

**ANALISIS PENGGUNAAN UANG PAKSA (DWANGSOM) DALAM  
PENYELESAIAN PERKARA PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
PADA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PALU**

**RANDY / D 101 11 240**

**Pembimbing :**

- I. ASMADI WERI, S.H., M.H.**
- II. Dr. SAHRUL, S.H., M.H.**

**ABSTRAK**

*Penelitian ini berjudul “Analisis Penggunaan Uang Paksa (dwangsom) dalam Penyelesaian Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Hubungan Industrial Palu”. Permasalahan pokok yang hendak dikaji adalah bagaimanakah efektivitas penerapan uang paksa (dwangsom) dalam perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial Palu dan faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat penerapan uang paksa (dwangsom) tersebut. Penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis empiris atau penelitian hukum yang menggambarkan hasil penelitian tentang hukum yang berlaku di masyarakat yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data dengan studi lapangan. Penelitian ini dilaksanakan di Pengadilan Hubungan Industrial Palu. Data yang diperoleh adalah data primer dan data sekunder dengan menggunakan teknik wawancara dan penelitian lapangan. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan uang paksa (dwangsom) dalam perkara perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial Palu tidak dapat dilaksanakan secara efektif, dikarenakan dalam beberapa putusan tersebut merupakan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang tuntutan nya merupakan pembayaran sejumlah uang, serta diluar dari perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut terdapat beberapa kendala yang ditemui dalam penerapannya yaitu ketiadaan peraturan pelaksanaannya, tidak adanya partisipasi aktif dari tergugat dan kurangnya pengawasan pelaksanaan putusan oleh Pengadilan Hubungan Industrial Palu. Sehingga uang paksa yang diharapkan sebagai upaya untuk memaksa tergugat mematuhi amar putusan sama sekali tidak dapat dilaksanakan, oleh sebab itu pemerintah diharapkan segera membuat peraturan pelaksanaan uang paksa (dwangsom) tersebut.*

**Kata kunci:** *Putusan Pengadilan, Hubungan Industrial, dan uang paksa (dwangsom).*

- I. PENDAHULUAN**
- A. Latar Belakang**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Pasal 1 ayat 3 menegaskan bahwa Negara Indonesia adalah Negara hukum. Sebagai salah satu wujud bahwa Indonesia adalah negara yang berdasarkan hukum dibentuk 4 lingkungan peradilan sebagaimana tercantum dalam Pasal 10 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 jo. Undang-Undang Nomor 35 Tahun 1999 jo. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 jo. Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.

Salah satu unsur yang menjadi ciri negara hukum adalah dengan adanya pengakuan kedudukan yang sama warga negara dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan tersebut tanpa terkecuali.<sup>1</sup> Oleh karena itu setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil, serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Untuk melaksanakan unsur tersebut

---

<sup>1</sup> Dedi Sumardi, *Pengantar Hukum Indonesia*, IND-HILL-CO, Jakarta, 2003, hlm. 16.

diperlukan penegakan hukum supaya hukum itu menjadi kenyataan. Ada tiga unsur yang selalu harus diperhatikan dalam penegakan hukum yaitu: kepastian hukum (*rechtssicherheit*), kemanfaatan (*zweckmassigkeit*), dan keadilan (*gerechtigkei*).<sup>2</sup> Selain daripada itu diperlukan juga lembaga untuk menegakkan hukum tersebut untuk menjamin adanya jaminan penegakan hukum, salah satu lembaga tersebut adalah Kejaksaan yang merupakan lembaga pemerintahan yang melaksanakan kekuasaan negara di bidang penuntutan serta kewenangan lain berdasarkan Undang-Undang.<sup>3</sup>

Salah satu pelaku kekuasaan kehakiman tersebut ialah Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. PHI adalah Pengadilan khusus yang dibentuk di

---

<sup>2</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, Liberty, Yogyakarta, 2003, hlm. 160.

<sup>3</sup> Indonesia (a), Undang-Undang tentang Kejaksaan Republik Indonesia, Undang-Undang No. 16 LN No. 67 Tahun 2004, TLN No. 440, Pasal 2 ayat (1).

lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Hubungan industrial merupakan suatu sistem hukum yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/ atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).<sup>4</sup>

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi perusahaannya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan (Pasal 103 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003).<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 3.

