

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Negara Indonesia adalah Negara Hukum, sebagaimana terdapat dalam Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945 Pasal 1 Ayat 3, yang memiliki makna bahwa segala aspek dalam kehidupan berbangsa dan bernegara diatur oleh hukum itu sendiri. Salah satu prinsip penting dari Negara Hukum adalah adanya penyelenggaraan kekuasaan kehakiman yang merdeka dan bebas dari pengaruh penguasaan lainnya untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakan hukum dan keadilan. Mengenai kekuasaan kehakiman secara lengkap termuat dalam Bab 1 Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman yang berbunyi, “ Kekuasaan Kehakiman adalah kekuasaan negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 demi terselenggaranya Negara Hukum Indonesia”¹.

Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman Pasal 2 menerangkan bahwa :

Peradilan dilakukan “Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa”, Peradilan Negara menerapkan dan menegakan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila, Semua peradilan diseluruh wilayah Negara Republik Indonesia adalah Peradilan Negara yang diatur dengan Undang- Undang,
Peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat, dan biaya ringan.

Menurut Yahya Harahap dalam bukunya ruang lingkup permasalahan eksekusi bidang perdata, pelaksanaan kekuasaan kehakiman diwujudkan dengan pelaksanaan putusan pengadilan yang tidak lain adalah eksekusi. Eksekusi merupakan pelaksanaan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap (inkracht). Putusan yang telah

¹ Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman

berkekuatan hukum tetap (inkracht) adalah putusan Pengadilan Negeri yang berperkara, putusan perdamaian, putusan verstek yang terhadapnya tidak diajukan verzet atau banding, putusan Pengadilan Tinggi yang diterima oleh kedua belah pihak atau tidak dimohonkan kasasi².

Pelaksanaan putusan ialah tindakan yang dilakukan secara paksa terhadap pihak yang kalah dalam perkara. Eksekusi harus dilaksanakan terhadap objek sengketa setelah adanya keputusan yang dikeluarkan yang berkekuatan hukum. Eksekusi sebagai tindakan hukum yang dilakukan oleh pengadilan kepada pihak yang kalah dalam suatu perkara merupakan aturan dan tata cara lanjutan dari proses perkara. Oleh karena itu eksekusi tidak lain daripada tindakan yang berkesinambungan dari keseluruhan proses hukum acara perdata.

Eksekusi merupakan suatu kesatuan yang tidak terpisahkan dari pelaksanaan tata tertib beracara yang terkandung dalam HIR atau RBG. Setiap orang yang ingin mengetahui pedoman aturan eksekusi harus merujuk ke dalam peraturan perundang-undangan yaitu HIR atau RBG. Eksekusi merupakan kewajiban yang masih harus dijalankan oleh pengadilan sebagaimana yang diisyaratkan dalam Pasal 54 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman yang menyatakan bahwa “Pelaksanaan putusan pengadilan dalam perkara perdata dilakukan oleh panitera dan jurusita dipimpin oleh ketua pengadilan”. Sedangkan Pasal 54 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tersebut menyatakan bahwa “ Putusan pengadilan dilaksanakan dengan memperhatikan nilai kemanusiaan dan keadilan”. Selain aturan yang terdapat dalam Undang- Undang Nomor 48 Tahun 2009 tersebut, ketentuan eksekusi juga diatur dalam Pasal 195- Pasal 208 HIR dan Pasal 224-225 HIR.

² M. Yahya Harahap, ruang lingkup permasalahan eksekusi bidang perdata, Sinar Grafika, Jakarta, 2006 hlm.1

Menurut penjelasan pasal 195 HIR, pada dasarnya eksekusi akan segera dilakukan terhadap objek sengketa setelah adanya keputusan hukum yang tetap. Dalam perkara perdata oleh karena pihak yang menang telah memperoleh keputusan hakim yang menghukum pihak lawannya maka ia berhak dengan alat-alat yang telah yang diperbolehkan oleh undang-undang untuk memaksa pihak lawan guna mematuhi keputusan hakim itu³. Hak ini memang sudah selayaknya, sebab kalau tidak ada kemungkinan untuk memaksa orang yang dihukum maka peradilan akan tidak ada gunanya. Lazimnya pihak yang kalah, dengan kemauan sendiri memenuhi keputusan itu, akan tetapi sering juga terjadi, bahwa terhakum tidak mau mematuhi keputusan itu. Dalam hal ini tidak ada jalan lain bagi pihak yang menang dari pada menggunakan haknya itu dengan perantaraan hakim untuk melaksanakan putusan tersebut, akan tetapi putusan itu harus benar-benar telah dapat dijalankan, telah memperoleh kekuatan pasti, artinya semua jalan hukum untuk melawan keputusan itu sudah dipergunakan, atau tidak dipergunakan karena lewat waktunya, kecuali kalau putusan itu dinyatakan dapat dijalankan dengan segera, walaupun ada perlawanan, banding atau kasasi. Ia lalu mengajukan permohonan dengan lisan atau dengan surat kepada Hakim Pengadilan Negeri yang menjatuhkan keputusan itu untuk eksekusi, sebab eksekusi itu dilakukan atas perintah dan di bawah pimpinan hakim.

