



UNES LAW REVIEW

+62 813 6511 8590

+62 813 6511 8590

<https://review-unes.com/> uneslawreview@gmail.com DOI: <https://doi.org/10.31933/unesrev.v5i4>

Diterima: 13/05/2023, Diperbaiki: 10/06/2023, Diterbitkan: 11/06/2023

SULITNYA MELAKSANAKAN PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (STUDI KASUS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR : 178 K/PDT.SUS-PHI/2015)

Khairani¹, Aldi Harbi²¹Fakultas Hukum, Universitas Andalas, Padang, IndonesiaEmail: khairani@law.unand.ac.id²Fakultas Hukum, Universitas Andalas, Padang, IndonesiaEmail: aldiharbi@gmail.com**Corresponding Author: Khairani**

ABSTRACT

The presence of Law No. 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Settlement (PPHI) is expected to provide convenience and certainty in resolving disputes between workers and employers. This hope is because the settlement of industrial relations disputes regulated by the previous regulation, namely Law No. 22 of 1957 concerning the Committee for the Settlement of Labor Disputes (P4) has a very long procedure that requires a very long time. According to Law no. 2 of 2004, settlement through the Industrial Relations Court (PHI) adheres to the principle of a cheap, simple and short settlement, but in reality the settlement of disputes is also not cheap because even though there is a principle stating that costs are cheap and even free for cases with a value of Rp.150 million and below however, the position of the court which only exists in the provincial capital also results in high costs for litigants. Ineffectiveness is also caused by the difficulty in carrying out the execution of court decisions. Based on the results of the study, it was shown that the implementation of the execution of the PHI Decision in Law No. 2 of 2004 was not strictly regulated because at the PHI the Civil Procedure Code applies, including those relating to the execution of decisions based on the HIR and RBG. carry out the execution of decisions against companies that do not want to pay workers' rights according to court decisions, even if the court will carry out confiscation of company assets, in this case the court is passive, the court waits for workers to find data on company assets to be executed, so the court does not want to carry out execution confiscation if it is not clear and detailed data on the company's assets that will be seized execution.

Keywords: Execution; Court Decision, Industrial Relations.

ABSTRAK

Kehadiran UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) diharapkan memberikan kemudahan dan kepastian dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja. Harapan tersebut disebabkan karena penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan peraturan sebelumnya yakni UU No.22 Tahun 1957 tentang Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) mempunyai prosedur yang sangat panjang sehingga membutuhkan waktu yang sangat lama. Menurut UU No. 2 Tahun 2004, penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) menganut prinsip penyelesaian yang murah, sederhana dan singkat, tetapi dalam kenyataannya penyelesaian perselisihan juga tidak murah karena meskipun ada azas yang menyatakan biaya murah bahkan gratis untuk kasus dengan nilai Rp.150 juta ke bawah tetapi karena kedudukan pengadilan yang hanya ada di ibu kota provinsi mengakibatkan biaya tinggi juga bagi pekerja yang berperkara. Ketidakefektifan juga disebabkan oleh sulitnya melaksanakan eksekusi terhadap putusan pengadilan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan pelaksanaan eksekusi Putusan PHI di dalam UU No.2 Tahun 2004 tidak diatur secara tegas karena pada PHI berlaku Hukum Acara Perdata termasuk berkaitan dengan eksekusi putusan didasarkan pada HIR dan RBG. Eksekusi Putusan PHI sulit dilaksanakan karena Pengadilan juga tidak mampu melaksanakan eksekusi putusan terhadap perusahaan yang tidak mau membayar hak-hak pekerja sebagaimana putusan Pengadilan, walaupun Pengadilan akan melaksanakan sita terhadap aset Perusahaan, dalam hal ini Pengadilan bersifat pasif, Pengadilan menunggu pekerja mencari data aset-aset Perusahaan yang akan dieksekusi, sehingga Pengadilan tidak mau melakukan sita eksekusi kalau tidak jelas dan rinci data aset perusahaan yang akan dilakukan sita eksekusi.

Kata Kunci : Eksekusi; Putusan Pengadilan, Hubungan Industrial.

PENDAHULUAN

Pembangunan atau pembaruan Hubungan industrial yang sudah diatur di dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diharapkan dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja/pengusaha. Meskipun demikian tidak tertutup kemungkinan tetap akan terjadi pertentangan/perbedaan pendapat sehingga mengakibatkan timbulnya perselisihan diantara mereka, sehingga pemerintah juga membuat regulasi untuk mengatasi kemungkinan tersebut dengan mengeluarkan UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Keberadaan UU PPHI ini sesuai dengan ketentuan yang terdapat pada Pasal 136 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

“Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang”.

Berdasarkan ketentuan tersebut maka lahirlah UU PPHI. Dengan berlakunya UU PPHI ini maka Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan Swasta dinyatakan tidak berlaku lagi. Ini berarti bahwa UU Nomor 2 Tahun 2004 menghapus sistem penyelesaian perselisihan melalui Panitia Perselisihan Perburuhan

Pusat/Daerah (P4P/D). Dalam hal ini sistem P4P/D dinilai sudah tidak lagi sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah.¹

Ide dasar pembuatan UU PPHI ini untuk menciptakan mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan yang lebih tepat, adil, cepat dan murah, diragukan akan bisa efektif, karena rumusan UU PPHI justru dinilai tidak diarahkan kepada ide untuk membuat mekanisme peradilan yang tepat, adil, cepat, murah tersebut tidak tergambar dalam pasal-pasal dalam UU PPHI.² Perselisihan Hubungan Industrial dengan menempatkan penyelesaian perselisihan perburuhan pada wilayah hukum perdata merupakan suatu bukti bahwa pemerintah yang dalam hal ini diwakili oleh Kementerian Ketenagakerjaan tidak mampu melindungi buruh dari kesewenang-wenangan pengusaha karena Hubungan Industri merupakan hubungan antara pengusaha dan buruh yang masuk dalam wilayah hukum perorangan (*private*). Apabila Pengusaha dan buruh dianggap sebagai perorangan, ini adalah pandangan yang keliru karena buruh hanyalah perorangan (*private*), namun Pengusaha/ Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang rapi dengan manajemen yang solid sehingga tidak bisa digolongkan kepada perorangan, pengusaha mempunyai modal yang besar, yang mampu membayar jasa Pengacara apabila terjadi permasalahan, meskipun dalam hukum perdata perusahaan termasuk subyek hukum.³

Pasal 1 angka 17 PPHI berbunyi “Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial”. Sebagai pengadilan di lingkungan Pengadilan Negeri, hukum acara yang berlaku adalah hukum acara perdata dan konsekuensi pelaksanaan 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”.

Hukum acara perdata 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 Madura. 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”.

¹ Della Feby dkk, *Praktek Pengadilan Hubungan Industrial: Panduan Bagi Serikat Buruh*, (Jakarta: TURC, 2007), hlm 2

² Parto, “Perangkap dalam UU PHI Bagian II” Bintang Buruh. Edisi November 2005, hlm 9

³ Position Paper, Focus Group Discussion (FGD) “Kritisasi Sosio-Yuridis mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial” YLBHI, Hotel Cemara, Jakarta 23-24 November 2005

Putusan mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak ada banding terhadap putusan pengadilan tingkat pertama, putusan verstek yang tidak diikuti perlawanan banding yang tidak diikuti kasasi, dan putusan kasasi. Terhadap putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap harus dieksekusi, tanpa eksekusi perkara dianggap belum selesai. Dengan demikian, dalam perkara perdata eksekusi merupakan kewajiban yang masih harus dijalankan oleh pengadilan sebagaimana yang diisyaratkan dalam Pasal 54 ayat (2) Undang-undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (UU KK) yang menyatakan bahwa “Pelaksanaan putusan pengadilan dalam perkara perdata dilakukan oleh Panitera dan Jurusita dipimpin oleh Ketua Pengadilan”. Pada Pasal 54 ayat (3) UU KK menyatakan bahwa “Putusan pengadilan dilaksanakan dengan memperhatikan nilai kemanusiaan dan keadilan”.

