

## **Perlindungan Hukum Terhadap Hak Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja Menggunakan Aset Direksi (Studi Kasus Akta Perdamaian Nomor 1404/PDT.G/2021/PN.TNG)**

**Solihin**

Universitas Esa Unggul, Indonesia

E-Mail; solihin\_gia@yahoo.com

### **Abstrak**

Bahwa dalam hubungan ketenagakerjaan sering terjadi kendala, seperti adanya Pemutusan Hubungan Kerja. Bagi pekerja, Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, dengan bentuk pendekatan kasus (*case approach*) dengan cara melakukan telaah terhadap kasus yang berkaitan, yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Adapun studi kasus dalam penelitian ini terkait Akta Perdamaian Nomor 1404/Pdt.G/2021/PN.Tng. Penelitian ini bertujuan mengetahui perlindungan hukum terhadap hak kompensasi pemutusan hubungan kerja menggunakan aset direksi dan kendala-kendala yang dihadapi. Hasil Penelitian ini menerangkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja di PT. Aemka Putra Satria terhadap 6 (enam) orang pekerja yang sudah bekerja selama 15 tahun. Karena ketidakmampuan perusahaan, dan tidak ada aset perusahaan yang bisa dipergunakan untuk membayar hak-hak pekerja, maka itikad baik dan tanggung jawab moral direksi, dibuat perjanjian Pembayaran Hutang (Pesangon) tanggal 28 November 2019. Nilai hak pekerja sejumlah Rp. 900.000.000,- (sembilan ratus juta rupiah). Akan dibayarkan dengan menjual aset pribadi direksi berupa tanah dengan Sertifikat Hak Milik No. 07578 yang terletak di Gang Ronyok Binong Tangerang seluas 775 m<sup>2</sup> dengan taksiran penjualan Rp. 1.550.000.000. Karena belum adanya realisasi perjanjian tersebut, Pihak pekerja melalui kuasa hukumnya mengajukan gugatan wanprestasi pada Pengadilan Negeri Tangerang pada tanggal 23 Desember 2021. Berdasarkan hasil mediasi, dihasilkan Kesepakatan Perdamaian untuk ditetapkan dalam penetapan perdamaian (*acta van dading*). Berdasarkan Akta Perdamaian Nomor 1404/Pdt.G/2021/PN.Tng, Majelis Hakim Pengadilan Negeri Tangerang menetapkan kesepakatan perdamaian dalam Penetapan Akta Perdamaian, dimana para pihak harus mentaati kesepakatan para pihak yang telah disetujui tersebut

**Kata kunci:** *Hubungan Hukum, Perlindungan Hukum, Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja, Akta Perdamaian*

### **Abstract**

*Whereas in labor relations there are often obstacles, such as termination of employment. For workers, this study uses a normative juridical approach, in the form of a case approach by conducting a study of related cases, which have become court decisions that have permanent legal force. The case study in this research is related to the Deed of Peace Number 1404/Pdt.G/2021/PN.Tng. This study aims to determine the legal protection of compensation rights for termination of employment using directors' assets and the constraints faced. The results of this study explain that termination of employment for workers at PT. Aemka Putra Satria towards 6 (six) workers who have worked for 15 years. Due to the company's incompetence, and there are no company assets that can be used to pay for workers' rights, the good faith and moral responsibility of the directors, a Debt Payment Agreement (Severance Payment) was made on November 28, 2019. The value of workers' rights is Rp. 900,000.000 (nine hundred million rupiah). Will be paid by selling the directors' personal assets in the form of land with a Certificate of Ownership No. 07578 which is located in Gang Ronyok Binong*

*Tangerang with an area of 775 m2 with estimated sales of Rp. 1,550,000,000. Because there was no realization of the agreement, the workers through their attorneys filed a lawsuit for default at the Tangerang District Court on December 23, 2021. Based on the results of mediation, a Peace Agreement was produced to be determined in the settlement of peace (acta van dading). Based on the Deed of Peace Number 1404/Pdt.G/2021/PN.Tng, the Panel of Judges at the Tangerang District Court determined the peace agreement in the Establishment of the Deed of Peace, in which the parties must comply with the agreement of the parties that had been approved.*

**Keywords:** *Legal Relations, Legal Protection, Compensation for Termination of Employment, Deed of Peace.*

## **Pendahuluan**

Manusia adalah makhluk sosial, yang saling bergantung antara satu dengan yang lain, terutama untuk dapat melengkapi kebutuhan hidup. Dalam kehidupan ini manusia dituntut untuk bekerja guna membiayai kehidupannya, baik itu pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja dengan orang lain. Majunya suatu negara diikuti dengan majunya masyarakat yang terdapat dalam Negara tersebut, dimana mereka membangun perusahaan-perusahaan dan institusi yang berkembang. Dalam pelaksanaan pembangunan, tenaga kerja mempunyai peran dan arti yang penting sebagai suatu unsur penunjang untuk berhasilnya pembangunan nasional. Disadari, bahwa dalam perusahaan atau institusi, tenaga kerja merupakan motor penggerak dari perusahaan, *partner* kerja dari pengusaha, asset perusahaan yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja, sangatlah wajar apabila kepada mereka diberikan perlindungan karena tenaga kerja merupakan asset yang terpenting dalam upaya meningkatkan volume pembangunan.

Bekerja ditinjau dari segi kemasyarakatan yaitu melakukan pekerjaan guna untuk menghasilkan barang-barang atau jasa yang memuaskan kebutuhan masyarakat itu sendiri. Selain itu, juga mengandung arti sebagai hubungan antara sesama umat manusia, yaitu hubungan antara orang yang melakukan pekerjaan dengan orang yang memberi pekerjaan atau hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian antara pengusaha dan pekerja/buruh (Khairani, 2016). Manusia yang bekerja disebut pekerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Lalu Husni, 2016).

Namun terkadang terjadi kendala dalam bekerja, seperti adanya Pemutusan Hubungan Kerja (Selanjutnya digunakan istilah PHK). Bagi pekerja/buruh, PHK merupakan awal hilangnya mata pencaharian, berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Oleh karena itu, istilah PHK bisa menjadi momok bagi setiap pekerja/buruh, karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari PHK itu. Mengingat fakta di lapangan, bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja/buruh selalu khawatir dengan ancaman PHK tersebut (Abdul Khakim, 2007).

Dalam praktiknya, PHK yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha/majikan), karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan PHK yang dilakukan oleh pengusaha karena kondisi perusahaan bangkrut, sehingga usahanya ditutup. PHK oleh perusahaan ini sering membawa

dampak negatif khususnya terhadap pekerja/buruh dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan PHK ini, maka dalam era pembangunan nasional yang menghendaki tercapainya masyarakat adil dan makmur secara merata, baik materiil maupun sprituil seharusnya PHK ini tidak perlu terjadi (Zainal Asikin et al.,2016).

Masalah PHK dan pesangon sangat krusial terutama bagi pekerja karena menyangkut keberlangsungan masa depan kehidupan mereka dan keluarganya (Ikhwan Fahrojih,2016). Oleh karena itu, untuk membantu atau setidaknya mengurangi beban karyawan yang di PHK, undang-undang mengharuskan atau mewajibkan pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang jasa dan uang ganti rugi bagi buruh yang di PHK. Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa; “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

PHK oleh pihak pengusaha benar-benar merupakan awal berakhirnya sumber nafkah bagi pekerja/buruh, karena itu ia berhak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sesuai masa kerjanya (Aloysius Uwiyono et. al.,2018). Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima terdiri dari upah pokok dan segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya. Selain upah, besaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja juga ditentukan oleh masa kerja. Akibat dari PHK, mereka tidak lagi memiliki pekerjaan dan penghasilan sehingga perlu diberikan pesangon untuk menyambung hidup sambil berjuang untuk mendapatkan pekerjaan baru (Dewi Indasari Hulima,2017).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur tata cara pelaksanaan PHK dan pemberian pesangon, akan tetapi dalam pelaksanaannya kadang-kadang terjadi permasalahan terkait pemberian pesangon tersebut. Salah satu contoh kasus PHK yang berakibat pada timbulnya masalah dalam pemberian pesangon terjadi pada PT. Aemka Putra Satria. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perbengkelan (*workshop*) yang berkedudukan di Tangerang yang menerima pekerjaan perbaikan mesin jenis-jenis kapal laut. Pada perkembangannya, PT. Aemka Putra Satria mengalami kerugian sejak adanya kebijakan Tol Laut, sehingga kapal-kapal tua sudah semakin jarang. Hal ini berdampak pada tidak adanya order perbaikan mesin-mesin kapal laut. Sejak tahun 2019, perusahaan sudah tidak lagi beroperasi, sehingga harus mengeluarkan kebijakan PHK terhadap 6 (enam) orang pekerja yang sudah bekerja selama 15 tahun. Karena ketidakmampuan perusahaan, termasuk tidak ada asset perusahaan yang bisa dipergunakan untuk membayar hak-hak pekerja, maka atas itikad baik dan tanggung jawab moril direksi, maka dibuat perjanjian Pembayaran Hutang Kepegawaian (Pesangon) tanggal 28 November 2019.

Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal, dimana sebagai akibatnya menimbulkan perikatan bagi keduanya untuk pemenuhan suatu prestasi sebagai obyek dari perjanjiannya itu (Djohari Santoso dan Achmad Ali,1989). Perjanjian atau kontrak dibuat karena adanya perbedaan kepentingan diantara para pihak yang berusaha untuk disatukan dengan cara negosiasi untuk mencapai sebuah kesepakatan untuk kepentingan bersama. Urgensi pengaturan kontrak dalam praktik bisnis adalah untuk menjamin pertukaran kepentingan (hak dan kewajiban) berlangsung secara proporsional bagi para pihak, sehingga dengan demikian terjalin hubungan kontraktual yang adil dan saling menguntungkan.

Mariam Darus mengemukakan bawah sistem hukum merupakan kumpulan asas-asas hukum yang terpadu (Ratna Artha Windari, 2014). Pandangan ini menunjukkan bahwa secara substansif asas hukum

perjanjian adalah suatu pikiran mendasar tentang kebenaran (*waarheid, truth*) untuk menopang norma hukum dan menjadi elemen yuridis dari suatu sistem hukum perjanjian (Ratna Artha Windari, 2014).

Di dalam perjanjian memiliki empat asas secara umum yang harus dimengerti dalam membuat suatu perjanjian :

1. Asas konsensualisme

Asas konsensualisme terkandung di dalam ketentuan Pasal 1320 ayat (1) KUHPerdara, yang menyatakan bahwa suatu perjanjian sah jika terdapat kesepakatan diantara para pihak yang nantinya akan mengikat para pihak. Berdasarkan asas konsensualisme itu, dianut paham bahwa sumber kewajiban kontraktual adalah bertemunya kehendak (*convergence of wills*) atau konsensus para pihak yang membuat kontrak (Ridwan Khirandy, 2013).

2. Asas kekuatan mengikatnya kontrak (*pacta sunt servanda*)

Asas kekuatan mengikatnya perjanjian disebut juga dengan asas *pacta sunt servanda* merupakan asas yang berhubungan dengan akibat dari suatu perjanjian. Asas *pacta sunt servanda* termuat dalam ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Artinya bahwa undang-undang mengakui dan menempatkan posisi perjanjian yang dibuat oleh para pihak sejajar dengan pembuatan undang-undang.

3. Asas kebebasan berkontrak

Asas kebebasan berkontrak merupakan suatu asas yang mempunyai posisi yang sentral dalam hukum kontrak, meskipun tidak di tuangkan menjadi aturan hukum tetapi asas kebebasan berkontrak ini memiliki pengaruh yang sangat kuat didalam hubungan kontraktual diantara para pihak. Asas kebebasan berkontrak merupakan tiang sistem hukum perdata, khususnya hukum perikatan yang diatur dalam Buku III KUPerdara.

4. Asas itikad baik

Pasal 1338 ayat (3) menyatakan bahwa perjanjian-perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Didalam perundang-undangan tidak memberikan definisi secara jelas apa yang dimaksud itikad baik.

Dalam perjanjian yang telah dibuat, disebutkan nilai hak pekerja (6 orang pekerja) sejumlah Rp. 900.000.000,- (sembilan ratus juta rupiah). Dalam perjanjian tersebut, disebutkan bahwa pembayaran nilai dimaksud akan dibayarkan dengan menjual asset pribadi direksi berupa tanah dengan Sertifikat Hak Milik No. 07578 yang terletak di Gang Ronyok Binong Tangerang seluas 775 m<sup>2</sup> dengan taksiran penjualan Rp. 1.550.000.000. Dalam posisi nilai tanah tersebut, pembayaran pada pihak pekerja setelah membayar *outstanding* pada Bank BRI dengan jumlah Rp. 500.000.000. Pada perkembangan selanjutnya, sesuai Surat Perjanjian Pembayaran Hutang Kepegawaian tanggal 28 November 2019, belum juga ada pembayaran karena belum terjualnya nilai asset tanah. Para pekerja merasa tidak puas, sehingga memberikan kuasa pada Kantor Hukum JHSP untuk melakukan peringatan/somasi pada PT. Aemka Putra Satria. Pihak kuasa pekerja telah melayangkan somasi, baik pertama maupun kedua pada pihak perusahaan. Karena belum adanya realisasi perusahaan memenuhi perjanjian tersebut, dengan alasan belum terjualnya nilai asset tanah, maka pihak pekerja melalui kuasa hukumnya mengajukan gugatan wanprestasi pada Pengadilan Negeri Tangerang pada tanggal 23 Desember 2021.

Dalam proses persidangan, dilakukan proses mediasi. Ketentuan mengenai mediasi di pengadilan sebelumnya diatur dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan. Perma ini menempatkan mediasi sebagai bagian dari proses penyelesaian perkara yang diajukan para pihak ke pengadilan. Hakim tidak secara langsung menyelesaikan perkara melalui proses peradilan (litigasi), tetapi harus terlebih dahulu mengupayakan mediasi. Mediasi menjadi suatu kewajiban yang harus ditempuh hakim dalam memutuskan perkara di pengadilan (Syahril Abbas, 2009).

Mediasi pada pengadilan memperkuat upaya damai sebagaimana yang tertuang dalam hukum acara Pasal 130 HIR (*Het Herziene Indonesische Reglement*) atau Pasal 154 *Rechtreglement Buiten Gewesten* (Rbg) (Sarwono,2011). Hal ini ditegaskan dalam Pasal 2 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008, yaitu semua perkara perdata yang diajukan di pengadilan tingkat pertama wajib untuk mengikuti mediasi, dan merupakan pelanggaran yang mengakibatkan putusan batal demi hukum apabila tidak menempuh prosedur mediasi. Tetapi pada kenyataan mediasi yang dilakukan selama ini dirasa tidak berhasil dan sangat sedikit mediasi yang dikatakan menempuh jalan damai seperti tujuan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008.

Mahkamah Agung kemudian menerbitkan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan adalah sebagai penyempurnaan terhadap Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan. Penyempurnaan tersebut dilakukan Mahkamah Agung karena dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008 ditemukan beberapa masalah, sehingga penerapan mediasi di pengadilan tidak efektif. Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan, mengatur tentang upaya perdamaian dengan bantuan mediator harus dilakukan terlebih dahulu dalam hal penyelesaian perkara perdata, dimana para pihak dapat memilih mediator yang terdaftar di pengadilan yang memeriksa perkara tersebut. Apabila para pihak tidak sepakat atas penunjukan mediator yang diajukan kepada hakim oleh salah satu pihak, maka hakim ketua majelis mempunyai kewenangan untuk menetapkan mediator siapa yang akan digunakan dan dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penetapan perintah melakukan mediasi, proses mediasi harus dinyatakan selesai.

Proses mediasi yang berhasil dilaksanakan akan mengubah proses pemeriksaan perkara, dimana penggugat yang berperkara akan menyampaikan kepada hakim ketua majelis berupa surat kesepakatan para pihak yang berperkara disertai dengan klausul pencabutan perkara atau pernyataan bahwa perkara telah selesai diluar persidangan. Hakim ketua majelis kemudian akan mengukuhkan kesepakatan tersebut sebagai akta perdamaian. Perdamaian itu sendiri pada dasarnya harus mengakhiri perkara, harus dinyatakan dalam bentuk tertulis, perdamaian harus dilakukan oleh seluruh pihak yang terlibat dalam perkara dan oleh orang yang mempunyai kuasa untuk itu, dan ditetapkan dengan akta perdamaian sebagai bagian dari formalitas perjanjian (R. Subekti dan R. Tjitrosudibio,2006).

Hal tersebut dimungkinkan dan sah adanya sepanjang para pihak bersedia dan mempunyai itikad baik untuk menyelesaikan suatu masalah. Dalam hal perdamaian tersebut, baik yang dilakukan oleh hakim sebagai mediator atau fasilitator perdamaian yang dilakukan di luar pengadilan, maka keduanya akan dilakukan secara tertulis, untuk menguatkan perdamaian tersebut. Perjanjian perdamaian yang dihasilkan dari suatu proses penyelesaian sengketa harus dituangkan dalam bentuk tertulis, hal tersebut bertujuan untuk mencegah munculnya kembali sengketa yang sama di kemudian hari. Berdasarkan hasil mediasi, dihasilkan Kesepakatan Perdamaian untuk ditetapkan dalam penetapan perdamaian (*acta van dading*). Berdasarkan Akta Perdamaian Nomor 1404/Pdt.G/2021/PN.Tng, Majelis Hakim Pengadilan Negeri Tangerang menetapkan kesepakatan perdamaian dalam Penetapan Akta Perdamaian, dimana para pihak harus mentaati kesepakatan para pihak yang telah disetujui tersebut.

