

**PELAKSANAAN PUTUSAN PENGADILAN TERHADAP  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK  
(Studi Lapangan Pengadilan Negeri Banda Aceh)**

**SKRIPSI**



Diajukan Oleh:

**TIA TASIA ZEIN**

NIM. 160106011

Mahasiswi Fakultas Syari'ah dan Hukum

Prodi Ilmu Hukum

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2020 M / 1441 H**

**PELAKSANAAN PUTUSAN PENGADILAN TERHADAP  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK  
(Studi Lapangan Pengadilan Negeri Banda Aceh)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh  
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S1)  
dalam Ilmu Hukum

**Oleh:**

**TIA TASIA ZEIN**  
NIM. 160106011

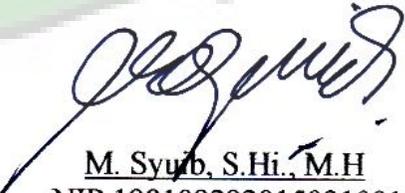
Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Prodi Ilmu Hukum

Disetujui untuk di munaqasyahkan oleh:

Pembimbing I,

Pembimbing II

  
Dr. EMK. Alidar, S.Ag., M.Hum  
NIP 197406261994021003

  
M. Syurb, S.Hi., M.H  
NIP 198109292015031001

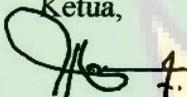
**PELAKSANAAN PUTUSAN PENGADILAN TERHADAP  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK  
(Studi Lapangan Pengadilan Negeri Banda Aceh)**

**SKRIPSI**

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry  
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima  
Sebagai Salah Satu Beban Studi  
Program Sarjana (S-1)  
Dalam Ilmu Hukum

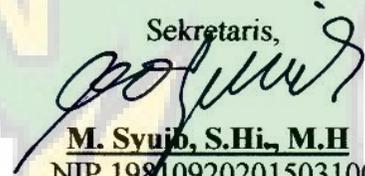
Pada Hari/Tanggal: Senin, 29 Juni 2020 M  
8 Dzulqa'dah 1441 H  
di Darussalam, Banda Aceh  
Panitia Ujian Munqasyah Skripsi:

Ketua,



**Dr. H. Nurdin Bakry, M.Ag**  
NIP 195706061992031002

Sekretaris,



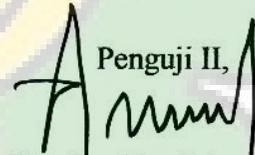
**M. Syuib, S.Hi., M.H**  
NIP 198109202015031001

Penguji I,



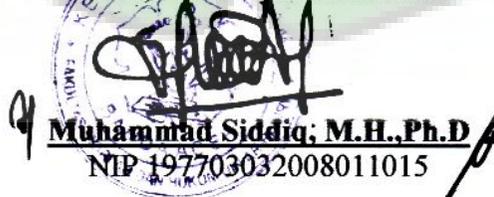
**Sitti Mawar, S.Ag., M.H**  
NIP 197104152006042024

Penguji II,



**Dr. Jamhir, S.Ag., M.Ag**  
NIP 197804212014111001

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



**Muhammad Siddiq, M.H., Ph.D**  
NIP 197703032008011015



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**  
**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**  
Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp./ Fax, 0651-7557442 Email : fsh@ar-raniry.ac.id

**PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH**

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Tia Tasia Zein  
NIM : 160106011  
Prodi : Ilmu Hukum  
Fakultas : Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan;
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain;
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya;
4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data;
5. Mengerjakan sendiri dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 28 Agustus 2020  
Yang Menyatakan,



Tia TasiaZein

## ABSTRAK

Nama : Tia Tasia Zein  
NIM : 160106011  
Fakultas/Prodi : Syari'ah dan Hukum/Ilmu Hukum  
Judul : Pelaksanaan Putusan Pengadilan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Lapangan Pengadilan Negeri Banda Aceh)  
Tanggal Sidang : 29 Juni 2020 M / 8 Dzulqa'dah 1441 H  
Tebal Skripsi : 66 halaman  
Pembimbing I : Dr. EMK. Alidar, S.Ag., M.Hum.  
Pembimbing II : M. Syuib, S.Hi., M.H.  
Kata Kunci : Pelaksanaan putusan dan Pemutusan hubungan kerja Sepihak

Pada prinsipnya hanya putusan Pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap dan dapat di jalankan. Putusan Pengadilan selalu bersifat memaksa (*dwingend*), artinya jika ada pihak yang tidak mematuhi dengan kesadaran sendiri, Pengadilan dapat memerintahkan pihak yang bersangkutan untuk mematuhi. Faktanya, tidak semua putusan dilaksanakan oleh para pihak dan masih adanya putusan yang tidak terlaksana. Dengan permasalahan tersebut, pertanyaan dalam skripsi ini adalah bagaimana pelaksanaan putusan Pengadilan Hubungan Industrial terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak di Pengadilan Negeri Banda Aceh? dan bagaimana pertimbangan Hakim dalam memeriksa dan memutus perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak pada perkara Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2014/PN BNA dan perkara Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2017/PN BNA? Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian kualitatif dan jenis penelitian yuridis empiris. Hasil penelitiannya, pada pemutusan hubungan kerja sepihak terdapat 2 perkara yang putusannya belum dilaksanakan oleh salah satu pihak yaitu perusahaan yang tidak membayar ganti rugi dan pekerja tidak ingin menerima ganti rugi sesuai dengan isi putusan Pengadilan. Pada perkara pertama, upaya *aanmaning*, negoisasi dan sita eksekusi telah dilakukan namun putusan tetap tidak terlaksana. Perkara kedua para pekerja tidak mau dipekerjakan kembali dan menerima hak-hak mereka sesuai isi putusan. Kesimpulannya ialah putusan Pengadilan dapat dilaksanakan apabila adanya permohonan pelaksanaan putusan oleh pihak yang menang maupun yang kalah kepada Ketua Pengadilan Negeri dan pelaksanaan putusan dapat dilakukan dengan negoisasi antar para pihak yang ditengahi oleh Ketua Pengadilan Negeri Banda Aceh.

## KATA PENGANTAR

### بِسْمِ هَلَا الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik dan benar. Shalawat beriring salam semoga selalu tercurahkan kepada baginda kita Nabi Muhammad SAW yaitu seorang tokoh terdepan dalam mengembangkan misi memperjuangkan Agama Islam, yang telah membawa umat manusia dari zaman jahiliyah ke zaman ilmu pengetahuan.

Atas rahmat dan ridha-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi yang bertema tentang **“PELAKSANAAN PUTUSAN PENGADILAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK (Studi Lapangan Pengadilan Negeri Banda Aceh)”** sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Ilmu Hukum di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, baik secara moral maupun spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. EMK. Alidar, S.Ag., M. Hum. selaku pembimbing I dan bapak Muhammad Syuib, S.Hi., M.H., selaku pembimbing II yang telah membimbing saya dengan penuh kesabaran serta telah meluangkan waktu untuk menyempatkan diri memberikan ide-ide kepada penulis sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
2. Ibu Dr. Khairani, S.Ag., M.Ag selaku Ketua Prodi Ilmu Hukum, Bapak Badri, S.Hi., M.H selaku Sekretaris Prodi Ilmu Hukum, serta Ibu Novi Heryanti, S.Hi., M.Hi selaku Staf Administrasi/Operator Prodi Ilmu Hukum yang sangat berjasa dalam perjalanan perkuliahan penulis.

3. Bapak Dr. Jamhir, M.Ag. selaku Penasehat akademik (PA) yang telah berjasa dalam membimbing dan memberikan arahan serta nasehat.
4. Kedua orang tua penulis ayah dan ibu tercinta, Nurdin Zein, S.E dan Nur Aina, S.E merekalah pemilik samudra kasih sayang yang tidak pernah surut selalu memanjatkan doa, memberi dukungan, saran dan nasehat sehingga membuat saya selalu tegar dalam menghadapi segala cobaan dan tantangan untuk menyongsong masa depan. Terima kasih untuk segalanya semoga Allah SWT, membalas dengan surga-Nya, Amin.
5. Kakak dan Adik tersayang Nita Azita Zein dan Maulana Zein, merekalah salah satu yang menjadi alasan untuk selalu berjuang dan bersabar menyelesaikan semua tahapan pendidikan, agar menjadi contoh yang baik buatnya dalam mengikuti jejak pendidikan yang penulis tempuh.
6. Sahabat-sahabat tersayang terutama kepada Wan Natasya, Assyura Rafiza, Yuslida, Juriska Mauliza, Rayhatul Jannah, Hesti Nayundari, Khairul Alwi Noviosi dan Wahyudi Saputra yang telah menjadi sahabat seperjuangan dalam menjalani perkuliahan dengan segala suka dan dukanya serta selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menjalani perkuliahan..

Atas jasa-jasa, dukungan dan keikhlasan yang telah diberikan, penulis hanya dapat membalasnya dengan memanjatkan doa kepada Allah SWT, semoga amal kebaikan semua pihak yang telah berjasa kepada penulis diberikan balasan serta pahala yang berlipat ganda. *Amin Ya Rabbal'Alamin.*

Banda Aceh, 27 Agustus 2020  
Penulis,

Tia Tasia Zein

## TRANSLITERASI

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K  
Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543b/U/1987

### 1. Konsonan

Fenom konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf Latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alīf	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan	ط	tā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ب	Bā'	b	be	ظ	ẓa	ẓ	ze (dengan titik di bawah)
ت	Tā'	t	te	ع	'ain	'	koma terbalik (di atas)
ث	Ṣa'	ṣ	es (dengan titik di atas)	غ	Gain	g	ge
ج	Jīm	j	je	ف	Fā'	f	ef
ح	Hā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)	ق	Qāf	q	ki
خ	Khā'	kh	ka dan	ك	Kāf	k	ka

			ha				
د	Dāl	d	de	ل	Lām	l	el
ذ	Ẓāl	ẓ	zet (dengan titik di atas)	م	Mīm	m	em
ر	Rā'	r	er	ن	Nūn	n	en
ز	Zai	z	zet	و	Wau	w	we
س	Sīn	s	es	هـ	Hā'	h	ha
ش	Syīn	sy	es dan ye	ء	Hamza h	'	apostrof
ص	Ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)	ي	Yā'	y	ye
ض	Ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)				

## DAFTAR DIAGRAM

Diagram 1 Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	33
Diagram 2 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial .....	35
Diagram 3 Mekanisme Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja .....	36
Diagram 4 Struktur Organisasi Pengadilan Negeri .....	39



## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Perselisihan Hubungan Industrial di PN BNA.....	41
Tabel 2 Sistem Informasi Penelusuran Perkara PN BNA.....	41



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Pengajuan Surat Izin Penelitian dan Penjadwalan Waktu Penelitian.....	84
Gambar 2 Setelah Melakukan Wawancara dengan Hakim <i>Ad-Hoc</i> PHI .....	85
Gambar 3 Wawancara dengan Panitera Muda PHI.....	85



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 SK Penetapan Pembimbing Skripsi .....	71
Lampiran 2 Surat Permohonan Melakukan Penelitian .....	72
Lampiran 3 Daftar Informan .....	73
Lampiran 4 Surat Pernyataan Kesiediaan Melakukan Wawancara.....	74
Lampiran 5 Protokol Wawancara.....	77
Lampiran 6 Verbatim Wawancara .....	79
Lampiran 7 Foto Bukti Penelitian .....	84
Lampiran 8 Direktori Putusan Mahkamah Agung .....	86



## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR DIAGRAM</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB SATU PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Rumusan masalah.....	6
C. Tujuan penelitian.....	6
D. Kajian kepustakaan.....	7
E. Penjelasan istilah.....	11
F. Metode penelitian.....	13
G. Sistematika pembahasan .....	17
<b>BAB DUA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK</b> .....	<b>19</b>
A. Pemutusan Hubungan Kerja.....	19
B. Perselisihan Hubungan Industrial.....	26
C. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja .....	35
<b>BAB TIGA PELAKSANAAN PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BANDA ACEH</b> .....	<b>39</b>
A. Profil Pengadilan Negeri Banda Aceh .....	39
B. Pelaksanaan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di Pengadilan Negeri Banda Aceh.....	40
C. Analisis Pertimbangan Hakim Dalam Memeriksa dan Memutus Perkara No. 4/Pdt.Sus-PHI/2014/PN Bna dan Perkara No. 2/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Bna .....	48

<b>BAB EMPAT PENUTUP .....</b>	<b>64</b>
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	65
<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN.....</b>	<b>66</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>70</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>71</b>



# **BAB SATU**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam literatur hukum perburuhan yang ada, riwayat hubungan perburuhan di Indonesia diawali dengan suatu masa yang sangat suram yakni zaman perbudakan, kerja rodi, dan poenali sanksi (*sanksi poenale*). Perbudakan adalah suatu peristiwa di mana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan di bawah pimpinan orang lain. Kerja rodi merupakan kerja paksa yang dilakukan oleh pihak penguasa atau pihak lain tanpa pemberian upah, dilakukan di luar batas pri kemanusiaan dan poenale sanksi terjadi karena adanya kebijaksanaan *Agrarische Wet* tahun 1870 yang berimplikasi pada ketersediaan lahan perkebunan swasta yang sangat besar.<sup>1</sup>

Hubungan perburuhan yang tidak manusiawi ini, mendorong lahirnya berbagai kebijakan perburuhan saat Indonesia merdeka. Salah satu kebijakan perburuhan melahirkan panca krida hukum pemburuhan yang isinya yaitu satu, pembebasan manusia Indonesia dari perbudakan dan perhambaan; dua, pembebasan manusia Indonesia dari kerja rodi atau kerja paksa; tiga, pembebasan buruh/pekerja Indonesia dari poenali sanksi; empat, pembebasan pekerja Indonesia dari ketakutan kehilangan pekerjaan; dan kelima, memberikan posisi yang seimbang antara buruh/pekerja dengan pengusaha. Adapun pengertian hukum perburuhan menurut beberapa pakar ahli hukum perburuhan:

“Menurut Prof. Imam Soepomo, S.H., hukum perburuhan adalah himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan suatu kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Menurut Mr. Molenaar, hukum perburuhan ialah suatu bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur

---

<sup>1</sup> Lalu husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm.1-3.

hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa”<sup>2</sup>

Dapat kita simpulkan bahwa hukum perburuhan adalah suatu hukum yang mengatur tentang seseorang yang bekerja dengan orang lain dan menerima upah. Kebijakan tersebut awalnya terdapat pada Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Ketenagakerjaan yaitu undang-undang ketenagakerjaan yang pertama kali dibentuk oleh pemerintah untuk memberikan keseimbangan antara buruh/pekerja dengan pengusaha. Dengan adanya perkembangan kebijakan dari pemerintah Indonesia membuat tujuan hukum semakin terwujud, dan ini sesuai dengan pendapat Prof. Subekti, S.H dalam bukunya yang berjudul, dasar-dasar hukum dan pengadilan, ia mengatakan bahwa; “Hukum itu mengabdikan kepada tujuan masyarakat yang dalam pokoknya ialah: mendatangkan kemakmuran dan kebahagiaan pada rakyatnya.”

Sebelum lahirnya undang-undang itu, di Indonesia sudah banyak berbagai Ordinasinya tentang perburuhan yang pernah berlaku. Hingga sekarang semakin diperbaharui undang-undang ketenagakerjaan sesuai dengan perubahan kehidupan masyarakat yang semakin berkembang pesat. Undang-undang yang sampai sekarang masih berlaku terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan berlaku apabila adanya perjanjian yang dibuat oleh pekerja/buruh dengan pengusaha. Perjanjian yang dibuat bersifat mengikat dan berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Hubungan hukum tersebut menimbulkan hak dan kewajiban yang timbal balik antara pihak-pihak.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Pemburuan*, cetakan ketujuh (Jakarta: Djambatan, 1985), hlm. 136.

<sup>3</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, cetakan kelima (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 20.

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.<sup>4</sup> Dalam hukum ketenagakerjaan adanya perjanjian tertulis dan perjanjian lisan (Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 51 Ayat 1).<sup>5</sup> Perjanjian dalam hukum Islam dikenal dalam istilah akad yang berasal dari bahasa Arab dari kata ‘aqada-ya’qidu-aqdan. Dalam pengertian umum menurut Malikiyah, Syafi’iyah, dan Hanabilah, akad adalah segala sesuatu yang diniatkan oleh seseorang untuk dikerjakan, baik timbul karena satu kehendak, seperti wakaf, pembebasan, talak dan sumpah, maupun yang memerlukan kepada dua kehendak di dalam menimbulkannya seperti jual beli, sewa menyewa, pemberian kuasadan gadai.<sup>6</sup>

Sebaiknya perjanjian yang dibuat para pihak dilakukan secara tertulis untuk membuat kepastian hukum yang memiliki bukti tertulis apabila dikemudian hari terjadi sengketa antar para pihak. Jadi kejelasan tentang pekerja untuk dipekerjakan dari waktu, gaji pokok, dan kebutuhan pekerja lainnya dipenuhi, disepakati dan diketahui kedua belah pihak dalam bukti tertulis. Segala sesuatu mengenai hubungan antara buruh/pekerja dengan pengusaha, diserahkan kepada kebijaksanaan kedua belah pihak yang langsung berkepentingan, maka masih sulit tercapai suatu keseimbangan antara kepentingan kedua belah pihak yang sedikit banyak memenuhi rasa keadilan sosial yang merupakan tujuan pokok dari hukum perburuhan.

Walaupun buruh/pekerja dan pengusaha diberi kebebasan untuk mengadakan perjanjian kerja bersama, namun tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang telah ditetapkan di Indonesia. Terdapat dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan empat syarat sahnya suatu perjanjian yaitu kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan

---

<sup>4</sup>Presiden Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* (Jakarta: Lembaga Legislatif, 2003) hlm. 14.

<sup>5</sup> Penjelasan pasal 52 ayat (1); “Perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan lisan.”

<sup>6</sup>Wahbah Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuh*, Penerjemah Abdul Hayyie al-Kattani, dkk, Jilid ke-4, Cetakan ketiga (Damaskus: Dar Al-Fikr, 1984), hlm. 80.

melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak dilarang oleh undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Dengan ini kebebasan berkontrak bagi pekerja/buruh dengan pengusaha dapat dilaksanakan selama sesuai dengan aturannya yang berlaku.

Dalam ketenagakerjaan pasti adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha, biasanya dikenal dengan istilah PHK, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati atau diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dan pengusaha, meninggalnya buruh atau karena sebab lainnya.<sup>7</sup>

Faktanya pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja maupun pengusaha). Seperti yang mewajibkan pengusaha untuk memberikan surat pemberitahuan sebelum pengakhiran hubungan kerja. Berbeda halnya dengan pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan, atau pemutusan hubungan kerja tanpa sebab yang jelas di mana pengusaha tidak melakukan pemberitahuan terlebih dahulu sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja dan tidak disertai alasan-alasan yang menyebabkan pengusaha/majikan melakukan pemutusan hubungan kerja, keadaan ini akan membawa dampak lebih terhadap pekerja/buruh.<sup>8</sup>

Dalam hukum Indonesia sanksi atau hukuman bagi pemutusan hubungan kerja yang tidak beralasan yaitu apabila pemutusan tersebut adalah batal dan pekerja yang bersangkutan harus ditempatkan kembali pada kedudukan semula.

