

## Kajian Yuridis Terhadap Pelaksanaan Putusan Sela Yang Tertunda Tentang Upah Skorsin (Studi Kasus Perkara Nomor: 09/Pdt.Sus-PHI/PN.Tte, Jucnto Putusan Kasasi Nomor 143 K/Pdt.Sus-PHI/2015

**Thobari**

Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Khairun, email: [thobaribunglay64@gmail.com](mailto:thobaribunglay64@gmail.com)

**Rusdin Alauddin**

Dosen Fakultas Hukum Universitas Khairun, Email: [rusdinalauddin@gmail.com](mailto:rusdinalauddin@gmail.com)

**Nam Rumkel**

Dosen Program Studi Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Kahirun, Email: [namrumkel@yahoo.com](mailto:namrumkel@yahoo.com)

---

### Abstract

Termination of Employment (PHK) is basically a complex problem because it is related to unemployment, crime and job opportunities. Along with the rate of development of the business industry and the increasing number of workforce working in employment relationships, the problem of termination of employment is a problematic topic because it involves human life. The government has issued Law Number 21 of 2000 concerning Worker Unions / Labor Unions, Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes (PPHI Law) which are the basis of reference in case of layoffs . One of the problems that occurred when the Panel of Judges of PHI PN Ternate stated that the demand for wages during suspension was legal according to the law, in accordance with the provisions of Article 155 paragraph (3) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower so that the Panel of Judges considered the provisional demands (interlocutory decision) appropriate to was granted and sentenced the Plaintiff (Entrepreneur) to pay suspension wages to the Defendant (Worker) since November 2014 until this case has permanent legal force. However, in reality and in fact the entrepreneur / company did not implement the interim decision.

**Keywords:** Intermediate Verdict; Industrial relations; Wage

### PENDAHULUAN

Konflik ketenagakerjaan pekerja/buruh dan majikan/pengusaha telah menimbulkan banyak persoalan dalam hubungan industrial, ini membuktikan bahwa persoalan perburuhan berkaitan erat dengan semua segi kehidupan berbangsa dan bernegara. Kondisi dan realita perburuhan/ketenagakerjaan merupakan potret buram bagi kaum pekerja/buruh yang tidak berkeadilan, konflik yang berkepanjangan antara pekerja/buruh dengan majikan/ pengusaha atau gabungan organisasi pengusaha. Berbagai macam upaya yang telah ditempuh guna menyelesaikan konflik tersebut. Permasalahan tenaga kerja yang menimbulkan konflik-konflik pada pekerja/buruh, seperti kasus konflik perburuhan, kekerasan, penipuan, pemecatan yang semena-mena (PHK sepihak) dan upah yang tidak standar, semakin hari semakin kompleks. Kasus

tersebut sangatlah penting untuk mendapatkan perlindungan sebagai hak asasi tenaga kerja, maka sebagai payung hukum bagi tenaga kerja adalah menjalankan Undang-Undang Ketenagakerjaan serta peraturan perundang-undangan lainnya yang berlaku di Indonesia.

Pemerintah telah mereformasi regulasi-regulasi atau undang-undang khususnya dibidang hukum ketenagakerjaan, dengan lahirnya beberapa undang-undang tersebut, implementasinya dapat memberikan kontribusi dalam penegakkan hukum yang berkeadilan dengan hubungan industrial. Sebelumnya pemerintah telah melahirkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (diundangkan tanggal 4 Agustus 2004) dan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (diundangkan tanggal 25 Maret 2003). Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Sehingga dengan demikian bila tidak ada dan/atau dapat dihindari terjadinya perbedaan pendapat yang mengakibatkan terjadinya pertentangan diantara para pihak (pekerja dengan pengusaha) sehubungan dengan masalah hak, kepentingan dan masalah pemutusan hubungan kerja, serta masalah perihal serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, maka tidak akan terjadi sengketa atau perselisihan hubungan industrial. Namun senyatanya perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara para pihak mengenai masalah-masalah tersebut masih terjadi, dan sulit untuk diselesaikan sendiri.

Sungguhpun masalah ketenagakerjaan telah diatur didalam peraturan perundang-undangan namun realitanya masih banyak pelanggaran yang dilakukan baik oleh pekerja/buruh maupun oleh majikan/pengusaha, sehingga upaya yang telah ditempuh guna menyelesaikan konflik tersebut misalnya telah dilakukan antara pekerja dan pihak perusahaan bahkan melibatkan serikat pekerja tidak ditemukannya solusi, akhirnya permasalahan ini diteruskan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas dan kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan pemutusan hubungan kerja merupakan topik permasalahan karena menyangkut kehidupan manusia. Pemutusan Hubungan Kerja merupakan awal kesengsaraan karena sejak saat itu penderitaan akan menimpa pekerja itu sendiri maupun keluarganya dengan hilangnya penghasilan. Akan tetapi dalam praktek pemutusan hubungan kerja masih juga terjadi dimana-mana. Bagi perusahaan terjadinya pemutusan hubungan kerja sebenarnya merupakan suatu kerugian karena harus melepas pekerjanya yang selama ini sadar atau tidak sadar sudah dilatih dengan mengeluarkan biaya yang banyak dan sudah mengetahui cara-cara kerja yang dibutuhkan perusahaan, tetapi kadang-kadang perlu diadakan pemutusan hubungan kerja untuk menyelamatkan perusahaan serta untuk mencegah korban yang lebih besar.

Terkait dalam pembahasan tersebut, permasalahan-permasalahan itu dapat ditemukan dalam kasus antara Sadak Hi Rakib (pekerja) dengan .PT.Nusa Halmahera Minerals (PT.NHM), dimana pekerja dianggap telah melakukan kesalahan berat, sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yaitu Pasal 51 point 37 yang menyebutkan "mengambil, membawa, memindahkan, menyimpan, turut serta, memfasilitasi usaha pencurian, penggelapan dan atau memperjual belikan

batuan/material yang mengandung emas dilingkungan perusahaan". Akibatnya pada tanggal 3 Juni 2014 pengusaha (PT.NHM) melakukan skorsing kepada pekerja (Sadak Hi Rakib) dan telah diputus hubungan kerja secara sepihak, sehingga sejak itulah Sadak Hi Rakib selama di skorsing, telah berusaha dan berupaya menyelesaikan perselisihan melalui perundingan bipartit dengan pihak perusahaan.

