

**KEWENANGN PENGADILAN NIAGA DALAM MENGADILI PUTUSAN PKPU
ATAS PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
(Analisis Putusan PHI No. 474 K/Pdt. Sus-PHI/2020 Jo. Putusan PKPU No. 267/Pdt.
Sus/PKPU/2021/PN.Niaga.Jkt.Pst.)**

**Edi Purwanto, Mohammad Ramadhany Lacabamba, Pestauli Saragih,
Ika Yulia Susanti
Mahasiswa Magister Hukum, Universitas Pamulang
Jl. Raya Puspiptek, Buaran, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan
Corresponding Author : edi.purwanto@upj.ac.id**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam memutus PKPU atas Putusan PHI. Penelitian ini menerapkan metode penelitian yuridis normatif yang menjadikan putusan pengadilan sebagai bahan hukum primer dan menduduki posisi sesudah peraturan perundang-undangan. Data atau bahan hukum primer yang dianalisis dalam penelitian ini adalah putusan pengadilan, yaitu Putusan PHI No. 474 K/Pdt. Sus-PHI/ tanggal 14 Mei 2020 Jo. Putusan PKPU No. 267/Pdt. Sus/PKPU/2021/PN.Niaga.Jkt.Pst. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penolakan permohonan PKPU pada Putusan PKPU No. 267/Pdt. Sus/PKPU/2021/PN.Niaga.Jkt.Pst. sudah tepat karena permohonan PKPU *a quo* menjadi kewenangan dari Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Surabaya, maka Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak berwenang mengadili permohonan *a quo* dan oleh sebab itu memutuskan untuk menolak permohonan PKPU seluruhnya. Sebaiknya Chen Yanping segera mengajukan Permohonan Pailit untuk menjamin pembayaran sisa upah yang belum dibayar, karena jika perusahaan tersebut dipailitkan, maka akan ditunjuk kurator yang mengurus budel pailit barang bergerak maupun tidak bergerak yang akan dilelang oleh kurator untuk membayar kewajiban perusahaan kepada pemohon PKPU.

Kata kunci: Pengadilan Hubungan Industri, Putusan Mahkamah Agung, PKPU, Pailit

ABSTRACT

*The purpose of this study is to find out how the judge's legal considerations in deciding the PKPU on the PHI verdict. This study applies a normative juridical research method that makes court decisions as primary legal material and occupies a position after legislation. The primary legal data or materials analyzed in this study are court decisions, namely the Decision of Industrial Relations Court No. 474 K/Pdt. Sus-PHI/ May 14, 2020 Jo. PKPU Decision No. 267/Pdt. Sus/PKPU/2021/PN.Niaga.Jkt.Pst. Based on this research, it can be concluded that the rejection of the PKPU application in PKPU Decision No. 267/Pdt. Sus/PKPU/2021/PN.Niaga.Jkt.Pst., it is appropriate because the *a quo* PKPU application is under the authority of the Commercial Court at the Surabaya District Court, the Commercial Court at the Central Jakarta District Court is not authorized to hear the *a quo* application and therefore decided to reject the PKPU application in its entirety. It is advisable for Chen Yanping to immediately file a Bankruptcy Application to guarantee the payment of the remaining unpaid wages, because if the company is bankrupt, a curator will be appointed who takes care of the movable and immovable property bankruptcies which will be auctioned off by the curator to pay the company's obligations to the PKPU applicant.*

Keywords: *Industrial Relations Court, Decision of the Supreme Court, PKPU, Bankruptcy.*

A. Pendahuluan

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh penolakan permohonan PKPU setelah adanya putusan kasasi. Tergugat atas nama PT. Hungsheng Kreasindo Gravure Indonesia tidak bersedia membayar kewajibannya kepada Chen Yanping selaku penggugat, sekalipun telah ada putusan Mahkamah Agung Nomor: 474 K/Pdt. Sus-PHI/ tanggal 14 Mei 2020 Jo. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung, Nomor: 141/Pdt. Sus-PHI2019/PN. Bdg., Tanggal 14 Agustus 2019. Karena tergugat tidak bersedia membayar kewajibannya kepada penggugat, maka kemudian Chen Yanping mengajukan permohonan pemeriksaan dan pengadilan perkara Perdata Niaga Permohonan PKPU kepada Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Namun permohonan Pemohon PKPU ditolak seluruhnya.