---

<sup>7</sup>Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Pemburuan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada,2006), hlm. 173.

<sup>8</sup>Zaeni Ashadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 177.

Pembayaran ganti rugi kepada pekerja tersebut dalam hal ini pekerja berhak memilih antara penempatan kembali atau mendapatkan ganti rugi.<sup>9</sup> Untuk menyelesaikan dan menetapkan siapa yang berkewajiban dan berhak menurut hukum perdata ialah pengadilan, karena fungsinya memutuskan sengketa antara pihak-pihak yang bersangkutan, keputusan pengadilan menetapkan diterimanya kewajiban dan hak oleh pihak-pihak yang bersengketa tersebut.

Pada prinsipnya hanya putusan hakim yang mempunyai kekuatan hukum tetap dan dapat dijalankan. Suatu putusan itu dapat dikatakan telah mempunyai kekuatan hukum tetap apabila didalam putusan mengandung arti suatu wujud hubungan hukum yang tetap dan pasti antara pihak yang berperkara sebab hubungan hukum tersebut harus ditaati dan harus dipenuhi oleh pihak tergugat.<sup>10</sup> Putusan pengadilan selalu bersifat memaksa (*dwingend*), artinya jika ada pihak yang tidak mematuhi dengan kesadaran sendiri, pengadilan dapat memerintahkan pihak yang bersangkutan untuk mematuhi dengan kesadaran sendiri. Jika masih tidak dipatuhi, pengadilan dapat melaksanakan putusannya secara paksa, jika perlu dengan bantuan kepolisian.<sup>11</sup>

Penegakan hukum adalah suatu proses untuk mewujudkan keinginan-keinginan hukum menjadi kenyataan adanya unsur keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan hukum. Pada Pengadilan Negeri Banda Aceh dalam kasus perdata khusus tentang perselisihan hubungan industrial dari tahun 2012 sampai tahun 2019 terdapat 27 perkara tentang pemutusan hubungan kerja yang telah memiliki kekuatan hukum tetap atau inkrah.

Namun apakah semua perkara tersebut dilaksanakan oleh para pihak secara sukarela atau eksekusi dan pada kenyataannya dalam perselisihan hubungan industrial masih adanya putusan yang belum dilaksanakan oleh para

---

<sup>9</sup>Kartasapoetra, G. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila* (Jakarta: Sinar Grafindo, 1992), hlm.287.

<sup>10</sup>M. Yahya Harahap, *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1999), hlm. 5.

<sup>11</sup>Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata...*, hlm. 22.

pihak dan tidak adanya peraturan khusus yang mengatur tentang batasan waktu dalam pelaksanaan putusan pengadilan terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mengakibatkan tidak adanya kepastian hukum yang jelas. Sehingga di sini peneliti merasa sangat penting untuk mengetahui kepastian hukum untuk terlaksananya putusan pengadilan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak. Dengan adanya masalah tersebut, saya tertarik untuk meneliti tentang **Pelaksanaan Putusan Pengadilan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Lapangan Pengadilan Negeri Banda Aceh).**

### **B. Rumusan Masalah**

Perumusan masalah digunakan untuk menegaskan masalah-masalah yang akan diteliti, sehingga akan lebih memudahkan dalam penelitian yang dilakukan dan akan sesuai sasaran yang diharapkan, sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan putusan Pengadilan Hubungan Industrial terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak di Pengadilan Negeri Banda Aceh?
2. Bagaimana pertimbangan Hakim dalam memeriksa dan memutus perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak pada perkara Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2014/PN BNA dan perkara Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2017/PN BNA?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini agar dapat sasaran yang jelas dan sesuai dengan apa yang ingin peneliti teliti, maka penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengkaji dan mengetahui pelaksanaan putusan Pengadilan Hubungan Industrial terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak di Pengadilan Negeri Banda Aceh.
2. Untuk mengkaji dan mengetahui pertimbangan Hakim dalam memeriksa dan memutus perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak pada

perkara Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2014/PN BNA dan perkara Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2017/PN BNA.

#### **D. Kajian Kepustakaan**

Kajian pustaka merupakan kegiatan yang dilakukan unruk mempelajari penemuan terdahulu. Dengan mendalami, membandingkan, menelaah dan untuk mengetahui hal-hal yang ada dan yang belum ada.<sup>12</sup> Ada beberapa tulisan dan penelitian yang berkaitan dengan judul ini namun berbeda dengan fokus pembahasan dan lokasi penelitian.

Jurnal Muhamad Azkar, tahun 2018 dengan judul, *Eksekusi putusan Pengadilan Hubungan industrial: Beberapa Catatan Masukan RUU Hukum Acara Perdata*, dari Universitas Diponegoro Bandung.<sup>13</sup> Inti dari hasil penelitiannya bahwa selama ini eksekusi putusan pengadilan hubungan industrial tidak dapat dilaksanakan. Salah satu penyebabnya adalah tidak adanya pengaturan tata cara eksekusi putusan pengadilan hubungan industrial dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Namun penyelesaiannya diserahkan kepada tatacara eksekusi pada *Herzien Inlandsch Reglement (HIR)* dan *Rechtsreglement voor de Buitengewesten (Rbg)*. Berdasarkan dengan penelitian ini, maka fokus pembahasan penulis berbeda, yang mana penulis membahas tentang tidak terlaksananya putusan yang telah inkrah atau yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, dan tata cara untuk pelaksanaan putusan pengadilan sehingga penulis sangat tertarik untuk mengetahui bagaimana kebijakan hakim dalam pelaksanaan putusan di Pengadilan tersebut.

Tulisan lain yang berkaitan dengan judul ini ialah Skripsi Muhamad Lilik Baswori, tahun 2008 dengan judul, *Eksekusi Terhadap Keputusan Hakim*

---

<sup>12</sup>Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hlm. 58.

<sup>13</sup>Muhamad Azkar, "Eksekusi putusan Pengadilan Hubungan industrial: Beberapa Catatan Masukan RUU Hukum Acara Perdata," *Law & Governance Journal*. Vol 1. No 3 (2013). Diakses melalui <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/download/3812/2130> tanggal 2 September 2019.

*Yang Mempunyai Kekuatan Hukum Tetap Di Pengadilan Negeri Surakarta*, dari Universitas Muhammadiyah Surakarta.<sup>14</sup> Inti dari hasil penelitiannya bahwa pihak yang kalah mengingkari putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap yang mana eksekusi tersebut dilaksanakan oleh juru sita dipengadilan Surakarta, penelitian ini lebih mengkhususkan kepada kekuasaan kehakiman atas pengingkaran terhadap putusan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap untuk ditindak lanjuti agar terlaksananya putusan tersebut. Dengan ini fokus pembahasan penulis berbeda dengan penelitian ini yang mana penulis berfokus pada pelaksanaan putusan di Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh yang tidak dilaksanakan oleh para pihak sehingga apa kontribusi atau keikutsertaan pengadilan agar tercapainya pelaksanaan putusan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap.

Tulisan lain yang berkaitan dengan judul ini ialah jurnal Asdian Taluke, tahun 2013 dengan judul, *Eksekusi Terhadap Perkara Perdata Yang Telah Mempunyai Kekuatan Hukum Tetap (Ingkraah) Atas Perintah Hakim Dibawah Pimpinan Ketua Pengadilan Negeri*, dari Universitas Sam Ratulangi Manado.<sup>15</sup> Inti dari hasil penelitiannya bahwa pelaksanaan putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap diberikan wewenang kepada Pengadilan Negeri yang memeriksa dan memutus suatu perkara pada tingkat pertama adalah pengadilan negeri yang berwenang menjalankan eksekusi. Pelaksanaan eksekusi tersebut dilaksanakan oleh panitera atau juru sita berdasarkan perintah dari Ketua Pengadilan Negeri yang bersangkutan. Berdasarkan penelitian ini fokus pembahasan dan lokasi penelitian penulis berbeda, yang mana penulis

---

<sup>14</sup>Muhamad Lilik Baswori, "Eksekusi Terhadap Keputusan Hakim Yang Mempunyai Kekuatan Hukum Tetap Di Pengadilan Negeri Surakarta," (2008). Diakses melalui <http://eprints.ums.ac.id/4176/1/C100030192.pdf> , tanggal 2 September 2019.

<sup>15</sup> Asdian Taluke, "Eksekusi Terhadap Perkara Perdata Yang Telah Mempunyai Kekuatan Hukum Tetap (Ingkraah) Atas Perintah Hakim Dibawah Pimpinan Ketua Pengadilan Negeri," Jurnal Lex Privatum. Vol. 1 Nomor 4 (2013). Diakses melalui <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/viewFile/3060/2604> , tanggal 3 September 2019.

melanjutkan dan meningkatkan penelitian sebelumnya terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh yang telah dilaksanakan dan tidak dilaksanakan oleh para pihak dikarenakan kurang adanya aturan khusus yang mengatur secara spesifik apabila putusan tersebut tidak dilaksanakan.

Tulisan lain yang berkaitan dengan judul ini ialah skripsi Nurjannah, tahun 2017 dengan judul, *Tinjauan Sosiologi Hukum Terhadap Eksekusi Putusan Perdata*, dari Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.<sup>16</sup> Inti dari hasil penelitian ini bahwa menjelaskan syarat-syarat putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap untuk dilaksanakannya eksekusi karena tidak semua putusan dapat dilaksanakan eksekusi hanya putusan pengadilan yang memiliki kekuatan eksekutorial. Serta didalamnya membahas dasar alasan eksekusi tidak dapat dijalankan dan pembahasannya ditinjau dari sosiologis kehidupan masyarakat. Berdasarkan penelitian ini fokus pembahasan penulis berbeda karena pembahasan penulis termasuk dalam putusan yang memiliki kekuatan eksekutorial namun tidak adanya undang-undang yang mengatur khusus tentang tata cara pelaksanaannya yang membuat para pihak ada yang melaksanakan putusan secara sukarela dan eksekusi adapula putusan yang tidak dilaksanakan, yang mana tidak terlaksananya putusan tersebut dapat merugikan salah satu pihak baik bagi pihak tergugat ataupun pihak penggugat.

Tulisan lain yang berkaitan dengan judul ini ialah jurnal Sri Hartini, Setiati Widhastuti, dan Iffah Nurhayati, tahun 2017 yang berjudul, *Eksekusi Putusan Hakim dalam sangketa perdata di Pengadilan Negeri Sleman*, dari Universitas Negeri Yogyakarta.<sup>17</sup> Hasil dari penelitian ini membahas tentang pelaksanaan eksekusi oleh panitera dan juru sita atau juru sita pengganti yang

---

<sup>16</sup>Nurjannah, "Tinjauan Sosiologi Hukum Terhadap Eksekusi Putusan Perdata," (2017). Diakses melalui <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/6880/1/Nurjannah.pdf> , tanggal 3 September 2019.

<sup>17</sup>Sri Hartini, Setiati Widhastuti, dan Iffah Nurhayati, "Eksekusi Putusan Hakim dalam sangketa perdata di Pengadilan Negeri Sleman," Jurnal Civics Vol. 14 No.2 (2017) diakses melalui <https://journal.uny.ac.id/index.php/civics/article/download/16852/pdf>, tanggal 3 September 2019.

dipimpin oleh ketua Pengadilan Negeri Sleman dalam masalah pertanahan yang memiliki kebijakan untuk melelang barang sitaan pihak yang kalah agar terlaksananya putusan Pengadilan Negeri Sleman yang akan diberikan untuk pihak yang menang namun hambatan dalam eksekusi terkait dengan biaya yang akan ditanggung oleh pemohon yang lumayan besar, sehingga pelaksanaan eksekusi jarang terlaksana. Berdasarkan hal diatas fokus pembahasan penulis berbeda dengan penelitian ini, bahwa penulis membahas pelaksanaan eksekusi berupa uang untuk memenuhi hak-hak pihak yang menang dalam perkara hubungan industrial, yang mana penulis hanya melibatkan Pengadilan Negeri Banda Aceh dalam pelaksanaan putusan pengadilan tersebut. Sehingga kebijakan apa yang akan dilakukan Pengadilan Negeri Banda Aceh untuk terlaksananya putusan pengadilan.

Tulisan terakhir yang berkaitan dengan judul ini ialah jurnal Benri Sitinjak dan Ediwarman, tahun 2014 yang berjudul, *Penerapan Hukum Acara Khusus Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan (Studi Putusan)*, dari Universitas Sumatera Utara.<sup>18</sup> Inti dari hasil penelitian agar mencapai keadilan dalam berperkara didalam penyelesaian hubungan industrial pengadilan medan terkait dengan tarif pembiayaan perkara yang kurang jelas yang menjadi kendala dalam penerapan hukum acara khusus dan alangkah baiknya Mahkamah Agung mengeluarkan pedoman mengenai masalah ini. Berdasarkan penelitian ini maka fokus pembahasan penulis berbeda dengan penelitian di Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh yang membahas tentang proses atau tata cara pelaksanaan putusan pengadilan oleh pihak yang kalah agar terlaksana secara sukarela maupun eksekusi yang dilakukan oleh Pengadilan Negeri Banda Aceh untuk tergugat melaksanakan putusan tersebut.

---

<sup>18</sup> Benri Sitinjak dan Ediwarman, "Penerapan Hukum Acara Khusus Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan (Studi Putusan)," Jurnal Mercatoria Vol.7 No1 (2014) diakses melalui <http://ojs.uma.ac.id/index.php/mercatoria/article/download/657/567> tanggal 3 September 2019.

Pembahasannya disini tidak mengenai tarif atas kendala terlaksananya putusan tetapi kebijakan Pengadilan Negeri Banda Aceh agar putusan tersebut dilaksanakan oleh para pihak.

### **E. Penjelasan Istilah**

Penjelasan istilah dalam judul penelitian ini dimaksudkan agar tidak terjadi salah pengertian dalam pembahasan penelitian, maka penulis akan menjelaskan istilah-istilah yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu tentang pelaksanaan putusan pengadilan terhadap pemutusan hubungan kerja. Pengertian pelaksanaan putusan pengadilan menurut Nurdin Usman dalam bukunya konteks implementasi berbasis kurikulum, bahwa pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap.<sup>19</sup>

Sementara itu menurut Mukti Arto, mendefinisikan putusan sebagai pernyataan hakim yang dituangkan dalam bentuk tertulis serta diucapkan dalam suatu sidang yang terbuka untuk umum.<sup>20</sup> Pengadilan adalah badan atau instansi resmi yang melaksanakan sistem peradilan berupa memeriksa, mengadili dan memutus perkara.<sup>21</sup> Sedangkan dalam pengertian pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha, biasanya disebut dengan perselisihan hubungan industrial.<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup>Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 70.

<sup>20</sup>Mukti Arto, A. *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), hlm. 251.

<sup>21</sup>Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II, *Pengertian Pengadilan*, 25 september 2015. Diakses melalui situs: <http://www.pn-tanahgrogot.go.id/pengertian-peradilan/layanan-informasi-publik/pengertian-peradilan> pada tanggal 2 Oktober 2019.

<sup>22</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, cetakan kelima (Jakarta: Sinar Grafika, 2015), hlm. 158.



---

<sup>23</sup>Muhammad bin Isma' il Al-Bukhari, *Matan Al-Bukhari Masykul Bihasyiyah As-Sindi*, Juz 2 (Beirut: Dar Al-Fikr, t.t), hlm. 33.

<sup>24</sup>Muhammad bin Isma' il Al-Kahlani, *Subul As-Salam*, Juz 3, cetakan keempat (Mesir:



Maktabah Mushtafa Al-Babiy Al-Halabiy, 1960), hlm. 81.

sistem peradilan, yang dibuat dalam bentuk tertulis dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum. Pelaksanaan putusan tersebut untuk menyelesaikan perselisihan dalam hubungan industrial tentang pemutusan hubungan kerja yang terjadi antar pekerja dengan pengusaha.

## F. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara melakukan atau mengerjakan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan dengan cara mencari, mencatat, merumuskan, dan menganalisis sampai menyusun laporan.<sup>25</sup>

### 1. Pendekatan penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan bentuk penelitian yang memerlukan proses yang berasal dari hasil wawancara, observasi atau sejumlah dokumen. Dari seluruh kegiatan tersebut menghasilkan pelukisan atau penuturan yang disebut dengan deskriptif.<sup>26</sup> Oleh karena itu peneliti memilih jenis penelitian kualitatif karena berdasarkan tujuan penelitian yang ingin mendapatkan informasi dan data-data dengan cara observasi dan wawancara kepada hakim/panitera mengenai pelaksanaan putusan di Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh, dengan ini peneliti bisa mendapatkan data yang akurat dikarenakan peneliti bertemu atau berhadapan langsung dengan narasumber. Kedua, peneliti mendeskripsikan tentang objek yang diteliti secara sistematis dengan mencatat semua hal yang berkaitan dengan objek yang akan diteliti. Ketiga, peneliti juga mengemukakan tentang kendala-kendala yang terjadi dalam pelaksanaan

---

<sup>25</sup>Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 1.

<sup>26</sup>Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1989), hlm. 258.

putusan dengan mengembangkan konsep dan menghimpun fakta yang ada di lapangan serta memberikan solusi atas kendala tersebut.

## 2. Jenis penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah yuridis empiris dengan kata lain adalah jenis penelitian hukum sosiologis atau penelitian lapangan (*field research*) yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataan dimasyarakat. Dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah.<sup>27</sup> Dari jenis penelitian ini, peneliti langsung meneliti kelapangan untuk melakukan pengamatan langsung tentang suatu fenomena yang telah terjadi. Dalam hal ini, lokasi yang akan peneliti lakukan dalam penelitian, terletak pada Pengadilan Negeri Banda Aceh, Jln. Cut Meutia, Nomor 23.

## 3. Sumber data

Sumber data dalam sebuah penelitian adalah dari mana data tersebut diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer, data sekunder dan data tertier. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya.<sup>28</sup> Dalam hal ini sumber utamanya adalah wawancara langsung kepada hakim atau panitera Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak. Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak dari sumber utamanya tetapi dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, skripsi, jurnal dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Terakhir ialah data tertier yaitu data penunjang yang memberikan petunjuk dan penjelasan mengenai sumber

---

<sup>27</sup>Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek* (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), hlm. 15.

<sup>28</sup>Burhan Ashofa, *Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hlm. 9

hukum primer dan sekunder yang berasal dari kamus hukum, jurnal penelitian, dan sumber internet.<sup>29</sup>

#### 4. Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Wawancara adalah interaksi bahasa yang berlangsung antara dua orang dalam situasi saling berhadapan dengan tujuan salah seorang diantaranya dapat memperoleh informasi atau ungkapan dari orang yang diwawancarai. Wawancara terdiri atas sejumlah pertanyaan yang dipersiapkan oleh peneliti dan diajukan kepada seseorang secara tatap muka dan peneliti merekam jawabannya sendiri.<sup>30</sup>

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara secara terbuka dan informal yang artinya peneliti tidak membatasi jawaban yang disampaikan oleh informan dan berjalan dalam suasana biasa. Dalam melakukan wawancara, sebelumnya peneliti telah menyiapkan beberapa pertanyaan garis besar yang bertujuan untuk mendapatkan segala yang dibutuhkan tanpa bertanya secara berulang-ulang. Dokumentasi ialah kata dokumen yang berarti barang-barang tertulis yang berupa buku, majalah, jurnal, skripsi dan hasil putusan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

#### 5. Objektivitas dan validitas data

Menurut Arikunto (1999) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kebenaran suatu tes. Pengujian data dalam penelitian ini dapat digunakan dengan pengujian *confirmability* dalam penelitian kualitatif disebut dengan uji obyektivitas penelitian. Penelitian dikatakan obyektif bila hasil penelitian telah disepakati banyak orang. Dalam penelitian kualitatif uji

---

<sup>29</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, cetakan kelima (Jakarta: Sinar Grafika, 2015), hlm. 106.

