

**KEPASTIAN HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN
EKSEKUSI PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI
GORONTALO YANG TELAH BERKEKUATAN
HUKUM TETAP**

**Oleh:
MOH. ZULKARNAIN DAIPAHA
H11 16 280**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum



**PROGRAM STRATA SATU (S-1)
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

**KEPASTIAN HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN
EKSEKUSI PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI
GORONTALO YANG TELAH BERKEKUATAN
HUKUM TETAP**

OLEH :

**MOH. ZULKARNAIN DAIPAHA
NIM : H.1.1.16.280**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Mencapai Gelar Sarjana Hukum
Disetujui Oleh Tim Pembimbing
Pada Tanggal2020**

Menyetujui:

PEMBIMBING I



Hj. RAHMAWATI, S.Ag., M.Hum
NIDN: 0915107601

PEMBIMBING II



ARPIN, S.H., M.H
NIDN : 0904058204

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI
KEPASTIAN HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN
EKSEKUSI PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI
GORONTALO YANG TELAH BERKEKUATAN
HUKUM TETAP

OLEH:
MOH. ZULKARNAIN DAIPAHA
NIM : H.11.16.280

SKRIPSI

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji
Pada Tanggal
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

- | | | |
|----------------------------------|---------|---------|
| 1. Dr. Hijrah Lahaling S.HI.,M.H | Ketua | (.....) |
| 2. Saharudin, SH MH | Anggota | (.....) |
| 3. Yudin Yunus, S.H.,M.H | Anggota | (.....) |
| 4. Hj. Rahmawati, S.Ag.,M.Hum | Anggota | (.....) |
| 5. Arpin, S.H.,M.H | Anggota | (.....) |

Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum


DR. RUSMULYADI, SH.,MH
NIDN : 0906037503

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah S.W.T, karena berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **KEPASTIAN HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN EKSEKUSI PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI GORONTALO YANG TELAH BERKEKUATAN HUKUM TETAP**, Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat ujian, guna untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu pada Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak dapat terselesaikan. Oleh karena itu Penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Seseorang yang luar biasa semasa hidupnya. Dialah Ayah tercinta (H. Marthen Daipaha) dan Ibu tercinta (Hj. Stien Mantali) yang telah melahirkan dan membesarkan penulis.
2. Bapak Mohamad Ichsan Gaffar S.Ak., M.Ak. Selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Universitas Ichsan Gorontalo.
3. Bapak DR. Abdul Gaffar La tjokke, M.Si. selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo.
4. Bapak DR. Rusmulyadi, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo.
5. Bapak Saharudin S.H., M.H. selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo.

6. Bapak Suardi Rais S.H., M.H. selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo.
7. Bapak Jupri S.H., M.H. selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo.
8. Ibu DR. Hijrah Lahaling, S.Hi., M.H. selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo.
9. Ibu Rahmawati, S.Ag., M.Hum. selaku Pembimbing I, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan skripsi ini.
10. Bapak Arpin, S.H., M.H. selaku Pembimbing II, yang telah membantu dan membimbing penulis selama menyusun skripsi ini.
11. Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengerjakan skripsi ini..
12. Semua yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan ucapan terima kasih yang sangat mendalam atas bantuan serta do'a yang telah diberikan oleh pihak-pihak yang turut serta memberikan ide dan pemikirannya dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga mendapatkan imbalan amal dari ALLAH SWT.

Gorontalo, Juni 2020

Penulis

MOH. ZULKARNAIN DAIPAHA

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Moh. Zulkarnain Daipaha

NIM : H.11.16.280

Konsentrasi : Perdata

Program Studi : Ilmu Hukum

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi yang berjudul "KEPASTIAN HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN EKSEKUSI PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI GORONTALO YANG TELAH BERKEKUATAN HUKUM TETAP" adalah benar-benar asli merupakan karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Sarjana baik di Universitas Ichsan maupun Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan dan penelitian sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dan saran pembimbing dan penguji pada saat ujian skripsi ini.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terbukti pernyataan yang saya buat tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik yang berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini,

Gorontalo, Juni 2020

Yang Membuat Pernyataan



MOH. ZULKARNAIN DAIPAHA

NIM : H11 16 280

ABSTRAK

Moh. Zulkarnain Daipaha, Nim, H11 16 280 judul “KEPASTIAN HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN EKSEKUSI PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI GORONTALO YANG TELAH BERKEKUATAN HUKUM TETAP” di Bimbing oleh Rahmawati, dan Arpin,

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) Mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan tidak bisa dilaksankannya eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo yang telah berkekuatan hukum tetap. (2) Mengetahui apa akibat hukum apabila tidak dilaksanakannya eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo yang telah berkekuatan hukum tetap.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Empiris yang berdasarkan atas hasil temuan Penulis berdasarkan fakta-fakta yang ada, Penulis juga menggunakan data primer dan skunder baik data wawancara dan beberapa sumber yang Penulis temukan dilapangan.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa : (1) Faktor-faktor terhadap pelaksanaan eksekusi yaitu harus diatur oleh aturan-aturan yang jelas dan didukung oleh adanya biaya terhadap pelaksanaan eksekusi agar pencari keadilan mendapatkan manfaat, keadilan dan kepastian yang jelas. (2) Akibat hukum terhadap yang tidak patut terhadap putusan yang telah berkekuatan hukum tetap adalah eksekusi dan perlu adanya sangsi hukum yang tegas kepada pihak yang tidak bersedia melaksanakan putusan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut direkomendasikan : (1) Peraturan pelaksanaan eksekusi harus dapat diatur secara jelas dan pemerintah memperhatikan biaya pada pelaksanaan eksekusi tersebut (2) Perlu adanya kepastian hukum dan sangsi hukum yang jelas agar para pencari keadilan mendapatkan kepastian hukum.

Kata Kunci : Eksekusi Putusan Pengadilan.

ABSTRACT

Moh. Zulkarnain Daipaha, H.11.16.280, "LEGAL CERTAINTY REGARDING THE EXECUTION OF INDUSTRIAL RELATIONS COURT DECISIONS IN THE GORONTALO DISTRICT COURT WHICH HAVE PERMANENT LEGAL FORCE" Remain guided by Rahmawati and Arpin.

This study aims to: (1) To find out what factors caused the execution of Industrial Relations Court's execution in the Gorontalo District Court which has permanent legal force. (2) To find out the legal consequences if not carried out the execution of Industrial relations Court decisions in the Gorontalo District Court that have permanent legal force.

This research uses empirical research methods based on the findings of the author based on the facts. The author also uses primary and secondary data both interview data and some that the authors found in the field

The results of this study indicate that: (1) Factors towards the execution of execution must be regulated by clear rules and supported by the existence of costs for the execution so that justice seekers get the benefits, fairness and clear certainty. (2) The legal consequences of inappropriate decisions which have permanent legal force are executions and the need for strict legal sanctions to those who are not willing to carry out these decisions.

Based on the results of the study it is recommended : (1) The rules of execution must be clearly regulated and the government pays attention to the costs of carrying out these executions (2) The need for legal certainty and clear legal sanctions so that justice seekers get legal certainty.

Keywords : Execution of Court Decisions.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Rumusan Masalah.....	4
1.3.Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. Pengertian Kepastian Hukum.....	6
2.2. Pengertian Hubungan Industrial.....	7
2.3. Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial	10
2.4. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	12
2.5. Perjanjian Kerja.....	21
2.6. Asas Putusan Hakim	23
2.7. Pemutusan Hubungan Kerja	25

2.8. Eksekusi	32
2.9. Kerangka Pikir.....	39
2.10. Definisi Operasional.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1. Jenis Penelitian.....	41
3.2. Objek Penelitian.....	41
3.3. Lokasi dan Waktu Penelitian	41
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	42
3.5. Populasi dan Sampel	42
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.7. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	45
4.2 Faktor penyebab tidak bisa dilaksanakannya eksekusi putusan Pengadilan	
Hubungan Industrial yang telah berkekuatan hukum tetap	47
4.2.1. Subtansi/Aturan.....	48
4.2.2. Biaya.....	50
4.3 Akibat Hukum tidak dilaksanakannya eksekusi putusan Pengadilan	
Hubungan Industrial yang telah berkekuatan hukum tetap.....	54
4.3.1. Tidak Adanya kepastian Hukum.....	54
4.3.2. Pihak yang menang tidak mendapatkan Hak-haknya.....	56
BAB V PENUTUP.....	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran	60

DAFTAR PUSTAKA	61
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perselisihan hubungan industrial disebut juga dengan perselisihan perburuhan sebagai mana diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang merupakan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh hal ini menegaskan bahwa ada 4 jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu (1) perselisihan hak, (2) perselisihan kepentingan, (3) perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan (4) perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Di antara beberapa lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur oleh UU PPHI, yaitu konsiliasi, arbitrase, mediasi, dan pengadilan hubungan industrial, lembaga Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai kewenangan absolut untuk memeriksa dan memutus empat jenis perselisihan hubungan industrial tersebut.¹

Perselisihan pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disingkat PHK) mempunyai kekhususan karena dua hal, yaitu (1) frekuensinya, dan (2) substansinya. Frekuensi perselisihan PHK selalu di atas tiga jenis perselisihan² lainnya. Hal ini dapat dilihat dari data putusan yang ada pada MA bahwa frekuensi perselisihan PHK paling banyak dibandingkan ketiga jenis perselisihan lainnya. Substansi perselisihan PHK mengandung kerumitan, sebab salah satu

¹ Undang-undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

² Juanda Pangaribuan SH.MH. (PPHI. Hal. 1-22)

kemungkinan amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial adalah memerintahkan pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja/buruh. Ada persoalan tersendiri apabila pengusaha yang dierintah tersebut tidak dengan sukarela melaksanakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut.

Rangkaian prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial diakhiri dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Berikut ini diuraikan secara singkat rangkaian prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut UPPHI.

Akibat hukum tidak dieksekusinya putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja. Dilatarbelakangi dengan adanya suatu putusan hakim yang memutuskan agar pengusaha mempekerjakan kembali buruh/pekerja dan membayar hak-hak pekerja/buruh. Namun pengusaha tersebut tidak menaati amar putusan untuk : 1) mempekerjakan kembali buruh/pekerja dan 2) membayar hak – hak pekerja/buruh yang putusannya dibawah Rp. 150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah). Di dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 menjelaskan bahwa hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum.³ Terjadi kekosongan hukum, artinya tidak ada undang-undang yang mengatur secara khusus mengenai eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 1 angka 17 UU PPHI menegaskan, “Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap

³ Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

perselisihan hubungan industrial”. Sebagai pengadilan di lingkungan Pengadilan Negeri, eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengikuti regulasi eksekusi yang berlaku untuk Pengadilan Negeri, kecuali UU PPHI menentukan lain. Eksekusi putusan pengadilan adalah salah satu wujud penyelesaian suatu perselisihan, sebab salah satu kewenangan pengadilan adalah menyelesaikan suatu perselisihan. Pasal 50 Undang-undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum menegaskan, “Pengadilan Negeri bertugas dan berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara pidana dan perkara perdata di tingkat pertama”.

