

**AKIBAT HUKUM TERHADAP PIHAK YANG TIDAK
MELAKSANAKAN PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL DALAM PERKARA ANTARA BURUH DAN
PERUSAHAAN**

**Ellyana Poerwaningsih
Fakultas Hukum, Jurusan Ilmu Hukum
Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda. Indonesia**

ABSTRACT

The substance of layoff disputes is complex, because one of the possible decisions of the Industrial Relations Court is to order employers to re-employ workers. There is a separate problem if the businessman who is governed does not voluntarily implement the decision of the Industrial Relations Court. The series of procedures for resolving industrial relations disputes conclude with the decision of the Industrial Relations Court. Workers ' / workers' rights cannot be fulfilled because the employer / company still does not want to pay the rights that the worker / worker gets to him, or in other words do not carry out court satisfaction, this is sometimes due to arrogance due to his defeat or fear of his defeat will cause a lack of authority employers / companies because they have been beaten by workers / workers at these companies.

This type of research used in this study is a type of normative legal research, which is a legal research method that uses a statutory approach

The results showed that Parties who did not carry out this case, the company that lost the case could also be reported to the police on the basis of the actions of the employer who did not carry out the court's order (ruling) because the action could be considered as obstructing orders from officials or authorities general as regulated in Article 216 paragraph (1) of the Criminal Code. Parties Not Implementing Industrial Court Decisions In Case, i.e. companies, as the court's decision can be reported to the police on the basis of embezzlement. Because not giving what belongs to another person can be categorized as embezzlement as regulated in Article 372 of the Criminal Code. Decision on Case of District Court in the Industrial Relations dispute has permanent legal force, but the company has no good intention to voluntarily implement the contents of the PHI decision. Then there are a number of steps you can take. First, submit a request for execution (seized executorial) to the Court, Second, report the company to the police, Third, file a bankruptcy lawsuit against the company

Keywords: Industrial Relations Disputes, Labor, Companies

**BAB I
PENDAHULUAN**

A. Alasan Pemilihan Judul

Buruh/pekerja dan pengusaha/perusahaan adalah komponen penting dalam pembangunan, tanpa adanya buruh sebagai sumber daya manusia perusahaan tidak akan bisa berkontribusi terhadap pembangunan, dan dengan adanya perusahaan maka pembangunan dapat berjalan. Oleh karenanya agar pembangunan tetap berjalan maka buruh dan perusahaan sebaiknya harus harmonis. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa hubungan antara buruh dan pengusaha sudah menjadi hal yang sangat penting dalam mengelola sumber daya manusia di suatu perusahaan yang di wujudkan dalam bentuk kemitraan antara buruh dan pengusaha, kemitraan bisa berjalan dengan baik jika diantara kedua belah pihak terjalin saling keterbukaan yang diantaranya meliputi sikap saling menghormati, saling menghargai, saling percaya, saling membutuhkan satu sama lain. Sikap-sikap tersebut harus dibangun dan dibina dengan cara melakukan komunikasi-komunikasi yang baik, adanya saling keterbukaan dalam berkomunikasi hingga tidak menimbulkan kecurigaan antara buruh dan pengusaha, jika komunikasi yang terjalin berlangsung buruk atau terjadi permasalahan karna adanya kepentingan-kepentingan di antara keduanya, maka akan sulit hubungan buruh dan pengusaha terjalin dengan baik.

Dalam sejarahnya istilah buruh sudah di gunakan sejak lama bahkan dimulai sejak zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama atau sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah Buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksud dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebut sebagai "*Blue Collar*". Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai Karyawan/Pegawai atau "*White Collar*". Tujuan dari penyebutan-penyebutan ini adalah untuk memberi konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak juga tak lepas dari upaya pemerintah Belanda untuk memecah belah orang-orang pribumi.

Setelah bangsa kita merdeka tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar, semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang No.22 Tahun 1957 Pasal 1 ayat 1.a tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni Buruh adalah Barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah.¹ Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah, alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung

¹ <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/52441/uu-no-22-tahun-1957>, Diakses pada tanggal 27 April 2020.

menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan.

Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh seperti yang telah disebutkan bahwa istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan saat ini, buruh sekarang ini tidak lagi sama dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sektor nonformal seperti menjadi kuli, tukang, mandor dan pekerjaan sejenisnya, tetapi juga sektor formal seperti Bank, Hotel dan perusahaan swasta lainnya. Oleh karena itu lebih tepat jika penyebutannya diganti dengan istilah pekerja. Namun karena pada masa Orde Baru istilah pekerja khususnya pada Serikat Pekerja banyak campur tangan yang dilakukan yang mengakibatkan kerugian pada Serikat Pekerja yang tujuannya adalah untuk kepentingan pemerintah, maka kalangan buruh trauma dengan penggunaan istilah tersebut sehingga untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah, maka kedua istilah tersebut disandingkan. Kata tersebut tidak lagi dipandang cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain, juga tidak lagi menjadi tempat yang bertujuan untuk membuat keuntungan bagi yang berkepentingan khususnya bagi pemerintah. Pada akhirnya kata Pekerja/Buruh digunakan secara bersamaan untuk menjelaskan pengertian dari kata Pekerja/Buruh itu sendiri dan digunakan hingga saat ini.

Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan istilah Pekerja dan Buruh yang kemudian telah disandingkan dapat dilihat dari Pasal 1 angka 3 yaitu Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain Terdapat istilah Pekerja/Buruh yang memiliki pengertian yang sama namun agak umum dan maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 pasal 1 ayat 4 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pemberi Kerja adalah : Orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam hubungan antara buruh dan pengusaha ada wadah tempat keduanya melakukan kemitraan yang kemudian di sebut sebagai perusahaan. Dikatakan juga dalam Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam pasal 1 ayat 7.a bahwa Perusahaan adalah :

“Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Dalam dunia perburuhan bukan saja imbalan yang menjadi hal utama tetapi juga aturan-aturan yang juga harus di sepakati dan ditaati oleh kedua belah pihak. Akan tetapi ada kalanya perburuhan/ketenagakerjaan terjadi permasalahan karna adanya kepentingan diantara keduanya yakni antara buruh/pekerja dengan pengusaha/perusahaan, baik dalam interaksi, komunikasi, dan jalinan hubungan antara manusia yang satu dengan yang lain baik secara individu maupun bersama-sama atau kelompok ada kalanya tidak selalu harmonis, kadang kala terjadi ketidak sepehaman, perbedaan pendapat, pertentangan dan lain sebagainya.

Untuk mengatasi permasalahan buruh ini perlu adanya perangkat hukum yang dapat mengatur hubungan kedua belah pihak yang kemudian disebut dengan hukum perburuhan atau disebut juga hukum ketenagakerjaan.

Riwayat hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan diawali karena adanya perselisihan antara buruh dengan pengusaha yang didasari karna rasa tidak puas di antara kedua belah pihak. Adanya kebijakan-kebijakan atau keputusan-keputusan dari pengusaha yang sudah dirasa tepat dan dapat di terima oleh buruh akan tetapi tidak dapat di terima bagi buruh itu sendiri, semua karena adanya pertimbangan-pertimbangan dan cara pandang yang berbeda sehingga mengakibatkan timbulnya perdebatan dan perselisihan karna adanya rasa puas dan tidak puas di kalangan buruh, ini tidak dapat dipungkiri lagi, oleh sebab itu semua pihak yang terlibat dalam perselisihan harus bersifat dan bersikap lapang dada serta berjiwa besar untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi tersebut.

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 22 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 bahwa:

“Perselisihan hubungan industrial ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”.