Berbagai upaya telah dilakukan untuk mencari solusi terhadap permasalahan ini, namun upaya tersebut tidak mencapai kesepakatan. Adapun upaya yang telah dilakukan antara lain: Perundingan melalui Bipartit antara Pekerja dengan Pengusaha, namun tidak ada kesepakatan. Kemudian dilanjutkan perundingan melalui Tripartit (Mediasi) antara pekerja dan pengusaha dengan diperantarai (dimediasi) oleh mediator dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Halmahera Utara. Dalam perundingan tersebut juga tidak ada kata sepakat, sehingga akhirnya mediator mengeluarkan surat anjuran yang intinya menganjurkan apabila salah satu pihak menolak anjuran tersebut dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI); Oleh karena tidak tercapainya kesepakatan, setelah adanya anjuran dari Mediator, maka pengusaha/perusahaan (PT.NHM) mengajukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri (PN) Ternate.

Dalam pertimbangan hukumnya, Majelis Hakim telah menjatuhkan putusan sela, atas permohonan pemohon/tergugat (Sadak Hi Rakib) yaitu mengenai upah skorsing, dan permohonan tersebut dikabulkan oleh Majelis Hakim, akan tetapi pihak pengusaha (PT.NHM) tidak melaksanakan putusan sela tersebut.

Majelis Hakim PHI PN Ternate menyatakan tuntutan upah selama skorsing adalah sah menurut hukum, sesuai ketentuan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Sehingga Majelis Hakim menilai tuntutan provisi (putusan sela) patut untuk dikabulkan dan menghukum Penggugat (Pengusaha) untuk membayar upah skorsing kepada Tergugat (Pekerja) sejak bulan Nopember 2014 hingga perkara ini mempunyai kekuatan hukum yang tetap. Oleh karena permohonan putusan sela tersebut dikabulkan oleh Majelis Hakim, maka seyogyanya pihak yang kalah dalam hal ini perusahaan PT.NHM segera melaksanakan isi putusan sela yang dimaksud.

Namun pada kenyataan dan faktanya pengusaha/perusahaan tidak melaksanakan atas putusan sela tersebut. Berkaitan dengan hal tersebut pengusaha/perusahaan (PT.NHM) telah melakukan perbuatan melawan hukum, sebagaimana telah diatur dalam ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Sehingga dengan demikian timbulah permasalahan yang berkepanjangan terhadap perkara aquo. Akibat tertundanya pelaksanaan putusan sela tentang upah skorsing dan pihak yang kalah tidak mau melaksanakan secara sukarela, maka pelaksanaan putusan sela tentang upah skorsing (putusan Pengadilan Negeri Ternate) tanggal 28 Nopember 2014 sampai sekarang belum dilaksanakan secara tuntas (tertunda) dan tidak ada kepastian hukum bagi pihak pekerja/buruh (Sadak Hi Rakib).

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan tesis ini adalah tipe penelitian hukum normative dan literature perundang-undangan yaitu akan mengkaji hukum

didalam kenyataan atau hukum yang hidup dalam kehidupan masyarakat.<sup>1</sup> Penelitian ini bertujuan untuk menemukan peristiwa-peristiwa hukum maupun fakta (*fact finding*), juga dilanjutkan dengan merumuskan masalah (*problem finding*), kemudian menuju pada identifikasi masalah (*problem identifikation*), dan pada akhirnya menuju kepada penyelesaian masalah (*problem solution*). Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang terdiri dari Peraturan Perundang-undangan seperti UU No.48 Tahun 2009, UU No.13 Tahun 2003, UU No.2 Tahun 2004, Putusan PHI pada Pengadilan Negeri serta bahan-bahan hukum lainnya yang relevansinya dengan variabel penelitian. Seluruh data yang diperoleh akan dikumpulkan, selanjutnya akan ditelaah dan dianalisis. Analisis data dilakukan secara kualitatif. Analisa kualitatif ini dilakukan secara deskriptif analisis yakni dengan cara menggambarkan, menguraikan dan merumuskan masalah serta menemukan penyelesaiannya.

## ANALISIS

### Mekanisme Pelaksanaan Putusan Sela yang tertunda tentang Upah Skorsing

#### 1. Permohonan sita jaminan

Sita Jaminan dilakukan atas perintah Hakim/Ketua Majelis sebelum atau selama proses pemeriksaan berlangsung dan untuk penyitaan tersebut Hakim/Ketua Majelis membuat surat penetapan. Penyitaan dilaksanakan oleh Panitera Pengadilan Negeri/Juru Sita dengan dua orang pegawai pengadilan sebagai saksi. Berdasarkan ketentuan Pasal 96 ayat (3) UU PPHI menyatakan "Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan putusan sela sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua sidang memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah penetapan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)".

Berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena karyawan/pekerja yang bersangkutan sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja (PHK), maka pengusaha tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh. Dengan merujuk putusan sela yang telah dikabulkan oleh Majelis Hakim PHI, maka berdasarkan analisis penulis, pengusaha wajib melaksanakan isi putusan sela tersebut tentang upah skorsing dengan mekanisme sebagai berikut:

- a) Membayar upah pokok (bulanan) selama dalam proses menuju PHK.
- b) Membayar tunjangan yang bersifat tetap yang dibayarkan secara tetap setiap bulannya dan tidak didasarkan atas kehadiran atau pencapaian prestasi/produktivitas tertentu.

Eksekusi yang diatur dalam Pasal 196 HIR, apabila seseorang enggan untuk dengan sukarela memenuhi bunyi putusan dimana ia dihukum untuk membayar sejumlah uang, maka apabila sebelum putusan dijatuhkan telah dilakukan sita jaminan, maka sita jaminan itu setelah dinyatakan sah dan berharga menjadi sita eksekutorial. Kemudian eksekusi dilakukan dengan cara melelang barang milik orang yang dikalahkan, sehingga mencukupi jumlah yang harus dibayar menurut putusan hakim dan ditambah semua biaya sehubungan dengan pelaksanaan putusan tersebut. Apabila sebelumnya belum dilakukan sita jaminan, maka eksekusi dilanjutkan dengan menyita sekian banyak barang-barang bergerak, apabila tidak cukup juga barang-

---

<sup>1</sup>Bambang Waluyo, Penelitian Hukum Dalam Praktek, Jakarta, Sinar Grafika,1991,hlm. 20

barang tidak bergerak milik pihak yang dikalahkan sehingga cukup untuk membayar jumlah uang yang harus dibayar menurut putusan beserta biaya-biaya pelaksanaan putusan tersebut. Penyitaan yang dilakukan ini disebut sita eksekutorial.