<sup>30</sup> Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 49-50.

*confirmability* mirip dengan uji *dependability*, sehingga pengujiannya dapat dilakukan secara bersamaan. Menguji *confirmability* berarti menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses yang dilakukan.

Bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar *confirmability*.<sup>31</sup> Dalam hal ini, peneliti menggunakan teknik bahan referensi yaitu adanya pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti, seperti hasil rekaman wawancara atau gambaran suatu keadaan didukung oleh foto-foto disaat melakukan penelitian dalam validasi data dan objektivitas penelitian untuk menguji keabsahan data, kualitas data, dan ketepatan metode yang digunakan dalam proses penelitian ini. Sehingga dapat diketahui dengan uji konfirmabilitas (*confirmability*).

## 6. Tehnik analisa data

Bogdan dan Biklen mengatakan bahwa analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan-satuan yang dapat dikelola, mensistensikannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, serta memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada oranglain.<sup>32</sup> Dengan demikian, hal pertama yang akan peneliti lakukan setelah memperoleh data-data yang dibutuhkan adalah melakukan pengeditan terhadap data.

Pengeditan merupakan proses penelitian kembali terhadap berkas-berkasatau informasi yang dikumpulkan. Baik data primer maupun data sekunder yang bertujuan untuk mengetahui kelengkapan data dan kejelasan makna serta kesesuaiannya dengan data yang diperlukan. Setelah melakukan

---

<sup>31</sup>Vivi mahviro, "Penelitian Kualitatif Validitas dan Reabilitas." Diakses dari [https://www.academia.edu/23583626/penelitian\\_kualitatif\\_validitas\\_dan\\_reabelitas](https://www.academia.edu/23583626/penelitian_kualitatif_validitas_dan_reabelitas) . tanggal 5 November 2019.

<sup>32</sup>Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2008), hlm. 168.

pengeditan, peneliti akan menyusun data-data tersebut untuk kemudian dijadikan dasar utama dalam menganalisis, sehingga pada akhirnya ditemukan keselarasan data dengan analisis yang diberikan. Dalam hal ini tehnik yang dilakukan adalah analisis deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara memberi gambaran atau mendeskripsikan data yang sudah terkumpul.<sup>33</sup>

#### 7. Pedoman penulisan

Pedoman penulisan berisi uraian tentang berbagai referensi yang digunakan sebagai pedoman dalam penulisan skripsi antara lain; Al-Qur'an dan terjemahannya, kamus hukum, jurnal hukum, skripsi hukum, buku-buku hadist, buku-buku *fiqh muamalat*, buku-buku yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan, buku-buku hukum perdata indonesia, buku-buku hukum acara perdata indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, HIR (*Herzien Inlandsch Reglement*), RBg (*Rechtsreglement voor de Buitengewesten*), Rv (*Wetboek op de Burgerlijke Rechtvordering*), dan edisi revisi buku pedoman penulisan skripsi tahun 2018 Universitas Islam Negeri Ar-raniry Banda Aceh.

#### G. Sistematika Pembahasan

Sistematikan pembahasan adalah uraian tentang tata cara urutan pembahasan skripsi dari bab ke bab secara sistematis. Sistematika pembahasannya dalam empat bab yaitu; Bab satu, merupakan pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian pustaka, penjelasan istilah, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

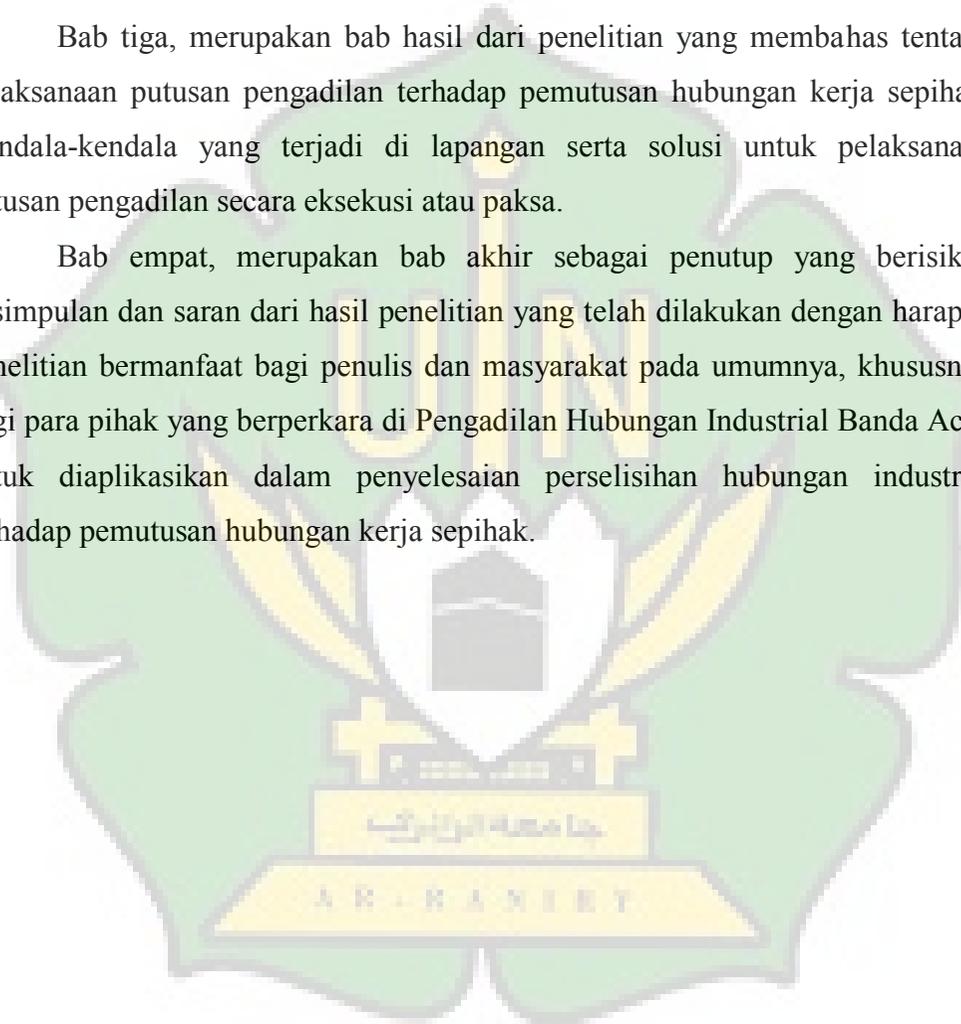
---

<sup>33</sup>Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002), hlm. 11.

Bab dua, merupakan bab teoritis yang mendeskripsikan dan menjelaskan penelitian mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang memiliki perbedaan dalam mekanisme penyelesaian antara perselisihan yang satu dengan perselisihan yang lain, dan ini perlu dibahas untuk menentukan titik fokus pembahasan tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak.

Bab tiga, merupakan bab hasil dari penelitian yang membahas tentang pelaksanaan putusan pengadilan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak. Kendala-kendala yang terjadi di lapangan serta solusi untuk pelaksanaan putusan pengadilan secara eksekusi atau paksa.

Bab empat, merupakan bab akhir sebagai penutup yang berisikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan dengan harapan penelitian bermanfaat bagi penulis dan masyarakat pada umumnya, khususnya bagi para pihak yang berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh untuk diaplikasikan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak.



## **BAB DUA**

### **PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK**

#### **A. Pemutusan Hubungan Kerja**

Perkembangan zaman semakin maju, perusahaan-perusahaan semakin banyak akan tetapi masalah antara pekerja/buruh dan majikan/perusahaan juga semakin bermacam-macam salah satu permasalahan perburuhan yang muncul yaitu mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK), dimana permasalahan tersebut sangat penting bagi pihak pekerja/buruh. Dalam sebuah hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh pasti akan terjadi pengakhiran hubungan kerja baik itu pengakhiran karena berakhirnya waktu yang diperjanjikan dalam akad maupun berakhirnya karena sebab-sebab tertentu yang dimungkinkan untuk dilakukan pemutusan hubungan kerja.

##### **1. Pengertian pemutusan hubungan kerja**

Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan pemutusan hubungan kerja, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 25 adalah pemutusan hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>34</sup> Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: KEP-150/MEN/2000 Pasal 1 ayat 5 yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan ijin panitia daerah atau ijin panitia pusat.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> Presiden Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13..., hlm. 2.

<sup>35</sup> Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP-150/MEN/2000, *Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan*, cetakan kedua (Jakarta: Kepmenaker, 2000), hlm. 3.

Dengan ditetapkannya Keputusan Menteri ini, maka peraturan Nomor PER-03/MEN/1996 sudah tidak berlaku lagi karena adanya keputusan menteri yang baru. Sesuai dengan azas hukum yang berbunyi “Lex posteri derogat legi priori” yang maksudnya adalah suatu peraturan perundang-undangan tidak berlaku lagi karena adanya undang-undang baru yang mengatur materi yang sama. Sehingga disini keputusan Menteri yang lama tidak berlaku lagi karena adanya keputusan menteri yang baru dengan membahas materi yang sama, begitu juga dengan peraturan-peraturan lain.

Dampak dan akibat dari pemutusan hubungan kerja tersebut bagi pekerja/buruh akan memberikan pengaruh psikologis, ekonomis dan finansial karena dengan adanya pemutusan hubungan kerja, buruh/pekerja telah kehilangan mata pencarian untuk diri dan keluarganya sedangkan untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai gantinya, harus banyak menggantikan biaya.<sup>36</sup> Jadi dapat kita simpulkan bahwa pemerintah, pengusaha, pekerja dan serikatnya alangkah baiknya mengupayakan untuk tidak terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak dan tidak sesuai dengan prosedur peraturan perundang-undangan dan tidak sesuai dengan hukum Islam karena ketenagakerjaan termasuk dalam tujuan pembangunan ekonomi Negara Indonesia yang ingin mensejahterakan masyarakatnya.

Bila terjadi pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (Pasal 156 UU Ketenagakerjaan). Dalam Hukum Islam, masalah pemutusan hubungan kerja dapat dipandang sebagai pemutusan atau pembatalan (fasakh) perjanjian kerja (ijarah). Ijarah adalah merupakan suatu perjanjian (akad) yang tetap, sehingga salah satu pihak tidak dapat men-fasakh (membatalkan) tanpa persetujuan dari pihak lain. Sebagaimana proses terjadinya perjanjian yang terbentuk karena adanya

---

<sup>36</sup> Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1988), hlm. 97.

kesepakatan kedua belah pihak. Hal ini jelas bahwa dalam proses terjalannya ataupun dalam proses terputusnya suatu perjanjian, tidak boleh salah satu pihak dalam keadaan terpaksa.<sup>37</sup>

## 2. Jenis-jenis pemutusan hubungan kerja

Dalam literatur hukum perburuhan dikenal ada beberapa jenis pemutusan hubungan kerja, yaitu: pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, pemutusan hubungan kerja oleh buruh/pekerja, pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan dan hubungan kerja putus demi hukum.<sup>38</sup>

### a. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha adalah yang paling sering terjadi, baik karena kesalahan pekerja/buruh maupun karena kondisi perusahaan. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha sering membawa dampak negatif terhadap pekerja/buruh dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidup, karena dampak tersebut pemerintah membuat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk memberikan jaminan dan kepastian hukum kepada pekerja/buruh yang telah di PHK.<sup>39</sup>

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat. Kesalahan berat tersebut harus didukung dengan bukti bahwa pekerja/buruh tertangkap tangan, ada pengakuan langsung dari pekerja/buruh atau bukti lain berupa laporan dari pihak yang berwenang dengan sekurang-kurangnya dua orang saksi (UU Ketenagakerjaan Pasal 158 ayat 1 dan 2). Jika pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena

---

<sup>37</sup> Hasbi Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Muamalat* (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1999), hlm. 61.

<sup>38</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum...*, hlm. 179.

<sup>39</sup> Zaeni Ashadie, dkk. *Dasar-Dasar Hukum...*, hlm. 180.

diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya (UU Ketenagakerjaan Pasal 160 ayat 1-7).

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh bisa mendapatkan hak-haknya (UU Ketenagakerjaan Pasal 163 ayat 1 dan 2). Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, bubar atau sudah tutup (UU Ketenagakerjaan Pasal 165).

Pengusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*) lainnya. Namun apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian atau keadaan memaksa tetapi perusahaan melakukan efisiensi (UU Ketenagakerjaan Pasal 164 ayat 1,2 dan 3).

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja tetapi berhak mendapatkan uang penggantian hak. Namun apabila pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun, maka pengusaha wajib mengikuti ketentuan UU Ketenagakerjaan Pasal 167 ayat 5. Pekerja atau buruh yang mangkir selama 5 hari kerja berturut-

turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha sebanyak 2 kali secara patut dan dipanggil secara tertulis, maka dapat diputus hubungan kerjanya karena dianggap mengundurkan diri (UU Ketenagakerjaan Pasal 168 ayat 1).

b. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh

Pekerja/buruh berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya pekerja/buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus-menerus bekerja apabila ia tidak menginginkannya lagi. Sehubungan dengan hak buruh untuk memutuskan hubungan kerja, Pasal 1603i KUHPdt menentukan apabila dalam perjanjian kerja diperjanjikan adanya masa percobaan, maka selama waktu itu berlangsung buruh/pekerja berwenang seketika mengakhiri hubungan kerja dengan pernyataan pengakhiran. Masa percobaan tersebut tidak boleh lebih dari 3 bulan.<sup>40</sup>

Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disebabkan tingkah laku dari pengusaha. Namun apabila pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan tersebut oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh tanpa mendapatkan hak-haknya (UU Ketenagakerjaan Pasal 169 ayat 1 dan 3).

Pekerja/buruh yang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan mengundurkan diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial akan mendapatkan hak-haknya (UU Ketenagakerjaan Pasal 162 ayat 1). Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah

---

<sup>40</sup> Zaeni Asyhadie dkk, *Dasar-Dasar Hukum...*, hlm. 177.

melampaui batas 12 bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan hak-haknya (UU Ketenagakerjaan Pasal 172).

c. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan

Salah satu alasan berakhirnya perjanjian kerja karena adanya putusan pengadilan dan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap atau adanya keadaan/kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.<sup>41</sup> Setiap pihak dalam perjanjian kerja dapat meminta Pengadilan Negeri agar hubungan kerja diputus berdasarkan alasan penting, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan perdata biasa atas permintaan yang bersangkutan berdasarkan alasan penting.<sup>42</sup>

Alasan penting ialah alasan mendesak atau perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau pihak lainnya atau perubahan keadaan dimana pekerjaan dilakukan, yang sedemikian rupa sifatnya sehingga layak untuk memutuskan hubungan kerja.<sup>43</sup> Dalam Pasal 1603 v KUHPdt disebutkan pihak pekerja atau pengusaha setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan ditempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan perjanjian kerja putus.<sup>44</sup>

---

<sup>41</sup> Hidayat Muharam, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaanya di Indonesia*, cetakan kesatu (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006), hlm. 11.

<sup>42</sup> *Ibid.*, hlm. 188.

<sup>43</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, cetakan ketujuh (Jakarta: Djambatan, 1983), hlm. 137.

<sup>44</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan...*, hlm. 188.

d. Pemutusan hubungan kerja demi hukum

Hubungan kerja juga dapat berakhir demi hukum artinya hubungan kerja tersebut harus putus dengan sendirinya dan kepada pekerja, pengusaha tidak perlu mendapatkan penetapan pemutusan hubungan kerja dari lembaga yang berwenang (UU Ketenagakerjaan Pasal 154 huruf b). Apabila pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau peraturan perundang-undangan maka pemutusan hubungan kerja terjadi karena hukum (UU Ketenagakerjaan Pasal 167).

Pasal 1603 e KUHPdt menyebutkan bahwa perhubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam persetujuan maupun *reglement* atau dalam ketentuan undang-undang.<sup>45</sup> Meskipun pemutusan hubungan kerja itu terjadi dengan sendirinya namun para pihak dapat memperjanjikan untuk mengadakan pemberitahuan apabila perjanjian kerja itu akan berakhir. Pemberitahuan ini dapat diikuti dan ketentuan apakah perjanjian kerja/hubungan kerja itu akan diakhiri atau tidak.<sup>46</sup>

Selain karena berakhirnya jangka waktu perjanjian, pemutusan hubungan kerja juga dapat terjadi karena meninggalnya pekerja sesuai dengan Pasal 154 huruf (d) UU Ketenagakerjaan. Ketentuan pasal ini dapat dimengerti karena sesuai dengan asas hukum perjanjian oleh Soebekti disebut sebagai asas kepribadian.<sup>47</sup> Akan tetapi, jika yang meninggal dunia adalah pengusaha, maka hubungan kerja tidak putus atau berakhir. Apabila ahli waris dari pengusaha ingin melakukan pemutusan hubungan kerja kepada para pekerja/buruh maka ahli waris

---

<sup>45</sup> Zaeni Asyhadie, dkk. *Dasar-Dasar Hukum...*, hlm. 175.

<sup>46</sup> Wiwoho Soedjono, *Hukum Pengantar Perjanjian Kerja*, cetakan pertama (Jakarta: Bina Aksara, 1983), hlm. 20.

<sup>47</sup> Soebekti, *Hukum Perjanjian*, cetakan kedelapan (Bogor: Intermedia, 1984), hlm. 19.

harus mengajukan permohonan izin kepada panitia penyelesaian perselisihan perburuhan.<sup>48</sup>

## **B. Perselisihan Hubungan Industrial**

Perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi antara pekerja/buruh dan perusahaan atau antara organisasi buruh dengan organisasi perusahaan yang berawal karena adanya perjanjian/kontrak antar para pihak dalam ranah hukum ketenagakerjaan. Untuk membahas lebih spesifik dan mudah dipahami tentang perselisihan hubungan industrial ini, maka peneliti telah membuat sub bab antara judul agar bisa membedakan antara pembahasan yang satu dengan pembahasan yang lain untuk mencapai hasil yang lebih baik.

### **1. Pengertian perselisihan hubungan industrial**

Hubungan industrial adalah suatu hubungan hukum yang harmonis, serasi dan seimbang antara pekerja dan pengusaha serta pemerintah dalam proses produksi barang atau jasa untuk mencapai kesejahteraan bersama. Suatu hubungan hukum yang lahir dari suatu perikatan yang memperjanjikan tenaga kerja dari pekerja, bukan jasmani pekerja.<sup>49</sup> Menurut Rusli Hardijan, hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa, yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.<sup>50</sup>

Hubungan industrial menurut Koeshartono dan Junaedi ialah mencakup aspek yang sangat luas yaitu aspek sosial, budaya, psikologi, ekonomi, politik dan hukum sehingga hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja saja namun juga melibatkan pemerintah dan

---

<sup>48</sup> Zaeni Asyhadie, dkk. *Dasar-Dasar Hukum...*, hlm. 177.