<sup>5</sup> *Ibid.* hlm. 4

Begitu juga dengan pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya dalam melaksanakan hubungan industrial mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Adapun pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.<sup>6</sup>

Dengan adanya hubungan industrial tersebut, maka terjadilah hubungan hukum khususnya antara pengusaha dan pekerja untuk menciptakan hubungan yang harmonis. Hubungan hukum tersebut

---

<sup>6</sup> *Ibid.*

menimbulkan hak dan kewajiban masing-masing pihak, yang mana hak dan kewajiban tersebut diatur di dalam peraturan perundang-undangan (salah satunya UU No.13 Tahun 2003) serta dengan adanya perjanjian kerja, peraturan perusahaan juga perjanjian kerja bersama.<sup>7</sup>

Hak dan kewajiban yang sudah ditentukan tersebut kadangkala dilanggar oleh salah satu pihak, maka timbullah perselisihan atau persengketaan, perselisihan ini disebut perelisihan hubungan industrial atau sengketa perburuhan. Pihak yang merasa haknya dilanggar dapat menuntut hak tersebut, dalam menuntut hak tersebut diperlukan tata cara sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku. Tata cara inilah yang disebut dengan hukum acara.<sup>8</sup>

Hukum acara adalah keseluruhan aturan-aturan hukum yang mengatur bagaimana cara menegakkan, mempertahankan hak-hak dan kewajiban. Menurut R. Soeroso, S.H., hukum acara adalah

kumpulan ketentuan-ketentuan dengan tujuan memberikan pedoman dalam usaha mencari kebenaran dan keadilan bila terjadi perkosaan atas suatu ketentuan hukum dalam hukum materiil yang berarti memberikan kepada hukum acara suatu hubungan yang mengabdikan kepada hukum materiil. Hukum acara juga bertujuan untuk mencegah adanya tindakan main hakim sendiri (*eigenrichting*), karena setiap orang yang haknya dilanggar oleh orang lain dilarang oleh hukum untuk menempuh cara semauanya sendiri.<sup>9</sup>

Hukum acara yang digunakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ialah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (untuk selanjutnya disingkat UUPPHI). Di dalam UUPPHI menentukan bahwa hukum acara yang berlaku di dalam pengadilan hubungan industrial adalah hukum acara perdata pada lingkungan peradilan umum, kecuali diatur secara khusus. Ini

---

<sup>7</sup> *Ibid.*

<sup>8</sup> *Ibid.* hlm. 6

---

<sup>9</sup> *Ibid.*

artinya selain UUPPHI masih ada yang lain, yaitu undang-undang yang berlaku pada peradilan umum salah satunya HIR/RBg.<sup>10</sup>

HIR adalah singkatan dari *Herzien Indandsch Reglement* yang sering diterjemahkan menjadi *Reglemen* Indonesia yang diperbaharui, yaitu hukum acara dalam persidangan perkara perdata maupun pidana yang berlaku di pulau Jawa dan Madura. *Reglemen* ini berlaku di jaman Hindia Belanda, tercantum di Berita Negara (*staatblad*) No. 16 tahun 1848. Sedangkan RBg singkatan dari *Rechtreglement voor de Buitengewesten*, yang sering diterjemahkan *Reglemen* hukum daerah seberang (di luar Jawa dan Madura), yaitu hukum acara yang berlaku di persidangan perkara perdata maupun pidana di pengadilan di luar Jawa dan Madura, tercantum dalam *Staatblad* 1927 No.227.<sup>11</sup>

Hukum acara merupakan aturan-aturan hukum yang akan

menjadi pedoman bagi seorang hakim untuk memeriksa, mengadili, dan menyelesaikan suatu perkara yang dihadapkan kepadanya. Aturan-aturan tersebut wajib diikuti dan dilaksanakan oleh para hakim. Oleh karena itu, hukum acara seharusnya lengkap dan jelas, sehingga tidak menjadi multitafsir. Hukum acara perdata yang sekarang berlaku di Indonesia pada prinsipnya adalah HIR untuk pengadilan-pengadilan di Jawa dan Madura, sedangkan di luar Jawa dan Madura adalah RBG juga RV, namun kenyataannya banyak persoalan hukum acara yang sekarang diperlukan dalam praktik tidak diakomodasi di kedua Undang-Undang Pengadilan Belanda tersebut, antara lain gugatan intervensi, gugatan provisi, dan *dwangsom*. Ketiga bentuk hukum tersebut banyak dipakai di dalam praktik, tetapi yang memprihatinkan adalah figur hukumnya dipakai, namun aturan-aturan yang mengatur hal tersebut ditinggalkan, sehingga seolah-olah figur tersebut berjalan tanpa aturan. Oleh karena itu, uraian dari para pakar diperlukan untuk

---

<sup>10</sup> *Ibid.*

<sup>11</sup> Togar S.M. Sijabat, *Perbedaan antara HIR dan RBg*, <http://www.pbhperadi.org>, di akses pada tanggal 31 Desember 2015

memberikan pencerahan dan penjelasan atas masalah tersebut agar para praktisi hukum tidak tersesat di dalam praktiknya.<sup>12</sup>

Bertitik tolak pada permasalahan yang dikemukakan diatas, oleh sebab itu penulis tertarik untuk meneliti pembahasan salah satu permasalahan tersebut yaitu mengenai uang paksa (*dwangsom*) dengan judul : Analisis Penggunaan Uang Paksa (*Dwangsom*) dalam Penyelesaian Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Hubungan Industrial Palu.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penyusun mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah efektivitas penerapan uang paksa (*dwangsom*) dalam perkara perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial Palu.