Namun hal ini berbeda dengan fakta hukum yang terjadi di Kota Kupang, dalam perkara Pemutusan Hubungan kerja (PHK) yang dilakukan pihak Yayasan Pendidikan Dua Puluh Desember yang menaungi Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Kupang terhadap 11 (sebelas) orang karyawan yang bekerja di Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Kupang. Terhadap perkara ini telah memperoleh keputusan yang telah berkekuatan hukum tetap. Namun pelaksanaan putusan (eksekusi) belum dilaksanakan.

³Penjelasan Pasal 195 HIR

Berdasarkan wawancara penulis kepada salah satu karyawan yang di PHK dalam pengumpulan data penelitian diketahui bahwa PHK yang dilakukan terhadap 11 (sebelas) orang karyawan ini dilakukan secara sepihak oleh pihak yayasan. Karena tidak puas dengan hal ini para karyawan mendatangi yayasan. Namun tidak mendapat kejelasan. Setelah itu karyawan mendatangi Depnakertrans (Departemen Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi). Depnakertrans kemudian memperhitungkan tentang hak-hak yang harus dipenuhi terhadap karyawan yang di PHK, tetapi yayasan tidak membayar atau memenuhi kewajiban untuk membayar hak-hak karyawan tersebut. Karena ingin hak-haknya dipenuhi maka para karyawan menempuh jalur hukum dengan melaporkan kasus tersebut ke pengadilan Hubungan Industrial. Dari ke 11 (sebelas) karyawan tersebut diketahui bahwa terdapat 2 karyawan yang tidak melanjutkan tuntutan tersebut satu diantaranya sempat melakukan penuntutan namun akhirnya berhenti. Kasus ini kemudian menjalankan sidang yang kemudian menghasilkan Putusan pada Tahun 2012 bahwa pihak Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) yang bernaung dibawah Yayasan Pendidikan Dua Puluh Desember harus membayar hak-hak dari 9 orang karyawan yang di PHK.

Dalam putusan terhadap perkara tersebut, pihak pengadilan mengeluarkan putusan dalam eksepsi bahwa menolak eksepsi tergugat seluruhnya dan dalam pokok perkara yakni:

1. Mengabulkan gugatan para penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan para penggugat adalah karyawan sah dan tetap pada tergugat;
3. Menyatakan tergugat telah melanggar Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan para penggugat;
4. Menyatakan hubungan kerja antara para penggugat dengan tergugat putus terhitung, sejak bulan Agustus 2011

No .	Nama penggugat	Uang pesango n Rp.	Uang penghargaa n masa kerja Rp.	Uang penggantia n hak Rp.	Kekuranga n pembayara n upah Rp.	Total
-----------------	-----------------------	-----------------------------------	---	--	---	--------------

5. Menghukum tergugat untuk membayar hak para penggugat sebagaimana tersebut dalam table perhitungan di bawah ini;

1.	DOMINGGUS KASE 01 Ags 1986 s/d 25 Ags 2011 = 25 thn	7.650.00 0,-	8.850.000,-	2.475.000,-	151.424,-	19.126 .424,-
2.	YOHANES LOE 01 Ags 1986 s/d 25 Ags 2011=25 thn	8.385.76 8,-	9.317.520,-	2.655.493,-	-	20.358 .781,-
3.	ROSADIANA A. LEO 01 Juli 1987 s/d 25 Ags 2011 =24 thn	9.745.21 8,-	10.828.020, -	3.085.985,-	-	23.659 .223,-
4.	DAMIANUS LIU O1 Okt 1990 s/d 25 Ags 2011 =21 thn	7.985.62 8,-	7.098.336,-	2.262.594,-	-	17.346 .558,-
5.	ADRIANA SALUKH 01 Apr 1991 s/d 25 Ags 2011=21 thn,4 bln	9.265.05 0,-	8.235.600,-	2.635.097,-	-	20.125 .747,-
6.	WILHELMUS P. RATO 01 Jan 1993 s/d 25 Ags 2011 =17 thn, 8 bln	7.827.62 4,-	5.218.416,-	1.956.906,-	-	15.002 .946,-
7.	UNISIMUS KASE 01 Apr 1995 s/d 25 Ags 2011= 16 thn	7.895.34 0,-	5.263.560,-	1.973.835,-	-	15.132 .735,-