<sup>49</sup> Muhammad Syarif, "Prinsip Keadilan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia" (2002). Diakses melalui <http://repository.unair.ac.id/32471/13/gdlhub-gdl-s3-2007-syarifmuha-3509-dish05-3.pdf>, tanggal 16 November 2019.

<sup>50</sup> Rusli Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hlm. 145.

masyarakat dalam arti luas. Mengenai fungsi utama dari hubungan industrial yaitu menjaga kelancaran produksi, memelihara dan menciptakan ketenangan kerja, mencegah dan menghindari adanya pemogokan, menciptakan serta memelihara stabilitas sosial.<sup>51</sup>

Agar mencapai fungsi hubungan industrial antara pekerja/buruh dan menjaga keamanan sosial maka dibutuhkannya suatu mekanisme yang damai untuk menyelesaikan perselisihan di antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan, karena para pihak memiliki suatu kepentingan yang tinggi. Disatu pihak, pengusaha sebagai pembisnis menginginkan untuk memperoleh keuntungan sebanyak mungkin dari usahanya, dilain pihak, pekerja menginginkan upah setinggi-tingginya dari pekerjaan yang dilakukan untuk membiayai kebutuhan hidupnya.

Kepentingan-kepentingan yang berbeda tersebut seringkali membuat para pihak dalam suatu posisi yang berbeda menjadikan mereka pada kondisi yang saling bertentangan. Dengan demikian, pekerja dan pengusaha membutuhkan suatu mekanisme penyelesaian perselisihan untuk mengatasi perbedaan-perbedaan kepentingan tersebut dan untuk mencapai fungsi dari hubungan industrial agar terlaksana lebih baik.

## 2. Jenis-jenis perselisihan hubungan industrial

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan

---

<sup>51</sup> D.Koeshartono dan M.F. Shellyana Junaedi, *Hubungan Industrial: Kajian Konsep dan Permasalahan*, cetakan pertama (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2005), hlm. 2.

kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.<sup>52</sup>

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (UU PPHI Pasal 1 ayat 2, 3 dan 4).

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan (UU PPHI Pasal 1 ayat 5). Pada awalnya dalam literatur hukum ketenagakerjaan sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dibedakan atas perselisihan hak dan perselisihan kepentingan namun setelah dibentuknya undang-undang baru maka perselisihan hubungan industrial ditambah dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh di dalam satu perusahaan.

Penambahan tersebut terjadi akibat dari tingkah laku masyarakat yang semakin berkembang dan kemudian dibutuhkan kebijakan baru dalam mengatur tingkah laku masyarakat. Sehingga lahirlah Undang-Undang

---

<sup>52</sup> Presiden Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (Jakarta: Lembaga Legislatif, 2004), hlm. 8.

Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menghapus Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta karena sudah tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

### 3. Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Perselisihan antara pekerja dan pengusaha dalam suatu hubungan kerja adalah suatu hal yang wajar terjadi. Namun demikian, jika suatu perselisihan tidak dapat diselesaikan akan menimbulkan dampak yang buruk tidak hanya bagi para pihak, juga secara tidak langsung bagi perekonomian Indonesia. Terutama pada masa krisis antara lain timbulnya demonstrasi, mogok kerja dan pemutusan hubungan kerja massal, yang kesemuanya dapat terjadi karena perselisihan yang tidak dapat diselesaikan antara kedua belah pihak.

Komar Kantaatmadja secara garis besar menggolongkan penyelesaian sengketa dalam tiga golongan yaitu satu, penyelesaian sengketa dengan menggunakan negosiasi, baik berupa negosiasi yang bersifat langsung maupun dengan penyertaan pihak ketiga. Dua, penyelesaian sengketa dengan cara litigasi, baik yang bersifat nasional maupun internasional. Tiga, penyelesaian sengketa dengan menggunakan arbitrase baik yang bersifat ad hoc maupun yang terlembaga.<sup>53</sup>

Secara umum penyelesaian sengketa atau perselisihan didasarkan atas prinsip musyawarah atau mufakat, yang berarti bahwa setiap perselisihan antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan melalui suatu mekanisme yang damai yaitu perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Namun apabila musyawarah atau mufakat tidak tercapai, pengusaha dan

---

<sup>53</sup> Huala Adolf, *Arbitrase Komersial Internasional*, cetakan kedua (Jakarta: Rajawali, 1993), hlm. 4.

pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial (UU Ketenagakerjaan Pasal 136).

a. Penyelesaian melalui bipartit (pasal 6 UU PPHI).

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dan harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak. Semua perselisihan hubungan industrial harus terlebih dahulu melakukan penyelesaian melalui perundingan bipartit setelah 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Apabila dalam jangka waktu yang telah ditetapkan tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk melakukan perundingan maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada lembaga yang berwenang dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya perundingan bipartit telah dilakukan namun gagal. Apabila bukti tidak dilampirkan maka berkas akan dikembalikan paling lambat dalam 7 hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Setelah itu dapat dilakukan tahap pemilihan konsiliasi atau arbitrase, namun apabila para pihak tidak menentukan pilihannya maka penyelesaiannya diberikan kepada mediator.

b. Penyelesaian melalui mediasi (pasal 8 UU PPHI)

Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang

netral. Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dan memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih.

Setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus melakukan penelitian dan melakukan sidang mediasi selambat-lambatnya 7 hari kerja. Apabila tercapainya kesepakatan maka akan dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Negeri setempat untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Dalam hal tidak tercapainya kesepakatan maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis yang akan diterima oleh para pihak selambat-lambatnya 10 hari kerja dan para pihak memberikan jawaban menerima atau menolak surat anjuran tersebut dan apabila tidak memberikan tanggapan akan dianggap menolak anjuran tertulis. Penolakan anjuran tertulis dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Negeri yang diajukan oleh salah satu pihak yang berselisih. Mediator menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 hari kerja.

c. Penyelesaian melalui konsiliasi (pasal 17 UU PPHI)

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator terkenal. Konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang

berselisih. Penyelesaian dilakukan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak.

Setelah menerima permintaan penyelesaian, konsiliator sudah bisa melakukan penelitian selambat-lambatnya 7 hari dan melakukan sidang konsiliasi pada hari kerja ke 8. Apabila tercapainya kesepakatan maka akan dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator serta didaftarkan di Pengadilan Negeri setempat untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Konsiliator menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

Dalam hal tidak tercapainya kesepakatan maka konsiliator akan mengeluarkan anjuran tertulis yang akan diterima oleh para pihak selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama dan para pihak memberikan jawaban menerima atau menolak surat anjuran tersebut dan apabila tidak memberikan tanggapan akan dianggap menolak anjuran tertulis. Setelah penolakan anjuran tertulis baik para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Negeri yang diajukan oleh salah satu pihak yang berselisih.

d. Penyelesaian melalui arbitrase (pasal 29 UU PPHI)

Arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan namun di luar pengadilan melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri

untuk memberikan putusan yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Perselisihan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Negeri setempat.

e. Penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial

Pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Pengadilan ini bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus pada tingkat pertama mengenai perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Pengadilan berlokasi di Ibu Kota Provinsi pada setiap daerah hukumnya. Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah). Penulis akan mencoba menggambarkan secara umum prosedur penyelesaian dibawah ini.

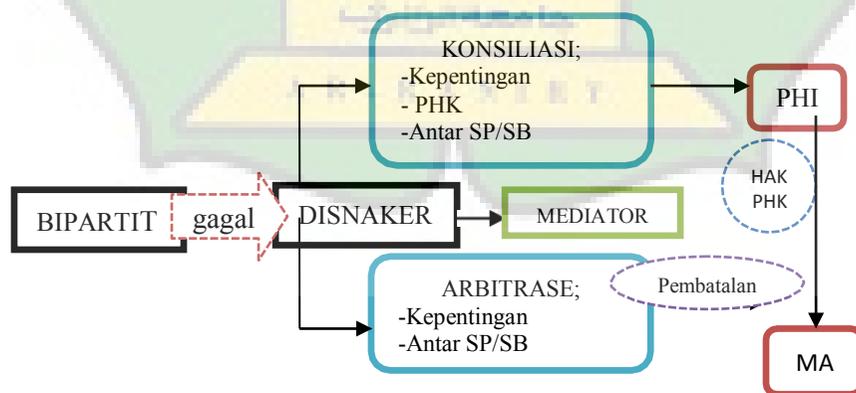


Diagram 1. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

### Keterangan

DISNAKER	: Dinas Ketenagakerjaan
SP/SB	: Serikat Pekerja/Serikat Buruh
PHI	: Pengadilan Hubungan Industrial
PHK	: Pemutusan Hubungan Kerja
MA	: Mahkamah Agung

Adanya perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha, diharapkan dengan mekanisme di atas dapat menyelesaikan perselisihan dan memberikan keadilan kepada para pekerja dan pengusaha. Jika ditinjau dari sudut hukum Islam bahwa adanya lembaga Bipartit, Konsiliasi, Arbitrase dan Pengadilan Hubungan Industrial tidak bertentangan dengan hukum Islam selama lembaga tersebut bersifat adil terhadap para pihak yang berperkara.

Namun apabila lembaga tersebut tidak melaksanakan keadilan atau memihak kepada salah satu pihak maka itu bertentangan dengan ajaran hukum Islam karena Allah menyukai hamba-Nya yang berlaku adil sesuai dengan firman Allah SWT pada Q.S. Al-Ma'idah ayat 8:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ بِالَّذِينَ يَأْتِيَنَّكُمْ بِالْبَيِّنَاتِ وَأَن تَقُولُوا سَمِعْنَا وَأَطَعْنَا إِنَّهَا قَوْلُ طَائِفَةٍ مِّنْكُمْ يُرِيدُونَ أَن يَصِطُّوا بِمَا آتَىٰ بِالْبَيِّنَاتِ لَعَلَّ يَكْفُرُونَ أَفَلَا تَتَّقُونَ  
 يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ بِالَّذِينَ يَأْتِيَنَّكُمْ بِالْبَيِّنَاتِ وَأَن تَقُولُوا سَمِعْنَا وَأَطَعْنَا إِنَّهَا قَوْلُ طَائِفَةٍ مِّنْكُمْ يُرِيدُونَ أَن يَصِطُّوا بِمَا آتَىٰ بِالْبَيِّنَاتِ لَعَلَّ يَكْفُرُونَ أَفَلَا تَتَّقُونَ  
 يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ بِالَّذِينَ يَأْتِيَنَّكُمْ بِالْبَيِّنَاتِ وَأَن تَقُولُوا سَمِعْنَا وَأَطَعْنَا إِنَّهَا قَوْلُ طَائِفَةٍ مِّنْكُمْ يُرِيدُونَ أَن يَصِطُّوا بِمَا آتَىٰ بِالْبَيِّنَاتِ لَعَلَّ يَكْفُرُونَ أَفَلَا تَتَّقُونَ

“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

### C. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja

Dari penjelasan sebelumnya sudah dapat kita pahami bahwa setiap perselisihan memiliki prosedur penyelesaian yang berbeda-beda antara perselisihan yang satu dengan yang lainnya namun masih dalam lingkup lembaga yang sama. Di sini penulis mencoba membuat peta konsep tentang prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara keseluruhannya agar dapat lebih mudah dipahami.



Diagram 2. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dari kesimpulan gambar yang tertera diatas, penulis akan lebih memfokuskan titik penelitian penulis terletak pada perselisihan hubungan industrial terhadap pemutusan hubungan kerja, yang mana pemutusan hubungan kerja merupakan suatu peristiwa yang sangat tidak diharapkan oleh siapapun apalagi bagi pekerja/buruh itu sendiri. Dampak dari pemutusan hubungan kerja tersebut sangat besar dengan bertambahnya jumlah pengangguran di Indonesia dan hilangnya pekerjaan untuk membiayai keluarga dan diri sendiri yang mengakibatkan masyarakat miskin di Indonesia semakin bertambah akibat tidak memiliki pekerjaan tetap.

Dengan demikian, adanya mekanisme khusus yang dibuat oleh pemerintah agar adanya rasa perlindungan hukum dan kepastian hukum yang diberikan Negara terhadap pekerja/buruh dengan harapan pemutusan hubungan kerja dapat berkurang. Setelah adanya gambaran umum tentang alur perkara tentang pemutusan hubungan kerja maka di sini penulis akan mencoba untuk membuat tentang jangka waktu atau lama waktu proses penyelesaian perselisihannya. Agar lebih mudah dipahami dan dimengerti maka penulis akan membuat peta konsep tentang jangka waktunya dibawah ini.

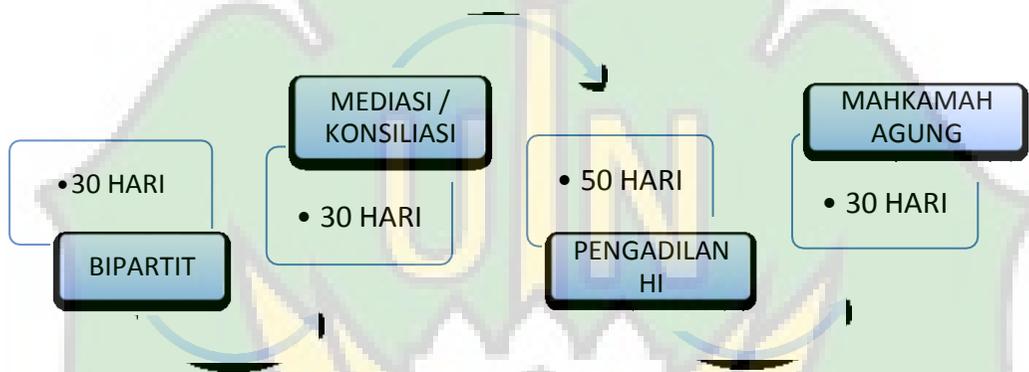


Diagram 3. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Maksud dari hari yang tertera di atas ialah menjelaskan tentang jangka waktu dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diberikan kewenangan dalam proses penyelesaiannya. Dengan adanya gambaran diatas akan lebih memudahkan penulis dan pembaca dalam memahami berapa lama waktu yang diberikan dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja untuk menghindari lewat waktu atau limit waktu dalam mengajukan gugatan baik di tingkat pertama maupun ditingkat kasasi.

Sebelum melakukan bipartit harus adanya risalah yang berisi sekurang-kurangnya memuat; nama lengkap dan alamat lengkap para pihak, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah atau alasan perselisihan, pendapat para pihak, kesimpulan atau hasil perundingan dan tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan (Pasal 11 UU PPHI). Diajukan ke lembaga

kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial disatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh (Pasal 1 ayat 18 UU Ketenagakerjaan).

Setelah perundingan bipartit gagal, dilanjutkan mediasi/konsiliasi yang akan dipilih oleh para pihak dalam penyelesaian perselisihannya. Perbedaan antara mediasi dan konsiliasi terletak pada duduknya perkara. Apabila didalam mediasi para pihak tidak akan dipertemukan dalam perundingannya, sedangkan pada konsiliasi para pihak akan dipertemukan dalam perundingannya. Setelah musyawarah dilakukan namun tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi atau konsiliasi, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Hanya dapat diajukan dalam tenggang waktu 1 tahun sejak diterimanya keputusan dari pihak pengusaha (Pasal 81 UU PPHI).

Apabila pengajuan gugatan tidak dilampirkan risalah penyelesaian perselisihan melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat, namun apabila syarat-syarat tersebut terpenuhi maka gugatan akan dilanjutkan sampai adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Sesuai dengan asas res judicate pro veritate habetur ialah putusan pengadilan tersebut dianggap benar sampai adanya putusan pengadilan yang lebih tinggi yang membatalkan putusan tersebut.

Terakhir apabila para pihak merasa tidak puas dengan putusan Pengadilan Negeri pada tingkat pertama, maka para pihak dapat mengajukan gugatannya pada tingkat kasasi yaitu ke Mahkamah Agung yang putusannya bersifat final dan berkekuatan hukum tetap serta putusannya harus dilaksanakan oleh para pihak yang berperkara. Apabila para pihak tidak mau melaksanakan putusan secara sukarela maka dapat diajukan pelaksanaan putusan secara

eksekusi. Dalam pelaksanaan eksekusi terdapat tahap-tahap yang akan dilakukan yaitu adanya permohonan eksekusi dari putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap oleh pihak yang menang kepada Ketua Pengadilan Negeri yang berwenang.

Permohonan eksekusi merupakan dasar bagi Ketua Pengadilan Negeri untuk melakukan peringatan atau *annmaning*. Teguran merupakan tindakan dan upaya yang dilakukan Ketua Pengadilan Negeri agar menjalankan isi putusan secara sukarela. Jangka waktu yang diberikan selama 8 hari untuk melaksanakan putusannya terhitung sejak termohon dipanggil untuk menghadap guna diberikan peringatan.

Setelah *annmaning* dilakukan, ternyata pihak yang kalah tidak juga melakukan amar dari putusan maka pengadilan melakukan sita eksekusi terhadap harta pihak yang kalah berdasarkan permohonan dari pihak yang menang. Pengadilan mengeluarkan surat penetapan yang berisi perintah kepada Panitera atau Juru Sita untuk melakukan eksekusi terhadap harta kekayaan tergugat, sesuai dengan syarat dan tata cara yang diatur dalam Pasal 197 HIR.<sup>54</sup>

Setelah Pengadilan mengeluarkan penetapan eksekusi, berita acara eksekusi maka tahap selanjutnya adalah lelang yang dilakukan di depan juru lelang atau penjualan lelang dilakukan dengan perantara atau bantuan kantor lelang. Cara penjualannya dengan jalan harga penawaran semakin meningkat atau semakin menurun melalui penawaran secara tertulis atau penawaran dengan pendaftaran. Penggunaan kantor lelang dimaksudkan agar harga yang didapatkan tidak merugikan si termohon dan sesuai dengan harga yang sewajarnya dipasaran. Hasil lelang digunakan untuk membayar kewajiban yang telah ditetapkan dalam putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> Pengadilan Negeri Karanganyar, *Situs Resmi Kantor Pengadilan Negeri Karanganyar* (Jawa Tengah: Pengadilan Negeri Karanganyar, 2015).