---

<sup>12</sup> Harifin A. Tumpa, *Memahami Eksistensi Uang Paksa Dwangsom dan Implementasinya di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2010., Kata Pengantar.

2. Apakah faktor-faktor penghambat dalam penerapan uang paksa (*dwangsom*)?

## **II. PEMBAHASAN**

### **A. Efektivitas Penerapan Uang Paksa (*Dwangsom*) dalam Perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial Palu.**

Penerapan uang paksa (*dwangsom*) hanya dimungkinkan pada putusan yang amarnya menyebutkan suatu hukuman atau perintah (*condemnatoir*) yang bukan merupakan pembayaran sejumlah uang.

Apabila hukuman pokok yang dijatuhkan oleh hakim hanya pembayaran sejumlah uang, maka *dwangsom* tidak dapat dijatuhkan. Hal ini diatur di dalam rumusan ketentuan Pasal 611a Rv yang sama rumusan ketentuannya dengan Pasal 606a Rv yang pernah berlaku di Indonesia. Putusan Mahkamah Agung No.2331K/Pdt/2008 tanggal 23 Juli 2009 menyatakan bahwa

penghukuman pembayaran sejumlah uang tidak dapat dikenakan uang paksa (*dwangsom*).<sup>13</sup>

Pada Pengadilan Hubungan Industrial Palu terhitung sejak tahun 2013 hingga 7 Desember 2015 telah terdaftar perkara sejumlah:

- 1) Tahun 2013 : 18 perkara
- 2) Tahun 2014 : 25 perkara
- 3) Tahun 2015 : 29 perkara.<sup>14</sup>

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial:

- 1) Perselisihan hak
- 2) Perselisihan kepentingan
- 3) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja
- 4) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan

Data yang penulis dapatkan selama melakukan penelitian, perkara yang amarnya diputuskan untuk membayar uang paksa (*dwangsom*), semua bersumber dari perselisihan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sejumlah 5 perkara, antara lain:

- 1) Putusan Nomor: 03/G/2014/PHI.PN.PL
- 2) Putusan Nomor: 16/PDT.SUS-PHI/2014/PN.PL
- 3) Putusan Nomor: 09/PDT.SUS-PHI/2015/PN.PL
- 4) Putusan Nomor: 11/PDT.SUS-PHI/2015/PN.PL
- 5) Putusan Nomor: 467 K/Pdt.Sus-PHI/2013

Namun pada Putusan Nomor: 09/PDT.SUS-PHI/2015/PN.PL, dan Putusan Nomor: 11/PDT.SUS-PHI/2015/PN.PL, masih dalam tahap kasasi, sehingga penulis belum bisa mendapatkan hasil dari putusan tersebut.

- 1) Pada Putusan Nomor: 03/G/2014/PHI.PN.PL., perkara antara Afandi SE disebut sebagai Penggugat lawan Direktur PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk disebut sebagai Tergugat I, Direktur PT. Pesona Prima Utama disebut sebagai Tergugat II, Pimpinan Koperasi Swadarma BNI cabang Palu disebut sebagai

---

<sup>13</sup> *Ibid*, hlm. 50

<sup>14</sup> Pengadilan Hubungan Industrial Palu, Jumlah perkara perselisihan hubungan industrial, (Palu, 7 Desember 2015).

Tergugat III, Pimpinan Yayasan Mitra Karya Membangun (YMKM) disebut sebagai Tergugat IV.

Dalam petitum gugatannya penggugat mencantumkan dalam gugatannya pada dalil angka 19 bahwa oleh karena di khawatirkan tergugat I, II, III, dan tergugat IV terlambat melaksanakan putusan ini nantinya, maka penggugat menuntut pula kepada tergugat I, II, III, dan IV secara tanggung renteng untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) perhari atas keterlambatan pelaksanaan putusan sampai putusan tersebut mempunyai kekuatan hukum serta mengikat para pihak.

#### PRIMAIR:

1. Mengabulkan gugatan penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara penggugat dan tergugat I, II, III, IV putus demi hukum, sejak putusan diucapkan;
3. Menyatakan bahwa tergugat II telah melakukan Pemutusan

Hubungan Kerja terhadap penggugat tanpa berdasar hukum;

4. Sebagai akibat Putus hubungan kerja antara penggugat dan para tergugat I, II, III, dan IV maka menghukum tergugat I, II, III, dan tergugat IV untuk membayar secara tanggung renteng pesangon penggugat beserta hak-hak lainnya yang dirinci sebagai berikut:

- Uang pesangon sesuai Pasal 156 ayat (2) yakni 2 (dua) kali sesuai ketentuan adalah:

$2 \times 9 \text{ bulan upah} = 18 \text{ bulan} \times \text{Rp } 1.510.333,- = \text{Rp } 27.185.994,-$