Yang menjadi ketertarikan penulis dalam masalah ini bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Hak Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja Menggunakan Aset Direksi. Oleh karena itu, tulisan ini akan menganalisa perlindungan hukum terhadap hak kompensasi pemutusan hubungan kerja menggunakan aset direksi (Studi Kasus Akta Perdamaian Nomor 1404/Pdt.G/2021/Pn.Tng).

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian dalam penulisan hukum ini adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang memberikan penjelasan sistematis aturan yang mengatur suatu kategori hukum tertentu, serta

menganalisis hubungan antara peraturan (Peter Mahmud Marzuki, 2011). Penelitian ini didasarkan pada bahan hukum primer, sekunder dan tersier dengan interpretasi dan sistematisasi antar peraturan perundang-undangan.

Sifat penelitian dalam penulisan hukum ini adalah deskriptif analitis, yaitu mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti dengan cara menyajikan dan menjelaskan (menerangkan) data secara lengkap, terperinci dan sistematis, kemudian terhadap data tersebut dilakukan analisis dengan menggunakan teori-teori ilmu hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan, peraturan perundang-undangan, khususnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap hak pesangon pekerja.

Metode pengumpulan data dalam penulisan hukum ini, yaitu penelitian kepustakaan (*library research*). Teknik ini dilakukan guna memperoleh data sekunder, yaitu melalui studi bahan-bahan hukum yang bersifat mengikat terhadap masalah yang diteliti, terdiri atas peraturan perundang-undangan, buku-buku, hasil penelitian, makalah, internet, kamus, tesis, dan penulisan atau catatan-catatan yang berkaitan dengan penulisan hukum ini. Data yang diperoleh selanjutnya diolah secara kualitatif, yaitu dengan menggunakan kata-kata dan kalimat-kalimat dengan maksud agar tersusun suatu materi pembahasan yang sistematis dan mudah dipahami serta dapat dipertanggungjawabkan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kasus Posisi**

Kasus yang dianalisis dalam penulisan ini yaitu Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja di PT. Aemka Putra Satria. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perbengkelan (*workshop*) yang berkedudukan di Tangerang yang menerima pekerjaan perbaikan mesin jenis-jenis kapal laut. Pada perkembangannya, PT. Aemka Putra Satria mengalami kerugian sejak adanya kebijakan Tol Laut, sehingga kapal-kapal tua sudah semakin jarang. Hal ini berdampak pada tidak adanya order perbaikan mesin-mesin kapal laut. Sejak tahun 2019, perusahaan sudah tidak lagi beroperasi, sehingga harus mengeluarkan kebijakan PHK terhadap 6 (enam) orang pekerja yang sudah bekerja selama 15 tahun. Karena ketidakmampuan perusahaan, termasuk tidak ada asset perusahaan yang bisa dipergunakan untuk membayar hak-hak pekerja, maka atas itikad baik dan tanggung jawab moril direksi, maka dibuat perjanjian Pembayaran Hutang Kepegawaian (Pesangon) tanggal 28 November 2019.

Dalam perjanjian tersebut, disebutkan nilai hak pekerja (6 orang pekerja) sejumlah Rp. 900.000.000. (sembilan ratus juta rupiah). Dalam perjanjian tersebut, disebutkan bahwa pembayaran nilai dimaksud akan dibayarkan dengan menjual asset pribadi direksi berupa tanah dengan Sertifikat Hak Milik No. 07578 yang terletak di Gang Ronyok Binong Tangerang seluas 775 m<sup>2</sup> dengan taksiran penjualan Rp. 1.550.000.000. Dalam posisi nilai tanah tersebut, pembayaran pada pihak pekerja setelah membayar *outstanding* pada Bank BRI dengan jumlah Rp. 500.000.000.

Pada perkembangan selanjutnya, sesuai Surat Perjanjian Pembayaran Hutang Kepegawaian tanggal 28 November 2019, belum juga ada pembayaran karena belum terjualnya nilai asset tanah. Para pekerja merasa tidak puas, sehingga memberikan kuasa pada Kantor Hukum JHSP untuk melakukan peringatan/somasi pada PT. Aemka Putra Satria. Pihak kuasa pekerja telah melayangkan somasi, baik pertama maupun kedua pada pihak perusahaan. Karena belum adanya realisasi perusahaan memenuhi perjanjian tersebut, dengan alasan belum terjualnya nilai asset tanah, maka pihak pekerja melalui kuasa hukumnya mengajukan gugatan wanprestasi pada Pengadilan Negeri Tangerang pada tanggal 23 Desember 2021. Dalam proses persidangan, dilakukan proses mediasi. Ketentuan mengenai mediasi di pengadilan sebelumnya diatur dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan. Perma ini menempatkan mediasi sebagai bagian dari proses penyelesaian perkara yang diajukan para pihak ke pengadilan. Hakim tidak secara langsung menyelesaikan perkara melalui proses peradilan (litigasi), tetapi harus terlebih dahulu mengupayakan mediasi. Mediasi menjadi suatu kewajiban yang harus ditempuh hakim dalam memutuskan perkara di pengadilan (Syahril Abbas, 2009).

Berdasarkan hasil mediasi, dihasilkan Kesepakatan Perdamaian untuk ditetapkan dalam penetapan perdamaian (*acta van dading*). Berdasarkan Akta Perdamaian Nomor 1404/Pdt.G/2021/PN.Tng, Majelis Hakim Pengadilan Negeri Tangerang menetapkan kesepakatan perdamaian dalam Penetapan Akta Perdamaian, dimana para pihak harus mentaati kesepakatan para pihak yang telah disetujui tersebut.

## **Analisis Terhadap Perlindungan Hukum Terhadap Hak Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja Menggunakan Aset Direksi**

Perlindungan hukum merupakan manifestasi dari hak asasi manusia (HAM). Perlindungan Hukum bagi tenaga kerja Indonesia dapat dikaji dari ketentuan Pasal 28 D Ayat (2) UUD 1945 yang mengamandemen Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945, bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Pasal 28 D Ayat (2) UUD 1945 tersebut dimasukan kedalam Bab XA tentang Hak Asasi Manusia. Dengan demikian berarti bahwa sesuai dengan Tap MPR No.III/MPR/2000 tentang sumber hukum dan tata urutan Peraturan Perundang-Undangan RI, UUD 1945 yang menempati urutan pertama, sehingga menjadi peraturan perundang-undangan tertinggi di Negara Republik Indonesia, mengakui dengan tegas bahwa bekerja merupakan hak asasi bagi setiap orang. Hal yang sama juga terdapat dalam Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Ketentuan tersebut dinyatakan :

1. Setiap warga negara sesuai dengan bakat, kecakapan dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
2. Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
3. Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama; dan setiap orang baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil.

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.

Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan pengusaha, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial.

Tujuan perlindungan hak-hak pekerja/buruh adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan buruh sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan pekerja/buruh dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu (Zainal Asikin et. Al., 2016). Perlindungan pekerja/buruh dibagi menjadi tiga macam, yaitu (Joni Bambang, 2013):

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan pekerja/buruh dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila buruh tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan pekerja/buruh dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan pekerja/buruh dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh pada dasarnya ditujukan untuk melindungi hak-haknya. Perlindungan terhadap hak pekerja/buruh bersumber pada Pasal 27 ayat (2) UUD Tahun 1945, yaitu tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, jaminan perlindungan atas pekerjaan, dituangkan pula dalam ketentuan Pasal 28 D ayat (1) UUD Tahun 1945, yaitu setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan

yang sama di hadapan hukum. Pasal 28 D ayat (2), yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa di Indonesia, hak untuk bekerja telah memperoleh tempat yang penting dan dilindungi oleh UUD Tahun 1945.

Secara yuridis dalam hukum perburuhan kedudukan pengusaha dan pekerja/buruh adalah sama dan sederajat. Namun secara sosiologis kedudukan pekerja/buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Dan majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja. Mengingat kedudukan pekerja/buruh yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan, membina, dan mengawasi proses hubungan industrial.

Berkaitan dengan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh yang berada pada posisi sosial ekonomi yang lemah terhadap kekuasaan pengusaha yang kuat secara sosial ekonomi diatur melalui hukum perburuhan/ketenagakerjaan. Oleh karena itu, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan khususnya yang berkaitan dengan pekerja outsourcing. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh merupakan hak-hak buruh agar tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak majikan/pengusaha.