<sup>55</sup> *Ibid.*,

## BAB TIGA

### PELAKSANAAN PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BANDA ACEH

#### A. Profil Pengadilan Negeri Banda Aceh

Pengadilan Negeri Banda Aceh Kelas 1A terletak di Ibukota Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam tepatnya di Jalan Cut Meutia nomor 23, Banda Aceh. Di samping bangunan khusus Pengadilan Negeri Banda Aceh, juga terdapat bangunan lainnya dalam lingkungan Pengadilan Negeri Banda Aceh yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), Pengadilan Tindak Pidana Korupsi (TIPIKOR), ruang sidang, ruang sidang anak dan ruang tunggu anak. Pengadilan Negeri Banda Aceh memiliki struktur organisasi sebagai berikut;

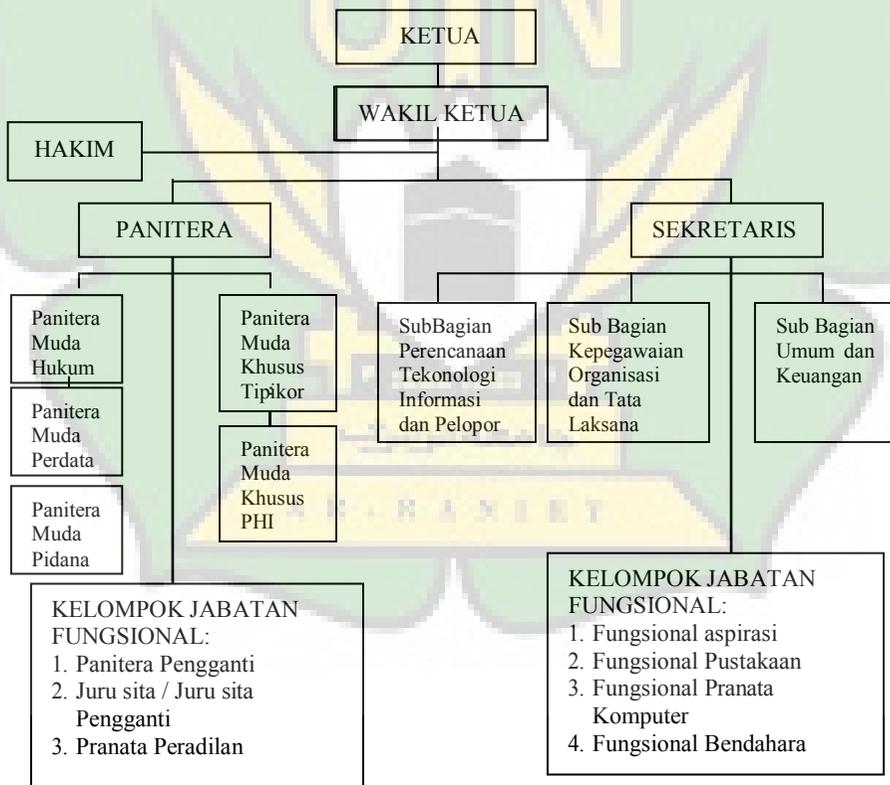


Diagram 4. Struktur Organisasi Pengadilan Negeri

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa, ada beberapa anggota yang menjalankan Pengadilan Hubungan Industrial ialah Hakim *Ad-Hoc* sebanyak 3 anggota, panitera muda 1 anggota dan ada panitera pengganti sebanyak 11 anggota, juru sita 2 anggota dan juru sita pengganti sebanyak 7 anggota. Baik panitera pengganti, juru sita dan juru sita pengganti ialah anggota yang akan membantu panitera muda Pengadilan Hubungan Industrial untuk menegakkan pelaksanaan putusan pengadilan secara sukarela maupun secara eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh dengan para pihak yang berperkara.

Setelah adanya struktur organisasi yang tersusun secara terperinci maka Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh memiliki wewenang dan kewajiban dalam melaksanakan tugasnya untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antar para pihak yang berperkara dengan cara berdamai dan memberikan putusan yang seadil-adilnya. Sesuai dengan visi Pengadilan Negeri Banda Aceh yaitu terwujudnya Pengadilan Negeri Banda Aceh yang agung dan misinya yaitu menjaga kemandirian, memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan, meningkatkan kualitas kepemimpinan, kredibilitas dan transparansi di Pengadilan Negeri Banda Aceh.<sup>56</sup>

## **B. Pelaksanaan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di Pengadilan Negeri Banda Aceh**

Berdasarkan hasil penelitian dari wawancara langsung kepada Hakim *Ad-Hoc* dan Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial terdapat perkara sebanyak 8 sampai 9 perkara di tahun 2019. Di bawah ini peneliti akan mencoba untuk merincikan keseluruhan perselisihan hubungan industrial dan mengkhususkan perkaranya.

---

<sup>56</sup> [www.pn-bandaaceh.go.id](http://www.pn-bandaaceh.go.id), *Tentang Kami-Visi, Misi, Motto dan Komitmen Bersama*. Diakses melalui situs: <http://pn-bandaaceh.go.id/?p=102> pada tanggal 11 Februari 2020.

Tabel 1. Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Banda Aceh

Tahun	Perkara	PHK	Hak	Kepentingan	Serikat buruh
2019	8	8	0	0	0
2018	6	2	4	0	0
2017	6	4	2	0	0
2016	7	2	5	0	0
2015	6	2	2	2	0
2014	8	7	0	1	0
2013	1	0	1	0	0
2012	5	1	3	1	0
<b>Jumlah</b>	<b>49</b>	<b>26</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

Tabel 2. Nomor dan Keterangan Perkara Pemutusan Hubungan Kerja

Tahun	Nomor Perkara	Keterangan
2019	1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN BNA	Putusan kasasi
	2/Pdt.Sus-PHI/2019/PN BNA	Putusan kasasi
	3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN BNA	Perdamaian
	4/Pdt.Sus-PHI/2019/PN BNA	Pengiriman berkas kasasi
	5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN BNA	Perdamaian
	6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN BNA	Pengiriman berkas kasasi
	7/Pdt.Sus-PHI/2019/PN BNA	Perdamaian
	9/Pdt.Sus-PHI/2019/PN BNA	Perdamaian
2018	4/Pdt.Sus-PHI/2018/PN BNA	Perdamaian
	6/Pdt.Sus-PHI/2018/PN BNA	Perdamaian
2017	1/Pdt.Sus-PHI/2017/PN BNA	Permohonan eksekusi
	2/Pdt.Sus-PHI/2017/PN BNA	Pemberitahuan putusan kasasi
	4/Pdt.Sus-PHI/2017/PN BNA	Pemberitahuan putusan kasasi
	6/Pdt.Sus-PHI/2017/PN BNA	Perdamaian
2016	1/Pdt.Sus-PHI/2016/PN BNA	Perdamaian
	7/Pdt.Sus-PHI/2016/PN BNA	Permohonan eksekusi
2015	5/Pdt.Sus-PHI/2015/PN BNA	Permohonan eksekusi
	1/Pdt.Sus-PHI/2015/PN BNA	Pemberitahuan putusan kasasi
2014	2/Pdt.Sus-PHI/2014/PN BNA	Pencabutan perkara kasasi
	3/Pdt.Sus-PHI/2014/PN BNA	Perdamaian
	4/Pdt.Sus-PHI/2014/PN BNA	Permohonan eksekusi
	5/Pdt.Sus-PHI/2014/PN BNA	Pemberitahuan putusan kasasi
	6/Pdt.Sus-PHI/2014/PN BNA	Perdamaian
	7/Pdt.Sus-PHI/2014/PN BNA	Perdamaian
	8/Pdt.Sus-PHI/2014/PN BNA	Pemberitahuan putusan PK
2012	2/Pdt.Sus-PHI/2012/PN BNA	Perdamaian

Sumber: (Sistem Informasi Penelusuran Perkara Pengadilan Negeri Banda Aceh)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja/buruh dengan perusahaan semakin lama semakin meningkat. Penelitian ini mengacu kepada pemutusan hubungan kerja sebanyak 26 perkara dan termasuk dalam perselisihan yang paling sering terjadi dan paling banyak dari pada perselisihan lainnya. Pada seluruh perkara pemutusan hubungan kerja sepihak terdapat 12 perkara yang terselesaikan secara damai sebelum keluarnya putusan sehingga persidangan tidak dilanjutkan kembali karena adanya perdamaian di luar pengadilan yang dilakukan oleh kedua belah pihak. Kemudian terdapat 6 perkara yang telah memiliki kekuatan hukum tetap dan 4 perkara lagi masih dalam proses ditingkat kasasi dan terakhir, 4 perkara yang telah mengajukan permohonan eksekusi.

Dalam hukum positif Indonesia yang diatur secara khusus oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, saat melakukan pemutusan hubungan kerja antar pekerja dengan pengusaha dapat terjadi apabila perusahaan pailit, bubar atau sudah tutup, perusahaan terjadi perubahan kepemilikan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, pekerja memasuki usia pensiun, pekerja melakukan kesalahan berat, dan pekerja tidak masuk kerja selama 5 hari berturut-turut tanpa adanya keterangan.

Menurut Yuliazmen sebagai Hakim *Ad-Hoc* Pengadilan Hubungan Industrial untuk menanggulangi terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan ialah diadakannya pelatihan-pelatihan bagi pekerja sebelum menjadi pekerja diperusahaan tersebut, baik dilakukan oleh dinas tenaga kerja maupun perusahaan itu sendiri. Pelatihan ini sangat diperlukan untuk meningkatkan produktifitas pekerja karena perusahaan juga memerlukan pekerja yang produktif untuk perkembangan perusahaannya.<sup>57</sup>

Pelatihan kerja yang dimaksud di sini ialah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja,

---

<sup>57</sup> Wawancara dengan Yuliazmen, Hakim *Ad-Hoc* Pengadilan Hubungan Industrial, pada tanggal 3 Desember 2019 di Pengadilan Negeri Banda Aceh.

produktifitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan (UU Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 9) dan setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (UU Ketenagakerjaan Pasal 11).

Jadi apabila pengusaha memberikan pelatihan khusus sebelum mempekerjakan pekerja di perusahaannya maka dapat menanggulangi terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak, diakibatkan pekerja kurang produktif dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja selama pemutusan hubungan kerja sesuai dengan peraturan khusus yang mengaturnya, terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pemutusan hubungan kerja dilakukan tidak keluar dari ajaran hukum Islam, khususnya perusahaan-perusahaan di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam.

Pelaksanaan putusan hakim lazimnya disebut eksekusi yang pada hakikatnya merupakan penyelesaian suatu perkara. Eksekusi itu dapat dilaksanakan setelah putusan hakim mempunyai kekuatan hukum yang pasti. Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan. Pelaksanaannya dapat dilakukan secara sukarela, namun sering kali pihak yang dikalahkan tidak mau melaksanakannya, sehingga diperlukan bantuan dari Pengadilan untuk melaksanakan secara paksa. Pelaksanaan putusan Pengadilan dalam perkara perdata dilakukan oleh panitera dan juru sita yang dipimpin oleh Ketua Pengadilan Negeri Banda Aceh.<sup>58</sup>

Untuk dapat dilaksanakan suatu putusan hakim secara paksa oleh Pengadilan Negeri, maka pihak yang dimenangkan mengajukan permohonan

---

<sup>58</sup> Soeroso, R. *Praktik Hukum Acara Perdata-Tata Cara Dan Proses Persidangan*, cetakan ketujuh (Jakarta: Sinar Grafika, 2006) hlm. 133.

secara lisan atau tertulis kepada Ketua Pengadilan Negeri yang bersangkutan agar putusan dilaksanakan. Selanjutnya Ketua Pengadilan Negeri berdasarkan permohonan tersebut memanggil pihak yang dikalahkan untuk ditegur agar memenuhi putusan secara sukarela dalam waktu 8 hari setelah teguran disampaikan (pasal 196 HIR dan pasal 207 Rbg).

Jika sudah lewat 8 hari namun putusan tidak dilaksanakan atau dipenuhi dan sudah dipanggil secara patut tidak juga menghadap, maka Ketua Pengadilan Negeri karena jabatannya memberi perintah dengan surat penetapan untuk penyitaan barang-barang bergerak milik orang yang kalah. Apabila barang bergerak tidak ada maka disita barang tetap sebanyak nilai uang yang tersebut dalam putusan untuk menjalankan putusannya (pasal 197 ayat 1 HIR dan pasal 208 Rbg). Barang yang diprioritaskan untuk disita adalah barang-barang bergerak, namun apabila tidak mencukupi maka barang tetap akan disita untuk memenuhi amar putusan.

Namun, tidak setiap putusan pengadilan dapat dilakukan eksekusi, hanya yang mengandung amar *condemnatoir* dan berkekuatan eksekutorial, maka eksekusi menjadi upaya terakhir bagi pelaksanaan putusan pengadilan jika ternyata pihak yang berperkara (pihak yang kalah) enggan dalam melaksanakan isi putusan secara sukarela.<sup>59</sup> Putusan *condemnatoir* adalah putusan yang di dalamnya mengandung amar penghukuman yaitu perintah menghukum atau membebaskan kepada salah satu atau kedua belah pihak untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perbuatan hukum.<sup>60</sup> Kekuatan eksekutorial yaitu kekuatan untuk dilaksanakan, baik secara sukarela maupun melalui upaya eksekusi oleh pengadilan.

Dapat dikatakan bahwa pelaksanaan putusan hakim atau eksekusi berarti memberikan bagian tertentu dari harta kekayaan pihak yang dikalahkan dengan

---

<sup>59</sup> Natsir M. Asnawi, *Hukum Acara Perdata-Teori Praktik dan Permasalahannya di Peradilan Umum dan Peradilan Agama* (Jakarta: UII Press, 2016), hlm. 577.

<sup>60</sup> *Ibid...*, hlm. 508.

tujuan untuk memenuhi putusan guna kepentingan pihak yang dimenangkan. Untuk dapat memberikan harta kekayaannya harus dilaksanakan penyitaan terlebih dahulu atau dibekukan. Penyitaan ini disebut dengan sita eksekutorial, kecuali apabila sebelumnya telah diadakan sita conservatoir, tujuannya adalah untuk menjamin terlaksananya putusan, maka fungsi pembekuan harta kekayaan pihak yang kalah lebih penting. Sedangkan pada sita eksekutorial fungsi penjualannya yang lebih penting.<sup>61</sup>

Bentuk pelaksanaan putusan dalam penelitian ini ialah pembayaran sejumlah uang, bahwa penghukuman membayar sejumlah uang juga dapat muncul akibat berlakunya hukuman *dwangsom* (uang paksa) setelah pihak yang kalah tidak menjalankan kewajibannya dan putusannya berkekuatan hukum tetap. Adanya uang paksa apabila para pihak mengajukan permohonan dalam surat gugatannya, maka hakim akan mempertimbangkan uang paksa tersebut dalam amar putusannya tetapi bila tidak ada permohonan uang paksa yang dituliskan dalam surat gugatan maka hakim tidak akan memutuskan lebih dari apa yang dimohonkan oleh para pihak.<sup>62</sup>

Karena keberadaan pelaksanaan putusan yang sangat penting, maka putusan harus dilaksanakan secara tepat dan tidak diperbolehkan keluar dari amar putusannya kecuali dalam hal-hal tertentu. Seperti dalam proses pelaksanaan putusan adanya negoisasi jumlah pembayaran kepada pihak yang menang dan negoisasi dilakukan antar para pihak maupun melalui kuasanya dengan Ketua Pengadilan Negeri Banda Aceh. Apabila adanya kesepakatan terhadap jumlah pembayarannya maka dapat dilaksanakan atas dasar kesepakatan antar pihak. Namun apabila perselisihannya tidak sampai keranah

---

<sup>61</sup>Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Edisi keempat (Yogyakarta: Liberty, 1993), hlm. 216.

<sup>62</sup>Wawancara dengan M. Dehan, Panitera Muda Khusus Pengadilan Hubungan Industrial, pada tanggal 26 Desember 2019 di Pengadilan Negeri Banda Aceh.

Pengadilan Negeri Banda Aceh maka negoisasi dilakukan atas dasar kesepakatan kedua belah pihak dan disaksikan oleh mediator.<sup>63</sup>

Dalam prakteknya, tidak seluruh putusan pengadilan dilaksanakan langsung oleh para pihak, dalam artian setelah adanya putusan ditingkat pertama dan tidak melakukan upaya hukum kasasi, perusahaan tidak serta merta langsung melaksanakan putusannya disebabkan karena menurut pengusaha sendiri apa yang diputuskan tidak sebanding dengan apa yang diinginkan oleh pihak perusahaan karena perusahaan menganggap bahwa ada pekerja yang tidak produktif dalam pekerjaan itu sendiri.<sup>64</sup> Setelah adanya putusan, namun tidak dilaksanakan oleh para pihak memiliki beberapa sebab atau kendala-kendala.

1. Perusahaan tutup, pailit, bangkrut atau sudah tidak beroperasi kembali sehingga membuat putusan pengadilan tidak dapat dilaksanakan.<sup>65</sup>
2. Perusahaan merasa dirugikan oleh putusan Pengadilan atau perusahaan merasa tidak adil karena adanya putusan tersebut sehingga membuat perusahaan tidak mau melaksanakan putusannya atau perusahaan merasa keberatan.<sup>66</sup>
3. Perusahaan akan melaksanakan putusan berupa membayar sejumlah uang, namun penggugat atau pekerjanya tidak mau menerima uang dari perusahaan tersebut sesuai dengan isi putusan, diakibatkan adanya hubungan yang tidak baik antara pekerja dan pengusaha semasa bekerja di perusahaan.<sup>67</sup>
4. Kurangnya kesadaran masyarakat terhadap kewajiban melaksanakan putusan pengadilan mengakibatkan kepastian hukum terhadap para pihak yang berperkara berkurang. Seperti perusahaan yang mengajukan

---

<sup>63</sup> *Ibid.*

<sup>64</sup> *Ibid.*

<sup>65</sup> Wawancara dengan Edi Prayitno, Hakim *Ad-Hoc* Pengadilan Hubungan Industrial, pada tanggal 3 Desember 2019 di Pengadilan Negeri Banda Aceh.

<sup>66</sup> *Ibid.*, pada tanggal 26 Desember 2019.

<sup>67</sup> *Ibid.*, pada tanggal 3 Desember 2019.

perlawanan eksekusi terhadap pelaksanaan eksekusi yang akan dilakukan oleh pihak Pengadilan yang mana bahwa perusahaan kurang memahami dan menyadari pentingnya melaksanakan putusan secara sukarela.<sup>68</sup>

Banyaknya kendala di lapangan yang dihadapi oleh pihak Pengadilan menyebabkan putusannya sulit untuk dilaksanakan dan pihak yang menang harus bersifat aktif agar putusannya dilaksanakan karena apabila permohonan atau permintaan dari pihak yang menang tidak ada maka putusan sulit dilaksanakan dan Pengadilan di tingkat perdata bersifat pasif. Adanya kesadaran para pihak dalam melaksanakan putusan Pengadilan maka putusannya akan langsung dilaksanakan oleh pihak yang kalah, namun bagi mereka yang tidak adanya kesadaran dan keinginan melaksanakan putusan Pengadilan maka pelaksanaan putusannya akan semakin sulit untuk dilaksanakan.

Tidak adanya batasan waktu dalam pelaksanaan putusan Pengadilan dan tidak adanya sanksi yang diberikan kepada pihak yang tidak melaksanakan putusan, mengakibatkan tidak teraturnya pelaksanaan putusan khususnya di Pengadilan Negeri Banda Aceh dan berkurangnya kepastian hukum karena pemerintah Indonesia tidak menentukan adanya sanksi, apabila putusan tidak dilaksanakan. Masih banyaknya putusan yang tidak adanya permohonan eksekusi dari pihak yang menang dan Pengadilan tidak mengetahui apakah putusan tersebut telah dilaksanakan oleh para pihak atau tidak.