- Uang penghargaan masa kerja Pasal 156 ayat (3) yakni

$5 \text{ bulan} \times \text{Rp } 1.510.333,- = \underline{\text{Rp } 7.551.665,-}$

Jumlah = Rp 34.737.659,-

- Uang penggantian hak Pasal 156 ayat (4) yakni

$\text{Perumahan} + \text{pengobatan } 15\% \times \text{Rp } 34.737.659 = \text{Rp } 5.210.648,-$

- Upah proses 12 bulan upah = Rp 18.123.996,-

- Uang cuti tahunan yang belum gugur = Rp 1.510.333,-

- Uang THR keagamaan = Rp 1.510.333,- +  
Jumlah = Rp 61.179.621,-  
(enam puluh satu juta seratus tujuh puluh Sembilan enam ratus dua puluh satu rupiah)
5. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan (CB) yang dimohonkan penggugat, terhadap benda milik tergugat I, II, III, dan tergugat IV.
  6. Menghukum tergugat I, II, III, dan tergugat IV untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) sehari sampai putusan ini mempunyai kekuatan hukum pasti dan dilaksanakan;
  7. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan lebih dulu sekalipun terdapat upaya hukum (*Uitvoerbaar bij voorraad*);
  8. Menghukum tergugat I dan tergugat II untuk membayar biaya perkara;

Namun hakim mengadili:

1. Mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian;

2. Menyatakan hubungan kerja antara penggugat dan tergugat I putus demi hukum sejak putusan diucapkan;
3. Menghukum tergugat I untuk membayar hak-hak normatif penggugat dengan rincian sebagai berikut:
  - Uang pesangon Rp 1.510.333 x 9 bulan = Rp 13.592.997
  - Uang penghargaan masa kerja Rp 1.510.333 x 4 bulan = Rp 6.041.332
 Jumlah = Rp 19.634.329
  - Uang penggantian hak sebesar 15% x Rp 19.634.329 = Rp 2.945.149
  - Upah proses Rp 1.510.333 x 6 = Rp 9.061.998
  - Uang cuti tahunan yang belum gugur = Rp 393.999
  - Uang THR keagamaan = Rp 1.510.333
 Total = Rp 33.545.808  
(Tiga puluh tiga juta lima ratus empat puluh lima ribu delapan ratus delapan rupiah)

4. Menolak gugatan penggugat selain dan selebihnya;
5. Membebaskan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara.

Namun dalil gugatan penggugat berupa uang paksa (*dwangsom*) tidak dikabulkan oleh hakim karena permohonan uang paksa (*dwangsom*) penggugat tidak mempunyai dasar hukum sama sekali, karena berdasarkan Pasal 606a dan 606b RV, uang paksa (*dwangsom*) hanya dapat dituntut apabila putusan hakim yang dijatuhkan tidak berupa pembayaran sejumlah uang, sedangkan tuntutan penggugat adalah tuntutan pembayaran hak-hak, sehingga uang paksa tidak mempunyai dasar hukum sama sekali.

2) Pada putusan Nomor: 16/PDT.SUS-PHI/2014/PN.PL., perkara antara Romdon Samsul Anwar disebut sebagai Penggugat lawan Pimpinan PT. Sumber Cipta Multiniaga disebut sebagai Tergugat.

Dalam petitum gugatannya, penggugat mencantumkan dalam gugatannya pada dalil angka 19 bahwa oleh karena dikhawatirkan tergugat terlambat melaksanakan putusan ini nantinya, maka penggugat menuntut pula kepada tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) perhari atas keterlambatan pelaksanaan putusan sampai putusan ini mempunyai kekuatan hukum serta mengikat para pihak.

PRIMAIR:

1. Mengabulkan gugatan penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara penggugat dan tergugat putus demi hukum, sejak putusan diucapkan;
3. Menyatakan bahwa tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap penggugat tanpa berdasar hukum;
4. Sebagai akibat Pemutusan Hubungan Kerja antara penggugat dan tergugat, maka menghukum tergugat untuk membayar pesangon penggugat beserta hak-

hak lainnya yang dirinci sebagai berikut:

- Uang pesangon  $2 \times 9 \times \text{Rp } 3.530.000,- = \text{Rp } 63.540.000,-$
  - Uang penghargaan masa kerja  $1 \times 5 \times \text{Rp } 3.530.000,- = \text{Rp } 17.650.000,-$
  - Uang penggantian hak perumahan serta pengobatan dan perawatan  $15\% \times \text{Rp } 81.190.000,- = \text{Rp } 12.178.500,-$
  - Upah cuti tahunan 12 hari  $\times \text{Rp } 141.200,-/\text{hari} = \text{Rp } 1.694.400,-$
  - Tunjangan hari raya keagamaan (THR)  $= \text{Rp } 3.530.000,-$
  - Upah proses selama 12 bulan  $\times \text{Rp } 3.530.000,- = \text{Rp } 42.360.000,-$   
Total  $= \text{Rp } 140.952.900,-$   
(seratus empat puluh juta sembilan ratus lima puluh dua ribu Sembilan ratus rupiah).
5. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan (CB) yang dimohonkan penggugat, terhadap benda milik tergugat;
  6. Menghukum tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp 500.000,-