Selain aturan yang terdapat dalam UU KK tersebut, ketentuan eksekusi juga diatur dan dijelaskan dalam Pasal 195-208 HIR dan Pasal 224-225 HIR. Eksekusi atas sebuah putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap penyelesaian suatu sengketa di Pengadilan, dimana pihak yang menang berharap dengan dilaksanakannya eksekusi tersebut, maka dia akan mendapatkan haknya sebagaimana ditentukan oleh putusan Pengadilan. Pasal 196 HIR/Pasal 208 RBG dikatakan “Jika pihak yang dikalahkan tidak mau atau lalai untuk memenuhi amar Putusan Pengadilan dengan damai maka pihak yang menang dalam perkara mengajukan permohonan kepada Ketua Pengadilan Negeri untuk menjalankan Putusan Pengadilan itu”. Kemudian Ketua Pengadilan Negeri memanggil pihak yang kalah dalam hukum serta melakukan teguran (*aanmaning*) agar pihak yang kalah dalam perkara memenuhi amar putusan pengadilan dalam waktu paling lama 8 (delapan) hari, sehingga dapat disimpulkan, eksekusi adalah tindakan paksa yang dilakukan Pengadilan Negeri terhadap pihak yang kalah dalam perkara supaya pihak yang kalah dalam perkara menjalankan Amar Putusan Pengadilan sebagaimana mestinya.⁴

Pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Padang dari Tahun 2014 – 2016 dari 22 (dua puluh dua) perkara yang didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang terdapat 8 (delapan) perkara yang damai, 2 (dua) perkara diputus *Niet Ontvankelijk Verklaard* (NO), 1 (satu) perkara dicabut dan ada 4 (empat) perkara yang dikabulkan dan diperintahkan kepada perusahaan untuk membayar uang pesangon pekerja namun perkara ini masih dalam proses kasasi dan selebihnya masih dalam proses. Pada Tahun 2016 ini ada 55 (lima puluh lima) perkara Perselisihan Hubungan Industrial yang masih dalam proses pemeriksaan Pengadilan Hubungan Industrial, serta proses Kasasi di Mahkamah Agung.

Pada Tahun 2014 ada 14 (empat belas) perkara yang disidangkan, 7 (tujuh) bersifat damai dan 7 (tujuh) perkara pengadilan menghukum perusahaan untuk membayar uang pesangon kepada pekerja, namun dari 7 (tujuh) perkara tersebut hanya 1 (satu) perkara yang dijalankan oleh perusahaan dengan suka rela yaitu perkara Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.PDG atas nama Novelis yang baru diberikan oleh perusahaan pada tanggal 2 Agustus 2016, itupun tidak seluruhnya sebagaimana putusan Pengadilan diberikan oleh Perusahaan, karena Novelis tidak mau berlama-lama kasusnya di Pengadilan maka Novelis terima saja pemberian perusahaan

⁴ Yahya Harahap, *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata*, (Jakarta : Sinar Grafindo, 2005), Hlm 5

walaupun tidak sepenuhnya, dan selebihnya perkara lain perusahaan ingkar dan tidak mau menjalankan perintah pengadilan dan pengadilan juga kesulitan untuk melakukan eksekusi walaupun penggugat telah mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan, hal ini tentu berbeda dengan perdata biasa, pengadilan dengan mudah untuk melakukan eksekusi atas putusan pengadilan tersebut.

Kasus lain di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Padang, sebagaimana putusan Pengadilan Hubungan Industrial dengan Perkara Nomor 09/PDT.SUS-PHI/2014/PHI.Pdg yang dibacakan pada tanggal 15 Januari 2015 dan dikuatkan dengan putusan Mahkamah Agung Nomor : 178 K/Pdt.Sus-PHI/2015 tertanggal 30 Maret 2015. Dalam putusan itu disebutkan Pengadilan menghukum Tergugat (Perusahaan) untuk membayar uang pesangon 2 (dua) orang Penggugat 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), (3), (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 masing-masing Rp. 25.702.500,- (dua puluh lima juta tujuh ratus dua ribu lima ratus rupiah) serta menghukum Perusahaan untuk membayar upah yang belum diterima atau upah proses dari bulan Juni sampai dengan bulan Desember 2014 selama 7 (tujuh) bulan masing-masing mendapatkan sejumlah Rp. 8.940.000,- (delapan juta sembilan ratus empat puluh ribu rupiah) dalam putusan tersebut tidak disebutkan harta Tergugat (perusahaan). Namun sampai saat ini perusahaan tetap tidak mau membayarkan hak-hak pekerja.

Permasalahan ini berawal dari adanya gugatan 2 (dua) orang pekerja, yang bernama Emianis dan Darmawati setelah mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dan lisan oleh PT. Bumi Hasil Raya. Emianis sudah bekerja pada perusahaan tersebut $\pm$ 17 (tujuh belas) tahun yaitu sejak tahun 1997 sampai bulan Mei 2014 sedangkan Darmawati, telah bekerja $\pm$ 15 (lima belas) tahun sejak tahun 1999 sampai bulan Mei 2014, walaupun sudah di PHK namun Perusahaan tidak memberikan hak-hak normatif kedua orang pekerja berupa uang pesanggon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak lain sebesar 15 % berupa tunjangan kesehatan dan perumahan. Karena tidak mendapatkan haknya kedua pekerja mengadakan nasibnya kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja pemerintahan Kota Padang untuk dilakukan proses Tripartit.

Setelah melalui proses mediasi pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja pemerintahan Kota Padang, mediator mengeluarkan anjuran berupa rekomendasi agar perusahaan membayarkan hak-hak pekerja setelah di PHK sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK). Namun perusahaan tetap tidak mau menjalankan anjuran tersebut sehingga kedua pekerja mengajukan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Padang tanggal 9 Oktober 2014 yang terdaftar dengan Perkara Nomor : 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PHI-PDG dengan tuntutan sebagaimana yang diatur dalam UUK, pada intinya agar perusahaan membayarkan uang pesanggon pekerja masing-masing sejumlah Rp. 26.417.700,- (dua puluh enam juta empat ratus tujuh belas ribu tujuh ratus rupiah) serta upah proses masing-masing sejumlah Rp. 5.960.000,- (lima juta sembilan ratus enam puluh ribu rupiah).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis empiris (*empiris legal research*) yaitu penelitian empiris yang berusaha untuk memaparkan segala fakta dan gejala sehubungan dengan pelaksanaan Eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial di Kota Padang. Berdasarkan pendekatan metode empiris tersebut, mengkaji dan menguraikan peraturan dan teori yang ada kemudian menghubungkannya dengan kenyataan dan fakta yang ada di lapangan yang berhubungan dengan objek penelitian.

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil penelitian yang diperoleh dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Negeri Padang.
- b. Data sekunder, yaitu merupakan data atau informasi yang diperoleh dari penelitian kepustakaan

Penelitian yang dilakukan adalah bersifat deskriptif yang bisa memberikan gambaran yang luas tentang pelaksanaan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Padang.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui :

1. Studi dokumen

Studi dokumen mempelajari dan menelaah beberapa dokumen yang ada dan tersedia di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Padang. Studi dokumen merupakan tahap awal dalam menganalisa kasus ini. Seperti telaah Peraturan Perundang-undangan dan peraturan lainnya, serta telaah kepustakaan.