Pembayaran yang dituntut penggugat di atas sebenarnya bukan pembayaran pesangon, namun gaji yang belum dibayarkan oleh perusahaan. Terlebih keputusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht*) telah mewajibkan perusahaan untuk membayar gaji yang harus dibayarkan sebesar Rp. 418.850.000,00. Dengan demikian pembayaran tersebut secara hukum adalah hak dari penggugat, dan menurut hukum perusahaan harus membayarnya.

Ketika hukum berlawanan dengan rasa keadilan dan menguntungkan yang tidak berhak, dan seseorang tidak memperoleh apa yang seharusnya ia terima sebagai haknya, menurut John Stuart Mill, pada saat itu keadilan tidak ada atau tidak ditegakkan.¹ Namun demikian, terkait dengan pengadilan PKPU pada Pengadilan Niaga masih sering muncul problematika terkait kewenangan. Menurut Hadisurya, apabila ditinjau dari lembaganya, PHI dan Pengadilan Niaga memiliki kewenangan mengadili (kompetensi) yang berbeda antar satu dengan yang lainnya sekalipun keduanya sama-sama lembaga peradilan khusus dalam satu lembaga peradilan umum. Namun demikian titik terang perbedaan wewenang antara keduanya sering menjadi problematika tersendiri untuk dipecahkan terlebih dahulu sebelum hakim memeriksa perkara.² Hal senada disampaikan oleh Aprita bahwa permasalahan

¹ John Stuart Mill, *Utilitarianism, On Liberty, Essay on Bentham* (New York: New American Library, 1962), hlm. 298-301.

² Ade Sumitra Hadisurya, "Kewenangan Pengadilan Niaga Dalam Mengadili Tuntutan Pekerja/Buruh Atas Upah Atau Utang Pesangon Yang Tidak Dibayarkan Oleh Perusahaan" (Universitas Sumatera Utara, 2009), hlm. 5.

yurisdiksi mengadili suatu perkara seringkali muncul karena adanya dualisme kewenangan mengadili antara Pengadilan Niaga dengan Pengadilan Negeri.³

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan rumusan masalah seperti berikut ini: Bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam memutus PKPU atas Putusan PHI?

C. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menerapkan penelitian yuridis normatif. Zainuddin Ali mengatakan bahwa putusan pengadilan adalah bahan hukum primer dan menduduki posisi sesudah peraturan perundang-undangan.⁴ Data atau bahan hukum primer yang dianalisis dalam penelitian ini adalah putusan pengadilan, yaitu Putusan PHI No. 474 K/Pdt. Sus-PHI/ tanggal 14 Mei 2020 Jo. Putusan PKPU No. 267/Pdt. Sus/PKPU/2021/PN.Niaga.Jkt.Pst. Data sekunder terdiri dari buku dan jurnal ilmiah sebagai bahan kajian pustaka.

D. Pembahasan

1. Konsep Hubungan Industrial

Ketidakadilan menurut teori utilitarianisme John Stuart Mill seringkali terjadi khususnya dalam hubungan industrial. Casselman mendefinisikan hubungan industrial sebagai hubungan antara pengusaha (*employers*) dan karyawan (*employees*) dalam industri.⁵ Dale Yoder mendefinisikan hubungan industri sebagai hubungan antara manajemen dan karyawan atau antara karyawan dan organisasi mereka, yang menjadi ciri atau tumbuh dari pekerjaan.⁶ Kemudian Dunlop mendefinisikan hubungan industrial sebagai kekompleksan dari interrelasi antara para manajer, pekerja dan agensi-agensis pemerintah.⁷

