

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Pertimbangan Hukum Hakim Sehingga Lahirnya Putusan Pengadilan No.1/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Yyk**

##### **1. Pertimbangan Hakim**

Sebelum menjatuhkan putusan, yang menjadi pertimbangan hukum hakim dalam putusan pengadilan hubungan industrial No.1/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Yyk adalah:

Menimbang, bahwa terhadap perkara ini telah dilakukan mediasi oleh mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bantul dan telah mengeluarkan anjuran No. 565/2200 tertanggal 26 september 2016.

Bahwa sesuai dengan mekanisme pengajuan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja ini sebelumnya telah dilakukan upaya penyelesaian secara perundingan , baik bipartit maupun tripartit (mediasi).

Bahwa berdasarkan pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.

Menurut penulis demikian perkara ini, telah memenuhi ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 untuk diperiksa oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta.

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatannya pada pokok perkaranya telah mendalilkan hal-hal sebagai berikut:

Bahwa Penggugat adalah pekerja Tergugat pada bagian administrasi tabung dengan tugas mencatat nomor tabung yang keluar dan masuk.

Bahwa masa kerja Penggugat adalah sejak November 1983 secara terus-menerus tanpa masa tenggang sampai dengan saat ini Januari 2017 selama 34 tahun.

Bahwa sejak tahun 2012 upah yang dibayarkan Tergugat kepada Penggugat selalu di bawah ketentuan upah minimum yang berlaku. Terakhir pada tahun 2015, sebelum dirumahkan Tergugat, Penggugat hanya menerima upah sebesar RP. 900.000,00 (Sembilan Ratus Ribu Rupiah), padahal upah minimum Kabupaten Bantul pada tahun 2015 sebesar RP. 1.163.800,00 (Satu Juta Seratus Enam Puluh Tiga Ribu Delapan Ratus Rupiah).

Bahwa pada akhir Mei 2015 Penggugat menerima *Inter Office Memo*, tertanggal 29 Mei 2015, dari Tergugat yang ditandatangani oleh Bapak Frankie Haryana bahwasanya sejak tanggal 1 Juni 2015 Tergugat merumahkan Penggugat karena alasan kesulitan bahan baku, efisiensi dan mengurangi beban perusahaan.

Bahwa karena alasan tersebut, selama Penggugat dirumahkan, Tergugat hanya membayarkan upah kepada Penggugat 50% dari upah biasanya setiap bulan tanpa terlebih dahulu merundingkannya dengan Penggugat.

Bahwa pada *Inter Office Memo* yang diterima Penggugat secara tegas dan jelas Tergugat menyatakan bahwa status Penggugat adalah pekerja tetap.

Bahwa mulai Juli 2016 Tergugat tidak lagi membayar upah kepada Penggugat dan tidak ada kejelasan lebih lanjut mengenai status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat meskipun Penggugat telah berupaya menanyakan hal tersebut kepada Tergugat.

Bahwa atas tindakan Tergugat yang tidak membayarkan upah kepada Penggugat, Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta Cq. Majelis Hakim Pemeriksa Perkara menghukum Tergugat membayar upah kepada Penggugat sejak Juli 2016 sampai Januari 2017 sebesar RP. 9.833.320,00 (Sembilan Juta Delapan Ratus Tiga Puluh Tiga Ribu Tiga Ratus Dua Puluh Rupiah), dengan rincian 7 bulan X RP. 1.404.760,00 dan tetap membayar upah selanjutnya setiap bulan hingga perselisihan ini mendapatkan Putusan berkekuatan Hukum Tetap.

Bahwa tidak adanya kejelasan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, setelah perundingan bipartit tidak tercapai kesepakatan, maka pada tanggal 18 juli 2016 Penggugat mengajukan Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bantul.

Bahwa tindakan Tergugat tidak membayarkan upah sejak Juli 2016 dan tidak memberikan kejelasan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat hanyalah upaya Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dan menghindar dari kewajiban membayar hak-hak Penggugat.

Menurut Penulis, apabila perusahaan tidak membayarkan upah maka perusahaan tersebut dapat dikenakan denda, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, diatur bahwa Pengusaha yang tidak membayar upah dikenai denda dengan ketentuan:

- a) Mulai hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya upah dibayar, dikenakan denda 5%
- b) Sesudah hari kedelapan, apabila upah belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan dalam huruf (a) ditambah 1%, dengan ketentuan 1 bulan tidak boleh melebihi 50%
- c) Sesudah sebulan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan dimaksud dalam huruf (a) dan (b) ditambah bunga sebesar suku bunga pada bank pemerintah

Namun dalam kenyataannya hakim kurang teliti dan lalai/mengabaikan terhadap hal ini.