Ketika para pihak telah mendapatkan pemberitahuan putusan baik ditingkat pertama maupun ditingkat kasasi, mereka yang berperkara tidak ada memberitahukan apabila adanya pelaksanaan putusan di luar Pengadilan. Pengadilan akan mengetahui bahwa putusannya tidak dilaksanakan apabila adanya permohonan eksekusi yang dilakukan oleh pihak yang menang ke Pengadilan Negeri Banda Aceh. Adanya kendala ini, Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh pada tahun 2020 akan membuat kebijakan baru.

---

<sup>68</sup>*Ibid.*, pada tanggal 26 Desember 2019.

Bahwasannya bagi para pihak yang berperkara apabila telah mendapatkan surat pemberitahuan putusan baik ditingkat pertama maupun ditingkat kasasi maka para pihak diwajibkan untuk melaporkan pelaksanaan putusan di luar Pengadilan. Apabila tidak dilaksanakan maka, akan diberikan surat teguran kepada para pihak setelah 6 bulan terhitung dari pemberitahuan putusan. Sehingga apabila kebijakan baru terlaksana dengan baik maka pihak Pengadilan akan mengetahui apakah masih banyaknya perkara yang tidak dilaksanakan oleh pihak yang kalah sehingga perkara-perkara tersebut tidak menjadi tunggakan perkara di Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh.<sup>69</sup>

Dengan adanya kebijakan baru yang dibuat oleh Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh, Pengadilan berharap agar pelaksanaan putusan dapat diberitahukan dan diketahui untuk perlindungan dan kepastian hukum semakin meningkat, semakin baik dan perkara semakin cepat terselesaikan baik ditingkat pertama maupun ditingkat kasasi, baik di luar Pengadilan maupun di dalam Pengadilan, serta memberikan informasi yang lebih akurat dan jelas dalam sistem informasi penelusuran perkara Pengadilan Negeri Banda Aceh dan adanya bukti tertulis bahwa putusan telah dilaksanakan oleh para pihak.

### **C. Analisis Pertimbangan Hakim Dalam Memeriksa dan Memutus Perkara Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2014/PN BNA dan Perkara Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2017/PN BNA**

#### **1. Latar Belakang Perkara Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2014/PN Bna**

Perkara ini bermula ketika pekerja mengambil cuti melahirkan dari tanggal 25 September 2013 sampai dengan 25 Desember 2013 dan pekerja tidak mendapatkan gaji ketika cuti melahirkan. Ketika izin melahirkan berakhir, pekerja belum bisa masuk kerja karena kondisi pasca bedah Caesar/operasi belum sembuh dan telah meminta izin dengan melampirkan surat keterangan dokter namun Pengusaha tidak menerimanya.

---

<sup>69</sup> Wawancara dengan M. Dehan, Panitera Muda Khusus Pengadilan Hubungan Industrial, pada tanggal 10 Januari 2020 Pengadilan Negeri Banda Aceh.

Setelah sembuh, pekerja kembali bekerja namun Pengusaha tidak memperkenankan bekerja lagi dengan alasan posisi pekerja telah diganti oleh orang lain tanpa sepengetahuan dan pemberitahuan terlebih dahulu. Pekerja telah bekerja sejak tanggal 15 juli 2007 sebagai karyawan/staf administrasi. Safrina sebagai penggugat (pekerja) dan Muhammad Yusuf sebagai tergugat selaku CV. Bahagia Jaya yang bergerak dibidang industri pupuk dan industri mesin pertanian di bawah pimpinan PT. Bahagia Jaya Sejahtera yaitu sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam produksi mesin dan alat pertanian, perkebunan, peternakan, pra dan panca panen, industri kecil dan menengah.

Pekerja merasa keberatan dan saat itu Pengusaha menawarkan bekerja lagi namun dengan gaji sebesar Rp. 1.800.000,00 yang sebelumnya gaji pekerja Rp. 2.150.000,00. Akhirnya pekerja memilih tidak bekerja lagi diakibatkan hubungan yang sudah tidak baik antara pekerja dan Pengusaha. Dengan patut dan santun pekerja meminta hak-haknya kepada Pengusaha namun tidak ada tanggapan, sehingga pekerja memohon bantuan kepada mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi NAD untuk menyelesaikannya.

Pihak Pengusaha tidak memenuhi panggilan mediator sesuai dengan Surat panggilan sebanyak 3 kali berturut-turut sehingga mediator mengeluarkan Anjuran Risalah kepada pekerja dan Pengusaha sekaligus pekerja mengundurkan diri dari CV. Bahagia Jaya dan memohon agar hak-hak pekerja diberikan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Namun Surat Anjuran mediator tidak dilaksanakan oleh Pengusaha kemudian pekerja mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh.

Terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh telah mengeluarkan putusan yang amar putusannya yaitu menolak eksepsi Tergugat seluruhnya, mengabulkan gugatan Penggugat untuk Sebagian dan menghukum Tergugat untuk membayar;

- a. Uang Masa Kerja 7 Tahun sebesar Rp. 17.200.000,00
- b. Uang Pengobatan + Perumahan sebesar Rp. 2.580.000,00
- c. Uang Penghargaan Masa kerja sebesar Rp. 6.450.000,00
- d. Upah dalam proses 4 bulan (Jan - Apr) sebesar Rp. 8.600.000,00
- e. Jumlah keseluruhan Rp. 34.830.000,00

Putusan tersebut telah dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum dengan hadirnya Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat pada tanggal 17 Oktober 2014. Terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 21 Oktober 2014. Mahkamah Agung dalam amar putusannya menimbang bahwa;

- a. Keberatan yang Tergugat sampaikan tidak dapat dibenarkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh tidak salah menerapkan hukum dan telah memberikan pertimbangan yang cukup dan benar.
- b. Pemeriksaan pada tingkat kasasi hanya berkenaan dengan adanya kesalahan penerapan hukum, adanya pelanggaran hukum yang berlaku, adanya kelalaian dalam memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan atau bila Pengadilan tidak berwenang atau melampaui batas wewenangnya.
- c. Berdasarkan pertimbangan diatas, Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh tidak bertentangan dengan Hukum dan/atau Undang-Undang, sehingga permohonan kasasi tersebut harus di tolak.
- d. Nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp. 150.000.000,00 sesuai dengan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dibebankan kepada Negara.

### a) **Pertimbangan Hakim**

Tindakan Pengusaha terhadap pemutusan hubungan kerja kepada pekerja perempuan hamil bertentangan dengan Pasal 82 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bahwa;

“Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.”

Pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha harus dilakukan secara bertahap dan patut dengan sepengetahuan pekerja, sesuai dengan Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yaitu;

“Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut.”

Pengusaha juga melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak dan tidak memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan bahwa;

“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.”

Setelah pemutusan hubungan kerja terjadi maka pekerja dan pengusaha harus melakukan musyawarah terlebih dahulu atau Bipartit, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 3 ayat (1) UU PPHI menyatakan bahwa; “Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.” Juga dalam Pasal 4 ayat (1) UU PPHI menyatakan hal yang sama, yaitu;

“Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan.”

Setelah dilaksanakannya Bipartit dan Mediasi oleh kedua belah pihak, namun tidak mencapai kata kesepakatan maka perselisihannya dapat dimohonkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Banda Aceh, sesuai dengan Pasal 14 ayat (1) UU PPHI yaitu;

“Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Setempat.”

Penggugat telah bekerja 7 tahun di CV. Bahagia Jaya berhak mendapatkan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, sesuai dengan Pasal 156 ayat (2) poin h, ayat (3) poin b, ayat (4) UU Ketenagakerjaan yaitu;

Ayat (2); Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah

Ayat (3); Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah

Ayat (4); Uang penggantian hak meliputi cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja, penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat, hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Sebagaimana pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh pada Perkara Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2014/PN Bna pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh CV. Bahagia Jaya (Pengusaha) bertentangan dengan peraturan perundangan-undangan ketenagakerjaan. Pengusaha tidak memberikan hak-hak pekerja baik uang pesangon, uang

penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja.

Pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha terhadap pekerja harus dilakukan secara patut dan bertahap dengan menyampaikan surat teguran terlebih dahulu kepada pekerja. Pengusaha juga di larang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak karena pekerja sakit, pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui. Amar putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh pada tanggal 17-10-2014 sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

#### **b) Pelaksanaan Putusan**

Setelah pemberitahuan surat putusan tingkat kasasi pada tanggal 25 Agustus 2016, Penggugat telah mencoba untuk menghubungi Tergugat tetapi Tergugat tidak mau melaksanakan putusan secara sukarela. Untuk dapat dilaksanakan suatu putusan hakim secara paksa oleh Pengadilan Negeri, maka pihak yang menang mengajukan permohonan eksekusi secara lisan atau tertulis kepada Ketua Pengadilan Negeri yang bersangkutan agar putusan dilaksanakan untuk mendapatkan penyelesaian masalah.<sup>70</sup>

Merujuk kepada penjelasan Pasal 195 dan Pasal 196 *Herzien Inlandsch Reglement* (HIR) sebagai ketentuan hukum acara perdata di Indonesia, yang berbunyi;<sup>71</sup>

Pasal 195; “Dalam perkara perdata oleh karena pihak yang menang telah memperoleh keputusan hakim yang menghukum pihak lawannya, maka ia berhak dengan alat-alat yang diperbolehkan oleh undang-undang untuk memaksa pihak lawan guna mematuhi keputusan hakim. Hak ini memang sudah selayaknya karena apabila tidak ada kemungkinan untuk memaksa orang yang di hukum maka peradilan akan tidak ada gunanya.”

---

<sup>70</sup> Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata...*, hlm. 208.

<sup>71</sup> Madya Mursalim, *Perselisihan Hak Karyawan dan Perusahaan*. Diakses melalui situs: <https://lsc.bphn.go.id/konsultasiView?id=833> pada tanggal 12 Februari 2020.

Pasal 196; “Jika pihak yang dikalahkan tidak mau atau lalai memenuhi keputusan itu dengan baik, maka pihak yang dimenangkan mengajukan permintaan kepada ketua pengadilan negeri tersebut pada pasal 195 ayat (1), baik dengan lisan maupun dengan surat, supaya keputusan itu dilaksanakan. Kemudian ketua itu akan memanggil pihak yang kalah itu serta menegurnya, supaya ia memenuhi keputusan itu dalam waktu yang ditentukan oleh ketua itu, selama-lamanya delapan hari.”

Setelah itu pekerja melakukan permohonan eksekusi melalui kuasanya kepada Pengadilan Negeri Banda Aceh. Disampaikan teguran secara delegasi ke Pengadilan Negeri Jantho karena perusahaan berlokasi di Aceh Besar dan Pengadilan Negeri Jantho memiliki kompetensi relatif yaitu wewenang mengadili diantara satu pengadilan dengan pengadilan yang lain dalam satu lingkungan badan peradilan yang didasarkan pada wilayah hukum (yuridiksi) masing-masing pengadilan.<sup>72</sup>

Ketika Pengadilan Jantho ingin menyampaikan surat teguran, yang bersangkutan selalu tidak berada di Perusahaan dan surat teguran dinyatakan gagal karena surat tidak langsung sampai kepada Tergugat tetapi disampaikan kepada *geuchik* (Kepala Desa) di daerah sekitar untuk memberikan surat teguran (*annmaning*) tersebut. Dalam waktu 8 hari sejak peringatan diberikan dan Tergugat tidak bersedia menjalankan putusan secara sukarela, maka Ketua mengeluarkan perintah supaya menyita sejumlah barang milik Tergugat senilai jumlah uang yang harus dibayarkan kepada Penggugat (sita eksekusi).

Objek sengketa yang diserahkan Tergugat ialah sebuah mobil dan objek sengketa berada di luar yuridiksi atau wewenang Pengadilan Negeri Banda Aceh sehingga pelaksanaan sita eksekusi di lakukan oleh Pengadilan Negeri Jantho yang mewilayahi tempat objek berada. Pengadilan Jantho memiliki yuridiksi relatif terkait tempat atau lokasi objek sengketa. Dalam Pasal 195 ayat (2) HIR/Pasal 206 ayat (3) R.Bg. ketentuan mengenai pendelegasian eksekusi yaitu;

---

<sup>72</sup> Anshary MK, *Hukum Acara Perdata Peradilan Agama dan Mahkamah Syar'iyah*, Cetakan Pertama (Bandung: Mandar Maju, 2017), hlm. 54

“Jika keputusan itu harus dilaksanakan seluruhnya atau sebagian di luar Daerah hukum Pengadilan Negeri tersebut, maka Ketuanya akan meminta bantuan dengan surat kepada Ketua Pengadilan Negeri yang berhak, begitu juga halnya pelaksanaan keputusan di luar Jawa dan Madura.”

Namun pelaksanaan sita eksekusi tidak berhasil karena sulit dalam pengecekan objek sita tanpa didampingi oleh para pihak kemudian Pengadilan Negeri Jantho memberitahukan kepada Pengadilan Negeri Banda Aceh bahwa sita eksekusi tersebut gagal dilaksanakan. Pengusaha tetap tidak mau melaksanakan putusannya, secara tidak langsung tergugat telah mengingkari amar putusan yang telah berkekuatan hukum tetap untuk dilaksanakan. Maka Panitera Pengadilan Negeri Banda Aceh sebagai pelaksana sita eksekusi, ingin memberi saran kepada Penggugat untuk mengajukan permohonan pembekuan rekening perusahaan, karena Pengadilan Negeri Banda Aceh berharap dengan upaya ini perusahaan mau melaksanakan isi putusan.

Ketika permohonan eksekusi sudah diajukan dan pengusaha tetap tidak mengacuhkannya, maka pekerja dapat melaporkan pengusaha ke kepolisian atas dua tuduhan yaitu dugaan penggelapan uang pesangon Pasal 374 KUHP dan dugaan pelanggaran Pasal 216 KUHP, di mana tindakan pengusaha yang tidak menjalankan putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang sudah *inkracht* dianggap sebagai tindakan yang menghalang-halangi perintah dari pejabat atau pengusaha umum.<sup>73</sup>

Hutang si pengusaha dapat ditagih merujuk kepada Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, kreditur atau penggugat dapat menggugat pailit seorang debitur atau tergugat. Kreditur adalah orang yang mempunyai piutang karena perjanjian atau undang-undang yang dapat ditagih dimuka Pengadilan. Debitur

---

<sup>73</sup> Imam Hadi Wibowo, *Putusan PHI Yang Telah Berkekuatan Hukum Tetap*, 29 September 2009. Diakses melalui situs: <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/cl6921/putusan-phi-yang-telah-berkekuatan-hukum-tetap/>, pada tanggal 11 Januari 2020.

adalah orang yang mempunyai utang karena perjanjian atau undang-undang yang pelunasannya dapat ditagih di muka pengadilan.<sup>74</sup>

Menurut R. Soesilo menyatakan bahwa penggelapan adalah kejahatan yang hampir sama dengan pencurian tetapi penggelapan pada waktu dimilikinya barang tersebut, sudah ada ditangannya tidak dengan jalan kejahatan atau melawan hukum. Sehingga dalam hal ini, jika dijabarkan unsur-unsur penggelapan yang harus dipenuhi adalah adanya pelaku, dengan sengaja dan melawan hukum, memiliki barang sesuatu yang seluruh atau sebagian adalah kepunyaan orang lain, dan barang tersebut ada dalam kekuasaannya bukan karena kejahatan.<sup>75</sup>

Unsur-unsur tersebut telah terpenuhi pada perkara ini untuk dilaporkan ke kepolisian dengan dugaan penggelapan uang pesangon dan tindakan yang menghalang-halangi perintah dari pejabat atau pengusaha umum, sehingga pekerja mendapatkan kembali hak-haknya.

## **2. Latar Belakang Perkara Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Bna**

Sangketa ini berawal ketika para Penggugat sebanyak 8 orang bekerja di PT. Andi Geutanyoe, kemudian semua pekerja yang ada dialihkan untuk bekerja di PT. Fianda Malasi pada bulan Maret 2014 dan diminta untuk menandatangani Surat Perjanjian Kerja oleh Direktur PT. Fianda Malasi. Setelah 3 bulan peralihan pekerja dan telah menandatangani perjanjian kerja secara tertulis, pekerja tidak diberikan salinan perjanjian kerja yang telah mereka tanda tangani tersebut.

Bahwa Tergugat adalah PT. Fianda Malasi yang merupakan perusahaan yang menerima pekerjaan pemborongan dari PT PLN (Persero) Wilayah Aceh. Para Penggugat rata-rata telah bekerja kurang lebih 3 tahun sebagai Teknisi

---

<sup>74</sup> *Ibid.*

<sup>75</sup> Kartika Febryanti dan Diana Kusumasari, *Tindak Pidana Penggelapan dengan Pemberatan*, 10 Januari 2012. Diakses melalui situs: <https://m.hukumonline/klinik/detail/ulasan/lt4e9f694721b03/tindak-pidana-penggelapan-dengan-pemberatan/>, pada tanggal 27 Januari 2020.

yang di tempatkan di PT. PLN (Persero) area Sigli. Para Penggugat mengeluh kepada Koordinator perusahaan bahwa disaat pekerja ingin melakukan pengobatan menggunakan BPJS Kesehatan tidak bisa dilayani oleh Provider BPJS atau Klinik yang telah ditentukan oleh perusahaan, dikarenakan perusahaan tidak membayar iuran bulanan kepada BPJS Kesehatan.

Para pekerja telah meminta kepada perusahaan agar memberikan slip gaji kepada pekerja, agar mengetahui potongan pajak penghasilan, potongan iuran BPJS Kesehatan, dan potongan lainnya. Namun sering bermasalah dan gaji tidak sesuai dengan SK DIR 500 Tahun 2013 dan iuran DPLK (Dana Pensiun Lembaga Keuangan) yang tidak pernah disetor ke rekening pekerja. Seringnya pengaduan yang dilaporkan kepada Koordinator perusahaan membuat pekerja dan Koordinator perusahaan membentuk serikat pekerja pada tanggal 24 November 2014.

Setelah terbentuknya serikat pekerja secara sah, pada tanggal 24 Agustus 2015 PT Fianda Malasi mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa kesalahan apapun kepada Sdr. Fitriani dan Sdr. Abdussalam, dan perusahaan beralasan menyesuaikan jumlah pekerja dengan nilai kontrak pemborongan namun setelah beberapa hari PT. Fianda Malasi menerima pekerja baru sebanyak 2 orang.

Pengurus serikat pekerja menyampaikan solusi secara lisan kepada Direktur PT Fianda Malasi namun tidak ada tanggapan. Kemudian serikat pekerja menyurati Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie pada tanggal 15 September 2015, perihal pemutusan hubungan kerja sepihak, namun tidak ada tanggapan atau pengawasan untuk melakukan pemeriksaan kepada PT. Fianda Malasi. Kemudian pengurus serikat pekerja mengajukan surat permohonan Bipartit pada tanggal 7 Oktober 2015.

Belum selesainya permasalahan yang lalu, pada tanggal 28 Oktober 2015 PT. Fianda Malasi kembali mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja

sepihak kepada 3 pekerja yaitu Syarifuddin, Zulfahmi dan Bustami. Karena tidak ada tanggapan dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie maka pada tanggal 2 November 2015 pengurus serikat pekerja menyampaikan surat kepada DPRK Kabupaten Pidie perihal pemberitahuan permasalahan ketenagakerjaan yang dialami oleh pekerja pelayanan Teknik PT. PLN (Persero) Area Sigli.