8.	SEFNAT TANAU 01 Apr 2004 s/d Ags 2011 =7 thn, 4 bln	6.800.00 0,-	2.550.000,-	1.402.500,-	8.500.000,-	19.252 .500,-
9.	DONCI SAULFETO 01 Apr 2004 s/d 25 Ags 2011 = 7 thn, 4 bln	6.800.00 0,-	2.550.000,-	1.402.500,-	8.500.000,-	19.252 .500,-
	TOTAL	72.354.6 28,-	59.911.452, -	19.934.910, -	17.151.424, -	169.25 7.414,-

Jumlah keseluruhan hak para penggugat yang wajib dibayar oleh tergugat adalah :

Rp.169.257.414,- (*seratus enam puluh Sembilan juta dua ratus lima puluh tujuh ribu empat ratus empat belas rupiah*).

6. Menolak gugatan penggugat selain dan selebihnya;

7. Menghukum para penggugat untuk membayar biaya perkara ini sebesar
Rp.391.000,-(tiga ratus Sembilan puluh satu ribu rupiah)

Terhadap putusan ini tergugat mengajukan banding namun ditolak MA. Dengan demikian putusan ini telah berkekuatan hukum tetap dan harus di eksekusi. Kepada karyawan yang di PHK, pihak Yayasan Pendidikan Dua Puluh Desember telah melakukan panjar pembayaran hak masing-masing orang senilai 3 juta dengan perjanjian akan dilunasi selambat-lambatnya pada tanggal 6 oktober 2014. Namun sampai saat ini pemenuhan hak-hak dari karyawan yang di PHK belum dilakukan. Itu berarti adanya hambatan terhadap eksekusi kasus tersebut.

Dari latar belakang yang telah di uraikan di atas, Penulis ingin meneliti tentang
**“Hambatan-Hambatan Eksekusi Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Pada Yayasan Pendidikan Dua Puluh Desember Di Kota Kupang
(Studi Kasus Dalam Perkara No. 06/G/2012/PHI/PN.Kupang)”**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka yang menjadi permasalahan penelitian ini adalah :

1. Hambatan-hambatan apakah yang terjadi dalam eksekusi perkara pemutusan hubungan kerja pada Yayasan Pendidikan Dua Puluh Desember ?
2. Upaya-upaya apakah yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam eksekusi perkara pemutusan hubungan kerja pada Yayasan Dua Puluh Desember ?

1.3 TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

1.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- a. Hambatan-hambatan yang terjadi dalam eksekusi perkara pemutusan hubungan kerja pada Yayasan Pendidikan Dua Puluh Desember di Kota Kupang.
- b. Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam eksekusi perkara pemutusan hubungan kerja di Kota Kupang.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

a. Bagi Para Pekerja

Penelitian ini bermanfaat bagi para pekerja agar mengetahui kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi dan mengetahui hak-hak yang harus mereka tuntut atas pekerjaan mereka.

b. Bagi Yayasan

Penelitian ini bermanfaat bagi pihak yayasan agar dapat mengetahui kewajiban yang harus dijalankan untuk memenuhi hak-hak dari para pekerja dan dapat mengetahui peraturan hukum yang harus dijalankan serta menambah pemahaman apa yang akan dilakukan nantinya berkaitan dengan pekerja yang di PHK.

c. Bagi Pihak Pengadilan

Penelitian ini bermanfaat bagi pihak pengadilan untuk kemudian lebih bertindak secara tegas dalam pelaksanaan putusan, dalam rangka memenuhi hak-hak dari para pekerja yang di PHK.

d. Bagi Masyarakat

Penelitian ini bermanfaat bagi masyarakat agar masyarakat lebih memahami mengenai peraturan yang berkaitan dengan pelaksanaan putusan pengadilan dan memahami mengenai hak-hak pekerja serta hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

e. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini bermanfaat bagi penelitian selanjutnya agar dapat dijadikan panduan bagi pelaksanaan penelitian selanjutnya.