Timbulnya perbedaan pendapat atau pandangan maupun pengertian antar pihak pekerja dan pengusaha terhadap hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan kondisi kerja, akan menimbulkan Perselisihan Hubungan Industrial, bahkan sampai akhirnya terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Bahwa masalah ketenagakerjaan tidak semata-mata bersifat perdata, tetapi juga mempunyai sifat pidana, bahkan ada segi politik praktisnya. Hal ini dapat kita lihat dari peraturan-

peraturan ketenagakerjaan, dimana dibuat ancaman hukuman bagi yang melanggar peraturan tersebut, dimana masalah ketenagakerjaan sangat sensitif baik nasional bahkan internasional. Dengan semakin kompleksnya corak kehidupan masyarakat, maka ruang lingkup kejadian atau peristiwa perselisihanpun meliputi ruang lingkup yang semakin luas, diantaranya yang sering mendapat sorotan adalah perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi antara pekerja/buruh dan perusahaan atau antara organisasi buruh dengan organisasi perusahaan. Dari sekian banyak kejadian atau peristiwa konflik atau perselisihan yang penting adalah solusi untuk penyelesaiannya yang harus betul-betul objektif dan adil. Penyelesaian perselisihan pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan dapat juga diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga, baik yang disediakan oleh negara atau para pihak sendiri. Dalam masyarakat modern yang diwadahi organisasi kekuatan publik berbentuk negara, forum resmi yang disediakan oleh negara untuk penyelesaian perkara atau perselisihan biasanya adalah lembaga peradilan. “Terjadinya perselisihan diantara manusia merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri”.² Oleh karena itu, yang penting dilakukan adalah cara mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih. Perselisihan perburuhan juga terjadi sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan pihak buruh atau oleh pihak pengusaha. Keinginan dari salah satu pihak (umumnya pekerja) tidak selalu dapat dipenuhi oleh pihak lainnya (pengusaha), demikian pula keinginan pengusaha selalu dilanggar atau tidak selalu dipenuhi oleh pihak buruh atau pekerja. Perselisihan Hubungan Industrial menurut Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No 2 Tahun 2004 Pasal 1 angka 1 yaitu :

“Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”.

Seperti yang dimaksud oleh UU PPHI ini, bahwa Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

² R.Joni Bambang S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, hal 289.

Di antara beberapa lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur oleh UU PPHI, yaitu konsiliasi, arbitrase, mediasi, dan pengadilan hubungan industrial, lembaga Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai kewenangan absolut untuk memeriksa dan memutus empat jenis perselisihan hubungan industrial tersebut. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disingkat PHK) mempunyai kekhususan karena dua hal, yaitu (1) frekuensinya, dan (2) substansinya.

Frekuensi perselisihan PHK selalu di atas tiga jenis perselisihan lainnya. Hal ini dapat dilihat dari data putusan yang ada pada MA bahwa frekuensi perselisihan PHK paling banyak dibandingkan ketiga jenis perselisihan lainnya. Substansi perselisihan PHK mengandung kerumitan, sebab salah satu kemungkinan amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial adalah memerintahkan pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja/buruh. Ada persoalan tersendiri apabila pengusaha yang diperintah tersebut tidak dengan sukarela melaksanakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut. Rangkaian prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial diakhiri dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Terlepas dari semua itu terkadang hak buruh/pekerja ini pun belum dapat terpenuhi karena pengusaha/perusahaan masih belum mau membayarkan hak yang di dapat buruh/pekerja tersebut kepadanya, atau dengan kata lain tidak melaksanakan putusan pengadilan, ini terkadang dikarenakan arogansi karena kekalahannya ataupun rasa ketakutan akan kekalahannya tersebut akan menyebabkan kurangnya wibawa pengusaha/perusahaan karena telah dikalahkan oleh buruh/pekerja pada perusahaan tersebut.

Atas dasar beberapa uraian tersebut diataslah yang menjadi alasan mengapa penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini menjadi skripsi dengan judul :

AKIBAT HUKUM TERHADAP PIHAK YANG TIDAK MELAKSANAKAN PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PERKARA ANTARA BURUH DAN PERUSAHAAN

B. Rumusan dan pembatasan masalah

Berdasarkan hasil uraian alasan pemilihan judul diatas, maka penulis ingin membahas beberapa permasalahan yang menjadi objek dalam penulisan skripsi ini. Agar pembahasan tidak terlalu luas sekaligus dalam rangka mempermudah dalam pemahaman maka perumusan masalah sebagaimana dimaksud dibatasi sebagai berikut :

1. Apa akibat hukum terhadap pihak yang tidak melaksanakan putusan pengadilan industrial dalam perkara yang terjadi antara buruh dan perusahaan ?
2. Upaya apa yang dapat dilakukakn oleh pihak yang dirugikan ketika pihak yang dinyatakan bersalah tidak melaksanakan putusan pengadilan tersebut ?

