

DOI: <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i2>

Received: 20 Desember 2023, Revised: 16 Januari 2024, Publish: 22 Januari 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Wanprestasi Perjanjian Kerja PT Perkebunan Nusantara II Medan dengan Pensiunan Karyawan

Nur Hidayah¹, Tetty Marlina Tarigan²

¹Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Email: hnur61374@gmail.com

²Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Email: tettymarlina02@gmail.com

Corresponding Author: : hnur61374@gmail.com

Abstract: *This article is entitled Default of PT Perkebunan Nusantara II Medan with retired employees of PT Perkebunan Nusantara II Medan. The work agreement made and agreed upon by PT Perkebunan Nusantara II Medan with retired employees is that as long as the company has not provided old age compensation, then retired employees are still entitled to occupy official employee housing. However, the company did not comply with the work agreement that had been agreed and stipulated, PT Perkebunan Nusantara II Medan issued a summons three times to evict the retirees from the company's official housing land before giving old age compensation to retired employees, and only giving compensation money. to retired employees. The aim of this research is to explain the forms of default committed by PT Perkebunan Nusantara II Medan, and efforts to resolve breaches of employment agreements between the company and retired employees. The method used in this research is an empirical juridical method which comes from primary legal material sources by examining statutory regulations related to this research. The results of this research found that there were defaults committed by the company with efforts to resolve the default through non-litigation channels between the company and retired employees, by fulfilling the obligations and achievements that should have been fulfilled by the company.*

Keywords: *Default on Employment Agreement, PT Perkebunan Nusantara II Medan and Retired Employees.*

Abstrak: Artikel ini berjudul Wanprestasi PT Perkebunan Nusantara II Medan dengan pensiunan karyawan PT Perkebunan Nusantara II Medan. Kesepakatan perjanjian kerja yang dibuat dan disepakati oleh PT Perkebunan Nusantara II Medan dengan pensiunan karyawan ialah selama pihak perusahaan belum memberikan uang santunan hari tua, maka pensiunan karyawan masih berhak menempati perumahan dinas karyawan. Namun Pihak perusahaan tidak menepati kesepakatan perjanjian kerja yang telah disepakati dan ditetapkan, Pihak PT Perkebunan Nusantara II Medan melakukan somasi sebanyak tiga kali dan menggusur para pensiunan dari lahan perumahan dinas perusahaan sebelum memberikan uang santunan hari tua kepada pensiunan karyawan, dan hanya memberikan uang tali asih kepada para pensiunan

karyawan. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui bentuk wanprestasi yang dilakukan oleh PT Perkebunan Nusantara II Medan, dan upaya penyelesaian wanprestasi perjanjian kerja antara perusahaan dengan pensiunan karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis empiris yang berasal dari sumber bahan hukum utama dengan cara menelaah peraturan perundang undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Hasil dari penelitian ini ditemukan adanya wanprestasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan dengan upaya penyelesaian wanprestasi dilakukan melalui jalur non litigasi antara perusahaan dengan para pensiunan karyawan, dengan memenuhi kewajiban dan prestasi yang seharusnya dipenuhi oleh pihak perusahaan.

Kata Kunci: Wanprestasi Perjanjian Kerja, PT Perkebunan Nusantara II Medan dan Karyawan Pensiunan.