1.4 KERANGKA PEMIKIRAN

Dalam kerangka pemikiran ini calon peneliti dapat memaparkan pemikiran para ahli dan peraturan perundang-undangan dalam rangka membangun mutu penulisan.

1.4.1 Hambatan Pelaksanaan Eksekusi Putusan Pengadilan

Pelaksanaan putusan merupakan hal yang harus dijalankan setelah adanya putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Putusan yang telah

ditetapkan merupakan hukum yang ditaati dan dilaksanakan oleh para pihak yang berkepentingan dalam perkara. Bagi para pihak yang merasa kepentingannya dirampas, menuntut keadilan melalui pengadilan dan pengadilan memenuhi tuntutan itu lewat suatu keputusan kepada mereka yang kalah harus tunduk terhadap putusan tersebut. Apabila tidak dilakukan dengan sukarela maka eksekusi diperlukan. Disini dibutuhkan keberanian dan kesadaran hukum dari semua pihak yang berkepentingan dalam perkara. Hal ini penting berkaitan dengan upaya penegakan hukum.

Berkaitan dengan upaya penegakan hukum Achmad Sanusi menegaskan “kesadaran hukum mempunyai korelasi positif dengan ketaatan hukum. Makin tinggi kesadaran hukum seseorang apakah ia selaku pribadi atau pejabat negeri, maka makin tinggi ketaatan hukumnya. Dengan begitu dapat diharapkan kepentingan-kepentingan pribadi, kelompok masyarakat dan negara akan terjamin menurut hukum. Sebaliknya kesadaran hukum yang rendah cenderung pada pelanggaran hukum dengan berbagai kemungkinan kerugian yang diderita”⁴.

Dalam pelaksanaan putusan pengadilan juga mempunyai berbagai hambatan. Hambatan itu baik yang bersifat internal maupun eksternal.

a. Hambatan-hambatan karena faktor internal

Hambatan-hambatan karena faktor internal dapat saja terjadi karena ketidaksempurnaan dalam memeriksa, mengadili, dan memutuskan suatu perkara yang akhirnya akan berpengaruh terhadap pelaksanaan putusan. Misalnya hambatan karena adanya amar putusan yang tidak jelas.

b. Hambatan yang bersifat eksternal

⁴ Sudiknoartikel.blogspot.com, Meningkatkan Kesadaran hukum Masyarakat, Kamis 10 Januari 2019

Hambatan yang bersifat eksternal terjadi karena pengaruh yang berasal dari luar pengadilan seperti objek eksekusi berada pada pihak ketiga, hambatan karena intervensi penguasa, dan hambatan yang terjadi dilapangan.

Untuk mengatasi hambatan itu dibutuhkan kesadaran dari berbagai pihak yang berkepentingan dalam perkara khususnya pihak yang kalah dalam perkara. Hambatan-hambatan mana terjadi disebabkan oleh beberapa faktor. Antara lain faktor teknis dan non teknis.

Lebih lanjut Djazuli Bachar ,mengkalsifikasikan faktor-faktor hambatan itu antara lain ⁵:

- a. Hambatan-hambatan karena undang-undang
- b. Hambatan karena bunyi/redaksi putusan
- c. Hambatan karena putusan-putusan sering bertentangan
- d. Hambatan dilapangan
- e. Hambatan karena intervensi penguasa
- f. Adanya penetapan tidak dapat di eksekusi

Sedangkan menurut Ateng Afandi dan Wahyu Afandi ketidaklancaran pelaksanaan putusan pengadilan disebabkan oleh:⁶

- a. Adanya putusan yang deklaratator
- b. Obyek eksekusi berada ditangan pihak ke tiga
- c. Amar putusan kurang jelas batas-batasannya
- d. Obyek eksekusi berubah status menjadi milik negara.