2. Wawancara

Wawancara (*interview*) dilakukan dengan responden⁵ menggunakan metode wawancara semi terstruktur yaitu dengan membuat daftar pertanyaan pokok dan pertanyaan lanjutan disusun sesuai dengan perkembangan wawancara. Dalam penelitian ini pihak yang diwawancarai adalah Majelis Hakim, advokat dan Panitera.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Pelaksanaan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial

Di dalam Pasal 57 UU PPHI ditentukan bahwa Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini. Ketentuan mengisyaratkan bahwa proses penyelesaian perselisihan pada PHI mempergunakan Hukum Acara perdata yakni HIR dan RBG termasuk pelaksanaan eksekusi putusan PHI. Pasal 1 angka 17 PPHI berbunyi “Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial”. Sebagai pengadilan di lingkungan Pengadilan Negeri, hukum acara yang berlaku adalah

⁵ Ibid, hlm. 82

hukum acara perdata dan konsekuensi pelaksanaan 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”.

Hukum acara perdata 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 Madura. 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”.

Berkaitan dengan hukum acara menurut UU PPHI maka yang diatur hanya beberapa pasal misalnya pengaturan tentang biaya perkara hanya dikenakan pada gugatan yang nilainya diatas Rp.150 juta rupiah sebagaimana yang terdapat pada Pasal 58 yakni Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah). Artinya hanya beberapa hal yang diatur di dalam UUPPHI, selebihnya berkaitan dengan gugatan sampai pada pelaksanaan putusan PPHI berlaku ketentuan di dalam HIR dan RBG.

Putusan mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak ada banding terhadap putusan pengadilan tingkat pertama, putusan verstek yang tidak diikuti perlawanan banding yang tidak diikuti kasasi, dan putusan kasasi. Terhadap putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap harus dieksekusi, tanpa eksekusi perkara dianggap belum selesai. Dengan demikian, dalam perkara perdata eksekusi merupakan kewajiban yang masih harus dijalankan oleh pengadilan sebagaimana yang diisyaratkan dalam Pasal 54 ayat (2) Undang-undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (UU KK) yang menyatakan bahwa “Pelaksanaan putusan pengadilan dalam perkara perdata dilakukan oleh Panitera dan Jurusita dipimpin oleh Ketua Pengadilan”. Pada Pasal 54 ayat (3) UU KK menyatakan bahwa “Putusan pengadilan dilaksanakan dengan memperhatikan nilai kemanusiaan dan keadilan”.

Selain aturan yang terdapat dalam UU KK tersebut, ketentuan eksekusi juga diatur dan dijelaskan dalam Pasal 195-208 HIR dan Pasal 224-225 HIR. Eksekusi atas sebuah putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap penyelesaian suatu sengketa di Pengadilan, dimana pihak yang menang berharap dengan dilaksanakannya eksekusi tersebut, maka dia akan mendapatkan haknya sebagaimana ditentukan oleh putusan Pengadilan. Pasal 196 HIR/Pasal 208 RBG dikatakan “Jika pihak yang dikalahkan tidak mau atau lalai untuk memenuhi amar Putusan Pengadilan dengan damai maka pihak yang menang dalam perkara mengajukan permohonan kepada Ketua Pengadilan Negeri untuk menjalankan Putusan Pengadilan itu”. Kemudian Ketua Pengadilan Negeri memanggil pihak yang kalah dalam

hukum serta melakukan teguran (*aanmaning*) agar pihak yang kalah dalam perkara memenuhi amar putusan pengadilan dalam waktu paling lama 8 (delapan) hari, sehingga dapat disimpulkan, eksekusi adalah tindakan paksa yang dilakukan Pengadilan Negeri terhadap pihak yang kalah dalam perkara supaya pihak yang kalah dalam perkara menjalankan Amar Putusan Pengadilan sebagaimana mestinya.⁶

1. Apa kendala dalam Eksekusi Putusan Kasasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perkara Nomor : 178 K/Pdt.Sus-PHI/2015?

Pada Putusan Kasasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perkara Nomor : 178 K/Pdt.Sus-PHI/2015 ini berawal dari gugatan 2 (dua) orang pekerja yang bekerja di PT. Anom Hasil Bumi Raya, beralamat di Jalan By Pass KM 9 Pampangan, Kota Padang. Perusahaan ini bergerak dibidang pengolahan kulit kayu manis⁷ dan pala (*Myristica fragrans*) untuk diekspor ke berbagai negara dan karyawan terbanyak adalah ibu-ibu, yang bekerja sebagai pemotong dan membersihkan kulit kayu manis tersebut.

Kedua Pekerja tersebut adalah Emianis, Perempuan, 39 tahun, Pekerjaan Karyawan PT. Hasil Bumi Raya, agama Islam, Alamat Jl. Mustika I No. 10 Pagambiran, Kelurahan/Desa Ampalu Nan XX, Kecamatan Lubuk Begalung Nan XX, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat dan Darmawati, Perempuan, 54 tahun, Pekerjaan Karyawan PT. Hasil Bumi Raya, Agama Islam, Alamat Jl. ST Syahrir Jembatan Babuai RT.002 RW.001, Kelurahan/Desa Mata Air, Kecamatan Padang Selatan, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat.

Emianis, bekerja sejak tahun 1997 dan di PHK pada bulan Mei 2014, sehingga Emianis telah bekerja selama 17 (tujuh belas) tahun, sedangkan Darmawati bekerja sejak tahun 1999 dan di PHK pada bulan Mei 2014, sehingga Darmawati telah bekerja selama 15 (lima belas) tahun pada Perusahaan tersebut. Akan tetapi perusahaan tidak memberikan hak-hak normatif kedua Pekerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak lain sebesar 15 % berupa tunjangan kesehatan dan perumahan, sebagaimana diatur dalam Pasal 163 ayat (1) dan Pasal 156 ayat (1,2,3 dan 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Karena Perusahaan tidak membayarkan hak-hak kedua pekerja, maka mereka berupaya menempuh penyelesaiannya secara bipartit kepada Perusahaan, namun tidak tercapai kesepakatan sehingga kedua pekerja melaporkan Perselisihan PHK tersebut kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Padang yang ditindaklanjuti dengan pemanggilan Pekerja dan Perusahaan untuk penyelesaian melalui proses Tripartit. Mediator pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Padang mengeluarkan Anjuran Nomor : 563/14.88/Sosnaker/2014 tertanggal 16 Juli 2014, yang pada intinya menganjurkan kepada Perusahaan untuk memberikan dan membayarkan kepada kedua orang pekerja haknya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 163

⁶ Yahya Harahap, *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata*, (Jakarta : Sinar Grafindo, 2005), Hlm 5

⁷ Sejenis [rempah-rempah](#) yang diperoleh dari kulit bagian dalam beberapa spesies pohon genus [Cinnamomum](#) yang digunakan untuk masakan

ayat (1) dan Pasal 156 ayat (1,2,3 dan 4), berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak 15 % dan cuti yang belum diambil.