Bahwa Penggugat sangat kecewa dengan tindakan Tergugat dimaksud di atas, karena selama lebih dari 30 tahun Penggugat telah melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, memberikan kontribusi dan telah mengabdikan kepada Tergugat meskipun sejak tahun 2012 upah yang dibayarkan kepada Penggugat di bawah ketentuan upah minimum yang berlaku.

Berdasarkan seluruh dalil-dalil tersebut di atas, Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Cq. Majelis Hakim Pemeriksa Perkara kiranya berkenan

memeriksa, mengadili, dan menjatuhkan putusan dalam perkara *a quo* sebagai berikut:

#### PRIMER

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan menurut hukum antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi pemutusan hubungan kerja.
3. Menghukum dan memerintahkan Tergugat membayar secara tunai upah proses kepada Penggugat sampai dengan gugatan ini diajukan sebesar Rp. 9.833.320,00 (Sembilan Juta Delapan Ratus Tiga Puluh Tiga Ribu Tiga Ratus Dua Puluh Rupiah), dengan rincian 7 bulan X Rp. 1.404.760,00.
4. Menghukum dan memerintahkan Tergugat membayar upah selanjutnya kepada Penggugat setiap bulan hingga perselisihan ini mendapatkan putusan berkekuatan hukum tetap.
5. Menghukum dan memerintahkan Tergugat membayar secara tunai uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada Penggugat sebesar Rp. 45.233.272,00 (Empat Puluh Lima Juta Dua Ratus Tiga Puluh Tiga Ribu Dua Ratus Tujuh Puluh Dua Rupiah), dengan rincian sebagai berikut:
  - a) Uang Pesangon :  $2 \times 9 \text{ bulan} \times \text{UMK Bantul Rp. } 1.404.760,00 =$   
Rp. 25.285.680,00 (Dua Puluh Lima Juta Dua Ratus Delapan Puluh Lima Ribu Enam Ratus Delapan Puluh Rupiah)

- b) Uang Penghargaan Masa Kerja: 10 bulan x UMK Bantul Rp. 1.404.760,00 + RP 14.047.600,00 (Empat Belas Juta Empat Puluh Tujuh Ribu Enam Ratus Rupiah)
  - c) Uang Penggantian Hak: 15% (Rp. 25.285.680,00 + Rp. 14.047.600,00) = Rp 5.899.992,00 (Lima Juta Delapan Ratus Sembilan Puluh Sembilan Ribu Sembilan Ratus Sembilan Puluh Dua Rupiah)
6. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya perlawanan atau Kasasi.
  7. Biaya perkara menurut ketentuan hukum yang berlaku.

#### SUBSIDAIR

Apabila Yang Mulia Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Cq. Majelis Hakim Pemeriksa perkara berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya.

Menimbang bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat telah hadir dipersidangan kuasa hukumnya, sedangkan untuk Tergugat tidak pernah hadir dipersidangan atau mengirimkan wakilnya/kuasanya dipersidangan meskipun telah dipanggil secara sah dan patut dimana dipanggil secara berturut-turut melalui *relaas* panggilan tertanggal 19 Januari 2017 untuk sidang tanggal 27 Januari 2017, *relaas* panggilan kedua tertanggal 31 Januari 2017 untuk sidang tanggal 03 Februari, *relaas* panggilan ke tiga tertanggal 06 Februari 2017 untuk sidang tanggal 10

Februari, dengan Tergugat tidak menggunakan hak-haknya untuk membantah gugatan Penggugat, oleh karena itu dianggap telah melepaskan hak-haknya.

Menimbang bahwa atas gugatan Penggugat, Tergugat yang telah dipanggil secara sah dan patut melalui surat panggilan tanggal 19 Januari 2016 untuk sidang tanggal 27 Januari 2017, ditanda tangani oleh Zuweni, jabatan HRD pada PT. Indo Hanzel Perkasa Cabang Yogyakarta, kemudian surat panggilan tanggal 31 Januari 2017 untuk sidang tanggal 3 Februari 2017 ditanda tangani oleh Ngadimin selaku Lurah Kelurahan desa Argorejo dan di cap kelurahan, serta relaas ketiga tertanggal 06 Februari 2017 untuk sidang tanggal 10 Februari 2017 ditanda tangani Surame selaku Kasi Pelayanan Kelurahan Desa Argorejo dan di cap Kelurahan berdasarkan relaas telah dipanggil Tergugat dan Tergugat tidak menghadiri persidangan ataupun menyuruh orang lain sebagai kuasanya yang sah, oleh karenanya pemeriksaan perkara ini selanjutnya diperiksa dan diputus dengan tanpa hadirnya Tergugat (verstek).