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Akibat Hukum Terhadap Pihak Yang Tidak Melaksanakan Putusan Pengadilan Industrial Dalam Perkara Yang Terjadi Antara Buruh Dan Perusahaan

Putusan hakim merupakan suatu pernyataan yang dibuat secara tertulis oleh hakim sebagai pejabat Negara yang diberi wewenang untuk itu yang diucapkan dimuka persidangan sesuai dengan perundangan yang ada yang menjadi hukum bagi para pihak yang mengandung perintah kepada suatu pihak supaya melakukan suatu perbuatan atau supaya jangan melakukan suatu perbuatan yang harus ditaati.

Menurut Sudikno Mertokusumo Putusan hakim adalah: “suatu pernyataan yang oleh hakim, sebagai pejabat yang diberi wewenang itu, diucapkan dipersidangan dan bertujuan mengakhiri atau menyelesaikan suatu perkara atau sengketa antara para pihak”.³ Setelah adanya putusan tersebut, apabila salah satu dari kedua belah pihak masih tidak puas akan putusan oleh hakim, ia dapat melakukan upaya hukum. Upaya hukum merupakan upaya yang diberikan oleh undang-undang kepada seseorang atau badan hukum untuk hal tertentu untuk melawan putusan hakim sebagai tempat bagi pihak-pihak yang tidak puas dengan putusan hakim yang dianggap tidak sesuai dengan apa yang diinginkan, tidak memenuhi rasa keadilan, karena hakim juga seorang manusia yang dapat melakukan kesalahan/kekhilafan sehingga salah memutuskan atau memihak salah satu pihak.

Jika di dalam hukum acara dikenal bermacam-macam gugatan dengan sengketa yang berbeda, dalam PHI hanya dikenal empat macam perselisihan yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Dan jika dalam hukum acara perdata tidak ada batasan perkara tertentu untuk Banding dan Kasasi. Setiap pihak yang bersengketa tidak puas dengan putusan hakim, ia berhak untuk mengajukan upaya banding. Pada PHI tidak ada upaya banding, ada kasasi tapi untuk perkara tertentu. Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil, dan murah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui PHI yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan lagi untuk mengajukan upaya banding ke Pengadilan Tinggi. Putusan PHI pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung. Sedangkan putusan PHI pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung.

³ Sudikno Mertokusumo, 1993, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, Hlm 174.

Berdasarkan substansi pasal 81 UU PPHI, maka norma yang terkandung di dalamnya bersifat limitatif dan khusus. Hal ini berarti bahwa yuridiksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) yang berwenang memeriksa dan mengadili suatu gugatan perselisihan hubungan industrial terbatas pada wilayah tempat dimana pekerja/buruh bekerja bukan berdasarkan pada wilayah dimana tergugat bertempat tinggal/berdomisili.

Dengan demikian, ketentuan pasal 81 UU Nomor 2 Tahun 2004 secara hukum telah meniadakan keberlakuan pasal 118 ayat (1) HIR/Hukum Acara Perdata karena pasal 81 UU No. 2/2004 telah mengatur secara khusus mengenai kewenangan relatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (asas *lex specialist derogate lex generalis*).