Eksekusi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia eksekusi merupakan pelaksanaan putusan hakim, pelaksanaan hukuman badan peradilan, khususnya

⁵ www.academi.edu, dalam buku Djazuli Bachar, Putusan Perkara Perdata Segi Hukum Dan Penegakan Hukum, Akademia Pressindo, Jakarta, 1987

⁶ Ateng Afandi dan Wahyu Afandy, Tentang Pelaksanan Putusan Hakim Perdata, 1983

hukum mati: yang terdakwa sudah menjalani hukumannya, penjualan harta orang karena berdasarkan penyitaan. Eksekusi merupakan akhir dari gugatan perkara perdata dimana putusan hakim yang telah mempunyai putusan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) dilaksanakan. Eksekusi sebagai tindakan hukum yang dilaksanakan oleh pengadilan kepada pihak yang kalah dalam suatu perkara merupakan aturan-aturan dan tata cara lanjutan dari proses pemeriksaan perkara⁷. Menurut Subekti dan Retno Wulan Sutanto menterjemahkan istilah *executie* (eksekusi) kedalam bahasa Indonesia dengan istilah pelaksanaan putusan. Pembakuan istilah pelaksanaan putusan sebagai kata ganti eksekusi dianggap sudah tepat, sebab jika bertitik tolak dari ketentuan bab kesepuluh bagian kelima HIR atau title keempat bagian ke empat RBg, pengertian eksekusi sama dengan tindakan “menjalankan putusan”. Menjalankan putusan pengadilan tidak lain daripada melaksanakan isi putusan pengadilan dengan bantuan alat-alat negara apabila pihak yang kalah tidak mau menjalankan secara sukarela⁸. Dalam ketentuan Pasal 178 HIR, Pasal 189 RBg, berakhirnya proses pemeriksaan suatu perkara dipengadilan adalah dengan dijatuhkannya putusan, dalam hubungan ini majelis hakim karena jabatannya setelah bermusyawarah menjatuhkan putusan. Itulah sebabnya dikatakan bahwa para pihak yang berperkara perdata dipengadilan pada akhirnya mengharapkan adanya putusan karena dengan adanya putusan pengadilan itu diharapkan permasalahan diantara para pihak terpecahkan atau ditemukan penyelesaiannya. Atas apa yang telah diputus oleh pengadilan tersebut, pihak yang menang tentu saja berharap untuk dapat dilaksanakannya (eksekusi) sebab jika tidak dilaksanakan putusan pengadilan itu tidak bermakna. Dalam hal putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van*

⁷ www.academi.edu, Hukum Eksekusi Perdata, Rabu 21 November 2018

⁸ Lilyk Mulyadi, seraut wajah “Putusan Hakim Dalam Hukum Acara Perdata Indonesia”, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016, hlm 314

gewijsde) tersebut dilaksanakan secara sukarela oleh pihak yang dikalahkan, sudah barang tentu hal tersebut tidak menimbulkan persoalan⁹. Dalam hubungannya dengan persoalan pihak yang dikalahkan tidak bersedia untuk secara sukarela melaksanakan putusan pengadilan, maka pihak tersebut mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan, yang pada gilirannya pengadilan akan melaksanakannya secara paksa. Dari uraian tersebut kiranya diperoleh pemahaman bahwasanya pengertian eksekusi adalah melaksanakan isi putusan pengadilan atau pelaksanaan putusan sebagaimana istilah tersebut dipergunakan oleh Subekti, Retnowulan Sutantio, dan juga M. Yahya Harahap¹⁰.

Perihal eksekusi atau pelaksanaan putusan pengadilan diatur dalam ketentuan bagian V HIR/RBg, dengan judul tentang menjalankan putusan dari ketentuan itu diperoleh pemahaman tentang asas-asas eksekusi yang meliputi:¹¹

1. Menjalankan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap.
2. Putusan tidak dijalankan dengan sukarela
3. Putusan yang dapat dieksekusi bersifat kondemnatoir
4. Eksekusi atas perintah ketua pengadilan negeri

Pada dasarnya pengertian eksekusi tersebut bersumber pada ketentuan bab kesepuluh, bagian kelima HIR atau bagian keempat RBg, yang berasal dari kalimat “tenuitvoer legging van vonnissen”. Dalam kaitannya dengan pelaksanaan putusan pengadilan yang dilakukan oleh pihak pengadilan atas permohonan pihak, tentu saja hal itu dilakukan “secara paksa”, mengingat pihak tereksekusi tidak bersedia melaksanakannya secara sukarela (execution force).¹²

1.4.2 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

⁹ *Ibid*, hlm 313

¹⁰ Lilik Mulyadi, putusan hakim dalam hukum acara perdata Indonesia, Loc.cit

¹¹ M. Yahya Harahap, “Ruang lingkup permasalahan eksekusi bidang perdata”, edisi kedua, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm.6

¹² Lilik Mulyadi, seraut wajah” putusan hakim dalam hukum acara perdata Indonesia”, Loc.cit