Pada tanggal 9 November 2015 undangan dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie dalam pertemuan tersebut dihadiri oleh PT. Fianda Malasi dan pengurus serikat pekerja untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial namun dalam pertemuan tersebut tidak ada kesepakatan kedua belah pihak. Kemudian pertemuan kedua pada tanggal 23 November 2015 tetap tidak mendapat kesepakatan maka Mediator mengeluarkan Risalah Perundingan Mediasi yaitu Mediator menganjurkan kepada pihak Pengusaha agar mempekerjakan kembali para pekerja sesuai dengan tuntutan pekerja dan Mediator memberikan solusi kepada Pengusaha untuk memberikan kompensasi kepada pekerja yang di PHK.

Anjuran Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie tetap tidak dijalankan oleh Perusahaan. Pada tanggal 4 Desember 2015 PT Fianda Malasi kembali melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak kepada 3 pekerja yaitu Muhammad Yahya, Fahrurrazi dan Nasrullah Bin Adjad, namun surat pemutusan hubungan kerja tidak memiliki stempel perusahaan dan telah disampaikan secara lisan kepada Kepala Bidang Tenaga kerja Kabupaten Pidie.

Setelah diadakan pertemuan di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pidie antara kedua belah pihak tidak ada kesepakatan dan Anjuran dalam bentuk Risalah Mediasi tidak dilaksanakan oleh PT. Fianda Malasi maka Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pidie melimpahkan Permasalahan Perselisihan ini ke Dinas Tenaga kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh, lalu Dinas Tenaga kerja Dan Mobilitas Penduduk

Aceh memanggil semua para pihak yaitu: PT Fianda Malasi, Pengurus serikat Pekerja OS PLN Area Sigli dan Dinas Sosial, Tenaga kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pidie.

Dinas Tenaga kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh melakukan Mediasi, kedua belah pihak sepakat dan membuat Perjanjian Bersama. Perjanjian Bersama ini dibuat 3 rangkap, 1 untuk Pihak Pertama, 1 untuk Pihak Kedua, 1 untuk Mediator dan ditanda tangani di atas materai serta memiliki kekuatan hukum yang sama dan mengikat kedua belah pihak.

Perjanjian Bersama ini telah didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas 1A Banda Aceh pada tanggal 05 Februari 2016. Sesuai isi Perjanjian Bersama terhitung mulai tanggal 1 Januari 2016 Para Penggugat di pekerjakan kembali di PT. Fianda Malasi. Ternyata Tergugat mengingkari isi Perjanjian Bersama dan tidak mempekerjakan kembali Para Penggugat.

**a) Pertimbangan Hakim**

Perilaku perusahaan terhadap kesejahteraan pekerja/buruh bertentangan dengan Pasal 99 ayat (1) dan (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu;

Ayat (1): Setiap pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Ayat (2): Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Tindakan tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja bertentangan dengan Pasal 151 UU Ketenagakerjaan:

Ayat (1); Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja

Ayat (2); Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja 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;

Ayat (3); Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Para Penggugat tidak pernah dibayarkan upah selama perselisihan terjadi dan hak-hak lainnya sebagaimana biasa yang diterima setiap bulannya oleh Penggugat, hal tersebut bertentangan dengan Pasal 155 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

Ayat (1); Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.

Ayat (2); Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

Ayat (3); Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Atas Tindakan pelanggaran yang telah dilakukan oleh Pengusaha maka Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh telah memberikan putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Bna tanggal 26 April 2017 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi: - Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Perjanjian Bersama tertanggal 11 Januari 2016 dengan Akta. Pendaftaran Nomor 34/PHI/PB/2016/PN Bna adalah sah menurut hukum
3. Menghukum Tergugat wajib menjalankan isi Perjanjian Bersama akta pendaftaran Nomor 34/PHI/PB/2016/PN Bna

4. Menyatakan hubungan kerja antara para penggugat dengan Tergugat tidak terputus;
5. Menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali kepada Para Penggugat ketempat kerja semula dengan status PKWTT;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses sebesar Rp 267.199.600,00
7. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Tunjangan Hari Raya keagamaan kepada Para Penggugat sebesar Rp 18.467.800,00
8. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sebesar Rp 353.000,00
9. Menolak gugatan penggugat selain dan selebihnya.

Pada amar putusan di atas terdapat kekeliruan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh dalam amar putusannya yang diperbaiki oleh Mahkamah Agung pada tingkat kasasi. Ketidaksesuain amar putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh bertentangan dengan Pasal 13 ayat (3) huruf b UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu;

“apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) huruf e tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.”

Terhadap undang-undang tersebut maka Mahkamah Agung menimbang, terhadap keberatan-keberatan yang Tergugat sampaikan dapat dibenarkan, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan Mahkamah Agung sebagai berikut:

- Bahwa atas perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Para Pihak telah tercapai Perjanjian Bersama.

- Bahwa Perjanjian Bersama sesuai ketentuan Pasal 7 ayat (2) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh Para Pihak.
- Bahwa jika Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan maka sesuai ketentuan Pasal 7 ayat (5) dan (6) UU Nomor 2 Tahun 2004, upaya hukumnya adalah eksekusi kepada pengadilan yang berwenang, bukan melalui prosedur gugatan sebagaimana dilakukan oleh Para Penggugat dalam perkara *a quo*;
- Bahwa dengan demikian gugatan Penggugat harus ditolak dan membatalkan amar putusan *Judex Facti*.

Mahkamah Agung membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Bna, tanggal 26 April 2017 dan mengembalikannya kepada Perjanjian Bersama yang telah disepakati para pihak selama proses mediasi dan menghukum Termohon Kasasi/Para Penggugat untuk membayar biaya perkara dalam semua tingkat peradilan, yang dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00.

#### **b) Pelaksanaan Putusan**

Pelaksanaan putusan pada sangketa ini masih belum terlaksana. Ketika Pengusaha ingin melakukan pembayaran kepada para pekerja dan mempekerjakan pekerja kembali, pekerja tidak mau menerima uang sesuai dengan isi putusannya dan di pekerjakan kembali ke Perusahaan. Hal ini tidak diatur oleh PERMA namun seseorang baru dianggap sah tidak terikat dengan putusan apabila yang bersangkutan mengajukan pernyataan *opt out* (suatu tindakan dari seseorang untuk berhenti menerima informasi) pada jangka waktu yang ditentukan dalam pemberitahuan, yang ditentukan dalam Pasal 7 ayat (1) PERMA dalam melaksanakan isi putusan tersebut.

Penolakan menerima putusan atau ganti rugi atas alasan terlampau kecil, tidak menggugurkan kekuatan mengikat putusan gugatan perkara kelompok kepada anggota kelompok yang bersangkutan karena harus adanya pernyataan

langsung dari pihak terkait.<sup>76</sup> Pengusaha sedang berupaya untuk melaksanakan putusan atau menyelesaikan perselisihan yang terjadi di Pengadilan Negeri Banda Aceh. Penyelesaian perselisihan di minta bantuan kepada Ketua Pengadilan Negeri Banda Aceh untuk melakukan negoisasi kepada para pekerja agar menerima pelaksanaan putusan atau pelaksanaan putusan tidak sesuai dengan amar putusan tetapi dengan syarat kesepakatan kedua belah pihak.

Negoisasi antar para pihak adalah salah satu pelaksanaan putusan yang dapat dilakukan atau para pihak dapat mengajukan pernyataan *opt out* terhadap putusan tersebut. Diakibatkan masih adanya perselisihan yang terjadi di Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh, pemborongan tidak dapat dijalan karena pihak PT PLN (Persero) tidak mau memberikan pemborongan kepada PT. Fianda Malasi. Namun Para pekerja tidak ada melakukan pernyataan *opt out* (berhenti menerima informasi) kepada Ketua Pengadilan Negeri Banda Aceh sehingga perselisihan masih belum terselesaikan secara keseluruhan.

---

<sup>76</sup> Yahya Harahap, M. *Hukum Acara Perdata-Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Cetakan ketiga belas (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hlm. 177.

## **BAB EMPAT PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

1. Pelaksanaan putusan hakim lazimnya disebut eksekusi yang pada hakikatnya merupakan penyelesaian suatu perkara. Eksekusi itu dapat dilaksanakan setelah putusan hakim mempunyai kekuatan hukum yang pasti. Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan. Pelaksanaannya dapat dilakukan secara sukarela, namun sering kali pihak yang dikalahkan tidak mau melaksanakannya, sehingga diperlukan bantuan dari Pengadilan untuk melaksanakan secara paksa. Pelaksanaan putusan Pengadilan dalam perkara perdata dilakukan oleh panitera dan juru sita yang dipimpin oleh Ketua Pengadilan Negeri Banda Aceh.
2. Pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh pada Perkara Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2014/PN Bna Pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha terhadap pekerja harus dilakukan secara patut dan bertahap dengan menyampaikan surat teguran terlebih dahulu kepada pekerja. Pengusaha juga di larang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak karena pekerja sakit, pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui.  
Pertimbangan Hakim Mahkamah Agung pada Perkara Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Bna Bahwa jika Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan maka sesuai ketentuan Pasal 7 ayat (5) dan (6) UU Nomor 2 Tahun 2004, upaya hukumnya adalah eksekusi kepada Pengadilan yang berwenang, bukan melalui prosedur gugatan sebagaimana dilakukan oleh Para Penggugat dalam perkara *a quo*.

## B. Saran

1. Kurangnya kesadaran masyarakat, pengetahuan masyarakat dan penegakan hukum masih kurang di Indonesia khususnya di Aceh, membuat masyarakat tidak melaksanakan peraturan-peraturan yang berlaku khusus di Aceh. Membuat kegiatan sosialisasi atau seminar umum tentang hukum ke masyarakat, memberitahukan pentingnya melaksanakan putusan Pengadilan dan para penegak hukum juga ikut bergerak menegakan hukum dengan cara membuat kebijakan masing-masing dan sanksi untuk mencapai terlaksananya peraturan, mungkin dapat membantu kesadaran dan menambah pengetahuan masyarakat di Indonesia khususnya di daerah Aceh.
2. Sebelum para pihak mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial baiknya pihak Pengadilan Negeri Banda Aceh memperhatikan kembali permasalahan para pihak sehingga langsung dapat penyelesaiannya. Seperti perkara kedua yang seharusnya pelaksanaannya lebih cepat tetapi karena adanya kesalahan dan kelalaian maka para pihak atau para pekerja mendapatkan hak-haknya lebih lama.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

### A. Buku

- Abdulkadir Muhammad. *Hukum Perdata Indonesia*. Cetakan kelima. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
- Amiruddin dan Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo, 2008.
- Anshary MK. *Hukum Acara Perdata Peradilan Agama dan Mahkamah Syar'iyah*, Cetakan Pertama. Bandung: Mandar Maju, 2017.
- Arto Mukti, A. *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007.
- Asnawi, Natsir M. *Hukum Acara Perdata-Teori Praktik dan Permasalahannya di Peradilan Umum dan Peradilan Agama*. Jakarta: UII Press, 2016.
- Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Cetakan kelima. Jakarta: Sinar Grafika, 2015.
- Bambang Waluyo. *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika, 2002.
- Al-Bukhari, Muhammad bin Isma'il. *Matan Al-Bukhari Masykul Bihasyiyah As-Sindi*. Juz 2. Beirut: Dar Al-Fikr, t.t.
- Burhan Ashofa. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- Cholid Narbuko dan Abu Achmadi. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Emzir. *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Hasbi Ash-Shiddieqy. *Pengantar Fiqh Muamalat*. (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1999.
- Hidayat Muharam. *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*. Cetakan pertama. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006.
- Huala Adolf. *Arbitrase Komersial Internasional*. Cetakan kedua. Jakarta: Rajawali, 1993.
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*. Cetakan ketujuh. Jakarta: Djambatan, 1983.

- ....., *Pengantar Hukum Pemburuhan*. Cetakan ketujuh. Jakarta: Djambatan, 1985.
- Al-Kahlani, Muhammad bin Isma'il. *Subul As-Salam*. Juz 3. Cetakan keempat. Mesir: Maktabah Mushtafa Al-Babiy Al-Halabiy, 1960.
- Kartasapoetra, G. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafindo, 1992.
- Koeshartono, D. dan M.F. Shellyana Junaedi, *Hubungan Industrial: Kajian Konsep dan Permasalahan*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2005.
- Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007
- Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 1988.
- Menteri Tenaga Kerja. *Nomor: KEP-150/MEN/2000, Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerjadan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerjadan Ganti Kerugian di Perusahaan*. Cetakan kedua. Jakarta: Kepmenaker, 2000.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002.
- Nanang Martono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1989.
- Nurdin Usman. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- Pengadilan Negeri Karanganyar, *Situs Resmi Kantor Pengadilan Negeri Karanganyar*. Jawa Tengah: Pengadilan Negeri Karanganyar, 2015.
- Presiden Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Lembaga Legislatif, 2003.
- Presiden Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Lembaga Legislatif, 2004.
- Ash-Shiddieqy, Hasbi. *Pengantar Fiqh Muamalat*. Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1999.
- Soebekti. *Hukum Perjanjian*. Cetakan kedelapan. Bogor: Intermedia, 1984.
- Soeroso, R. *Praktik Hukum Acara Perdata-Tata Cara Dan Proses Persidangan*. Cetakan ketujuh. Jakarta: Sinar Grafika, 2006.

- Sudikno Mertokusumo. *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Edisi keempat. Yogyakarta: Liberty, 1993.
- Suharsimi Arikunto. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Wahbah Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuh*, Penerjemah Abdul Hayyie al-Kattani, dkk, Jilid ke-4, Cetakan ketiga. Damaskus: Dar Al-Fikr, 1984.
- Wiwoho Soedjono. *Hukum Pengantar Perjanjian Kerja*. Cetakan pertama. Jakarta: Bina Aksara, 1983.
- Yahya Harahap, M. *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1999.
- ....., *Hukum Acara Perdata-Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, Dan Putusan Pengadilan*. Cetakan ketigabelas. Jakarta: Sinar Grafika, 2013.
- Zaeni Ashadie. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Zainal Asikin, dkk. *Dasar-Dasar Hukum Pemburuan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.
- Zainuddin Ali. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2015.

## **B. Jurnal dan Skripsi**

- Asdian Taluke. 2013. *Eksekusi Terhadap Perkara Perdata Yang Telah Mempunyai Kekuatan Hukum Tetap (Ingkraah) Atas Perintah Hakim Dibawah Pimpinan Ketua Pengadilan Negeri*. Jurnal Lex Privatum. Vol. 1 Nomor 4. (Manado: Universitas Negeri Manado). Dipublikasikan.
- Benri. Ediwarman Sitinjak. 2014. *Penerapan Hukum Acara Khusus Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan (Studi Putusan)*. Jurnal Mercatoria Vol. 7 Nomor 1. (Medan: Universitas Negeri Medan). Dipublikasikan.
- Muhamad Azkar. 2013. *Eksekusi putusan Pengadilan Hubungan industrial: Beberapa Catatan Masukan RUU Hukum Acara Perdata*. Administrative Law & Governance Journal. Vol 1 (3): 345- 350. (Semarang: Universitas Diponegoro). Dipublikasikan.
- Muhamad Lilik Baswori. 2008. *Eksekusi Terhadap Keputusan Hakim Yang Mempunyai Kekuatan Hukum Tetap Di Pengadilan Negeri Surakarta*. Skripsi Sarjana Hukum. (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta). Dipublikasikan.
- Nurjannah. 2017. *Tinjauan Sosiologi Hukum Terhadap Eksekusi Putusan Perdata*. Skripsi Sarjana Syari'ah dan Hukum. (Makasar: UIN Alauddin). Dipublikasikan.

Sri Hartini, Setiati Widhastuti, dan Iffah Nurhayati. 2017. *Eksekusi Putusan Hakim dalam sangketa perdata di Pengadilan Negeri Sleman*. Jurnal Civics Vol. 14 Nomor 2. (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta). Dipublikasikan.

### C. Internet

Imam Hadi Wibowo. *Putusan PHI Yang Telah Berkekuatan Hukum Tetap*. Tersedia di:

<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/cl6921/putusan-phi-yang-telah-berkekuatan-hukum-tetap/>

Kartika Febryanti, dan Diana Kusumasari. *Tindak Pidana Penggelapan dengan Pemberatan*. Tersedia di:

<https://m.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt4e9f694721b03/tindak-pidana-penggelapan-dengan-pemberatan/>

Madya Mursalim. *Perselisihan Hak Karyawan dan Perusahaan*. Tersedia di:

<https://lsc.bphn.go.id/konsultasiView?id=833>

Muhammad Syarif, *Prinsip Keadilan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia*. Tersedia di:

<http://repository.unair.ac.id/32471/13/gdlhub-gdl-s3-2007-syarifmuha-3509-dish05-3.pdf>, tanggal 16 November 2019.

Pengadilan Negeri Tanah Grogot Kelas II, *Pengertian Pengadilan*, Tersedia di:

<http://www.pn-tanahgrogot.go.id/pengertian-peradilan/layanan-informasi-publik/pengertian-peradilan>

Vivi mahviro, *Penelitian Kualitatif Validitas dan Reabilitas*, Tersedia di:

[https://www.academia.edu/23583626/penelitian\\_kualitatif\\_validitas\\_dan\\_reabilitas](https://www.academia.edu/23583626/penelitian_kualitatif_validitas_dan_reabilitas)

Www.pn-bandaaceh.go.id. *Tentang Kami-Visi, Misi, Motto dan Komitmen Bersama*. Tersedia di: <http://pn-bandaaceh.go.id/?p=102>

### D. Wawancara

Dehan, M. *Pelaksanaan Putusan Pengadilan*. Hasil Wawancara Pribadi: 26 Desember 2019. Panitera Muda Khusus Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh.

Edi Prayitno, *Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak*. Hasil Wawancara Pribadi: 3 Desember 2019. Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh.

Yuliazmen. *Menanggulangi Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak*. Hasil Wawancara Pribadi: 3 Desember 2019, Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh.



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**  
**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**  
Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp./Fax. 0651-7557442 Email: fsh@ar-raniry.ac.id

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**  
**UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**  
Nomor : 4077 /Un.08/FSH/PP.009/9/2019

**T E N T A N G**

**PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA**

- Menimbang** :
- a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKK Skripsi pada Fakultas Syari'ah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjukkan pembimbing KKK Skripsi tersebut,
  - b. Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKK Skripsi.
- Mengingat** :
1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
  2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen,
  3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
  4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Operasional Pendidikan,
  5. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
  6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri ;
  7. Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS dilingkungan Departemen Agama RI;
  8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
  9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry,
  10. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pember Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

**M E M U T U S K A N**

- Menetapkan** :
- Pertama** :
- Menunjuk Saudara (i) :
- a. Dr. EMK. Alidar, M.Hum
  - b. Muhammad Syuib, S.Hi, M.H
- Sebagai Pembimbing I  
Sebagai Pembimbing II
- untuk membimbing KKK Skripsi Mahasiswa (i) :
- N a m a** : Tia Tasia Zein  
**N I M** : 160106011  
**Prodi** : Ilmu Hukum  
**J u d u l** : Pelaksanaan Putusan Pengadilan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Lapangan Pengadilan Negeri Banda Aceh)
- Kedua** : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Ketiga** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2019;
- Keempat** : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.
- Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya

Ditetapkan di : Banda Aceh  
Pada tanggal : 04 Oktober 2019

**Dekan**

  
Muhammad Siddiq

**Tembusan :**

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Ketua Prodi Ilmu Hukum;
3. Mahasiswa yang bersangkutan;
4. Arsip.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**  
**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
 Telp./ Fax. 0651-7557442 Email: fsh@ar-raniry.ac.id

Nomor : 4912/Un.08/FSH.I/11/2019

28 November 2019

Lampiran :-

Hal : Permohonan Kesediaan Memberi Data

Kepada Yth.