Menurut Sinha, Sinha dan Shekhar elemen dasar dari hubungan industrial dipengaruhi oleh sejumlah faktor, yaitu faktor ekonomi, sosiologis, psikologis, politik,

³ Serlika Aprita, "Kewenangan Pengadilan Niaga Dalam Memeriksa Dan Memutus Perkara Permohonan Pernyataan Pailit," *Jurnal Hukum Samudra Keadilan* 14, no. 1 (2019): 61–79.

⁴ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2013), hlm. 51.

⁵ P.H. Casselman, *Labor Dictionary* (New York: Philosophical Library, 1949), hlm. 197.

⁶ P. R. N. Sinha, Indu Bala Sinha, and Seema Priyadarshini Shekhar, *Industrial Relations, Trade Unions, and Labour Legislation* (Uttar Pradesh, India: Pearson India Education Services Pvt. Ltd, 2017), hlm. 216.

⁷ J.T. Dunlop, *Industrial Relations Systems* (New York: Henry Hold and Company, 1958), hlm. v.

dan budaya yang berlaku di berbagai negara yang berbeda dalam rentang waktu yang berbeda.⁸

Sinha, Sinha dan Shekhar menjelaskan bahwa hubungan industrial pada dasarnya bergerak di seputaran isu-isu ekonomi. Sejak awal berdirinya serikat pekerja, para pekerja memperjuangkan perlindungan dan promosi berdasarkan kepentingan ekonomi anggota mereka dalam bentuk upah yang lebih tinggi dan keuntungan moneter lainnya. Sementara di sisi lain, secara naluri pengusaha harus menekan biaya demi memaksimalkan keuntungan dan mengurangi biaya. Unsur kepentingan yang saling bertentangan ini, jika tidak diselesaikan secara damai dapat menimbulkan perselisihan industrial, pemogokan, penutupan perusahaan dan bentuk-bentuk tindakan industrial lainnya. Pendekatan hubungan industrial dari perspektif ekonomi ini terekspresi dalam tulisan-tulisan sebagian besar pelopor serikat pekerja termasuk Sidney dan Beatrice Webb, G. D. H. Cole, John R. Commons dan Karl Marx.⁹

Pendekatan sosiologis memandang hubungan industrial sebagai produk masyarakat industri, yang dengan sendirinya merupakan bagian dari lingkungan sosial yang luas. Berbagai komponen masyarakat seperti lembaga sosial, asosiasi, nilai dan standar, adat dan tradisi, dan kepercayaan semuanya berdampak pada keadaan hubungan industrial. Faktor sosiologis ini berperan penting dalam mengkondisikan pola perilaku para pihak dalam hubungan industrial dan hubungan timbal baliknya. Keselarasan hubungan antara semua pihak sangat penting, karena jika tidak maka hubungan akan terganggu.¹⁰

Pendekatan psikologis terhadap hubungan industrial terutama berkisar pada persepsi para pihak terhadap masalah yang sama. Persepsi ini mungkin berhubungan dengan situasi, orang, atau masalah tertentu. Jika persepsi para pihak untuk subjek yang sama serupa atau mudah didamaikan, hubungan industrial cenderung lancar. Jika kepentingan mereka saling bertentangan, maka situasi konflik akan muncul. Persepsi pekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti tingkat pendidikan mereka, jumlah upah dan keuntungan moneter lainnya, tingkat keamanan kerja, latar belakang sosial mereka, keinginan untuk pengakuan dan peningkatan status dan sifat pengawasan. Demikian pula, persepsi pengusaha dan manajer dapat dipengaruhi oleh status sosial

⁸ *Ibid*, hlm. 219.

⁹ *Ibid*, hlm. 219.

