

**KEPASTIAN HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN PUTUSAN  
PERKARA (PHI) PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
PADA PENGADILAN NEGERI PEKANBARU BERDASARKAN  
UNDANG-UNDANG NO. 2 TAHUN 2004 TENTANG  
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Hukum (S.H.)*



**OLEH :**

**THASA INDAH SAPUTRI**

**NPM : 181010421**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2022**

## SURAT PERNYATAAN

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Thasa Indah Saputri  
NPM : 181010421  
Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru, 30 Juli 2000  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : Kepastian Hukum Terhadap Pelaksanaan Putusan Perkara (PHI) Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Berdasarkan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, orisinil dan tidak dibuatkan oleh orang lain, serta sepengetahuan saya Skripsi ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti Skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Skripsi/Karya Ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 17 Maret 2022

Yang Menyatakan,



Thasa Indah Saputri



# Sertifikat

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU



ORIGINALITAS PENELITIAN

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

**Thasa Indah Saputri**

**181010421**

**Dengan Judul :**

Kepastian Hukum Terhadap Pelaksanaan Putusan Perkara (Phi) Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

*Telah Lolos Similarity Sebesar Maksimal 30%*

Pekanbaru, 19 Maret 2022

Prodi Ilmu Hukum



*Harvia Santri*

Harvia Santri, S.H., M.H.

No. Reg : 1051/1/UPM FH UIR 2021

Paper ID : 1786828087/29 %



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau – 28284  
 Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27  
 Website : law.uir.ac.id – e-mail : law@uir.ac.id

**BERAKREDITASI “ A “ BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018**

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

Nama : **THASA INDAH SAPUTRI**

NPM : **181010421**

Fakultas : **HUKUM**

Program Studi : **ILMU HUKUM**

Pembimbing : **Dr. Admiral, S.H., M.H**

Judul Skripsi : **KEPASTIAN HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN PUTUSAN PERKARA (PHI) PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI PEKANBARU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.**

Tanggal	Berita Bimbingan	Paraf
		Pembimbing
21/02/2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Judul pada cover diketik dengan format piramida terbalik</li> <li>- gunakan logo UIR yang baru</li> <li>- Koreksi kata pengantar, Dekan : Dr. M. Musa, S.H., M.H.</li> <li>- Jenis penelitian : penelitian hukum sosiologis (sesuaikan mulai dari penyebutan di Abstrak hingga penyebutan di Sub Bab Metode Penelitian.</li> </ul>	
23/02/2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Urutan Sub Bab II dibalik dari A, B, C menjadi B, C, A (diganti C. Profil PN Pekanbaru)</li> </ul>	

Perpustakaan Universitas Islam Riau  
 Dokumen ini adalah Arsip Milik :



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau – 28284  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27  
Website : [law.uir.ac.id](http://law.uir.ac.id) – e-mail : [law@uir.ac.id](mailto:law@uir.ac.id)

**BERAKREDITASI “ A “ BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018**

25/02/2022	- Jika penelitian ini berbasis pada 1 perkara, kenapa tidak diegaskan mulai dari judul, latar belakang, dan masalah pokok ?	✓
28/02/2022	Lampirkan daftar wawancara	✓
2/03/2022	- Tingkatkan bobot pembahasan Bab III. - Perhatikan jumlah minimal halaman skripsi berdasarkan ketentuan fakultas.	✓
7/03/2022	- Kesimpulan agar diperingkas - Saran disesuaikan dengan dengan kesimpulan	✓
8/03/2022	Periksa kembali seluruh pengetikan	✓
18/03/2022	ACC dapat dilanjutkan.	✓

Pekanbaru, 21 Maret 2022

Mengetahui

**Selvi Harvia Santri, S.H., M.H**

Ka. Prodi Ilmu Hukum.



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau – 28284  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27  
Website : law.uir.ac.id – e-mail : law@uir.ac.id

**BERAKREDITASI “ A “ BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018**

### TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**KEPASTIAN HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN PUTUSAN PERKARA (PHI)  
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI  
PEKANBARU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 2 TAHUN 2004  
TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN  
HUBUNGAN INDUSTRIAL**

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**THASA INDAH SAPUTRI**

**NPM : 181010421**

Telah Di Periksa Dan Di Setujui Oleh Pembimbing

**Pembimbing**

**Dr. Admiral, S.H., M.H**

**Mengetahui**

**Dekan,**

**Dr. M. Musa, S.H., M.H**

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**Nomor : 473 /Kpts/FH/2021**

**TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA**

**DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang**
1. Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas , perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut
  2. Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.
- Mengingat**
1. Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
  2. UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
  3. UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
  4. PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
  5. Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
  6. Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
  7. SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
  8. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
  9. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016
  10. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor :030/UIR/KPTS/2017

- Menetapkan**
- MEMUTUSKAN**
1. Menunjuk  
**Nama** : **Dr. Admiral, S.H., M.H.**  
**NIDN** : **08 01 02 332**  
**Pangkat/Jabatan** : **Penata / III/c**  
**Jabatan Fungsional** : **Lektor**  
Sebagai Dosen Pembimbing Mahasiswa  
**Nama** : **Thasa Indah Saputri**  
**NPM** : **18 10 10 421**  
**Prodi / Departemen** : **Ilmu Hukum /Hukum Perdata**  
**Judul skripsi** : **Kepastian Hukum terhadap Pelaksanaan Putusan Perkara (PHI) Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.**
  2. Tugas-tugas pembimbing dan adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
  3. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
  4. Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.



*Tembusan : Disampaikan kepada :*

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

**NOMOR : 096 /KPTS/FH-UIR/2022**  
**TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA**  
**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang :
1. Bahwa untuk pelaksanaan ujian komprehensif skripsi mahasiswa perlu di tetapkan tim penguji dalam Surat Keputusan Dekan.
  2. Bahwa nama-nama tersebut di bawah ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai penguji.

- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003
  2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005
  3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990
  4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :
    - a. Nomor : 232/U/2000
    - b. Nomor : 234/U/2000
    - c. Nomor : 176/U/2001
    - d. Nomor : 045/U/2002
  5. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Nomor : 02.Dikti/Kep/1991
  6. Keputusan BAN-PT Nomor : 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
  7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
  8. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Kurikulum FH Nomor :
    - a. Nomor : 52/UIR/Kpts/1998
    - b. Nomor : 55/UIR/Kpts/1989
    - c. Nomor : 117/UIR/KPTS/2012
  9. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 0580/UIR/KPTS/2021 tentang Pemberhentian Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Periode 2020-2024 dan Pengangkatan Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Periode Sisa Jabatan 2020-2024

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan :
1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :

N a m a : Thasa Indah Saputri  
N.P.M. : 181010421  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : Kepastian Hukum Terhadap Pelaksanaan Putusan Perkara (PHI) Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dengan susunan tim penguji terdiri dari

- Dr. Admiral, S.H., M.H : Ketua merangkap penguji materi skripsi  
Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H : Anggota merangkap penguji sistematika  
Dr. Desi Apriani, S.H., M.H : Anggota merangkap penguji methodologi  
Esy Kurniasih, S.H., M.H : Notulis

2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

**Kutipan** : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan dimaklumi.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal 23 Maret 2022  
Dekan,

  
**Dr. M. Musa, S.H., M.H**  
NIDN. 1009116601

Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Yth. Bapak Kepala Biro Keuangan Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Pertinggal



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoan Pekanbaru, Riau - 28284  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27  
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

**BERAKREDITASI " A " BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018**

## BERITA ACARA UJIAN KOMPRESIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, **Nomor : 096/KPTS/FH-UIR/2022 Tanggal 23 Maret 2022**, pada hari ini **Selasa, 29 Maret 2022** telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Thasa Indah Saputri  
N P M : 181010421  
Program Study : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : Kepastian Hukum Terhadap Pelaksanaan Putusan Perkara (PHI) Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial  
Tanggal Ujian : 29 Maret 2022  
Waktu Ujian : 08.00-09.00 WIB  
Tempat Ujian : Dilaksanakan Secara Daring  
IPK : 3,82  
Predikat Kelulusan : Dengan Pujian

### Dosen Penguji

### Tanda Tangan

- |                                  |          |
|----------------------------------|----------|
| 1. Dr. Admiral, S.H., M.H        | 1. Hadir |
| 2. Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H | 2. Hadir |
| 3. Dr. Desi Apriani, S.H., M.H   | 3. Hadir |

### Notulen

- |                             |          |
|-----------------------------|----------|
| 4. Esy Kurniasih, S.H., M.H | 4. Hadir |
|-----------------------------|----------|



Pekanbaru, 29 Maret 2022  
Dekan Fakultas Hukum UIR

Dr. Musa, S.H., M.H  
NIK. 950202223

## ABSTRAK

Pelaksanaan putusan hakim (eksekusi) dalam perkara perdata dilakukan oleh panitera dan jurusita yang dipimpin oleh ketua pengadilan negeri Pasal 36 ayat 3 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004, Pasal 197 ayat 2 HIR/Pasal 209 ayat 1 RBg, pelaksanaan putusan merupakan tindakan lanjut yang dilakukan permohonannya oleh pihak yang menang agar pihak yang kalah dapat melaksanakan atau menjalankan isi putusan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka muncul permasalahan yakni: 1) Bagaimana kepastian hukum terhadap pelaksanaan putusan PHI yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, 2) Apa saja kendala dalam pelaksanaan putusan PHI yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap,

Dilihat dari jenisnya, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian hukum sosiologis yaitu penelitian yang dilakukan langsung ke lapangan. Sedangkan dilihat dari sifatnya penelitian ini bersifat deskriptif analitis.

Hasil penelitian menunjukkan Kepastian hukum terhadap pelaksanaan suatu putusan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap merujuk pada salah satu perkara PHI dalam penelitian penulis yakni putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr jo Nomor 220 K/Pdt.Sus-PHI/2017, dikarenakan hingga saat ini pihak yang dikalahkan tidak melaksanakan isi putusan secara sukarela dan terhadap permohonan eksekusi yang telah diajukan oleh pihak putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr jo Nomor 220 K/Pdt.Sus-PHI/2017 namun sampai dengan saat ini tidak dijalankan, maka kepastian hukum terhadap pemenuhan hak-hak para pekerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian perumahan pengobatan serta cuti tahunan, belum ada kepastian hukum dan rasa keadilan yang mana pihak yang dimenangkan harus menempuh sita eksekusi terhadap harta benda milik termohon eksekusi baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak. Tentunya dalam hal ini para pekerja kesulitan untuk mencari dokumen-dokumen berkenaan dengan benda bergerak dan benda tidak bergerak milik termohon eksekusi. Kendala dalam pelaksanaan putusan PHI yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, bahwasanya sebagaimana pelaksanaan sita eksekusi dalam perkara eksekusi Nomor 04/Pen.PHI/Eks-Pts/2019/PN.Pbr jo putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr jo Nomor 220 K/Pdt.Sus-PHI/2017, telah diajukan akan tetapi dalam pelaksanaannya pihak termohon eksekusi tidak ada itikad baik untuk menjalankan atau melaksanakan putusan secara sukarela, yang mana dalam dua kali pemanggilan yang dilakukan oleh Ketua Pengadilan Negeri Pekanbaru tidak pernah datang. Kemudian terhadap permohonan sita sebagaimana permohonannya tanggal 12 Agustus 2019 tidak dapat dilaksanakan yang mana tidak adanya bukti permulaan yang cukup untuk melakukan sita terhadap objek yang dimohonkan, dan untuk permohonan sita eksekusi lanjutan tanggal 2 Juni 2020 hingga saat ini belum juga dijalankan oleh pengadilan padahal sudah disetujui dan sudah ada pembayaran, maka dapat dilihat bahwa terdapat pula kendala dari pihak pengadilan yang lalai menjalankan tugasnya.

