



P-ISSN: 2615-3416
E-ISSN: 2615-7845

Jurnal Hukum

SAMUDRA KEADILAN

Editorial Office : Jl. Prof. Syarif Thayeb, Meurandeh, Kota Langsa – Aceh
Email : samudrakeadilan.fhus@gmail.com
Website : <https://ejurnalunsam.id/index.php/jhsk>

KEPASTIAN HUKUM TERHADAP PEMENUHAN HAK-HAK NORMATIF PEKERJA PASCA PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

¹ Hendri Wahyudi, ² Nurlaily, ³ Triana Dewi Seroja

Fakultas Hukum Universitas Internasional Batam

Jl. Gajah Mada, Baloi – Sei Ladi, Batam – 29426, Kepulauan Riau, Indonesia

¹ hendry160507@gmail.com, ² dr.enjoy1919@gmail.com, ³ trianadewiseroja77@gmail.com

Abstract

The normative rights of workers are the basic rights of workers in an employment relationship that must be protected and guaranteed in the applicable laws and regulations so that it is the employer's obligation to fulfill them. But the fact is that it is often found that there are employers who do not provide these workers' normative rights for a variety of reasons that are the cause of industrial relations disputes between workers and employers. Currently the Industrial Relations Court is the only institution that has the authority to decide cases of industrial relations disputes that occur between workers and employers. However, following a decision from the Industrial Relations Court does not automatically resolve the problems between workers and employers. Because when the Court renders a decision in favor of the workers, not all employers are willing to voluntarily carry out the contents of the decision. So it requires further legal efforts from workers. So this research will examine the extent to which existing laws provide certainty to workers regarding the fulfillment of their normative rights after a decision from the industrial relations court. The research method in this study uses a qualitative normative research approach. The data used is secondary data so that data collection is done by literature study, reading, studying, and analyzing data related to the problem under study

Keywords: Normative Rights, Industrial Relations Court, Workers, Entrepreneurs, Execution

Abstrak

Hak normatif pekerja merupakan hak dasar pekerja dalam hubungan kerja yang wajib dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga menjadi kewajiban pengusaha untuk memenuhinya. Tetapi faktanya seringkali ditemui adanya pengusaha yang tidak memberikan hak-hak normatif pekerja tersebut dengan berbagai alasan sehingga menjadi sebab terjadinya perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha. Saat ini Pengadilan Hubungan Industrial menjadi satu-satunya lembaga yang memiliki kewenangan untuk memutus perkara perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dan pengusaha. Tetapi setelah adanya putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial tidak menjadikan serta merta masalah antara pekerja dan pengusaha selesai. Karena pada saat Pengadilan memberikan putusan yang memenangkan pekerja tidak semua pengusaha mau dengan sukarela melaksanakan isi putusan. Sehingga memerlukan upaya hukum lebih lanjut dari pekerja. Maka penelitian ini akan meneliti sejauh mana hukum yang ada memberikan kepastian terhadap pekerja mengenai pemenuhan hak-hak normatifnya pasca putusan dari pengadilan hubungan industrial. Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian normative kualitatif. Data yang digunakan adalah data sekunder sehingga pengumpulan data dilakukan dengan studi pustaka, membaca, menelaah, dan menganalisis data-data yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Kata kunci: Hak Normatif, Pengadilan Hubungan Industrial, Pekerja, Pengusaha, Eksekusi

PENDAHULUAN

Perlindungan bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah., disebutkan “perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksa pemilik perusahaan atau pengusaha bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.¹

Pihak pengusaha atau pemberi kerja sering kali mempekerjakan tenaga kerja dengan memanfaatkan tenaganya secara berlebihan dan diberikan upah yang sangat kecil. Dalam hal ini pemerintah telah mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah yaitu pihak pekerja.²

Secara yuridis kedudukan pekerja adalah bebas dan seimbang. Namun pada praktek, posisi pemberi kerja dengan pekerja sering dalam keadaan tidak seimbang. Beberapa hambatan permasalahan masih ditemukan, antara lain: faktor regulasi, faktor budaya baik pekerja, pemberi

¹Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993). hlm. 5.

²I Gusti NgurahAlit Jaya Praditha, I Nyoman Mudana, I Nyoman Darmada, “Perlindungan Terhadap Hak-Hak Normatif Karyawan Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan PT. Federal International Finance Denpasar”, *Jurnal Kertha Desa*, Vol. 01, No. 01, 2013, hlm. 2.

kerja/pengusaha maupun penegak hukum. Walaupun secara teoritis pemberi kerja dan penerima kerja seimbang kedudukannya, namun dalam prakteknya berbeda.³

Adanya hubungan kerja yang telah terjalin antara pengusaha dan pekerja tentu saja tidak lepas dari apa yang disebut perselisihan atau yang sering terdengar yaitu perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1 angka 1 UU No.2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan bahwa perselisihan antara perusahaan dengan pekerja terjadi karena adanya pelanggaran perjanjian kerja baik oleh pekerja maupun oleh perusahaan.

Penyebab terjadinya perselisihan antara pekerja dan pengusaha dapat dibagi dalam dua kategori yaitu antara lain:

1. Perselisihan hak (*rechts geschillen*) adalah perselisihan yang timbul sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan oleh salah satu pihak pelaku proses produksi, yaitu:
 - a) tidak memenuhi Isi perjanjian kerja,
 - b) tidak memenuhi isi perjanjian perburuhan,
 - c) tidak memenuhi peraturan perusahaan,
 - d) tidak memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perselisihan hak menyangkut upaya pemenuhan hak-hak normatif, baik untuk pemberi kerja maupun penerima kerja.
2. Perselisihan kepentingan (*belangen geschillen*), umumnya terjadi sebagai akibat tidak adanya kesesuaian paham antara pemberi kerja [majikan/perkumpulan kerja) dengan pihak penerima kerja yang diwakili oleh serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja berkaitan dengan masalah-masalah hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau kondisi ketenagakerjaan yang ada.⁴