Mekanisme untuk melaksanakan putusan sela tentang upah skorsing, pertama adalah pihak yang menang dapat mengajukan surat permohonan sita jaminan melalui ketua Pengadilan Negeri setempat dimana perkara tersebut diputuskan, kedua memohon kepada ketua pengadilan negeri untuk memberi teguran (*aanmaning*) atau peringatan kepada pihak yang kalah dengan memerintahkan agar melaksanakan isi putusan sela yang telah dikabulkan oleh majelis hakim, ketiga jika telah jatuh tempo jangka waktu yang melampaui masa *aanmaning* pihak yang kalah masih tidak mau melaksanakan/menjalankan isi putusan sela tersebut, maka memohon kepada ketua pengadilan negeri untuk melakukan eksekusi atas sita jaminan yang telah diletakan dan dinyatakan sah atas barang sita jaminan tersebut milik pihak yang kalah (pengusaha)".

Menurut tanggapan penulis, sebagaimana ketentuan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juncto pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena karyawan/pekerja yang berangkutan sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja (PHK), maka pengusaha tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh. Sehubungan permohonan putusan sela yang diajukan oleh pekerja/pemohon (Sadak Hi Rakib) telah dikabulkan oleh majelis hakim, dengan memerintahkan kepada pihak yang kalah (pengusaha) untuk membayar upah skorsing kepada pihak yang menang (pekerja/Sadak Hi Rakib), maka seyogyanya pihak yang kalah (pengusaha) wajib menjalankan dan patuh, serta taat terhadap isi putusan pengadilan tersebut.

Berdasarkan fakta dilapangan, penulis berpendapat pada umumnya para pekerja/buruh mengalami hambatan dan kesulitan untuk mencari identitas yang melekat pada harta/barang yang akan dimohonkan untuk dilakukan sita jaminan dan sita eksekusi, hal ini dikarenakan identitas kepemilikan disimpan oleh pemilik atau pihak pengusaha selaku pihak yang kalah, disamping dokumen harta disimpan oleh pengusaha, disisi lain kemampuan pekerja baik secara pengetahuan untuk mencari identitas barang maupun biaya serta terbatasnya akses pekerja setelah di PHK untuk masuk ke areal perusahaan untuk mencari hal tersebut tidak dimiliki oleh pekerja selaku pemohon sita jaminan atau pihak yang menang. Berbagai hambatan dan kendala yang harus dilakukan oleh pemohon untuk dapat mengajukan permohonan sita jaminan dan dilanjutkan dengan sita eksekusi<sup>2</sup> untuk menjamin pelunasan pembayaran hutang yang dihukumkan kepada pihak yang kalah.

Sita jaminan dan sita eksekusi adalah sebagai perampasan harta kekayaan pihak yang kalah untuk menjamin pembayaran sejumlah uang kepada pihak yang menang, sesuai dengan ketentuan Pasal 1131 KUH Perdata yang menyatakan bahwa seluruh harta kekayaan termohon atau pihak yang kalah menjadi jaminan sepenuhnya untuk pelunasan hutang kepada pihak yang menang, sesuai dengan ketentuan tersebut sita eksekusi merupakan upaya hukum untuk menjamin pelunasan pembayaran hutang dalam bentuk pembayaran sejumlah uang kepada pihak yang menang, dan

---

<sup>2</sup> Sita Eksekusi adalah sita yang ditetapkan dan dilaksanakan setelah suatu perkara mempunyai putusan yang mempunyai kekuatan hukum yang tetap. Dikutip dari M.Yahya Harahap. Hukum Acara Perdata, penerbitan Sinar Grafika. Jakarta. 2005, hlm.62

keseluruhan barang/harta kekayaan pihak yang kalah dapat diletakkan untuk dilakukan sita jaminan, dengan mengacu pada penerapan ketentuan Pasal 208 RBg ayat (1). Sebelum mengajukan sita jaminan maka terlebih dahulu pemohon harus mengetahui dengan jelas harta yang akan dilakukan sita jaminan tersebut, dan harus merupakan benar-benar harta milik dari pada termohon atau pihak yang kalah, dan harta tersebut tidak dalam keadaan dijamin kepada pihak lain atau harta milik pihak lain yang dikuasai oleh termohon eksekusi. Pemohon diwajibkan untuk menunjukkan barang-barang yang akan disita jaminan dan hakim dalam hal ini Ketua Pengadilan tidak punya kewajiban untuk mencari harta milik termohon untuk dilakukan sita jaminan, dengan demikian kewajiban dari pemohon untuk mencari harta benda milik termohon untuk dilaksanakan sita jaminan.

## 2. *Aanmaning* ( Teguran )

Peringatan (*Aanmaning*) merupakan salah satu syarat pokok dalam pelaksanaan sita jaminan dan eksekusi. Tanpa peringatan terlebih dahulu sita jaminan dan eksekusi tidak boleh dijalankan. Seperti dijelaskan dalam ketentuan pasal 196 HIR atau pasal 207 RBg. Peringatan adalah merupakan tindakan dan upaya yang dilakukan Ketua Pengadilan Negeri berupa teguran kepada tergugat (Termohon) atau pihak tereksekusi, agar menjalankan isi putusan pengadilan dalam tempo yang ditentukan oleh Ketua Pengadilan Negeri, dengan batas waktu sesuai yang diatur dalam pasal 196 HIR atau pasal 207 RBg. Dalam pasal tersebut jelas disebut bahwa masa peringatan diberikan Ketua Pengadilan paling lama delapan hari. Perlu dijelaskan bahwa peringatan yang diberikan oleh Ketua Pengadilan Negeri terlebih dahulu harus ada permohonan permintaan sita jaminan dan eksekusi dari penggugat (pihak yang menang), peringatan kalau berpedoman dengan HIR atau RBg tidak dapat dilakukan oleh ketua pengadilan oleh karena jabatannya.