## ABSTRACT

*In civil cases, the execution of a judge's decision is carried out by clerks and bailiffs under the supervision of the district court's head. According to Article 36 paragraph 3 of Law No. 4 of 2004, as well as Article 197 paragraph 2 HIR/Article 209 paragraph 1 RBg, implementation of a decision is a subsequent action taken by the winning party filing an application requesting that the losing party implement or carry out the decision's contents.*

*Based on the above background, problems emerge, including the following: 1) how is the legal certainty for the implementation of IRC decisions with permanent legal force; and 2) What are the impediments to implementing IRC decisions with permanent legal force,*

*According to the type, this study falls under the category of socio-legal research, which is research conducted directly in the field. Meanwhile, the nature of this research indicates that it is descriptive-analytical.*

*The findings of this study indicate that legal certainty regarding the implementation of a decision with permanent legal force refers to one of the IRC cases examined by the author, namely Decision Number 34/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr jo Number 220 K/Pdt.Sus-PHI /2017, since the defeated party has not yet voluntarily carried out the decision's contents, despite the request for execution submitted by Decision Number 34/Pdt.Sus-PHI in conjunction with Number 220 K/Pdt.Sus-PHI /2017, but it has not been implemented until now. Thus, there is no legal certainty regarding the fulfillment of workers' rights in terms of severance pay, gratuities for years of service, and replacement of medical, housing, and annual leave. There is also no legal certainty or sense of justice in a situation where the winning party must take execution confiscation against the defendant of execution's movable and immovable property. Naturally, in this case, the workers encountered difficulties locating documents pertaining to the execution defendant's movable and immovable property. Obstacles to the implementation of the PHI decision with permanent legal force, namely the confiscation of execution in the execution case Number 04/Pen.PHI/Eks-Pts/2019/PN.Pbr in conjunction with the decision Number 34/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr jo Number 220 K/Pdt.Sus-PHI/2017, have been submitted. However, the defendant for execution did not have good intention in carrying out or implementing the decision voluntarily, as he/she failed to respond to the two summonses issued by the Head of the Pekanbaru District Court. The confiscation application filed on August 12, 2019, cannot be carried out because there was insufficient initial evidence to confiscate the object requested, and the confiscation application filed on June 2, 2020 has not yet been carried out by the court even though it has been approved and there has been payment, it can be seen that there are also obstacles from the court who neglect to carry out their duties.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan karunianya kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“Kepastian Hukum Terhadap Pelaksanaan Putusan Perkara (PHI) Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Berdasarkan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.** Maksud penulisan skripsi ini yaitu memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau di Pekanbaru. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua Penulis **Papa Bambang Ermanto, Mama Sumiati dan kakak Sisfi Seftia Reza** yang telah mendidik, membina dan mengajarkan serta memberikan pengetahuan begitu banyak kepada penulis, kepada Irfa Maulana Iqbal yang selalu memberikan semangat kepada penulis, juga kepada teman-teman yang telah memberikan motivasi bagi penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL, selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menjadi salah satu mahasiswa dalam Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. M. Musa, SH., M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan motivasi-motivasi kepada Penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi.
3. Bapak Dr. Admiral, S.H., M.H sebagai Pembimbing penulis dalam penulisan skripsi ini, yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan serta saran-saran dalam penulisan skripsi ini.

4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan bimbingan serta ilmu pengetahuan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
5. Pimpinan dan seluruh Staf pegawai Tata Usaha Universitas Islam Riau yang selalu membantu dan memberikan kelancaran dalam setiap pengurusan administrasi.
6. Kepada teman-teman terimakasih atas dukungannya selama ini yang telah memberikan motivasi kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan baik dari segi penulisan maupun materi pembahasan. Untuk itu dengan kerendahan hati penulis mengharapkan adanya kritikan dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Pekanbaru, 17 Maret 2022

Penulis

Thasa Indah Saputri

## DAFTAR ISI

JUDUL.....	i
PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT .....	ii
SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN .....	iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....	iv
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....	vi
SURAT KEPUTUSAN PENETAPAN PEMBIMBING .....	vii
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRACT</i> .....	ix
KATA PENGANTAR .....	x
DAFTAR ISI.....	xii
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Masalah Pokok.....	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
D. Tinjauan Pustaka .....	10
E. Konsep Operasional .....	14
F. Metode Penelitian .....	15

**BAB II TINJAUAN UMUM**

A. Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial..... 18

B. Tinjauan Umum Tentang Eksekusi..... 31

C. Profil Pengadilan Negeri Pekanbaru ..... 44

**BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Kepastian Hukum Terhadap Pelaksanaan Putusan PHI yang telah Mempunyai Kekuatan Hukum Tetap ..... 50

B. Kendala dalam Pelaksanaan Putusan PHI yang telah Mempunyai Kekuatan Hukum Tetap ..... 62

**BAB IV PENUTUP**

A. Kesimpulan ..... 76

B. Saran..... 77

**DAFTAR PUSTAKA** ..... 79

**LAMPIRAN** ..... 83

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Para ilmuwan hukum melihat institusi pengadilan hanya berkutat pada ketentuan penerapan Undang-undang semata serata dengan penerapan hukum secara normatif. Ditambah lagi dengan adanya asas-asas hukum normatis dalam perkara perdata pada umumnya yang selalu diterapkan di pengadilan, namun kadang kala dalam penerapan asas normatif tersebut sangat jauh berbeda dari kenyataan yang ada.<sup>1</sup> Institusi pengadilan selalu diberikan beban dan tanggung jawab yang sangat berat serta dalam menjalankan tanggung jawab tersebut tidak selalu dapat terwujudkan, misalnya semboyan-semboyan yang selama ini sering kali disebut-sebut akademisi maupun praktisi hukum seperti pengadilan tempat pencari keadilan, pengadilan ujung tombak keadilan dan seterusnya.<sup>2</sup> Adakalanya pencari keadilan yang telah menempuh jalur pengadilan tidak juga menemukan keadilan tersebut atau sebaliknya pencari keadilan yang menempuh jalur pengadilan menemukan keadilan.

Selanjutnya fungsi serta kewenangan yang diberikan pada institusi pengadilan dalam perkara perdata yakni untuk menerima suatu permohonan, gugatan dan lain sebagainya dan memutus perkara yang telah disidangkan. Adalah kewajiban dari pengadilan untuk menyelesaikan pertikaian antara orang atau badan

---

<sup>1</sup> Achmad Ali, Wiwie Heryani, *Sosiologi Hukum Kajian Empiris Terhadap Pengadilan*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2012, hlm. 291

<sup>2</sup> *Ibid*, hlm 291

hukum yang bersengketa atau berperkara, tentunya beban berat tersebut menjadi tugas utama bagi pengadilan.<sup>3</sup> Kewenangan pengadilan dalam memeriksa suatu gugatan perdata antara para pihak yang bersengketa disebut juga sebagai gugatan, sedangkan pemeriksaan perkara tanpa adanya sengketa dari para pihak disebut juga sebagai permohonan, sebagai contoh permohonan ganti nama, penetapan dan lain sebagainya. Kewenangan dalam pemeriksaan perkara gugatan sengketa perdata pada umumnya ditentukan terhadap kewenangan badan peradilan yang berwenang untuk memeriksa perkara tersebut, salah satu contoh dalam pemeriksaan perkara perdata pada umumnya yakni pemeriksaan sengketa kepemilikan objek tanah yang berwenang untuk memeriksa perkara tersebut tentunya pengadilan dimana letak objek tanah tersebut berada.<sup>4</sup>

Pemeriksaan perkara perdata khusus seperti halnya gugatan perselisihan Hubungan Industrial, sengketa Tata Usaha Negara tentunya dalam pengajuan dan pemeriksaan gugatan diajukan di ibu Kota Provinsi. Dikarenakan badan peradilan untuk pemeriksaan perkara tersebut terdapat di ibu kota dan tidak ada di kabupaten kota. Adapun posisi para pihak sebagai berikut:<sup>5</sup>

1. Pihak yang mengajukan gugatan disebut sebagai Penggugat
2. Pihak yang menjadi lawan dari penggugat disebut sebagai Tergugat

---

<sup>3</sup> M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012, hlm. 46

<sup>4</sup> *Ibid*, hlm. 46

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm. 47

Selanjutnya terdapat ciri-ciri yang mudah untuk diketahui dalam sengketa perdata yakni:<sup>6</sup>

1. Adanya permasalahan hukum antara para pihak, kemudian permasalahan tersebut dibawa ke pengadilan.
2. Permasalahan hukum tidak hanya terfokus pada dua orang yang berperkara saja akan tetapi bisa lebih dari 2 (dua) orang yang bersengketa dalam 1 (satu) objek sengketa.
3. Gugatan perdata umumnya bersifat partai yang mana kedudukan para pihak sangat jelas penggugat dan tergugat.

Sengketa perdata pada umumnya diajukan gugatan kepada ketua pengadilan negeri setempat, dimana sengketa perdata itu terjadi, sebagai contoh sengketa tanah gugatan ditujukan kepada pengadilan negeri sesuai dengan terletak objek tanah tersebut. Berkenaan dengan sengketa perdata khusus yakni sengketa hubungan industrial diajukan kepada ketua Pengadilan Hubungan Industrial yang berada di ibu kota provinsi. Pemeriksaan perkara perselisihan hubungan industrial tetap berlaku hukum acara perdata umum terkecuali diatur khusus didalam undang-undang tersendiri sebagaimana halnya perselisihan hubungan industrial mengacu kepada Pasal 57 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004.<sup>7</sup>

Perselisihan hubungan industrial sangat sering terjadi, terlebih lagi saat ini salah satu bentuk perselisihan itu terjadi akibat ketidakpatuhan salah satu pihak baik

---

<sup>6</sup> *Ibid*, hlm. 47-48

<sup>7</sup> Ugo, Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Tata cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012, hlm. 94

pekerja yang tidak mematuhi peraturan perusahaan maupun perusahaan yang kerap kali melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Sementara tenaga kerja merupakan aset perusahaan, kemajuan dan suksesnya perusahaan ditentukan oleh para pekerjanya, untuk itu kualitas pekerja tersebut juga harus mempuni dibidangnya. Oleh karena itu peran dari pemerintah untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja seperti mengadakan pelatihan-pelatihan dan lain sebagainya yang bertujuan agar sumber daya manusia lebih terampil dan inovatif serta memiliki kualitas yang mempuni dibidangnya masing-masing.<sup>8</sup>

Perlindungan terhadap hak-hak pekerja dalam hal adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak kemudian tidak diberikannya uang pesangon oleh perusahaan telah diatur sebagaimana Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ketenagakerjaan mengakomodir semua hal yang berkaitan dengan kepentingan pekerja dan perusahaan, oleh karena itu tidak dibenarkan lagi perusahaan yang memberikan upah dibawah upah yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan waktu untuk pekerjaan juga telah diatur sedemikian rupa, namun masih ada juga perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan sebagaimana yang telah diatur di dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003.<sup>9</sup>

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 3 UU No. 13 tahun 2003. Menyebutkan setiap orang yang ada hubungan kerja dengan orang lain maupun perusahaan kemudian akibat adanya hubungan kerja tersebut dianya mendapatkan upah tiap bulannya baik dalam bentuk uang atau dalam bentuk yang