(lima ratus ribu rupiah) perhari sampai putusan ini mempunyai kekuatan hukum pasti atau dilaksanakan;

7. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan lebih dulu sekalipun terdapat upaya hukum (*Uitvoerbaar bij voorraad*);
8. Menghukum tergugat untuk membayar biaya perkara;

Namun hakim mengadili:

Dalam Konvensi

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi tergugat seluruhnya

Dalam pokok perkara:

1. Mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian
2. Menyatakan hubungan kerja antara penggugat dan tergugat putus sejak tanggal putusan dibacakan.
3. Menyatakan bahwa tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap penggugat tanpa dasar hukum.

4. Menghukum tergugat untuk membayar hak-hak penggugat dalam perincian sebagai berikut:

Pesangon:  $1 \times 9 \times \text{Rp } 3.530.000,-$   
= Rp 31.770.000,-

Penghargaan masa kerja:  $5 \times \text{Rp } 3.530.000,-$  = Rp 17.650.000,-

Jumlah = Rp 49.420.000,-

Penggantian hak perumahan, perawatan serta pengobatan:  $15\% \times \text{Rp } 49.420.000,-$  = Rp 7.413.000,-

Sub total = Rp 56.883.000,-

Dikurangi dengan uang yang telah diterima berjumlah = Rp 19.458.730,-

Total jumlah hak penggugat adalah = Rp 37.374.270,-

(tiga puluh tujuh juta tiga ratus tujuh puluh empat dua ratus tujuh puluh rupiah);

5. Menolak gugatan penggugat selebihnya.

Dalam Rekonveksi:

- Menolak gugatan penggugat Rekonveksi seluruhnya.

Dalam Konvensi dan Rekonvensi:

- Membebankan biaya perkara kepada Negara.

Hakim memutuskan untuk menghukum tergugat membayar hak-hak normatif penggugat sebesar Rp 37.374.270,- (tiga puluh tujuh juta tiga ratus tujuh puluh empat dua ratus tujuh puluh rupiah). Dan menolak gugatan penggugat selebihnya termasuk uang paksa (*dwangsom*), akan tetapi pada putusan tersebut tidak lagi dicantumkan secara detail alasan tidak dikabulkannya gugatan penggugat tentang uang paksa tersebut. Menurut penulis tidak dikabulkannya gugatan tersebut karena putusan dari kasus tersebut merupakan pembayaran sejumlah uang, sehingga uang paksa tidak mempunyai dasar hukum sama sekali.

3) Pada putusan Nomor: 467 K/Pdt.Sus-PHI/2013., memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial dalam tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara antara PT. Palu Golden Hotel, (anak perusahaan

PT. Makassar Golden Hotel), disebut sebagai pemohon kasasi dahulu tergugat/pengusaha melawan Suwono disebut sebagai termohon kasasi dahulu penggugat/pekerja.

Dalam petitum gugatannya termohon kasasi dahulu penggugat/pekerja mencantumkan dalam gugatannya pada dalil angka 13 bahwa oleh karena dikhawatirkan tergugat terlambat melaksanakan putusan ini nantinya, maka penggugat menuntut pula kepada Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) perhari atas keterlambatan pelaksanaan putusan sampai putusan ini mempunyai kekuatan hukum serta mengikat para pihak.

#### PRIMAIR:

1. Mengabulkan gugatan penggugat untuk seluruhnya;
2. Menjatuhkan putusan sela dengan memerintahkan kepada tergugat untuk membayar hak-hak biaya transport penggugat;

3. Menyatakan sita jaminan atas barang bergerak dan tidak bergerak milik tergugat adalah sah dan berharga;

4. Menghukum tergugat untuk membayar hak-hak penggugat sebesar sebagai berikut:

- Biaya transport Jakarta-Palu  
4 orang x @ Rp 1.200.000,- = Rp 4.800.000,-
  - Biaya pemulangan sesuai dengan perjanjian kerja  
4 orang x Rp 1.500.000,- = Rp 6.800.000,-
  - Uang pesangon 2 x 5 bulan x Rp 2.750.000,- = Rp 27.500.000,-
  - Uang penghargaan masa kerja 2 bulan upah = Rp 5.500.000,- + Rp 33.000.000,-
  - Uang penggantian hak 15% x Rp 33.000.000,- = Rp 4.950.000,-
  - Upah proses 12 bulan upah = Rp 33.000.000,-  
Jumlah = Rp 81.750.000,-  
(delapan puluh satu juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah);
5. Menghukum tergugat untuk membayar uang paksa