Perlindungan terdapat hak yang harus dijaga dan dihormati. Hak mengandung pengertian milik, kepunyaan, wewenang atau kekuasaan untuk berbuat sesuatu yang ditentukan oleh Undang-Undang. Hak sebagai kekuasaan yang diberikan oleh hukum kepada seseorang dengan maksud untuk melindungi kepentingan orang tersebut. Hak mengandung unsur perlindungan, kepentingan juga kehendak. Sedangkan menurut James W. Nickel unsur-unsur hak adalah: pertama, hak mengidentifikasi suatu pihak sebagai pemilik atau pemegangnya, kedua, hak adalah suatu kebebasan atau keuntungan, dan ketiga, suatu hak ditetapkan secara lengkap dan mengidentifikasi pihak atau pihak-pihak yang harus berperan mengusahakan tersedianya kebebasan atau keuntungan yang diidentifikasi oleh ruang lingkup hak tersebut (Khairani,2016).

Dengan demikian, mendapat pekerjaan adalah hak bagi setiap warga negara. Secara filosofi warga negara dijamin oleh negara untuk memperoleh pekerjaan dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila seseorang telah mendapatkan pekerjaan maka negara juga menjamin agar kepadanya diberikan hak untuk mendapat imbalan atau upah yang layak, perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, negara harus mengatur bagaimana supaya hak-hak yang dimaksud berjalan dengan baik maka pemerintah ikut campur dalam mengatur hubungan kerja. Hubungan kerja yang diwujudkan dalam berbagai bentuk menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan misalnya bisa melalui perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan harus mencerminkan perlindungan terhadap hak pekerja/buruh. Pekerja/buruh juga tentunya butuh suatu jaminan akan keberlangsungan masa kerja (*job security*) sehingga dalam melakukan pekerjaan dia merasa aman, tidak dicekam oleh rasa was-was yang dibatasi oleh masa kerja yang terbatas.

Pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh memperoleh hak (yang sama) sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja/buruh lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh. Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Beberapa Pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diantaranya mengatur hal itu salah satunya mengatur tentang pemberian uang pesangon yang diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja,

perusahaan diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Melalui ketentuan pasal di atas, pemerintah berusaha memberikan kompromi atau jalan tengah dalam hal PHK. Mengingat PHK seringkali tidak dapat dihindari, disebabkan adanya perselisihan dalam hubungan kerja, atau bahkan terkadang PHK harus dilakukan untuk menyelamatkan perusahaan karena merugi atau adanya *force majeure*, serta untuk mencegah korban yang lebih besar, ataupun karena sebab-sebab lainnya. Di sisi lain perlu dipertimbangkan nasib pekerja/buruh selanjutnya jika terjadi PHK, karena dengan terjadinya PHK pekerja/buruh yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Namun ketika terjadi PHK, pekerja/buruh tidak lagi memperoleh penghasilan sehingga tidak lagi mampu memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya. Hal ini tentunya tidak sejalan dengan apa yang diamanatkan pasal tersebut di atas.

Membahas tentang PHK, dapatlah merujuk pada kasus Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja di PT. Aemka Putra Satria. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perbengkelan (*workshop*) yang berkedudukan di Tangerang yang menerima pekerjaan perbaikan mesin jenis-jenis kapal laut. Pada perkembangannya, PT. Aemka Putra Satria mengalami kerugian sejak adanya kebijakan Tol Laut, sehingga kapal-kapal tua sudah semakin jarang. Hal ini berdampak pada tidak adanya order perbaikan mesin-mesin kapal laut. Sejak tahun 2019, perusahaan sudah tidak lagi beroperasi, sehingga harus mengeluarkan kebijakan PHK terhadap 6(enam) orang pekerja yang sudah bekerja selama 15 tahun. Karena ketidakmampuan perusahaan, termasuk tidak ada aset perusahaan yang bisa dipergunakan untuk membayar hak-hak pekerja, maka atas itikad baik dan tanggung jawab moral direksi, maka dibuat perjanjian Pembayaran Hutang Kepegawaian (Pesangon) tanggal 28 November 2019.

Dalam perjanjian tersebut, disebutkan nilai hak pekerja (6 orang pekerja) sejumlah Rp. 900.000.000. (Sembilan ratus juta rupiah). Dalam perjanjian tersebut, disebutkan bahwa pembayaran nilai dimaksud akan dibayarkan dengan menjual aset pribadi direksi berupa tanah dengan Sertifikat Hak Milik No. 07578 yang terletak di Gang Ronyok Binong Tangerang seluas 775 m<sup>2</sup> dengan taksiran penjualan Rp. 1.550.000.000. Dalam posisi nilai tanah tersebut, pembayaran pada pihak pekerja setelah membayar *outstanding* pada Bank BRI dengan jumlah Rp. 500.000.000.

Pada perkembangan selanjutnya, sesuai Surat Perjanjian Pembayaran Hutang Kepegawaian tanggal 28 November 2019, belum juga ada pembayaran karena belum terjualnya nilai aset tanah. Para pekerja merasa tidak puas, sehingga memberikan kuasa pada Kantor Hukum JHSP untuk melakukan peringatan/somasi pada PT. Aemka Putra Satria. Pihak kuasa pekerja telah melayangkan somasi, baik pertama maupun kedua pada pihak perusahaan. Karena belum adanya realisasi perusahaan memenuhi perjanjian tersebut, dengan alasan belum terjualnya nilai aset tanah, maka pihak pekerja melalui kuasa hukumnya mengajukan gugatan wanprestasi pada Pengadilan Negeri Tangerang pada tanggal 23 Desember 2021.

Dalam proses persidangan, dilakukan proses mediasi. Ketentuan mengenai mediasi di pengadilan sebelumnya diatur dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan. Perma ini menempatkan mediasi sebagai bagian dari proses penyelesaian perkara yang diajukan para pihak ke pengadilan. Hakim tidak secara langsung menyelesaikan perkara melalui proses peradilan (litigasi), tetapi harus terlebih dahulu mengupayakan mediasi. Mediasi menjadi suatu kewajiban yang harus ditempuh hakim dalam memutuskan perkara di pengadilan (Syahril Abbas, 2009).

Berdasarkan hasil mediasi, dihasilkan Kesepakatan Perdamaian untuk ditetapkan dalam penetapan perdamaian (*acta van dading*). Berdasarkan Akta Perdamaian Nomor 1404/Pdt.G/2021/PN.Tng, Majelis Hakim Pengadilan Negeri Tangerang menetapkan kesepakatan perdamaian dalam Penetapan Akta Perdamaian, dimana para pihak harus mentaati kesepakatan para pihak yang telah disetujui tersebut.

Penulis berpendapat adanya kesesuaian antara undang-undang, perjanjian kerja serta teori. Kesesuaian ini tercermin dari adanya itikad baik dari direksi untuk memberikan uang pesangon kepada pekerja yang di PHK dengan aset direksi dikarenakan ketidakmampuan keuangan perusahaan. Uang pesangon merupakan hak pekerja/buruh yang sudah diatur secara jelas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, terlepas dari pelanggaran atau kelalaian yang dilakukan oleh pekerja/buruh. Pekerja/buruh tetap berhak atas uang pesangon ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Besarnya uang pesangon yang diterima bergantung pada alasan pemutusan hubungan kerja.

Dalam dunia kerja, pemberian upah pada umumnya selalu mempertimbangkan kemampuan pekerja/buruh yang tercermin dalam produktivitas kerja. Pemerintah melakukan intervensi karena sangat berkepentingan untuk menyelaraskan antara upah yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan pencapaian produktivitas kerja. Oleh karena itu, dalam rangka mewujudkan penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana disebut dalam Pasal 88 ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Dalam hal ini, penetapan uang pesangon termasuk salah satu bentuk kebijakan pengupahan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan pasal ini, dapat diketahui bahwa Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan sebagai bentuk perlindungan pemerintah terhadap pekerja/buruh yang termasuk dalam kebijakan pengupahan, dimana perlindungan tersebut adalah dalam rangka mewujudkan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dari penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua, mengingat dampak PHK dapat menimbulkan penderitaan bagi pekerja/buruh.

Ketentuan kewajiban membayar uang pesangon, pekerja/buruh yang telah kehilangan mata pencahariannya, diharapkan mampu memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya selama menganggur sampai mendapat pekerjaan baru. Sehingga dalam hal ini, uang pesangon dapat dipahami sebagai kompensasi biaya sosial akibat beralihnya status pekerja/buruh ter-PHK dari bekerja menjadi menganggur. Serta uang pesangon juga dapat berfungsi sebagai jaring pengaman (*safety net*) bagi pekerja/buruh yang untuk sementara waktu kehilangan penghasilannya sebagai akibat terjadinya PHK.

Perlu dipahami bahwa ketentuan kewajiban membayar uang pesangon sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut di atas, adalah kewajiban yang dibebankan hanya kepada perusahaan. Sehingga dapat diketahui bahwa sumber dana pesangon berasal dari biaya perusahaan dan tidak ada konsepsi pekerja/buruh turut serta membayar iuran untuk dana pesangon.