---

<sup>8</sup> B. Siswanto Sastrohadwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif Dan Operasional*, Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2005, hlm 1

<sup>9</sup> Erman Rajagukguk, *Peranan Hukum di Indonesia : Menjaga Persatuan, Memulihkan Ekonomi dan Memperluas Kesejahteraan Sosial*, Universitas Indonesia Jakarta, 2000, hlm, 14

lainnya.<sup>10</sup> Kemudian di dalam Pasal 1 angka 2 disebutkan setiap orang yang memiliki kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan guna menghasilkan sesuatu untuk kebutuhannya pribadi dan atau orang lain.<sup>11</sup>

Terkait adanya hubungan yang mengikat antara pekerja dan pengusaha tentunya tidak akan pernah luput dari yang namanya perselisihan terhadap hak-hak pekerja,<sup>12</sup> perselisihan yang berkaitan dengan kepentingan,<sup>13</sup> perselisihan antara serikat pekerja yang ada di perusahaan serta perselisihan dalam hal terjadinya pemutusan hubungan pekerjaan. Pengakhiran terhadap hubungan pekerjaan yang terjadi baik karena kesalahan pekerja maupun karena pengusaha tentunya akan memiliki dampak yang sangat tidak baik bagi pekerja itu sendiri. Hal ini dapat dilihat bahwasanya akibat yang ditimbulkan dari berakhirnya hubungan pekerjaan akan sangat berdampak bagi pekerja itu sendiri yang mana pekerja akan kesulitan dalam hal pencarian pekerjaan yang baru, kemudian kedudukan pekerja dalam segi ekonomi sangat lah lemah ditambah lagi adanya pengusaha yang tidak memberikan hak-hak pekerja.<sup>14</sup>

Kemudian pengakhiran hubungan pekerjaan menurut pendapat Imam Soepomo yakni<sup>15</sup> :

---

<sup>10</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perbankan*, Jakarta, Djambatan, 1974, hlm 6.

<sup>11</sup> Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>12</sup> Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena kelalaian atau ketidak patuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatis yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Rukiyah L. Darda Syahrizal, *Undang-undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*, Jakarta, Dunia Cerdas, 2013, hlm 228

<sup>13</sup> Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai perbuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. *Ibid*, hlm 230

<sup>14</sup> Zainan Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2004, hlm 173-174.

<sup>15</sup> *Ibid*. hlm 174-175

“Pengakhiran suatu hubungan pekerjaan antara pekerja dan pengusaha merupakan awal dari segala pemutusan, awal dari adanya suatu pekerjaan kemudian ketiadaan kemampuan untuk membiayai kehidupan keluarganya baik sandang, pangan dan papannya”.

Akibat adanya pengakhiran kontrak kerja yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja, merupakan awal dari adanya perselisihan, tentunya proses yang mesti ditempuh terlebih dahulu dilakukannya mediasi dan konsolidasi. Tahapan mediasi dan konsolidasi merupakan syarat untuk mengajukan gugatan kepada institusi pengadilan. Jika tahapan mediasi dan konsolidasi tidak ditemukan kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka jalan terakhir yakni dengan melayangkan gugatan. Akan tetapi apabila tahapan mediasi dan konsolidasi tidak pernah ditempuh maka pengadilan akan menolaknya suatu gugatan yang masuk tanpa adanya proses tersebut Pasal 83 ayat 1 UU No. 2 tahun 2004.<sup>16</sup>

Kemudian jika pemeriksaan perkara yang ditangani oleh majelis hakim telah selesai akan dilanjutkan dengan musyawarah majelis hakim guna mengambil suatu keputusan tentang perkara yang ditanganinya Pasal 178 HIR, Pasal 189 RBG. Dalam hal suatu perkara telah dianggap selesai jika telah ditempuh proses jawab menjawab dan kesimpulan baik dari pihak penggugat maupun tergugat Pasal 121

---

<sup>16</sup> *Ibid*, hlm. 97

HIR, Pasal 113 Rv, Pasal 115 Rv. Apabila tahapan demi tahapan ini telah dijalankan selanjutnya akan diambil putusan yang dibacakan terbuka untuk umum.<sup>17</sup>

Menurut R Subekti pemeriksaan suatu perkara atau sengketa perdata maupun sengketa pidana diakhiri dengan sebuah putusan atau ponis. Hakim pengadilan dalam putusannya menetapkan hubungan hukum antara para pihak yang bersengketa.<sup>18</sup> Apabila dari hasil pemeriksaan perkara penggugat dapat membuktikan semua dalil-dalil gugatannya ataupun sebagian dalil gugatannya maka, Hakim yang memeriksa perkara tersebut dalam amar putusannya akan mengabulkan gugatan untuk seluruhnya ataupun sebahagian.<sup>19</sup>

Suatu putusan yang telah dibacakan kemudian tidak ada upaya hukum yang ditempuh oleh pihak yang dikalahkan, terhadap putusan tersebut memiliki kekuatan hukum tetap (*Inkracht*). Dengan adanya suatu putusan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap tersebut ternyata ada juga pihak-pihak yang dikalahkan tidak mau untuk menjalankan putusan tersebut atau tidak menerima kekalahannya.<sup>20</sup> Meskipun pekerja atau buruh telah menang di pengadilan dan pengusaha diperintahkan untuk membayarkan hak-hak pekerja akan tetapi banyak sekali pengusaha yang tidak bersedia memberikan hak-hak pekerja. Salah satu putusan perkara PHI Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr jo Nomor 220 K/Pdt.Sus-PHI/2017, dimana terhadap perkara tersebut telah memiliki kekuatan hukum tetap. Akan tetapi terhadap pelaksanaan putusan sampai dengan saat ini tidak dilaksanakan oleh pihak yang dikalahkan, dalam hal ini PT Mekarsari Alam

---

<sup>17</sup> M. Yahya Harahap, *Ibid*, hlm. 797

<sup>18</sup> R Subekti, *Hukum Pembuktian, Pradnya Paramita*, Jakarta, 2003, hlm. 67

<sup>19</sup> *Ibid*, hlm. 67

<sup>20</sup> Ugo, Pujiyo, *ibid*, hlm. 184

Lestari tidak membayarkan hak-hak para pekerja meskipun telah dilakukan teguran (*Aanmaning*) oleh Ketua Pengadilan Negeri Pekanbaru. Sehubungan dengan hal-hal yang telah penulis uraikan diatas, maka selanjutnya tertarik untuk mengangkat judul dalam penulisan karya ilmiah ini dengan judul skripsi **Kepastian Hukum Terhadap Pelaksanaan Putusan Perkara (PHI) Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Berdasarkan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.**

#### **B. Masalah Pokok**

1. Bagaimanakah kepastian hukum terhadap pelaksanaan putusan PHI yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap?
2. Apa saja kendala dalam pelaksanaan putusan PHI yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap?

#### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui kepastian hukum terhadap pelaksanaan putusan PHI yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
- b. Untuk mengetahui kendala dalam pelaksanaan putusan PHI yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

##### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Adapun manfaat teoriti dari penelitian ini tentunya sangat diharapkan menjadi referensi bagi peneliti lainnya kemudian dapat dijadikan sebagai acuan baik bagi akademisi maupun praktisi hukum dalam bidang hukum acara perdata khusus PHI.

- b. Adapun manfaat praktisnya dari hasil penelitian ini menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang PHI serta menjadi acuan untuk para pencari keadilan sekaligus menjadi pengalaman berharga bagi penulis guna pemecahan suatu persoalan hukum khususnya dibidang hukum acara perdata.

#### D. Tinjauan Pustaka

Berdasarkan penelusuran kepustakaan yang telah dilakukan, diketahui ada beberapa penelitian terdahulu berkenaan dengan tuntutan hak pekerja akibat adanya pemutusan hubungan kerja diantaranya :

1. Skripsi atas nama Muhammad Murtadho Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, tahun 2017 yang berjudul : Tuntutan Hak Akibat Pemutusan Hubungan Kerja di Dalam Perkara Nomor 24/Pdt-Sus/PHI/2016/PN.Pbr (Studi Kasus). Permasalahan yang diangkat adalah bagaimanakah tuntutan hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja di dalam perkara Nomor 24/Pdt-Sus/PHI/2016/PN.Pbr dan apakah pertimbangan hukum majelis hakim dalam memutus perkara Nomor 24/Pdt-Sus/PHI/2016/PN.Pbr).<sup>21</sup>
2. Skripsi atas nama Anggie Anggraeni Pritasari Fakultas Hukum Universitas Islam Riau tahun 2019 yang berjudul : Analisis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Oleh PT Wahana Otomitra Multiartha Tbk Cabang Pekanbaru Terhadap Pekerja Atas Penolakan Mutasi (Studi Kasus) Terhadap Putusan Perkara Nomor 95/Pdt-Sus-PHI/2017/PN.Pbr.

---

<sup>21</sup> Muhammad Murtadho, *Tuntutan Hak Akibat Pemutusan Hubungan Kerja di Dalam Perkara Nomor 24/Pdt-Sus/PHI/2016/PN.Pbr (Studi Kasus)*, Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, 2017

Permasalahan yang diangkat adalah bagaimana posisi kasus dalam perkara Nomor 95/Pdt-Sus-PHI/2017/PN.Pbr dan bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara Nomor 95/Pdt-Sus-PHI/2017/PN.Pbr).<sup>22</sup>

Selanjutnya landasan teoritis suatu upaya untuk mengidentifikasi teori hukum umum atau teori khusus, konsep-konsep hukum, aturan hukum, norma-norma dan lain-lainnya, oleh karena itu sangat penting kiranya dalam pembahasan permasalahan yang akan diteliti mengacu kepada teori-teori hukum yang ada. Dalam penulisan skripsi ini penulis akan menggunakan teori kepastian hukum guna menelaah lebih dalam berkaitan dengan permasalahan yang penulis teliti.