1. Ketua Pengadilan Negeri Banda Aceh
2. Panitera Pengganti Pengganti Pengadilan Negeri
3. Juru Sita Pengadilan Negeri

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Tia Tasia Zein  
 NIM : 160106011  
 Prodi / Semester : Ilmu Hukum/ VII (Tujuh)  
 Alamat : Lamreung

adalah benar mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh terdaftar pada Semester Ganjil Tahun Akademik 2019/2020, dan sedang menyusun Skripsi yang berjudul, "**Pelaksanaan Putusan Pengadilan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Lapangan Pengadilan Negeri Banda Aceh)**" maka kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat memberikan data-data serta penjelasan seperlunya yang berhubungan dengan Judul tersebut diatas.

Demikian, atas bantuan dan kerja sama yang baik kami haturkan terimakasih.



Wassalam  
 Dekan  
 Wakil Dekan I,

*Abbar A*



**SURAT PERNYATAAN  
KESEDIAAN DIWAWANCARAI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama : M. Delian  
Tempat/Tanggal Lahir : Aceh Besar / 6 November 1970  
No. KTP : -  
Alamat : GP Bitai Kec. Jaya Baru B. Aceh  
Peran dalam penelitian : Orang yang diwawancarai (interview)

Menyatakan bersedia untuk diwawancarai untuk penelitian skripsi dengan judul;  
**“PELAKSANAAN PUTUSAN PENGADILAN TERHADAP PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA SEPIHAK.”**

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, tanpa paksaan dan keadaan sehat jasmani maupun rohani. Hendaknya pernyataan ini dapat dipergunakan sebagai syarat pemenuhan etika penelitian.

Banda Aceh, Desember 2019

Pembuat Pernyataan



Hakim/Panitera/Jurusita



**SURAT PERNYATAAN  
KESEDIAAN DIWAWANCARAI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini;

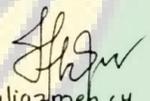
Nama : JULIAZMEN, S.H  
Tempat/Tanggal Lahir : Matur, 2 Juli 1973  
No. KTP : -  
Alamat : Jln. Teratai No. 1. Kel. 19. Bant. Baiturrahman.  
Peran dalam penelitian : Orang yang diwawancarai (interview)

Menyatakan bersedia untuk diwawancarai untuk penelitian skripsi dengan judul;  
**"PELAKAAN PUTUSAN PENGADILAN TERHADAP PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA SEPIHAK."**

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, tanpa paksaan dan keadaan sehat jasmani maupun rohani. Hendaknya pernyataan ini dapat dipergunakan sebagai syarat pemenuhan etika penelitian.

Banda Aceh, 3 Desember 2019

Tia Tasia Zein

  
\_\_\_\_\_  
Juliazmen, S.H  
Hakim/ Ad Hc PHI



**SURAT PERNYATAAN  
KESEDIAAN DIWAWANCARAI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama : EDI PRAYITNO  
Tempat/Tanggal Lahir : P. BRAYAN 15 OKT 1964  
No. KTP : —  
Alamat : JL. CUT MEUTIA NO 23 B. ACE.  
Peran dalam penelitian : Orang yang diwawancarai (*interview*)

Menyatakan bersedia untuk diwawancarai untuk penelitian skripsi dengan judul;  
**“PELAKANAAN PUTUSAN PENGADILAN TERHADAP PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA SEPIHAK.”**

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, tanpa paksaan dan keadaan sehat jasmani maupun rohani. Hendaknya pernyataan ini dapat dipergunakan sebagai syarat pemenuhan etika penelitian.

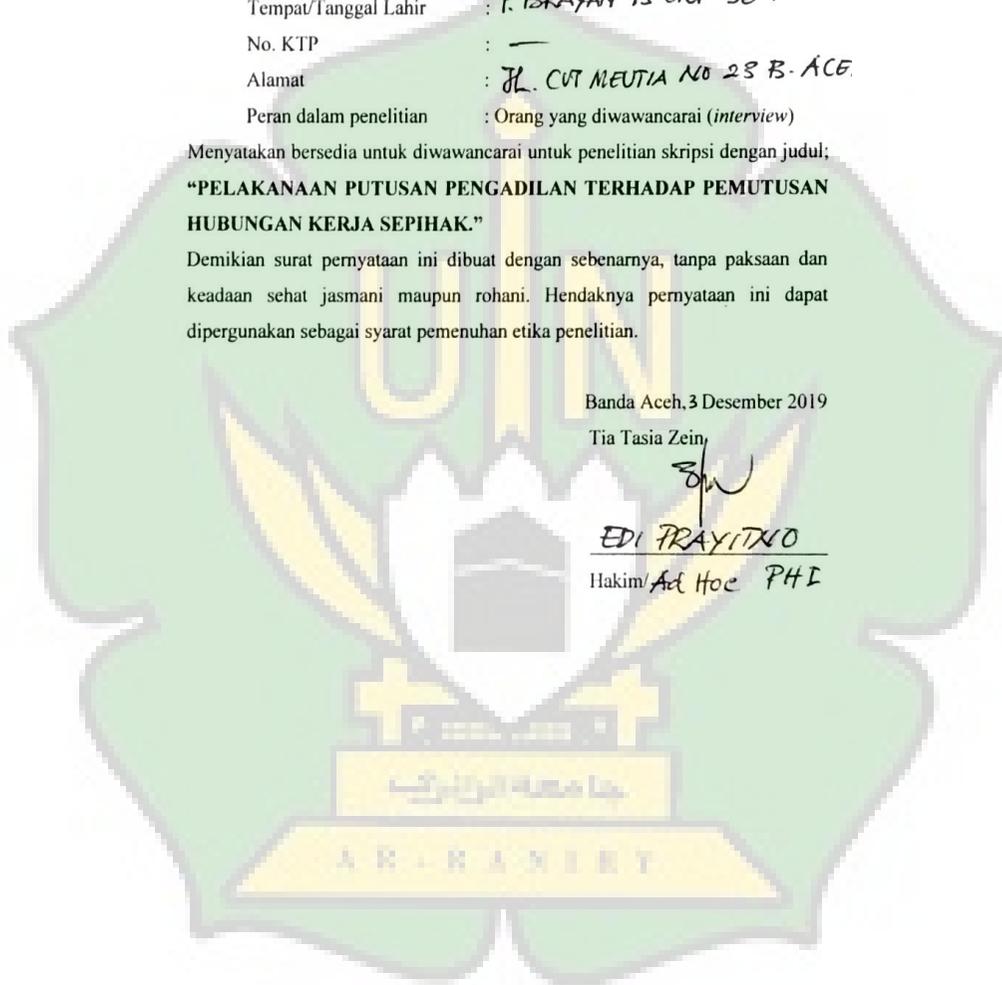
Banda Aceh, 3 Desember 2019

Tia Tasia Zein



EDI PRAYITNO

Hakim Ad Hoc PHE



## PROTOKOL WAWANCARA

Judul Penelitian/Skripsi : **PELAKSANAAN PUTUSAN PENGADILAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK (STUDI LAPANGAN PENGADILAN NEGERI BANDA ACEH)**

Waktu Wawancara : Pukul 10.30 – 12.00

Hari/Tanggal : Selasa / 3 Desember 2019

Tempat : Pengadilan Negeri Banda Aceh

Pewawancara : Tia Tasia Zein / Mahasiswa UIN Ar-raniry

Orang Yang Diwawancarai : Informan

Jabatan Yang Diwawancarai : Hakim Ad-Hoc

Wawancara ini akan meneliti topik tentang “**Pelaksanaan Putusan Pengadilan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Lapangan Pengadilan Negeri Banda Aceh)**” Tujuan dari wawancara ini untuk syarat penyusunan penelitian/skripsi, berdasarkan data yang terkumpul dari lapangan. Data tersebut akan dilindungi kerahasiaannya, baru akan dibuka kepada khalayak umum dengan terlebih dahulu mendapat persetujuan dari Orang Yang Diwawancarai. Wawancara ini akan berlangsung selama 90 menit.

Daftar Pertanyaan:

1. Apakah semua putusan terhadap penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dilaksanakan oleh para pihak?
2. Berapa jumlah putusan pengadilan dalam perkara pemutusan hubungan kerja sepihak pada tahun 2019?
3. Apa saja hambatan pengadilan dalam pelaksanaan putusan secara eksekusi?

*Dst...*

## PROTOKOL WAWANCARA

Judul Penelitian/Skripsi : **PELAKSANAAN PUTUSAN PENGADILAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK (STUDI LAPANGAN PENGADILAN NEGERI BANDA ACEH)**

Waktu Wawancara : Pukul 09.00 – 11.00

Hari/Tanggal : Kamis/26 Desember 2019

Tempat : Pengadilan Negeri Banda Aceh

Pewawancara : Tia Tasi aZein / Mahasiswa UIN Ar-raniry

Orang Yang Diwawancarai : Informan

Jabatan Yang Diwawancarai : Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial

Wawancara ini akan meneliti topik tentang **“Pelaksanaan Putusan Pengadilan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Lapangan Pengadilan Negeri Banda Aceh)”** Tujuan dari wawancara ini untuk syarat penyusunan penelitian/skripsi, berdasarkan data yang terkumpul dari lapangan. Data tersebut akan dilindungi kerahasiaannya, baru akan dibuka kepada khalayak umum dengan terlebih dahulu mendapat persetujuan dari Orang Yang Diwawancarai. Wawancara ini akan berlangsung selama 120 menit.

Daftar Pertanyaan:

1. Apakah Pengadilan mengetahui semua putusan telah dilaksanakan oleh para pihak?
2. Sanksi apa yang akan diberikan apabila putusan tidak dilaksanakan ?
3. Apakah Panitera terkait untuk melakukan atau mengarahkan pelaksanaan putusan secara eksekusi dalam menyelesaikan sangketa?
4. Berapa lama waktu dalam pelaksanaan putusan secara eksekusi?
5. Apakah dalam upaya eksekusi, Panitera bekerjasama dengan pihak lain?
6. Apakah upaya eksekusi terlaksana secara keseluruhan atau tidak?

*Dst...*

## Verbatim Wawancara

Tentang Pelaksanaan Putusan Pengadilan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (studi lapangan Pengadilan Negeri Banda Aceh)

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Berapa jumlah putusan pengadilan dalam perkara pemutusan hubungan kerja sepihak pada tahun 2019?	Jumlah perkara rata-rata sebanyak 9 perkara yang telah dipersidangkan di pengadilan hubungan industrial Banda Aceh namun belum pernah masuk perkara ke pengadilan hubungan industrial tentang perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh didalam satu perusahaan dan yang paling sering terjadi perselisihan tentang pemutusan hubungan kerja sepihak. Perkara dalam pemutusan hubungan kerja sepihak sebanyak 8 perkara yang masih dalam tahap penyelesaian ditingkat pertama 1 perkara. Dalam tahap penyelesaian ditingkat kasasi 4 perkara dan penyelesaian secara damai sebelum adanya putusan atau dipertengahan persidangan melakukan perdamaian terdapat 3 perkara.
2.	Berapakah jumlah putusan pengadilan dalam perkara pemutusan hubungan kerja sepihak yang terlaksana di lapangan?	Di pengadilan hubungan industrial pada perkara pemutusan hubungan kerja sepihak sebanyak 26 perkara dari tahun 2014-2019. Rata-rata ada perkara yang ditingkat pertama tanpa adanya upaya kasasi dan upaya eksekusi sudah dilaksanakan oleh parapihak. Dan ada juga ketika dipertengahan persidangan parapihak melakukan perdamaian. Dari seluruh 26 perkara tersebut ada yang dimohonkan pelaksanaan eksekusi dan ada juga yang tidak dimohonkan eksekusi. Yang dimohonkan eksekusi sebanyak 7 perkara dan hanya 5 perkara yang sudah diselesaikan dan dilaksanakan oleh parapihak. Sehingga pelaksanaan putusan pengadilan yang sudah dijalankan sebanyak 21 perkara

3.	Berapakah jumlah putusan pengadilan dalam perkara pemutusan hubungan kerja sepihak yang tidak terlaksana?	Ada 2 perkara yang tidak terlaksana putusannya disebabkan karena pihak perusahaan merasa bahwa apa yang telah diputuskan oleh pengadilan hubungan industrial baik ditingkat pertama dan ditingkat kasasi, perusahaan merasa bahwa apa yang didalam amar putusan tersebut tidak sebanding dengan apa yang diinginkan oleh pihak perusahaan karena mereka menganggap ada beberapa pekerja yang tidak produktif dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri sehingga membuat perusahaan enggan dalam melaksanakan putusan tersebut.
4.	Sanksi apa yang diberikan apabila putusan tidak dilaksanakan?	Tidak ada sanksi yang secara khusus diberikan kepada pihak yang tidak melaksanakan putusan karena pengadilan perdata bersifat pasif atau tidak aktif dan yang aktif itu adalah para pihak yang berperkara untuk melaksanakan putusannya dan sebenarnya putusan dilaksanakan secara sukarela, putusan itu wajib dipatuhi dan dilaksanakan. Namun di dalam pengadilan hubungan industrial apabila putusan tidak dilaksanakan dan ada pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke pengadilan hubungan industrial dan juga dapat melaporkan sampai keranah pidana. Namun kasus di pengadilan hubungan industrial belum pernah terjadi ada para pihak yang melaporkan sampai ketindak pidana.
5.	Apakah mekanisme dalam pelaksanaan putusan secara eksekusi yang ditempuh selalu sama dalam setiap penyelesaian sengketa yang ada?	Pelaksanaannya dilapangan berbeda-beda tergantung bagaimana para pihak itu sendiri. - Ada perusahaan yang sudah diberikan sekali <i>amaning/teguran</i> langsung dilaksanakan. -Ada perusahaan yang sudah diberikan 3 kali <i>amaning/teguran</i> tetap tidak dilaksanakan. Tidak mau melaksanakan dan juga saat surat

		teguran/ <i>amaning</i> diberikan dan menguasai perkaranya tetapi tidak menjalankan karena tidak adanya kata sepakat dalam hal nilai atau dalam jumlah pembayaran yang akan dibayarkan oleh para pihak sehingga ketua pengadilan sebagai sarana tawar menawar atau negosiasi pembayaran pelaksanaan putusan pengadilan sesuai dengan kesanggupan pihak yang kalah.
6.	Apakah ada jangka waktu pelaksanaan putusan pengadilan secara eksekusi?	Tidak ada batas waktu dalam pelaksanaan putusan, ada terlaksananya putusan selama 1 minggu, ada juga 1 kali surat teguran langsung dilaksanakan oleh para pihak dan ada juga yang sampai berkali-kali diberikan surat teguran baru dilaksanakan oleh para pihak.
7.	Apakah ada uang paksa dalam amar putusan pengadilan hubungan industrial?	Uang paksa atau <i>dwangsom</i> ada didalam amar putusan apabila adanya permintaan atau permohonan dari para pihak di dalam provisinya untuk menetapkan uang paksa atau <i>dwangsom</i> di dalam amar putusan pengadilan dari pertimbangan para hakim namun apabila tidak adanya permohonan dan penyampaian dari para pihak maka pengadilan tidak akan mempertimbangkan tentang uang paksa atau <i>dwangsom</i> di dalam amar putusannya karena hakim tidak boleh memutus suatu perkara melebihi dari apa yang diminta oleh para pihak.
8.	Apakah dalam upaya eksekusi, Panitera bekerja sama dengan pihak lain?	Pelaksanaan putusan secara eksekusi di dalam pengadilan hubungan industrial dapat bekerja sama dengan pihak lainnya apabila adanya objek sita atau penyitaan barang milik perusahaan yang tidak mau melaksanakan putusan tersebut. Setelah adanya objek sita

		tersebut akan dilakukan pelelangan barang yang dilakukan oleh lembaga penaksir harga dan harta. Dan berkaitan dengan keamanan maka pihak pengadilan hubungan industrial akan meminta bantuan kepada pihak kepolisian untuk mengamankan objek sita tersebut. Namun di dalam pengadilan hubungan industrial belum pernah terjadi eksekusi dilapangan karena para pihak selalu menyelesaikan perselisihannya di pengadilan hubungan industrial Banda Aceh.
9.	Bagaimana pemahaman masyarakat terhadap pelaksanaan putusan pengadilan secara eksekusi?	Menurut Hakim Ad-Hoc masyarakat belum memahami dari pelaksanaan putusan pengadilan karena baik pada perdata umum maupun dalam perdata khusus, jika masyarakat sudah sadar dan menghormati putusan pengadilan maka tidak akan adanya tantangan atau perlawanan terhadap eksekusi apapun yang terjadi dilapangan. Kurangnya kesadaran masyarakat bahwa putusan pengadilan itu harus dilaksanakan, harus dihormati dan harus dipatuhi, ini yang harus dijelaskan kepada masyarakat tersebut. Ketika pihak yang kalah tidak sanggup membayar maka harta bendanya harus dilelang untuk melaksanakan putusan yang berkaitan dengan eksekusi pembayaran uang dan itu resikonya sebagai perusahaan yang tidak mau memberikan hak-hak kepada pekerjanya. Sehingga pengadilan mengambil cara lain untuk melaksanakan putusan tersebut dengan cara menyita aset perusahaan.
10.	Apa saja hambatan Pengadilan dalam pelaksanaan putusan secara eksekusi?	Hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan putusan pengadilan biasanya terjadi dilapangan yaitu tidak adanya kerelaan saat aset perusahaan dilakukan penyitaan, jarak yang jauh antar perusahaan dan pengadilan

		hubungan industrial dan adanya perlawanan terhadap eksekusi tersebut yang disebut dengan gugatan perlawanan yang sebenarnya hanya untuk menunda pelaksanaan eksekusinya saja dan ini terdapat pada nomor perkara 5/Pdt.Sus/2015/ PN Bna namun dalam perkara ini telah dilaksanakan oleh para pihak secara damai pada tanggal 18 April 2018.
11.	Apa saja sumber hukum pelaksanaan putusan pengadilan hubungan industrial secara eksekusi?	Rv atau Reglement of de Rechtvordering, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Peraturan Pemerintah. Aturan ini tetap berlaku selama tidak diubah dan tidak adanya aturan khusus yang mengatur tentang pelaksanaan putusan secara eksekusi dan dijadikan dasar pijakan hakim untuk memutuskan suatu perkara di luar dari aturan khusus Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan UU Ketenagakerjaan.

## FOTO BUKTI PENELITIAN



Gambar 1. Pengajuan Surat Izin Penelitian dan Penjadwalan Waktu Wawancara



Gambar 6. Setelah Melakukan Wawancara Dengan Hakim *Ad-Hoc* PHI



Gambar 7. Wawancara Dengan Panitera Muda PHI