Pada kasus yang dibahas terlihat adanya upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap hak pesangon pekerja. Hal tersebut dapat diketahui dengan adanya itikad baik dan tanggung jawab moral direksi, sehingga dibuat perjanjian Pembayaran Hutang Kepegawaian (Pesangon) tanggal 28 November 2019. Dalam perjanjian tersebut, disebutkan nilai hak pekerja (6 orang pekerja) sejumlah Rp. 900.000.000. (sembilan ratus juta rupiah). Dalam perjanjian tersebut, disebutkan bahwa pembayaran nilai dimaksud akan dibayarkan dengan menjual aset pribadi direksi berupa tanah dengan Sertifikat Hak Milik No. 07578 yang terletak di Gang Ronyok Binong Tangerang seluas 775 m<sup>2</sup> dengan taksiran penjualan Rp. 1.550.000.000. Meskipun perjanjian tersebut tidak terlaksana dengan baik dikarenakan belum terjualnya nilai aset tanah, sehingga pihak pekerja melalui kuasa hukumnya mengajukan gugatan wanprestasi pada Pengadilan Negeri Tangerang pada tanggal 23 Desember 2021.

Mediasi merupakan suatu prosedur penengahan dimana seseorang bertindak sebagai penengah untuk berkomunikasi antara para pihak yang bersengketa, sehingga pandangan mereka yang berbeda atas sengketa tersebut dapat dipahami dan dimungkinkan didamaikan. Mediasi yang melahirkan kesepakatan perdamaian akan menjadi penyelesaian yang tuntas karena hasil akhirnya tidak menggunakan prinsip *win or lose*. Penyelesaian dengan proses mediasi banyak memberikan manfaat bagi para pihak, waktu yang ditempuh akan menekan biaya menjadi lebih murah, dipandang dari segi emosional penyelesaian dengan mediasi dapat memberikan kenyamanan bagi para pihak, karena butir-butir kesepakatan dibuat sendiri oleh para pihak sesuai dengan kehendaknya. Mediasi pada dasarnya sudah ada sejak dulu, karena sistem penyelesaian sengketa masyarakat pada umumnya menggunakan prinsip mediasi (Hanathasia Karrenina Kereh, 2019).

Mediasi merupakan proses penyelesaian sengketa melalui proses perundingan atau mufakat para pihak dengan dibantu oleh mediator yang tidak memiliki kewenangan memutuskan atau memaksakan sebuah penyelesaian. Ciri utama proses mediasi adalah perundingan yang esensinya sama dengan proses musyawarah atau konsensus. Sesuai dengan hakikat perundingan atau musyawarah atau konsensus, maka tidak boleh ada paksaan untuk menerima atau menolak sesuatu gagasan atau penyelesaian selama proses mediasi berlangsung. Segala sesuatunya harus memperoleh persetujuan dari para pihak. Dasar hukum pelaksanaan mediasi di Pengadilan Negeri adalah Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan yang merupakan hasil revisi dari Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008.

Mediasi merupakan cara penyelesaian sengketa secara damai yang tepat, efektif, dan dapat membuka akses yang lebih luas kepada para pihak untuk memperoleh penyelesaian yang memuaskan serta berkeadilan. Dalam rangka reformasi birokrasi Mahkamah Agung yang berorientasi pada visi terwujudnya badan peradilan Indonesia yang agung, salah satu elemen pendukung adalah mediasi sebagai instrumen untuk meningkatkan akses masyarakat terhadap keadilan sekaligus implementasi asas penyelenggaraan peradilan yang sederhana, cepat, dan berbiaya ringan.

Semua sengketa perdata yang diajukan ke pengadilan termasuk perkara perlawanan (*verzet*) atas putusan *verstek* dan perlawanan pihak berperkara (*partij verzet*) maupun pihak ketiga (*derden verzet*) terhadap pelaksanaan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap, wajib terlebih dahulu diupayakan penyelesaian melalui mediasi, kecuali ditentukan lain berdasarkan peraturan Mahkamah Agung ini (Hanathasia Karrenina Kereh, 2019).

Pasal 17 ayat (1) Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan telah menentukan bahwa pada hari sidang yang telah ditentukan dan dihadiri oleh para pihak, Hakim Pemeriksa Perkara mewajibkan para pihak untuk menempuh Mediasi. Berkaitan dengan proses mediasi tersebut, ada dua kemungkinan yang dihasilkan, kemungkinan pertama adalah kedua belah pihak berperkara tercapai kesepakatan sebagaimana diatur dalam Pasal 27 dan Pasal 28 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan, yang menentukan bahwa jika mediasi berhasil mencapai kesepakatan, para pihak dengan bantuan mediator wajib merumuskan kesepakatan secara tertulis dalam kesepakatan perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak dan mediator. Kemungkinan kedua adalah tidak tercapai kesepakatan sebagaimana diatur dalam Pasal 32 Pasal 27 ayat (1) Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.

Jika mediasi berhasil mencapai kesepakatan, para pihak dengan bantuan mediator wajib merumuskan kesepakatan secara tertulis dalam kesepakatan perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak dan mediator dan para pihak melalui mediator dapat mengajukan kesepakatan perdamaian kepada Hakim Pemeriksa Perkara agar dikuatkan dalam akta perdamaian.

Perdamaian para pihak yang berperkara merupakan tahap pertama yang harus dilaksanakan hakim dalam menyidangkan suatu perkara, peran hakim mendamaikan pihak-pihak yang bersengketa itu lebih utama dari fungsi hakim yang menjatuhkan putusan terhadap suatu perkara yang diadilinya (Abdul Manan, 2005). Hakim memiliki kekuasaan untuk memberikan keputusan terhadap akta perdamaian yang dibuat oleh para pihak dihadapan mediator ketika kesepakatan itu dibentuk. Akta perdamaian dibuat ketika mediasi telah mencapai kesepakatan antar dua belah pihak dan akta perdamaian juga dituangkan kedalam sebuah tulisan yang diputus oleh hakim.

Kekuatan hukum yang melekat pada putusan perdamaian diatur dalam Pasal 1858 KUHPerdara, yang menyatakan :

Di antara pihak-pihak yang bersangkutan, suatu perdamaian mempunyai kekuatan seperti suatu keputusan hakim pada tingkat akhir. Perdamaian itu tidak dapat dibantah dengan alasan bahwa terjadi kekeliruan mengenai hukum atau dengan alasan bahwa salah satu pihak dirugikan.

Hal tersebut juga ditemui dalam Pasal 130 ayat (2) HIR yang menyatakan jika perdamaian yang demikian itu dapat dicapai, maka pada waktu bersidang, diperbuat sebuah surat (akta) tentang itu, dalam mana kedua belah pihak dihukum akan menepati perjanjian yang diperbuat itu, surat mana akan berkekuatan dan akan dijalankan sebagai putusan yang biasa.

Pasal tersebut mengatur mengenai prosedur mediasi di mana hakim diwajibkan untuk melakukan upaya perdamaian terhadap kedua belah pihak yang bersengketa yang datang pada persidangan. Pada prinsipnya, akta perdamaian yang dibuat secara sah akan mengikat dan mempunyai kekuatan hukum yang sama dengan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (dapat dilihat dalam penjelasan Pasal 130 HIR). Akta perdamaian yang diputuskan oleh hakim, tidak dapat diajukan banding ataupun kasasi. Hal ini mengandung pengertian bahwa putusan perdamaian yang dituangkan dalam suatu akta perdamaian ini adalah pasti dan tidak ada suatu penafsiran lain lagi dan langsung dapat dijalankan kapan saja diminta oleh pihak-pihak yang melaksanakan perdamaian tersebut.

Menurut penulis, kekuatan hukum kesepakatan perdamaian dan akta perdamaian sebagaimana dalam kasus yang dibahas bersifat mengikat, sehingga tidak dapat lagi diajukan menjadi sebuah perkara apabila terbentuk dan dituangkan dalam akta perdamaian. Kekuatan hukum pada kesepakatan perdamaian sama dengan perjanjian biasa yang hanya mengikat para pihak, karena kesepakatan tersebut belum dimintakan kekuatan atau putusan kepada majelis hakim, dan ketika ada permasalahan lagi masih bisa diajukan menjadi perkara baru dan tidak dapat dieksekusi. Fungsi yang dimiliki akta perdamaian untuk pra pihak salah satunya adalah sebagai bukti damai dan sebagai alat bukti perjanjian yang sah dan mengikat.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa perjanjian perdamaian atau kesepakatan perdamaian tidak memiliki kekuatan hukum yang memberikan kepastian hukum bagi para pihak yang bersengketa. Kesepakatan perdamaian akan memiliki kekuatan hukum yang mengikat setelah menjadi akta perdamaian melalui putusan hakim. Untuk menjadi sebuah akta perdamaian, perjanjian atau kesepakatan perdamaian tersebut haruslah dimintakan kekuatan kepada majelis hakim seperti yang telah disebutkan sebelumnya. Jika kesepakatan ini masih belum berbentuk akta perdamaian, maka kekuatannya sangat lemah, karena kesepakatan tersebut hanya sebatas perjanjian yang dilakukan oleh kedua belah pihak, tanpa ada pengawasan oleh lembaga yang berwenang. Dengan kata lain, jika suatu saat akan terjadi permasalahan mengenai isi kesepakatan, maka meskipun kesepakatan itu telah disetujui oleh mediator atau pihak ketiga, mediator itu tidak dapat langsung melakukan tindakan atas terjadinya permasalahan terhadap isi perjanjian, sehingga para pihak dapat memperkarakan kembali sengketa tersebut.