Kepastian merupakan suatu ketentuan yang telah ditetapkan.<sup>23</sup> Hukum secara hakiki harus jelas dan adanya rasa keadilan. Pasti dijadikan sebagai landasan atau pijakan karena akan dijadikan suatu pedoman. Oleh karena itu keadilan yang diterapkan dan dilaksanakan dengan ketentuan-ketentuan yang telah diatur maka hukum tersebut akan dapat dijalankan sebagaimana mestinya. Suatu kepastian hukum dan keadilan hukum bukan hanya semata tuntutan saja melainkan secara nyata mencirikan hukum itu sendiri. Hukum yang tidak adanya kepastian akan dipandang sebagai hukum yang teramat jelek di mata pencari keadilan dan akan dianggap bukanlah sebuah aturan yang mengikat. Inilah sifat dan pemahaman

---

<sup>22</sup> Anggie Anggraeni Pritasari, *Analisis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Oleh PT Wahana Otomitra Multiartha Tbk Cabang Pekanbaru Terhadap Pekerja Atas Penolakan Mutasi (Studi Kasus Terhadap Putusan Perkara Nomor 95/Pdt-Sus-PHI/2017/PN.Pbr)* Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, 2019

<sup>23</sup> C.S.T. Kansil, dkk, *Kamus Istilah Hukum*, Jala Permata Aksara, Jakarta, 2009, hlm, 385.

terhadap hukum tersebut.<sup>24</sup> Hukum itu merupakan suatu kumpulan peraturan yang mengikat bagi masyarakat baik berkenaan dengan tingkah laku dan tindakan yang dapat diambil dalam menjalankan pergaulan dan kehidupan sehari-hari di dalam masyarakat. Hukum itu juga sebuah paksaan yang dalam pelaksanaannya dapat berupa sanksi bagi pelanggarnya.<sup>25</sup> Suatu kepastian terhadap hukum adalah sebuah ciri dari hukum itu sendiri, terlebih terhadap sebuah aturan yang mengikat. Suatu hukum tanpa adanya kepastian akan tidak ada artinya dikarenakan tidak dapat dijadikan suatu pedoman untuk masyarakat *Ubi jus incertum, ibi jus nullum* (di mana tiada kepastian hukum, di situ tidak ada hukum).<sup>26</sup>

Pendapat Apeldoorn, tentang suatu kepastian hukum memiliki dua makna, satu hukum itu ditentukan terhadap hal yang kongkrit saja yakni orang-orang pencari keadilan memiliki rasa keingintahuan apa saja yang menjadi hukum khususnya, kedua suatu kepastian dari kesewenang-wenangan para aparat penegak hukum yang mana para pencari keadilan dapat terpenuhi keinginannya dan tidak merasa di zalimi oleh orang-orang atau aparat penegak hukum yang curang.<sup>27</sup>

Kemudian Jan Michel Otto memberikan suatu pendapatnya tentang Kepastian hukum berkenaan dengan aturan hukum itu sendiri dan juga dalam suatu kondisi tertentu sebagai berikut:<sup>28</sup>

---

<sup>24</sup> Shidarta, *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berfikir*, PT Revika Aditama, Bandung, 2006, hlm. 79-80.

<sup>25</sup> Sudikno Mertokusumo dalam H. Salim Hs, *Perkembangan Teori Dalam Ilmu Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010 hlm 24.

<sup>26</sup> *Ibid*, hlm. 82

<sup>27</sup> Shidarta, *Op.Cit*, hlm 82-83.

<sup>28</sup> Sulistyowati dkk, *Seri Unsur-unsur Penyusunan Bangunan Negara Hukum Kajian Sosio-Legal*, Pustaka Larasan, Universitas Indonesia, Jakarta, 2012, hlm. 122-123

1. Adanya aturan-aturan hukum yang konkrit dikeluarkan oleh pemerintah.
2. Atauran yang dikeluarkan pemerintah harus dipatuhi dan tidak melanggar aturan tersebut
3. Masyarakat mematuhi dan mentaati aturan hukum tersebut
4. Para penegak hukum tidak ada keberpihakan dan harus integritas dalam penerapan hukum tersebut
5. Suatu keputusan pengadilan harus dapat dijalankan dan dilaksanakan.

Suatu hukum yang diterapkan oleh para penegak hukum atau intitusi-institusi hukum dan dijalankannya tupoksi dan tugasnya masing-masing serta dapat menjamin kepastian terhadap pencari keadilan adapun tujuan dari pelaksanaan hukum itu sendiri adalah untuk kepentingan masyarakat pencari keadilan. Apabila kepastian hukum tidak ditegakkan tentunya akan meragukan bagi masyarakat pencari keadilan sehingga adanya ketidakpercayaan yang timbul di masyarakat terhadap institusi-institusi penegak hukum serta akan berdampak sangat luas dan akan mengakibatkan kekacauan.<sup>29</sup>

Di dalam kepastian hukum tersebut terdapat 4 (empat) hal maknanya yang saling keterkaitan, satu sebuah hukum positif yang dibuat dan telah diterbitkannya atau dikeluarkannya aturan yang berlaku dimasyarakat dalam bentuk undang-undang. Dua, hukum itu sesuai dengan fakta tidak hanya sebatas rumusan untuk menilai dalam hal ini dilaksanakan oleh pengadilan. Ketiga sebuah fakta tersebut mesti harus diperjelas untuk menghindari kesimpang siuran dan mengartikan maknanya dan mudah untuk dijalankan. Keempat undang-undang tidak mudah untuk dirobah dalam waktu yang singkat.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> M. Yahya harahap, *Pembahasan Permasalahan Dan Penerapan KUHP Penyidikan dan Penuntutan*, Sinar Grfika, Jakarta, 2002, hlm 76.

<sup>30</sup> Satjipto Rahardjo, *Hukum Dalam Jagat Ketertiban*, UKI Press, Jakarta, 2006, hlm 135-136.

Kepastian hukum itu sendiri merupakan hal yang sangat sulit untuk dicapai dikarenakan adanya faktor diluar hukum itu sendiri yang mempengaruhinya oleh karena itu Radbruch memberikan penjelasan mengenai kepastian hukum tepatnya berkaitan dengan aturan hukum itu sendiri.<sup>31</sup>

#### E. Konsep Operasional

Untuk memberikan arah dan tidak menimbulkan salah pengertian dalam penelitian penulisan skripsi ini maupun dalam pembahasannya lebih lanjut, akan dijelaskan terhadap batasan-batasan di dalam judul skripsi sebagai berikut:

Kepastian hukum merupakan suatu aturan yang jelas dan tegas yang berlaku di masyarakat.

Pelaksanaan putusan perkara adalah menjalankan atau melaksanakan putusan pengadilan secara paksa apabila salah satu pihak berperkara telah dikalahkan dan enggan untuk melaksanakan putusan secara sukarela (*vrijwillig, voluntary*).<sup>32</sup>

Perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha yang diawali dengan adanya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.

Pengadilan Negeri Pekanbaru merupakan tempat publik yang telah disediakan oleh pemerintah untuk menerima segala bentuk persoalan di masyarakat dan memiliki kewenangan untuk menyelesaikan dan memutus suatu perkara yang

---

<sup>31</sup> *Ibid*, hlm. 139

<sup>32</sup> M Yahaya Harahap, *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hlm. 6

diperiksa baik terhadap sengketa perburuhan, perbuatan melawan hukum, wanprestasi kriminal dan lain sebagainya.

Putusan Perkara Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr jo Nomor 220 K/Pdt.Sus-PHI/2017 merupakan putusan yang telah memiliki kekuatan hukum mengikat.

#### **F. Metode Penelitian**

Dalam penulisan skripsi ini maka penulis menggunakan metode penelitian hukum sosiologis yakni penelitian dilakukan langsung kelapangan, dalam hal ini pendekatan tersebut digunakan untuk menganalisis secara kualitatif tentang Kepastian Hukum Terhadap Pelaksanaan Putusan Perkara (PHI) Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Berdasarkan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Oleh karena itu, sesuai dengan masalah pokok yang dirumuskan, maka peneliti menyusun metode penelitian sebagai berikut.

##### **1. Jenis dan Sifat Penelitian**

Dilihat dari jenisnya penelitian ini digolongkan sebagai penelitian hukum sosiologis. Sedangkan dari sifatnya penelitian ini digolongkan pada penelitian deskriptif analitis, yaitu suatu penjabaran data dan informasi yang diperoleh dilapangan berdasarkan hasil wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait kemudian dihubungkan dengan peraturan perundang-undangan.

## 2. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada Kantor Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru.

## 3. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari obyek yang akan diteliti yang mempunyai karakteristik yang sama sebelumnya ditentukan terlebih dahulu berkenaan dengan penelitian.<sup>33</sup> Sedangkan menurut Bambang Sunggono populasi obyek yang sama serta ciri-ciri yang sama.<sup>34</sup> Responden merupakan orang yang akan memberikan tanggapan atas pertanyaan yang akan diajukan dalam penelitian ini.<sup>35</sup>

**Tabel I.1**  
**Populasi dan Responden**

Responden	Populasi	Persentase
Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru	1	100%
Pekerja	1	100%
Advokat	2	100%
Jumlah	4	100%

Sumber: Data Primer Olahan Tahun 2021

Guna memudahkan penulis untuk melakukan penelitian, sehingga penulis menentukan siapa saja yang dijadikan responden yang mana tujuannya agar dapat mewakili keseluruhan dari populasi yang ada.<sup>36</sup> Metode yang dipakai adalah *metode*

<sup>33</sup> Bambang waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2002, hlm. 44.

<sup>34</sup> Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo, Jakarta, 2005, hlm. 118

<sup>35</sup> *Ibid*, hlm. 119

<sup>36</sup> *Ibid*, hlm. 121

*sensus* dan *purposive* yang merupakan suatu cara pengambilan data terlebih dahulu menentukan kriteria tertentu oleh peneliti.

#### 4. Data dan Sumber Data

Sebagai sumber data dalam penelitian ini adalah :

##### a. Data Primer

Data primer adalah data utama yang diperoleh langsung melalui populasi dan responden yakni Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, para pekerja kemudian dari Advokat dengan cara wawancara langsung.

##### b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari buku-buku literatur yang mendukung dengan pokok masalah yang dibahas dan peraturan perundang-undangan, jurnal, skripsi, surat kabar, makalah seminar dan lain-lainnya.

#### 5. Alat Pengumpul Data

Sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah, Wawancara yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara penulis mengadakan tanya jawab secara langsung kepada siapa saja yang menjadi responden.

#### 6. Analisis Data

Sebelum penulis membahas data, terlebih dahulu penulis paparkan atau kemukakan beberapa kegiatan pendahuluan yaitu : Pertama sekali penulis mencoba mencari dan mengumpulkan semua data primer yaitu data utama yang penulis peroleh dari hasil wawancara dengan responden berupa

Putusan Perkara Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr jo Nomor 220 K/Pdt.Sus-PHI/2017. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka yang diperlukan, data tersebut seterusnya dikelompokkan sesuai dengan jenisnya masing-masing, baik data primer maupun data sekunder, Kemudian penulis melakukan pengolahan data dan langkah selanjutnya data tersebut penulis analisis dengan cara atau mempedomani Peraturan Perundang-undangan, hasil-hasil penelitian, jurnal, buku-buku, internet yang berkaitan dengan penelitian ini. Adapun Penarikan Kesimpulan berpedoman secara induktif yaitu menerapkan hal-hal yang khusus terlebih dahulu untuk seterusnya dihubungkan dalam bagian-bagiannya yang umum.