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, pihak perusahaan dapat saja melakukan PHK dalam berbagai kondisi seperti di bawah ini¹³:

a. Pengunduran Diri Secara Baik-Baik Atas Kemauan Sendiri

Bagi pekerja yang mengundurkan diri secara baik-baik tidak berhak mendapat uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat 2. Yang bersangkutan juga tidak berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat 3 tetapi berhak mendapatkan uang penggantian hak mendapatkan 1 kali ketentuan Pasal 156 Ayat 4. Apabila pekerja tersebut mengundurkan diri secara mendadak tanpa mengikuti prosedur sesuai ketentuan yang berlaku (diajukan 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri) maka pekerja tersebut hanya mendapatkan uang penggantian hak. Tetapi kalau mengikuti prosedur maka pekerja tersebut mendapatkan uang pisah yang besar nilainya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau peraturan perusahaan.

b. Pengunduran Diri Secara Tertulis Atas Kemauan Sendiri Karena Berakhirnya Hubungan Kerja

Bagi pekerja kontrak yang mengundurkan diri karena masa kontrak berakhir, maka pekerja tersebut tidak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 154 Ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat 3 juga uang pisah tetapi berhak atas penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat 4.

c. Pengunduran Diri karena Mencapai Usia Pensiun.

¹³ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Mengenai batasan usia pensiun perlu disepakati antara pengusaha dan pekerja dan dituangkan dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Batasan usia pensiun yang dimaksud adalah penentuan usia berdasarkan usia kelahiran dan berdasarkan jumlah tahun masa kerja.

d. Pekerja Melakukan Kesalahan Berat

Kesalahan yang termasuk dalam kategori kesalahan berat:

1. Pekerja telah melakukan penipuan, pencurian, penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.
2. Pekerja memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
3. Pekerja mabuk, minum-minuman keras, memakai atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat aktif lainnya, dilingkungan kerja.
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi, teman sekerja atau perusahaan dilingkungan kerja.
6. Membujuk teman sekerja atau perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-undang.
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau perusahaan dalam keadaan bahaya ditempat kerja.
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
10. Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam hukuman pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

11. Pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya berdasarkan kesalahan berat hanya dapat memperoleh uang pengganti hak sedang bagi pekerja yang tugas dan fungsi tidak mewakili kepentingan perusahaan secara langsung, selain memperoleh uang pengganti, juga diberikan uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

e. Pekerja Ditahan Pihak Yang Berwajib.

Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja setelah 6 (enam) bulan tidak melakukan pekerjaan yang disebabkan masih dalam proses pidana. Dalam ketentuan bahwa perusahaan wajib membayar kepada pekerja atau buruh uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ditambah uang pengganti hak. Untuk Pemutusan Hubungan Kerja ini tanpa harus ada penetapan dari lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial tetapi apabila Pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum 6 (enam) bulan dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, perusahaan wajib mempekerjakan kembali.

f. Perusahaan-Perusahaan Mengalami Kerugian

Apabila perusahaan bangkrut dan ditutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja. Syaratnya adalah harus membuktikan kerugian tersebut dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik. Dan perusahaan wajib memberikan uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan dan uang pengganti hak.

g. Pekerja Mangkir Terus Menerus

Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja apabila pekerja tidak masuk selama 5 hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti-bukti yang sah meskipun telah dipanggil 2 kali secara patut dan tertulis oleh perusahaan. Dalam situasi seperti ini, pekerja dianggap telah mengundurkan diri. Keterangan dan bukti yang sah yang menunjukkan alasan pekerja tidak masuk, harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja masuk kerja dan untuk panggilan patut diartikan bahwa panggilan dengan tenggang waktu paling lama 3 hari kerja dengan di alamatkan pada alamat pekerja yang bersangkutan atau alamat yang dicatatkan pada perusahaan. Pekerja yang di-PHK akibat mangkir, berhak menerima uang pengganti hak dan uang pisah yang besarnya dalam pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.

h. Pekerja Meninggal Dunia

Hubungan kerja otomatis akan berakhir ketika pekerja meninggal dunia. Perusahaan berkewajiban untuk memberikan uang yang besarnya 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Adapun sebagai ahli waris janda/duda atau kalau tidak ada anak atau juga tidak ada keturunan garis lurus keatas/kebawah selam tidak diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama.