Pelaksanaan putusan pengadilan terdapat istilah eksekusi memiliki arti sebagai suatu tindakan hukum yang dilakukan pengadilan kepada pihak yang kalah dalam suatu perkara. Hal ini merupakan bagian suatu proses pemeriksaan perkara. Dalam pengertian yang lain eksekusi putusan perdata berarti menjalankan putusan dalam perkara perdata secara paksa sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku karena pihak tereksekusi tidak bersedia melaksanakan secara sukarela. Menjalankan putusan pengadilan, tidak lain daripada melaksanakan isi putusan pengadilan, yakni melaksanakan "secara paksa" putusan pengadilan dengan bantuan alat-alat negara apabila pihak yang kalah tidak mau menjalankannya secara sukarela. "Pada masa belakangan ini, menurut Yahya hampir baku dipergunakan istilah hukum "eksekusi" atau "menjalankan eksekusi".⁴

Sesuai dengan ketentuan Pasal 57 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, 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.

Pihak Yang Tidak Melaksanakan Putusan Pengadilan Industrial Dalam Perkara yaitu perusahaan, sebagaimana bunyi putusan pengadilan bisa dilaporkan ke kepolisian atas dasar penggelapan. Karena tidak memberikan apa yang menjadi milik orang lain bisa dikategorikan sebagai penggelapan sebagaimana diatur dalam Pasal 372 KUHP, berbunyi:

"Barang siapa dengan sengaja dan melawan hukum memiliki barang sesuatu yang seluruhnya atau sebagian adalah kepunyaan orang lain, tetapi yang ada dalam kekuasaannya bukan karena kejahatan diancam karena penggelapan, dengan pidana penjara paling lama empat tahun atau pidana denda paling banyak sembilan ratus rupiah".

Selain itu Pihak Yang tidak Melaksanakan dalam hal ini pihak perusahaan yang kalah dalam perkara bisa juga dilaporkan ke polisi atas dasar tindakan pengusaha yang tidak melaksanakan perintah (putusan) pengadilan

⁴ Yahya Harahap, 2007, *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata*, Jakarta Sinar Grafika, hlm. 6

sebab tindakan tersebut bisa dianggap sebagai tindakan yang menghalang-halangi perintah dari pejabat atau penguasa umum sebagaimana diatur dalam Pasal 216 ayat (1) KUHP, berbunyi:

“Barang siapa dengan sengaja tidak menuruti perintah atau permintaan yang dilakukan menurut undang-undang oleh pejabat yang tugasnya mengawasi sesuatu, atau oleh pejabat berdasarkan tugasnya, demikian pula yang diberi kuasa untuk mengusut atau memeriksa tindak pidana; demikian pula barang siapa dengan sengaja mencegah, menghalang-halangi atau menggagalkan tindakan guna menjalankan ketentuan undang-undang yang dilakukan oleh salah seorang pejabat tersebut, diancam dengan pidana penjara paling lama empat bulan dua minggu atau pidana denda paling banyak sembilan ribu rupiah.”

Jumlah besaran ganti rugi yang harus diberikan oleh si pemenang dalam putusan dalam hal ini adalah buruh ditetapkan berdasarkan putusan PHI yang sudah berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) akan menjadi hutang pengusaha dan piutang pekerja sehingga kedudukan pekerja disini menjadi kreditur, sementara pengusaha menjadi debitur.

Ketika permohonan eksekusi sudah diajukan dan sang pengusaha masih tak mengacuhkannya, maka hutang si pengusaha menjadi dapat ditagih. Merujuk pada UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU, kreditur dapat menggugat pailit seorang debitur. Syaratnya, ada satu hutang yang sudah jatuh tempo dan dapat dibayar, debitur memiliki dua kreditur atau lebih, dan pembuktiannya sederhana.

B. Upaya Yang Dapat Dilakukan Oleh Pihak Yang Dirugikan Ketika Pihak Yang Dinyatakan Bersalah Tidak Melaksanakan Putusan Pengadilan Tersebut

Indonesia sering kita lihat masih saja banyak perusahaan-perusahaan yang tidak mau melaksanakan putusan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) secara sukarela, padahal putusan tersebut sudah bersifat final (*in kracht*). Hal ini membuat para pekerja/buruh yang tidak lagi mempunyai pekerjaan tidak dapat memberikan nafkah untuk keluarga baik isteri dan anak-anaknya. Sungguh sangat disayangkan tindakan dan perbuatan dari perusahaan yang diwakili oleh direktur yang notabene juga mempunyai keluarga namun tidak memikirkan nasib dari mantan karyawannya.