Sebagai upaya untuk menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha pada saat ini pemerintah telah mengeluarkan sebuah peraturan yaitu undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Secara normatif Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ini ditujukan untuk memberikan perlindungan bagi pencari keadilan dibidang hubungan industrial dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui proses penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah.⁵Selanjutnya berdasarkan Undang-Undang ini dibentuk pengadilan khusus untuk menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Menurut UU PPHI ini, PHI diberikan kewenangan untuk menyelesaikan segala jenis perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dan pengusaha

Pasca lahirnya UU PPHI dan terbentuknya PHI, belum tentu menjamin pekerja mendapatkan keadilan dengan mudah. Bahkan setelah keluarnya putusan Majelis Hakim terkait hak-hak normatif pekerja terkadang tidak dapat dilaksanakan sehingga hak-hak normatif pekerja tersebut tetap terabaikan. Pekerja membutuhkan tenaga, waktu, dan biaya ekstra untuk memperjuangkan hak-haknya setelah putusan Pengadilan Negeri di lingkungan Pengadilan telah dikeluarkan. Pekerja akan dihadapkan pada permasalahan yang cukup kompleks setelah diproses di Pengadilan Hubungan Industrial. Dimana ada proses kasasi apabila ada pihak yang tidak menerima putusan Majelis Hakim PHI atau melakukan proses eksekusi apabila pengusaha tetap tidak mau melaksanakan putusan

³Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu “Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia”, *Jurnal Teknologi Industri*, Vol. 06, No. 01, 2017, hlm. 58.

⁴Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 1994), hlm. 175.

⁵Konsiderans menimbang huruf b UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

tersebut. Majelis Hakim yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*Inkracht Van Gewijsde*). Sedangkan mekanisme kasasi atau perlawanan kasasi dan mekanisme pelaksanaan pelaksanaan putusan PHI tidak diatur secara rinci dalam UU PPHI itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas maka diperlukan kajian dan tinjauan terhadap beberapa ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan UU PPHI sebagai upaya perwujudan kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja. Selanjutnya dalam kajian ini diperoleh rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana mekanisme hukum terhadap pemenuhan hak-hak normatif pekerja yang tidak diberikan pengusaha pasca putusan pengadilan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap?
2. Apa saja kendala yang dihadapi pekerja untuk mendapatkan hak-hak normatifnya pasca putusan pengadilan hubungan Industrial?

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pendekatan yuridis normative dengan menggunakan data sekunder melalui *library research* (penelitian kepustakaan). Penelitian kepustakaan adalah suatu penelitian yang dilakukan dengan menghimpun data dari berbagai literatur, baik dari perpustakaan maupun dari sumber-sumber lainnya. Literatur yang dipergunakan tidak terbatas hanya pada buku-buku, tetapi dapat juga berupa dokumen-dokumen resmi (Akta), peraturan perundang-undangan, bahan-bahan dokumentasi, majalah-majalah, koran-koran, artikel maupun sumber lainnya yang berupa bahan tertulis.⁶ Pengumpulan data dilakukan dengan cara membaca, menelaah, dan menganalisis data-data yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, terutama yang berkaitan dengan permasalahan ketenagakerjaan. Seluruh data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan analisis data yuridis kualitatif, yang bertujuan untuk memperoleh gambaran seutuhnya mengenai suatu hal ataupun obyek yang diteliti. Penelitian kualitatif juga berkaitan erat dengan ide, gagasan, persepsi, pendapat, atau keyakinan subyek yang diteliti, yang kesemuanya tidak dapat diukur dengan angka.⁷

PEMBAHASAN

Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam artian tidak menimbulkan keragu-raguan (multi tafsir) dan logis. Jelas dalam artian ia menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Kepastian hukum menunjuk kepada pemberlakuan hukum yang jelas, tetap, konsisten dan konsekuen yang pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif. Kepastian dan keadilan bukanlah sekedar tuntutan moral, melainkan secara factual mencirikan hukum. Suatu hukum yang tidak pasti dan tidak mau adil bukan sekedar hukum yang buruk.⁸

1. Teori Kepastian Hukum Menurut Para Ahli Hukum:

⁶Hadari Nawawi, *Metodologi Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta Gadjah Mada University Press, 1998), hlm. 30.

⁷Sulistyo Basuki, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Wedatama Widya Sastra, 2006), hlm. 78.

⁸Cst Kansil, *Kamus istilah Hukum*, (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2009), hlm. 385.

- a. Apeldoorn, kepastian hukum mempunyai dua segi, pertama mengenai soal dapat dibentuknya (*bepaalbaarheid*) hukum dalam hal-hal yang konkret. Artinya pihak-pihak yang mencari keadilan ingin mengetahui hukum dalam hal yang khusus sebelum memulai perkara. Kedua, kepastian hukum berarti keamanan hukum. Artinya perlindungan bagi para pihak terhadap kesewenangan Hakim. Dalam paradigma positivisme defenisi hukum harus melarang seluruh aturan yang mirip hukum, tetapi tidak bersifat perintah dari otoritas yang berdaulat, kepastian hukum harus selalu dijunjung tinggi apapun akibatnya dan tidak ada alasan untuk tidak menjunjung hal tersebut karena dalam paradigmanya hukum positif adalah satu-satunya hukum.⁹
- b. Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.¹⁰
- c. Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan.¹¹

Sesuai Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Indonesia merupakan negara hukum dan ciri-ciri negara hukum yaitu adanya peradilan yang bebas dan mandiri. Pengadilan yang mandiri, netral (tidak memihak), kompeten, transparan, akuntabel dan berwibawa yang mampu menegakkan wibawa hukum, pengayoman hukum, kepastian hukum dan keadilan merupakan *conditio sine qua non* atau persyaratan mutlak dalam sebuah negara yang berdasarkan hukum. Pengadilan adalah sebagai pilar utama dalam penegakan hukum dan keadilan serta proses pembangunan peradaban bangsa.¹²