PENDAHULUAN

Perusahaan PT Perkebunan Nusantara II Medan berlokasi di Jl. Melati sampai Jl. karya ujung Kecamatan Labuhan Deli, Kota Medan Sumatera Utara. Merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada bidang usaha agroindustri. PT Perkebunan Nusantara II Medan yang selanjutnya akan disingkat dengan PTPN II Medan, mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas tembakau yang mencakup pengolahan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman yang menghasilkan pengolahan komoditas menjadi bahan baku sebagai industri, pemasaran komoditas yang menghasilkan dan kegiatan pendukung lainnya. Dalam hubungan kerja umumnya dilakukan perjanjian kerja yang harus memenuhi syarat sah nya suatu perjanjian antara karyawan dengan pihak perusahaan yang disepakati dan harus dipatuhi. Dalam pasal 1320 KUHPerdata menyebutkan ada 4 syarat sah terjadinya suatu persetujuan atau perjanjian yaitu kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu pokok persoalan tertentu, dan suatu sebab yang tidak terlarang. Perjanjian melahirkan perikatan atau hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Dengan demikian suatu kesepakatan berupa perjanjian pada hakikatnya adalah mengikat, bahkan sesuai dengan Pasal 1338 ayat 1 KUHPerdata, menyebutkan kesepakatan ini memiliki kekuatan mengikat sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Perjanjian kerja yang telah dibuat dan disepakati oleh kedua belah pihak. yaitu antara pihak PTPN II Medan dengan pensiunan karyawan PTPN II Medan ialah bahwasannya selama pihak perusahaan belum memberikan uang santunan hari tua yang selanjutnya akan disingkat dengan SHT, maka para pensiunan karyawan masih berhak dan boleh menempati perumahan dinas karyawan PTPN II Medan. Namun disini banyak permasalahan yang ditimbulkan karena adanya kewajiban yang tidak dipatuhi dan dipenuhi oleh pihak perusahaan atau yang disebut dengan wanprestasi. Wanprestasi adalah adalah “Pelaksanaan perjanjian yang tidak tepat waktunya atau dilakukan tidak menurut selayaknya atau tidak dilaksanakan sama sekali.” (Harahap, 1986)

Wanprestasi berasal dari istilah aslinya dalam bahasa Belanda *wanprestatie*, artinya tidak memenuhi kewajiban yang telah ditetapkan dalam perikatan, baik perikatan yang timbul karena perjanjian maupun perikatan yang timbul karena undang-undang (Sinaga, Anita & Darwis, 2020). Wanprestasi terjadi apabila salah satu pihak tidak memenuhi apa yang menjadi kewajibannya yang telah ditetapkan dalam perikatan, baik perikatan yang timbul karena perjanjian maupun undang-undang. Wanprestasi dapat terjadi baik karena disengaja maupun tidak disengaja. Wanprestasi ini dapat terjadi karena memang tidak mampu untuk memenuhi prestasi tersebut atau juga terpaksa untuk tidak melakukan prestasi tersebut (Arini, 2020).

Bentuk wanprestasi yang dilakukan oleh PTPN II Medan yaitu tidak memberikan uang SHT yang seharusnya diberikan kepada para karyawan yang sudah mencapai batas usia

pensiun. Berdasarkan hasil penelitian dilapangan, ditemukan bahwasannya uang SHT tidak diberikan oleh pihak perusahaan kepada pensiunan karyawan ketika mereka sudah mencapai usia pensiun. Melainkan hanya akan memberikan uang tali asih sebesar Rp 26.000.000 kepada para pensiunan karyawan setelah melakukan somasi sebanyak tiga kali dan menggusur paksa pensiunan karyawan untuk meninggalkan perumahan dinas karyawan yang sudah ditempati selama puluhan tahun oleh pensiunan karyawan. Sementara uang tali asih akan diberikan setelah pensiunan karyawan sudah meninggalkan perumahan dinas pensiunan karyawan PTPN II Medan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hal ini menarik untuk melihat bentuk wanprestasi dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara PTPN II Medan terhadap pensiunan karyawan PTPN II Medan, dan upaya penyelesaian wanprestasi dalam perjanjian kerja antara PTPN II Medan dengan pensiunan karyawan merujuk dari KUHPdata 1338 BW.