Lebih jauh, mengenai pelaksanaan putusan yang diakibatkan dari tindakan pasal 196 HIR ini, sehingga pihak Penggugat (eks. pekerja/buruh) dan pengusaha/perusahaan yang dalam hal ini bertindak selaku Tergugat yang enggan secara sukarela melaksanakan isi putusan untuk membayar sejumlah uang telah diatur pula dalam pihak yang dimenangkan mengajukan permohonan secara lisan atau dapat juga secara tertulis kepada Ketua Pengadilan Negeri agar putusan segera dijalankan.

Berdasarkan permohonan eksekusi, selanjutnya Ketua Pengadilan Negeri tersebut memerintahkan Panitera dan Jurusita untuk menegur pihak yang kalah (pengusaha/perusahaan) agar dalam tempo 8 (delapan) hari mau

memenuhi isi putusan pengadilan tersebut secara sukarela. Apabila teguran (*aanmaning*) tersebut tidak diindahkan maka Ketua Pengadilan Negeri akan mengambil sikap dan mengeluarkan suatu Penetapan Eksekusi yang isinya memerintahkan untuk melaksanakan bunyi putusan.

Beberapa pekerja/buruh dalam memperjuangkan hak-haknya kadang pesimis pihak perusahaan mau membayar pesangon mereka dan menganggap keadilan hanya untuk segelintir orang-orang atas yang berkuasa saja bagai pedang yang tajam ke bawah namun tumpul ke atas. Padahal dalam Pasal 57 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) telah merumuskan secara tegas bahwa hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah hukum acara perdata khusus, kecuali beberapa hal yang diatur secara khusus dalam UU PPHI tersebut.

Dalam Undang Undang Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) memang tidak mengatur secara khusus mengenai upaya hukum apa yang dapat dilakukan terhadap putusan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap atau final (*in kracht*). Oleh karena itu kita dapat melakukan upaya hukum yang berdasarkan hukum acara perdata yang berlaku secara umum yaitu mengajukan permohonan eksekusi yang diajukan kepada Ketua Pengadilan Negeri sebagaimana yang telah diatur dalam pasal 195 sampai 208 HIR.

Ketentuan Pasal 195 ayat (1) HIR telah menyebutkan bahwa tidak ada yang dapat menunda suatu eksekusi yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap untuk dilaksanakan, kecuali dengan jalan damai dan pelaksanaan putusan tersebut di bawah pimpinan Ketua Pengadilan Negeri yang pada tingkat pertama pemeriksaan perkara tersebut. Dengan kata lain domisili hukum Pengadilan tempat pekerja/buruh bekerja yang dalam hal ini bertindak selaku Penggugat mengajukan gugatannya. Hal tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 81 Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU No. 2/2004) yang secara tegas menyatakan “Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja”.

Putusan Perkara Pengadilan Negeri dalam perseelisihan Hubungan Industrial sudah berkekuatan hukum tetap, namun perusahaan tidak ada itikad baik secara sukarela melaksanakan isi putusan PHI tersebut. Maka ada beberapa langkah yang bisa dilakukan. Pertama, mengajukan permohonan eksekusi (*sita eksekutorial*) ke Pengadilan, Kedua melaporkan pihak perusahaan ke polisi, Ketiga mengajukan gugatan pailit terhadap perusahaan.

Jika perusahaan tidak mau melaksanakan putusan pengadilan secara sukarela maka bisa mengajukan permohonan kepada pengadilan agar putusan dapat dijalankan. Namun, jika sudah diperingatkan pengadilan dan perusahaan tidak juga melaksanakan putusan pengadilan tersebut, segera memohonkan lagi *sita eksekutorial* ke Ketua Pengadilan Negeri dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial atas barang-barang milik pengusaha. Tujuannya agar barang-barang milik perusahaan disita. Kemudian barang-barang tersebut akan dilelang dimana hasilnya akan digunakan untuk

membayarkan kewajiban pengusaha kepada pekerja dan juga biaya-biaya yang timbul sehubungan dengan pelaksanaan putusan tersebut.