Menurut Penulis, tindakan Hakim sudah sesuai Pasal 125 Ayat (1) HIR, Pasal 78 Rv, yang mengatur Verstek terhadap Tergugat. Tergugat yang tidak pernah hadir dalam persidangan sangat menguntungkan bagi Penggugat, maka putusan pengadilan dijatuhkan tanpa bantahan dari Tergugat dan proses persidangan tetap berjalan hadir atau tidaknya Tergugat dalam persidangan. Karena pada prinsipnya setiap orang yang diajukan sebagai Tergugat mempunyai hak untuk mengajukan pembelaan diri.

Menimbang bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai P-1 s/d P-3

Menimbang bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim, Penggugat mengajukan 2 (dua) orang saksi yang telah didengar keterangannya dibawah sumpah bernama Yatiman dan Muh. Datiyo.

Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim membaca dan mempelajari serta meneliti dengan seksama surat gugatan Penggugat, tertanggal 9 Januari 2017 ternyata inti dari gugatan Penggugat kepada Tergugat adalah oleh karena pada bulan Juni 2016 Tergugat selaku Pengusaha/Majikan (PT. Indo Hanzel Perkasa Cabang Yogyakarta) telah merumahkan Penggugat dengan alasan kesulitan bahan bakar, efisiensi dan mengurangi beban perusahaan. Bahwa atas hal tersebut Tergugat memberikan gaji 50% kepada Penggugat sampai bulan Juni 2016. Kemudian tidak pernah lagi dan tidak ada kejelasan status dari Penggugat, sehingga Penggugat menuntut agar mendapatkan uang pesangon sebagaimana yang diatur dan ditentukan di dalam Pasal 156 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menimbang bahwa selanjutnya sesuai dengan bukti-bukti yang telah diajukan dipersidangan, Majelis Hakim akan mempertimbangkan gugatan Penggugat dengan mempertimbangkan dalil-dalil gugatan Penggugat.

Menimbang bahwa di dalam petitum petitum gugatannya. Penggugat mohon agar Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta menyatakan menurut hukum antara Penggugat dengan Tergugat telah terjadi pemutusan hubungan kerja, menghukum dan memerintahkan Tergugat membayar tunai upah proses



kepada Penggugat sebesar RP. 9.833.320,00 (Sembilan Juta Delapan Ratus Tiga Puluh Tiga Ribu Tiga Ratus Dua Puluh Rupiah) dan menghukum Tergugat untuk memberikan hak-hak Penggugat dengan perincian, berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, yang total keseluruhan uang pesangon Penggugat sebesar Rp. 45.233.272,00 (Empat Puluh Lima Juta Dua Ratus Tiga Puluh tiga Ribu Dua Ratus Tujuh Puluh Dua Rupiah).

Menimbang bahwa Majelis Hakim mempertimbangkan, apakah benar diantara Penggugat dengan Tergugat telah terjadi PHK, dan mulai kapan PHK tersebut terjadi, dan apakah benar dengan terjadinya PHK tersebut, Tergugat berkewajiban untuk memberi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak kepada Penggugat, Majelis Hakim terlebih dahulu perlu mempertimbangkan.

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adapun yang dimaksud dengan Hubungan kerja adalah, hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan Perjanjian Kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Menimbang bahwa berdasarkan Bukti Surat yang diajukan oleh Penggugat di persidangan, yaitu Bukti P-2 (Bukti slip gaji yang dibayarkan Tergugat kepada Penggugat) dan Bukti P=3 (Inter Office Memo yang diberikan kepada Penggugat oleh Tergugat) dimana bukti surat-surat tersebut telah dikuatkan pula dengan keterangan para saksi Yatiman dan Muh. Datiyo yang

menerangkan, bahwa benar Penggugat dan para saksi juga bekerja di perusahaan Tergugat (PT Indo Hanzel Perkasa Cabang Yogyakarta).

Menimbang bahwa dengan demikian, Majelis Hakim berpendapat bahwa benar hubungan antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja, dimana Tergugat berkedudukan sebagai Pengusaha/Majikan yang berkewajiban memberikan pekerjaan dan membayar gaji setiap bulan kepada Penggugat dan Penggugat berkedudukan sebagai Pekerja/Karyawan yang berkewajiban melakukan pekerjaan sesuai dengan bagiannya yaitu bagian administrasi tabung dengan tugas mencatat nomor tabung yang keluar masuk.

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan: **Apakah benar diantara Penggugat dengan Tergugat telah terjadi PHK, mulai kapan PHK tersebut terjadi dan berapa pesangon yang diberikan Tergugat kepada Penggugat?**

Menimbang bahwa didalam ketentuan Pasal 1 Angka (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa adapun yang dimaksud dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah: “pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”

Menimbang bahwa berdasarkan para saksi Yatiman dan Muh. Datiyo, yang menerangkan bahwa benar pada bulan Juni 2015 Penggugat telah dirumahkan oleh Tergugat dan diberikan Gaji 50% sampai bulan Juli 2016 sesuai dengan bukti P-3 Penggugat yaitu surat *Inter Office Memo* dari Tergugat kepada Penggugat.