Ajuran dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Padang ini juga tidak dilaksanakan oleh Perusahaan, sehingga kedua orang Pekerja melalui kuasa hukumnya Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Padang mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Klas 1A Padang terhadap Perusahaan tersebut berdasarkan standar Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumatera Barat 2014 dan/atau gaji terakhir yang diterima adalah Rp. 52.835.400,- (lima puluh dua juta delapan ratus tiga puluh lima ribu empat ratus rupiah)

Selain meminta hak-hak kedua Pekerja tersebut, mereka juga meminta dalam gugatan tersebut berupa Upah Proses yaitu membayar gaji pekerja sampai dengan putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewisjde*) yang jumlahnya akan ditentukan oleh Majelis Hakim dalam perkara *a quo*. Namun apabila dihitung sampai dengan gugatan ini diajukan ke Pengadilan maka upah yang harus dibayarkan oleh Perusahaan adalah sebesar Rp. 11.920.000,- (sebelas juta sembilan ratus dua puluh ribu rupiah).

Pengadilan Hubungan Industrial pada Klas 1A Padang memberi register perkara tersebut dengan Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Nomor: 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PHI-PDG. Majelis Hakim dalam perkara tersebut setelah menyidangkan dan memeriksa perkara tersebut, sehingga pada tanggal 29 Desember 2014 memberikan amar putusan yang pada intinya menghukum perusahaan untuk membayar uang pesanggon pekerja masing-masing sejumlah Rp. 25.702.500,- (dua puluh lima juta tujuh ratus dua ribu lima ratus rupiah) serta membayar upah proses masing-masing sejumlah Rp. 10.430.000,- (sepuluh juta empat ratus tiga puluh ribu rupiah)

Terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Padang tersebut, perusahaan melakukan upaya hukum Kasasi, ke Mahkamah Agung yang terdaftar dengan perkara Nomor 178 K/Pdt.Sus-PHI/2015. Majelis Hakim Kasasi Mahkamah Agung pada 30 Maret 2015 memberikan putusan terhadap perkara tersebut dengan mengambil alih pertimbangan majelis hakim *Judex Facti* dengan memperbaiki besar upah proses pekerja, sehingga amar putusannya berbunyi yang pada intinya menghukum perusahaan untuk membayar uang pesanggon pekerja masing-masing sejumlah Rp. 25.702.500,- (dua puluh lima juta tujuh ratus dua ribu lima ratus rupiah) serta membayar upah proses masing-masing sejumlah Rp. 8.940.000,- (delapan juta sembilan ratus empat puluh ribu rupiah), sehingga total keseluruhan pekerja menerima uang setelah di-PHK masing-masing sejumlah Rp. 34.642.500,- (tiga puluh empat juta enam ratus empat puluh dua ribu lima ratus rupiah) dengan rincian :

Terhadap putusan Mahkamah Agung Perkara Nomor : 178 K/Pdt.Sus-PHI/2015 yang telah berkekuatan hukum tetap ini, perusahaan tidak mau memberikan hak-hak kedua orang pekerja, sehingga Para Pekerja melalui Kuasa Hukumnya mengajukan permohonan eksekusi terhadap putusan Perkara Nomor : 178 K/Pdt.Sus-PHI/2015 pada bulan Juni 2015. Namun permohonan tersebut tidak ditindaklanjuti oleh Pengadilan Hubungan Industrial

pada Pengadilan Klas 1A Padang dengan pemanggilan para pihak ataupun melakukan peringatan/ *aan maning* terhadap perusahaan agar melaksanakan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap tersebut. Setelah menunggu waktu yang cukup lama, hampir 1 (satu) tahun pada bulan Juni 2016 LBH Padang kembali mengajukan permohonan eksekusi yang kedua, serta membuat surat keberatan atas tidak dilaksanakannya putusan tersebut yang disampaikan kepada Mahkamah Agung Republik Indonesia, serta Ombudsman Nasional Perwakilan Sumatera Barat.

Pada bulan Agustus 2016 barulah Pengadilan Klas 1A Padang melalui Panitera memanggil para pihak dan melakukan peringatan terhadap Perusahaan agar hadir untuk melaksanakan putusan pengadilan, namun setelah panggilan dipenuhi, pihak perusahaan yang diwakili oleh Kantor Advokat Amirudin, S.H., M.H, meminta waktu selama 1 (satu) bulan untuk membicarakan tersebut dengan perusahaan PT. Anon Bumi Hasil Raya, namun pada waktu yang ditentukan pihak perusahaan mangkir untuk hadir di Pengadilan, setelah dihubungi *via* handphone, Kuasa Hukum Perusahaan sedang berada di luar Kota, dan sampai saat ini perusahaan tidak mau menjalankan putusan tersebut.

Hasil wawancara penulis dengan Advokat H. Amirudin, S.H., M.H. yang merupakan kuasa hukum dari PT. Anom Bumi Hasil Raya, memberikan penjelasan bahwa Perusahaan menganggap putusan yang telah dikeluarkan tersebut adalah salah alamat, karena nama perusahaan mereka yang sebenarnya adalah PT. Anom Bumi Hasil Raya Mandiri, sehingga terjadi kekeliruan dari putusan tersebut. Selanjutnya perusahaan berangapan PT. Anom Bumi Hasil Raya Mandiri baru berdiri sejak tahun 2013, sehingga bertolak belakang kalau para pekerja sudah bekerja sejak tahun 1997.

Kuasa Hukum Pekerja Vino Oktavia, S.H., M.H, menjelaskan tidak ada alasan bagi perusahaan untuk tidak menjalankan putusan kasasi yang telah berkekuatan hukum tetap, karena jawaban yang diajukan oleh kuasa hukum perusahaan bukan saat ini waktunya, karena kalau jawaban itu yang dikemukakan waktunya adalah pada saat proses jawab-menjawab saat persidangan, dan itu juga telah disampaikan pada persidangan dan telah dipertimbangkan oleh Majelis Hakim yang menyidangkan perkara ini⁸. Kuasa Hukum perusahaan Joni Hendry P, S.H, juga menambahkan boleh saja Majelis Hakim memutuskan pekerja menang dengan menghukum perusahaan untuk membayar hak-hak pekerja, tetapi apabila perusahaan tersebut salah alamat maka putusan itu menjadi sia-sia dengan arti kata putusan itu tidak bisa dijalankan dengan serta merta.

Ketua Pengadilan Klas 1A Padang H. Amin Ismanto, S.H., M.H ketika ditemui, mengatakan bahwa Pengadilan Klas 1A Padang saat ini hanya menjalankan apa yang telah diputus oleh hakim yang dahulu, kalau sudah sampai saatnya untuk eksekusi mestinya dilakukan eksekusi, kalau tidak saya yang akan dipanggil oleh Pengadilan Tinggi, oleh sebab itu Pengadilan harus melaksanakan apa yang telah diputuskan oleh Majelis Hakim, kalau Tergugat tidak mau menjalankan putusan maka kita akan melakukan upaya paksa dengan eksekusi. Kalau ini terlaksana eksekusinya bagi saya ini adalah mahkota. Jangan

⁸ Wawancara dengan Kuasa hukum Pekerja, tanggal 29 November 20121

sampai ada pikiran, kalau belum dilaksanakan putusan pikiran macam-macam tentang pengadilan, karena saya harus meneliti dan menelaah dulu dan butuh waktu, akan tetapi itu tetap dilaksanakan karena telah berkekuatan hukum tetap. Kalau tidak bisa dilaksanakan maka itu sudah masuk faktor lain, mungkin ada perlawanan, yang mana kekuatan saya lebih kecil dan disana mempunyai senjata umpamannya. Kita hendaknya saling membantu supaya eksekusi ini bisa terlaksana, saya tidak yakin kalau perusahaan tidak mempunyai aset dan dana untuk membayar itu. Saya sebenarnya sudah salah karena memberi tenggang waktu yang cukup lama antara kepada perusahaan untuk berfikir-pikir seperti pertemuan sebelumnya⁹. Jarak antara permohonan eksekusi dengan pemanggilan para pihak ini sudah memakan waktu yang cukup lama, hampir 1 (satu) tahun.