Sumber hukum acara perdata utama yang berlaku untuk Pengadilan Negeri adalah HIR (*Het Herziene indonesisch Reglement*) dan RBg (*Rechtsreglement Buitengewesten*). HIR berlaku untuk Jawa dan Madura, sedangkan RBg berlaku untuk luar Jawa dan Madura⁴. Pasal 57 UU PPHI menegaskan, “Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan di lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini”.⁵ Dengan pasal ini berarti, kecuali diatur secara khusus dalam UU PPHI, HIR dan RBg berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial. Persoalannya adalah bahwa HIR dan RBg tidak mengatur secara khusus eksekusi putusan pengadilan di mana pengadilan memerintahkan subjek hukum tertentu untuk melakukan perbuatan hukum, misalnya mempekerjakan kembali pekerja dan membayar hak-hak pekerja/buruh. Bahwa dalam kenyataannya pelaksanaan Eksekusi yang Gugatannya di bawah Rp. 150.000.000.- (seratus lima puluh juta rupiah) ini sulit dilaksanakan

⁴ M. Yahya Harahap SH. Ruang lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata

⁵ Undang-undang No. Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

oleh Pengadilan karena substansi dan biaya tersebut tidak diatur khusus dalam pelaksanaan menjalankan eksekusi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang, rumusan masalah dalam perencanaan ini adalah:

1. Faktor – faktor apa saja yang menyebabkan tidak bisa dilaksanakannya eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo yang telah berkekuatan hukum tetap?
2. Apa akibat hukum apabila tidak di laksanakan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo yang telah berkekuatan hukum tetap?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Faktor – faktor apa saja yang menyebabkan tidak bisa dilaksanakannya eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo yang telah berkekuatan hukum tetap.
2. Untuk mengetahui akibat hukum apabila tidak di laksanakan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo yang telah berkekuatan hukum tetap.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Dalam penelitian ini, diharapkan menjadi salah satu bahan referensi bagi para mahasiswa yang berminat melakukan penelitian ilmiah dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan.

2. Penelitian ini dapat menjadi masukan kepada Pemerintah Pusat, Provinsi dan Kabupaten Kota dalam tercapainya kepastian hukum terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo yang telah berkekuatan hukum tetap.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Kepastian Hukum

Dalam pembentukan aturan hukum terbangun asas utama agar tercipta suatu kejelasan terhadap peraturan hukum asas tersebut adalah kepastian hukum, asas kepastian hukum ini awalnya diperkenalkan oleh Gustav Radbruch dalam bukunya yang berjudul “ *einführung in die rechtswissenschaften*” Radbruch menuliskan bahwa di dalam hukum terdapat 3 (tiga) nilai dasar yaitu Keadilan, kemanfaatan dan Kepastian Hukum.⁶ Kepastian Hukum adalah suatu keadaan dimana telah pastinya hukum karena adanya kekuatan yang konkret bagi hukum yang bersangkutan, keberadaan asas kepastian hukum merupakan sebuah bentuk perlindungan bagi pencari keadilan (yustisiabel) terhadap tindakan sewenang-wenang yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu pernyataan tersebut sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Van Apeldoorn bahwa kepastian hukum memiliki dua segi yaitu dapat ditentukan hukum dalam hal yang konkret dan keamanan hukum, hal ini memiliki arti bahwa pihak yang mencari keadilan ingin mengetahui apa yang menjadi hukum dalam suatu hal tertentu sebelum ia memulai perkara dan perlindungan bagi para pencari keadilan.

⁶ H. Senjun Manulang Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan

2.2. Pengertian Hubungan Industrial

Sebelum dibahas lebih lanjut mengenai apa itu yang dinamakan hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka terlebih dahulu perlu diketahui apa itu hubungan industrial. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang berbentuk 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 (Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Beberapa definisi tentang hubungan industrial⁷ juga dikemukakan oleh:

1. Dr. Payaman J. Simanjuntak APU : hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa disuatu perusahaan. Tujuannya adalah untuk menciptakan hubungan yang aman dan harmonis anatar pihak-pihak tersebut, sehingga dapat meningkatkan produktivitas usaha. Dengan demikian pembinaan hubungan industrial merupakan bagian atau salah satu aspek dari manajemen sumber daya manusia.
2. Muzni Tambuzai, menyatakan bahwa hubungan industrial pada intinya merupakan pola hubungan interaktif yang terbentuk di antara para pelaku proses produksi barang dan jasa (pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah) dalam suatu hubungan kerja.
3. Drs. Yunus Shamad, M.M., bahwa hubungan industrial dapat diartikan sebagai suatu corak atau sistem pergaulan atau sikap dan perilaku yang

⁷ Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

terbentuk di antara para pelaku proses produksi barang dan jasa, yaitu pekerja, pengusaha, pemerintah, dan masyarakat.

Jadi, dapat dikatakan bahwa hubungan industrial adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja dalam perusahaan, peran serta pemerintah sebagai yang menetapkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan (Pasal 103 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).⁸

Pekerja/buruh dan serikat perja/buruhnya dalam melaksanakan hubungan industrial mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilannya 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. Dengan adanya hubungan industrial tersebut, maka terjadilah hubungan hukum khususnya antara pengusaha dan pekerja untuk menciptakan hubungan yang harmonis. Hubungan hukum tersebut menimbulkan hak dan kewajiban masing-masing pihak yang mana hak dan kewajiban tersebut diatur di dalam peraturan perundang-undangan (Undang-

⁸ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 103

Undang. Nomor 13 Tahun 2003) serta dengan adanya perjanjian kerja, peraturan perusahaan juga perjanjian kerja bersama.

Hak dan kewajiban yang sudah ditentukan tersebut terkadang dilanggar oleh salah satu pihak, maka timbullah perselisihan atau persengketaan, yang mana perselisihan ini disebut perselisihan hubungan industrial atau sengketa perburuhan. Pihak yang merasa haknyadilanggar dapat menuntut hak tersebut, yang mana dalam menuntut hak tersebut diperlukan tata cara sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku. Tata cara inilah yang disebut hukum acara.

Hukum acara juga disebut hukum formil. Hukum itu secara umum dibagi 2 (dua) yaitu hukum materiil dan hukum formil (acara).⁹ Hukum materiil adalah keseluruhan aturan-aturan hukum yang mengatur apa-apa saja yang menjadi atau yang merupakan hak-hak dan kewajiban-kewajiban seseorang. Contohnya hukum materiil dalam hubungan industrial adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. Siapa saja yang melanggar ketentuan hukum materiil akan dikenakan sanksi sebagaimana yang telah diatur di undang-undang bersangkutan. Cara untuk memberi sanksi, menuntut hak-hak bagi pelanggar ketentuan hukum materiil yaitu dengan cara yang mana telah diatur didalam peraturan-peraturan hukum yang berlaku, peraturan yang mengatur cara-cara tersebut dinamakan hukum formil atau hukum acara.

Jadi, hukum acara adalah keseluruhan aturan-aturan hukum yang mengatur bagaimana cara menegakkan, mempertahankan hak-hak dan kewajiban.

⁹ Juanda Pangaribuan SH.MH. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

2.3. Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI)). Dengan demikian, maka dapat dilihat bahwa ada 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial,¹⁰ yaitu:

1. Perselisihan Hak

Perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 ayat 2 UUPPHI). Menurut Prof. Iman Soepomo, S.H., perselisihan hak (*rechtsgeschil*) adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian itu ataupun menyalahi ketentuan hukum. Berdasarkan pengertian diatas, maka perselisihan hak merupakan suatu kejadian di mana hak salah satu pihak yang sudah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, tidak didapatkannya. Oleh sebab itu, maka pihak yang haknya dilanggar itu berhak untuk menuntut terhadap pihak yang merugikan, dengan alasan berdasarkan perselisihan hak.

¹⁰ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI Pasal 1.

2. **Perselisihan Kepentingan**

Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 ayat 3 UUPPHI). Menurut Prof. Iman Soepomo, S.H., perselisihan kepentingan adalah mengenai usaha mengadakan perubahan dalam syarat-syarat perburuhan, biasanya perbaikan syarat perburuhan, yang oleh organisasi buruh dituntutkan kepada majikan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka perselisihan kepentingan adalah perselisihan terhadap hal-hal yang belum diatur dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

3. **Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 ayat 4 UUPPHI). Jadi perselisihan PHK itu timbul setelah adanya PHK yang dilakukan oleh salah satu pihak yang tidak menyetujui atau keberatan atas adanya PHK tersebut. dengan kata lain, setelah adanya PHK¹¹ maka timbullah perselisihan yaitu perselisihan PHK. Perselisihan PHK antara lain mengenai sah atau tidaknya alasan PHK dan besaran kompensasi atas PHK. jenis perselisihan PHK ini adalah jenis perselisihan yang banyak terjadi di dalam praktir ketenagakerjaan.

¹¹ Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

4. Perselisihan antar- Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan

Menurut pasal 1 ayat 5 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya pesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.

2.4.Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI) telah memberikan suatu cara untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi di dalam hubungan antara pekerja dengan pengusaha atau lebih dikenal dengan sebutan hubungan industrial. Penyelesaian tersebut telah diatur sedemikian rupa, sehingga setiap perselisihan dapat diselesaikan hanya dalam waktu tidak lebih dari 140 hari, hal ini termasuk cepat bila dibandingkan dengan penyelesaian perselisihan pada umumnya.¹²

Waktu yang tidak lebih dari 140 hari untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut adalah sebagai berikut: bipartit 30 hari kerja, mediasi/konsiliasi/arbitrase 30 hari kerja pengadilan hubungan industrial 50 hari kerja dan Mahkamah Agung 30 hari kerja. Jadi, meskipun penyelesaian perselisihan ini hanya diselesaikan sampai tingkat kasasi di Mahkamah Agung sekalipun hanya akan membutuhkan waktu 140 hari kerja.¹³

¹² Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI

¹³ R. Joni Bamabang, S.H., M.H., (Hukum Ketenagkerjaan Hal 291-297)

Bahkan bisa hanya dalam waktu kurang dari 30 hari kerja apabila perselisihan dapat selesai dalam perundingan bipartit saja.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, dapat ditempuh melalui 3 (tiga) tahap, yaitu:

1. Tahap Pertama, yaitu melalui Perundingan Bipartit

Merupakan perundingan antara pekerja/buruh serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial (Pasal 1 ayat 10 UUPPHI) . Selanjutnya, Pasal 3 menentukan bahwa perselisihan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.¹⁴ Penyelesaian yang terbaik sesungguhnya adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sendiri (bipartit), sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak, tanpa campur tangan oleh pihak mana pun. Namun demikian, apabila para pihak gagal/tidak tercapai kesepakatan dalam perundingan bipartit, maka para pihak dapat menempuh penyelesaian perselisihan di luar pengadilan yang telah disediakan oleh pemerintah dalam upayanya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada masyarakat pekerja/buruh dan pengusaha. Yang mana para pihak yang berselisih telah disediakan 3 (tiga) pilihan lembaga penyelesaian perselisihan di luar pengadilan, yaitu:

a. Mediasi hubungan industrial

¹⁴ Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI

- b. Konsiliasi hubungan industrial, dan
- c. Arbitrase hubungan industrial

Pilihan para pihak yang berselisih tentunya harus memperhatikan kewenangan dari masing-masing lembaga tersebut, karena tidak semua lembaga tersebut berwenang menyelesaikan semua perselisihan dalam hubungan industrial, ada lembaga yang berwenang menyelesaikan masalah PHK, ada juga lembaga yang tidak berwenang menyelesaikan masalah PHK, dan lain-lain.