## BAB II

### TINJAUAN UMUM

#### A. Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

Sebelum masuk kedalam pembahasan lebih jauh mengenai apa itu perselisihan hubungan industrial terlebih dahulu akan dikemukakan berkenaan dengan hubungan industrial. Hubungan industrial adalah suatu hubungan yang terbentuk antara Pekerja dengan perusahaan dalam hal ini perusahaan memproduksi suatu barang atau jasa, kemudian pemerintah dalam hal ini mengeluarkan suatu produk hukum yakni Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>37</sup> Selanjutnya berkenaan dengan definisi tentang hubungan industrial juga dikemukakan oleh ahli hukum yang diantaranya :

Payaman J. Simanjuntak mengemukakan bahwasanya hubungan industrial merupakan hubungan yang terbentuk antara semua pihak yang terlibat atau yang berkepentingan dari proses memproduksi barang atau jasa di perusahaan. Yang bertujuan untuk menciptakan hubungan yang baik diantara para pihak tersebut guna tercapainya hasil produksi yang memuaskan.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Ugo, Pujiyo, *Op.Cit*, hlm. 3

<sup>38</sup> *Ibid*, hlm. 3

Yunus Shamad mengemukakan tentang hubungan industrial adalah suatu corak pergaulan atau sikap dan prilaku yang terbentuk antara pengusaha dan pekerja.<sup>39</sup>

Selanjutnya Muzni Tambuzai menyebutkan hubungan industrial pada intinya merupakan suatu pola hubungan yang terbentuk antara para pelaku produksi barang atau jasa dalam hal ini pekerja, pengusaha dan pemerintah.<sup>40</sup>

Adanya suatu hubungan kerja yang telah terbentuk antara pengusaha dan pekerja tentu saja tidak akan terlepas dari yang namanya ketidaksepahaman atau yang sering didengar yakni perselisihan hubungan industrial sebagaimana disebutkan dalam ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial menyebutkan bahwasanya perselisihan antara perusahaan dan pekerja terjadi diakibatkan adanya pelanggaran terhadap perjanjian kerja baik yang dilakukan pekerja atau yang dilakukan perusahaan. Oleh karena itu akibat adanya ketidaksesuaian yang terjadi antara perusahaan dan pekerja sehingga berdampak kepada hilangnya perkerjaan buruh, hal ini berdampak kepada kehidupan dan kebutuhan ekonomi pekerja. Oleh karena itu terkait persoalan ketenagakerjaan berkenaan dengan perselisihan hubungan kerja diakomodir oleh Undang-undang No 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian

---

<sup>39</sup> *Ibid*, hlm. 4

<sup>40</sup> *Ibid*

Perselisihan Hubungan Industrial mengakomodir beberapa perselisihan hubungan industrial diantaranya :<sup>41</sup>

1. Perselisihan Hak
2. Perselisihan Kepentingan
3. Perselisihan Pemutusan hubungan kerja
4. Perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan

Berikut akan dijelaskan secara rinci apa yang dimaksud dengan perselisihan dalam hubungan industrial sebagai berikut :

1. Perselisihan hak, merupakan perselisihan akibat salah satu hak pekerja atau haknya perusahaan tidak dipenuhi atau terdapat ketidaksepahaman berkenaan dengan penafsiran sebagaimana termuat dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.<sup>42</sup> Terhadap perselisihan hak ini merupakan perselisihan hukum dikarenakan perselisihan ini terjadi akibat adanya pelanggaran kesepakatan yang dibuat oleh para pihak, termasuk juga hal-hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.<sup>43</sup>

Contoh kasus : seorang buruh tanpa alasan yang jelas tidak lagi masuk kerja dalam kurun waktu selama (2) dua minggu berturut-turut maka

---

<sup>41</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Rajagrafindo Persada, Jakarta 2014, hlm. 120-121

<sup>42</sup> Lihat Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang perselisihan hubungan industrial

<sup>43</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta, Rajagrafindo Persada, 2005, hlm. 43

dalam hal ini perusahaan menganggap pekerja atau buruh telah terang-terangan mengundurkan diri sehingga perusahaan tidak lagi memanggil pekerja atau buruh untuk bekerja kembali. Namun sebaliknya pekerja atau buruh beranggapan hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan masih tetap berlanjut dikarenakan pekerja beranggapan perusahaan belum pernah memanggil pekerja atau buruh untuk kembali bekerja. Kemudian pada minggu ke (3) tiga para pekerja datang ke perusahaan untuk kembali bekerja sembari memberikan surat keterangan sakit dan dilanjutkan dengan meminta upah kepada perusahaan pada bulan berjalan, terhadap hal tersebut ditolak oleh perusahaan yang mana dalam hal ini perusahaan menganggap pekerja atau buruh telah mengundurkan diri, sementara pekerja malah menganggap masih berhak mendapatkan upah dikarenakan perusahaan tidak pernah melakukan pemanggilan. Dapat dilihat terhadap kasus diatas adanya ketidaktegasan dalam batasan atau aturan yang mengakibatkan timbulnya perselisihan.<sup>44</sup>

2. Perselisihan kepentingan, adalah suatu perselisihan yang timbul dikarenakan hubungan kerja, hal ini dikarenakan tidak adanya persesuaian antara pekerja dengan perusahaan diantaranya berkenaan dengan perjanjian kerja, syarat-syarat kerja maupun terhadap peraturan perusahaan.<sup>45</sup> Terhadap perselisihan kepentingan ini Imam Soepomo mengemukakan bahwasanya perselisihan antara pekerja dan perusahaan

---

<sup>44</sup> Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan "Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut UU No. 2 Tahun 2004 Disertai Contoh Kasus"*, Dss Publishing, 2016, hlm. 22

<sup>45</sup> Lihat Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang perselisihan hubungan industrial

dikarenakan adanya ketidakcocokan dalam hal terjadinya perubahan syarat-syarat kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan tidak mengakomodir keadaan para pekerja atau buruh.<sup>46</sup>

Contoh kasus : penyedia bus jemputan untuk karyawan untuk wilayah diluar kota atau pengadaan seragam kerja. Kedua contoh tersebut dianggap belum normatif selama tidak ada peraturan yang mengaturnya baik dalam peraturan perusahaan maupun dalam perjanjian kerja bersama yang mewajibkannya. Oleh karena itu perselisihan yang demikian dapat dilakukan secara mediasi atau konsiliasi.<sup>47</sup>

3. Dalam terjadinya PHK (pemutusan hubungan kerja) yang mana PHK terjadi akibat adanya ketidaksepahaman antara perusahaan dan pekerja sehingga terjadinya PHK oleh salah satu pihak sebagaimana termuat dalam Pasal 1 angka 4 Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Berkenaan dengan PHK ini sering kali terjadi yang mana dalam hal ini perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan dalih dan alasan menurut perusahaan sendiri. Pemutusan hubungan kerja tidak hanya dapat dilakukan oleh perusahaan saja akan tetapi para pekerja juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila perusahaan tidak menjalankan atau melaksanakan kewajibannya terhadap para pekerja sebagaimana yang telah disepakati baik dalam perjanjian kerja atau

---

<sup>46</sup> Lalu Husni. *Op.Cit*, hlm. 44

<sup>47</sup> Sehat Damanik, *Op.Cit*, hlm. 23

perusahaan berbuat tidak wajar sebagaimana telah ditentukan oleh undang-undang kepada para pekerja.<sup>48</sup>

4. Selanjutnya perselisihan antara serikat kerja dalam satu perusahaan yang sama hal ini disebabkan adanya ketidaksepahaman antara serikat pekerja berkenaan dengan anggota serikat, hak-hak para anggota serikat pekerja dan kewajiban serikat pekerja.<sup>49</sup>

Dari empat kategori perselisihan sebagaimana yang dikemukakan di atas, yang sering kali terjadi yakni pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja dan perselisihan tentang hak-hak para pekerja, sering kali hak-hak pekerja tidak terpenuhi akibat adanya kepentingan-kepentingan dari pengusaha, oleh karena itu apabila terjadi pemutusan hubungan kerja dan perselisihan tentang hak-hak para pekerja maka yang sangat dirugikan dalam hal ini adalah para pekerja itu sendiri. Untuk itu Undang-undang No 2 tahun 2004 telah mengakomodir semua permasalahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik secara non litigasi dan litigasi.<sup>50</sup> Terkait dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non litigasi ada beberapa pengertian yang harus dipahami yakni :

1. Mediasi hubungan industrial merupakan tahapan penyelesaian yang diinisiasikan oleh mediator yang tidak berpihak kepada salah satu pihak baik perusahaan maupun pekerja untuk menyelesaikan permasalahan

---

<sup>48</sup> R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Pustaka Setia, 2013, hlm. 292

<sup>49</sup> Lihat Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang perselisihan hubungan industrial

<sup>50</sup> *Ibid*, hlm. 122

antara perusahaan dengan pekerja terkait dengan perselisihan-perselisihan perusahaan dan pekerja maupun perselisihan antar serikat pekerja dengan cara musyawarah untuk menemukan jalan keluarnya.<sup>51</sup>

2. Mediator dalam penyelesaian hubungan industrial adalah seseorang pegawai yang telah ditunjuk berdasarkan ketentuan undang-undang dalam hal ini mediator yang dimaksud dapat dikategorikan mediator yang berada pada dinas ketenagakerjaan, adapun hasil dari mediasi yang dilakukan oleh mediator tersebut harus dituangkan dalam bentuk anjuran.<sup>52</sup>
3. Konsiliasi merupakan bentuk penyelesaian yang ditangani oleh konsiliator netral bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara perusahaan dengan para pekerja maupun antara serikat kerja.<sup>53</sup>
4. Konsiliator merupakan tugas baik seseorang atau lebih yang melakukan tugasnya untuk menyelesaikan perselisihan antara perusahaan dengan pekerja atau serikat kerja, kemudian harus mengeluarkan hasil dari tugasnya berupa anjuran tertulis yang diberikan kepada para pihak.<sup>54</sup>
5. Arbitrase merupakan suatu lembaga yang menyelesaikan permasalahan antara para pekerja dengan perusahaan lembaga ini merupakan lembaga diluar Pengadilan Hubungan Industrial, dan dalam hal penyelesaian melalui arbitrase terlebih dahulu telah dinyatakan dalam bentuk tertulis bahwasanya penyelesaian terhadap perselisihan antara pekerja dengan

---

<sup>51</sup> Lalu Husni, Op.Cit, hlm. 122

<sup>52</sup> *Ibid*, hlm. 122-123

<sup>53</sup> *Ibid*, hlm. 123

<sup>54</sup> *Ibid*

perusahaan diselesaikan melalui arbitrase adapun putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.<sup>55</sup>

6. Arbiter adalah seseorang atau lebih kemudian telah ditunjuk oleh para pihak untuk menyelesaikan perselisihan antara serikat pekerja untuk menyelesaikan perselisihan mereka, arbiter yang dapat menangani atau menyelesaikan perselisihan antara serikat pekerja ini telah mendapatkan ketetapan oleh menteri untuk memberikan atau mengeluarkan putusan yang berkenaan dengan perselisihan serikat pekerja, kemudian terhadap putusan yang dikeluarkan oleh arbiter mengikat para pihak dan bersifat final.<sup>56</sup>

**a. Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan (Perburuhan)**

Perselisihan yang terjadi antara para pekerja dengan perusahaan atau antara perusahaan dengan serikat pekerja, oleh karena itu perselisihan hubungan kerja dapat dibedakan antara perselisihan hak ataupun perselisihan kepentingan. Adapun perselisihan hak merupakan perselisihan yang timbul akibat tidak terpenuhinya hak yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan telah menyalahi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. sedangkan terhadap perselisihan kepentingan berkaitan dengan perubahan yang dilakukan oleh serikat pekerja terhadap syarat-syarat pekerja kemudian ditujukan kepada perusahaan.

---

<sup>55</sup> *Ibid*, hlm. 123

<sup>56</sup> *Ibid*, hlm. 123-124

Pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 136 sampai Pasal 149 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terlebih dahulu diselesaikan secara musyawarah mufakat antara perusahaan dengan pekerja. Apabila musyawarah mufakat tidak tercapai maka penyelesaian akan dilakukan melalui pengadilan sebelum adanya Undang-undang No 2 tahun 2004 maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial tetap berpedoman pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per. 51 Men/1994 tentang Tata Tertib Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah dan Undang-undang No. 22 tahun 1957.

### 1. Penyelesaian Melalui Bipartit<sup>57</sup>

Proses penyelesaian secara bipartit dapat dilakukan antara perusahaan dengan pekerja, serikat pekerja dengan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas apakah perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara. Sedangkan pihak-pihak yang melakukan proses bipartit mencari solusi untuk menyelesaikan perselisihan antara mereka dalam hal ini tidak boleh ada keterlibatan pihak lain dalam bipartit tersebut, kemudian apabila penyelesaian secara bipartit tidak menemukan kata sepakat maka harus hasil dari bipartit harus dicatatkan. Kemudian salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan kepada instansi yang berwenang untuk itu yakni dinas ketenagakerjaan.