i. Pekerja Melakukan Pelanggaran

Di dalam hubungan kerja ada suatu ikatan antara pekerja dengan perusahaan yang berupa perjanjian kerja , peraturan perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat oleh perusahaan atau secara bersama-sama antara pekerja/serikat pekerja dengan perusahaan, yang isinya minimal hak dan kewajiban masing-masing pihak

dan syarat-syarat kerja, dengan perjanjian yang telah disetujui oleh masing-masing pihak diharapkan didalam implementasinya tidak dilanggar oleh salah satu pihak. Pelanggaran terhadap perjanjian yang ada tentunya ada sanksi yang berupa teguran lisan atau surat tertulis, sampai ada juga yang berupa surat peringatan. Sedang untuk surat peringatan tertulis dapat dibuat surat peringatan ke I, ke II, sampai ke III. Masing-masing berlakunya surat peringatan selama 6 (enam) bulan sehingga apabila pekerja sudah diberi peringatan sampai 3 (tiga) kali berturut-turut dalam 6 (enam) bulan terhadap pelanggaran yang sama maka berdasarkan peraturan yang ada kecuali ditentukan lain yang ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, Perjanjian kerja Bersama, maka perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Perusahaan Berkewajiban memberikan uang pesangon 1 dari ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan dan uang pengganti hak yang besarnya ditentukan dalam peraturan yang ada.

j. Perubahan Status, Penggabungan, Pelemburan atau Perubahan Kepemilikan

Bagi pekerja yang diakhiri hubungan kerjanya karena alasan tersebut di atas maka Pekerja yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya, pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja 1 kali sesuai Pasal 156 Ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat 4 dan tidak berhak mendapatkan uang pisah. Perusahaan tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya maka bagi pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 Ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja Pasal 156 Ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4 dan tidak berhak mendapat uang pisah.

k. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi

Bagi pekerja yang mengakhiri hubungan kerjanya karena efisiensi maka pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 Ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat 3 dan uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 Ayat 4 tetapi tidak berhak mendapatkan uang pisah.

1.4.3 Proses Penyelesaian Perkara Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah suatu system hubungan yang berbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsure pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945¹⁴. Perselisihan hubungan industrial 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 kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat Buruh dalam satu perusahaan. Perselisihan hubungan industrial diharapkan dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit, Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme mediasi atau konsiliasi. Bila mediasi dan konsiliasi gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dimintakan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial¹⁵.

Berdasarkan pasal 3 ayat 1 UU No. 2 Tahun 2004, perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh atau antara serikat pekerja / serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih¹⁶. Perundingan

¹⁴ Ugo dan Pujiyo, Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 3

¹⁵ Gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/serikat-pekerja/hubungan-industrial, 12 Februari 2019, 13.57

¹⁶ Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Bipartit adalah perundingan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian melalui perundingan bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak perundingan dilaksanakan. Apabila perundingan bipartit mencapai kesepakatan maka para pihak wajib membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan di kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian konsiliasi dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan yang disebut sebagai konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja, dimana konsiliator tersebut akan menengahi pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai. Jenis Perselisihan yang dapat diselesaikan melalui konsiliasi antara lain : untuk perselisihan kepentingan, perselisihan PHK atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Mediasi hubungan industrial 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. Proses mediasi dibantu oleh seorang mediator hubungan industrial, yang merupakan pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat – syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja¹⁷.

Menurut pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai kompetensi absolut untuk memeriksa dan memutus : Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak, Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan, Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja,

¹⁷ Spn-or-id.cdn.ampproject.org ,12 Februari 2019 15:23

Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan¹⁸.

1.4.4 Ketenagakerjaan

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja, pekerja atau buruh mempunyai kesempatan yang sama tanpa ada diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa ada diskriminasi dari pengusaha¹⁹.

Para pihak dalam ketenagakerjaan memiliki hak dan kewajiban. Kewajiban pihak-pihak dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja secara umum diatur sebagai berikut²⁰:

a. Kewajiban pengusaha

1. Terhadap pekerja/buruh yang baru masuk, pengusaha wajib menunjukan dan menjelaskan hal-hal: tentang kondisi dan bahaya yang dapat timbul dilingkungan kerja, semua alat pengaman dan perlindungan yang digunakan, cara dan sikap yang aman dalam melakukan pekerjaan, memeriksa kesehatan, baik fisik maupun mental pekerja yang bersangkutan.