2. Tahap Kedua, Penyelesaian di luar Pengadilan. Merupakan Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase.

Mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut media penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam perusahaan,¹⁵ melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Konsiliasi hubungan industrial selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Arbitrase merupakan penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan diluar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak yang bersifat final.¹⁶

¹⁵ Husni Lalu, Penyelesaian Perselisihan HI melalui Pengadilan dan diluar Pengadilan.

¹⁶ Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI Pasal 1 Butir 3

3. Tahap Ketiga, Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Hukum acara perdata yang berlaku pada lingkungan peradilan umum, kecuali diatur secara khusus dalam UUPPHI (Pasal 57 UUPPHI). Dengan ketentuan tersebut berarti bahwa para pihak yang akan menuntut keadilan pada Penyelesaian Hubungan Industrial harus berpedoman pada hukum acara perdata pada peradilan umum, hanya sedikit yang diatur secara khusus dalam UUPPHI. Hal ini akan memberikan kesulitan tersendiri bagi para buruh/pekerja yang akan menuntut keadilan, karena harus membuat surat gugatan yang tidak mudah, dan lagi harus berhadapan di persidangan melawan pengusaha yang jelas mampu untuk membayar advokat, hukum acara yang berlaku pada perselisihan hubungan industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada peradilan umum, kecuali diatur secara khusus. Ketentuan normatif hukum acara perdata yang berlakudi Indonesia sampai dengan saat ini, sumber hukumnya masih bertebaran di berbagai peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, untuk dapat beracara di perselisihan hubungan industrial dapat digunakan sumber hukum acara sebagai berikut :

- HIR (*Herziene Indonesisch Reglement*), yaitu hukum acara perdata yang berlaku untuk daerah Jawa dan Madura;
- RBg (*Rechtsreglement Buitengewesten*), yaitu hukum acara perdata yang berlaku untuk daerah di luar Jawa dan Madura;
- BW (*Burgerlijke Wetboek voor Indonesia*) atau Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, khususnya tentang Pembuktian;
- Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Seluruh peraturan perundang-undangan diatas akan saling mengisi untuk digunakan sebagai pedoman berperkara di pengadilan hubungan industrial. Hanya beberapa saja yang diatur secara khusus dalam UUPPHI, antara lain tenggang waktu yang dibatasi, biaya perkara yang gratis (disubsidi negara), adanya hakim Ad-Hoc¹⁷.

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatan. Penggugat dapat sewaktu-waktu mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawaban. Apabila tergugat sudah memberikan jawaban atas gugatan itu, pencabutan gugatan oleh penggugat akan dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial hanya apabila disetujui oleh tergugat (Pasal 85). Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas 1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc sebagai Anggota Majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan. Hakim Ad-Hoc tersebut terdiri atas seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha.

¹⁷ Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI

Sehubungan dengan itu, dalam pemeriksaan Penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdapat 2 cara dalam proses pemeriksaan dengan acara biasa dan acara cepat terhadap sengketa perselisihan hubungan industrial.

1). Pemeriksaan dengan Acara Biasa

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial tidak mengatur secara lengkap mengenai ketentuan Pasal 57 yang menyebutkan bahwa hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah ukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini. Dengan demikian, terhadap hal-lal yang sudah diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004,¹⁸ maka yang berlaku adalah ketentuan dalam undang-undang PHI, sedangkan terhadap hal-hal yang belum diatur berlaku ketentuan dalam hukum acara perdata yakni HIR/Rbg. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, Ketua Majelis iakim harus sudah melakukan sidang pertama (Pasal 89 ayat 1).

Oleh karena itu, Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui disampaikan di tempat kediaman terakhir (Pasal 89 ayat 2). Apabila pihak yang dipanggil tidak ada di tempat tinggalnya atau tempat tinggal kediaman terakhir, surat panggilan disampaikan melalui Kelurahan atau kepala Desa yang daerah hukumnya meliputi tempat tinggal pihak yang dipanggil atau tempat kediaman yang terakhir Pasal 89 ayat 3). Penerimaan surat panggilan oleh pihak yang

¹⁸ Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI

dipanggil sendiri atau melalui orang lain dilakukan dengan tanda penerimaan (Pasal 89 ayat 4). Apabila tempat tinggal maupun tempat kediaman terakhir tidak dikenal, maka surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman di gedung Pengadilan Perselisihan Industrial yang memeriksanya (Pasal 89 ayat 5).

Oleh karena itu, Majelis Hakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir di persidangan guna diminta dan didengar keterangannya (Pasal 90 ayat 1). Barang siapa yang diminta keterangannya oleh Majelis Hakim guna penyelidikan untuk keperluan penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikannya tanpa syarat, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan (Pasal 91 ayat 1).

Sehubungan dengan itu, salah satu pihak atau para pihak tidak dapat menghadiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, Ketua Majelis Hakim menetapkan hari sidang berikutnya (Pasal 93 ayat 1). Hari sidang berikutnya seba-gaimana dimaksud di atas ditetapkan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal penundaan (Pasal 93 ayat 2). Penundaan sidang karena ketidakhadiran salah satu atau para pihak diberikan sebanyak-banyaknya 2 (dua) kali penundaan (Pasal 93 ayat 3), penggugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut tidak datang menghadap pengadilan pada hari sidang penundaan terakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat 3, maka gugatan dianggap gugur. Namun penggugat berhak mengajukan gugatannya sekali lagi (Pasal 94 ayat

¹⁹ Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI Pasal 91 ayat 1

1). Dalam hal pihak tergugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut tidak datang menghadap pengadilan pada sidang penundaan terakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (3), Majelis Hakim dapat memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri tergugat (Pasal 94 ayat 2).

Selanjutnya, sidang majelis hakim terbuka untuk umum. Ini berarti setiap orang boleh mengikuti jalannya persidangan sebagai wujud fungsi kontrol sosial terhadap jalannya persidangan dilaksanakan. Apabila para pihak sebelumnya tidak menguasakan kepada seorang wakil, dimuka sidang pertama tersebut mereka dapat menguasakan secara lisan kepada seorang wakil, hal ini harus dicatat dalam berita acara sidang.

Selanjutnya hakim harus mengusahakan mendamaikan kedua belah pihak yang bersengketa (Pasal 130 HIR, 154 Rbg). apabila berhasil didamaikan,²⁰ hakim dapat memberikan putusan perdamaian yang menghukum para pihak untuk memenuhi isi perdamaian yang telah dicapai yang sesungguhnya merupakan persetujuan, sehingga bersifat final. Jika para pihak tidak berhasil didamaikan barulah dimulai dengan pembacaan surat gugatan (Pasal 131 ayat 1, 155 ayat 1 Rbg). Dalam hukum acara peradilan hubungan industrial, dimungkinkan pada sidang pertama, bilamananyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat 3 undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai tindakan skorsing bagi buruh/pekerja yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa

²⁰ Juanda Pangaribuan SH.MH. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

diterima pekerja/buruh, Hakim Ketua sidang menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah berserta hak-hak lainnya yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh (Pasal 96 ayat 1).²¹

2). Pemeriksaan dengan Acara Cepat

Pasal 98 ayat (1) mengenai kepentingan para pihak dan atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat (Pasal 98 ayat 1). Dalam jangka waktu tujuh hari kerja setelah diterimanya permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonannya tersebut (Pasal 98 ayat 2). Terhadap penetapan tersebut tidak dapat digunakan upaya hukum. Permohonan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1) dikabulkan, Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat(1) menentukan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan (Pasal 99 ayat 1). Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 (empat belas) hari kerja. Pemeriksaan perkara dengan acara cepat ini dilakukan maksimal 14 (empat belas) hari kerja. Sedangkan untuk penyelesaian pemeriksaan dengan acara biasa dilakukan paling lambat lima puluh hari kerja terhitung sejak hari sidang pertama.

²¹R. Joni Bamabang, S.H, M.M., (Hukum Ketenagakerjaan Hal. 345-349)

2.5. Perjanjian Kerja

Dalam pasal 1313 KUH Perdata pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan seseorang atau lebih mengikatkan diri pada orang lain untuk melaksanakan suatu hal.

Dalam pasal 1601 a KUH Perdata perjanjian kerja adalah

“Suatu persetujuan bahwa pihak kesatu yaitu buruh mengikatkan dirinya untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu”.

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 14 adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.²² Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan.

Artinya, perjanjian kerja bersama berisi aturan atau syarat-syarat kerja bagi pekerja, perjanjian kerja bersama juga mengatur hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja dan menjadi pedoman penyelesaian perselisihan antara kedua belah pihak. Satu perusahaan hanya dapat membuat satu perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja di perusahaan tersebut.

Isi dari perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja bersama mencakup dan memberi kejelasan tentang hal-hal berikut:²³

- a) Nama, tempat kedudukan dan alamat serikat pekerja.
- b) Nama, tempat kedudukan dan alamat perusahaan.

²² Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 14

²³ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- c) Nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.
- d) Hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban serikat pekerja serta pekerja.
- e) Syarat - syarat dan kondisi kerja.
- f) Cara- cara penyelesaian perbedaan pendapat antara serikat pekerja dan pengusaha.
- g) Tata tertib perusahaan.
- h) Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama.
- i) Tanda tangan, nama jelas para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.
- j) Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 61 mengenai tenaga kerja, perjanjian kerja dapat berakhir apabila:

- Pekerja meninggal dunia
- Jangka waktu kontrak kerja berakhir
- Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industri yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja

2.6. Asas Putusan Hakim

1. Arti Putusan Pengadilan

Sesuai dengan ketentuan pasal 178 HIR, pasal 189 RBg, apabila pemeriksaan perkara selesai, Majelis Hakim karena jabatannya melakukan musyawarah untuk mengambil putusan yang akan dijatuhkan. Proses pemeriksaan dianggap selesai, apabila telah menempuh tahap jawaban dari tergugat sesuai pasal 1121 HIR, pasal 113 Rv, yang dibarengi dengan replik dari penggugat berdasarkan pasal 115 Rv, maupun duplik dari tergugat, dan dilanjutkan dengan proses tahap pembuktian dan konklusi.²⁴ Jika semua tahap ini telah tuntas diselesaikan, majelis dinyatakan pemeriksaan ditutup dan proses selanjutnya adalah menjatuhkan atau pengucapan putusan. Mendahului pengucapan putusan itulah tahap musyawarah bagi majelis untuk menentukan putusan apa yang hendak dijatuhkan kepada pihak yang berpekara.