Peringatan dalam kaitannya dengan menjalankan putusan (*Tenuitvoer legging van vinnissen*) atau *execution of a judgment* merupakan tindakan dan upaya yang dilakukan oleh Ketua Pengadilan Negeri berupa "Teguran" kepada termohon atau pihak yang kalah (pengusaha) agar menjalankan isi putusan pengadilan dalam tempo yang ditentukan oleh ketua pengadilan negeri.<sup>3</sup>

Persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melaksanakan eksekusi secara fisik ialah *aanmaning* (peringatan), *aanmaning* diberikan kepada pihak yang kalah agar pihak yang kalah tersebut bersedia memenuhi isi putusan pengadilan secara sukarela dalam jangka waktu yang telah ditentukan, karena mungkin saja belum dipenuhi isi putusan pengadilan secara sukarela disebabkan dari kelalaian dan adanya indikasi niat yang kurang baik dari pihak yang kalah (pengusaha) dengan tanpa ada maksud-maksud tertentu. Jangka waktu peringatan yang diberikan pada pihak yang kalah agar bersedia memenuhi isi putusan secara sukarela boleh kurang dari 8 (delapan) hari, akan tetapi tidak boleh melebihi delapan hari.

Berdasarkan hasil wawancara penulis menunjukkan bahwa *aanmaning*/teguran merupakan salah satu syarat mutlak untuk dimulainya proses eksekusi, tanpa *aanmaning*/teguran eksekusi tidak dapat dilakukan/dilaksanakan. Bahwa yang berhak melakukan *aanmaning*/teguran terhadap termohon eksekusi adalah ketua pengadilan negeri, apabila ketua pengadilan berhalangan tetap dapat dilakukan oleh wakil ketua

---

<sup>3</sup> *Ibid.* hlm.31.

pengadilan negeri, dan apabila wakil ketua pengadilan negeri tidak ada, maka kewenangan tersebut beralih kepada hakim senior.

Bahwa batas waktu *aanmaning*/teguran terhadap termohon eksekusi 8 (delapan) hari apabila dalam tempo tersebut termohon tidak menjalankan isi putusan secara sukarela, maka berdasarkan penetapan ketua pengadilan negeri putusan dapat dilaksanakan secara paksa. Pengaturan mengenai tenggang waktu peringatan terdapat dalam pasal 196 HIR atau pasal 207 RBg, dalam pasal-pasal tersebut disebutkan batas maksimum masa peringatan yang diberikan oleh ketua pengadilan negeri yaitu paling lama delapan hari. Peringatan tersebut memberikan pengertian bahwa ketua pengadilan negeri boleh memberikan batas peringatan kurang dari delapan hari, misalnya tiga atau empat hari. Kalau kita berpatokan pada HIR/RBg *Aanmaning*/peringatan kepada tergugat atau pihak tereksekusi tidak perlu di ulang-ulang. Berdasarkan contoh fakta yang terjadi dilapangan, pada praktik di PHI, *Aanmaning* dilakukan berulang-ulang.

### 3. Permohonan Eksekusi

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI tidak mengatur tata cara pelaksanaan putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), sehingga bila merujuk pada Pasal 57 UU PPHI maka pelaksanaan putusan PHI tunduk pada hukum acara perdata yang berlaku pada peradilan umum.

Eksekusi<sup>4</sup>/pelaksanaan putusan pengadilan merupakan tindakan hukum yang dilakukan oleh pengadilan kepada pihak yang kalah dalam suatu perkara, dan merupakan aturan dan tata cara lanjutan dari proses pemeriksaan perkara. Oleh karena itu eksekusi/pelaksanaan putusan merupakan tindakan lanjutan dari keseluruhan proses hukum acara perdata. Eksekusi merupakan satu kesatuan yang tidak terpisah dari pelaksanaan tata tertib beracara yang telah diatur oleh HIR atau RBg. Setiap orang yang ingin melaksanakan eksekusi maka harus berpedoman pada aturan eksekusi yang merujuk ke dalam aturan perundang-undangan baik dalam HIR atau RBg. Pihak yang kalah tidak bersedia mentaati dan memenuhi isi putusan secara sukarela; Pelaksanaan putusan pengadilan baru dapat dijalankan setelah masa tenggang peringatan (teguran) yang diberikan dilampaui;<sup>5</sup>

Penulis berpendapat, eksekusi atau pelaksanaan putusan secara paksa dapat terjadi bila pihak yang kalah tidak mau menjalankan amar putusan secara sukarela, sehingga diperlukan tindakan paksa yang disebut eksekusi agar pihak yang kalah dalam hal ini mau menjalankan isi putusan pengadilan. Pengadilan dapat mengutus Panitera atau Juru Sita pengadilan untuk melakukan eksekusi, bahkan bila diperlukan dapat minta bantuan kekuatan umum. Kerugian yang harus ditanggung oleh pihak yang kalah adalah harus membayar biaya eksekusi yang untuk saat ini relatif mahal, disamping itu dia juga harus menanggung beban moral yang tidak sedikit. Eksekusi atau pelaksanaan putusan sela Pengadilan Hubungan Industrial dapat dilaksanakan secara paksa apabila pihak yang kalah tidak mau melaksanakan isi putusan secara sukarela, namun tidak semua putusan yang sudah mempunyai kekuatan tetap, pasti harus dijalankan, karena yang perlu dilaksanakan hanyalah putusan-putusan yang bersifat

---

<sup>4</sup>Pasal 196 HIR, Pasal 207 RBg, Menentukan Eksekusi dapat diajukan secara lisan maupun tertulis.

<sup>5</sup>Djazuli Bachar, Eksekusi Putusan Perkara Perdata, Ctk. Pertama, Jakarta: Akademika Pressindo, 1987, hlm, hlm.12

menghukum (*condemnatoir*), yaitu yang mengandung perintah kepada salah satu pihak untuk melakukan suatu perbuatan.<sup>6</sup>

Penulis, juga menekankan selain mengajukan permohonan eksekusi dan sita eksekusi tersebut, dalam praktiknya ada beberapa hal yang bisa diajukan oleh pekerja/buruh atas tindakan pengusaha yang tak membayarkan sejumlah uang meski sudah ada putusan PHI yang sudah *inkracht*. Salah satunya adalah melaporkan pengusaha ke kepolisian, setidaknya atas dua tuduhan, pertama; dugaan penggelapan sejumlah uang milik pemohon, sedangkan yang kedua adalah; dugaan pelanggaran Pasal 216 KUH Pidana, dimana tindakan pengusaha yang tak mau menjalankan putusan PHI yang sudah *inkracht* dianggap sebagai tindakan yang menghalang-halangi perintah dari pejabat atau penguasa umum.