Berbeda jika perjanjian atau kesepakatan perdamaian itu telah diajukan ke pengadilan atau dimintakan penguatan dari majelis hakim di pengadilan, sehingga kedudukannya menjadi sebuah akta yang sama seperti putusan hakim yang memiliki kekuatan mengikat dan bersifat final itu. Dengan demikian, jika

terjadi permasalahan di kemudian hari mengenai isi akta perdamaian, pengadilan melalui panitera atau juru sita yang dipimpin oleh hakim dapat langsung melakukan eksekusi terhadap isi akta perdamaian yang tidak dilaksanakan. Hal tersebut dilakukan untuk memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan dan keadilan.

Kekuatan hukum akta perdamaian merupakan salah satu akta otentik yang memiliki kekuatan hukum mengikat dimana kekuatan hukum akta perdamaian itu sama dengan putusan hakim pada tingkat penghabisan dan memiliki kekuatan hukum tetap serta mengikat kedua belah pihak. Putusan perdamaian memberikan fungsi kepada para pihak, yaitu mengikat para pihak untuk melaksanakan isi perjanjian yang dibuat.

Perjanjian perdamaian ini berisi kesepakatan-kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam suatu dokumen yang disepakati keduanya dengan sukarela tanpa ada paksaan dari pihak lain. Hal tersebut sesuai dengan tujuan diadakannya mediasi, yaitu untuk memperoleh keluaran terhadap konflik yang *win-win solution*, yaitu menguntungkan kedua belah pihak (Djafar Al-Bram, 2011). Oleh karena itu, isi perjanjian itu pun merupakan hasil dari rumusan para pihak itu sendiri, bukan ditentukan oleh orang lain meskipun itu mediator. Dengan demikian, dalam perumusan yang kemudian disepakati bersama, tidak ada intervensi dari para pihak yang menyebabkan adanya rasa ketidakadilan atau ketidakpuasan terhadap isi kesepakatan yang telah dibuat dan diajukan menjadi akta perdamaian yang memiliki kekuatan sama dengan putusan hakim yang bersifat mengikat dan final. Perjanjian atau kesepakatan damai ini sangatlah penting kedudukannya untuk memberikan jaminan kepastian hukum untuk melindungi hak-hak dan kewajiban para pihak, sehingga adanya kesepakatan ini sangat dianjurkan untuk dilegalkan melalui pengadilan yang bersangkutan agar pelaksanaannya dapat langsung diawasi oleh pengadilan.

Kesepakatan damai yang telah diajukan di pengadilan, dapat berakibat perkara diselesaikan secara damai. Akta ini akan menjadi bukti bahwa kedua belah pihak harus benar-benar melaksanakan kewajiban-kewajiban dan hak-haknya yang telah tertulis dalam klausul akta perdamaian, dimana pelaksanaannya dibawah pengawasan pengadilan yang bersangkutan. Manfaat akta perdamaian bagi para pihak yaitu proses perkara cepat, hemat waktu, biaya ringan, dan menjaga kekeluargaan serta memiliki kekuatan hukum yang tinggi.

Keberhasilan perdamaian para pihak ditentukan dari terciptanya persetujuan perdamaian berbentuk kesepakatan perdamaian. Persetujuan itu akan berbentuk putusan perdamaian apabila para pihak meminta kesepakatan perdamaian yang mereka buat dikuatkan ke dalam akta perdamaian. Sebelum menjatuhkan putusan perdamaian, hakim akan membuat suatu akta perdamaian.

Akta Perdamaian Nomor 1404/PDT.G/2021/PN.TNG merupakan putusan yang menghukum para pihak untuk melaksanakan isi akta perdamaian yang dijatuhkan oleh hakim karena adanya kesepakatan perdamaian para pihak yang bersengketa dan meminta dikuatkan dalam akta perdamaian.

Hakim hanya memeriksa atau mengatur tentang isi kesepakatan perdamaian para pihak karena isi persetujuan adalah kehendak para pihak yang terlibat. Jadi, tugas hakim yaitu untuk menyusun dan menilai apakah kesepakatan damai tersebut sudah terpenuhi unsur-unsur formil dan unsur-unsur materilnya. Apabila telah terpenuhi, maka akan mendapatkan persetujuan dari hakim untuk dibuatkan ke dalam akta perdamaian. Akta perdamaian tersebut memiliki sifat khusus yaitu kekuatan eksekutorial.

Putusan perdamaian disini mempunyai kekuatan putusan yang berbeda dari putusan hakim pada umumnya, isi dari putusan perdamaian itu memuat diktum (*amar*) yaitu menghukum kedua belah pihak untuk mentaati persetujuan yang telah disepakati itu. Akta perdamaian yang dijatuhkan bersama dengan Akta Perdamaian Nomor: 1404/PDT.G/2021/PN.TNG sebenarnya isi dari kesepakatan para pihak karena kesepakatan tersebut telah dikuatkan ke dalam akta perdamaian, maka para pihak harus mentaati isi dari akta perdamaian.

### **C. Kendala yang Dihadapi Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Hak Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja Menggunakan Aset Direksi**

Dalam kasus yang dibahas, pihak perusahaan telah melakukan wanprestasi terhadap surat Perjanjian Pembayaran Hutang Kependagawiaan (Pesangon) tanggal 28 November 2019 dikarenakan belum terjualnya aset milik direksi. Oleh karena itu, para pekerja mengajukan gugatan wanprestasi ke Pengadilan Negeri Tangerang pada tanggal 23 Desember 2021. Berdasarkan hasil mediasi, disepakati Akta Perdamaian Nomor 1404/Pdt.G/2021/PN.Tng. Dalam perkembangan terakhir kasus ini baru tahap tercapainya akta perdamaian. Dengan demikian, kendala yang mungkin timbul dalam perlindungan hukum terhadap hak pesangon pekerja menggunakan aset direksi yaitu salah satu pihak melakukan wanprestasi terhadap putusan perdamaian.

Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan merupakan tindak lanjut perbaikan dari Perma sebelumnya dengan harapan agar proses mediasi bisa berjalan lebih baik dengan penyelesaian secara damai yang menguntungkan kedua belah pihak. Jika mediasi berhasil mencapai kesepakatan, para pihak dengan bantuan Mediator wajib merumuskan kesepakatan secara tertulis dalam kesepakatan perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak dan mediator, dimana para pihak melalui mediator dapat mengajukan kesepakatan perdamaian kepada hakim pemeriksa perkara agar dikuatkan dalam akta perdamaian. Akan tetapi, dalam pelaksanaannya masih mungkin terjadi kegagalan dalam pelaksanaannya.

Kegagalan mediasi sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor penghambat selama proses mediasi. Proses mediasi dianggap gagal karena disebabkan beberapa hal, antara lain (D.Y. Witanto, 2010):

#### **1. Ketidakhadiran para pihak**

Kehadiran para pihak dalam proses mediasi sangatlah menentukan, karena tidak mungkin proses mediasi dapat dilaksanakan, jika salah satu pihak tidak hadir pada pertemuan yang telah dijadwalkan. Kehadiran juga akan menentukan itikad baik dari para pihak dalam menempuh proses perdamaian, sehingga jika para pihak/salah satu pihak tidak mau menghadiri pertemuan yang telah dijadwalkan, maka dapat dipandang bahwa para pihak tidak memiliki itikad baik untuk menyelesaikan sengketa secara damai.

Pada dasarnya mediasi di pengadilan merupakan kewajiban untuk diikuti para pihak. Ketidakhadiran para pihak yang bersengketa merupakan salah satu hambatan dalam pelaksanaan mediasi. Keengganan salah satu pihak tersebut untuk hadir saat mediasi dilatarbelakangi oleh ketidakseriusan untuk berdamai. Jadi, jika mediasi ingin segera terlaksana dan berjalan dengan baik serta dapat selesai tepat waktu dengan memperoleh hasil yang maksimal, maka hendaklah para pihak yang bersengketa untuk lebih perhatian dengan permasalahan yang sedang mereka hadapi, yaitu dengan hadir dalam pertemuan mediasi.

#### **2. Melewati batas waktu**

Alasan kedua yang dapat menimbulkan mediasi tidak berhasil atau tidak dapat dilaksanakan adalah karena batas waktu yang ditentukan oleh ketentuan Perma terlewat. Menurut Pasal 24 ayat (2) Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan disebutkan bahwa Proses mediasi berlangsung paling lama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak penetapan perintah melakukan mediasi.