Dengan adanya perlawanan dari Perusahaan untuk tidak membayar hak-hak pekerja sebagaimana yang telah diputuskan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Padang, terakhir dengan putusan Mahkamah Agung Nomor : 178 K/Pdt.Sus-PHI/2015, serta ketidakmampuan Pengadilan untuk melaksanakan eksekusi secara paksa maka pencari keadilan tidak mendapatkan keadilan. Keadilan menurut Aristoteles adalah: “Setiap orang memperoleh sebanyak mungkin apa yang menjadi haknya” dan Aristoteles membedakan antara keadilan distributive dengan keadilan komutatif. Keadilan distributive merupakan keadilan yang memberikan kepada tiap-tiap orang menurut jasanya. Sedangkan keadilan komutatif ialah memberikan kepada setiap orang sama banyaknya dengan tidak mengingat jasa-jasa perorangan dan tujuan hukuman menurut Aristoteles adalah untuk mewujudkan keadilan. Keadilan bisa memandulkan konsep mengenai perlakuan setera dan konsep pengabaian, karena dia bergantung sepenuhnya pada kemanfaatan sosial sebagai fondasinya¹⁰. Pencari keadilan hanya membutuhkan keadilan yang seharusnya mampu diberikan oleh seorang hakim lewat putusan-putusannya¹¹. Sehingga untuk mencapai keadilan, Pengadilan tidak boleh kalah oleh perusahaan yang tidak mau melaksanakan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, apakah akan memakai alat-alat negara dalam melaksanakannya atau tidak, yang jelas Putusan Pengadilan harus dihormati. Pasal 28D ayat (1) UUD Tahun 1945 menegaskan bahwa “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”. Sehingga menurut penulis, setelah putusan ini berkekuatan hukum tetap, tidak ada alasan lagi bagi perusahaan untuk tidak menjalankan putusan pengadilan, ketika putusan tidak dijalankan oleh pengadilan maka menciderai rasa keadilan bagi masyarakat.

Perusahaan tidak membayarkan hak-hak pekerja sebagaimana putusan pengadilan dengan alasan nama Perusahaan telah berubah dari PT. Anom Bumi Hasil Raya menjadi PT. Anom Bumi Hasil Raya Mandiri pada 2013 tentunya tidak bisa dijadikan alasan untuk tidak membayarkan hak-hak pekerja sebagaimana putusan perkara Nomor : 178 K/Pdt.Sus-PHI/2015. Dalam teori Badan Hukum salah satu teorinya tentang Kekayaan Bersama

⁹ Wawancara dengan Ketua Pengadilan Negeri Klas 1A Padang, 21 Oktober 2021

¹⁰ Karen Lebacqz, *Op.Cit*, hlm 23

¹¹ Amzulian Rifa'i, *Op. Cit*, hlm 56

(*Propriete Collective Theory*) berpendapat yang dapat menjadi subyek-subyek hak badan hukum, yaitu:

- a) Manusia-manusia yang secara nyata ada dibelakangnya;
- b) Anggota-anggota badan hukum; dan
- c) Mereka yang mendapat keuntungan dari suatu yayasan.

Sehingganya walaupun perusahaan telah berubah nama, namun tanggung jawab perusahaan dengan nama yang lama masih ada, serta dilimpahkan kepada perusahaan dengan nama yang baru. Seperti contoh ketika seorang pengusaha yang akan bangkrut dan dinyatakan pailit oleh Pengadilan, tiba-tiba dia mengusulkan perubahan nama di Pengadilan, lalu ketika dijatuhi pailit tentunya mengikat juga dengan nama yang dahulu, walaupun dia sudah berubah nama. Hal mana juga diatur dalam Pasal 122 ayat (3) huruf a yang berbunyi “aktiva dan pasiva Perseroan yang menggabungkan atau meleburkan diri beralih karena hukum kepada Perseroan yang menerima Penggabungan atau Perseroan hasil Peleburan”

Hasil wawancara penulis dengan Advokat LBH Padang yang telah mengajukan permohonan eksekusi atas Perkara Nomor : 178 K/Pdt.Sus-PHI/2015, secara umum memberikan pandangan, Penegak hukum yang melaksanakan eksekusi dalam hal ini dilaksanakan oleh Pegawai Pengadilan harus memiliki mental yang kuat karena berhubungan dengan pihak Perusahaan, ini terbukti ketika perkara ini telah berkekuatan hukum tetap Tahun 2015, kuasa Penggugat telah mengajukan permohonan Eksekusi namun permohonan tersebut tidak ditindaklanjuti oleh Pengadilan berupa pemanggilan para Pihak, hingga perkara ini lenyap selama lebih kurang 1 (satu) tahun, sehingga pada bulan Juni 2016 LBH Padang kembali mengajukan permohonan eksekusi dan membuat laporan kepada beberapa lembaga negara karena menganggap Pengadilan Klas 1A Padang tidak mampu melaksanakan eksekusi, setelah pelaporan tersebut baru ada tanggapan dari Pengadilan dengan memanggil dan memberi teguran (*aanmaning*) terhadap Perusahaan untuk menjalankan putusan. Namun sampai hari ini perusahaan tetap tidak mau menjalankan putusan tersebut.

Pandangan Penulis, faktor ini sangat penting, karena menjadi ujung tombak keberhasilan eksekusi, Ketua Pengadilan dalam kapasitasnya sebagai penanggung jawab eksekusi memiliki peran yang sangat penting, sejak penelaahan terhadap permohonan eksekusi, pengeluaran penetapan eksekusi, *aan maning*, sampai dengan pelaksanaannya. Demikian halnya Panitera selaku pelaksana eksekusi serta juru sita yang turut melaksanakan eksekusi sangat menentukan berhasil atau tidaknya eksekusi. Diperlukan pengetahuan hukum yang memadai, pengalaman dan kemahiran yang cukup serta sikap profesionalitas dari pejabat-pejabat tersebut, untuk mensukseskan eksekusi, sehingga dengan berbagai rintangan dan hambatan yang ada dapat diatasi dengan baik. Ketika perusahaan tidak mau menjalankan putusan pengadilan, pihak pengadilan bisa menggunakan kekuasaannya untuk melakukan sita terhadap aset-aset perusahaan, sehingga tidak mungkin rasanya perusahaan yang besar tidak mampu membayarkan hak karyawannya yang sudah berhenti bekerja.

Hasil wawancara penulis dengan Ketua Pengadilan Klas IA Padang, didampingi oleh Panitera/ Sekretaris, Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial, terkait dengan

permasalahan permohonan eksekusi Perkara Nomor : 178 K/Pdt.Sus-PHI/2015, pihak Pengadilan setelah melakukan peringatan/ *aan maning* terhadap perusahaan, maka akan menunggu kesedian perusahaan untuk membayarkan, tetapi apabila perusahaan tidak mau, maka akan dilakukan eksekusi secara paksa. Akan tetapi karena dalam perkara ini, tidak ada barang/ harta perusahaan yang disita atau menjadi jaminan untuk dilakukan eksekusi maka Pengadilan meminta kepada pekerja untuk mencari aset-aset perusahaan dan melaporkan kepada pengadilan untuk dilakukan sita dan selanjutnya dilakukan lelang. Inilah kendala dalam Eksekusi Putusan Kasasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perkara Nomor : 178 K/Pdt.Sus-PHI/2015, yaitu tidak jelasnya aset perusahaan yang akan disita oleh Pengadilan, karena untuk mencari aset-aset tersebut pekerja tentu tidak mampu mencari apa saja aset perusahaan dan Pengadilan pun bersifat pasif dan menunggu hasil temuan oleh kedua pekerja untuk mencari aset perusahaan. Kendala dalam Eksekusi Putusan Kasasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam perkara ini adalah :

1. Tidak jelasnya aset Perusahaan yang akan dieksekusi oleh Pengadilan;
2. Adanya biaya yang ditimbulkan apabila terjadi eksekusi yang melibatkan aparat pengamanan.