Sebagai negara yang berdasarkan hukum (*rechtstaat*), maka masyarakat khususnya pekerja sangat membutuhkan perlindungan hukum untuk mendapatkan kepastian hukum atas hak-haknya. Sehingga semua hak normatif yang dapat diartikan sebagai hak dasar pekerja dalam hubungan kerja dilindungi dan dijamin dalam norma, peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pemenuhan hak-hak normatif pekerja merupakan bagian dari perlindungan pekerja itu sendiri. Karena sebagai aset penting dalam proses produksi, tenaga kerja memiliki peran strategis dalam suatu jaringan dan proses industri, baik barang maupun jasa. Posisi dan peran ini harus mendapat perlindungan maksimal melalui pemenuhan hak-hak normatif pekerja. Pekerja yang terpenuhi hak-hak normatifnya akan bekerja maksimal dengan memberikan yang terbaik pada perusahaan tempatnya pekerja, dan ini dengan sendirinya akan berdampak positif pada produktivitas perusahaan.¹³

Menurut M.T Sukamto Notonegoro, pengertian hak adalah kuasa untuk menerima atau melakukan suatu yang semestinya diterima atau dilakukan melulu oleh pihak tertentu dan tidak dapat

⁹L.j Van Apeldoorn dalam Shidarta, *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berfikir*, (Bandung: PT. Revika Aditama, 2006), hlm.82-83.

¹⁰Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1999), hlm.23.

¹¹Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty,2007), hlm. 160.

¹²Komisi Yudisial RI, *Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim*, (Jakarta, 2015), hlm. 1-2.

¹³Ririn Zulpani Siregar,2020, *Tinjauan Yuridis Pembagian Hak Normatif Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Terhadap Pekerja Berdasarkan Ketentuan Undang- Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan No.103/Pdt.Sus-Phi/2019/Pnmdn*, Skripsi, Program Sarjana Fakultas Hukum Universitas Medan Area. hlm. 18.

oleh pihak lain manapun juga yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa olehnya.¹⁴ Sedangkan menurut kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) hak dapat diartikan sebagai kekuasaan yang benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu dan normatif menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dapat diartikan adalah menurut norma atau kaidah yang berlaku.

2. Mekanisme Hukum Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Normatif Pekerja Yang Tidak Diberikan Pengusaha Pasca Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Yang Berkuatan Hukum Tetap

Setelah diberlakukannya UU No. 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang maka tidak ada yang berubah terkait hak-hak normatif pekerja yang telah diatur sebelumnya di UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Karena UU UU No. 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang tidak menghapus UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan tetap mengadopsi sebahagian besar ketentuan didalamnya khususnya mengenai hak-hak normatif pekerja.

Jika melihat UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU terbaru No. 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang 2022 tentang Cipta Kerja, hak normatif pekerja dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu yang pertama bersifat ekonomis dimana hak ini selalu dapat diukur dengan uang atau nilai finansial dan yang kedua bersifat non ekonomis yang tidak dapat diukur dengan uang atau istilah keuangan

Hak normatif bersifat ekonomis antara lain:

1. Upah (upah minimum, upah lebur)
2. Tunjangan Hari Raya (THR),
3. Pesangon

Sedangkan untuk hak normatif bersifat non ekonomi antara lain:

- a) Hak Berserikat
- b) Hak Istirahat, Cuti dan Libur
- c) Hak Kesehatan dan Keselamatan Kerja
- d) Hak Atas Hubungan Kerja

Apabila pemberi kerja tidak memberikan salah satu atau lebih hak normatif pekerja tersebut di atas, maka akan terjadi perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pemberi kerja. Sebelum proses di PHI sesuai UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat beberapa mekanisme atau tahapan yang dapat ditempuh pekerja untuk mencari jalan penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, yaitu:

1. Perundingan Bipartite Berdasarkan Pasal 1 Angka 10 UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI yaitu perundingan antara pekerja dengan pengusaha ditingkat perusahaan. Yang nantinya hasil dari

¹⁴Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003) hlm. 4.

perundingan Bipartite ini adalah risalah perundingan atau perjanjian bersama antara pekerja dengan pengusaha.

2. Perundingan Tripartit Berdasarkan Pasal 1 Angka 11 UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI yaitu perundingan antara pekerja, pengusaha dan pemerintah. Dimana pemerintah akan diwakili oleh mediator dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/kota setempat. Hasil dari perundingan Tripartite ini adalah berupa surat anjuran dari dinas tenaga kerja Kabupaten/Kota Yang isinya merupakan sikap, pendapat atau pandangan hukum mediator dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/kota terhadap masalah perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha.
3. Konsiliasi Berdasarkan Pasal 1 Angka 13 UU no. 2 Tahun 2004 tentang PPHI, konsiliasi hubungan industrial yaitu musyawarah yang ditengahi seorang atau lebih Konsiliator yang netral.
4. Arbitrase berdasarkan Pasal 1 Angka 15 UU no. 2 Tahun 2004 tentang PPHI yaitu penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar Pengadilan melalui kesepakatan tertulis para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan pada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final dan mengikat
5. Laporan ke Pengawas Ketenagakerjaan berdasarkan Pasal 176 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 28 dan pasal 30 Permentan no. 33 tahun 2016 tentang tata cara pengawasan ketenagakerjaan dimana Pengawas ketenaga kerjaan akan mengeluarkan berupa nota pemeriksaan atau nota penetapan. Yang isinya merupakan sikap, pendapat atau pandangan hukum pengawas terhadap masalah perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha.

Namun tidak satu pun mekanisme di atas yang dapat memaksa pengusaha untuk melaksanakan kewajibannya memenuhi hak normatif pekerja kecuali adanya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha atau kemudian pengusaha secara sukarela memenuhi hak normatif pekerja. Apabila pengusaha tetap bertahan dan tidak mau menjalankan kewajibannya untuk memenuhi hak normatif pekerja, maka satu-satunya cara bagi pekerja untuk memperjuangkan dan memperoleh hak normatifnya adalah dengan mengajukan gugatan hubungan industrial melalui PHI. Karena hanya keputusan dari PHI yang memiliki kekuatan mengikat dan dapat memaksa pengusaha untuk melaksanakan kewajibannya memenuhi hak normatif pekerja

Mekanisme beracara di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) hukum acara yang digunakan pada dasarnya sama dengan hukum acara yang digunakan pada pengadilan negeri sebagaimana Pasal 59 UU PPHI yang berbunyi: *“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”*

Sehingga dari isi pasal diatas dapat diambil kesimpulan bahwa mekanisme hukum yang tidak diatur didalam UU PPHI akan merujuk pada mekanisme hukum yang berlaku pada hukum acara perdata.