¹⁰ *Ibid*, hlm 220.

mereka, kondisi keuangan perusahaan, kebijakan pemerintah dan pola perilaku pemimpin serikat pekerja dan pekerja.¹¹

Pendekatan politik dalam hubungan industrial dapat dilihat dalam dua cara, yang pertama dari perspektif politik yang lebih luas, dan yang kedua dari perspektif yang lebih sempit tentang pembentukan kesepakatan bersama antara pengusaha dan serikat pekerja terkait syarat dan ketentuan dari hubungan industrial. Sebagaimana diketahui bahwa sejak lahirnya serikat-serikat buruh modern, negara telah terlibat dalam bidang hubungan industrial untuk mengatur hubungan-hubungan antara para pihak terutama dengan maksud untuk menjaga kepentingan masyarakat atau bangsa. Banyak aspek hubungan industrial seperti penentuan agen perunding (*bargaining agents*), perselisihan industrial, pemogokan dan penutupan perusahaan, status perjanjian bersama, dan praktik perburuhan yang tidak adil. Dengan adanya undang-undang yang mengatur maka akan memberikan pembatasan kebebasan kedua belah pihak dalam memutuskan masalah. Mereka harus bergerak dalam batas-batas yang ditetapkan oleh pemerintah atau lembaga pemerintah. Selain itu, aktivitas politik serikat pekerja dan asosiasinya dengan partai politik juga merupakan faktor penting yang harus diperhitungkan.¹²

Menurut Colling dan Terry ada tiga aspek hubungan kerja yang ditekankan oleh mereka yang menggunakan perspektif hubungan industrial, yaitu indeterminacy (ketidakpastian), unequal (ketidaksetaraan), dan dynamic (dinamis).¹³

Menurut Sinha, Sinha dan Shekhar perselisihan industrial adalah perselisihan antara pengusaha dan pekerja atau antara beberapa pengusaha atau antara beberapa pekerja yang dihubungkan dengan syarat-syarat kerja, kondisi kerja, atau hubungan kerja atau tidak bekerjanya pekerja. Memerjuangkan kepentingan (*interest*) dan hak (*rights*) merupakan dua motif terjadinya perselisihan industrial. Dengan demikian ada dikenal dengan istilah sengketa kepentingan dan sengketa hak. Perselisihan mengenai kenaikan upah secara umum atau penerimaan senioritas sebagai dasar kenaikan pangkat atau promosi dapat dikatakan sebagai perselisihan kepentingan. Namun penyelesaian perselisihan ini dapat menyebabkan hak-hak tertentu muncul, misalnya hak atas upah yang lebih tinggi atau hak untuk promosi atas dasar senioritas.

¹¹ *Ibid*, hlm. 220.

¹² *Ibid*, hlm. 220.

¹³ Trevor Colling and Michael Terry, "Work, the Employment Relationship and the Field of Industrial Relations," in *Industrial Relations: Theory and Practice*, ed. Trevor Colling and Michael Terry, 3rd ed. (West Sussex: John Wiley & Sons, Inc., 2010), 3–26.

Kemudian jika pengusaha menolak untuk melakukan pembayaran sesuai dengan ketentuan perjanjian, atau menolak untuk menaikan jabatan seseorang dalam kasus tertentu atas dasar senioritas, maka perselisihan tentang hak akan muncul. Oleh karena itu, contoh ini dapat dikatakan sebagai perselisihan tentang hak.¹⁴

2. Kewenangan Pengadilan Niaga

Kewenangan absolut untuk menerima, memeriksa dan mengadili permohonan kepailitan, sebelum terbitnya Undang-Undang Kepailitan (UUK), ada pada peradilan umum. Namun setelah UUK dibentuk, mengacu pada Pasal 1 angka 7 UUK dan penjelasan pasal 8 UU Nomor 8 tahun 2004 tentang Peradilan Umum, maka kewenangan menerima, memeriksa dan mengadili permohonan kepailitan tersebut beralih kepada Pengadilan Niaga yang adalah peradilan khusus yang berada dalam lingkungan peradilan umum. Dengan demikian, Pengadilan Niaga berwenang untuk menerima dan memutus perkara pernyataan permohonan pailit dan PKPU serta perkara lain di bidang perniagaan.¹⁵