Sedangkan Pasal 24 ayat (3) menyebutkan bahwa Atas dasar kesepakatan para pihak, jangka waktu mediasi dapat diperpanjang paling lama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak berakhir jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Dari ketentuan di atas mengatur tentang batas waktu pelaksanaan mediasi antara lain:

- a. Proses mediasi berlangsung selama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak dipilih atau ditunjuk mediator;

- b. Jika para pihak menghendaki proses mediasi dapat diperpanjang selama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak batas waktu 30 (tiga puluh) hari berakhir.

Sebenarnya Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan telah mengatur waktu pelaksanaan mediasi dengan sangat luas. Hal ini dapat dilihat pada beberapa ketentuan, bahwa jika para pihak tidak berhasil menemukan jalan damai di pengadilan tingkat pertama, maka pada proses upaya hukum para pihak masih bisa meminta waktu kembali untuk melakukan proses mediasi, misalnya pada saat pemeriksaan banding, kasasi maupun peninjauan kembali, para pihak masih bisa mengajukan waktu lagi melalui Ketua Pengadilan Tingkat Pertama untuk melakukan proses mediasi.

3. Proses mediasi dengan itikad tidak baik

Proses mediasi harus dilakukan dengan itikad baik, artinya para pihak tidak boleh menyelundupkan maksud yang buruk dibalik proses mediasi yang sedang berjalan. Proses mediasi harus ditujukan hanya untuk menyelesaikan sengketa secara damai dan tidak boleh ada intrik atau maksud-maksud lain dibalik kehendak untuk menyelesaikan sengketa. Pelanggaran terhadap keharusan tersebut mengakibatkan proses mediasinya dapat dinyatakan gagal, baik atas usulan dari salah satu pihak manapun atas prakarsa mediator.

4. Adanya kurang pihak

Proses perdamaian pada prinsipnya merupakan proses penyelesaian sengketa yang memiliki sifat mengakhiri perkara, sehingga dalam proses perdamaian harus melibatkan keseluruhan pihak yang terkait dengan sengketa yang diperdamaikan agar setelah hasil kesepakatan itu dikuatkan menjadi akta perdamaian tidak akan timbul sengketa baru di kemudian hari karena terdapat pihak-pihak yang tidak dilibatkan dalam proses perdamaian tersebut. Jika dalam proses perdamaian terdapat pihak-pihak yang seharusnya terlibat, namun ternyata tidak turut dilibatkan, maka proses perdamaian tersebut menjadi kurang pihak.

5. Syarat kesepakatan damai tidak terpenuhi

Seorang mediator memiliki kewenangan untuk meneliti materi kesepakatan damai yang dibuat oleh para pihak sebelum kesepakatan itu diajukan dihadapan Hakim Pemeriksa Perkaranya untuk dikuatkan menjadi akta perdamaian. Jika dalam isi kesepakatan damai tersebut terdapat hal-hal yang bertentangan dengan hukum atau sifatnya tidak mungkin dilaksanakan melalui prosedur hukum atau adanya itikad buruk dari salah satu pihak dalam menyepakati kesepakatan damai tersebut, maka mediator tetap berhak untuk menyatakan bahwa mediasinya telah gagal.

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, akta mediasi dalam penyelesaian perkara perdata seperti halnya dalam Akta Perdamaian Nomor : 1404/Pdt.G/2021/PN.Tng merupakan putusan yang menghukum para pihak untuk melaksanakan isi akta perdamaian yang dijatuhkan oleh hakim. Akta perdamaian merupakan bentuk perjanjian, dimana di dalam perjanjian selalu ada dua subyek, yaitu pihak yang berkewajiban untuk melaksanakan suatu prestasi dan pihak yang berhak atas suatu prestasi. Di dalam pemenuhan suatu prestasi atas perjanjian yang telah dibuat oleh para pihak, tidak jarang salah satu pihak lalai melaksanakan kewajibannya atau tidak melaksanakan kewajibannya atau tidak melaksanakan seluruh prestasinya, hal ini disebut wanprestasi.

Dalam pelaksanaan perjanjian, dapat terjadi wanprestasi yang berarti tidak memenuhi kewajiban yang telah ditetapkan bersama dalam perjanjian. Wanprestasi adalah suatu keadaan yang menunjukkan debitur tidak berprestasi (tidak melaksanakan kewajibannya) dan dia dapat dipersalahkan (Handri Raharjo, 2009). Menurut M. Yahya Harahap bahwa wanprestasi dapat dimaksudkan juga sebagai pelaksanaan kewajiban yang tidak tepat pada waktunya atau dilaksanakan tidak selayaknya (M. Yahya Harahap, 1986).

Hal ini mengakibatkan apabila salah satu pihak tidak memenuhi atau tidak melaksanakan isi perjanjian yang telah disepakati atau yang telah dibuat, maka yang telah melanggar isi perjanjian tersebut telah melakukan perbuatan wanprestasi. Dari uraian tersebut di atas, dapat diketahui maksud dari wanprestasi itu, yaitu pengertian yang mengatakan bahwa seseorang dikatakan melakukan wanprestasi bilamana tidak memberikan prestasi sama sekali, terlambat memberikan prestasi, melakukan prestasi tidak menurut ketentuan yang telah ditetapkan dalam perjanjian. Wanprestasi memberikan akibat hukum terhadap pihak yang melakukannya dan membawa konsekuensi terhadap timbulnya hak pihak yang dirugikan untuk menuntut pihak yang melakukan wanprestasi untuk memberikan ganti rugi, sehingga oleh hukum diharapkan agar tidak ada satu pihak pun yang dirugikan karena wanprestasi tersebut. Dasar hukum wanprestasi, yaitu Pasal 1238 KUHPerdara, yang menyatakan Debitur dinyatakan lalai dengan surat perintah, atau dengan akta sejenis itu, atau berdasarkan kekuatan dari perikatan sendiri, yaitu bila perikatan ini mengakibatkan debitur harus dianggap lalai dengan lewatnya waktu yang ditentukan.

Pasal 1243 KUHPerdara, yang menyatakan Penggantian biaya, kerugian dan bunga karena tak dipenuhinya suatu perikatan mulai diwajibkan, bila debitur, walaupun telah dinyatakan lalai, tetap lalai untuk memenuhi perikatan itu, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dilakukannya hanya dapat diberikan atau dilakukannya dalam waktu yang melampaui waktu yang telah ditentukan. Akta perdamaian merupakan sebuah perjanjian di antara kedua belah pihak untuk berdamai. Akibat hukum yang timbul akibat wanprestasi atas putusan Akta Perdamaian Nomor : 1404/Pdt.G/2021/PN.Tng yaitu pemenuhan perjanjian, pemenuhan perjanjian disertai ganti rugi, ganti rugi saja, pembatalan perjanjian, dan pembatalan perjanjian disertai ganti rugi. Selain itu, menurut penulis jika salah satu pihak tidak melaksanakan isi dari akta perdamaian, maka akibat hukum yang timbul adalah pelaksanaan isi akta perdamaian secara paksa oleh pengadilan. Penggugat dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada ketua pengadilan. Hal ini didasarkan pada ketentuan Pasal 130 HIR dan ketentuan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan dimana akta perdamaian dapat dieksekusi apabila salah satu pihak tidak melaksanakan secara sukarela. Mengenai ganti rugi dapat diajukan pemenuhannya jika dalam akta perdamaian telah disebutkan hal seperti itu.

Berdasarkan ketentuan hukum tersebut, pihak yang wanprestasi akan dipaksa memenuhi putusan dengan mengajukan permohonan eksekusi kepada Ketua Pengadilan Negeri sesuai ketentuan HIR. Jika salah satu pihak tidak melaksanakan isi dari akta perdamaian karena disamakan dengan putusan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, sehingga memiliki eksekutorial, maka akta perdamaian dapat diajukan permohonan eksekusi. Akibat hukum adalah segala akibat yang terjadi dari segala perbuatan hukum yang dilakukan subyek hukum terhadap obyek hukum. Setelah mengetahui penjelasan-penjelasan di atas dapat diketahui bahwa permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan akta perdamaian adalah adanya salah satu pihak yang wanprestasi, dimana upaya penyelesaiannya dapat dilakukan dengan meminta permohonan eksekusi untuk memaksa pihak yang wanprestasi melaksanakan isi akta perdamaian. Wanprestasi adalah keadaan dimana salah satu pihak tidak melaksanakan secara sukarela apa yang telah disepakati dalam akta perdamaian.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, Perlindungan hukum terhadap hak kompensasi pemutusan hubungan kerja menggunakan aset direksi, dapat dijelaskan bahwa pada perkara *a quo* terlihat adanya upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap hak pesangon pekerja. Hal tersebut dapat diketahui dengan adanya itikad baik dan tanggung jawab moral direksi, sehingga dibuat perjanjian Pembayaran Hutang Kepegawaian (Pesangon) tanggal 28 November 2019. Dalam perjanjian