Pada saat Majelis Hakim mewajibkan atau memerintahkan melalui putusannya agar pengusaha memenuhi hak-hak normatif pekerja maka pengusaha memiliki hak untuk menerima putusan tersebut ataupun menolak putusan tersebut dengan melakukan kasasi ke Mahkamah Agung.

Apabila pengusaha tidak mengajukan kasasi dalam waktu 14 (empat belas) hari, maka pengusaha dengan sendirinya dianggap menerima putusan Majelis Hakim dan putusan Majelis Hakim PHI menjadi berkekuatan hukum tetap (*Inkracht Van Gewijsde*). Demikian pula apabila Majelis Hakim pada tingkat kasasi menolak kasasi pengusaha dan mensyaratkan atau memerintahkan melalui putusannya agar pengusaha memenuhi hak-hak normatif buruh, maka putusan kasasi tersebut dianggap mempunyai kekuatan hukum tetap (*Inkracht Van Gewijsde*) karena kasasi merupakan mekanisme hukum terakhir dan tidak ada upaya lain termasuk Peninjauan Kembali (PK) dalam perkara hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 3 Tahun 2018 tentang Pelaksanaan Rumusan Hasil Pemilu Tahun 2018 Rapat Paripurna Kamar Mahkamah Agung, sebagai berikut: *“perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap, sedangkan putusan mengenai perselisihan hak dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dapat diajukan kasasi sebagai upaya hukum terakhir sesuai Pasal 56, Pasal 57, Pasal 109, dan Pasal 110 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga dalam perkara Perselisihan Hubungan Industrial tidak ada upaya hukum Peninjauan Kembali”*

Setelah putusan Hakim PHI berkekuatan hukum tetap (*Inkracht Van Gewijsde*) maka seharusnya Pengusaha secara sukarela menjalankan isi putusan tetapi apabila pengusaha tidak bersedia menjalankan putusan secara sukarela maka pekerja dapat mengajukan 2 cara untuk memenuhi hak-hak normatif nya yaitu:

a) Mengajukan permohonan pelaksanaan putusan berupa sita eksekusi ke pengadilan negeri dimana perkara diperiksa dan diputus pada tingkat PHI.

Pelaksanaan putusan berupa sita eksekusi adalah suatu tindakan paksa dengan kekuatan umum yang dilakukan oleh Pengadilan kepada pihak yang kalah untuk melaksanakan putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Pengadilan/Hakim tidak cukup hanya menyelesaikan perkara dengan menjatuhkan putusan, melainkan juga putusan itu harus dapat dilaksanakan atau dijalankan, sehingga terealisasi prestasi sebagai kewajiban pihak yang tercantum dalam putusan.¹⁵

Cara menjalankan putusan pengadilan berupa eksekusi ini tidak diatur dalam undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang PPHI sehingga eksekusi putusan pengadilan hubungan industrial mengikuti Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum yaitu yang diatur dalam Herzien Inlandsch Reglement (HIR) dan Rechtsreglement voor de Buitengewesten (Rbg).¹⁶

Kewenangan melakukan eksekusi hanya diberikan kepada Pengadilan Negeri sebagaimana diatur dalam Pasal 195 ayat (1) HIR atau Pasal 206 ayat (1) Rbg yang mengatur bahwa pelaksanaan putusan pengadilan yang meliputi putusan Pengadilan Hubungan Industrial Hubungan Pengadilan mutlak hanya diberikan kepada Pengadilan Negeri. Pasal ini merupakan asas yang menentukan bahwa eksekusi dilakukan atas perintah dan dipimpin oleh Ketua Pengadilan Negeri.

Untuk melaksanakan eksekusi menurut hukum acara perdata, pekerja mengajukan permintaan eksekusi kepada ketua pengadilan negeri tempat perkara diperiksa pada tingkat pertama PHI,

¹⁵Djamanat Samosir, *Hukum Acara Perdata Tahap-Tahap Penyelesaian Perkara Perdata*, (Bandung: Nuansa Aulia, 2011), hlm.328.

¹⁶Dwi Maryono dan Muhamad Azhar, Eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial: Beberapa Catatan Masukan RUU Hukum Acara Perdata, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 1 Edisi 3, 2018, 349.

kemudian Ketua Pengadilan Negeri berdasarkan akta tersebut. permohonan memanggil pemberi kerja untuk diperingatkan (aanmaning) untuk mematuhi keputusan dalam waktu 8 hari. Apabila dalam jangka waktu tersebut pengusaha tidak memenuhi panggilan dan tidak melaksanakan putusan dengan sukarela, maka ketua pengadilan negeri mengeluarkan surat perintah penyitaan yang berisi perintah kepada panitera atau juru sita untuk mengeksekusi barang bergerak/tidak bergerak milik pengusaha. pihak yang kalah menurut syarat dan tata cara yang diatur dalam Pasal 197 HIR atau Pasal 208 RBg, yaitu berdasarkan perintah Ketua Pengadilan Negeri untuk:

- a. Memerintahkan sita eksekusi terhadap harta kekayaan tergugat;
- b. Perintah sita eksekusi berbentuk surat penetapan;
- c. Perintah ditunjukkan kepada panitera atau juru sita.

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam melakukan permohonan sita eksekusi adalah bahwa barang sitaan tersebut benar-benar milik orang yang disita atau tergugat. Pelaksanaan penyitaan yang ditiptkan kepada barang orang lain mengakibatkan terjadinya pelanggaran terhadap syarat-syarat penyitaan, sehingga penyitaan tersebut dianggap tidak sah.

Kemudian apabila keputusan mengenai pembayaran sejumlah uang, maka barang sitaan tersebut dilelang dan kemudian uang hasil lelang tersebut diberikan kepada pihak yang menang sesuai dengan jumlah uang yang tercantum dalam keputusan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 197 ayat 1 HIR/208RBg.