METODE

Pelaksanaan penelitian dilakukan di PT. Perusahaan Nusantara II Medan yang terletak di Jl. Melati sampai karya ujung Kecamatan Labuhan Deli, Kota Medan Sumatera Utara. Penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis-empiris yang merupakan penelitian mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normative secara langsung pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat (Muhamad Abdulkadir, 2004). Penelitian hukum ini menggunakan pendekatan kualitatif, dalam hal ini peneliti mengambil data secara langsung lapangan yaitu dengan melakukan wawancara kepada pihak pensiunan karyawan PTPN II Medan untuk memperoleh data yang valid sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Kemudian jenis dan sumber data yang digunakan berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah studi lapangan (*field research*) dan studi kepustakaan (*library research*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Perjanjian Kerja PT Perkebunan Nusantara II Medan dengan Pensiunan Karyawan

Dalam hubungan kerja umumnya dilakukan perjanjian kerja antara karyawan dengan pihak perusahaan yang disepakati dan dipatuhi. Berdasarkan perjanjian kerja antara PTPN II Medan dengan pensiunan karyawan, dalam rangka meningkatkan kesejahteraan bagi Karyawan yang memasuki masa pensiun, maka PTPN II Medan memberikan Santunan Hari Tua kepada setiap Karyawan, Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama PTPN II Periode 2018-2019 Pasal 60 Ayat (2) yang menyebutkan, Santunan Hari Tua merupakan bantuan Perusahaan tanpa beban iuran dari Karyawan saat masih aktif dan diberikan pada saat karyawan pensiun. Karyawan yang berhak menerima Santunan Hari Tua yaitu karyawan yang memasuki masa Pensiun Normal untuk karyawan Golongan IA sampai dengan IID yang telah mencapai usia 55 tahun dan untuk karyawan Golongan IIIA sampai dengan IVD yang telah mencapai usia 56 tahun. Adapun Santunan Hari Tua akan di proses dan dibayarkan kepada Karyawan yang telah memenuhi kriteria, antara lain, karyawan yang memasuki masa pensiun normal, karyawan yang diberhentikan secara dengan hormat dengan manfaat pensiun yang dipercepat, karyawan yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja, menyerahkan rumah dinas yang ditempati kepada perusahaan, belum pernah mendapatkan fasilitas membeli rumah dinas perusahaan (PT Perkebunan Nusantara II, 2022). Namun dalam pelaksanaannya setelah karyawan PTPN II Medan mencapai batas usia pensiun, PTPN II Medan belum mampu memberikan uang SHT kepada pensiunan karyawan. Sehingga muncul lah peraturan baru direksi PTPN II Medan mengenai uang SHT dan penempatan rumah dinas karyawan bagi karyawan yang sudah mencapai usia pensiun. Merujuk dari pasal 1338 KUHPdata BW yang menyebutkan semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan

itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik (KUH Perdata).

Perjanjian kerja yang dibuat oleh PTPN II Medan yang berisi bahwasannya selama pihak PTPN II Medan belum mampu memberikan uang SHT kepada para pensiunan karyawan yang berjumlah ratusan pensiunan, maka selama itu jugalah para karyawan yang sudah memasuki usia pensiun masih diperbolehkan dan memiliki hak untuk menempati perumahan dinas karyawan, dan seluruh biaya kerusakan rumah akan ditanggung oleh pihak PTPN II Medan. Perjanjian kerja tersebut pun telah disepakati oleh pihak PTPN II Medan dengan pensiunan karyawan. Awal mula pelaksanaan perjanjian kerja tersebut berjalan dengan baik, pihak PTPN II Medan tetap menjalankan sebagaimana prestasinya. Dan karyawan pensiunan juga masih menempati rumah dinas perusahaan selama puluhan tahun hingga beregenerasi hingga beberapa keturunan. Termasuk biaya kerusakan rumah juga masih ditanggung oleh pihak PTPN II Medan sesuai dengan perjanjian kerja yang sudah ditetapkan. Namun pada kenyataannya, pelaksanaan perjanjian tersebut tidak berjalan sesuai dengan kesepakatan perjanjian yang telah dibuat. Pihak PTPN II Medan melakukan somasi kepada pensiunan karyawan untuk meninggalkan rumah dinas tersebut dengan hanya memberikan uang tali asih kepada pensiunan karyawan.