Disamping itu menurut hemat penulis, upaya lain yang bisa dilakukan terhadap pengusaha "bandel?" itu adalah dengan mengajukan gugatan pailit ke Pengadilan Niaga, jumlah besaran sejumlah uang yang sudah ditetapkan berdasarkan putusan PHI yang sudah *inkracht* akan menjadi hutang pengusaha dan piutang pekerja/buruh. Disini bearti kedudukan pekerja/buruh adalah kreditur, sementara pengusaha menjadi debitur. Ketika permohonan eksekusi sudah diajukan dan si pengusaha masih tak mengacuhkannya, maka hutang si pengusaha menjadi dapat ditagih. Merujuk pada Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU (Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang) kreditur dapat menggugat pailit seorang debitur, syaratnya adalah satu hutang yang sudah jatuh tempo dan dapat dibayar, debitur memiliki dua kreditur atau lebih, dan pembuktiannya sederhana.

Berdasarkan penelitian penulis, menurut informasi dan fakta yang didapat dilapangan, bahwa pemohon/pekerja (Sadak Hi Rakib) telah berupaya melalui kuasa hukumnya dengan berkirim surat melalui Mahkamah Agung (MA) dan ditembuskan kepada Ketua Pengadilan Negeri Ternate serta Pengadilan Tinggi Maluku Utara. Kemudian Mahkamah Agung (MA) membalas surat dari kuasa hukum pemohon (Sadak Hi. Rakib) dengan surat Nomor: 1812/PAN/HK.03/7/2017 tertanggal 12 Juli 2017, yang isinya memberitahukan Mahkamah Agung telah meneliti dan mempelajari permasalahannya, dan diberitahukan bahwa pelaksanaan putusan eksekusi perkara perdata adalah sepenuhnya kewenangan Ketua Pengadilan Negeri Ternate, dibawah Pengawasan Pengadilan Tinggi Maluku Utara.<sup>7</sup>

### **Faktor Yang Menghambat Pelaksanaan Putusan Sela Yang Tertunda Tentang Upah Skorsing.**

#### **1. Adanya itikad buruk dari pihak termohon (pengusaha).**

Sebagaimana ketentuan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena karyawan/pekerja yang bersangkutan sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja (PHK), maka pengusaha tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh. Namun dalam melaksanakan putusan tidak semua pihak yang kalah bersedia dengan sukarela untuk mematuhi isi putusan pengadilan, sehingga terhadap pelaksanaan putusan pengadilan hubungan industrial tersebut dapat dijalankan, terutama pada putusan pembayaran

---

<sup>6</sup>Ny.Retnowulan Sutantio & Iskandar Oeripkartawinata, Hukum Acara Perdata Dalam Teori Dan Praktek, Mandar Maju, Bandung, 1997, hlm.129.

<sup>7</sup> Surat permohonan kuasa hukum pemohon kepada Mahkamah Agung (MA), dan surat balasan dari Mahkamah Agung RI.

sejumlah uang, karena pelaksanaan putusan membayar sejumlah uang dapat dilakukan penyitaan harta milik termohon, kemudian dilelang melalui badan pelelangan dan pekerja/buruh dapat pembayaran atas penjualan barang yang dilelang, secara teori mekanisme ini sangatlah mudah walaupun dalam prakteknya sangatlah sulit sehingga untuk dapat dipenuhinya isi putusan tersebut harus terlebih dahulu melalui suatu upaya paksa eksekusi.

Dalam pelaksanaan putusan demikian sebagaimana yang diatur dalam HIR dan RBg pihak yang menang kebanyakan tidak mampu untuk mengikuti mekanisme yang diatur, karena di pengadilan hubungan industrial nilai gugatan ataupun tuntutan nilai pesangon dalam bentuk sejumlah uang yang dikabulkan (dimenangkan) relatif kecil, sehingga dalam hal ini dapat dipahami tingkat kesulitan mereka dalam mengajukan permohonan sita jaminan yang begitu kompleks, dan bahkan untuk pelaksanaan putusan pengadilan hubungan industrial yang harus membayar upah skorsing terhadap pekerja/buruh yang telah diputus hubungan kerjanya, HIR dan RBg tidak mengatur tata cara tersebut, sehingga bila ada putusan pengadilan hubungan industrial yang memerintahkan untuk membayar upah skorsing selama proses penyelesaian menuju PHK terhadap pekerja/buruh apakah pelaksanaan isi putusan sela tersebut dapat dilakukan dengan kesukarelaan dari pengusaha lagi, sehingga sampai sekarang tidak ada kekuatan pengadilan untuk dapat melakukan pemaksaan terhadap pihak yang kalah untuk memenuhinya.

Berbagai hambatan dan kendala yang harus dilakukan oleh pemohon (sadaq Hi Rakib) untuk mendapat hak-haknya berupa upah skorsing yang belum diterimanya, sehingga berupaya untuk mengajukan permohonan sita jaminan dan dilanjutkan dengan sita eksekusi untuk menjamin pelunasan pembayaran hutang yang dihukumkan kepada pihak yang kalah. sita jaminan dan sita eksekusi adalah sebagai perampasan harta kekayaan pihak yang kalah untuk menjamin pembayaran sejumlah uang kepada pihak yang menang, sesuai dengan ketentuan Pasal 1131 KUH Perdata yang menyatakan bahwa seluruh harta kekayaan termohon atau pihak yang kalah menjadi jaminan sepenuhnya untuk pelunasan hutang kepada pihak yang menang, sesuai dengan ketentuan tersebut sita eksekusi merupakan upaya hukum untuk menjamin pelunasan pembayaran hutang dalam bentuk pembayaran sejumlah uang kepada pihak yang menang, dan keseluruhan barang/harta kekayaan pihak yang kalah dapat diletakkan, untuk dilakukan sita jaminan dan dilanjutkan sita eksekusi, dengan mengacu pada penerapan ketentuan Pasal 208 RBg ayat (1). Sebelum mengajukan sita jaminan dan sita eksekusi maka terlebih dahulu pemohon eksekusi harus mengetahui dengan jelas harta yang akan dilakukan sita jaminan dan sita eksekusi tersebut, dan harus merupakan benar-benar harta milik dari pada termohon atau pihak yang kalah, dan harta tersebut tidak dalam keadaan dijamin kepada pihak lain atau harta milik pihak lain yang dikuasai oleh termohon eksekusi.