- (*dwangsom*) sebesar Rp 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) perhari sampai putusan ini mempunyai kekuatan hukum pasti dan dilaksanakan;
6. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan lebih dulu sekalipun terdapat upaya hukum (*Uitvoerbaar bij voorraad*);
  7. Menghukum tergugat untuk membayar biaya perkara;

Namun hakim mengadili:

Menolak permohonan kasasi dari pemohon kasasi PT. Palu Golden Hotel, (anak perusahaan PT, Makassar Golden Hotel), tersebut;

Memperbaiki amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial Palu pada Pengadilan Negeri Palu Nomor: 05/G/2013/PHI.PN.PL. tanggal 17 Juli 2013 sehingga amar selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi tergugat untuk seluruhnya

Dalam pokok perkara:

1. Menolak gugatan penggugat untuk sebagian;
2. Menghukum tergugat untuk membayar penggugat:
  - Uang pesangon: 5 x Rp 2.750.000,- = Rp 13.750.000,-
  - Uang penghargaan masa kerja: 2 x Rp 2.750.000,- = Rp 5.500.000,-
  - Uang pengganti hak dan perumahan 15% x (Rp 13.750.000,- + Rp 5.500.000,-) = Rp 2.887.500,-
  - Upah proses Oktober 2012 sampai dengan Juli 2013 dibayar 6 bulan: 6 x Rp 2.750.000,- = Rp 16.500.000,-
  - Biaya pemulangan sesuai perjanjian kerja 4 x Rp 1.500.000,- = Rp 6.000.000,-
 Jumlah = Rp 44.627.500,-
3. Membebaskan biaya perkara kepada Negara

Hakim memutuskan untuk menghukum tergugat membayar hak-hak normatif penggugat sebesar Rp 44.627.500,- (empat puluh empat juta enam ratus dua puluh tujuh ribu lima ratus rupiah), akan tetapi pada putusan

tersebut tidak lagi dicantumkan secara detail alasan tidak dikabulkannya gugatan penggugat tentang uang paksa tersebut. perkara ini sama halnya dengan perkara Nomor: 16/PDT.SUS-PHI/2014/PN.PL.

Dalam beberapa putusan diatas terlihat bahwa rata-rata dalil gugatan uang paksa (*dwangsom*) yang dicantumkan penggugat sebesar Rp 500.000,- (lima ratus ribu rupiah), dan hakim menolak gugatan penggugat selebihnya termasuk uang paksa (*dwangsom*), Menurut penulis tidak dikabulkannya gugatan tersebut karena putusan dari kasus tersebut merupakan pembayaran sejumlah uang, sehingga uang paksa tidak mempunyai dasar hukum sama sekali. Dari beberapa putusan perkara Perselisihan Hubungan Industrial di atas tidak satupun adanya dalil gugatan uang paksa (*dwangsom*) yang dikabulkan oleh hakim karena dari semua perkara tersebut merupakan tuntutan untuk pembayaran sejumlah uang. Dalam beberapa perkara tersebut terlihat bahwa para penggugat kurang memahami tentang penerapan

hukuman tambahan berupa uang paksa (*dwangsom*) terhadap perkara Perselisihan Hubungan Industrial mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dalam gugatan hukuman pokoknya merupakan pembayaran sejumlah uang.

Ini sama halnya dengan pernyataan Supomo yang berpandangan bahwa dengan dihapuskannya *Raad van Justitie* dan *Hooggerchtshof*, maka BRv sudah tidak berlaku lagi di Indonesia, sehingga dengan demikian hanya HIR dan RBg sajalah yang berlaku sebagai pedoman hukum acara perdata kita sekarang ini. Namun demikian, karena kebutuhan pada keadaan tertentu, dimana peraturan-peraturan yang ada tidak memadai, maka praktik peradilan kita masih kadang-kadang harus memakai ketentuan-ketentuan hukum acara dan BRv sebagai pedoman. Tetapi celakanya, kadang-kadang orang mengambil lembaganya, sedangkan aturan-aturan permainannya sendiri ditinggalkan, misalnya di dalam *dwangsom*. Lembaga *dwangsom* dipakai, tetapi peraturan yang

mengatur hal tersebut tidak dihiraukan (ditinggalkan).<sup>15</sup>

## **B. Faktor-faktor Penghambat dalam Penerapan Uang Paksa (*dwangsom*)**

1. Tidak adanya ketentuan/aturan tentang pelaksanaan uang paksa (*dwangsom*).

Hambatan-hambatan yang timbul di dalam penerapan uang paksa (*dwangsom*) di Pengadilan Hubungan Industrial Palu meliputi uang paksa tidak mempunyai dasar pelaksanaan yang jelas dan memadai, sehingga diperlukan suatu aturan baru yang mengatur lebih rinci mengenai uang paksa, serta kesadaran yang kurang akan hak pelaksanaan uang paksa dari para pihak yang berhak atas uang paksa, sehingga diperlukan sosialisasi tentang hak atas perlakuan uang paksa pada pihak yang menang dan uang paksa sebagai putusan hakim tidak memiliki instrument pemaksa,

---

<sup>15</sup> Supomo R, *Hukum Acara Perdata Pengadilan Negeri*, Pradnya Paramita, 1989. Dikutip dari Harifin A. Tumpa, *Memahami Eksistensi Uang Paksa Dwangsom dan Implementasinya di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2010, hlm. 5.

sehingga perlu adanya instrument baru di pengadilan untuk menjamin berjalannya uang paksa yang merupakan bagian dari putusan hakim yang berkekuatan eksekutorial.