Bentuk-Bentuk Wanprestasi dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara PTPN II Medan dengan Pensiunan Karyawan

Wanprestasi sering terjadi di kehidupan sehari-hari, termasuk salah satunya wanprestasi perjanjian kerja. Wanprestasi adalah tidak memenuhi atau lalai melaksanakan kewajiban sebagaimana yang ditentukan dalam perjanjian yang dibuat antara kreditur dengan debitur (Salim HS, 2008). Wanprestasi atau tidak dipenuhinya janji dapat terjadi baik karena disengaja maupun tidak disengaja (Ahmad Miru, 2007). Wanprestasi terdapat dalam pasal 1243 KUH Perdata, yang menyatakan bahwa: “penggantian biaya, rugi dan bunga karena tidak dipenuhinya suatu perikatan, barulah mulai diwajibkan, apabila si berutang, setelah dinyatakan lalai memenuhi perikatannya, tetap melalaikannya, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dibuatnya, hanya dapat diberikan atau dibuatnya, hanya dapat diberikan atau dibuat dalam tenggang waktu yang telah dilampaukannya” (Ahmad Miru, 2008).

Salah satu pihak yang tidak melaksanakan prestasi atau isi dari perjanjian/kontrak disebut dengan wanprestasi. Wujud dari wanprestasi tersebut dapat berupa:

1. Tidak melaksanakan apa yang telah diperjanjikan untuk dilaksanakan.
2. Melaksanakan apa yang telah diperjanjikan tetapi tidak sama dengan isi perjanjian.
3. Terlambat dalam melakukan kewajiban perjanjian.
4. Melakukan sesuatu yang diperjanjikan untuk tidak dilakukan (Munir Fuady, 2002).

Bentuk wanprestasi yang dilakukan oleh PTPN II Medan yaitu tidak melaksanakan apa yang telah diperjanjikan untuk dilaksanakan. Berikut beberapa bentuk wanprestasi yang dilakukan oleh PTPN II Medan:

- 1 Berdasarkan data yang ada dan perjanjian awal yang disepakati oleh pihak perusahaan dengan karyawan pensiunan yaitu selama pihak perusahaan belum memberikan SHT kepada pensiunan karyawan, maka para pensiunan karyawan tetap boleh dan berhak menempati perumahan dinas karyawan PTPN II Medan tersebut. Tetapi dari hasil penelitian ini dan data yang ditemukan di lapangan bahwasannya para pensiunan karyawan telah disomasi sebanyak 3 kali sebelum diberikannya uang SHT oleh pihak perusahaan. Somasi adalah pemberitahuan atau pernyataan dari kreditur kepada debitur yang berisi ketentuan bahwa kreditur menghendaki pemenuhan prestasi seketika atau dalam jangka waktu seperti yang ditentukan dalam pemberitahuan itu. Menurut pasal 1238 KUH Perdata, menyebutkan somasi terdiri dari bermacam bentuk yaitu:
 - a. Surat perintah

Surat perintah tersebut berasal dari hakim yang biasanya berbentuk penetapan. Dengan surat penetapan ini juru sita memberitahukan secara lisan kepada debitur kapan selambat-lambatnya dia harus bprestasi. Hal ini biasa disebut “exploit juru sita”

b. Akta sejenis

Akta ini dapat berupa akta dibawah tangan maupun akta notaris.

c. Tersimpul dalam perikatan itu sendiri.

Maksudnya sejak pembuatan perjanjian, kreditur sudah menentukan saat adanya wanprestasi.

Somasi pertama dilakukan pada tanggal 8 Januari 2021, somasi kedua dilakukan pada tanggal 23 Januari 2021, dan somasi terakhir atau ketiga dilakukan pada tanggal 26 April 2021. Pensiunan karyawan digusur secara paksa oleh PTPN II Medan dengan menghancurkan rumah para pensiunan karyawan secara paksa, dan pihak PTPN II Medan hanya akan memberikan uang tali asih sebesar Rp.26.000.000,- tanpa memberikan uang SHT yang seharusnya diberikan kepada para pensiunan karyawan.