Pengadilan Negeri Klas 1A Padang dalam hal ini diwakili oleh Ketua Pengadilan dan Panitera menyarankan kepada pekerja mencari apa saja aset perusahaan yang akan dieksekusi, dengan adanya dokumen yang didapatkan oleh pekerja, seperti contoh apabila ditemukan kendaraan operasional milik perusahaan, maka pihak pengadilan akan melakukan sita jaminan terhadap kendaraan tersebut, tentunya dengan pekerja membawa surat-surat kendaraan tersebut berupa Surat Tanda Nomor Kendaraan (STNK) atau Buku Pokok Kendaraan Bermotor (BPKB) kendaraan milik perusahaan tersebut, hal ini untuk memastikan nantinya barang yang disita itu betul-betul milik perusahaan, bukan atas nama pribadi karena perusahaan ini memiliki Badan Hukum Perseroan Terbatas (PT). Pertanyaannya apakah mampu pekerja tersebut mencari dokumen tersebut, dengan meminta dokumen tersebut kepada perusahaan atau mengambil secara diam-diam.

Terkait dengan saran dari Ketua Pengadilan Negeri Klas IA Padang, tentunya Pekerja mengalami kesulitan untuk mencari aset-aset perusahaan, karena kedua pekerja sudah tidak lagi kerja di Perusahaan tersebut, walaupun meminta tolong terhadap pekerja yang masih berkerja pada perusahaan tersebut, tentu pekerja yang masih bekerja tersebut mendapat tekanan untuk tidak memberika data-data perusahaan kepada orang lain. Seperti contoh apabila dicari mobil milik perusahaan, tentu pekerja mencari STNK terlebih dahulu. Pertanyaannya kemana mereka mencari STNK tersebut, padahal mereka tidak ada lagi ke Perusahaan, selanjutnya kepada siapa diminta STNK tersebut, apakah mau pihak perusahaan / pekerja disana memberikan STNK tersebut, untuk melihatkan berapa nomor Polisi Mobil, sampai nomor Mesin kendar tersebut. Selanjutnya karena ini terkait dengan sebuah PT tentunya mobil tersebut haruslah benar-benar milik dan atas nama PT. Anom Bumi Hasil Raya, bagaimana seandainya mobil tersebut kepemilikannya pribadi-pribadi orang yang

digunakan untuk keperluan perusahaan, sehingga apa yang akan dieksekusi itu betul-betul milik perusahaan.

Dalam menjalankan fungsi peradilan ini, para hakim peradilan harus menyadari sepenuhnya bahwa tugas pokok hakim adalah menegakkan hukum dan keadilan. Sehubungan dengan hal tersebut, dalam setiap putusan yang hendak dijatuhkan oleh hakim dalam mengakhiri dan menyelesaikan suatu perkara, perlu memperhatikan tiga hal yang sangat esensial yaitu keadilan (*gerechtigheit*), kemanfaatan (*zwachmatigheit*) dan kepastian (*rechtsecherheit*). Ketiganya harus mendapatkan perhatian yang seimbang secara profesional, meskipun dalam praktik sulit untuk mewujudkannya. Hakim harus berusaha semaksimal mungkin agar setiap putusan yang dijatuhkan itu mengandung asas tersebut di atas. Jangan sampai ada putusan hakim yang menimbulkan keresahan dan kekacauan dalam kehidupan masyarakat, terutama pencari keadilan. Putusan Hakim adalah hasil atau kesimpulan dari suatu perkara yang telah dipertimbangkan dengan masak-masak yang dapat berbentuk putusan tertulis maupun lisan¹². Sedangkan menurut Sudikno Mertokusumo putusan hakim adalah suatu pernyataan yang oleh hakim, sebagai pejabat negara yang diberi wewenang untuk itu, diucapkan di persidangan dan bertujuan untuk mengakhiri atau menyelesaikan suatu perkara atau sengketa antara para pihak¹³.

Kendala yang dihadapi oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Padang dalam melaksanakan eksekusi Perkara Nomor : 178 K/Pdt.Sus-PHI/2015 ini sehingga tidak adanya kepastian hukum bagi pencari keadilan yaitu 2 (dua) orang pekerja yang hak-haknya tidak diberikan oleh perusahaan. Dalam teori Kepastian hukum menginginkan hukum harus dilaksanakan dan ditegakkan secara tegas bagi setiap peristiwa konkret dan tidak boleh ada penyimpangan. Kepastian hukum memberi perlindungan kepada *justiciabelen* dari tindakan sewenang-wenang pihak lain, dan hal ini berkaitan dalam usaha ketertiban dalam masyarakat¹⁴. Apakah cara eksekusi hanya dengan cara mencari aset-aset perusahaan untuk dilelang, apa tidak ada lagi cara yang bisa dilakukan oleh pengadilan, walaupun pengadilan berpendirian harus menunggu pekerja mencari dokumen aset perusahaan, sampai kapan seorang pekerja bisa mendapatkannya.

Lawrence M. Friedman mengemukakan bahwa efektif dan berhasilnya penegakan hukum tergantung tiga unsur sistem hukum, yakni struktur hukum (*struktur of law*), substansi hukum (*substance of the law*), dan budaya hukum (*legal culture*). Struktur menyangkut aparat penegak hukum, Hakim, serta termasuk Panitera dan juru sita Pengadilan. Ketika tidak juru sita sebagai eksekutor pengadilan tidak mampu melakukan eksekusi, maka hukum tidak berfungsi, struktur hukum tidak efektif. Begitupun ketika Perusahaan tidak mematuhi putusan pengadilan, tidak membayarkan hak-hak pekerja sebagaimana putusan pengadilan, maka disini budaya hukum tidak berfungsi sebagaimana mestinya, sehingga inilah yang menyebabkan tidak berhasilnya penegakan hukum di Indonesia.

¹² Andi Hamzah, *Hukum Acara Perdata*, (Yogyakarta : Liberty, 1986), hlm 485

¹³ Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, (Yogyakarta :Liberty), 1979, hlm 206

¹⁴ Achmad Rifai, *Op. Cit.* hlm 135

Langkah ang Harus Dilakukan Untuk Mengefektifkan Pelaksanaan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial?

Perlu dilakukan beberapa hal yang harus dilakukan untuk mengefektifkan pelaksanaan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Padang adalah :

1. Pengadilan harus tegas, tanpa kompromi kalau sudah masuk pada tahap eksekusi, apabila perusahaan pada waktu yang ditentukan tidak juga membayarkan hak pekerja atau menjalankan isi dari putusan maka pengadilan hendaknya pro aktif untuk melakukan sita jaminan atas aset perusahaan, dan segera mungkin untuk dilakukan lelang, agar pekerja yang menang dalam gugatan tidak menunggu dalam waktu yang lama untuk menikmati hasil kerjanya pada perusahaan tersebut.

Dalam mengatasi masalah ini, Perusahaan harus diberikan pemahaman hukum yang benar dan ditingkatkan kesadaran hukumnya. Oleh karena itu Ketua Pengadilan yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan eksekusi haruslah dapat memberikan pemahaman hukum serta mendorong kesadaran hukum, khususnya bagi termohon eksekusi sewaktu *aanmaning*, agar termohon eksekusi dapat mematuhi amar putusan atau tidak ada alasan lagi untuk memberikan hak-hak pekerja yang sudah bekerja belasan tahun pada perusahaan.