Menimbang berdasarkan keterangan para saksi Penggugat tersebut bahwa setelah bulan Juli, Penggugat tidak pernah diberi gaji dan tidak ada kejelasan akan dipekerjakan kembali atau di PHK hingga Penggugat mengajukan mediasi pda Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang dihadiri oleh Penggugat dan Tegugat, kemudian dikeluarkan Risalah pada tanggal 20 Oktober 2016. Bahwa didalam Risalah alasan Tergugat tidak mengeluarkan surat PHK karena tidak sanggup memenuhi tuntutan pembayaran pesangon karena tidak mempunyai kemampuan finansial, kapasitas dan kapabilitas untuk memenuhinya, sehingga gugatan ini diajukan Penggugat di Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta.

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak dapat dipertahankan lagi dan dapat diakhiri berdasarkan hak atas pemutusan hubungan kerja yang telah dimintakan oleh Penggugat dalam petitumnya (Vide: Bukti P-1, P-2, P-3) maka dengan bersandar pada ketentuan Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan cukup beralasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat karena efisiensi sah sejak bulan Juli 2016.

Menimbang bahwa karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang sudah tidak mungkin dilanjutkan lagi, maka demi keadilan dan kepastian hukum Majelis Hakim menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat Putus sejak Putusan ini dibacakan dan Majelis

Hakim sekaligus mengabulkan petitum ke-2 Penggugat. Serta memutuskan hak-hak Penggugat sebagai kompensasi atas Pemutusan Hubungan Kerja ini berdasarkan asas keadilan dan dengan tetap berpedoman pada ketentuan yang berlaku.

Menimbang bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa, “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”.

Menimbang bahwa setelah Tergugat merumahkan Penggugat, Penggugat juga sudah tidak masuk kerja atau melakukan pekerjaannya lagi di tempat Tergugat samapai dengan gugatan ini diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial maka berdasarkan Pasal 93 Ayat (1) dan (2) jo Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 4 Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yang intinya menyatakan bahwa Hak pekerja timbul sebagai akibat dari pekerja melaksanakan kewajiban kerja (Asas No Work No Pay). Oleh karena itu tuntutan atas upah proses Penggugat sudah selayaknya untuk ditolak sekaligus menolak petitum 2 dan 3 Penggugat.

Menimbang bahwa karena pemutusan hubungan kerja ini tidak dikategorikan sebagaimana Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha baru dapat melakukan PHK kepada pekerja karena melakukan pelanggaran yang diatur dalam

perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama setelah pekerja/buruh tersebut diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga, maka Majelis Hakim mewajibkan Tergugat memberikan hak-hak Pesangon kepada Penggugat dengan mendapat hak sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4), berdasarkan Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menimbang bahwa masa kerja Penggugat sebagai karyawan dimulai sejak bulan Noovember 1983 sampai dengan tanggal 3 Maret 2017 pada saat putusan ini dibacakan adalah 33 (tiga puluh tiga) tahun 4 bulan dengan upah terakhir sejumlah Rp. 900.000,00 (Sembilan Ratus Ribu Rupiah).

Menimbang berdasarkan Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor : 235/Kep/2016 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2017 di Daerah Istimewa Yogyakarta, untuk Kabupaten Bantul sebesar Rp. 1.404.760,00 (Stu Juta Empat Ratus Empat Ribu Tujuh Ratus Enam Puluh Rupiah), maka penggugat berhak atas sejumlah uang sebagai berikut:

1. Pesangon = 2 x 9 bulan upah = 18 x Rp 1.404.760,00 = Rp 25. 285.680,00
2. Penghargaan Masa Kerja = 10bulan upah = 10 x Rp 1.404.760,00 = Rp 14.047.600,00

3. Penggantian Hak = 15% x (Rp 25.285.680,00 + Rp 14.047.600,00) = Rp 5.899.922,00

Total Rp 45.233.202,00 (Empat Puluh Lima Juta Dua Ratus Tiga Puluh Tiga Ribu Dua Ratus Dua Rupiah), dengan demikian pertimbangan ini sekaligus mengabulkan petitum gugatan Penggugat Nomor 5.

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut selanjutnya akan dipertimbangkan dalil-dalil petitum Penggugat lainnya sebagai berikut:

Menimbang bahwa mengenai petitum angka 6 tidak beralasan hukum untuk mengabulkan putusan serta merta (*Uitvoerbaar bij voorad*), karena gugatan ini bukanlah mengenai hal-hal yang dimaksud oleh Pasal 180 (1) HIR, maka tuntutan Penggugat agar putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya kasasi maupun upaya hukum lainnya, tidak beralasan hukum untuk dikabulkan karena itu harus ditolak.