- 2 Bentuk wanprestasi lainnya yang dilakukan oleh pihak PTPN II Medan yaitu dengan tidak memiliki itikad baik selama para pensiunan karyawan menempati rumah dinas selama puluhan tahun. Dengan segala bentuk kerusakan rumah dinas yang semi permanen tersebut, pastinya mengalami kerusakan karena sudah ditempati selama puluhan tahun oleh pensiunan karyawan hingga beregenerasi keturunan. Dan segala kerusakan yang ada seharusnya ditanggung oleh pihak perusahaan sebagai pemilik perumahan dinas tersebut sesuai dengan peraturan direksi perusahaan dan kesepakatan perjanjian kerja. Tetapi berdasarkan hasil penelitian dan data dilapangan, Pak Masidi sebagai pensiunan karyawan PTPN II Medan menyebutkan bahwasannya segala kerusakan rumah dinas pensiunan karyawan yang ditempati oleh para pensiunan karyawan tersebut ditanggung oleh para pensiunan karyawan itu sendiri. Dengan menggunakan penghasilan mereka sendiri, dan sebagian dari para pensiunan karyawan pun merenovasi kerusakan rumah tersebut dan sebagian juga merenovasi rumah tersebut menjadi rumah *full* batu demi kelayakan tempat tinggal bagi para pensiunan karyawan. Dikarenakan jika para pensiunan karyawan tidak merenovasi rumah dinas tersebut secara bertahap, maka rumah dinas tersebut tidak layak huni untuk ditempati dalam jangka waktu yang lama.
- 3 Bentuk wanprestasi lainnya yang dilakukan oleh PTPN II Medan ialah dengan sengaja menghancurkan paksa rumah para pensiunan setelah somasi ketiga tanpa persetujuan dari pihak pensiunan karyawan yang akan diberikan uang tali asih sebesar RP.26.000.000,- setelah perobohan rumah dan meninggalkan rumah tersebut. Uang tali asih adalah kumpulan iuran dari para anggota, kemudian diberikan secara gotong-royong kepada anggota menjelang purna tugas, sebagai tanda kepedulian dan perekat tali silaturahmi (*Portal Berita InfoPublik*, (2023)). Kemudian pihak PTPN II Medan tidak memberikan biaya ganti rugi terhadap kerusakan rumah para pensiunan yang sudah dibangun dan direnovasi menggunakan uang pribadi pensiunan karyawan itu sendiri, serta juga tidak mengganti kerugian harta benda pensiunan karyawan yang musnah dan masih ada didalam perumahan dinas karyawan pensiunan tersebut ketika terjadinya penggusuran dan perobohan secara paksa oleh pihak PTPN II Medan.

Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh dari observasi dilapangan terjadi adanya ketidaksesuaian atas perjanjian kerja yang dilakukan oleh pihak PTPN II Medan dengan karyawan pensiunan mengenai santunan hari tua. Wanprestasi perjanjian kerja yang dibuat oleh PTPN II Medan yaitu kesepakatan perjanjian kerja bahwasannya selama perusahaan belum memberikan uang santunan hari tua dari yang telah ditetapkan, maka para pensiunan karyawan masih berhak dan diperbolehkan tinggal di perumahan dinas karyawan PTPN II Medan serta biaya kerusakan rumah akan ditanggung oleh perusahaan. Namun Pihak PTPN II Medan tidak menepati kesepakatan perjanjian kerja yang telah disepakati dan ditetapkan.