Begitu pula sebagaimana dalam pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial maka permohonan sita eksekusi yang diajukan oleh pekerja, tidak dikenakan pembayaran biaya eksekusi apabila nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah), hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, namun untuk tagihan yang melebihi Rp. 150.000.000,-(seratus lima puluh juta rupiah) maka pekerja akan dikenakan biaya permohonan eksekusi sama dengan permohonan eksekusi perdata pada umumnya.

Hanya saja dalam proses pelaksanaan eksekusinya tidak memiliki batas waktu yang jelas karena baik UU PPHI maupun KUHAP yang berlaku pada pengadilan di lingkungan Peradilan Umum tidak mengatur secara jelas batas waktu proses eksekusi ini. Menurut pendapat Dr.H. Wildan Suyuthi, S.H., M.H mengenai permohonan eksekusi khususnya dalam perkara perdata merupakan proses yang cukup melelahkan bagi para pihak yang berperkara, selain menyita waktu, tenaga, biaya, tenaga dan pikiran. Putusan belum bermakna apa-apa bila hasilnya sebatas keputusan hitam diatas putih saja. Kemenangan yang sudah di depan mata kadang masih memerlukan proses panjang untuk bisa mendapatkannya secara nyata/konkrit. Hal ini terjadi karena dalam praktiknya pelaksanaan eksekusi tidak jarang menemui banyak kendala. Terutama disebabkan oleh pihak yang kalah umumnya sulit untuk menerima kekalahan dan cenderung menolak putusan yang sudah berkuat hukum tetap dengan berbagai macam cara. Sehingga kadang Ketua Pengadilan harus turun tangan“ untuk memperlancar jalannya eksekusi.¹⁷

¹⁷Wildan Suyuthi, *SITA EKSEKUSI Praktek Kejurusitaan Pengadilan*, (Jakarta: PT. Tatanusa, 2004), hlm.60.

b) Mengajukan kepailitan atau Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) berupa sita umum ke Pengadilan Niaga diwilayah kerja dimana perkara diperiksa dan diputus pada tingkat PHI.

Dalam hukum kepailitan Indonesia, ada beberapa syarat permohonan yang harus dipenuhi yaitu pertama, debitur memiliki satu utang yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih, dimana utang tersebut belum lunas. Kedua, debitur memiliki sekurang-kurangnya 2 (dua) kreditur. Serta ditambah satu syarat lagi bahwa utang tersebut harus dibuktikan dengan cara yang sederhana. Dua syarat pertama disebut sebagai syarat material sedangkan yang terakhir adalah syarat formal. Ketiga syarat ini harus dipostulatkan secara kumulatif dan dibuktikan dalam permohonan pailit terhadap debitur.

Persyaratan permohonan pailit yang terdiri dari dua syarat materiil dan satu syarat formal secara tegas dinyatakan dalam Pasal 2 ayat (1) juncto Pasal 8 ayat (4) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. (PKPU). Pasal 2 ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU mensyaratkan utang yang belum dilunasi oleh debitur, dan utang tersebut telah jatuh tempo dan utang yang dapat ditagih, dan syaratnya adalah sekurang-kurangnya ada dua kreditur yang dimiliki oleh debitur

Sedangkan Pasal 8 ayat (4) UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penangguhan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) mensyaratkan adanya sistem pembuktian sederhana dalam hukum acara di pengadilan niaga. Pembuktian sederhana ini dimaksudkan untuk membuktikan terpenuhinya dua syarat materiil dalam permohonan pailit, yaitu syarat sekurang-kurangnya ada satu piutang yang telah jatuh tempo dan belum dibayar lunas dan syarat sekurang-kurangnya ada dua kreditur. Apabila kedua syarat materiil dan satu syarat formil tidak terpenuhi secara kumulatif, hakim akan menolak permohonan pailit.

Didalam Pasal 1 angka 2 UU Nomor 37 Tahun 2004 tentang PKPU dan Kepailitan Kreditor terbagi menjadi tiga, yaitu:

- a. Kreditor Preferen, merupakan kreditor yang memiliki hak untuk didahulukan pembayaran piutangnya terhadap putusan pailit;
- b. Kreditor Konkuren, merupakan kreditor yang tidak diistimewakan dalam artian tidak memiliki hak untuk didahulukan dalam pembayaran piutangnya akibat putusan pailit
- c. Kreditor Separatis, merupakan kreditor yang memegang jaminan hak kebendaan yang diberikan oleh debitor sejak awal perjanjian utang-piutang dimulai.

Terkait dengan hak-hak pekerja yang tidak dibayar oleh pengusaha, maka hal tersebut dapat dikualifikasi sebagai utang pengusaha kepada pekerja, sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayarnya kepada pekerja yang berhak. Dalam hukum kepailitan Indonesia, maka utang yang dijadikan dasar untuk mengajukan permohonan pailit adalah setiap kewajiban yang dinyatakan) atau dapat dinyatakan dalam jumlah uang baik dalam mata uang Indonesia maupun mata uang asing, baik secara langsung maupun yang akan timbul di kemudian hari atau kontinjen, yang timbul karena perjanjian atau undang-undang dan yang wajib dipenuhi oleh Debitor dan bila tidak dipenuhi memberi hak kepada Kreditor untuk mendapat pemenuhannya dari harta kekayaan Debitor.¹⁸

Pekerja yang haknya tidak dibayar oleh perusahaan merupakan kreditor preferen. Pekerja digolongkan sebagai kreditor preferen, karena ada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan

¹⁸Pasal 1 angka 6 UU Kepailitan Indonesia.

yang mengatur bahwa hak buruh harus didahulukan dari pembayaran. Pasal 95 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa apabila suatu perusahaan dinyatakan pailit oleh pengadilan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (dalam hal ini peraturan perundang-undangan di bidang hukum kepailitan yaitu berdasarkan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Kepailitan). Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU), hak pekerja, baik upah maupun hak normatif lainnya, didahulukan pembayarannya dibandingkan dengan kreditur lainnya. Demikian pula Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 67/PUU-XI/2013 menetapkan bahwa upah tenaga kerja didahulukan dari semua kreditur dan uang pesangon didahulukan dari tagihan pajak dan kreditur lainnya.