Menimbang mengenai petitum angka 7 yang pada pokoknya Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk membebaskan biaya menurut hukum yang berlaku, karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp. 150.000.000,- (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah) berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka petitum angka 7 tersebut di atas sudah sepantasnya dinyatakan diterima.

Menimbang berdasarkan pertimbangan tersebut di atas Majelis Hakim hanya mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak untuk selebihnya.

Menimbang bahwa oleh karena nilai gugatan ini lebih rendah dari Rp. 150.000.000,- (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah) maka segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara.

## **2. Analisis Penulis**

Setelah penulis membahas pertimbangan hakim seperti yang telah diuraikan di atas, terlebih dahulu kita ketahui Hubungan Kerja menurut ketentuan Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun yang dimaksud dengan Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Adapun hubungan kerja yang berdasar pada perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja pada kasus ini bahwa pekerja telah bekerja selama 34 (Tiga Puluh Empat) tahun terhitung sejak November 1983 secara terus-menerus tanpa masa tenggang sampai dengan Januari 2017, maka perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Berdasarkan bukti surat yang diajukan penggugat di persidangan, yaitu Bukti P-2 (Bukti slip gaji yang dibayarkan Tergugat kepada Penggugat) dan Bukti P-3 (Inter Office Memo yang diberikan kepada Penggugat oleh Tergugat) dimana bukti tersebut telah dikuatkan pula dengan keterangan para saksi Yatiman dan Muh. Datiyo yang mengatakan, benar Penggugat dan para saksi juga bekerja di perusahaan Tergugat. Sehingga menurut Hakim, bahwa benar hubungan antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja, dimana Tergugat

berkedudukan sebagai Pengusaha/majikan yang berkewajiban memberikan pekerjaan dan membayar gaji setiap bulan kepada Penggugat dan Penggugat berkedudukan sebagai pekerja yang berkewajiban melakukan pekerjaan sesuai dengan bagiannya yaitu bagian administrasi tabung dengan tugas mencatat nomor tabung yang keluar masuk.

Adapun inti permasalahan sehingga pekerja menggugat pengusaha untuk memperoleh hak-haknya yaitu, menurut kesaksian Yatiman dan Muh. Datiyo yang mengatakan bahwa benar pada bulan Juni 2015 Penggugat telah dirumahkan oleh Tergugat dan diberikan gaji 50% sampai bulan Juli 2016 sesuai dengan bukti P-3 Penggugat yaitu surat Inter Office Memo dari Tergugat kepada Penggugat. Berdasar keterangan para saksi Penggugat tersebut bahwa setelah bulan Juli Penggugat tidak pernah diberi gaji dan tidak ada kejelasan akan dipekerjakan kembali atau di PHK dan Penggugat pun mempertanyakan status hubungan kerjanya. Sehingga Penggugat melakukan sebuah tindakan penyelesaian awal secara bipartit dan mengajukan mediasi pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi yang dihadiri oleh Penggugat dan Tergugat, tetapi dalam usaha tersebut tidak menemukan titik penyelesaian. Kemudian dikeluarkan Risalah pada tanggal 20 Oktober 2016, bahwa dalam Risalah tersebut alasan Tergugat tidak mengeluarkan surat PHK karena tidak sanggup memenuhi tuntutan pembayaran pesangon karena tidak mempunyai kemampuan finansial untuk memenuhinya. Menurut ketentuan Pasal 1 Angka (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa adapun yang dimaksud Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan



kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Selain itu menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 93 Ayat (2) huruf (f), bahwa pengusaha wajib membayar upah, apabila pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat kesalahan sendiri dari pengusaha.

Maka, berdasarkan bukti-bukti dalam persidangan tersebut diatas, penulis berpendapat bahwa perkara Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Yyk telah sesuai dengan ketentuan/aturan-aturan yang mengatur proses perselisihan hubungan industrial, dan aturan-aturan ketenagakerjaan. Sehingga dengan adanya putusan ini maka pekerja dinyatakan telah di PHK dan Tergugat harus memenuhi kewajibannya kepada pihak Penggugat sesuai ketentuan yang telah diputuskan.

Oleh karena itu, sesuai dengan permasalahan diatas maka Hakim bertindak sebagai pemberi keputusan akhir harus berlaku adil bagi masyarakat yakni tidak hanya berdasarkan pertimbangan yuridis tetapi melihat juga pertimbangan sosiologisnya yang mengarah pada latar belakang terjadinya perselisihan sehingga dalam pengambilan keputusan ini hendaknya Majelis Hakim dapat melihat dengan cermat kesesuaian fakta-fakta yang ada, dengan alat bukti yang dihadirkan dipersidangan.