Perusahaan yang tidak membayarkan hak sebagaimana bunyi putusan pengadilan bisa dilaporkan ke kepolisian atas dasar penggelapan. Karena tidak memberikan apa yang menjadi milik orang lain bisa dikategorikan sebagai penggelapan sebagaimana diatur dalam Pasal 372 KUHP, berbunyi: “Barang siapa dengan sengaja dan melawan hukum memiliki barang sesuatu yang seluruhnya atau sebagian adalah kepunyaan orang lain, tetapi yang ada dalam kekuasaannya bukan karena kejahatan diancam karena penggelapan, dengan pidana penjara paling lama empat tahun atau pidana denda paling banyak sembilan ratus rupiah”

Jika permohonan eksekusi sudah dilakukan dan perusahaan/pengusaha tetap tidak mau melaksanakan isi putusan yaitu membayarkan pesangon, maka pekerja/buruh bisa memohonkan sita eksekutorial atas barang-barang milik pengusaha (*executoriaal beslag*). Permohonan sita eksekutorial itu tetap diajukan kepada Ketua Pengadilan Negeri setempat baik terhadap barang-barang bergerak maupun tidak bergerak milik Tergugat. Setelah semua barang-barang disita, kemudian akan dilelang dimana hasilnya akan digunakan untuk membayarkan kewajiban perusahaan/pengusaha kepada pekerja/buruh dan juga terhadap biaya-biaya yang timbul sehubungan dengan pelaksanaan putusan tersebut. Sita Eksekutorial Pelaksanaan sita eksekutorial sering memiliki hambatan-hambatan yaitu hambatan karena ketentuan undang-undang, hambatan biaya yang realtif jumlahnya besar, hambatan di lokasi barang yang disita, tindakan perusahaan/pengusaha yang tidak mau memberikan keterangan yang benar dan akibat bencana alam. Selain mengajukan permohonan eksekusi dan sita eksekusi tersebut, dalam prakteknya ada beberapa hal yang bisa diajukan oleh pekerja/buruh atas tindakan perusahaan/pengusaha yang tidak mau membayarkan pesangon meskipun sudah ada putusan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) yang sudah berkekuatan hukum mengikat (*in kracht*).

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melalui pembahasan dari beberapa uraian dalam bab-bab sebelumnya, maka sebagai akhir dari penulisan skripsi ini penulis memberikan suatu kesimpulan untuk diberikan gambaran ringkas tentang Akibat Hukum Terhadap Pihak Yang Tidak Melaksanakan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Perkara Antara Buruh Dan Perusahaan sebagai berikut :

1. Akibat Hukum Terhadap Pihak Yang Tidak Melaksanakan Putusan Pengadilan Industrial Dalam Perkara Yang Terjadi Antara Buruh Dan Perusahaan

Pihak Yang tidak Melaksanakan dalam hal ini pihak perusahaan yang kalah dalam perkara bisa juga dilaporkan ke polisi atas dasar tindakan pengusaha yang tidak melaksanakan perintah (putusan) pengadilan sebab tindakan tersebut bisa dianggap sebagai tindakan yang menghalang-halangi perintah dari pejabat atau penguasa umum sebagaimana diatur dalam Pasal 216 ayat (1) KUHP. Pihak Yang Tidak Melaksanakan Putusan Pengadilan Industrial Dalam Perkara yaitu perusahaan, sebagaimana bunyi putusan pengadilan bisa dilaporkan ke kepolisian atas dasar penggelapan. Karena tidak memberikan apa yang menjadi milik orang lain bisa dikategorikan sebagai penggelapan sebagaimana diatur dalam Pasal 372 KUHP,

2. Upaya Yang Dapat Dilakukan Oleh Pihak Yang Dirugikan Ketika Pihak Yang Dinyatakan Bersalah Tidak Melaksanakan Putusan Pengadilan tersebut