Didalam berproses di Pengadilan, sudah ada putusan Pengadilan Niaga yang mengeluarkan putusan pailit atau Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) yang berakhir pula dengan pailit yang dimohonkan oleh pekerja terhadap perusahaan karena perusahaan tidak memenuhi hak-hak normatif pekerja. Hak normatif pekerja yang tidak dipenuhi oleh perusahaan tersebut dikualifikasi sebagai utang yang menjadi salah satu persyaratan permohonan pailit. Putusan Pengadilan Niaga itu yaitu mengenai perkara permohonan PKPU oleh beberapa pekerja kepada Perusahaan PT. Gema Ista Raya, di Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur.¹⁹

Dalam perkara PKPU PT. Gema Ista Raya dinilai oleh majelis hakim Pengadilan Niaga Pengadilan Negeri Surabaya dianggap telah memenuhi syarat permohonan pailit yaitu perusahaan tidak membayar utang berupa hak normatif pekerja, dan memiliki minimal dua kreditur karena lebih dari dua pegawai mengajukan permohonan PKPU serta memiliki kreditur lainnya dari perbankan. Kemudian majelis hakim berpendapat permohonan PKPU telah memenuhi syarat pembuktian sederhana, karena selain ada catatan dari pengawas ketenagakerjaan juga ada putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*). Setelah PKPU dinyatakan oleh pengadilan ternyata dalam proses PKPU tidak mencapai perdamaian antara perusahaan dengan para krediturnya, maka PT. Gema Ista Raya dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga.

Pengajuan kepailitan atau PKPU yang diajukan oleh pekerja terhadap perusahaan yang karena perusahaan tidak membayar hak-hak pekerja ini memiliki beberapa keunggulan dibandingkan dengan upaya hukum lain, meskipun juga memiliki kelemahan pada aspek lain. Keunggulan penggunaan upaya hukum tersebut adalah penyelesaian kepailitan yang memakan waktu relatif singkat dalam persidangan kepailitan. Persidangan permohonan kepailitan harus sudah diputus oleh hakim dalam waktu paling lambat 60 hari sejak permohonan didaftarkan ke pengadilan.²⁰ Dalam persidangan PKPU malah jauh lebih singkat yaitu paling lambat 20 hari sejak permohonan PKPU didaftarkan ke pengadilan, hakim harus sudah mengeluarkan putusan PKPU.²¹

Keuntungan lain menggunakan upaya hukum dengan mengajukan pailit perusahaan oleh pekerja adalah bahwa biaya eksekusi tidak ditanggung oleh pekerja sebagai pihak yang memenangkan perkara. Dalam kepailitan, segala biaya kepailitan yang berkaitan dengan pengurusan dan penyelesaian harta pailit menjadi beban harta pailit.

Tetapi yang perlu difahami, meskipun penggunaan instrumen pailit oleh pekerja terhadap pengusaha yang tidak memenuhi hak-hak pekerja memiliki beberapa kelebihan namun memiliki

¹⁹Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 15/PDTSUS.PKPU/2017/PN.NIAGA.SBY.

²⁰Pasal 8 ayat 5 UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU.

²¹Pasal 225 ayat (3) UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU.

kelemahan yang cukup mendasar yaitu lokasi Pengadilan Niaga yang hanya ada lima di seluruh Indonesia yaitu di Jakarta, Medan, Semarang, Surabaya dan Makassar sehingga penambahan biaya dan waktu lebih banyak bagi tenaga kerja di luar daerah tersebut.

Kemudian kelemahan lain akibat proses pailit yang diusulkan mengakibatkan penutupan bahkan pembubaran perusahaan karena pailit jika dalam tahap proses PKPU, pengusaha tetap bersikeras tidak memenuhi hak normatif pekerja. Apabila perusahaan tutup dan bubar tentu saja akan menimbulkan pemutusan hubungan kerja bagi seluruh pekerja dari perusahaan tersebut dan bahkan hak-hak pekerja secara keseluruhan belum tentu dapat dibayar dari hasil penyelesaian harta pailit tersebut. Memang bagi perusahaan debitur pailit usahanya dapat dilanjutkan (*on going concern*) walaupun badan hukumnya dalam status pailit, namun sangat jarang usaha debitur pailit mampu melunasi seluruh utangnya, yang berarti bahwa kepailitan debitur akan berakhir dan dapat dibubarkan.

Namun yang harus dipahami untuk proses penyitaan eksekusi melalui Pengadilan Negeri atau penyitaan umum melalui Pengadilan Niaga hanya dapat dilakukan terhadap hak-hak pekerja normatif yang bersifat ekonomi, sedangkan pekerja non ekonomi harus dapat mengkonversinya. dalam bentuk ekonomi atau keuangan. Misalnya, hak cuti yang tidak diberikan oleh pemberi kerja dapat dikonversikan menjadi besaran upah harian yang diterima pekerja. Cara lain yang dapat dilakukan pekerja adalah meminta majelis hakim PHI untuk memberikan putusan berupa uang paksa (*dwangsom*) jika pengusaha tidak melaksanakan isi putusan tersebut. Dalam Pasal 606 a Recht Verordering (RV) bahwa yang dimaksud dengan *dwangsom* adalah bahwa sepanjang putusan hakim memuat suatu pidana selain dari pembayaran sejumlah uang, dapat ditentukan bahwa sepanjang atau selama-lamanya terpidana tidak memenuhi pidana ia harus diserahkan sejumlah uang yang besarnya ditentukan dalam putusan hakim dan uang itu disebut uang paksa (*Dwangsom*). Sehingga setiap hari atau berdasarkan perhitungan waktu tertentu, apabila majikan tidak melaksanakan isi keputusan tersebut, maka ia wajib membayar sejumlah uang kepada pekerja.

3. Kendala Yang Dihadapi Pekerja Untuk Mendapatkan Hak-Hak Normatifnya Pasca Putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

Dengan adanya Pengadilan Hubungan Industrial pasca terbitnya UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI sangat diharapkan dapat memberikan perlindungan bagi pekerja ketika hak normatifnya tidak diberikan oleh pengusaha. Melalui putusan Pengadilan Hubungan Industrial diharapkan pengusaha dapat melaksanakan kewajibannya untuk memenuhi hak-hak normatif pekerja. Namun pada kenyataannya berperkara di pengadilan bukanlah perkara yang sederhana, bahkan proses di pengadilan seringkali menimbulkan masalah baru bagi buruh karena akan memakan waktu yang cukup lama dan memakan biaya yang tidak sedikit. Selain itu, masih terdapat kelemahan lain pada lembaga peradilan itu sendiri.