## **B. Tata Cara Pelaksanaan Putusan PHI**

Berdasarkan pada putusan Hakim diatas, sesuai dengan ketentuan Pasal 178 HIR, Pasal 189 RBG, apabila pemeriksaan perkara selesai, Majelis Hakim

karena jabatannya melakukan musyawarah untuk mengambil putusan yang akan dijatuhkan. Proses pemeriksaan dianggap selesai, apabila telah menempuh tahap jawaban dari tergugat sesuai Pasal 1121 HIR, Pasal 113 Rv, maupun duplik dari tergugat, dan dilanjutkan dengan proses tahap pembuktian dan konklusi. Jika semua tahap ini telah tuntas diselesaikan, majelis dinyatakan pemeriksaan ditutup dan proses selanjutnya adalah menjatuhkan atau pengucapan putusan. Mendahului pengucapan putusan itulah tahap musyawarah bagi majelis untuk menentukan putusan apa yang hendak dijatuhkan kepada pihak yang berpekara.

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dituntut harus dapat mandiri dan dapat melaksanakan fungsinya mulai dari pendaftaran perkara hingga eksekusi putusan dengan independen tanpa tergantung dari instansi lain ataupun instansi induk. Semenjak berlaku efektif pada 2015, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dianggap masih memiliki banyak kelemahan baik dari aspek pelaksanaan maupun secara regulatif. Kondisi demikian membuat pengaturan mengenai hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PHI tidak banyak pengaturannya dan regulasi yang ada membuat terbatasnya kewenangan PHI dalam menerima perkara. Sebagaimana Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur, PHI tidaklah memiliki hukum acara sendiri, melainkan tetap mengacu kepada hukum acara perdata pada umumnya kecuali diatur tersendiri dalam Undang-Undang PPHI. Selain itu juga dapat dibuka kemungkinan pidana yang timbul dalam hubungan perburuhan yang selama ini telah ada pengaturannya namun tidak efektif pelaksanaannya.

Seperti pada kasus diatas bahwa penggugat telah menguraikan tuntutan-tuntutannya, salah satunya sebagai berikut:

*“Bahwa tindakan Tergugat tidak membayarkan upah sejak Juli 2016 dan tidak memberikan kejelasan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat hanyalah upaya Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dan menghindar dari kewajiban membayar hak-hak Penggugat.”*

*“Bahwa sejak tahun 2012 upah yang dibayarkan Tergugat kepada Penggugat selalu di bawah ketentuan upah minimum yang berlaku. Terakhir pada tahun 2015, sebelum dirumahkan Tergugat, Penggugat hanya menerima upah sebesar RP. 900.000,00 (Sembilan Ratus Ribu Rupiah), padahal upah minimum Kabupaten Bantul pada tahun 2015 sebesar RP. 1.163.800,00 (Satu Juta Seratus Enam Puluh Tiga Ribu Delapan Ratus Rupiah).”*

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, apabila perusahaan tidak membayarkan upah maka perusahaan tersebut dapat dikenakan denda. Dalam Pasal 90 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur, apabila pengusaha tidak mampu membayar upah minimum, pengusaha dapat melakukan penangguhan. Kedua hal tersebut menurut penulis Majelis Hakim kurang cermat mengadili semua bagian tuntutan. Karena hal tersebut dapat merujuk kepada kemungkinan pidana yang timbul, apalagi pihak perusahaan berupaya untuk mem-PHK pekerja secara sepihak. Pasal 178 HIR mengatur bahwa Hakim itu wajib mengadili semua bagian tuntutan dan ia dilarang menjatuhkan keputusan atas perkara yang tidak dituntut atau memberikan lebih

dari pada yang dituntut. Padahal dengan bentuk pengadilan khusus perburuhan yang mempunyai karakteristik tersendiri, menjadi penting pengaturan yang spesifik dan khas tiap prosedur dan tata acara perselisihan di PHI.

Merujuk kepada tata cara pelaksanaan berperkara di pengadilan hubungan industrial, apabila setelah putusan pengadilan ditetapkan dan telah memperoleh kekuatan hukum tetap, tetapi pihak yang kalah tetap tidak bersedia untuk memenuhi putusan pengadilan tersebut, maka pihak yang memenangkan dapat mengajukan permohonan kepada pengadilan agar putusan dapat dijalankan. Kejadian seperti itu dapat saja terjadi di dalam praktik, karena pihak yang kalah walaupun sudah diputus oleh hakim tetap saja tidak mau berbesar hati menerima kekalahan untuk melaksanakan isi putusan dengan sukarela. Sebaiknya pihak yang kalah baik itu pihak pekerja ataupun pihak pengusaha, laksanakanlah isi putusan hakim yang terhormat tersebut secara sukarela, karena itu sudah menjadi kehendak para pihak itu sendiri membawa perselisihan untuk mendapat keadilan di muka Hakim. Seandainya pihak yang kalah tersebut tetap tidak bersedia menjalankan isi putusan hakim yang telah berkekuatan hukum tetap maka pihak yang menang dapat menempuh langkah yaitu Pertama, dengan cara mengajukan permohonan eksekusi (sita eksekutorial) ke Ketua Pengadilan yang memutus perkara pada tingkat pertama. Kedua melaporkan pihak perusahaan ke polisi. Ketiga mengajukan gugatan pailit terhadap perusahaan.