Sampai saat ini Perusahaan berkilah tetap tidak mau membayar dengan alasan nama perusahaan telah berubah dari Nama PT. Anom Hasil Bumi Raya menjadi PT. Anom Hasil Bumi Raya Mandiri sejak tahun 2013, bukan berarti terhadap nama yang sebelumnya lepas tanggungjawabnya apakah terkait dengan hutang, pajak, dan lain sebagainya. Pihak Pengadilan seharusnya juga paham, ketika sebuah perusahaan telah berubah nama, tanggungjawabnya dengan nama sebelumnya masih ada, sehingga seharusnya pengadilan bisa memaksa pihak yang perusahaan untuk membayarkan hak pekerja sebagaimana putusan pengadilan.

Untuk itu diharapkan pula kepada juru sita pada saat menyampaikan surat panggilan *aanmaning*, melaksanakannya secara benar dan bertanggungjawab, yaitu surat panggilan harus benar-benar sampai kepada termohon eksekusi dan mendorong agar termohon eksekusi hadir pada saat *aanmaning*, sehingga bisa diberikan pemahaman yang memadai oleh ketua Pengadilan mengenai arti pentingnya eksekusi pada saat *aanmaning*.

Pengadilan hendaknya paham, permasalahan ini bukanlah perkara perdata biasa yang mengacu kepada hukum acara perdata, dimana hakim dan Pengadilan bersifat pasif, menunggu dari pada pihak. Pengadilan harus memakai cara-cara khusus agar pelaksanaan eksekusi berjalan sebagaimana yang diharapkan sebagaimana putusan pengadilan. Kalaupun dalam UU PPHI tidak mengatur secara rinci bagaimana cara pelaksanaan eksekusi, seharusnya pengadilan tidak langsung mengacu pada hukum acara biasa, dimana kalau diterapkan dalam permasalahan perselisihan hubungan industrial, maka akan sulit eksekusi putusan berjalan sebagaimana mestinya.

Kalaupun akan dilakukannya sita eksekusi oleh Pengadilan terhadap harta Perusahaan Termohon eksekusi, mestinya karena ini merupakan hukum acara khusus, maka tidak ada dibebankan biaya pengamanan eksekusi kepada pemohon eksekusi, sebagaimana

wawancara Penulis dengan ibu Sri Hartati, S.E., Panitera Muda PHI Pengadilan Negeri Klas IA Padang¹⁵ diruang kerjanya menyatakan “*Kalau dilakukan sita eksekusi terhadap aset-aset perusahaan tentu akan membutuhkan biaya-biaya yang tidak kurang dari Rp. 7.000.000,- (tujuh juta rupiah)*”, sehingga Panmud PHI tersebut menyarankan agar prinsipal (Emianis dan Darmawati) menemui perusahaan dengan baik-baik lalu meminta, uang pesanggon. Hal ini tentu memperlihatkan pengadilan tidak bisa melihatkan kekuatannya kepada perusahaan apabila tidak menjalankan putusan pengadilan, kalau penggugat disuruh untuk menemui perusahaan, untuk apa penggugat susah-susah mencari keadilan mulai dari Disnaker, lalu mengajukan gugatan ke PHI dan Kasasi ke Mahkamah Agung RI yang hampir menghabiskan waktu ± 3 (tiga) tahun lamanya, karena perusahaan ingkar tersebut maka mengajukan gugatan agar penggugat mendapatkan kepastian hukum dan keadilan.

Pasal 30 ayat (4) UUD Tahun 1945 menyatakan bahwa Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai alat negara yang menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat bertugas melindungi, mengayomi, melayani masyarakat, serta menegakkan hukum. Peranan Polisi dalam penegakan hukum ditegaskan lagi dalam Pasal 5 Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia yang menyebutkan bahwa Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri”. Sehingga tidak wajar apabila aparat keamanan meminta/ menerima biaya pengamanan yang terlalu besar kecuali itu diatur tegas dalam Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia. Oleh karena dari sikap aparat keamanan yang menentukan biaya yang terlalu besar bagi permohonan eksekusi di Pengadilan, menyebabkan pemohon eksekusi tidak dapat memenuhi permintaan tersebut dan berakibat eksekusi tidak terlaksana, maka harapan pemohon eksekusi untuk mendapatkan apa yang menjadi haknya serta memperoleh kepastian hukum terhadap perkaranya yang sudah berjalan bertahun-tahun menjadi tidak jelas, apalagi dalam perkara hubungan industrial terdapat khusus yang diberikan oleh Undang-undang yaitu berupa biaya perkara yang ditanggung oleh negara.

Perlu disadari bahwa hak mendapatkan keadilan sebagai hak dasar yang dijamin oleh konstitusi tidak hanya diperuntukkan bagi orang yang memiliki uang atau kaum kaya, sehingga menjadi kewajiban bagi negara untuk memenuhi keadilan terhadap orang yang kurang mampu. Di sinilah perlunya ada diskresi dari pimpinan Pengadilan dan Kepolisian, sehingga terhadap *justisiabelen* yang kurang mampu bisa dibebaskan dari menanggung biaya berperkara atau setidaknya-tidaknya diberi keringanan. Karena sejak dari proses awal perkara ketenagakerjaan ini ditanggung biayanya oleh negara, mulai dari biaya gugatan maupun kasasi ditanggung oleh negara. Di dalam penegakan hukum, sebagaimana dikemukakan Soerjono Soekanto, keberadaan diskresi ini sangat penting, terutama oleh karena adanya kasus-kasus individual ketenagakerjaan yang memerlukan penanganan

¹⁵ Wawancara dengan Panmud PHI PN Padang tanggal 1 Desember 2021

secara khusus. Pengadilan harus tegas dan keras terhadap Perusahaan yang tidak mau menjalankan putusan pengadilan, bila perlu Pengadilan dengan kewenangan yang dimilikinya melakukan sita terhadap pabrik/ tempat operasi dari Perusahaan sehingga perusahaan berhenti beroperasi untuk sementara waktu sampai mau membayarkan hak-hak pekerja.

2. Melihat jalan buntu Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Padang, ketika menjalankan putusan Pengadilan dalam hal ini permasalahan Hubungan Industrial, Neni Vesna Madjis, S.H., M.H. (Praktisi Hukum) dan Era Purnama Sari, S.H. (Direktur LBH Padang)¹⁶ menyebutkan tidak semua Pengadilan juga memiliki kendala menjalankan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial seperti halnya yang terjadi di Jakarta Pusat, bahkan nilai uang pesanggon itu mencapai miliaran rupiah, karena ketegasan juru sita, sehingga Perusahaan takut untuk tidak menjalankan putusan Pengadilan, dan pekerja menerima hak-haknya setelah diputuskan oleh Pengadilan. Dalam diskusi interaktif tersebut disebutkan solusi dalam permasalahan ini diantaranya pemerintah tidak tinggal diam ketika terjadi permasalahan ketenagakerjaan ini ketika sudah sampai ke ranah Pengadilan, ketika Pengadilan sudah tidak menemukan jalan lagi untuk melaksanakan eksekusi, hendaknya Pemerintah dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan memberi teguran agar Perusahaan taat pada aturan serta menjalankan Putusan Pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap karena pemerintah memiliki kewenangan mengawasi Perusahaan-perusahaan yang berada pada wilayahnya, Perusahaan pasti akan berhubungan/ mengurus surat-surat perusahaan pada pemerintah serta urusan lainnya. Sehingga disarankan agar adanya aturan Menteri atau Dinas Ketenagakerjaan untuk tidak melayani segala urusan perusahaan kalau belum membayarkan kewajiban terhadap negara seperti pajak serta tidak melayani perusahaan yang tidak menjalankan perintah Pengadilan bahkan kapan perlu mencabut izin usaha terhadap Perusahaan yang membandel.