Perlu dijelaskan bahwa yang dimaksud putusan pada uraian ini adalah putusan pengadilan ditingkat pertama dan memang tujuan akhir proses pemeriksaan perkara di pengadilan negeri, diambilnya suatu putusan oleh hakim yang berisi penyelesaian perkara yang disengketakan. Berdasarkan putusan itu, ditentukan dengan pasti hak maupun hubungan hukum para pihak dengan objek yang disengketakan.

2. Asas Putusan

Asas yang mesti ditegakkan, agar putusan yang dijatuhkan tidak mengandung cacat. Asas tersebut dijelaskan dalam pasal 178 HIR, pasal 189 RBG, pasal 19 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 (dulu dalam pasal 18

²⁴ Juanda Pangaribuan SH.MH. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 Tentang Kekuasaan Kehakiman) sebagai berikut:

- a. Memuat dasar alasan yang jelas dan rinci, menurut asas ini putusan yang dijatuhkan harus berdasarkan pertimbangan yang jelas dan cukup. Adapun alasan-alasan hukum yang menjadi dasar pertimbangan bertitik tolak dari ketentuan:
 - a) Pasal-pasal tertentu peraturan perundang-undangan
 - b) Hukum kebiasaan
 - c) Yurisprudensi, atau
 - d) Doktrin hukum
- b. Wajib mengadili seluruh bagian gugatan, menurut asas ini digariskan dalam pasal 178 ayat (2) HIR, pasal 189 ayat (2) RBG dan pasal 50 Rv. Putusan harus secara total dan menyeluruh memeriksa dan mengadili setiap segi gugatan yang diajukan tidak boleh hanya memeriksa dan memutus sebagian saja, dan mengabaikan gugatan selebihnya.
- c. Tidak boleh mengabulkan melebihi tuntutan, menurut asas ini digariskan dalam pasal 178 ayat (3) HIR, pasal 189 ayat (3) RBG dan pasal 50 Rv. Putusan tidak boleh mengabulkan melebihi tuntutan yang dikemukakan dalam gugatan. Larangan ini disebut *ultra petitum partium*. Hakim yang mengabulkan melebihi posita maupun petitum gugat, dianggap telah melampaui batas wewenang atau *ultra vires* yakni bertindak melampaui wewenangnya.
- d. Diucapkan dimuka umum,

²⁵ Juanda Pangaribuan SH.MH. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

- a) Prinsip keterbukaan dimuka umum bersifat imperative, melalui prinsip terbuka untuk umum dianggap memiliki efek pencegah terjadinya proses peradilan yang sifatnya berat sebelah *partial* atau *diskriminatif*.
- b) Akibat hukum atas pelanggaran asas keterbukaan
- c) Dalam hal pemeriksaan secara tertutup, putusan tetap diucapkan dalam sidang terbuka.
- d) Diucapkan didalam siding pengadilan.
- e) Radio dan televisi dapat menyiarkan langsung pemeriksaan dari ruang sidang.

2.7. Pemutusan Hubungan Kerja

Mengingat fakta bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan, semakin ketatnya persaingan seiring dengan semakin meningkatnya angkatan kerja dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, maka sangatlah wajar jika pekerja/ buruh selalu khawatir dengan ancaman pemutusan hubungan kerja.²⁶

1. Pengertian PHK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak.

Menurut Manulang H. Sendjun jenis pemutusan hubungan kerja terdapat empat istilah yakni:

²⁶ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- a. *Termination*, yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja
- b. *Dismissal*, yaitu putusnya hubungan kerja karena tindakan indisipliner
- c. *Redundancy*, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan perkembangan teknologi
- d. *Retrenchment*, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah ekonomi, masalah pemasaran dan sebagainya sehingga perusahaan tidak dapat/tidak mampu memberikan upah kepada tenaga kerja atau karyawannya.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 158 ayat 1 pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh dengan alasan pekerja atau buruh telah melakukan kesalahan berat. Dan pasal ini sudah di amandemen oleh MK dan harus mendapatkan Putusan Pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap sebagai berikut :

- a. Melakukan penipuan, pencurian atau penggalapan barang dan atau uang milik perusahaan.
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkoba, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.

²⁷ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 158

- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja.
- f. Membujuk untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian perusahaan.
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja.
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.

Setiap alasan PHK diatas mengandung konsekuensi yang berbeda, khususnya mengenai hak para pekerja yang di PHK karena ada yang karena PHK pekerja tersebut harus mendapatkan uang pesangon, uang penggantian hak dan uang penghargaan masa kerja.²⁸

Akan tetapi, walaupun aturan soal PHK dan konsekuensi yang harus diterima oleh pekerja dan atau dilakukan oleh pengusaha sudah diatur oleh Undang-Undang tenaga kerja dengan rinci akan tetapi persoalan PHK selalu menjadi perdebatan. Ada pekerja yang menganggap tidak pantas untuk di PHK, ada yang menganggap proses PHK yang dikenakan kepadanya tidak sesuai dengan prosedur bahkan ada pelaku usaha yang telah melakukan PHK akan tetapi tidak mau membayar uang pesangon atau pengganti hak.

Landasan hukum pemutusan hubungan kerja yaitu:

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁸ Undang-undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berikut beberapa ketentuan mengenai pengaturan pelaksanaan pemutusan Hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:²⁹

- a) Lingkup pengaturan pemutusan hubungan kerja (pasal 150).
- b) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan kerja (pasal 151 ayat 1).
- c) Bila dengan segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tetap terjadi, wajib dirundingkan (pasal 151 ayat 2).
- d) Bila perundingan benar-benar tidak mencapai kesepakatan, pengusaha hanya dapat mem-PHK setelah penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (pasal 151 ayat 3).
- e) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis disertai alasannya pada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (pasal 152 ayat 1).
- f) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja dapat diterima dan diberikan keputusan penetapan pemutusan hubungan kerja bila sudah dirundingkan dan tidak menghasilkan kesepakatan (pasal 152 ayat 2) dan ayat (3).

Pasal 151 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan falsafah pemutusan hubungan kerja yang harus menjadi pedoman oleh semua

²⁹ Undang-undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 150-152.

subjek hubungan industrial yaitu pengusaha, buruh/pekerja. Serikat buruh/pekerja dan pemerintah. Artinya semua pihak harus berperan aktif untuk menjadi penengah apabila terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.

2. Jenis- Jenis PHK

Secara yuridis dalam Undang-Undang NO.13 Tahun 2003 dikenal beberapa jenis pemutusan hubungan kerja yakni:³⁰

a. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha merupakan jenis pemutusan hubungan kerja yang kerap kali terjadi. Hal ini disebabkan:

- 1) Perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh.
- 2) Pekerja/buruh telah melakukan kesalahan, baik kesalahan yang melanggar ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan pekerja/buruh dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 dalam pasal 151 ayat 1 ditentukan bahwa “pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”

b. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan adalah tindakan pemutusan hubungan kerja karena adanya putusan hakim pengadilan. Dalam hal ini salah satu pihak pengusaha atau pekerja mengajukan pembatalan perjanjian kepada

³⁰ Undang-undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151

pengadilan. Contohnya, apabila pengusaha mempekerjakan anak di bawah umur (kurang dari 18 tahun) dimana wali anak tersebut mengajukan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan.³¹

c. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum dapat terjadi dalam hal berikut:

- 1) Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri.
- 2) Perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan pemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.
 - a) Perusahaan tutup
 - b) Karena rasionalisasi
 - c) Perusahaan pailit
 - d) Pekerja/buruh meninggal dunia
 - e) Pemutusan hubungan kerja karena pensiun

3. Tata Cara Penyelesaian PHK

Tata cara dan proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja dapat ditempuh cara-cara sebagai berikut:³²

- a. Perundingan Bipartit, seperti telah dikemukakan dalam penyelesaian perselisihan sebelumnya, setiap ada perselisihan harus diselesaikan terlebih dahulu melalui bipartit. Jika dalam perundingan tercapai kesepakatan maka dibuatlah perjanjian bersama yang selanjutnya perjanjian bersama tersebut didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Apabila perundingan bipartit

³¹ Bambang R. Joni, S.H., M.M., (Hukum Ketenagakerjaan Hal. 299-305)

³² Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

tidak mencapai kesepakatan, maka para pihak dapat menempuh penyelesaian ke tahap berikutnya.

- b. Mediasi atau Konsiliasi, apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka para pihak dapat memilih penyelesaian yaitu melalui mediasi atau konsiliasi. Apabila dalam mediasi atau konsiliasi terjadi kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang selanjutnya didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Sedangkan jika tidak terjadi kesepakatan maka mediator atau konsiliator memberikan anjuran tertulis kepada para pihak dan dapat disetujui juga bisa ditolak. Apabila disetujui maka dibuatlah perjanjian bersama, apabila para pihak menolak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.
- c. Gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial, setelah gagal dalam proses penyelesaian tahap kedua (mediasi atau konsiliasi), maka para pihak dapat menempuh tahap ini yaitu mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial dengan melempirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi.³³

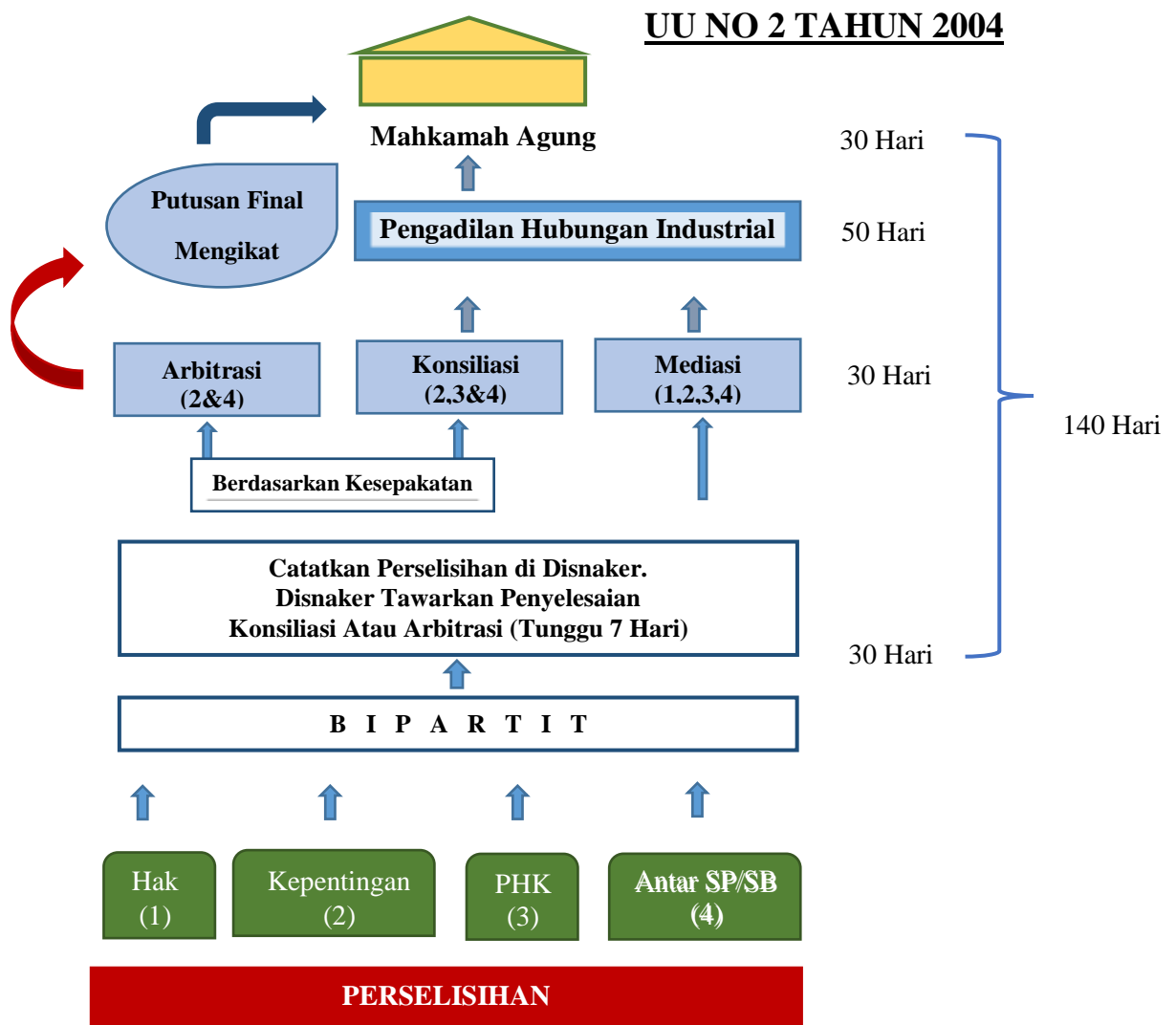
Mengenai prosedur perselisihan PHK adalah hampir sama dengan penyelesaian pada perselisihan kepentingan, yang berbeda adalah lembaga arbitrase tidak berwenang menangani masalah perselisihan PHK.