tersebut, disebutkan nilai hak pekerja (6 orang pekerja) sejumlah RTp. 900.000.000. (sembilan ratus juta rupiah). Dalam perjanjian tersebut, disebutkan bahwa pembayaran nilai dimaksud akan dibayarkan dengan menjual asset pribadi direksi berupa tanah dengan Sertifikat Hak Milik No. 07578 yang terletak di Gang Ronyok Binong Tangerang seluas 775 m<sup>2</sup> dengan taksiran penjualan Rp. 1.550.000.000. Meskipun perjanjian tersebut tidak terlaksana dengan baik dikarenakan belum terjualnya nilai asset tanah, sehingga pihak pekerja melalui kuasa hukumnya mengajukan gugatan wanprestasi pada Pengadilan Negeri Tangerang pada tanggal 23 Desember 2021. Pada proses mediasi akhirnya disepakati untuk pembayaran pesangon yang dituangkan dalam Akta Perdamaian Nomor 1404/Pdt.G/2021/PN.Tng. Majelis Hakim Pengadilan Negeri Tangerang menetapkan kesepakatan perdamaian dalam Penetapan Akta Perdamaian, dimana para pihak harus mentaati kesepakatan para pihak yang telah disetujui tersebut. Kendala yang dihadapi dalam perlindungan hukum terhadap hak pesangon pekerja menggunakan aset direksi yaitu bermula dari pihak perusahaan telah melakukan wanprestasi terhadap surat Perjanjian Pembayaran Hutang Kpegawaian (Pesangon) tanggal 28 November 2019 dikarenakan belum terjualnya aset milik direksi. Oleh karena itu, para pekerja mengajukan gugatan wanprestasi ke Pengadilan Negeri Tangerang pada tanggal 23 Desember 2021. Berdasarkan hasil mediasi, disepakati Akta Perdamaian Nomor 1404/Pdt.G/2021/PN.Tng. Dalam perkembangan terakhir kasus ini baru tahap tercapainya akta perdamaian. Dengan demikian, kendala yang mungkin timbul dalam perlindungan hukum terhadap hak pesangon pekerja menggunakan aset direksi yaitu salah satu pihak melakukan wanprestasi terhadap putusan perdamaian. Sebagai upaya penyelesaiannya dapat dilakukan dengan meminta permohonan eksekusi untuk memaksa pihak yang wanprestasi melaksanakan isi akta perdamaian

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abbas, Syahril. Mediasi dalam perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Adisu, Editus dan Libertus Jehani. Hak-hak Pekerja Perempuan. Tangerang: Visi Media, 2006.
- Al-Bram, Djafar. Penyelesaian Sengketa Bisnis Melalui Mediasi. Jakarta: PKIH FHUP, 2011.
- Amriani, Nurnaningsih. Mediasi Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata di Pengadilan. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011.
- Anggusti, Marnoto. Pengelolaan Perusahaan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 2019.
- Anwar, Saiful. Sendi-sendi Hubungan Kerja Dengan Pengusaha. Medan: Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat, Fakultas Hukum USU, 1991.
- Asikin, Zainal, et al. Dasar-dasar Hukum Perburuhan. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- Asyhadie, Zaeni. Dasar-dasar Hukum Perburuhan. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- Bambang, Joni. Hukum Ketenagakerjaan. Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Basri, Amran. Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia. Medan: Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, 2006.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka, 2001.
- Fahrojih, Ikhwan. Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional. Malang: Setara Press, 2016.
- Fuadi, Munir. Teori-teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum. Jakarta: Kencana, 2013.
- Hadjon, Philipus M. Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia. Surabaya: Bina Ilmu, 1987.

- Halim, A. Ridwan. Masalah PHK dan Pemogokan. Jakarta: Bina Aksara, 1990.
- Harahap, M. Yahya. Segi-segi Hukum Perjanjian. Bandung: Alumni, 1986.
- , Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata. Jakarta: Gramedia, 1999.
- Hidayat, Muchtar. Manajemen Aset (Privat dan Publik). Yogyakarta: Laksbang, 2011.
- Husni, Lalu. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- Kartasapoetra, G., dkk. Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila. Jakarta: Sinar Grafika, 1994.
- Khairani. Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja dengan Pemberi Kerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- Khakim, Abdul. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Edisi Revisi). Bandung: Citra Aditya Bakti, 2007.
- Khirandy, Ridwan. Hukum Kontrak Indonesia dalam Perspektif Perbandingan, Bagian Pertama. Yogyakarta: FH UII Press, 2013.
- Manan, Abdul. Penerapan Hukum Acara Perdata di Lingkungan Peradilan. Agama. Jakarta: Prenada Media, 2005.
- Marzuki, Peter Mahmud. Penelitian Hukum. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.
- Mertokusumo, Sudikno. Mengenal Hukum Suatu Pengantar. Yogyakarta: Liberty, 2003.
- Miru, Ahmadi. Hukum Perlindungan Konsumen. Jakarta: Raja Grafindo, 2011.
- Poerwadarminta, W.J.S Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka, 1986
- Rahardjo, Satjipto. Pemanfaatan Ilmu Sosial Bagi Pengembangan Ilmu Hukum. Bandung: Alumni, 1977.
- , Ilmu Hukum. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000.
- , Hukum dan Perubahan Sosial Suatu Tinjauan Teoretis Serta Pengalaman-Pengalaman di Indonesia. Yogyakarta: Genta Publishing, 2009.
- Raharjo, Handri. Hukum Perjanjian di Indonesia. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009).
- Rapar, J.H. Filsafat Politik Aristoteles. Jakarta: Rajawali Press, 1993.
- Ritzer, George dan Douglas. Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Teori Sosial Postmodern, Penerjemah: Nurhadi. Yogyakarta: Kreasi Wacana, 2009.
- Santoso, Djohari dan Achmad Ali. Hukum Perjanjian Indonesia. Yogyakarta: Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, 1989.
- Sarwono. Hukum Acara Perdata Teori dan Praktik. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Soekanto, Soerjono. Pengantar Penelitian Hukum. Jakarta: UI Press, 1986.
- Soepomo, Iman. Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: Djambatan, 1983.
- Subekti. Aneka Perjanjian. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1999.
- Subekti, R. dan R. Tjitrosudibio. Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Jakarta: Pradnya Paramita, 2006.
- Sutedi, Adrian. Hukum Perburuhan. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Triyanto, Djoko. Hubungan Kerja Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. Bandung: Mandar Maju, 2008.
- Uwiyono, Aloysius, et al. Asas-asas Hukum Perburuhan. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018.
- Wijayanti, Asri. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Windari, Ratna Artha. Hukum Perjanjian. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.

Peraturan Perundang-Undangan:

Indonesia, Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

-----, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan. UU Nomor 13 Tahun 2003.

-----, Undang-Undang tentang Perseroan Terbatas Daerah. UU Nomor 40 Tahun 2007.

-----, Peraturan Mahkamah Agung tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan. Perma Nomor 1 Tahun 2016.

Sumber Internet/Jurnal:

Bhakti, Rizki Tri Anugrah dan Agus Riyanto. "Analisis Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Perdamaian Sebagai Penyelesaian Sengketa Akibat Kecelakaan Kerja (Analisis Putusan Pengadilan Nomor: 100/Pdt.G/2015/PN.BTM)". Jurnal Selat, Volume. 5 Nomor. 2, Mei 201

Gabriel. Uang Pesangon: Pengertian, Cara Hitung, dan Syarat Mendapatkan. <https://www.gramedia.com/best-seller/uang-pesangon/>. Diakses tanggal 1 September 2022.

Hakim, Adlan Fakhruy. "Tinjauan Yuridis Perjanjian Perdamaian Dalam Penyelesaian Perkara Perdata". Naskah Publikasi. Surakarta: FH Universitas Muhammadiyah, 2015.

Herawati, Netty. "Implikasi Mediasi Dalam Perkara Perdata di Pengadilan Negeri Terhadap Asas Peradilan Sederhana, Cepat, dan Biaya Ringan". Jurnal Perspektif, Volume XVI No. 4 Tahun 2011 Edisi September.

Hulima, Dewi Indasari. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tidak Mendapatkan Pesangon oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003". Lex Privatum, Vol. 5 No. 6, Agustus 2017.

Kereh, Hanathasia Karrenina. "Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi Di Pengadilan Menurut Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Prosedur Mediasi". Lex Administratum, Vol. VII/No. 2/Apr-Jun/2019.

Setiono. "Rule of Law (Supremasi Hukum)". Tesis. Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004.

Tansuria, Billy Ivan. "Pembayaran dan Pemotongan Pajak atas Uang Pesangon". Journal of Business and Economics. June 10, No. 1 (2011):1-14.

Witanto, Darmoko Yuti. "Beberapa Permasalahan dalam PERMA No. 1 Tahun 2008 tentang Mediasi di Pengadilan". Varia Peradilan, No. 294 (Mei 2010).