Proses panjang penyelesaian perselisihan hubungan industrial mulai dari bipartit, mediasi, PHI hingga proses pelaksanaan suatu keputusan tidaklah mudah bagi buruh. Bahkan pada saat putusan, hakim berhasil memenangkan gugatannya di PHI yang seringkali terabaikan berdasarkan pasal-pasal normatif. Sehingga buruh membutuhkan tenaga, waktu dan uang ekstra untuk memperjuangkan haknya.

Christina Nm Tobing didalam jurnalnya telah menguraikan beberapa faktor yang mempengaruhi pekerja yang dalam penyelesaian permasalahan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan antara lain:

1. Lemahnya kemampuan teknis persidangan litigasi (formil) maupun pengetahuan hukum perburuhan (materil), seperti menyusun gugatan, menyiapkan bukti, saksi, penentuan jenis perselisihan, dan lainnya menjadikan masalah tersendiri.
2. Terkait biaya perkara, UU PPHI telah mengatur biaya perkara hingga eksekusi. Biaya perkara tidak dikenakan untuk gugatan yang bernilai di bawah Rp. 150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah), namun kenyataannya akomodasi menjadi problem tersendiri bagi pekerja yang berada pada Kabupaten/Kota, dimana lokasinya jauh dari ibu kota provinsi. Besarnya biaya (*cost*) pengeluaran dikarenakan jarak tempuh yang jauh menuju pengadilan hubungan industrial yang hanya ada di ibukota provinsi, menjadi faktor pemicu penghambat bagi pekerja dalam mencari keadilan.
3. Permasalahan lainnya yaitu Putusan Pengadilan Hubungan Industrial di tingkat pertama sering tidak tepat waktu, hal ini dikarenakan lambatnya proses pemanggilan ke wilayah hukum Pengadilan Negeri di Kabupaten / Kota bahkan Provinsi yang berbeda. Lebih lanjut, lambatnya Putusan Mahkamah Agung yang berkekuatan hukum tetap (*in kracht*) dan sulitnya pelaksanaan eksekusi dari putusan merupakan masalah lainnya.²²

Terkait lemahnya kemampuan litigasi pekerja sebenarnya dapat diatasi oleh pemerintah dengan mengaktifkan lebih banyak Lembaga Bantuan Hukum (LBH) yang dapat memberikan bantuan hukum atau penyuluhan hukum kepada pekerja sehingga pekerja yang mengalami permasalahan dipengadilan hubungan industrial dapat membela dirinya sendiri atau dibantu oleh LBH tanpa harus mengeluarkan biaya tambahan yg lebih besar dibandingkan dengan memakai jasa pengacara atau penasehat hukum professional.

Kemudian mengenai permasalahan akomodasi dan biaya-biaya yang harus dikeluarkan pekerja menuju lokasi PHI yang hanya ada di Ibukota Provinsi sebenarnya pemerintah dapat membuat tambahan PHI di Kabupaten/Kota yang padat industri sebagaimana amanat Pasal 59 ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI. Dan hal ini telah dilakukan Pemerintah salah satunya dengan membentuk PHI pada Pengadilan Negeri Gresik pada tahun 2011 berdasarkan Keputusan Presiden No. 29 Tahun 2011. Sehingga ini menjadi solusi yang sangat membantu pekerja dalam mengurangi pengeluaran dana dalam mendapatkan keadilan bagi dirinya.

Berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan bahwa: *“Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berpekar tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp.150.000.000, - (seratus lima puluh juta rupiah)”*.

Namun bagaimana dengan buruh yang memiliki gugatan dengan nilai gugatan lebih dari Rp. 150.000.000,-(seratus lima puluh juta rupiah). Sehingga ia harus membiayai perkara yang ia hadapi sendiri dari awal sampai pelaksanaan eksekusi putusan. Padahal tidak jarang kita menemukan pekerja yang bermasalah dengan perselisihan hubungan industrial dan tidak lagi bekerja dan menerima upah lagi dari pemberi kerja sejak awal masalah, terutama mengenai masalah pemutusan hubungan kerja (PHK) atau pesangon.

Apabila putusan PHI telah mempunyai kekuatan hukum tetap dan pengusaha tidak mau melaksanakan isi putusan secara sukarela. Maka kewajiban pekerja untuk mengutamakan pembayaran

²²Christina Nm Tobing, “Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Bingkai Ius Constituendum Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum Dan Keadilan”. *Jurnal Hukum dan Peradilan*, Vol. 7, No. 2, 2018, hlm. 301.

biaya eksekusi sebagai pemohon eksekusi didasarkan pada pemahaman bahwa biaya eksekusi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari biaya perkara. Apabila biaya eksekusi sama dengan biaya perkara, maka pembayaran biaya eksekusi berlaku penuh (secara analogi) ketentuan Pasal 121 ayat 1 HIR atau Pasal 145 ayat 4 RBg. Dimana pada pasal tersebut ditegaskan, pendaftaran gugatan dalam buku register oleh panitera baru diperkenankan apabila penggugat sudah membayar panjar biaya perkara. Selama penggugat belum membayar panjar perkara yang direncanakan panitera:

- a. Gugatan tidak boleh dicatat dalam buku register penerimaan gugat (perkara) dan
- b. Sekaligus gugatan (perkara) tidak boleh disidangkan.

Dari ketentuan Pasal 121 ayat 4 HIR atau Pasal 145 ayat 4 RBg, biaya perkara harus lebih dahulu dibayar pihak penggugat. Selama penggugat belum membayar biaya perkara, gugatan yang diajukan tidak boleh didaftarkan, dan sekaligus dilarang untuk disidangkan. Analogi dengan ketentuan tersebut jika ketentuan ini dikaitkan dengan eksekusi.²³

- a. Pembayaran biaya eksekusi harus lebih dahulu dibayar pemohon eksekusi (penggugat);
- b. Selama pemohon eksekusi (penggugat) belum membayar.