Alasan-alasan tersebut dapat diambil oleh masing-masing pihak yaitu pihak pengusaha atau pihak buruh, setiap waktu, juga sebelum pekerjaan

³³ Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI

dimulai, dengan cara mengajukan permintaan tertulis kepada Pengadilan Negeri di tempat kediamannya untuk menyatakan perjanjian kerjanya putus.

Berikut skema penyelesaian perselisihan hubungan industrial:



Gambar 2.1 Skema penyelesaian perselisihan hubungan Industrial

2.8. Eksekusi

Terhadap putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap, pihak yang kalah tetap tidak bersedia untuk memenuhi putusan pengadilan tersebut. Kejadian seperti itu dapat saja terjadi di dalam praktik,

karena pihak yang kalah walaupun sudah diputus oleh hakim tetap saja tidak mau berbesar hati menerima kekalahan untuk melaksanakan isi putusan dengan sukarela. Sebaiknya pihak yang kalah baik itu pihak pekerja ataupun pihak pengusaha, laksanakanlah isi putusan hakim yang terhormat tersebut secara suka rela, karena itu sudah menjadi kehendak para pihak itu sendiri membawa perselisihan untuk mendapat keadilan di muka hakim. Seandainya pihak yang kalah tersebut tetap tidak bersedia menjalankan isi putusan hakim yang telah berkekuatan hukum tetap maka pihak yang menang dapat menempuh langkah yaitu dengan cara mengajukan permohonan eksekusi pada ketua pengadilan yang memutus perkara pada tingkat pertama.³⁴

1. Pengertian Eksekusi

Eksekusi adalah pelaksanaan secara resmi suatu putusan pengadilan di bawah pimpinan Ketua Pengadilan Negeri bahwa eksekusi itu harusnya di perintahkan secara resmi oleh ketua pengadilan negeri yang berwenang, sebagai pelaksanaan atas suatu putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap atau atas putusan yang dinyatakan dapat dijalankan serta merta walaupun belum ada putusan yang berkekuatan hukum tetap.

Eksekusi diatur dalam Pasal 195 HIR/Pasal 206 RBg. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa eksekusi adalah menjalankan keputusan pengadilan atas perintah dan dengan dipimpin oleh ketua pengadilan setempat negeri yang tingkat pertama memeriksa perkara itu.

³⁴ Juanda Pangaribuan SH.MH Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

³⁵ Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI

2. Asas-Asas Eksekusi

Untuk dapat melakukan eksekusi terhadap putusan pengadilan perlu di perhatikan asas-asas eksekusi berikut ini:

a. Putusan yang Telah Berkekuatan Hukum Tetap

Tidak semua putusan pengadilan dapat dimohonkan eksekusi. Asas pertama yang harus dipenuhi adalah bahwa putusan pengadilan tersebut harus merupakan putusan yang telah yang berkekuatan hukum yang tetap. suatu putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap adalah putusan yang tidak dilakukan atau tidak dapat di adakan upaya hukum lagi.

Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan PHK dapat dimintakan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung dalam waktu selambat lambatnya 14 hari kerja. Oleh karena itu, putusan ini belum dapat di eksekusi. Putusan ini dapat di eksekusi apabila tidak di mintakan upaya hukum kasasi, karena dengan tidak di mintakan kasasi maka putusan tersebut menjadi putusan yang berkekuatan hukum tetap dan pasti, dan apabila putusan di mintakan upaya hukum kasasi maka menunggu adanya putusan hakim kasasi karena putusan kasasi adalah putusan yang sudah berkekuatan hukum tetap.

b. Putusan Tidak Dijalankan Secara Sukarela

Asas selanjutnya adalah terhadap putusan tersebut pihak yang kalah (tergugat) tidak bersedia menjalankan putusan secara sukarela. Jadi eksekusi ini baru menjadi pilihan hukum setelah pihak yang kalah tidak bersedia menjalankan atau memenuhi isi putusan secara suka rela. Keengganan pihak yang kalah untuk menjalankan putusan secara sukarela menimbulkan

konsekuensi hukum berupa tindakan paksa oleh pengadilan yang di sebut dengan eksekusi, jika pihak yang kalah ini dengan suka rela bersedia melaksanakan isi putusan pengadilan, maka eksekusi tidak di perlukan lagi. Ada beberapa manfaat apabila pihak yang kalah bersedia secara sukarela menjalankan putusan pengadilan, yaitu terlepas dari biaya eksekusi dan terhindar dari kerugian moral. Oleh karena itu, melaksanakan putusan secara sukarela adalah lebih baik dari pada menunda nunda pelaksanaan putusan atau tidak bersedia melaksanakan putusan pada akhirnya nanti pasti juga dilakaukan upaya paksa oleh pengadilan atau eksekusi dengan bantuan alat kekuasaan Negara.

c. Putusan yang Bersifat Condemnatoir (penghukuman)³⁶

Asas yang lain adalah putusan yang berkekuatan hukum tetap tersebut harus bersifat kondemnatori. Hanya putusan bersifat kondemnator saja yang bisa menjalankan eksekusi, yaitu putusan yang amarnya mengandung unsur penghukuman terhadap diri penggugat. Adapun ciri-ciri putusan bersifat kondemnator (penghukuman) adalah dapat dilihat pada amar putusan yang menghukum pihak kalah atau tergugat yang dirumuskan dengan kalimat:

- 1) Menghukum atau memerintahkan menyerahkan suatu barang.
- 2) Menghukum atau memerintahkan pengosongan sebidang tanah atau rumah.
- 3) Menghukum atau memerintahkan melakukan suatu perbuatan tertentu.
- 4) Menghukum atau memerintahkan penghentian suatu perbuatan atau keadaan

³⁶ M.Yahya Harahap SH. Ruang lingkup permasalahan Eksekusi Bidang Perdata

- 5) Menghukum atau memerintahkan melakukan pembayaran sejumlah uang.

3. Tata Cara Dan Proses Eksekusi

a. Teguran atau *Aanmaning*

Setelah suatu putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap, artinya tidak dapat di adakan upaya hukum lagi dan pihak yang kalah itu tidak mau atau lalai memenuhi isi putusan dengan suka rela, maka pihak yang memenangkan perkara mengajukan permohonan kepada ketua pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang berwenang atau memeriksa perkara pada tingkat pertama untuk melaksanakan keputusan tersebut. Surat permohonan tersebut di kenal dengan nama Permohonan Teguran (*Aanmaning*).

Permohonan Eksekusi juga dalam pengajuan permohonan *Aanmaning* harus melampirkan foto copy salinan putusan yang akan dimohonkan eksekusi, seperti anjuran lembaga mediasi, konsiliasi, arbitrase, perjanjian bersama, putusan pengadilan hubungan industrial dan putusan kasasi.

b. Peletakan Sita Eksekusi

Apabila pihak yang dikalahkan sudah dipanggil dan juga tidak menghadap atau tetap tidak bersedia melaksanakan putusan secara sukarela, maka permohonan eksekusi dapat diminta kepada ketua pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri untuk melaksanakan sita eksekusi. Permohonan tersebut dilakukan secara tertulis melalui surat permohonan

³⁷ M.Yahya Harahap SH. Ruang lingkup permasalahan Eksekusi Bidang Perdata

eksekusi. Surat permohonan eksekusi harus memuat dengan jelas objek-objek yang di minta di letakkan sita eksekusi, yaitu:³⁸

- 1) Nama objek eksekusi
- 2) Jenis objek eksekusi
- 3) Jumlah objek eksekusi
- 4) Alamat objek eksekusi
- 5) Identitas objek eksekusi

c. Pelaksanaan Lelang Eksekusi

Setelah sita Eksekusi di jalankan, maka langkah selanjutnya di lakukan lelang terhadap barang yang telah di sita eksekusi, untuk itu permohonan eksekusi harus memajukan surat permohonan lelang kepada ketua pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang berwenang.

Untuk melaksanakan lelang eksekusi, maka pihak pemohon eksekusi terlebih dahulu harus membayar panjar biaya lelang eksekusi (untuk perkara hubungan industrial yang dikenakan biaya adalah yang nilai gugatannya diatas Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) setelah biaya dibayar, barulah lelang eksekusi dapat dilaksanakan.³⁹

³⁸ M.Yahya Harahap SH. Ruang lingkup permasalahan Eksekusi Bidang Perdata

³⁹ Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial

2.9 Kerangka Pikir



2.10 Definisi Operasional

- 2.10.1** Kepastian hukum adalah suatu jaminan bahwa suatu hukum harus dijanlankan dengan cara yang baik atau tepat.
- 2.10.2** Eksekusi adalah pelaksanaan secara resmi suatu putusan pengadilan di bawah Pimpinan Ketua Pengadilan Negeri
- 2.10.3** Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan peradilan umum yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial
- 2.10.4** Pengadilan Negeri adalah sebuah Lembaga peradilan di lingkungan peradilan umum yang bertugas menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa perkara ditingkat pertama sesuai peraturan perung-undangan yang berlaku.
- 2.10.5** Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan perselisihan pemutusan hubungan kerjadan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.
- 2.10.6** Perkara Perdata adalah perkara mengenai perselisihan hubungan antara perseorangan yang satu dengan perseorangan yang lain mengenai hak dan kewajiban/perintah dan larangan dalam lapangan keperdataan.