Kewenangan atau kompetensi relative Pengadilan Niaga menurut Pasal 3 UUK dan PKPU di antaranya adalah: (1) Permohonan pailit diajukan kepada Pengadilan Niaga di daerah hukum tempat kedudukan hukum debitur, (2) Jika debitur telah meninggalkan wilayah RI, maka pengajuan pernyataan pailit dapat di lakukan di wilayah di mana tempat kedudukan hukum terakhir kali debitur di wilayah Indonesia, (3) Jika debitur adalah persero suatu firma, Pengadilan Niaga pada kedudukan hukum firma tersebut berwenang memutuskan (Pasal 3 ayat (3) UUK dan PKPU).¹⁶

3. Kasus Posisi

Chen Yanping, sebagai pemohon PKPU adalah warga negara Republik China yang telah bekerja diperusahaan PT. Hungseng Kreasindo Gravure Indonesia selanjutnya disebut (“PT. HKGI”), terletak di Jl. Albasiah Raya Blok K3 No.25-26, Kawasan Industri Delta Silicon, Lippo Cikarang, Kabupaten Bekasi – 17530. Chen Yanping selaku tenaga kerja asing telah memiliki ijin dari Pemerintah Republik Indonesia untuk bekerja di Indonesia (ic. Kementrian Tenaga Kerja Republik Indonesia) sebagaimana telah diatur dalam UU 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Perpres Nomor 20 Tahun 2018

¹⁴ Sinha, *Ibid*, hlm. 237.

¹⁵ Hadisurya, “Kewenangan Pengadilan Niaga Dalam Mengadili Tuntutan Pekerja/Buruh Atas Upah Atau Utang Pesangon Yang Tidak Dibayarkan Oleh Perusahaan” hlm. 43.

¹⁶ Hadisurya, hlm. 44.

tentang Penggunaan Tenaga Asing Jo. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Pada awalnya hubungan kerja antara Chen Yanping dengan PT. HKGI berjalan dengan baik, dimana masing-masing pihak melaksanakan kewajibannya dengan baik. Namun pada pertengahan 2017, PT. HKGI mulai melakukan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja yang telah disepakati oleh PT. HKGI kepada Chen Yanping, yaitu PT. HKGI sering terlambat membayar upah Chen Yanping.

Bahkan terhitung dari mulai awal Januari 2018 sampai dengan Oktober 2018, PT. HKGI berhenti membayarkan upah Chen Yanping sebesar Rp. 418.850.000,- (empat ratus delapan belas juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah). Chen Yanping telah mengingatkan PT. HKGI untuk membayar upahnya, namun PT. HKGI sama sekali tidak menunjukkan upaya yang baik untuk memenuhi kewajibannya tersebut.

Bahwa berdasarkan permasalahan di atas, maka Chen Yanping dan kawan-kawan, yaitu Chen Zhiqiang, Huang Weimin, Li Leiyang, Liu Yuxiong, dan Wang Shaojie mengajukan gugatan di Pengadilan Niaga di PN Bandung pada tgl. 22 Mei 2019 kepada PT. HKGI. Dan telah diputuskan pada tgl. 7 Agustus 2019, dengan Putusan Pengadilan Negeri Niaga melalui Pengadilan Negeri Bandung No: 141/Pdt.Sus-PHI-2019/PN.Bdg, tanggal 14 Agustus 2019 dengan amar putusan menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya.