2. Tidak adanya partisipasi aktif dari tergugat dan kurangnya pengawasan pelaksanaan putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

Dalam wawancara dengan Hakim Yoga D.A. Nugraha, SH. MH. dan Panitera pengganti Meidty S. Tamboto, SH. pada tanggal 7 Desember 2015 di Pengadilan Hubungan Industrial Palu.

Menurut Panitera Pengganti Meidty S. Tamboto, SH. mengatakan bahwa dalam beberapa putusan tersebut, dalil gugatan para penggugat berupa uang paksa memang tidak dapat dikabulkan karena beberapa putusan tersebut mengandung hukuman pokok yakni pembayaran sejumlah uang.<sup>16</sup>

Saat wawancara penulis dengan Hakim Yoga D.A. Nugraha, SH. MH.

---

<sup>16</sup> Meidty, S. Tamboto, *Hasil wawancara penulis dengan Panitera Pengganti pada PHI Palu*, tanggal 7 Desember 2015.

mengatakan bahwa diluar dari beberapa putusan tersebut yang merupakan pembayaran sejumlah uang, walaupun penggugat telah mencantumkan dalam dalil gugatannya, dan hakim mengabulkan gugatan tersebut tidak jarang bahkan hampir setiap putusan uang paksa (*dwangsom*) yang diputuskan oleh hakim tidak dilaksanakan oleh tergugat, sulit untuk di eksekusi, contoh kalau tergugat dijatuhi uang paksa sejumlah Rp 100.000,- perhari setiap keterlambatan pembayaran hukuman pokok terkadang tergugat memberi alasan tidak mampu membayar karena kesulitan ekonomi. Untuk tindakan selanjutnya hakim tidak bisa berbuat apa-apa lagi dikarenakan tidak adanya petunjuk pelaksanaan dari Mahkamah Agung untuk pelaksanaan uang paksa (*dwangsom*) tersebut sehingga akhirnya hukuman tersebut hanya menggantung.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Yoga, D.A. Nugraha, *Hasil wawancara penulis dengan Hakim pada PHI Palu*, tanggal 7 Desember 2015

Dapat disimpulkan sementara bahwa pelaksanaan putusan menjadi tidak efektif sama sekali meskipun hakim telah memutuskan untuk melakukan pembayaran uang paksa apabila putusan tersebut tidak dilaksanakan. Kendala utamanya adalah tidak adanya petunjuk pelaksanaan selanjutnya terhadap uang paksa (*dwangsom*) dari Mahkamah Agung.

Menurut Prof. Dr. H. Zainuddin Ali, M.A., penelitian terhadap efektivitas hukum merupakan penelitian yang membahas bagaimana hukum beroperasi dalam masyarakat, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hukum itu berfungsi dalam masyarakat, yaitu:

1. Kaidah hukum/peraturan itu sendiri
2. Petugas/penegak hukum
3. Sarana atau fasilitas yang digunakan oleh penegak hukum
4. Kesadaran masyarakat.<sup>18</sup>

Serta menurut Prof. Dr. Soerjono Soekanto, S.H., M.A.,

---

<sup>18</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika 2009. hlm. 31

keefektifitasan suatu produk hukum dapat dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor hukumnya sendiri, yang di dalam tulisan ini akan dibatasi pada undang-undang saja.
2. Faktor penegak hukum, pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum
4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.
5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergauln hidup.

Kelima faktor tersebut saling berkaitan dengan eratnya, oleh karena merupakan esensi dari penegakan hukum, juga merupakan tolak ukur daripada efektifitas penegakan hukum.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Soerjono Soekanto, *Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 1983, hlm. 9.

Faktor hukumnya sendiri, yang di dalam tulisan ini akan dibatasi pada undang-undang saja. Suatu masalah yang dijumpai di dalam undang-undang adalah adanya pelbagai undang-undang yang belum juga mempunyai peraturan pelaksanaan, padahal di dalam undang-undang tersebut diperintahkan demikian. Suatu contoh yang nyata adalah Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1965 tentang LaluLintas dan Angkutan Jalan Raya. Memang di dalam pasal 36 dari undang-undang tersebut dinyatakan bahwa:

“Peraturan-peraturan pelaksanaan yang berlaku hingga diubah dengan peraturan-peraturan berdasarkan undang-undang ini”.