- 2.10.7** Sengketa adalah suatu situasi dimana ada pihak yang merasa dirugikan oleh pihak lain yang kemudian pihak tersebut menyampaikan ketidakpuasan ini kepada pihak kedua.
- 2.10.8** Penggugat adalah orang yang merasa haknya dilanggar.
- 2.10.9** Tergugat adalah orang yang ditarik ke muka pengadilan karena dirasa telah melanggar hak penggugat.
- 2.10.10** Pemutusan Hubungan Kerja adalah Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian Empiris. Pendekatan Empiris adalah suatu usaha untuk mendekati masalah yang diteliti dengan sifat hukum yang nyata atau sesuai dengan kenyataan yang hidup dalam masyarakat. Pada penelitian hukum jenis ini acap kali hukum dikonsepsikan dengan apa yang tertulis pada peraturan perundang-undangan (Law in books) atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas. Oleh karena itu pertama sumber datanya hanya sebagai sumber data sekunder, yang terdiri dari bahan hukum primer, dan bahan hukum sekunder, atau tersier (Amiruddin, dan H. Zainal Asikin, 2004 :118).

3.2. Objek Penelitian

Yang menjadi Objek Penelitian adalah Pelaksanaan Esekusi terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah berkekuatan hukum tetap.

3.3. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Gorontalo, adapun waktu penelitian dilakukan selama 1 (satu) Bulan yaitu Tanggal 06 Januari 2020 s/d 03 Pebruari 2020.

3.4. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang diperoleh ada dua macam

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh dengan mengadakan wawancara dan penelitian secara langsung terhadap hakim dengan pembahasan usulan penelitian yang penulis angkat.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari studi literatur/pustaka maupun survey instansi atau departemen yang berhubungan dengan penulisan skripsi yang akan disusun.

2. Sumber Data

Sumber data yang diperoleh penulis bersumber dari:

- a. Sumber data primer, yang diperoleh dari penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung terhadap objek yang akan diteliti.
- b. Sumber data sekunder yang diperoleh dari penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan mempelajari tulisan ilmiah, peraturan perundang-undangan, serta sumber-sumber lainnya yang telah ada dan terkait dengan materi yang akan dibahas oleh penulis.

3.5. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Bahwa yang menjadi populasi dan sampel penelitian ini (Bambang Sunggono, 2002: 100) adalah pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Oleh karena itu yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah organ

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo dan para pihak yang bersengketa.

2. Sampel

Sampel menurut (Bambang Sunggono 2002:122) adalah bagian populasi yang dapat mewakili keseluruhan populasi, untuk menentukan ukuran sampel yang akan diambil dalam penelitian ini, maka penulis akan menggunakan metode penarikan sampel dengan cara purposive sampling yaitu metode penarikan sampel dengan cara mengambil subjek bukan didasarkan adanya tujuan tertentu.. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah :

- a. Hakim Pengadilan Hubungan Industrial sebanyak 2 Orang
- b. Panitia Khusus Pengadilan Hubungan Industrial 1 Orang
- c. Para pihak yang bersengketa sebanyak 1 Orang

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan diantaranya:

1. **Teknik wawancara**, yaitu pengumpulan data secara langsung melalui tanya jawab yang dilakukan dengan wawancara tidak berstruktur untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan penulisan Skripsi ini.
2. Teknik dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumen-dokumen, dan catatan-catatan yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas.

3.7. Teknik Analisis Data

Dari data primer dan data sekunder yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif, kemudian akan dideskriptifkan mengenai permasalahan

yang diangkat dalam penulisan Skripsi ini. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran yang jelas berkaitan dengan pembahasan yang penulis bahas.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo yang beralamatkan di Jalan Achmad Nadjamudin Kota Gorontalo, 96128 Telphon (0435) 821044, 821507 Wesite : www.pn-gorontalo.go.id. Dan Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Peradilan Umum yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial;

Pelaku kekuasaan kehakiman di lingkungan peradilan umum dilaksanakan oleh Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi dan berpuncak pada Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagai Pengadilan Negara Tertinggi.

Pengadilan Negeri Gorontalo sebagai pelaku kekuasaan kehakiman bertugas dan berwenang menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara di tingkat pertama, Efektifitas pelaksanaan pelayanan hukum di Pengadilan Negeri Gorontalo adalah merupakan implementasi dari kebijakan Pimpinan Mahkamah Agung Republi Indonesia, sesuai dengan tugas dan fungsinya,

Arah dan kebijakan pelaksanaan pelayanan hukum di Pengadilan Negeri Gorontalo adalah dalam rangka mewujudkan peradilan yang bersih, berwibawa dan bermartabat, Independensi dan akuntable/transparansi maka di tempuh kebijakan penyelengaraaan peradilan di Pengadilan Negeri Gorontalo sebagai langkah – langkah strategis yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Meningkatkan pengendalian manajemn peradilan umum, dengan program:
 - a. Peningkatan sumber daya manusia (aparatur pegawai)

- b. Peningkatan efektifitas dan efisiensi sumber dana dan DIPA
 - c. Mengoptimalkan penggunaan sarana dan prasarana
 - d. Meningkatkan pelaksanaan pembinaan dan pengawasan
2. Meningkatkan pelayanan penerimaan dan penyelesaian perkara dengan program :
- a. Meningkatkan mutu pelayanan penerimaan perkara
 - b. Meningkatkan penertiban penerimaan perkara dan register
 - c. Meningkatkan pengendalian perkara sesuai pola Bindalmin
 - d. Penertiban berkas perkara ke dalam boks dan kearsipan
3. Mewujudkan rasa keadilan dan kepastian hukum, dengan proram :
- a. Mewujudkan putusan/penetapan yang memnuhi rasa keadilan dan kepastian hukum
 - b. Mewujudkan penyelesaian perkara yang inkracht (minutasi perkara)

VISI DAN MISI

Sebagai salah satu ujung tombak Mahkamah Agung Republik Indonesia, maka Pengadilan Negeri Gorontalo dalam penyelenggaraan peradilan melaksanakan tugas dan kinerja dengan memberikan pelayanan yang disesuaikan dengan Visi Mahkamah Agung Republik Indonesia yaitu :

VISI :

“Mewujudkan Pengadilan Negeri / Tindak Pidana Korupsi / Hubungan Industrial Gorontalo Kelas I B yang Agung”

MISI :

1. Menjaga kemandirian Pengadilan Negeri / Tindak Pidana Korupsi / Hubungan Industrial Gorontalo Kelas I B.
2. Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan.
3. Meningkatkan kualitas kepemimpinan di Pengadilan Negeri / Tindak Pidana Korupsi / Hubungan Industrial Gorontalo Kelas I B.
4. Meningkatkan kredibilitas dan transparansi di Pengadilan Negeri / Tindak Pidana Korupsi / Hubungan Industrial Gorontalo Kelas I B.

4.2. Faktor penyebab tidak bisa dilaksanakannya eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo yang telah berkekuatan hukum tetap.

Dengan melihat faktor penyebab dalam pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Gorontalo maka diperlukan upaya-upaya dalam mengatasi penyebab dalam pelaksanaan eksekusi seperti : Harta Kekayaan Tereksekusi Tidak Ada kalau secara nyata tidak dijumpai harta tereksekusi dalam eksekusi pembayaran sejumlah uang, sudah barang tentu eksekusi tidak dapat dijalankan , begitu pula dalam eksekusi riil, kalau barang yang hendak dieksekusi tidak ada lagi baik karena hancur atau berpindah secara sah dengan alas hak yang sah, tidak mungkin eksekusi riil dapat dijalankan dan pada saat eksekusi dijalankan,⁴⁰ pemohon eksekusi tidak mampu atau tidak berhasil menunjukkan dimana dan apa saja barang kekayaan tereksekusi, hal ini sesuai dengan kewajiban hukum yang dibebankan kepada pemohon

⁴⁰ M. Yahya Harahap SH. MH. Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata

eksekusi, dia harus mampu menunjukan harta kekayaan tereksekusi yang akan menjadi objek eksekusi. Serta barang objek eksekusi di tangan pihak ketiga. untuk menetapkan apakah eksekusi dapat dijalankan terhadap barang yang berada pada tangan pihak orang lain yang tidak ikut digugat (pihak ketiga), lebih dahulu harus diteliti apakah beradanya barang itu padanya berdasar alas hak yang sah.

4.2.1.Substansi/Aturan

Sumber aturan eksekusi diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pasal 195 sampai dengan Pasal 208 dan Pasal 224 HIR atau Pasal 206 sampai dengan Pasal 242 dan Pasal 258 RBG Pasal ini mengatur eksekusi tentang Putusan Pengadilan yang menghukum Tergugat untuk melakukan suatu perbuatan tertentu.

Pasal 57 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi bahwa hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada lingkungan peradilan umum. Kecuali diatur secara khusus dalam undang-undang ini. Artinya seluruh proses hukum beracara pada Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menggunakan proses beracara hukum acara perdata, kecuali apabila dalam Undang-undang PPHI mengatur secara khusus beberapa aturan tertentu maka aturan tersebut dapat mengesampingkan aturan tertentu dalam hukum acara perdatanya.

Pasal 197 ayat 1 HIR/ 208 Rbg. Yang berbunyi yang diutamakan untuk disita adalah barang-barang bergerak, dan apabila jumlah barang bergerak tidak memadai maka sita dapat dilakukan terhadap benda tidak bergerak. Pada

dasarnya di dalam hukum acara perdata mengenai 3 macam jenis eksekusi yaitu eksekusi riil, eksekusi pembayaran sejumlah uang dan eksekusi untuk melakukan suatu perbuatan.

Untuk mengetahui jumlah perkara permohonan eksekusi atas putusan yang telah berkekuatan hukum tetap di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo selama kurun waktu Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2020 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel I

**Data Perkara Pelaksanaan Eksekusi Perselisihan Hubungan Industrial pada
Pengadilan Negeri Gorontalo Tahun 2017 s/d Tahun 2019**

NOMOR	TAHUN	SUDAH TERLAKSANA	BELUM TERLAKSANA
1	2017	7	5
2	2018	12	-
3	2019	7	18

Sumber Data : Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri
Gorontalo Tahun 2019

Dilihat dari tabel diatas bahwa perkara pada Tahun 2017 sebanyak 12 perkara dan yang telah terlaksana eksekusi sejumlah 7 perkara, untuk 5 perkara belum terlaksana eksekusi, Perkara pada Tahun 2018 sebanyak 12 perkara dan semuanya sudah terlaksana eksekusi dan perkara pada Tahun 2019 sebanyak 25 perkara dan yang telah terlaksana eksekusi sejumlah 7 perkara untuk 18 perkara sampai dengan sekarang belum terlaksana eksekusinya.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak I Ketut Sukadana S.H. selaku Panitra Muda Khusus Pengadilan Hubungan Industrial Gorontalo yaitu bahwa :

“Pihak yang bermohon eksekusi, tidak dapat menunjukan barang dari pihak tereksekusi secara jelas yaitu benar-benar milik pihak tereksekusi, hal ini yang merupakan kendala sehingga tidak dapat dilaksanakannya eksekusi” (wawancara, 29 Januari 2020)

Menurut pendapat M. Yahya Harahap dalam buku ruang lingkup permasalahan bidang Perdata adalah : “pada prinsipnya eksekusi sebagai tindakan paksa menjalankan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, dan campur tangan pengadilan dalam pemenuhan putusan pengadilan secara sukarela dimaksudkan agar terhindar dari ketidakpastian penegakan hukum”.