Dengan melakukan somasi sebanyak tiga kali terhadap para pensiunan karyawan untuk meninggalkan rumah dinas tersebut, dan menggusur paksa dengan merobohkan perumahan dinas pensiunan karyawan setelah somasi ketiga. Pihak perusahaan hanya akan memberikan uang tali asih sebesar Rp.26.000.000,- kepada para pensiunan setelah rumah dinas tersebut dirobohkan dan pensiunan karyawan meninggalkan rumah tersebut. Tanpa adanya persetujuan dari pihak pensiunan karyawan maka pihak perusahaan sudah dianggap melakukan wanprestasi dengan tidak melaksanakan apa yang telah diperjanjikan untuk dilaksanakan, dan melakukan sesuatu yang diperjanjikan untuk tidak dilakukan. Dan tidak memenuhi perjanjian awal dan kesepakatan yang telah disepakati bersama oleh kedua belah pihak. Dengan tidak memberikan uang santunan hari tua sesuai dengan kesepakatan perjanjian kerja yang telah dibuat dan disepakati bersama oleh pihak perusahaan dengan karyawan pensiunan. Wanprestasi yang dilakukan oleh pihak PTPN II Medan setelah melakukan somasi sebanyak tiga kali kepada para pensiunan karyawan, PTPN II Medan hanya memberikan peringatan bahwasannya akan memberikan uang tali asih sebanyak Rp.26.000.000,- tanpa memberikan uang santunan hari tua yang seharusnya diterima oleh pensiunan karyawan.

Upaya Penyelesaian Wanprestasi dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara PTPN II Medan Dengan Pensiunan Karyawan

Upaya penyelesaian wanprestasi yang dilakukan oleh pihak PTPN II dengan pensiunan karyawan melalui jalur non-litigasi dengan cara negosiasi dan pihak Lembaga Bantuan Hukum Medan yang selanjutnya disingkat dengan LBH Medan sebagai fasilitator atau pihak ketiga dalam penyelesaian permasalahan tersebut. Penyelesaian perkara dengan jalur non-litigasi memiliki arti bahwa penyelesaian masalah hukum dilakukan di luar pengadilan atau dikenal dengan Penyelesaian Sengketa Alternatif (KEMENKEU, 2022). Pada Pasal 58 UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, disebutkan bahwa “Upaya penyelesaian sengketa perdata dapat dilakukan di luar pengadilan negara melalui arbitrase atau alternatif penyelesaian” dan pada Pasal 60 ayat (1) UU No.48 Tahun 2009 menyebutkan bahwa “Alternatif penyelesaian sengketa merupakan lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli” (UU no.48, 2009). Upaya penyelesaian yang dilakukan oleh kedua belah pihak dengan cara negosiasi antara pihak pensiunan karyawan dengan PTPN II Medan, dengan melibatkan pihak LBH Medan sebagai fasilitator. Pensiunan karyawan mengajukan negosiasi kepada pihak perusahaan jika ingin memakai tanah diatas lahan perumahan dinas karyawan pensiunan maka pihak PTPN II Medan wajib mengganti kerugian dengan membayarkan uang SHT para pensiunan secara penuh. Tetapi pihak PTPN II Medan tidak sepakat atas negosiasi yang diajukan oleh pihak pensiunan karyawan, melainkan hanya akan memberikan uang tali asih kepada para pensiunan karyawan sebesar Rp.26.000.000,- yang dimana pihak perusahaan tidak memiliki itikad baik melalui negosiasi tersebut dengan tidak mau memberikan uang SHT secara penuh kepada pensiunan karyawan (Imaddudin, 2022). Sementara pihak pensiunan karyawan tidak mengakui yang namanya tali asih, karena belum diberikannya uang SHT. Selama setahun pensiunan karyawan memperjuangkan hak nya agar hak SHT mereka diberikan oleh pihak perusahaan, yang pada akhirnya pihak PTPN II Medan memenuhi prestasinya dengan memberikan uang SHT kepada pensiunan secara penuh yang berjumlah Rp.94.000.000,- dan uang tali asih sebesar Rp.125.000.000,- Penyelesaian sengketa tidak melalui jalur pengadilan dikarenakan sengketa wanprestasi perusahaan dengan pensiunan telah diselesaikan melalui negosiasi. Negosiasi dianggap lebih sederhana dan efektif daripada melalui jalur pengadilan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari uraian diatas yaitu pelaksanaan perjanjian kerja antara PTPN II Medan dengan pensiunan karyawan PTPN II Medan tidak dapat dilaksanakan dengan baik karena adanya wanprestasi yang dilakukan oleh pihak PTPN II Medan merujuk pada pasal 1243 KUH Perdata, yang menyatakan bahwa: “penggantian biaya, rugi dan bunga karena tidak dipenuhinya suatu perikatan, barulah mulai diwajibkan, apabila si berutang, setelah dinyatakan lalai memenuhi perikatannya, tetap melalaikannya, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dibuatnya, hanya dapat diberikan atau dibuatnya, hanya dapat diberikan atau dibuat dalam tenggang waktu yang telah dilampaukannya”. Dengan beberapa bentuk wanprestasi yang dilakukan oleh pihak PTPN II Medan diantaranya tidak memberikan uang santunan hari tua kepada para pensiunan melainkan hanya memberikan uang tali asih. Tidak memiliki itikad baik untuk menanggung biaya kerusakan perumahan dinas pensiunan karyawan yang sudah tidak layak huni. Pihak PTPN II Medan juga mengusir paksa para pensiunan karyawan dari perumahan dinas tersebut dan merobohkan rumah para pensiunan karyawan sebelum memberikan santunan hari tua kepada pensiunan karyawan, dan uang tali asih hanya akan diberikan setelah pensiunan karyawan meninggalkan rumah dinas PTPN II Medan.