Eksekusi adalah pelaksanaan secara resmi suatu putusan pengadilan dibawah pimpinan Ketua Pengadilan Negeri. Bahwa eksekusi itu seharusnya

diperintahkan secara resmi oleh Ketua Pengadilan Negeri yang berwenang, sebagai pelaksanaan atas suatu putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap atau atas putusan yang dinyatakan dapat dijalankan serta merta walaupun belum ada putusan yang berkekuatan hukum tetap.

Eksekusi diatur dalam pasal 195 HIR/Pasal 206 RBG. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa eksekusi adalah menjalankan keputusan pengadilan atas perintah dan dengan dipimpin oleh Ketua Pengadilan Negeri tingkat pertama yang memeriksa perkara itu.<sup>1</sup>

Untuk dapat melakukan eksekusi terhadap putusan pengadilan perlu di perhatikan asas-asas eksekusi berikut ini:

a. Putusan Yang Telah Berkekuatan Hukum Tetap

Tidak semua Putusan pengadilan dapat dimohonkan eksekusi. Asas pertama yang harus dipenuhi adalah bahwa putusan pengadilan tersebut harus merupakan putusan yang telah berkekuatan hukum yang tetap. Suatu putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap adalah putusan yang tidak dilakukan atau tidak dapat diadakan upaya hukum lagi. Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan PHK dapat dimintakan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja. Oleh karena itu, putusan ini belum dapat di eksekusi. Putusan ini dapat di eksekusi apabila tidak

---

<sup>1</sup> Ugo, Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2012, hlm.184

di mintakan upaya hukum kasasi, karena dengan tidak dimintakan kasasi maka putusan tersebut menjadi putusan yang berkekuatan hukum tetap dan pasti, dan apabila putusan dimintakan upaya hukum kasasi maka menunggu adanya putusan hakim kasasi karena putusan kasasi adalah putusan yang sudah berkekuatan hukum tetap.

b. Putusan Tidak Dijalankan Secara Sukarela

Asas selanjutnya adalah terhadap putusan tersebut pihak yang kalah (Tergugat) tidak bersedia menjalankan putusan secara sukarela. Jadi eksekusi ini baru menjadi pilihan hukum setelah pihak yang kalah tidak bersedia menjalankan atau memenuhi isi putusan secara sukarela. Keengganan pihak yang kalah untuk menjalankan putusan secara sukarela menimbulkan konsekuensi hukum berupa tindakan paksa oleh pengadilan yang disebut dengan eksekusi jika pihak yang kalah ini dengan sukarela bersedia melaksanakan isi putusan pengadilan, maka eksekusi tidak di perlukan lagi. Ada beberapa manfaat apabila pihak yang kalah bersedia secara sukarela menjalankan putusan pengadilan, yaitu terlepas biaya eksekusi dan terhindar dari kerugian moral. Oleh karena itu, melaksanakan putusan secara sukarela adalah lebih baik dari pada menunda-nunda pelaksanaan putusan atau tidak bersedia melaksanakan putusan pada akhirnya nanti pasti juga dilakukan upaya paksa oleh pengadilan atau eksekusi dengan bantuan alat kekuasaan Negara.

c. Putusan Yang Bersifat *Condemnatoir* (penghukuman)

Asas yang lain adalah putusan yang berkekuatan hukum tetap tersebut harus bersifat kondemnatori. Hanya putusan bersifat kondemnator saja yang bisa menjalankan eksekusi, yaitu putusan yang amarnya mengandung unsur penghukuman terhadap diri penggugat.

Setelah suatu putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap, artinya tidak dapat diadakan upaya hukum lagi dan pihak yang kalah itu tidak mau atau lalai memenuhi isi putusan dengan suka rela, maka pihak yang memenangkan perkara mengajukan permohonan kepada ketua pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang berwenang atau memeriksa perkara pada tingkat pertama untuk melaksanakan keputusan tersebut. Surat permohonan tersebut di kenal dengan nama Permohonan Teguran (*Aanmaning*).

Permohonan Eksekusi juga dalam pengajuan permohonan *Aanmaning* harus melampirkan foto copy salinan putusan yang akan dimohonkan eksekusi, seperti anjuran lembaga mediasi, konsiliasi, arbitrase, perjanjian bersama, putusan pengadilan hubungan industrial dan putusan kasasi.