Menurut pendapat Lawrence Meir Freidmen adalah : “ Berhasil atau tidaknya penegakan hukum bergantung pada : Subtansi hukum, Struktur hukum/Pranata hukum dan Budaya Hukum”.

Menurut pendapat Penulis bahwa aturan hukum mengenai Eksekusi diatur jelas pada HIR dan RBg tentang hukum Perdata dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jadi mengenai eksekusi perselisihan hubungan industrial jelas aturannya hanya saja memang dalam kenyataan masih ada beberapa perkara yang terkendala dengan eksekusi.

4.2.2. Biaya

Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000.- (seratus lima puluh juta rupiah) sepenuhnya ditanggung oleh Negara (prodeo) hal tersebut diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004

tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pengadilan Negeri dilarang menarik biaya eksekusi kepada Pemohon, karena biaya eksekusi ditanggung oleh pemerintah, oleh karena anggaran pemerintah belum juga turun maka sebagai konsekwensinya eksekusi yang dimohonkan belum dapat di proses dan menunggu anggaran pemerintah turun.

Untuk mengetahui jumlah perkara yang masuk pada Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo selama kurun waktu Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2020 dan berapa besar biaya/nilai gugatannya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

TABEL II

**Jumlah Perkara yang masuk dan jumlah Biaya Gugatannya pada
Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo Tahun
2017 s/d Tahun 2019**

NOMOR	TAHUN	JUMLAH	BIAYA
1	2017	39	Di bawah Rp. 150.Juta Rupiah
2	2018	58	Di bawah Rp. 150 Juta Rupiah
3	2019	32	Di bawah Rp. 150 Juta Rupiah

Sumber Data : Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri
Gorontalo Tahun 2019

Dilihat dari tabel diatas bahwa perkara yang masuk pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo Tahun 2017 sebanyak 39

perkara, Tahun 2018 sebanyak 58 Perkara dan Tahun 2019 sebanyak 32 Perkara dan dalam kurun waktu tersebut perkara yang masuk semuanya Biaya/nilai Gugatnya di bawah Rp 150.000.000.- (seratus lima puluh juta rupiah)

Soerjono Soekanto berpendapat bahwa penegakan hukum terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dan mempunyai arti sehingga penegakan hukum dapat berdampak positif dan negatifnya terletak pada isi faktor tersebut. Terjadinya gangguan terhadap penegakan hukum terjadi apabila ada ketidakserasian antara **nilai, kaidah, dan pola perilaku** (“tritunggal”). Dalam hal terjadi ketidakserasian antara nilai-nilai yang berpasangan dan menjelma dalam kaidah-kaidah yang bersimpang siur, dan pola perilaku tidak terarah yang akan dapat mengganggu kedamaian pergaulan hidup, maka penegakan hukum menjadi tidaklah dapat diwujudkan. Artinya, penegakan hukum akan menjadi tidaklah berjalan sebagaimana mestinya atau akan terganggu dalam perjalanan dan penegakan hukumnya. Masalah pokok penegakan hukum terletak kepada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah **pertama**, faktor hukumnya, **kedua** faktor penegak hukum, **ketiga**, faktor sarana atau fasilitas, **keempat** faktor masyarakat dan **kelima** faktor kebudayaan.

Tanpa adanya atau dukungan sarana atau fasilitas yang memadai, maka tidaklah mudah penegakan hukum berlangsung dengan baik, yang antara lain mencakup tenaga manusia yang berpendidikan tinggi dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang cukup memadai, **keuangan yang cukup**, dan seterusnya. Kalau hal-hal tersebut tidak dipenuhi, maka sulitlah penegakan hukum dapat mencapai tujuannya. Tenaga manusia yang berpendidikan tinggi disini diartikan sebagai para penegak hukum yang mumpuni dan berkualitas yaitu

mampu atau dapat melayani dan mengayomi masyarakat sesuai dengan tugas dan bidangnya masing-masing. Proses penerimaan menjadi penegak hukum sebenarnya sudah memenuhi syarat menghasilkan, misalnya, aparat kepolisian yang memiliki kemampuan baik melayani masyarakat. Tetapi di dalam kenyataannya, sering kali proses penerimaan tersebut dinodai dengan adanya suap atau jumlah orang yang sedikit untuk mau menjadi anggota penegak hukum. Sehingga, kualitas daripada anggota penegak hukum tersebut perlu dipertanyakan dan banyak yang tidak sesuai dengan yang telah ditentukan. Akibatnya para penegak hukum cenderung lebih sedikit daripada jumlah masyarakatnya yang terus bertambah banyak, sehingga aparat penegak hukum tidak dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal sebagai sarana penegakan hukum.

Berdasarkan hasil wawancara Penulis dengan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yaitu Guntur Ahmad S.Sos., S.H.MH. beliau mengatakan bahwa:

“Bahwa semua Gugatan yang masuk di Pengadilan Hubungan Industrial biaya/nilai Gugatnya dibawah Rp. 150.000.000.- maka segala biaya yang timbul dari perselisihan tersebut mulai dari pendaftaran Gugatan sampai dengan pelaksanaan eksekusi semuanya dutanggung oleh Negara.”(Wawancara, 30 Januari 2020).

Pendapat penulis yaitu pemohon eksekusi dalam perkara Perselisihan Hubungan Industrial ini sangat dirugikan mengingat eksekusi putusan yang telah berkekuatan hukum tetap tidak dapat dilaksanakan karena masalah biaya dan tidak adanya kejelasan tentang batas waktu pelaksanaan eksekusi,

Bahwa untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo tidak dipungut biaya untuk tuntutan nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000.- Penggugat di bebaskan dari biaya panjar

ongkos perkara dan biaya eksekusi sebagaimana dijelaskan dalam pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan semua biaya yang timbul selama proses beracara di Pengadilan ditanggung oleh Negara berdasarkan anggaran yang ditetapkan.

4.3. Akibat hukum tidak dilaksanakannya eksekusi putusan pengadilan hubungan industrial yang telah berkekuatan hukum tetap

Akibat hukum yang terjadi apabila salah satu pihak tidak menaati putusan Pengadilan Hubungan Industrial artinya pihak tersebut telah melakukan perbuatan melawan hukum, karena perbuatannya bertentangan dengan hak orang lain. Akibat hukum bentuknya adalah bahwa Pengusaha tersebut harus mengganti kerugian yang diderita oleh Pekerja.

4.3.1. Tidak adanya Kepastian Hukum

Kepastian Hukum merupakan sebuah jaminan bahwa hukum tersebut harus dijalankan dengan cara yang baik, Eksekusi putusan hakim dalam perkara perdata menjadi salah satu masalah yang sering dikeluhkan pencari keadilan karena eksekusi adalah bagian dari proses penanganan perkara yang tak lepas dari tanggung jawab pengadilan. Asas kepastian hukum adalah asas dalam negara hukum yang mengutamakan landasan ketentuan peraturan perundang-undangan, kepatuhan dan keadilan dalam setiap kebijakan penyelenggaraan pemerintah.

Tabel III

**Data Perkara Yang Bermohon Eksekusi di Pengadilan Hubungan
Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo Tahun 2017 s/d Tahun 2019**

NOMOR	TAHUN	JUMLAH	BELUM DIEKSEKUSI
1	2017	12	5
2	2018	12	-
3	2019	25	18

Sumber Data : Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri
Gorontalo Tahun 2019

Dilihat dari tabel diatas bahwa perkara yang bermohon eksekusi pada Tahun 2017 sebanyak 12 perkara dan yang belum terlaksana eksekusi sejumlah 5 perkara, pada Tahun 2018 sebanyak 12 perkara dan semuanya sudah terlaksana eksekusi dan yang bermohon eksekusi pada Tahun 2019 sebanyak 25 perkara dan yang belum terlaksana eksekusi sejumlah 18 perkara.

Berdasarkan hasil wawancara Penulis dengan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yaitu Hendro Agung Wibowo S.H. beliau mengatakan bahwa:

“Jenis – jenis perkara yang masuk pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo adalah perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja untuk Perselisihan Hak Perselisihan Kepentingan dan Perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan belum ada satu pun yang diperselisihkan ke Pengadilan Hubungan Industrial, adapun kendala para Penggugat pada pelaksanaan Eksekusi yaitu tidak di ajukannya permohonan sita jaminan pada pengajuan gugatan para pihak dan apabila Penggugat mencantumkan aset Tergugat pada Gugatan maka pada saat pelaksanaan eksekusi para penggugat akan mendapatkan kepastian hukum tentang apa yang diharapkannya. (Wawancara, 30 Januari 2020)

Menurut Sudikno Mertokusumo (2007:160) Kepastian Hukum adalah :
 “ Jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan”.

Menurut Gustav Radbruch Kepastian Hukum ada 4 hal yang mendasar adalah : “ pertama, bahwa hukum itu positif artinya perundang-undangan kedua, bahwa hukum itu didasarkan pada fakta, artinya didasarkan pada kenyataan ketiga, bahwa fakta harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, disamping mudah dilaksanakan, keempat, hukum positif tidak boleh mudah diubah.

Menurut hemat penulis bahwa pelaksanaan eksekusi perlu adanya sangsi hukum yang lebih jelas agar para pihak yang mencari keadilan mendapatkan keadilan, kepastian dan manfaat yang diharapkan sesuai dengan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, untuk itu para penggugat atau pemohon di Pengadilan Hubungan Industrial agar jelas pada waktu pembuatan gugatan di cantumkan aset perusahaan sehingga pada saat pelaksanaan eksekusi para pengusaha akan berniat baik melakukan pembayaran secara sukarela sehingga tidak sampai dalam pelaksanaan eksekusi.

4.3.2. Pihak yang menang tidak mendapatkan hak-haknya

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak-hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi, sesuai dengan ketentuan bahwa Pihak yang menang berhak atas hak-hak yang seharusnya didapatkan yaitu : Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak serta

hak-hak lainnya yang belum dibayarkan seperti Cuti Tahunan yang belum di ambil.