Dari masalah biaya perkara dan biaya eksekusi yang tentunya sangat memberatkan buruh yang memiliki perkara dengan nilai gugatan di atas Rp. 150.000.000,-(seratus lima puluh juta rupiah), disinilah diharapkan kehadiran pemerintah dengan membuat peraturan baru yang dapat meringankan beban para pekerja tersebut. Sehingga tujuan dibentuknya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI adalah untuk memberikan perlindungan bagi para pencari keadilan khususnya pekerja melalui proses penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah dapat terwujud.

PENUTUP

Bahwa mekanisme hukum pemenuhan hak normatif pekerja pasca putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap dapat ditempuh dengan dua cara yaitu melalui sita eksekusi di pengadilan negeri dan melalui sita umum di pengadilan niaga. Meskipun mekanisme ini memiliki kelebihan dan kekurangan, namun memberikan pandangan dan pilihan bagi setiap pekerja yang telah melalui proses penyelesaian masalah di Pengadilan Hubungan Industrial dan telah memiliki kekuatan hukum tetap untuk segera mendapatkan haknya sesuai dengan keputusan yang ada.

Masih banyak kendala yang dihadapi buruh dalam memperoleh hak-haknya, antara lain faktor regulasi, kemampuan buruh, kepedulian pengusaha, termasuk minimnya peran pemerintah melindungi buruh. Walaupun secara teoritis pekerja dan pengusaha memiliki kedudukan yang sama, namun dalam praktiknya berbeda. Kedudukan pengusaha seringkali memiliki nilai lebih dalam pemenuhan hak-hak normatif pekerja. Untuk mengatasi permasalahan di atas, diperlukan campur tangan pemerintah dengan membuat regulasi yang lebih memadai, pembinaan, pengawasan, dan penegakan hukum yang lebih ditingkatkan. Jika timbul masalah dalam hubungan kerja, maka harus diselesaikan secara adil. Dan semua pihak yang terlibat dalam masalah hubungan industrial harus memahami dan menjalankan hak dan kewajibannya masing-masing dengan baik dan benar.

Selain itu, dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI masih terdapat banyak kekurangan dalam pengaturan teknisnya. Salah satunya adalah bagaimana prosedur di pengadilan hubungan industrial, khususnya mengenai tata cara pelaksanaan putusan pengadilan yang telah

²³M. Yahya Harahap, Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009), hlm. 348.

berkekuatan hukum tetap. karena dalam beberapa perkara dalam menjalankan putusan pengadilan yang menggunakan ketentuan hukum acara perdata masih banyak kendala dalam pelaksanaannya. Misalnya tentang putusan pengadilan hubungan industrial yang bersifat non ekonomis atau tidak bersifat finansial. dalam prakteknya ternyata sulit dilakukan karena dalam hukum acara perdata tidak mengenal jenis eksekusi yang tidak memiliki nilai finansial seperti kewajiban pemberi kerja untuk mempekerjakan kembali. Oleh karena itu, diharapkan kedepannya dapat dilakukan penyempurnaan peraturan perundang-undangan tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial agar dapat mengakomodir permasalahan yang sering timbul dalam perselisihan hubungan industrial.

Selain itu, mengenai biaya perkara hingga eksekusi yang ditanggung negara hanya dengan nilai gugatan kurang dari Rp. 150.000.000,-(seratus lima puluh juta rupiah) perlu ditinjau kembali oleh pemerintah karena melihat Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI telah diundangkan lebih dari 18 tahun sehingga perlu disesuaikan dengan perkembangan zaman dan melihat adanya mata uang nilai inflasi sehingga jelas juga berpengaruh terhadap beban yang harus ditanggung oleh buruh jika harus membiayai sendiri perkaranya jika nilai gugatan diatas Rp. 150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah).

DAFTAR PUSTAKA

- Christina Nm Tobing, “Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Bingkai Ius Constituendum Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum Dan Keadilan”. *Jurnal Hukum dan Peradilan*, Vol. 7, No. 2, 2018
- CST. Kansil, Kamus istilah Hukum, Jakarta: Gramedia Pustaka, 2009
- Djamanat Samosir, *Hukum Acara Perdata Tahap-Tahap Penyelesaian Perkara Perdata*, Bandung: Nuansa Aulia, 2011
- Dwi Maryono dan Muhamad Azhar, Eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial: Beberapa Catatan Masukan RUU Hukum Acara Perdata, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 1 Edisi 3, 2018
- Hadari Nawawi, *Metodologi Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta Gadjah Mada University Press, 1998
- I Gusti Ngurah Alit Jaya Praditha, I Nyoman Mudana, I Nyoman Darmada, “Perlindungan Terhadap Hak-Hak Normatif Karyawan Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan PT. Federal International Finance Denpasar”, *Jurnal Kertha Desa*, Vol. 01, No. 01, 2013
- Komisi Yudisial RI, *Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim*, Jakarta, 2015
- L.j Van Apeldoorn dalam Shidarta, Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berfikir, Bandung: PT. Revika Aditama, 2006
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, 1994
- M. Yahya Harahap, Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009
- Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu “Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia”, *Jurnal Teknologi Industri*, Vol. 06, No. 01, 2017
- Riduan Syahrani, Rangkuman Intisari Ilmu Hukum, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1999
- Ririn Zulpani Siregar, 2020, *Tinjauan Yuridis Pembagian Hak Normatif Akibat Pemutusan Hubungan*

Kerja (Phk) Secara Sepihak Terhadap Pekerja Berdasarkan Ketentuan Undang- Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan No.103/Pdt.Sus-Phi/2019/Pnmdn, Skripsi, Program Sarjana Fakultas Hukum Universitas Medan Area

Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003

Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty,2007

Sulistyo Basuki, *Metode Penelitian*, Jakarta: Wedatama Widya Sastra,2006

Wildan Suyuthi, *SITA EKSEKUSI Praktek Kejurusitaan Pengadilan*, Jakarta: PT. Tatanusa, 2004

Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993