Dalam pokok perkara Pengadilan Negeri Bandung: (1) Mengabulkan gugatan para Penggugat untuk Sebagian; (2) Menyatakan hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT); (3) Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak berakhirnya masa berlaku perpanjangan IMTA dari masing-masing Penggugat; (4) Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus ganti rugi sisa kontrak kerja yang belum selesai kepada para Penggugat dengan jumlah seluruhnyasebesar Rp. 1.382.205.000,- (satu miliar tiga ratus delapan puluh dua juta dua ratus lima ribu rupiah); (5) Menolak gugatan para Penggugat untuk selain dan selebihnya; dan (6) Menghukum Tergugat membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp. 596.000,- (Lima ratus Sembilan puluh enam ribu rupiah).

Dikarenakan PT. HKGI tidak melaksanakan putusan Pengadilan Niaga melalui PN Bandung tidak dilaksanakan, maka Chen Yanping dkk mengajukan gugatan melalui Mahkamah Agung pada tahun 2020 dan diputuskan pada tanggal 14 Mei 2020

berdasarkan putusan Nomor 474 K/Pdt.Sus-PHI/2020 dengan amar putusan: (1) Menolak permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi I. 1. CHEN YANPING, 2. CHEN ZHIQIANG, 3. HUANG WEIMIN, 4. LI LEIYING, 5. LIU YUXIONG, 6. WANG SHAOJIE, dan Pemohon Kasasi II. PT HUNGSHENG KREASINDO GRAVURE INDONESIA tersebut; (2) Memperbaiki amar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor : 141/Pdt.Sus-PHI/2019/PNBdg. Tanggal 14 Agustus 2019 sehingga amar lengkapnya dalam Eksepsi: Menolak eksepsi Terugat untuk seluruhnya. Dalam Pokok Perkara: (1) Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk Sebagian; (2) Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT); (3) Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat sejak berakhirnya masa berlaku perpanjangan IMTA dari masing-masing Penggugat; (4) Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus ganti rugi sisa kontrak kerja yang belum selesai kepada para Penggugat dengan jumlah seluruhnya sebesar Rp. 1.549.745.000,00 (satu miliar lima ratus empat puluh Sembilan juta tujuh ratus empat puluh lima ribu rupiah); (5) Menolak gugatan para Penggugat untuk selain dan selebihnya; dan (6) Menghukum para Pemohon Kasasi I untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ini sejumlah Rp. 500.000,00 (lima ratus ribu rupiah).

Sebagaimana putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 474 K/Pdt.Sus-PHI/2020 tanggal 14 Mei 2020 Jo. Putusan Pengadilan Negeri Hubungan Industri pada Pengadilan Negeri Bandung No: 141/Pdt.Sus-PHI-2019/PN.Bdg, tanggal 14 Agustus 2019 memutuskan PT. HKG berkewajiban membayar upah kepada Chen Yanping sebesar Rp. 418.850.000,- (empat ratus delapan belas juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah), sesuai pertimbangan hukum Majelis Hakim yang memeriksa serta memutus perkara perdata tersebut dalam tingkat Kasasi. Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 474 K/Pdt.Sus-PHI/2020 tanggal 14 Mei 2020, halaman 16 menetapkan bahwa PT. HKGI berkewajiban untuk membayar upah yang belum dibayarkan dan sudah jatuh tempo.

Dikarenakan tidak dilaksanakan isi putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 474 K/Pdt.Sus-PHI/2020 tanggal 14 Mei 2020 Jo. Putusan Pengadilan Negeri Hubungan Industri pada Pengadilan Negeri Bandung No: 141/Pdt.Sus-PHI-2019/PN.Bdg, tanggal 14 Agustus 2019, Chen Yanping mengajukan surat permohonan eksekusi pelaksanaan putusan.