Hak-hak Pekerja adalah sejumlah peraturan perundang-undangan dan hak asasi manusia yang terkait dengan hubungan antara buruh dengan majikan, hak ini biasanya diperoleh melalui undang-undang ketenagakerjaan, dan segala hak pekerja apabila di putus hubungan kerja (PHK) semuanya diatur dalam ayat 1 s/d 5 pasal 156 Undang-undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:⁴¹

“ Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah satu Penggugat perkara Perselisihan Hubungan Industrial yang telah berkekuatan Hukum Tetap atas nama Sudirman Iyomo, beliau mengatakan:

“Kendala yang dialami adalah sampai dengan sekarang belum menerima hak-haknya walaupun sudah mengajukan eksekusi karena susah mencari aset perusahaan, karena semua aset perusahaan tidak ada yang mengatasnamakan perusahaan tersebut dan hal ini menyebabkan tidak adanya obyek yang bisa di Eksekusi sehingga Penggugat tidak mendapatkan hak-haknya yang harus diterima” (Wawancara, 27 Januari 2020)

Pendapat pakar Andi Hamzah adalah : “Perlindungan hukum bisa diartikan sebagai usaha yang dilakukan secara pasti oleh setiap orang atau lembaga

⁴¹ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 156

pemerintah dan swasta yang memiliki tujuan untuk keamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup masyarakat agar sama dengan hak-hak asasi yang ada, hukum memberi perlindungan kepada masyarakat untuk memenuhi hampir segala macam kepentingan kehidupannya dan perlindungan hukum terhadap hak-hak seorang warga negara dan bagi yang melanggar akan dapat sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku”

Penapat Penulis yaitu agar terpenuhinya hak-hak pekerja terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Gorontalo yang telah berkekuatan hukum tetap agar setiap para pihak tunduk terhadap hukum yang berlaku sehingga setiap orang akan mendapat perlindungan hukum terhadap hak-haknya yang belum terpenuhi.

Bahwa sesuai dengan kenyataan dilapangan ada beberapa perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap akan tetapi sampai dengan sekarang pemohon dalam perkara tersebut belum mendapatkan hak-haknya yang seharusnya diterima ini dikarenakan beberapa faktor seperti tidak ada niat baik dari pihak yang kalah atau perusahaan untuk melaksanakan pembayaran secara sukarela sehingga berujung ke tahapan eksekusi.

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian penulis maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penyebab tidak dilaksankannya eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Gorontalo yang telah berkekuatan hukum tetap di sebabkan beberapa faktor yaitu, Faktor Substansi/Aturan dalam pelaksanaan eksekusi diatur sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Faktor Biaya untuk pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang nilai Gugatannya di Bawah Rp. 150.000.000 belum dapat dilaksanakn karena anggarannya di tanggung oleh Pemerintah.
2. Akibat hukum tidak dilaksanakannya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Gorontalo yang telah berkekuatan hukum tetap yaitu Tidak adanya kepastian hukum dengan belum terlaksananya eksekusi maka pemohon dalam perkara Perselisihan Hubungan Industril belum mendapatkan apa yang diharapkan dari pelaksanaan eksekusi yang tidak ada batas waktu pelaksanaannya, dan pihak yang menang tidak mendapatkan hak-haknya oleh karena pelaksaaan eksekusi masih belum juga dapat terlaksana dengan semestinya maka pihak pemohon belum dapat menikmati haknya sesuai dengan ketentuan

5.2 SARAN :

1. Sebaiknya para pihak yang berperkara pada Pengadilan Hubungan Industril pada Pengadilan Negeri Gorontalo perlu meningkatkan kepatuhan hukum untuk menghargai dan menaati Putusan pengadilan Hubungan Industrial pad Pengadilan Negeri Gorontalo yang telah berkekuatan hukum tetap dan diharapkan untuk mengusulkan kepada pembuat Undang-undang dapat mengatur tentang tata cara pelaksanaan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap dan kepada pemerintah untuk dapat memperhatikan biaya dalam pelaksanaan eksekusi, sehingga jangan sampai eksekusi tidak dapat dilaksanakan.
2. Perlu adanya kepastian hukum dan sangsi hukum sehingga pemohon eksekusi mendapatkan hak-haknya yang jelas, agar para pihak tunduk dan patuh terhadap proses pelaksanaan eksekusi yang telah ditetapkan sesuai prosedur ketentuan pelaksanaan eksekusi, dan diharapkan agar pemohon dalam mengajukan Gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo harus sudah mencamtumkan aset milik perusahaan sebagai sita jaminan agar pihak yang kalah dengan sendirinya akan menaati dan patuh terhadap aturan yang berlaku sehinga hak-hak yang diharapkan oleh pemohon dapat di realisasi, dan dengan harapan proses peradilan tidak sampai pada tingkat proses eksekusi.

DAFTAR PUSTAKA

- Husni Lalu, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan dan diluar Pengadilan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- H. Sendjun Manulang, 1990, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineke Cipta, Jakarta.;
- Juanda Pangaribuan, SH., MH., 2010, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, PT. Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta.;
- M. Yahya Harahap, SH.,2014, *Ruang lingkup permasalahan Eksekusi Bidang Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta.;
- R. Joni Bambang S.,SH.MM. 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung;
- Said Iqbal M.E., 2014, *Gagasan Besar Serikat Buruh*, Leutikaprio, Yogyakarta.;
- Peraturan Terkait :
- Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Tahun 2015, tentang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Tahun 2015;
- Direktorat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Ditjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Tahun 2016, tentang Buku Saku Bidang Pencegahan Hubungan Industrial.
- Direktorat Kelembagaan dan Pemasyarakatan Hubungan Industrial, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kementrian Tenaga Kerja Transmigrasi RI, tentang Keterampilan Bernegosiasi Dalam Hubungan Industrial;

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 1867/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2019

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Ketua Pengadilan Negeri Gorontalo

di,-

Gorontalo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST., SE
NIDN : 0929117202
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Moh. Zulkarnain Daipaha
NIM : H1116280
Fakultas : Fakultas Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Lokasi Penelitian : Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Gorontalo
Judul Penelitian : KEPASTIAN HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN EKSEKUSI PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG TELAH BERKEKUATAN HUKUM TETAP

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 20 November 2019
Ketua

Dr. Rahmisyari, ST., SE
NIDN 0929117202



**PENGADILAN NEGERI /TINDAK PIDANA KORUPSI/
HUBUNGAN INDUSTRIAL GORONTALO KELAS IB**

Jl. Achmad Nadjamuddin, Kelurahan Wumialo, Kecamatan Kota Tengah, Kota Gorontalo

Telp. 0435821044 Fax. 0435821044

Website: pn-gorontalo.go.id Email: pn_gorontalo@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

NO : W20.U1/07/HK.02/5/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

ZUHRIATI USMAN, SH

Panitera Pengadilan Negeri/Tindak Pidana Korupsi/Hubungan Industrial Gorontalo Kelas IB,
dengan ini menerangkan bahwa yang beridentitas dibawah ini:

Nama / NIM : Moh. Zulkarnain Daipaha / H1116280
Universitas : Universitas Ichsan Gorontalo
Fakultas/Program Studi : Hukum / Ilmu Hukum
Judul Penelitian : " Kepastian Hukum Terhadap Pelaksanaan Eksekusi Putusan
Pengadilan Hubungan Industrial Yang Telah Berkekuatan Hukum
Tetap ".

Benar-benar telah melakukan Penelitian di Pengadilan Negeri/Tindak Pidana
Korupsi/Hubungan Industrial Gorontalo Kelas IB pada tanggal 06 Januari 2020 sampai dengan
tanggal 03 Februari 2020, sesuai Surat tanggal 20 November 2019 Nomor : 1867/PIP/LEMLIT-
UNISAN/GTO/XI/2019.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 05 Mei 2020



PANITERA

ZUHRIATI USMAN, SH

NIP. 19631025 198503 2 004

DOKUMENTASI PENELITIAN



Gambar 1: Dokumentasi pelaksanaan wawancara dengan Hakim Adhock PHI



Gambar 2 : Dokumentasi pelaksanaan wawancara dengan Panitra Khusus PHI



Gambar 3: Dokumentasi pelaksanaan wawancara dengan Hakim Adhock PHI



Gambar 4: Dokumentasi pelaksanaan wawancara dengan Hakim Adhock PHI



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0380/UNISAN-G/S-BP/VI/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : MOH. ZULKARNAIN DAIPAHA
NIM : H1116280
Program Studi : Ilmu Hukum (S1)
Fakultas : Fakultas Hukum
Judul Skripsi : Kepastian hukum terhadap pelaksanaan eksekusi putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri gorontalo yang telah berkekuatan hukum tetap

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 24%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 15 Juni 2020

Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom

NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

MOH ZULKARNAIN DAIPAHA H1116280 KEPASTIAN HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN EKSEKUSI PUTUSAN PHI PADA PN GORONTALO YG TLAH BERKEKUATAN HUKUM TETAP

ORIGINALITY REPORT

24%	23%	5%	10%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.unhas.ac.id Internet Source	12%
2	www.scribd.com Internet Source	4%
3	business-law.binus.ac.id Internet Source	1%
4	ejournal2.undip.ac.id Internet Source	1%
5	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%
6	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	1%
7	pn-gorontalo.go.id Internet Source	<1%
8	www.pa-gorontalo.go.id Internet Source	<1%

9	eprints.ung.ac.id Internet Source	<1 %
10	repository.maranatha.edu Internet Source	<1 %
11	edoc.pub Internet Source	<1 %
12	Fahria Fahria, Faisal Faisal. "PENEGAKAN HUKUM TERHADAP PELANGGARAN ANGKUTAN JALAN DALAM BERLALU LINTAS DI KOTA TERNATE", de Jure Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum, 2019 Publication	<1 %
13	id.scribd.com Internet Source	<1 %
14	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1 %
15	media.neliti.com Internet Source	<1 %
16	ojs.uma.ac.id Internet Source	<1 %
17	iqbalrachmadani02.blogspot.com Internet Source	<1 %
18	pa-marisa.go.id Internet Source	<1 %

19

pn-yogyakarta.go.id

Internet Source

<1 %

20

Submitted to Atma Jaya Catholic University of
Indonesia

Student Paper

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 25 words

Exclude bibliography On

RIWAYAT HIDUP

Nama : Moh. Zulkarnain Daipaha
Nim : H.11.16.280.
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Tempat Tanggal Lahir : Gorontalo, 26 Januari 1970



Nama Orang Tua :
- Ayah : H. Marthen Daipaha
- Ibu : Hj. Stien Mantali

Saudara :
- Kakak : H. Adnan M. Daipaha
- Adik : Joice M. Daipaha
- Adik : Hely M. Daipaha

Isteri : Sri Wahyuni Uloli, S.Sos.,MM.

Anak : 1. Mahmud Rizal MZ. Daipaha, S.STP.
2. Wiranda MZ. Daipaha, S.T.
3. Wiranti MZ. Daipaha, S.STP.

Riwayat Pendidikan :

NO	TAHUN	JENJANG	TEMPAT	KET.
1	1977-1983	SD.Negeri 53	Gorontalo	Berijazah
2	1983-1986	SMP Negeri 2	Gorontalo	Berijazah
3	1986-1989	SMA Negeri 1	Gorontalo	Berijazah
4	1998-2000	Univ. Terbuka	Manado	Berijazah
5	2007-2012	STIE ABI	Surabaya	Berijazah
6	2016-2020	Univ. Ichsan	Gorontalo	Berijazah