---

<sup>57</sup> Adrian Sutedi. *Op.Cit*, hlm.108-110

## 2. Penyelesaian melalui Mediasi<sup>58</sup>

Apabila proses bipartit tidak menemukan kata sepakat antara perusahaan dengan pekerja, maka pihak-pihak dapat mencatatkan atau menempuh upaya penyelesaian kepada instansi dinas ketenagakerjaan yang masuk dalam wilayah hukum para pihak. Adapun tujuannya agar perselisihan yang terjadi antara perusahaan dengan pekerja atau antara serikat pekerja dapat terselesaikan dengan proses mediasi yang di tengahi oleh mediator yang ada pada dinas ketenagakerjaan. Sebagaimana ketentuan Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 Undang-undang No. 2 tahun 2004. Adapun syarat seorang mediator sebagai berikut :

- a) Beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa
- b) Berkewarganegaraan indonesia
- c) Sehat jasmani dan rohani
- d) Menguasai semua peraturan berkenaan dengan ketenagakerjaan
- e) Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela
- f) Minimal pendidikan strata satu
- g) Syarat lain yang ditetapkan oleh menteri.

Dikarenakan mediator merupakan Aparatur Sipil Negara, maka selain syarat-syarat yang telah ditentukan oleh undang-undang juga sangat dipertimbangkan ketentuan yang berkenaan dengan Pegawai Negeri Sipil.

---

<sup>58</sup> *Ibid.*, hlm 110-112

### 3. Penyelesaian melalui Konsiliasi<sup>59</sup>

Penyelesaian perselisihan yang digunakan dengan metode konsiliasi ini langsung ditangani oleh konsiliator, para pihak dalam hal ini baik para pekerja maupun serikat pekerja yang berselisih dapat memilih tata cara penyelesaian antara mereka salah satunya yakni dengan menggunakan jasa konsiliator tersebut Pasal 17 sampai dengan Pasal 28 UU No. 2 tahun 2004 mengatur dengan jelas penyelesaian melalui konsiliasi sebagai berikut:

- a) Dalam Pasal 17 disebutkan bahwasanya apabila para pihak melakukan penyelesaian perselisihan dengan cara konsiliasi maka konsiliator adalah orang yang terdaftar dan bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan. Adapun perselisihan yang dapat diselesaikan melalui konsiliasi yakni PHK dan perselisihan serikat pekerja. Yang perlu diperhatikan yakni konsiliasi dilakukan dalam wilayah tempat pekerja bekerja.
- b) Selanjutnya dalam Pasal 18 ayat 1 penyelesaian perselisihan yang ditangani oleh konsiliator baru dapat dilakukan dengan syarat harus diajukan oleh para pihak secara tertulis dan ditujukan kepada konsiliator kemudian disepakati oleh para pihak konsiliator yang ditunjuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat 3.
- c) Konsiliator harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
  - 1) Beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa
  - 2) Berkewarganegaraan Indonesia
  - 3) Minimal umur 45 tahun

---

<sup>59</sup> H.R.Abdussalam.*Op, cit* hlm 161

- 4) Minimal pendidikan strata satu
- 5) Sehat jasmani dan rohani
- 6) Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela
- 7) Berpengalaman minimal 5 tahun dibidang industrial
- 8) Mengusai aturan ketenaga kerjaan
- 9) Syarat lain yang ditetapkan oleh menteri

#### 4. Penyelesaian melalui Arbitrase<sup>60</sup>

Mekanisme penyelesaian yang dilakukan dengan cara menggunakan lembaga arbitrase, penyelesaian perselisihan yang dapat diajukan ke arbitrase yakni Perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antara serikat kerja dengan syarat telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan bahwasanya apabila terjadi perselisihan maka akan diselesaikan secara arbitrase hal ini telah diatur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 sampai dengan Pasal 54:

Adapun perkara yang dapat diselesaikan melalui badan arbitrase berkenaan dengan ketenagakerjaan yakni adanya ketidak sepahaman terhadap perubahan syarat-syarat kerja yang ditentukan oleh perusahaan yang mana sebelumnya syarat-syarat tersebut telah dituangkan dalam perjanjian kerja kemudian perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang sama berkenaan dengan keanggotaan serikat pekerja. Arbiter yang dapat untuk memeriksa dan menangani perkara yang telah diajukan oleh pihak-pihak yang berperkara yakni arbiter yang telah ditunjuk dan ditetapkan menteri sedangkan

---

<sup>60</sup> *Ibid*, hlm 165

untuk wilayah kerjanya meliputi seluruh wilayah Indonesia, syarat-syarat untuk menjadi seorang arbiter sebagaimana ketentuan Pasal 31 ayat 1 yakni:

- a) Beriman dan bertakwa terhadap tuhan yang maha esa
- b) Cakap melakukan tindakan hukum
- c) Warga negara Indonesia
- d) Pendidikan sekurang-kurangnya strata satu
- e) Berumur sekurang-kurangnya 45 tahun
- f) Berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter
- g) Menguasai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitare
- h) Memiliki pengalaman dibidang hubungan industrial sekurang-kurangnya lima tahun

#### **5. Pengadilan Hubungan Industrial<sup>61</sup>**

Jika tidak adanya kata sepakat dalam penyelesaian perselisihan kedua belah pihak melalui mekanisme penyelesaian konsoliasi dan arbitrase, untuk itu upaya selanjutnya mediasi yang dilakukan oleh pejabat yang berwenang untuk itu yakni mediator pada dinas ketenagakerjaan. Setelah melalui proses tripartit tersebut dengan dikeluarkannya anjuran oleh mediator diajukanlah gugatan pada pengadilan hubungan industrial pada lingkungan peradilan umum. Dalam proses penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial dikenal dengan asas cepat, tepat, adil dan biaya murah, adapun perselisihan yang nominalnya dibawah 150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah) ditanggung oleh negara biaya perkara yang ditimbulkan dalam perkara tersebut, namun apabila perselisihan antara perusahaan dengan pekerja diatas 150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah) maka ditanggung oleh

---

<sup>61</sup> *Ibid.*, hlm. 128-133.

pihak yang dikalahkan atau para pihak yang berperkara. Selanjutnya terhadap upaya hukum dalam perkara hubungan industrial tidak ada upaya hukum banding, dari putusan pada tingkat pertama upaya hukum yang dapat dilakukan adalah kasasi terkait dalam perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja. Terhadap perselisihan antar serikat pekerja maka putusan pada tingkat pertama merupakan putusan terakhir dan tidak ada upaya hukum selain putusan tingkat pertama.

### **B. Tinjauan Umum Tentang Eksekusi**

Eksekusi merupakan tindakan yang diambil atau dilaksanakan oleh Ketua Pengadilan atas permohonan pihak yang dimenangkan dalam suatu perkara. Lebih tepatnya eksekusi merupakan upaya dari pihak yang menang agar pihak yang dikalahkan melaksanakan putusan sebagaimana yang telah diputus oleh pengadilan. Prosedur eksekusi diatur dalam Pasal 195 sampai dengan Pasal 200 Rbg. Secara umum eksekusi merupakan pelaksanaan suatu putusan hakim atau menjalankan putusan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap.

Ada beberapa pendapat pakar hukum di Indonesia berkenaan dengan eksekusi tersebut diantaranya R. Subekti mengemukakan “Eksekusi atau pelaksanaan putusan terhadap pihak yang dikalahkan agar dapat melaksanakan isi putusan dengan sukarela apabila pihak yang dikalahkan tidak bersedia melaksanakan isi putusan dengan sukarela maka akan dimintakan upaya paksa yang dimiliki oleh Pengadilan.”<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> Mochammad Djais, *Pikiran Dasar Hukum Eksekusi*, Semarang Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, 2000, hlm. 12

Sedangkan pendapat yang serupa dengan pendapat di atas yakni Pendapat Retno Wulan Sutantio dan Iskandar Oeripkartawinata mengemukakan “Eksekusi merupakan suatu tindakan paksa yang dilakukan oleh pengadilan kepada pihak yang dikalahkan yang tidak bersedia melaksanakan isi putusan.”<sup>63</sup>

Pendapat yang serupa juga diungkapkan oleh Sudikno Mertokusumo “ eksekusi adalah suatu realisasi dari pihak yang dikalahkan untuk melaksanakan isi putusan agar pihak yang dikalahkan dapat memenuhi prestasinya sebagaimana termuat dalam putusan.”<sup>64</sup>

Dari ketiga pendapat hukum sebagaimana di atas merupakan langkah atau upaya agar dilaksanakannya putusan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, selanjutnya R. Soepomo mengemukakan bahwasanya “menjalankan suatu putusan hakim sama halnya dengan eksekusi. Dalam hal proses eksekusi juga diatur cara dan syarat-syarat agar pihak yang dikalahkan melaksanakan putusan apabila pihak yang dikalahkan tdiak bersedia menjalankan isi putusan maka ada upaya paksa yang dapat diambil oleh pengadilan yakni dengan cara menggunakan alat negara untuk menyita atau mengambil barang-barang milik pihak yang dikalahkan.”<sup>65</sup>

Kemudian M. Yahya Harahap, mengatakan bahwasanya “Eksekusi merupakan suatu tindakan hukum atas permohonan yang dilakukan oleh pihak yang dimenangkan terhadap pihak yang dikalahkan, hal ini juga proses dari lanjutan pemeriksaan perkara yang telah memiliki kekuatan hukum yang mengikat. Dengan

---

<sup>63</sup> Retnowulan Sutantio dan Iskandar Oeripkartawinata, *Hukum Acara Perdata Dalam Teori dan Praktek*, Bandung, Mandar Maju, 1989, hlm. 130

<sup>64</sup> Sidikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Yogyakarta, Liberty, 1989, hlm. 206

<sup>65</sup> Soetarwo Soemowidjoyo, *Eksekusi oleh PUPN*, Pusat Pendidikan dan Latihan Keuangan, Balai Pendidikan dan Latihan Keuangan, Departemen Keuangan Republik Indonesia, 1995, hlm. 7

demikian eksekusi merupakan tindak lanjut dari keseluruhan proses hukum perkara yang telah dijalankan sebelumnya dalam hal perkara perdata. Adapun tata cara proses pelaksanaan eksekusi diatur secara khusus dalam Rbg dan HIR sebagaimana ketentuan hukum acara perdata.<sup>66</sup> Dari beberapa pendapat hukum berkenaan dengan pengertian eksekusi secara umum sebagaimana yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli hukum di Indonesia sebagaimana di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwasanya eksekusi hanya terbatas pada pelaksanaan menjalankan putusan hakim yang telah memiliki kekuatan hukum yang mengikat akan tetapi eksekusi tidak hanya terbatas dari pelaksanaan putusan hakim semata akan tetapi terdapat juga suatu tindakan atau upaya paksa yang dimiliki oleh pengadilan untuk memerintahkan kepada pihak yang kalah agar menjalankan atau melaksanakan putusan hakim tersebut.