Pemohon eksekusi diwajibkan untuk menunjukkan barang-barang yang akan disita eksekusi, dan hakim dalam hal ini Ketua Pengadilan tidak punya kewajiban untuk mencari harta milik termohon eksekusi untuk dilakukan sita eksekusi, dengan demikian kewajiban dari pemohon eksekusi untuk mencari harta benda milik termohon eksekusi untuk dilaksanakan sita eksekusi.

Berkenaan dengan hal tersebut penulis berpendapat, pemohon atau pihak yang menang tidak dibenarkan menunjukkan harta kekayaan termohon atau pihak yang kalah secara umum untuk diletakkan sita jaminan dan sita eksekusi, walaupun kalau

berpedoman pada Pasal 1131 KUH Perdata yang menyatakan bahwa “Semua harta kekayaan termohon eksekusi/debitur menjadi jaminan pembayaran utangnya”, akan tetapi pemohon eksekusi dalam mengajukan sita eksekusi harus menyebutkan dengan jelas dan secara terinci identitas yang melekat pada barang-barang atau harta yang akan diletakan sita eksekusi. Apabila hal-hal tersebut tidak jelas maka permohonan sita eksekusi dianggap *obscuur libel* (tidak jelas), sehingga tidak dapat dilaksanakan sita eksekusi oleh pengadilan.

Menurut pendapat penulis, di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada umumnya para pekerja/buruh mengalami hambatan dan kesulitan untuk mencari identitas yang melekat pada harta/barang yang akan dimohonkan untuk dilakukan sita jaminan dan sita eksekusi, hal ini dikarenakan identitas kepemilikan disimpan oleh pemilik atau pihak pengusaha selaku pihak yang kalah, disamping dokumen harta disimpan oleh pengusaha, disisi lain kemampuan pekerja baik secara pengetahuan untuk mencari identitas barang maupun biaya serta terbatasnya akses pekerja setelah di PHK untuk masuk ke areal perusahaan untuk mencari hal tersebut tidak dimiliki oleh pekerja selaku pemohon eksekusi atau pihak yang menang.

Menurut pendapat penulis, tindakan *skorsing* yang dilakukan pengusaha (PT.NHM) terhadap pekerja/buruh (Sadak Hi Rakib) yang dalam proses PHK (pemutusan hubungan kerja) disebabkan karyawan yang bersangkutan (Sadak Hi Rakib) diduga melakukan kesalahan berat, sehingga pihak pengusaha mengeluarkan surat skorsing kepada Sadak Hi Rakib.

Sebagaimana ketentuan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka penulis berpendapat karena karyawan/pekerja yang berangkutan sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja (PHK), maka konsekwensinya pengusaha tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh. Dengan merujuk putusan sela yang telah dikabulkan oleh Majelis Hakim PHI, maka berdasarkan analisis penulis, pengusaha wajib melaksanakan isi putusan sela tersebut tentang upah skorsing.

Namun dalam melaksanakan putusan tidak semua pihak yang kalah bersedia dengan sukarela untuk mematuhi isi putusan pengadilan, sehingga terhadap pelaksanaan putusan pengadilan hubungan industrial tersebut dapat dijalankan, terutama pada putusan pembayaran sejumlah uang, karena pelaksanaan putusan membayar sejumlah uang dapat dilakukan penyitaan harta milik termohon, kemudian dilelang melalui badan pelelangan dan pekerja dapat pembayaran atas penjualan barang yang dilelang, secara teori mekanisme ini sangatlah mudah walaupun dalam prakteknya sangatlah sulit sehingga untuk dapat dipenuhinya isi putusan tersebut harus terlebih dahulu melalui suatu upaya paksa eksekusi.

Berdasarkan hasil penelitian penulis, yang didapatkan dilapangan diantaranya adalah: bahwa factor-faktor yang menghambat pelaksanaan putusan hakim atau putusan sela tentang upah skorsing adalah, dikarenakan adanya niat yang kurang baik (niat buruk) dari pihak termohon atau pihak yang kalah (pengusaha) untuk tidak mau menjalankan isi putusan sela, sehingga pekerja/buruh atau pihak yang menang (Sadak Hi Rakib) mengalami hambatan untuk mendapatkan haknya yang seharusnya segera diterima upah skorsingnya tanpa harus melalui sita jaminan atau sita eksekusi.

Menurut pendapat penulis, begitu tingginya tingkat kesulitan dan hambatan yang dihadapi oleh pekerja/buruh untuk dapat dipenuhinya hak-hak mereka terhadap

putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, sehingga pada saat nasib putusan pengadilan hubungan industrial yang memenangkan pihak pekerja/buruh kebanyakan hanyalah menang diatas kertas, karena pada kenyataannya mereka tidak dapat menikmati hasil dari kemenangan tersebut, kecuali perusahaan atau pengusaha mau dengan sukarela memenuhi isi putusan tersebut.

## 2. Hakim tidak tegas dalam menegakkan aturan

Ketika putusan sela yang diajukan oleh pemohon (Sadak Hi Rakib), dan permohonan tersebut telah dikabulkan oleh majelis hakim, maka saat itu pula ketua majelis memerintahkan kepada pihak pengusaha agar segera membayarkan upah skorsing kepada pemohon secara sukarela.

Berdasarkan hasil penelitian penulis, yang didapatkan dilapangan diantaranya Hakim tidak tegas dalam menegakkan aturan, sehingga pekerja/buruh atau pemohon (pihak yang menang) sangat menyesalkan kepada majelis hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara a quo tidak secara tegas menegakkan aturan, sebagaimana perintah undang-undang yang telah dituangkan dalam Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Menurut pengajar Hukum Acara Perdata Universitas Indonesia Yoni A.Setyono,<sup>8</sup> berangkat dari visi untuk melindungi kepastian hukum bagi pekerja/buruh, maka pasal 108 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah *Lex specialis* (peraturan yang lebih khusus) dari hukum acara perdata. Pendapatnya, "seharusnya hakim lebih mengedepankan pasal-pasal itu ketimbang hukum acara perdata umum. Karena jelas dalam salah satu pasal dari Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pasal 57 UU No.2 Tahun 2004) itu disebutkan bahwa yang berlaku dalam Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara biasa kecuali diatur lain. Nah ketika ada pengaturan lain, itulah yang digunakan hakim, bukan hukum acara perdata biasa lagi. Semua itu terpulang kepada hakim-hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang berhati nurani mau atau tidak mau menerapkan Pasal 108 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan pasal terobosan lainnya. (Bunyi Pasal 108 "Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat mengeluarkan yang dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi").

Menurut tanggapan penulis, tertundanya pelaksanaan putusan sela tentang upah skorsing dan pihak yang kalah tidak mau melaksanakan secara sukarela, maka pelaksanaan putusan sela tentang upah skorsing (putusan Pengadilan Negeri Ternate) tanggal 28 Nopember 2014 sampai sekarang belum dilaksanakan secara tuntas (tertunda) dan tidak ada kepastian hukum bagi pihak pekerja/buruh (Sadak Hi Rakib). Berdasarkan analisis penulis, bahwa fenomena hukum diatas, adalah merupakan isu hukum yang terjadi dan tidak adanya norma hukum (*recht vacuum*) yang mengatur eksekusi putusan sela tentang upah skorsing yang tidak dilaksanakan (tertunda) atau tidak selesai, menyebabkan belum diserahkannya kepada pemohon/pekerja (Sadak Hi Rakib) sejumlah pembayaran upah skorsing sebagaimana isi dari putusan sela yang telah dikabulkan oleh Majelis Hakim PHI, akibatnya pemohon menunggu hingga pelaksanaan pembayaran mengenai upah skorsing menunggu dalam waktu yang tidak pasti.

---

<sup>8</sup><https://www.hukumonline.com/berita/baca/hol20590/menanti-putusan-sertamerta-di-pengadilan-hubungan-industrial>

Menurut tanggapan/pendapat dan analisis penulis, berdasarkan hal-hal yang penulis paparkan diatas, pada putusan sela yang penulis angkat dapat dilihat penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus lebih disesuaikan dan diperhatikan. Pada praktiknya yang sering melakukan permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja pada pengadilan ialah para pekerja/buruh. Para pekerja/buruh mengajukan perselisihan ke pengadilan hubungan industrial dengan tujuan untuk memperoleh haknya yang tidak diberikan oleh pengusaha (perusahaan). Banyak perusahaan melakukan tindakan sewenang-wenang terhadap hak pekerja. Lebih baik apabila penyelesaian perselisihan hubungan industrial disesuaikan dengan yang terjadi pada praktiknya, agar semua pihak mendapatkan kepastian hukum dan tidak merasa dirugikan.

Upah skorsing mengacu pada Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juncto Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga surat skorsing tersebut menjadi bukti pendukung untuk mengabulkan pasal 96, karena sebelum ada penetapan dari pengadilan, maka pekerja dan pengusaha harus melaksanakan kewajibannya, sehingga penulis, mengacu pada kepastian hukum, maka teori keadilan dan teori kesejahteraan adalah merupakan hal yang penting bagi pekerja, karena tujuan orang bekerja adalah untuk memperoleh upah. Menurut pendapat penulis, dengan pembayaran upah skorsing yang dijatuhkan pada putusan sela oleh majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial, tidaklah setara dengan kehidupan bagi pekerja selama dalam persidangan yang belum tentu sampai pada putusan akhir, pekerja hanya memperoleh pembayaran upah skorsing yang setimpal pada saat persidangan bisa saja belum mendapatkan pekerjaan karena sengketa tersebut dan pekerja/buruh bergantung pada kebijakan hakim pada putusan akhir dibacakan. Makna dari Pasal 96 Undang-Undang Nomo2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial itu sendiri menjelaskan yang pada intinya bahwa bila terbukti pengusaha (perusahaan) tidak melaksanakan kewajibannya yang terdapat pada Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, membicarakan mengenai tindakan yang dapat dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebelum ada putusan dari pengadilan.

Penulis, menilai faktor lain yang sering terjadi ialah pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja, seharusnya bisa menjadi pertimbangan bagi hakim dalam mengabulkan permohonan pembayaran upah skorsing pada putusan sela, hal ini bisa dijadikan sanksi bagi pengusaha yang tidak beritikad baik. Pada praktiknya skorsing dikenal sebagai upah yang tidak dibayarkan selama proses pemutusan hubungan kerja yang belum ditetapkan oleh pengadilan sampai mendapat penetapan dari pengadilan. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga harus disesuaikan dengan acara peradilan pada praktik PHI itu sendiri. Lemahnya posisi pekerja dalam segala hal menjadi salah satu factor yang menciptakan hukum menjadi tidak adil. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus melihat dari sisi pengusaha dan pekerja. Beberapa perusahaan (pengusaha) memiliki itikad tidak baik dalam permasalahan perselisihan hubungan industrial ini. Hukum harus memberikan kepastian dan rasa keadilan demi mewujudkan kesejahteraan bagi rakyatnya, termasuk hak pekerja dan pengusaha.

Menurut tanggapan penulis, sebagai pisau analisis dalam menjawab dan menganalisa permasalahan dan guna menyelesaikan perselisihan yang berkepanjangan antara pekerja dan pengusaha dalam hal ini (Sadak Hi Rakib) dengan Pengusaha (PT.NHM) penulis, mencoba untuk memberikan solusi, terlepas solusi tersebut dapat bermanfaat bagi pihak yang bersengketa untuk memenuhi haknya masing-masing.

Menurut R.Soesilo dalam bukunya Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) serta komentar-komentarnya pasal demi pasal, Hal 171) yang diancam dalam pasal ini diatur dengan sengaja tidak menaati perintah atau perintah atau pegawai negeri. Perintah itu harus dilakukan berdasarkan atas suatu peraturan perundang-undangan supaya dapat dilaksanakan, tetapi perintah itu harus dilakukan oleh pegawai negeri yang diwajibkan oleh perintah atau tindakan yang dapat dijalankan. Pegawai Negeri yang dimaksud adalah orang yang diangkat oleh kekuasaan umum untuk menjadi pejabat umum untuk menjalankan sebagian tugas pemerintah. Contoh antara lain; Pegawai Kepolisian Negara, Kepala Desa dan para pegawainya, jaksa, hakim pada pengadilan negeri dan sebagainya.<sup>9</sup>

Penulis, berpendapat terkait solusi karena pengusaha tidak mau membayar upah skorsing selama proses skorsing yang mana sekarang proses PHK nya juga sudah diputus oleh hakim PHI pada pengadilan negeri Ternate, dan telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht*), seharusnya pengusaha segera melaksanakan isi putusan pengadilan tersebut, yaitu dengan membayarkan hak-hak pekerja yang belum diterima sesuai dengan isi putusan Hakim PHI.

Menurut hemat penulis, dari segi pidana merupakan langkah baru bisa dilakukan setelah proses di Pengadilan Hubungan Industrial selesai. Apabila ada putusan pengadilan, namun pengusaha tidak beritikad baik (atau merekomendasikan jahat/sengaja/alpa), dan tetap tidak mau melaksanakan hak (kepunyaan) pekerja, maka tindakan pengusaha tersebut dapat dikategorikan sebagai tindak pidana penggelapan, sebagaimana diatur dalam Pasal 374 KUHP, yang berbunyi sebagai berikut : "Penggelapan yang dilakukan oleh orang-orang yang penguasanya terhadap barang yang disebabkan karena ada hubungan kerja atau karena pencarian atau karena mendapat upah untuk itu, diancam dengan pidana penjara paling lama lima tahun". (*The it is,act of the entrepreneur that with the formed*), tidak mau implementasikan putusan hakim sebagai pejabat yang menurut undang-undang berwenang yang menjatuhkan putusan sela yang sudah berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) perintah undang-undang diatur dalam Pasal 216 ayat (1) KUHP yang berbunyi sebagai berikut: " Barang siapa yang sengaja tidak menuruti perintah atau permintaan yang dilakukan menurut Undang-Undang oleh pejabat yang tugasnya mewakili sesuatu atau oleh pejabat-pejabat tugasnya demikian pula yang diberikan kuasa untuk mengusut tindak pidana, demikian pula barang siapa dengan sengaja mencegah, menghalang-halangi atau menggagalkan tindakan guna menjalankan ketentuan undang-undang yang dilakukan oleh salah seorang pejabat tersebut, diancam dengan pidana penjara paling lama empat bulan dua minggu atau pidana denda paling banyak sembilan ribu rupiah.

Menurut analisis penulis, berdasarkan fakta-fakta yang terjadi dilapangan dan hasil wawancara dengan pihak-pihak yang terkait diperoleh petunjuk bahwa terhadap perkara perdata PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Tte (putusan PHI pada Pengadilan Negeri Ternate) juncto Nomor 143K/Pdt.Sus-PHI/2015 (Putusan Kasasi),

---

<sup>9</sup> Catatan pada Pasal 92 dan Pasal 215 KUHP. R.Soesilo (Hal.172 dan Hal.100)

pihak yang menang (Sadak Hi Rakib) sejak awal untuk mendapatkan hak-haknya dengan susah payah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran dan bahkan biaya untuk memperoleh keadilan demi kesejahteraan keluarganya, jika pihak yang kalah (pengusaha) masih tetap bersihkeras tidak mau mengindahkan dan mentaati perintah undang-undang, maka jalan yang sangat memungkinkan adalah melalui jalur pidana, dan tidak ada lagi tawar menawar dalam mengakhiri persengketaan dan perselisihan ini, kecuali masih ada pihak-pihak yang mau mendamaikan antara kedua belah pihak dengan cara *win-win solution*;

## KESIMPULAN

Mekanisme pelaksanaan putusan sela disini terkait kewenangan hakim memutus upah skorsing PHK. Putusan sela djatuhkan sebelum memutus perkara. Putusan sela dimaksudkan menghukum pengusaha membayar upah skorsing menuju PHK. Bila mengacu pada pasal 96 UU Nomor 2 tahun 2004 tentang PPHI, maka pekerja/buruh berhak atas upah skorsing, Sehingga dengan demikian oleh karena majelis hakim telah mempertimbangkan permohonan putusan sela yang diajukan oleh pekerja (Sadak Hi Rakib), dan majelis hakim mengabulkan permohonan tersebut dengan memerintahkan kepada pengusaha (PT.NHM) untuk membayar upah skorsing kepada pekerja (Sadak Hi Rakib). Sebagaimana ketentuan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena karyawan/pekerja yang bersangkutan sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja (PHK), maka pengusaha tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh. Faktor yang menghambat pelaksanaan putusan majelis hakim (putusan sela) dalam perkara perdata (PHI) adalah dikarenakan adanya niat yang kurang baik (niat buruk) dari pihak termohon atau pihak yang kalah (pengusaha) untuk tidak mau menjalankan isi putusan sela, sehingga pekerja/buruh atau pihak yang menang (Sadak Hi Rakib) mengalami hambatan untuk mendapatkan haknya yang seharusnya segera diterima upah skorsingnya tanpa harus melalui sita jaminan atau sita eksekusi. Sehingga pekerja/buruh sangat menyesalkan kepada majelis hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara a quo karena tidak tegas menegakkan aturan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Waluyo,1991, Penelitian Hukum Dalam Praktek, Jakarta, Sinar Grafika  
M.Yahya Harahap. 2005, Hukum Acara Perdata, penerbitan Sinar Grafika. Jakarta.  
Djazuli Bachar, 1987, Eksekusi Putusan Perkara Perdata, Ctk. Pertama, Jakarta: Akademika Pressindo,  
Ny.Retnowulan Sutantio & Iskandar Oeripkartawinata,1997, Hukum Acara Perdata Dalam Teori Dan Praktek,Mandar Maju,Bandung  
UU No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh(SP/SB), Penerbit Fokusmedia,Bandung, Cetakan Pertama. 2004.  
UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Penerbit Citra Umbara, Bandung.2003.  
UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), Penerbit Fokusmedia. Bandung. Cetakan Pertama. 2004.  
UU No.37 Tahun 2004 Tentang Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU).  
UU No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.  
<https://www.hukumonline.com/berita/baca/hol20590/menanti-putusan-sertamerta-di-pengadilan-hubungan-industrial>