¹⁸Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perkara Hubungan Industrial

¹⁹Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²⁰ Abdul Khamik., "Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, cetakan ke-4 edisi revisi, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 112

2. Terhadap pekerja/buruh yang telah atau sedang dipekerjakan : melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan kerja, penanggulangan kebakaran, pemberian P2K3 dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya, memeriksakan kesehatan pekerja secara berkala.
 3. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh pekerja atau buruh.
 4. Memasang gambar dan undang-undang keselamatan dan kesehatan kerja serta bahan pembinaan lainnya ditempat kerja sesuai petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
 5. Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan kerja termasuk peledakan, kebakaran, dan akibat kerja yang terjadi ditempat kerja kepada kantor departemen tenaga kerja.
 6. Membayar biaya pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja ke kantor perbendaharaan negara setempat setelah mendapat penetapan besarnya biaya oleh kantor wilayah departemen tenaga kerja setempat.
 7. Menaati semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku ditempat kerja yang bersangkutan.
- b. Kewajiban dan hak pekerja
1. Kewajiban pekerja atau buruh
 - a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja
 - b. Memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan

- c. Memenuhi dan menaati persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan diperusahaan yang bersangkutan.
2. Hak pekerja/buruh
- a. Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan diperusahaan yang bersangkutan
 - b. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat kesehatan dan keselamatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak dipenuhi.

1.5 METODE PENELITIAN

1.5.1 Metode Pendekatan

Penelitian ini adalah penelitian hukum empiris dengan menggunakan pendekatan studi kasus yaitu penelitian yang dilakukan terfokus pada suatu kasus tertentu untuk diamati dan dianalisis secara cermat. Pendekatan studi kasus digunakan untuk mengetahui hambatan internal dan hambatan eksternal yang berkaitan dengan pelaksanaan eksekusi putusan pengadilan dalam masyarakat dan upaya untuk menanggulangi hambatan-hambatan tersebut²¹.

1.5.2 Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu memaparkan dan menjelaskan data yang ditemukan dalam penelitian²².

1.5.3 Aspek Yang Diteliti

- a. Hambatan-hambatan dalam eksekusi perkara Pemutusan Hubungan Kerja pada yayasan Dua Puluh Desember di Kota Kupang.

²¹Mukti Fajar ND, Yulianto Achmad, Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris, Pustaka pelajar, Yogyakarta, 2010.hlm.191

²²Ibid .hlm.53

- b. Upaya-upaya yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan-hambatan eksekusi perkara Pemutusan Hubungan Kerja pada yayasan Dua Puluh Desember di Kota Kupang.

1.5.4 Sumber Data

a. Data Primer

Penggunaan data primer dalam penelitian hukum sosiologis, menunjukkan menunjukkan bahwa penelitian itu harus dibangun dari fakta-fakta social yang terkait dengan bekerjanya hukum yang nyata dihadapi penulis. Data primer adalah yang diperoleh langsung dari lapangan (lokasi) penelitian melalui wawancara dengan pihak terkait.

b. Data Sekunder

Penggunaan data sekunder biasanya digunakan sebagai pembanding dalam penelitian hukum sosiologis. Data yang diperoleh secara langsung dari studi kepustakaan yaitu literatur-literatur, hasil rapat dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan pokok penelitian

1.5.5 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan Negeri Kupang Kelas 1A di kota kupang.

1.5.6 Populasi, Sampel, Responden

a. Populasi

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah para pihak yang berkaitan dengan perkara tersebut yang berjumlah 6 (enam) orang.

b. Sampel

Karena populasi terjangkau maka tidak dilakukan penarikan sampel.

c. Responden

Pekerja yang di PHK	: 2 orang
Pihak yayasan	: 1 orang
Panitera/juru sita	: 1 orang
Kuasa hukum	: 2 orang
Jumlah	: 6 orang

1.5.6 Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Peneliti melakukan Tanya jawab antara peneliti dengan responden untuk menggali informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b. Studi Pustaka

Mempelajari tata cara dalam eksekusi atau pelaksanaan putusan perkara perdata.

1.5.7 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data dari hasil penelitian dilakukan dengan cara menjelaskan tentang data-data yang diperoleh dari hasil:

- a. Editing : Memeriksa dan meneliti kelengkapan dan yang diperoleh untuk menjamin pertanggungjawabannya
- b. Coding : pengelompokan data menurut kriteria yang telah ditentukan dengan tujuan penulisan

1.5.7 Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul akan dianalisa secara deskriptif kualitatif yaitu metode yang mengungkapkan fakta-fakta secara mendalam berdasarkan karakteristik ilmiah dari

individu atau kelompok untuk memahami dan mengungkapkan sesuatu dibalik fenomena²³.

²³Ibid. hlm.53