Pendapat yang berbeda dikemukakan juga oleh Mochammad Dja'is, dalam hal ini Mochammad Dja'is mengemukakan bahwasanya : “eksekusi tidak hanya terbatas pada pelaksanaan putusan hakim yang telah memiliki kekuatan hukum yang mengikat akan tetapi eksekusi juga tahapan upaya paksa untuk merealisasikan agar debitur mau melaksanakan kewajibannya. Dari pendapat tersebut jelas eksekusi tidak hanya terpaku pada pelaksanaan putusan hakim semata akan tetapi dapat juga dikatakan sebagai proses dalam penyelesaian sengketa hukum.<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup> M. Yahya Harahap, *Op. Cit*, hlm. 1

<sup>67</sup> Mochammad Djais, *Op.Cit*, hlm. 6

Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh para ahli hukum di Indonesia berkenaan dengan pemahaman tentang eksekusi dapat ditarik suatu kesimpulan bahwasanya eksekusi tidak hanya terbatas pada pelaksanaan putusan hakim yang telah memiliki kekuatan hukum yang mengikat semata, akan tetapi eksekusi juga dapat dimaknai satu upaya paksa dari kreditor kepada debitor yang tidak bersedia melaksanakan kewajiban secara sukarela. Dengan demikian dapat kita ketahui bahwasanya eksekusi tidak hanya terbatas pada pelaksanaan putusan yang telah memiliki kekuatan hukum yang mengikat semata, tujuan pelaksanaan putusan merupakan kewajiban dari pihak yang dikalahkan untuk merealisasikan isi putusan hakim. Eksekusi secara luas dapat dimaknai suatu realisasi tuntutan hak dari salah satu pihak.

#### **a. Dasar Hukum Eksekusi**

Proses eksekusi merupakan rangkaian dari pemeriksaan lanjutan perkara yang dilakukan oleh Pengadilan atas permohonan yang diajukan oleh pihak yang dimenangkan dalam proses perkara tersebut. Dengan demikian eksekusi merupakan langkah hukum yang diambil oleh pihak yang menang berperkara agar pihak yang dikalahkan bersedia untuk melaksanakan isi putusan tersebut.<sup>68</sup>

Selanjutnya tata cara pengaturan eksekusi diatur tersendiri dalam HIR/Rbg sebagaimana termuat dalam Pasal 195 dan Pasal 224 HIR untuk Jawa dan Madura, sedangkan untuk diluar Jawa dan Madura diatur dalam Pasal 206 dan Pasal 258 Rbg. Ketentuan tersebut sampai dengan saat ini masih efektif berlaku dalam proses pelaksanaan eksekusi, terdapat juga beberapa ketentuan yang termuat dalam

---

<sup>68</sup> M. Yahya Harahap, *Op.Cit*, hlm. 2

HIR/Rbg yang tidak efektif untuk diberlakukan seperti Pasal 209 sampai 223 HIR atau Pasal 242 sampai Pasal 257 Rbg yang mengatur tentang “sandera” (*gijzeling*), sudah tidak efektif untuk diperlakukan.<sup>69</sup>

Kemudian di dalam HIR/Rbg juga terdapat aturan yang mengatur tentang putusan serta merta sebagaimana diatur dalam Pasal 180 HIR dan Pasal 191 Rbg, putusan serta merta ini merupakan tindakan atau upaya pelaksanaan putusan yang didahulukan meskipun belum memiliki kekuatan hukum yang mengikat (*uitvoerbaar bij voorraad*) atau *provisionally enforceable (to have immediate effect)*.<sup>70</sup>

Sebagaimana pasal-pasal yang mengatur tentang eksekusi diatas juga tidak terlepas dari peraturan-peraturan lainnya seperti asas-asas hukum, yurisprudensi dan juga praktek peradilan yang merupakan salah satu pemecah persoalan yang timbul secara konkrit. Salah satu contoh dalam hal persoalan eksekusi terhadap barang hipotik atau hak tanggungan sebagaimana yang diatur dalam KUHPerdara dan juga Undang-undang Pokok Agraria No. 5 tahun 1960, Undang-undang No. 4 tahun 1996 tentang Hak Tanggungan, selanjutnya juga tidak terlepas dari peraturan berkenaan dengan lelang sebagaimana diatur dalam peraturan lelang No. 189 tahun 1908 Vendu Reglement St. 1908/No. 189.<sup>71</sup>

---

<sup>69</sup> *Ibid*, hlm. 2

<sup>70</sup> *Ibid*, hlm. 5

<sup>71</sup> *Ibid*

## b. Istilah Eksekusi

Beberapa pembakuan berkenaan dengan eksekusi untuk memaknai eksekusi agar tidak berlebihan maka para ahli hukum di Indonesia mengemukakan sebagai berikut:<sup>72</sup>

1. Pendapat pertama dikemukakan R Subekti, yang mengemukakan bahwasanya eksekusi merupakan pelaksanaan suatu putusan agar dapat dijalankan.
2. Pendapat kedua senada dengan pendapat R Subekti, Retnowulan Sutantio juga mengemukakan melaksanakan atau menjalankan putusan.

Dari kedua pendapat ahli hukum tersebut dapat dijadikan suatu perbandingan, bahkan hampir semua ahli hukum yang mengemukakan bahwasanya eksekusi adalah suatu pelaksanaan suatu putusan yang telah memiliki kekuatan hukum yang mengikat, sehingga kata-kata eksekusi yang merupakan sebuah upaya yang dimohonkan oleh pihak yang dimenangkan dalam satu perkara bertujuan agar pihak yang kalah selama ini tidak menjalankan putusan hakim secara sukarela dapat menggunakan kekuatan pengadilan untuk melaksanakan isi putusan tersebut. Oleh karena itu penyebutan kata-kata eksekusi sudah sesuai dengan ketentuan peraturan yang mengatur tentang eksekusi menjalankan putusan (*ten uitvoer legging van vonnissen*). Melaksanakan atau menjalankan putusan hakim merupakan langkah konkrit terhadap isi putusan tersebut, adapun upaya paksa adalah tindakan yang

---

<sup>72</sup> *Ibid*, hlm.5

dilakukan pengadilan apabila pihak yang kalah tidak bersedia menjalankan atau melaksanakan isi putusan dengan cara menggunakan kekuatan umum.

Menjalankan putusan atau pelaksanaan putusan merupakan istilah yang sudah tepat dari eksekusi itu sendiri, untuk itu penggunaan kata pelaksanaan putusan tidak boleh disamakan dengan kata-kata pelaksanaan eksekusi atau kata yang lebih tepatnya yakni pada saat sekarang ini yakni menjalankan eksekusi (*legal term*).<sup>73</sup>

### c. Asas Eksekusi

Terdapat beberapa asas-asas yang umum dalam eksekusi yang mesti diketahui antara lain :<sup>74</sup>

1. Melaksanakan atau menjalankan suatu putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang mengikat
  - a) Untuk menjalankan eksekusi pada dasarnya yang dapat dilakukan upaya eksekusi yakni pada putusan yang telah memiliki kekuatan hukum yang mengikat (*inkracht van gewijsde*), terhadap putusan tersebut sudah bisa dijalankan. Untuk itu pada dasarnya putusan yang dapat dieksekusi yakni:
    - 1) Suatu putusan yang telah memiliki kekuatan hukum yang mengikat.
    - 2) Dikarenakan putusan yang memiliki kekuatan hukum yang mengikatlah yang memiliki wujud dari kepastian untuk dilaksanakannya putusan tersebut dan telah memiliki kepastian antara para pihak yang berperkara.
    - 3) Telah adanya kepastian tentang suatu permasalahan dari pihak yang berperkara. Dan harus ditaati oleh para pihak serta dipenuhi oleh pihak yang dikalahkan.
    - 4) Adapun terhadap pihak yang dikalahkan mesti menaati dan memenuhi semua amar putusan yang telah ditetapkan oleh pengadilan dengan cara melaksanakan isi putusan dengan sukarela

---

<sup>73</sup> *Ibid*, hlm. 6

<sup>74</sup> *Ibid*

apabila tidak dapat dilaksanakan secara sukarela maka akan dilakukan upaya paksa oleh pengadilan.

Jika dalam suatu putusan pihak yang dikalahkan masih melakukan upaya hukum baik upaya hukum banding maupun upaya hukum kasasi maka terhadap putusan tersebut belumlah memiliki kekuatan hukum yang mengikat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1917 KUHPerdara. Terhadap hal ini juga disebutkan dalam yurisprudensi Mahkamah Agung dalam Putusan MA No. 1043 K/Sip/1971.<sup>75</sup>

Upaya eksekusi merupakan suatu langkah hukum atau upaya yang dimohonkan oleh pihak yang dimenangkan agar pihak yang dikalahkan melaksanakan putusan, dengan menggunakan kekuatan pengadilan untuk memanggil pihak yang telah dikalahkan tersebut. Oleh karena itu suatu putusan yang belum memiliki kekuatan hukum yang mengikat maka upaya hukum eksekusi yang dimohonkan oleh pihak yang dimenangkan tidak dapat dilaksanakan. Upaya tersebut baru dapat dilakukan apabila telah ada putusan yang memiliki kekuatan hukum yang mengikat terhitung dari :

- a) Setelah adanya pemberitahuan terhadap putusan atau 14 hari waktu yang telah diberikan kepada pihak yang dikalahkan untuk melakukan upaya hukum.
- b) Sampai dengan waktu yang telah ditentukan pihak yang kalah tidak melakukan upaya hukum, kemudian tidak juga mematuhi isi putusan dan melaksanakan secara sukarela.

---

<sup>75</sup> *Rangkuman Yurisprudensi MA II (RY MA II)*, hlm 271

Dengan demikian eksekusi dapat dimaknai untuk menjalankan suatu putusan yang telah *inkracht*, menjalankan suatu putusan yang telah memiliki kekuatan hukum yang mengikat dapat dilakukan dengan menggunakan kekuatan pengadilan apabila pihak yang kalah tidak bersedia secara sukarela untuk menjalankan isi putusan. Adapun pelaksanaan putusan diatur sebagaimana termuat dalam Pasal 195 HIR dan Pasal 206 RBG.<sup>76</sup>

2. Terhadap asas umum terdapat juga pengecualian diantaranya :

Pengecualian terhadap asas umum yang dibenarkan oleh undang-undang guna menjalankan suatu putusan yang telah memiliki kekuatan hukum yang mengikat sebagai berikut :<sup>77</sup>

- a) Putusan yang dijalankan terlebih dahulu sebagaimana tercantum dalam Pasal 180 ayat 1 HIR dan Pasal 191 ayat 1 RBG.
- b) Pelaksanaan putusan provisi.
- c) Adanya perdamaian antara para pihak yang dituangkan dalam bentuk akta.
- d) Pelaksanaan eksekusi terhadap Grosse Akta.
- e) Dan Pelaksanaan eksekusi terhadap hak tanggungan.

3. Suatu putusan yang tidak dijalankan dengan cara sukarela

Pelaksanaan putusan dapat dilaksanakan atau upaya tersebut dapat dilakukan jika pihak yang kalah tidak bersedia untuk memenuhi isi putusan secara sukarela. Ketidakmauan pihak yang kalah untuk menjalankan isi putusan hakim

---

<sup>76</sup> *Ibid*, hlm. 8

<sup>77</sup> *Ibid*, hlm. 9

berdampak kepada upaya paksa yang dimohonkan oleh pihak yang dimenangkan kepada ketua pengadilan.<sup>78</sup>

4. Suatu putusan bersifat kondemnatoir

Putusan yang bersifat kondemnator yaitu salah satu amar putusannya bersifat atau ada unsur penghukuman<sup>79</sup> kepada pihak yang dikalahkan, apabila diktum atau amar putusannya tidak ada unsur penghukuman maka terhadap putusan tersebut tidak dapat dilakukan eksekusi (noneksekutabel).