Padahal di dalam undang-undang itu sendiri diperintahkan agar beberapa hal diatur secara khusus di dalam Peraturan Pemerintah, yang hingga dewasa ini belum juga ada. Tidak adanya peraturan pelaksanaan sebagaimana diperintahkan tersebut, akan mengganggu keserasian antara ketertiban dengan ketenteraman di bidang lalu lintas dan angkutan jalan

raya, yang sangat merugikan petugas maupun para pemakai jalan raya yang biasanya menjadi “korban”.<sup>20</sup>

Sama halnya dengan penerapan uang paksa (*dwangsom*) pada perkara perselisihan hubungan industrial di atas yang juga belum mempunyai petunjuk peraturan pelaksanaan. Dengan demikian dapatlah ditarik sebuah kesimpulan bahwa gangguan hukum yang berasal dari undang-undang mungkin disebabkan karena belum adanya peraturan pelaksanaan yang sangat dibutuhkan untuk menerapkan undang-undang tersebut.

### III. PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya mengenai keefektivitasan penerapan uang paksa (*dwangsom*) dalam perkara perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial Palu, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Upaya uang paksa (*dwangsom*) terbukti tidak efektif dikarenakan, penerapan uang paksa

(*dwangsom*) terhadap beberapa putusan di Pengadilan Hubungan Industrial yang telah dimasukkan dalam dalil gugatan para penggugat tidak ada satupun yang dikabulkan oleh hakim, sebab dari beberapa perkara tersebut merupakan perkara mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dalam gugatannya memuat hukuman pokok pembayaran sejumlah uang, sedangkan penerapan uang paksa (*dwangsom*) ini hanya dimungkinkan pada putusan yang bukan merupakan pembayaran sejumlah uang (*condemnatoir*).

2. Adapun faktor-faktor penghambat dalam penerapan uang paksa (*dwangsom*):
  - a) Belum adanya ketentuan atau peraturan tentang pelaksanaan uang paksa di Pengadilan Hubungan Industrial Palu.
  - b) Tidak adanya partisipasi aktif dari dan kurangnya pengawasan pelaksanaan putusan oleh Pengadilan Hubungan Industrial Palu.

---

<sup>20</sup> *Ibid.* hlm. 16.

- c) Tidak adanya komitmen yang jelas dari tergugat untuk bersedia melaksanakan hukuman tambahan tersebut.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan tersebut maka penulis akan mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat berguna, saran-saran tersebut sebagai berikut:

1. Kepada para penggugat maupun kuasa hukumnya agar lebih memahami tentang penerapan hukuman tambahan berupa uang

paksa (*dwangsom*) terhadap perkara Perselisihan Hubungan Industrial mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dalam gugatan hukuman pokoknya merupakan pembayaran sejumlah uang.

2. Dibuatnya produk hukum berupa peraturan pemerintah untuk mengatur prosedur dan mekanisme pembayaran uang paksa (*dwangsom*) bagi tergugat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **A. Buku-buku**

- Dedi Sumardi, *Pengantar Hukum Indonesia*, cetakan keempat (Jakarta: IND-HILL-CO,2003).
- Harifin A. Tumpa, *Memahami Eksistensi Uang Paksa Dwangsom dan Implementasinya di Indonesia*, Jakarta: Kencana 2010., Kata Pengantar.
- Soerjono Soekanto, *Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 1983).
- Sudikno Mertokusumo (a), *Mengenal Hukum* (Suatu Pengantar), Cetakan pertama (Yogyakarta: Liberty,2003).
- Supomo R, 1989. *Hukum Acara Perdata Pengadilan Negeri (Cetakan 11)*. Pradnya Paramita. Dikutip dari Harifin A. Tumpa, *Memahami Eksistensi Uang Paksa Dwangsom dan Implementasinya di Indonesia*, Jakarta: Kencana 2010.
- Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Cetakan pertama (Jakarta: Sinar Grafika, 2011).
- Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika 2009.

**B. Undang-undang**

Indonesia (a), Undang-Undang tentang Kejaksaan Republik Indonesia, Undang-Undang No. 16 LN No. 67 Tahun 2004, TLN No. 440, Pasal 2 ayat (1).

**C. Dokumen-dokumen dan website**

Meidty, S. Tamboto, *Hasil wawancara penulis dengan PaniteraPengganti pada PHI Palu*, tanggal 7 Desember 2015.

Togar S.M. Sijabat, *Perbedaan antara HIR dan RBg*, <http://www.pbhperadi.org>, di akses pada tanggal 31 Desember 2015.

Yoga, D.A. Nugraha, *Hasil wawancara penulis dengan Hakim pada PHI Palu*, tanggal 7 Desember 2015.

## BIODATA



Nama : Randy

Tempat Tanggal Lahir: Palu, 07 April 1990

Alamat Rumah : Jln. S. Lambangan No. 3A

Alamat e-mail : randyindah81@gmail.com

No. Telp/Hp : 083133167391