Dalam diskusi tersebut juga diusulkan ketika Perusahaan tidak mau menjalankan putusan pengadilan, Pemerintah ataupun masyarakat sipil mengambil peran disana dengan cara mengganggu pasar Perusahaan tersebut, seperti contoh apabila Perusahaan tersebut bergerak pada minyak kelapa sawit, maka harus dicari kemana minyak tersebut dijual, sehingga dengan mengirim surat pemberitahuan atau permohonan agar tidak membeli sawit dari Perusahaan-perusahaan yang bermasalah atau perusahaan yang melanggar hukum salah satunya perusahaan yang tidak menjalankan perintah Pengadilan. Sehingga dengan begitu tentunya Perusahaan-perusahaan akan takut kalau tidak menjalankan putusan Pengadilan karena dipastikan pasar dari Perusahaannya akan terganggu

KESIMPULAN

Putusan PHI pada kasus Perkara Nomor : 178 K/Pdt.Sus-PHI/2015) maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

¹⁶ Dialog Interaktif “Menyoal Lemahnya Eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial” Pada tanggal 24 Februari 2017 di kantor LBH Padang

1. Penyebab Perusahaan tidak mentaati Putusan Perkara Nomor : 178 K/Pdt.Sus-PHI/2015 disebabkan karena perusahaan yang telah memberikan kuasa kepada kuasa hukumnya selalu mencari alasan dan mengudur waktu dalam pembayaran hak-hak pekerja sebagaimana putusan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perkara Nomor : 178 K/Pdt.Sus-PHI/2015 yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap. Perusahaan beralasan para pekerja dalam mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Padang dulunya telah salah dalam penulisan nama perusahaan, seharusnya nama perusahaan tersebut PT. Anom Hasil Bumi Raya Mandiri, sedangkan yang digugat oleh pekerja adalah PT. Anom Hasil Bumi Raya sehingga gugatan menjadi kabur.

Terdapat perbedaan pendapat atas identitas perusahaan sehingga Perusahaan menjadikan alasan dalam eksepsi atau jawaban tergugat pada proses persidangan, namun eksepsi perusahaan tersebut tidak dikabulkan oleh majelis hakim, karena hakim menilai antara nama perusahaan PT. Anom Hasil Bumi Raya Mandiri dengan apa yang digugat oleh penggugat, pada dasarnya sama, dengan pimpinan dan management yang sama. Sehingga alasan perusahaan tidak mau menjalankan putusan pengadilan tidaklah bisa diterima karena pada dasarnya putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap seharusnya dapat dilaksanakan supaya pekerja mendapatkan kepastian hukum, karena kepastian hukum memberi perlindungan kepada justiciabelen dari tindakan sewenang-wenang pihak lain.

2. Kendala dalam Eksekusi Putusan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perkara Nomor : 178 K/Pdt.Sus-PHI/2015 adalah permasalahan permohonan eksekusi Perkara Nomor : 178 K/Pdt.Sus-PHI/2015, ketika pihak Pengadilan telah melakukan peringatan/aan maning terhadap perusahaan, maka akan menunggu kesediaan perusahaan untuk membayarkan, tetapi apabila perusahaan tidak mau melaksanakannya, maka akan dilakukan eksekusi secara paksa. Akan tetapi karena dalam perkara ini, tidak ada barang/ harta perusahaan yang disita atau menjadi jaminan untuk dilakukan eksekusi maka Pengadilan meminta kepada pekerja untuk mencari aset-aset perusahaan dan melaporkan kepada pengadilan untuk dilakukan sita dan selanjutnya dilakukan lelang. Pekerja juga terkendala mencari apa saja harta/ aset perusahaan yang akan disita karena pekerja tidak lagi bekerja disana dan pasti tidak akan boleh oleh pihak keamanan perusahaan (sekuriti) untuk memasuki wilayah perusahaan. Kalaupun meminta bantuan kepada teman-teman pekerja yang masih bekerja di Perusahaan tersebut, mereka tentunya mendapatkan ancaman akan diberhentikan kalau membocorkan data aset perusahaan.
3. Langkah yang harus dilakukan untuk mengefektifkan pelaksanaan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Padang adalah Pengadilan harus tegas, tanpa kompromi kalau sudah masuk pada tahap eksekusi, apabila perusahaan pada waktu yang ditentukan tidak juga membayarkan hak buruh atau menjalankan isi dari putusan maka Pengadilan hendaknya pro aktif untuk melakukan sita jaminan atas aset perusahaan, dan segera mungkin untuk dilakukan lelang, agar pada pekerja yang menang dalam gugatan tidak lama menikmati hasil kerjanya pada perusahaan tersebut. Pengadilan tidak boleh pasif seperti halnya perdata biasa yang diatur dalam hukum acara perdata karena permasalahan ini adalah permasalahan khusus yang harus memakai hukum acara khusus dan cara yang khusus juga.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Rifan dan Ilham Yuli Isdiyanto. (2021). “Diametralisasi Living Law dan Kepastian Hukum dalam Pasal 2 RKUHP”, *Ahmad Dahlan Legal Perspective*, Vol.1 No.1.
- Barda Nawawi Arief. (2009). *Tujuan dan Pedoman Pemidanaan*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Dewi Wulansari. (2009). *Hukum Adat Indonesia Sebelum Penjajahan*, Refika Aditama: Jakarta.
- Edy Ikhsan. (2015). “Land Tenure of the Malay People in North Sumatera: From Normative Trap to the Historical Denial”, dalam *Hasanudin Law Review*, (2) 3.
- Faisal Muhammad Rustamaji. (2021). “Pembaruan Pilar Hukum Pidana Dalam RUU KUHP”, *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, Vol.10, No. 2.
- F. Budi Hardiman. (2006). *The Structural Position of the Ethnic Group, and the relationship between Ethnic Groups in the Nation and State Life in Indonesia*, dalam Indonesia Ignas Tri (ed) National Commission on Human Rights, Jakarta: Komnas HAM.
- Franz and Keebet von Benda-Beckmann. (2009). “The Social Life of Living Law in Indonesia”, dalam Marc Hertogh, *Living Law Reconsidering Eugen Ehrlich*, Oxford and Portland Oregon, Hart Publishing.
- Geoffrey Swenson. (2018). “Legal Pluralism in Theory and Practice”, *International Studies Review*, Vol. 0, No.1.
- H.R. Otje Salman. (2007). *Kesadaran Hukum Masyarakat Terhadap Hukum Waris*, Bandung: PT Alumni.
- Lilik Mulyadi (2013). “Eksistensi Hukum Pidana Adat di Indonesia, Pengkajian, Asas, Norma, Teori, Praktik dan Prosedurnya:”, *Jurnal Hukum dan Peradilan*, (2)2.
- Imam Sudiat. (1978). *Asas-Asas Hukum Adat Bekal Pengantar*, Yogyakarta: Liberty.
- Muladi dan Diah Sulistyani. (2013). *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi*, Bandung: PT Alumni.
- Nur Rochaeti, Rahmi Dwi Sutanti. (2018) “Kontribusi Peradilan Adat dan Keadilan Restoratif dalam Pembaruan Hukum Pidana di Indonesia.” *Masalah-Masalah Hukum*, Vol. 47, No. 3.
- Salim H.S, 2013, *Penerapan teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.