Upaya yang dilakukan melalui jalur non-litigasi dengan cara negosiasi antara pihak PTPN II Medan dengan pensiunan karyawan yang melibatkan lembaga bantuan hukum Medan sebagai fasilitator. Setelah dilakukannya proses negosiasi yang membutuhkan waktu dalam satu tahun, maka hasil dari negosiasi tersebut menemukan titik tengah dengan Pihak PTPN II Medan yang akan memenuhi prestasinya membayar uang santunan hari tua secara penuh kepada pensiunan karyawan dan juga memberikan uang tali asih kepada pensiunan karyawan PTPN II Medan.

REFERENSI

- Ahmadi Miru, Sakka Pati. (2008). Hukum Perikatan. Jakarta : Rajawali Pers.
- Ahmadi, Miru. (2007). Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak. Jakarta : Rajawali Pers.
- Arini, A. Dian. (2020). Pandemi corona sebagai alasan force majeure dalam suatu kontrak bisnis. *Supremasi Hukum*,9(1),41-56.
- Imaddudin, Rizky. (2022). Penyelesaian Perkara Hukum Jalur Non-Litigasi dengan Mediasi. Diakses pada 16 Januari 2024 dari <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-kaltim/baca-artikel/15648/Penyelesaian-Perkara-Hukum-Jalur-Non-Litigasi-dengan-Mediasi.html>.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek voor Indonesie) Buku Kesatu
- Muhammad, Abdulkadir. (2004). Hukum dan Penelitian Hukum. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Munir Fuady. (2002). Pengantar Hukum Bisnis. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.
- Peraturan Perundang-undangan Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman
- Portal Berita InfoPublik. (2023). Diakses pada 16 Januari 2024 dari <https://infopublik.id/kategori/nusantara/376678/pemberian-tali-asih-sebagai-perekat-silaturahmi-antar-anggota-korpri>.
- PT Perkebunan Nusantara II. (2022). Tentang SHT. Diakses pada 14 Januari 2024 dari <https://ptpn2.com/tentang-sht/>.
- Salim, HS. (2008). Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW). Jakarta: Sinar Grafika.
- Sinaga, N. Anita & Darwis, N. (2020). Wanprestasi dan akibatnya dalam pelaksanaan perjanjian. *Jurnal Mitra Managemen*,7(2),43-57.
- Yahya, Harahap. Segi-Segi Hukum Perjanjian, Cet. II, Bandung: Alumni.