Putusan Perkara Pengadilan Negeri dalam perseelisihan Hubungan Industrial sudah berkekuatan hukum tetap, namun perusahaan tidak ada itikad baik secara sukarela melaksanakan isi putusan PHI tersebut. Maka ada beberapa langkah yang bisa dilakukan. Pertama, mengajukan permohonan eksekusi (sita eksekutorial) ke Pengadilan, Kedua melaporkan pihak perusahaan ke polisi, Ketiga mengajukan gugatan pailit terhadap perusahaan. Jika perusahaan tidak mau melaksanakan putusan pengadilan secara sukarela maka bisa mengajukan permohonan kepada pengadilan agar putusan dapat dijalankan. Namun, jika sudah diperingatkan pengadilan dan perusahaan tidak juga melaksanakan putusan pengadilan tersebut, segera memohonkan lagi sita eksekutorial ke Ketua Pengadilan Negeri dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial atas barang-barang milik pengusaha. Tujuannya agar barang-barang milik perusahaan disita. Kemudian barang-barang tersebut akan dilelang dimana hasilnya akan digunakan untuk membayarkan kewajiban pengusaha kepada pekerja dan juga biaya-biaya yang timbul sehubungan dengan pelaksanaan putusan tersebut.

B. Saran

1. Hendaknya Pengadilan apabila telah ada putusan yang berkekuatan hukum tetap, dan perusahaan tidak menjalankan putusan tersebut, maka Pengadilan dengan upaya paksa memerintahkan Perusahaan/ Tegugat melaksanakan putusan tersebut. Apabila pihak Pengadilan tetap meminta pekerja mencari aset-aset perusahaan untuk dieksekusi, tentu pekerja akan mengalami kesulitan untuk mencarinya, karena pekerja tidak memiliki akses masuk kedalam perusahaan dan juga tidak mengetahui aset tersebut dimiliki oleh siapa. Sehingga disini penulis menyarankan agar pengadilan melakukan penyitaan sendiri seperti menyita dalam perkara pidana, yang mudahnya pengadilan melakukan sita terhadap aset-aset korporasi. Perlawanan pihak ketiga apalagi perlawanan pihak termohon eksekusi yang sengaja menunda eksekusi, maka semestinya eksekusi tersebut tetap dilaksanakan.

2. Pengadilan hendaknya mengacu kepada hukum acara khusus perselisihan hubungan industrial dalam melakukan eksekusi, kalau pengadilan berpedoman kepada hukum acara perdata biasa tentunya akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan eksekusi. Sehingga apabila tidak diatur dalam hukum acara khusus atau dalam UU PPHI, maka hendaknya Pengadilan meminta petunjuk kepada Mahkamah Agung dalam pelaksanaan eksekusi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Ahmad Ali, 2017, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory), dan Teori Peradilan (Judicialprudence)*, Penerbit Kencana, Cetakan Ketujuh, Jakarta.
- Hardijan Rusli, 2013, *Hukum ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta,
- H. Juhaya S Praja, 2014, *Teori Hukum dan Aplikasinya*, CV Pustaka Setia, Cetakan Kedua, Bandung.
- Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, 2011, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori Dan Praktek*, PT. Alumni, Bandung.
- Lalu L Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Peter Mahmud Marzuki, 2017, *Penelitian Hukum*, Jakarta.
- R.Joni Bambang S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung,
- Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Jogyakarta.
- Yahya Harahap, 2007, *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Zainal Asikin, 2014, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta,

A. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

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

B. SUMBER LAIN

- <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/52441/uu-no-22-tahun-1957>,
Diakses 27 April 2020
<https://spn.or.id>, Diakses 20 April 2020 pukul 20:18 wite

<https://id.wikipedia.org/wiki/Teori>, Diakses pada tanggal 27 April 2020
pukul 21:15 wite.

<https://www.samo.id/2019/11/pengertian-teori-hukum-menurut-ahli>,
Diakses tanggal 06 Mei 2020 pukul 08:45 wite