Sesuai dengan Berita Acara Teguran (Aanmaning), tanggal 4 November 2020, PT. HKGI menyampaikan ke Ketua Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Bandung, bahwa PT. HKGI tidak bersedia melaksanakan putusan sesuai dengan isi putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 474 K/Pdt.Sus-PHI/2020 tanggal 14 Mei 2020 Jo. Putusan Pengadilan Negeri Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung No : 141/Pdt.Sus-PHI-2019/PN.Bdg, tanggal 14 Agustus 2019, akan tetapi PT. HKGI hanya bersedia membayar dengan cara mencicil selama 1 (satu) tahun, terhitung sejak bulan November 2020 sampai dengan November 2021. Padahal yang ditagih oleh Chen Yanping adalah upah selama bekerja di Perusahaan PT. HKGI dan bukan uang pesangon, sehingga tidak tepat apabila pembayaran upah Chen Yanping dilakukan secara mencicil.

Selanjutnya sesuai dengan Berita Acara Teguran (Aanmaning), tanggal 18 November 2020, PT. HKGI tetap tidak bersedia membayar kewajibannya sesuai dengan putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 474 K/Pdt.Sus-PHI/2020 tanggal 14 Mei 2020 Jo. Putusan Pengadilan Negeri Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung No: 141/Pdt.Sus-PHI-2019/PN.Bdg, tanggal 14 Agustus 2019, akan tetapi PT. HKGI mengusulkan untuk melakukan pembayaran upah Chen Yanping selama 11 (sebelas) bulan dengan minimal pembayaran sebesar Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah), akan tetapi Chen Yanping menolak penawaran tersebut, karena tidak ada jaminan PT. HKGI akan melaksanakan dengan itikad baik dan meminta agar PT. HKGI membayar upah Chen Yanping secara tunai dan sekaligus.

Berdasarkan aanmaning terakhir/tegoran tetap tidak dilaksanakan, maka Chen Yanping mengajukan permohonan PKPU pada tgl. 10 Juni 2021 di Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, perihal: Permohonan Penundaaan Kewajiban Pembayaran Utang. Dan telah diputus pada tgl. 19 Agustus 2021 dengan amar sebagai berikut : (1) Menolak permohonan Pemohon PKPU tersebut diatas untuk seluruhnya dan (2) menghukum Pemohon PKPU membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp. 2.590.000,- (dua juta lima ratus Sembilan puluh ribu rupiah)

4. Pertimbangan Hukum Hakim dalam memutus PKPU

Dalil-dalil bantahan yang diajukan kuasa hukum PT. HKGI sebagai Termohon PKPU yang diajukan pada tanggal 22 Juli 2021 bahwa: *Pertama*, Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta tidak berwenang (kompensi relatif) dalam mengadili perkara *a*

quo, karena PT. HKGI menurut Anggaran Dasarnya di wilayah Kabupaten Gresik, Jawa Timur. *Kedua*, Permohonan PKPU Pemohon terhadap Termohon PKPU premature karena Pemohon telah mengajukan permohonan eksekusi pada tanggal 9 September 2020 dan Pengadilan Negeri Bandung telah mengeluarkan Penetapan No. 59/Eks-PHI/2020/Put/PN Bdg. Jo. No: 141/Pdt.Sus-PHI-2019/PN.Bdg. Jo. Nomor: 474 K/Pdt.Sus-PHI/2020 tanggal 14 Mei 2020, pada tanggal 28 September 2020. Namun demikian Pengadilan Negeri Bandung belum melakukan eksekusi secara sempurna, maka terang bahwa permohonan PKPU dalam perkara *a quo* menjadi premature. *Ketiga*, Surat Kuasa Pemohon PKPU yang menjadi dasar permohonan PKPU cacat hukum karena Pemohon adalah WNA yang telah tidak berada di wilayah teritori NKRI lagi. *Keempat*, Pemohon PKPU tidak melaksanakan prestasi dengan sempurna (*exception non adimpleti contractus*) karena pemohon tidak menyelesaikan sisa kontrak kerja yang belum selesai sebagaimana tertulis dalam amar putusan Mahkamah Agung Nomor: 474 K/Pdt.Sus-PHI/2020.

Hakim mempertimbangkan bahwa kedudukan hukum berdasarkan kedudukan hukum PT. HKGI menurut Anggaran Dasarnya di wilayah Kabupaten Gresik, Jawa Timur, maka hakim mengabulkan dalil termohon karena memiliki alasan hukum. Hakim mempertimbangkan bahwa kewenangan memutus PKPU ini adalah Pengadilan Negeri Surabaya. Sehingga hakim menolak permohonan Pemohon PKPU untuk seluruhnya.

Jadi, penolakan permohonan PKPU pada Putusan PKPU No. 267/Pdt. Sus/PKPU/2021/PN.Niaga.Jkt.Pst. yang dimohonkan oleh Pemohon Chen Yanping di atas, tidak didasarkan pada pertimbangan wewenang Pengadilan Niaga dalam penilaian PKPU, namun karena alamat termohon PKPU menurut Anggaran Dasarnya berada di wilayah Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Majelis Hakim berpendapat bahwa karena permohonan PKPU *a quo* menjadi kewenangan dari Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Surabaya, maka Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak berwenang mengadili permohonan *a quo* dan oleh sebab itu memutuskan untuk menolak permohonan PKPU seluruhnya.

E. Kesimpulan

Bahwa berdasarkan permasalahan antara Chen Yanpping dan PT. HKGI telah dilakukan proses peradilan mulai tingkat Pengadilan Hubungan Industrial/Pengadilan Negeri Bandung dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial/Pengadilan Negeri

Bandung No : 141/Pdt.Sus-PHI-2019/PN.Bdg, tanggal 14 Agustus 2019 sampai dengan tingkat Mahkamah Agung dengan Putusan Nomor 474 K/Pdt.Sus-PHI/2020 yang dalam dua tingkat peradilan dimenangkan oleh pihak Chen Yanping, karena PT. HKGI tidak melaksanakan isi putusan Mahkamah Agung, maka Chen Yanping mengajukan Permohonan PKPU pada Pengadilan Negeri/Niaga Jakarta Pusat dan putusannya menolak permohonan PKPU Chen Yanping dengan alasan karena alamat PT. HKGI bukan terletak di wilayah Pengadilan Niaga Jakarta Pusat sehingga Pengadilan Niaga Jakarta Pusat tidak berwenang untuk mengadili perkara tersebut karena menurut Anggaran Dasarnya berada di wilayah Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Jadi kewenangan untuk mengadili perkara PKPU menjadi adalah wewenang Pengadilan Niaga Surabaya serta pihak pemohon PKPU seharusnya lengkap sesuai isi pada putusan Mahkamah Agung bukan hanya Chen Yanping.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Ali, Z. (2013). *Metode Penelitian Hukum*. Penerbit Sinar Grafika.

Casselmann, P. H. (1949). *Labor Dictionary*. Philosophical Library.

Colling, T., & Terry, M. (2010). Work, the Employment Relationship and the Field of Industrial Relations. In T. Colling & M. Terry (Eds.), *Industrial Relations: Theory and Practice* (3rd ed., pp. 3–26). John Wiley & Sons, Inc.

Dunlop, J. T. (1958). *Industrial Relations Systems*. Henry Hold and Company.

Mill, J. S. (1962). *Utilitarianism, On Liberty, Essay on Bentham*. New American Library.

Sinha, P. R. N., Sinha, I. B., & Shekhar, S. P. (2017). *Industrial Relations, Trade Unions, and Labour Legislation*. Pearson India Education Services Pvt. Ltd.

Jurnal dan Penelitian :

Aprita, S. (2019). Kewenangan Pengadilan Niaga dalam Memeriksa dan Memutus Perkara Permohonan Pernyataan Pailit. *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, 14(1), 61–79.

Hadisurya, A. S. (2009). *Kewenangan Pengadilan Niaga dalam Mengadili Tuntutan Pekerja/Buruh atas Upah atau Utang Pesangon yang Tidak Dibayarkan oleh Perusahaan*. Universitas Sumatera Utara.