Apabila pihak yang dikalahkan sudah dipanggil dan juga tidak menghadap atau tetap tidak bersedia melaksanakan putusan secara sukarela, maka permohonan eksekusi dapat diminta kepada ketua pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri untuk melaksanakan sita eksekusi. Permohonan tersebut dilakukan secara tertulis melalui surat permohonan

eksekusi. Surat permohonan eksekusi harus memuat dengan jelas objek-objek yang diminta diletakkan sita eksekusi, yaitu:

- a. Nama objek eksekusi
- b. Jenis objek eksekusi
- c. Jumlah objek eksekusi
- d. Alamat objek eksekusi
- e. Identitas objek eksekusi

Peletakan sita eksekusi harus mendahulukan terhadap sejumlah barang bergerak milik yang kalah, baru kemudian apabila barang bergerak tidak mencukupi maka dapat disita barang tidak bergerak milik yang kalah. Nilai barang yang disita itu harus sebanding dengan ongkos pelaksanaan putusan.

Setelah sita eksekusi dijalankan, maka langkah selanjutnya dilakukan lelang terhadap barang yang telah di sita eksekusi, untuk itu permohonan eksekusi harus memajukan surat permohonan lelang kepada ketua pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang berwenang.

Untuk melaksanakan lelang eksekusi, maka pihak pemohon eksekusi terlebih dahulu harus membayar pajak biaya lelang eksekusi (untuk perkara hubungan industrial yang dikenakan biaya adalah nilai gugatannya di atas RP. 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) setelah biaya dibayar, barulah lelang eksekusi dapat dilaksanakan.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Ugo, Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2012, hlm.185-190.



Realitas menunjukkan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial belum berfungsi optimal dan sesuai harapan, dikarenakan para pelaksananya belum menjalankan tugas dan fungsinya secara baik. Sebagai lembaga yang sangat didambakan jasanya oleh masyarakat industrial untuk mewujudkan system peradilan yang adil, cepat dan murah, tapi nyatanya belum didukung oleh sarana operasional yang memadai. Pada kasus diatas ketika pemeriksaan oleh Majelis Hakim, bahwa pembuktian suatu kasus seluruhnya tergantung kepada para pihak yang berperkara. Ketika pihak yang berperkara tidak dapat menghadirkan bukti, maka gugatan yang berperkara hanya dikabulkan sebagian tanpa melihat dari sisi keadilan itu sendiri.

Mengenai cita pengadilan yang bertujuan menyelesaikan perkara dengan cepat, tepat, adil, dan biaya murah, Undang-Undang PPHI sesungguhnya mengamanatkan agar perselisihan hubungan industrial dapat di selesaikan dalam tempo 150 hari. Namun pada kasus diatas ternyata hal tersebut sulit diwujudkan, dikarenakan umumnya setiap perkara untuk sampai pada tahap eksekusi terhambat oleh upaya pihak yang kalah untuk kasasi ke MA. Karena itu untuk mencapai putusan yang siap eksekusi selain tidak mudah juga diperlukan waktu yang tidak sedikit.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan putusan pengadilan hubungan industrial tidak dapat dilakukan secara efektif terhadap pelaksanaan putusan yaitu:

- a. Faktor peraturan adanya amar putusan yang tidak dapat dilaksanakan secara riil.

- b. Rendahnya ancaman hukuman terhadap pihak yang melanggar putusan.
- c. Kurangnya pemahaman terhadap ketentuan-ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Mengenai hal kelembagaan, nyatanya lembaga penyelesaian sengketa hubungan industrial belum sesuai dengan harapan masyarakat industrial khususnya pekerja, karena cenderung mengutamakan PHI sebagai wadah untuk mencari keadilan.

Tidak banyak aturan hukum yang memihak kepada rakyat, karena masih banyak aturan hukum yang melindungi kepentingan penguasa dan pengusaha. Akibat dari politik pembangunan ada ketimpangan antara pembangunan ekonomi dan pembangunan hukum. Contoh satu paket kebijakan yang tidak berpihak kepada masyarakat adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Secara normatif, tujuan dari Undang-Undang tersebut adalah untuk memberikan keadilan bagi semua pihak, baik pekerja maupun pengusaha, namun pada tataran implementasinya, Undang-Undang tersebut malah mempersulit pekerja untuk memperoleh rasa keadilan.

Paket Undang-Undang dibidang ketenagakerjaan, seharusnya saling mendukung satu sama lain, namun pada implementasinya, kebijakan pemerintah untuk menyelesaikan permasalahan hubungan industrial melalui PHI tidak mendukung terciptanya keadilan bagi semua pihak, terutama pekerja. Meskipun pengaturan tentang perlindungan hak-hak pekerja telah diatur sedemikian rupa, pada pelaksanaannya masih saja ada perselisihan dan konflik

yang muncul antara pengusaha dan pekerja. Perselisihan dibidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan.