

# KAJIAN YURIDIS TERHADAP HUBUNGAN INDUSTRIAL ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK YANG DILAKUKAN OLEH PT. ASURANSI JIWA KRESNA (ANALISIS PUTUSAN NOMOR 248/PDT.SUS-PHI/2019/PN.MDN)

DIYANI WIDARI TANJUNG<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Hukum, <sup>2</sup>Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (Jl. Kapten Muchtar Basri No.3,  
Glugur Darat II, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20238)

*diyaniwidari@gmail.com*

## ABSTRAK

*Kasus pemutusan hubungan kerja bukanlah kasus yang sulit untuk ditemukan. Salah satu kasus Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi adalah kasus Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Medan antara perusahaan asuransi PT. Asuransi Jiwa Kresna melawan William Winata sebagai pemegang jabatan supervisor, dengan nomor putusan 248/Pdt.Sus-PHI/2019/PN. Mdn. Pada tanggal 22 Juli 2017 William Winata mengirimkan surat yang ditujukan kepada PT. Asuransi Jiwa Kresna perihal peninjauan kembali atas isi surat perintah mutasi yang pada inti permohonannya bersedia di mutasi dengan meminta biaya mutasi akan tetapi tidak mendapat tanggapan dan permohonan bipartit olehnya juga diabaikan oleh Tergugat sehingga bipartit dianggap gagal, mutasi yang dilakukan Tergugat adalah mutasi akal-akalan yang sangat dipaksakan untuk menghindari kewajiban dan tanggung jawab atas hak-hak karyawan karena perubahan System Agency. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui aturan hukum di Indonesia mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan, untuk mengetahui faktor penghambat pelaksanaan putusan PHI, dan untuk mengetahui analisis hukum terhadap pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan dalam putusan nomor 248/pdt.sus-PHI/2019/pn.mdn Penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum normatif. Berdasarkan penelitian dipahami bahwa Putusan Nomor 248/Pdt.SusPHI/2019/Pn.Mdn merupakan putusan yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000 sehingga segala pembebanan biaya perkaranya ditanggung oleh pemerintah.*

**Kata kunci:** *Hubungan industrial, phk, perusahaan asuransi*

**JURIDICAL STUDY ON INDUSTRIAL RELATIONS ON  
UNITARY TERMINATION OF EMPLOYMENT  
RELATIONS THAT IS DONE BY PT. LIFE  
INSURANCE KRESNA (DECISION  
ANALYSIS NUMBER .) 248/PDT.  
SUS-PHI/2019/PN.MDN)**

**ABSTRACT**

*The case of termination of employment is not a difficult case to find. One of the cases of Termination of Employment that occurred was the case of the Industrial Relations Dispute in the Medan District Court between the insurance company PT. Kresna Life Insurance against William Winata as the supervisory position holder, with decision number 248/Pdt.Sus-PHI/2019/PN. Mdn. On July 22, 2017 William Winata sent a letter addressed to PT. Kresna Life Insurance regarding the review of the contents of the mutation warrant which at the core of the application is willing to be transferred by asking for a mutation fee but does not receive a response and the Defendant's bipartite request is also ignored so that the bipartite is considered a failure, the mutation made by the Defendant is a fraudulent mutation that very forced to avoid obligations and responsibilities for employee rights due to changes in the Agency System. The purpose of this study is to find out the legal rules in Indonesia regarding unilateral termination of employment by the company, to determine the inhibiting factors for the implementation of the IRC decision, and to determine the legal analysis of the termination of employment by the company in the decision number 248/pdt.sus-PHI/ 2019/pn.mdn The research conducted is normative legal research. Based on the research, it is understood that Decision Number 248/Pdt.SusPHI/2019/Pn.Mdn is a decision whose lawsuit value is below Rp. 150,000,000 so that all costs of the case are borne by the government.*

**Keywords:** *Cultural factors, social factors, personal factors, psychological factors*

## **PENDAHULUAN**

Secara etika, setiap perusahaan mempunyai tanggungjawab sosial yaitu kepedulian dan komitmen moral perusahaan terhadap kepentingan masyarakat, terlepas dari kalkulasi untung dan rugi perusahaan. Namun kenyataannya masih banyak perusahaan menolak bertanggungjawab atas hak-hak pekerja sehingga masih banyak didapati perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Terjadinya perselisihan di antara manusia merupakan masalah yang wajar karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri. Hal yang penting sekarang adalah bagaimana mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih. Perselisihan atau perkara dimungkinkan terjadi dalam setiap hubungan antar manusia, bahkan mengingat subjek hukum pun telah lama mengenal badan hukum, maka para pihak yang terlibat di dalamnya pun semakin banyak.

Timbulnya perselisihan dalam bidang ketenagakerjaan antara pengusaha dengan para pekerja/buruhnya biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijakan-kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para pekerja/buruh namun pekerja/buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, akibatnya kebijakan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama. Pekerja/buruh yang merasa puas akan tetap bekerja semakin bergairah, sedangkan pekerja/buruh yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan-perselisihan.

Pada saat ini kebutuhan masyarakat Indonesia, dalam penyelesaian hubungan industrial secara normatif telah mengalami banyak perubahan, yang terakhir dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Berdasarkan Undang-Undang ini telah ada peradilan khusus yang menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Mengacu pada Pasal 57 UU No. 2 Tahun 2004 diatur bahwa hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata sehingga setiap asas, prinsip, maupun tahap-tahap rangkaian sidang peradilan perdata dapat diterapkan dalam persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Kasus pemutusan hubungan kerja bukanlah kasus yang sulit untuk ditemukan. Salah satu kasus Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi adalah kasus Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Medan antara perusahaan asuransi PT. Asuransi Jiwa Kresna melawan William Winata sebagai pemegang jabatan supervisor, dengan nomor putusan 248/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn.

Kasus ini bermula dari dikeluarkannya hasil Keputusan Rapat Kerja Direksi PT. Asuransi Jiwa Kresna di Jakarta pada tanggal 23 dan 24 Pebruari 2017 yang ditetapkan oleh Direksi dengan memberlakukan System Agency dengan menghapus status Kepala

Cabang, Kepala Perwakilan, Supervisor dan Tenaga Administrasi dengan demikian maka William Winata dimutasi ke wilayah Jakarta namun dalam surat perintah mutasi tersebut tidak tertera tanggungan biaya mutasi ditanggung oleh perusahaan.

Mutasi yang dilakukan Tergugat adalah mutasi akal-akalan yang sangat dipaksakan untuk menghindari kewajiban dan tanggung jawab atas hak-hak karyawan karena perubahan System Agency otomatis status karyawan terkait bukan lagi hubungan kerja akan tetapi mitra kerja dengan tidak lagi mendapatkan upah/gaji sebagaimana biasa diterima melainkan mendapatkan komisi atas hasil yang didapatkan terbukti System Agency telah diberlakukan terhitung 31 Desember 2017. PT. Asuransi Jiwa Kresna dinilai tidak menghargai harkat atau kemuliaan karyawan sebagai mahluk Tuhan termasuk harga diri dari karyawan serta PT. Asuransi Jiwa Kresna tidak memberikan kejelasan tentang biaya transportasi, biaya perumahan dan biaya-biaya lainnya kepada karyawan terkait yang akan melaksanakan mutasi tersebut sehingga mutasi yang dilakukan oleh karyawan.

Dapat dilihat dari uraian kasus perselisihan antara PT. Asuransi Jiwa Kresna dengan William Winata bahwa perusahaan mengabaikan asas keadilan dan asas kejujuran dan kebenaran dalam akad. Pada asas kejujuran dalam akad, di mana para pihak melakukan akad dituntut untuk berlaku benar dalam mengungkapkan kehendak dan keadaan, memenuhi perjanjian yang telah mereka buat, dan memenuhi semua kewajibannya. Asas ini berkaitan dengan asas kesamaan, meskipun keduanya tidak sama, dan

merupakan lawan dari kedzaliman. Salah satu bentuk kedzaliman adalah mencabut hak-hak kemerdekaan orang lain, dan/atau tidak memenuhi kewajiban terhadap akad yang dibuat.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian hukum, pendekatan digunakan untuk mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba dicari jawabannya. penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif (yuridis normatif). Penelitian yang dilakukan dengan cara menganalisis isi putusan hakim terhadap aturan hukum yang berlaku adalah penelitian deskriptif analisis (to describe analitic). Maka dari itu penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Sumber data yang difokuskan dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder saja yakni peraturan perundang-undangan yang berkaitan Ketenagakerjaan, UU Asuransi dan Hubungan Industrial. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta, Undang-undang Nomor 40 Tahun 2014 tentang Perasuransian, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Alat pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah studi dokumen yang dilakukan melalui tinjauan kepustakaan (library research), baik secara offline atau online yang berkaitan dengan permasalahan yang dikemukakan, hal ini dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih lengkap terhadap setiap data. Data yang diperoleh akan dianalisis secara Kualitatif, yaitu data yang diperoleh,

dipilih dan disusun secara sistematis.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Aturan Hukum Di Indonesia Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Yang Dilakukan Oleh Perusahaan**

Suatu perjanjian kerja akan menimbulkan hubungan timbal balik antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja. Dalam pelaksanaannya, perjanjian kerja seringkali terjadi perselisihan perburuhan antar pekerja dengan perusahaan/pengusaha, sebagaimana dijelaskan oleh Imam Soepomo, menjelaskan perselisihan perburuhan menurut rumusan undang-undang tentang penyelesaian perselisihan perburuhan sendiri adalah bertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubungan dengan tadi persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan. Sehubungan dengan perumusan itu, maka mengenai perselisihan perburuhan dibedakan-bedakan antara perselisihan hak (*rechtsgeschel*) dan perselisihan kepentingan (*belangengeschel*).

Pada awalnya, sebelum diterbitkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, telah ada Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial (ketenagakerjaan) haruslah memenuhi rasa keadilan bagi para pihak sehingga penegakkannya pun harus dapat dipaksakan. Fungsi

hukum dalam arti formil ialah hukum yang menunjukkan cara menjalankan.

Beberapa dasar hukum pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Undang-Undang Nomor Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.
3. Putusan Mahkamah Konstitusi RI Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.
4. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.907/Men.PHI-PPHI/X/2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal.
5. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.13/Men/SJ-HK/I/2005 Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi RI atas Hak Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.
6. Surat Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor B.600/Men/SJHk/VII/2005 perihal Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan.

### **Faktor-Faktor Penghambat Pelaksanaan Putusan PHI**

Tiap manusia mempunyai keperluan sendiri-sendiri. Seringkali keperluan itu searah serta berpadanan satu sama lain, sehingga dengan kerjasama tujuan

manusia untuk memenuhi keperluan itu akan lebih mudah dan lekas tercapai. Namun, seringkali kepentingan-kepentingan itu bertentangan, bahkan ada juga yang bertentangan, sehingga dapat menimbulkan pertikaian yang mengganggu keserasian hidup bersama. Dalam hal ini orang atau golongan yang kuat menindas orang atau golongan lemah untuk menekankan kehendaknya.

Masalah ketenagakerjaan mencakup masalah pengupahan dan jaminan social, penetapan upah minimum, syarat-syarat kerja, perlindungan tenaga kerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat dan hubungan industrial, serta hubungan dan kerjasama internasional sehingga masalah ini mempunyai multidimensi, cakupan luas, dan sangat kompleks karena mencakup dimensi ekonomi, sosial, ekonomis.

Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan ternyata permohonan eksekusi yang diajukan oleh para pemohon eksekusi belum dilaksanakan sebagaimana diharapkan. Padahal eksekusi merupakan upaya dari penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Negeri untuk memaksa tergugat memenuhi isi amar putusan, tanpa eksekusi berarti putusan menang di atas kertas, kecuali dijalankan secara sukarela oleh tergugat. Dalam hal ini pemohon hanya menunggu realisasi dari Pengadilan Negeri Medan, tidak ada yang dapat diupayakan oleh pemohon. Menghubungi pihak termohon hal yang tidak mungkin dipenuhi, karena termohon tidak memenuhi sesuai amar putusan.

Berdasarkan fakta-fakta yang terungkap Pengadilan Negeri Medan dan memang terdapat faktor penghambat dalam pelaksanaan

eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan. Adapun faktor penghambat dalam pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dikarenakan anggaran dari pemerintah belum turun untuk membiayai eksekusi.

Sudah menjadi rahasia umum bahwa untuk melaksanakan putusan pengadilan diperlukan biaya yang tidak sedikit antara lain biaya peringatan, biaya panggilan sita eksekusi dan biaya lelang termasuk biaya pengumuman di koran. Tidak menutup kemungkinan tergugat sebagai tereksekusi berada di luar Kota Medan, biaya panggilan dan biaya eksekusi cukup besar. Hal ini bisa menjadi permasalahan terhambatnya eksekusi dikarenakan anggaran dari pemerintah belum atau tidak turun. Oleh karena itu, hal ini jelas akan menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah untuk mendapatkan haknya melalui eksekusi.

Oleh karena itu, bagi pekerja yang secara ekonomis sangat mengharapkan haknya menerima sejumlah uang dari perusahaan melakukan musyawarah meskipun secara hukum ia telah dimenangkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial. Hasilnya memang tidak sesuai dengan amar putusan, inilah dilema bagi pekerja/buruh pencari keadilan di hadapan hukum, kepastian hukum belum tentu dapat menjamin haknya dipatuhi oleh perusahaan sebagai pihak yang kalah. Dengan melihat faktor penghambat dalam pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, maka diperlukan upaya-upaya dalam

mengatasi faktor penghambat dalam pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut. Upaya yang dapat dilakukan oleh Pengadilan Negeri Medan sebagai pelaksana eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial khususnya dalam perkara yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000, - adalah mengusulkan permohonan kembali kepada Mahkamah Agung agar segera merealisasikan pencairan biaya eksekusi yang pernah diusulkan. Memang usulan yang dilakukan oleh Pengadilan Negeri Medan kepada Mahkamah Agung belum bisa memberikan jaminan kapan jangkawaktu pelaksanaan eksekusi akan dilakukan, tetapi setidaknya sudah ada niat baik dari Pengadilan Negeri Medan untuk membantu para pemohon eksekusi.

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

Rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada hari Kamis, tanggal 12 Desember 2019 oleh Jarihat Simarmata, SH., MH selaku Hakim Ketua, Nurmansyah, SH., MH., dan Budiyo, S.H masing-masing selaku Hakim Anggota, putusan mana diucapkan pada hari Selasa tanggal 17 Desember 2019 dalam sidang yang terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dan dihadiri Hakim-Hakim Anggota tersebut dengan dibantu oleh Aryandi, SH., Panitera Pengganti serta dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan tanpa dihadiri Tergugat atau kuasanya dalam putusannya tidak menyatakan tergugat bersalah dan melanggar peraturan perundang-undangan dibidang hukum ketenagakerjaan

sehingga penulis juga menganggap bahwa putusan ini tidak cukup adil memberikan rasa jera bagi tergugat. Dalam putusan hakim juga tidak mencantumkan kapan batas waktu paling lama pengeksekusi putusan sehingga penggugat punya hak untuk meminta eskekusi terhadap putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap tersebut agar pengusaha segera membayarkan hak-hak Anda sebagaimana putusan pengadilan. Masalah yang terjadi adalah bahwa pengusaha bermaksud memPHK pekerjanya. Prosedur telah ditempuh dan berakhir di Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial telah mengeluarkan putusan untuk perkara ini, yaitu bahwa PHI menolak permohonan untuk memPHK pekerja dan disertai pengusaha harus mempekerjakan kembali pekerjanya. Ada masalah apabila Pengusaha tidak dengan sukarela melaksanakan amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang memutuskan bahwa pengusaha untuk mengganti hak-hak keperdataan dengan membayar kerugian pekerja.

Ketua Pengadilan Negeri wajib memberikan peringatan (aanmaning) atau teguran kepada pihak tereksekusi agar ia mau melaksanakan putusan, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 196 HIR atau Pasal 209 RBg. Setelah ditempuh peringatan maka proses selanjutnya adalah mengeluarkan penetapan yang dikeluarkan oleh Ketua Pengadilan Negeri.

Surat perintah berupa surat penetapan merupakan tahapan langsung eksekusi fisik di lapangan, dengan surat perintah eksekusi, panitera atau juru sita sudah dapat langsung menuntaskan eksekusi

secara nyata. Suatu hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan sita eksekusi yakni barang yang disita adalah benar-benar milik tersita atau tergugat. Sita eksekusi yang diletakkan atas barang orang lain mengakibatkan pelanggaran syarat penyitaan, sehingga sita itu dianggap tidak sah. Tahapan proses selanjutnya adalah penjualan lelang, yakni penjualan secara umum harta kekayaan tergugat yang disita. Penjualan lelang dihubungkan dengan fungsi Pengadilan berdasarkan Pasal 200 ayat (1) HIR atau Pasal 215 ayat (1) RBg.

Eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial benar-benar telah memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa dibayarkannya hak-hak pekerja oleh perusahaan, maka melalui putusan Pengadilan Hubungan Industrial suka tidak suka perusahaan wajib melaksanakan putusan tersebut, yakni membayar nilai gugatan penggugat yang dikabulkan secara sukarela. Melihat hal tersebut jelas sangat merugikan pihak penggugat yang selalu berharap terlaksananya pembayaran hak-haknya sesuai amar putusan. Persoalan pembayaran hak-hak pekerja/buruh tidaklah semudah yang dibayangkan, walaupun pekerja/buruh telah dimenangkan dan dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial, akan tetapi dalam realitanya tidak juga dipatuhi oleh perusahaan selaku tergugat dan untuk menjalankan eksekusi juga masih mengalami kendala oleh Pengadilan Negeri Medan.

## **KESIMPULAN**

Penyelesaian perselisihan perburuhan terhadap terjadinya PHK secara sepihak oleh perusahaan diatur didalam Undang-undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lebih eksplisit lagi diatur didalam pasal 151 ayat (1) disebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Selanjutnya, pasal 151 ayat (2) menjelaskan bahwa jika pemutusan hubungan kerja tidak bisa dihindarkan wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Ketentuan pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) berarti, PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak melainkan harus melalui perundingan terlebih dahulu.

Adapun faktor penghambat pelaksanaan putusan tersebut secara umum dikarenakan anggaran dari pemerintah yang terbatas untuk membiayai eksekusi dan adanya ketidakpastian jangka waktu kapan biaya eksekusi akan dicairkan.

Isi amar putusan tidak memenuhi unsur keadilan dalam menjamin kepastian hukum atas hak-hak keperdataan individu, yang kemungkinan pengusaha tidak melaksanakan putusan untuk membayar hak-hak pekerjaan pekerja/buruh tersebut. Jika pengusaha tidak melaksanakan putusan yang demikian itu maka pengusaha tersebut telah melakukan perbuatan melawan hukum. Seharusnya amar putusan berisi ketetapan jangka waktu kapan biaya eksekusi akan diterima sebagai jaminan hak-hak individu. Saat ini hakim aktif kembali mendapatkan penegasan dalam Pasal 14 PERMA No. 2 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penyelesaian Gugatan Sederhana. Ketentuan

tersebut memberikan guidance bagi hakim dalam persidangan gugatan sederhana agar aktif memberikan penjelasan mengenai acara persidangan, menyelesaikan perkara secara damai, menuntun para pihak dalam pembuktian dan menjelaskan upaya hukum yang dapat ditempuh oleh para pihak.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Adrian Sutedi. (2009). Hukum Perburuhan, Jakarta: Sinar Grafika
- C. S. T. Cansil. (2002). Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka
- Masitah Pohan. (2011). Tanggungjawab Sosial Perusahaan terhadap buruh. Medan: Pustaka Bangsa Press
- Ida Hanifah. (2012). Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Medan: CV. Ratu Jaya
- IDA HANIFAH
- Imam Soepomo. (2000). Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta: Djambatan
- Peter Mahmud Marzuki. (2017). Penelitian Hukum Edisi Revisi. Jakarta: Kencana
- R. Soeroso. (2016). Pengantar Ilmu Hukum. Jakarta: Sinar Grafika.

### JURNAL

- Abduh, R., & Riza, F. (2018). Pemberian Bantuan Hukum Kepada Masyarakat Miskin yang Mengajukan Gugatan Melalui Pos Bantuan Hukum di Pengadilan Agama. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 4(2).
- Abduh, R. (2021). Kajian Hukum Rekam Medis Sebagai Alat Bukti Malapraktik Medis. *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, 6(1), 221-234.
- AGAMA, S. I. Y. B., & WARLIANA, H. TINJAUAN YURIDIS PENGANGKATAN ANAK OLEH PASANGAN.
- Diani, A. A. (2021). *Tes Deoxyribo Nucleic Acid (DNA) Sebagai Alat Bukti Dalam Membuktikan Anak Luar Kawin* (Doctoral dissertation, UMSU).
- Evalina, N., Abduh, R., & Arfis, A. (2019, October). Pembuatan Gantungan Kunci Dari Bahan Resin di Desa Jaharun A. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 251-256).
- Fajaruddin, F. (2018). Efektivitas Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2014 Tentang Jaminan Produk Halal Dalam Perlindungan Konsumen. *DE LEGA LATA: Jurnal Ilmu Hukum*, 3(2), 204-216.
- Fajaruddin, F. (2017). Pembatalan Perjanjian Jual Beli Hak Atas Tanah

Akibat Adanya Unsur Khilaf. *DE LEGA LATA: Jurnal Ilmu Hukum*, 2(2), 285-306.

- Hakim, N. (2017). Konflik Antara Al-'Urf (Hukum Adat) dan Hukum Islam Di Indonesia. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(2).
- Hakim, N. (2019). Perspektif Filasafat Hukum Islam dan Pemikiran Orientalis Terhadap Sunnah. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(1).
- Hakim, N. (2020). The Enforcement of Human Rights Through Implementing of The Sharia. *Indonesian Journal of Education, Social Sciences and Research (IJESSR)*, 1(1), 01-09.
- Hakim, N. Concept Of Jihad.
- Rahmi, A. (2019). Pemenuhan Restitusi Dan Kompensasi Sebagai Bentuk Perlindungan Bagi Korban Kejahatan Seksual Dalam Sistem Hukum Di Indonesia. *DE LEGA LATA: Jurnal Ilmu Hukum*, 4(2), 140-159.
- Rahmi, A., & Sakdul, S. (2017). Fungsi Pencatatan Perkawinan Dikaitkan dengan Upaya Perlindungan Hukum terhadap Anak Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 46/puu-viii/2010. *DE LEGA LATA: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(2), 264-286.
- Rahmi, A., & Sakdul, S. (2017). Fungsi Pencatatan Perkawinan Dikaitkan dengan Upaya Perlindungan Hukum terhadap Anak Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 46/puu-viii/2010. *DE LEGA LATA: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(2), 264-286.