5. Pelaksanaan putusan atas perintah Ketua Pengadilan

Pelaksanaan putusan atas perintah Ketua Pengadilan diatur khusus di dalam Pasal 195 HIR dan Pasal 206 Rbg, dalam pasal tersebut terdapat beberapa hal yang mesti dipahami antara lain :

- a) Dalam pelaksanaan putusan harus jelas Pengadilan mana yang memiliki kewenangan untuk menjalankan eksekusi terhadap putusan yang telah memiliki kekuatan hukum yang mengikat di antaranya:
  - 1) Pada pengadilan tempat diajukannya gugatan dan,
  - 2) Pada pengadilan negeri diputusnya perkara yang diperiksa pada tingkat pertama.
- b) Pelaksanaan eksekusi hanya diberikan kepada pengadilan negeri tempat diperiksa dan diputusnya suatu perkara perdata umumnya
- c) Pelaksanaan eksekusi dibawah perintah Ketua Pengadilan Negeri

---

<sup>78</sup> *Ibid*, hlm. 12

<sup>79</sup> R. Subekti, *Hukum Acara Perdata*, Jakarta, BPHN, 1977, hlm. 128

#### d. Jenis-jenis Eksekusi

Pendapat M. Yahya Harahap berkenaan dengan eksekusi yakni bertujuan untuk dilaksanakannya suatu putusan sebagaimana yang termuat di dalam diktum atau amar putusan pengadilan. Sasaran yang dituju dalam upaya eksekusi agar pemenuhan terhadap isi putusan atau diktum putusan dilakukan dalam bentuk suatu tindakan yang nyata arau riil agar pihak yang dikalahkan melaksanakan isi putusan pengadilan, hal ini dapat juga disebut sebagai eksekusi riil. Dalam hal isi putusan memerintahkan untuk melakukan pembayaran sejumlah uang kepada pihak yang dimenangkan maka dapat juga disebut sebagai eksekusi pembayaran uang.<sup>80</sup>

Pendapat selanjutnya juga dikemukakan oleh Retno Wulan Sutantio dan Iskandar Oeripkartawinata tentang jenis eksekusi diantaranya:<sup>81</sup>

1. Pelaksanaan eksekusi melakukan pembayaran sejumlah uang sebagaimana diatur dalam Pasal 196 HIR.
2. Pelaksanaan eksekusi yang menghukum untuk melakukan sesuatu perbuatan sebagaimana diatur dalam Pasal 225 HIR.
3. Pelaksanaan eksekusi riil pada dasarnya eksekusi riil tidak ada diatur dalam ketentuan hukum acara perdata.

Sudikno Mertokusumo, membagi beberapa bentuk jenis eksekusi yang dapat dilakukan diantaranya:<sup>82</sup>

---

<sup>80</sup> M. Yahya Harahap, *Op. Cit*, hlm 23

<sup>81</sup> Retno Wulan Sutantio dan Iskandar Oeripkartawinata, *Op.Cit*, hlm. 130

<sup>82</sup> Sudikno Mertokusumo, *Op.Cit*, hlm 206

1. Pelaksanaan eksekusi kepada pihak yang dikalahkan dalam perkara perdata untuk patuh dan tunduk terhadap putusan yang memerintahkan untuk pembayaran sejumlah uang sebagaimana ketentuan Pasal 196 HIR/208 Rbg.
2. Pelaksanaan eksekusi agar pihak yang dikalahkan untuk melakukan suatu perbuatan, dalam hal ini seseorang tidak dapat dipaksa untuk melakukan suatu prestasi sebagaimana termuat dalam diktum putusan namun hal tersebut dapat dimintakan kepada hakim agar dinilai dengan sejumlah uang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 225 HIR/259 Rbg.
3. Pelaksanaan eksekusi riil diatur dalam Pasal 133 Rv, terhadap eksekusi riil ini agar debitur melaksanakan prestasinya yang dimohonkan langsung dan diputus oleh majelis hakim.
4. Parate eksekusi merupakan tindakan langsung yang dilakukan oleh kreditur tanpa adanya campur tangan pengadilan.

Adapun terhadap prosedur eksekusi maka dalam hal ini Mochammad Djais, melakukan pengelompokan yang diantaranya:<sup>83</sup>

1. Sesuai dengan objek yang akan di eksekusi yaitu :
  - a) Berdasarkan putusan hakim
  - b) Berdasarkan utang notariil
  - c) Berdasarkan jaminan hutang berupa hak tanggungan, fidusia dan lainnya.

---

<sup>83</sup> Mochammad Dja'is, *Op Cit*, hlm 17

- d) Berdasarkan hutang terhadap negara berupa pajak, kredit maupun hutang BUMN dan BUMD.
  - e) Berdasarkan putusan arbitrase, ADR (*Alternatif Dispute Resolution*) atau lembaga-lembaga yang memiliki kewenangan untuk itu.
2. Sedangkan prosedur pelaksanaannya terdiri dari :
- a) Pelaksanaan putusan yang dilakukan langsung diantaranya :
    - 1) Berupa sanksi hukuman untuk melakukan pembayaran sejumlah uang sebagaimana tertuang dalam perjanjian atau berdasarkan putusan hakim.
    - 2) Pembebasan Sandera sebagaimana dimuat dalam Pasal 209-223 HIR
    - 3) Dan pemberhentian langganan, hal ini di dasarkan atas perjanjian seperti pemakaian listrik, telpon dan air pam.
3. Pelaksanaan eksekusi langsung diantaranya :
- a) Pembayaran sejumlah uang disebut juga sebagai eksekusi biasa.
  - b) Atas perintah ketua pengadilan dalam hal ini melakukan eksekusi lelang.
  - c) Untuk melakukan suatu perbuatan seperti mengosongkan lahan atau rumah yang bukan hak miliknya.
  - d) Upaya paksa dengan menggunakan kekuatan umum melalui ketua pengadilan.

- e) Eksekusi terhadap benda yang dijadikan jaminan hutang
- f) Eksekusi menjual dibawah tangan
- g) Eksekusi terhadap objek jaminan
- h) Eksekusi atas izin ketua pengadilan
- i) Eksekusi dilakukan diri sendiri

Sebagaimana uraian yang telah dikemukakan di atas dapat diketahui bahwasanya proses eksekusi tidak hanya terhadap putusan yang telah memiliki kekuatan hukum mengikat semata juga mencakup pelaksanaan eksekusi sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Eksekusi ini merupakan sebuah bentuk realisasi agar hak-hak dapat dipenuhi secara langsung dan tidak menimbulkan kerugian kepada pihak lainnya.

### **C. Profil Pengadilan Negeri Pekanbaru**

Pengadilan Negeri Pekanbaru merupakan salah satu pengadilan kelas IA yang berada di ibukota Provinsi Riau, pada tahun 1959 PN Pekanbaru didirikan berdasarkan surat keputusan Menteri Kehakiman tertanggal 23 Februari 1959 No.J.K. 2/44/21, pembangunan gedung PN Pekanbaru dilaksanakan oleh Departemen Pekerjaan Umum. Pembangunan tersebut dilakukan secara bertahap diantaranya pada bagian depan Pengadilan dibangun pada tahun tahun 1959, pada bagian sisi sebelah kanan pengadilan negeri pekanbaru dilakukan pembangunan pada tahun 1962, pada bagian sebelah kiri pengadilan negeri pekanbaru dibangun

pada tahun 1963 dan untuk bangunan ruangan sidang utama dibangun pada tahun 1968.<sup>84</sup>

Saat ini PN Pekanbaru telah berusia kurang lebih 63 tahun dan hingga saat ini masih terdapat perbaikan-perbaikan diantaranya perbaikan PTSP dan pembuatan tangga pada bagian sebelah kiri. Adapun alamat PN Pekanbaru tepatnya berada di jalan Teratai No.85 Kecamatan Sukajadi Kodya Pekanbaru Provinsi Riau. Luas Tanah tempat pembangunan gedung Pengadilan Negeri tersebut 2.932 m<sup>2</sup> dengan skala 1:2000. Pengadilan Negeri Kelas IA Pekanbaru mempunyai ruang tempat sidang sebanyak 6 buah yaitu:

1. 2 (dua) Ruang Sidang Utama
2. 3 (tiga) Ruang Sidang Biasa
3. 1 (satu) Ruang Sidang Anak dan
4. 1 (satu) ruangan mediasi

Adapun fungsi dari ruang sidang utama biasanya digunakan untuk menyidangkan kasus-kasus seperti perkata tindak pidana korupsi, pembunuhan dan lain sebagainya. Sedangkan ruangan sidang lainnya digunakan untuk perkara-perkara pidana biasa dan perkara perdata pada umumnya, sedangkan ruangan sidang anak digunakan untuk memeriksa perkara yang terkait dengan anak-anak.

Berdasarkan hierarki pemeriksaan perkara yang diajukan oleh orang atau badan hukum untuk mencari keadilan maka pada tahap pemeriksaan awal diajukan

---

<sup>84</sup> Dokumen Pengadilan Negeri Pekanbaru

pada pengadilan tingkat pertama dalam hal ini adalah Pengadilan Negeri Pekanbaru. Sedangkan Pengadilan Tinggi Pekanbaru berwenang untuk memeriksa perkara banding setelah adanya putusan pada tingkat pertama, pemeriksaan pada tahap banding tidak sama dengan pemeriksaan pada tingkat pertama, hakim pada Pengadilan Tinggi Pekanbaru hanya memeriksa kembali berkas-berkas yang diajukan melalui Pengadilan tingkat pertama. Kemudian pemeriksaan terakhir yakni pada tingkat Mahkamah Agung sebagai Pengadilan Negara Tertinggi. Pengadilan merupakan tempat pencari keadilan, adapun tugas dan wewenang Pengadilan Negeri Pekanbaru sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum dan Undang-undang Nomor 49 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua sebagai berikut:<sup>85</sup>

1. Melakukan pemeriksaan perkara, memutus perkara penyelesaian perkara.
2. Memberikan nasehat hukum, pertimbangan hukum kepada instansi-instansi pemerintah yang masuk dalam wilayah peradilan tingkat pertama apabila dimintakan oleh instansi tersebut.
3. Juga dapat diberikan wewenang lainnya berdasarkan ketentuan Undang-undang.
4. Membuka akses kepada masyarakat umumnya sehingga mendapatkan informasi yang lengkap dalam hal biaya berperkara pada pengadilan tingkat pertama serta jadwal persidangan dan lain sebagainya.
5. Menyampaikan salinan putusan kepada para pihak.

---

<sup>85</sup> Dokumen Pengadilan Negeri Pekanbaru tahun 2020, hlm. 1

Dengan demikian seluruh hakim harus memegang prinsip dalam memeriksa, mengadili dan memutus perkara yang ditanganinya agar tidak ada kesewenang-wenangan dalam memeriksa perkara tersebut diantaranya :<sup>86</sup>

1. Bertujuan memeriksa dan memutus suatu perkara tidak boleh bertentangan dengan asas-asas hukum dan putusan mencerminkan rasa keadilan.
2. Memberikan pertimbangan hukum dalam suatu putusan dan mempertimbangkan seluruh bukti-bukti yang diajukan oleh pihak yang berperkara sehingga putusan yang dibuat tidak menimbulkan pertentangan secara nyata dengan rasa keadilan.
3. Hakim tidak dibenarkan untuk melampaui atau menciderai asas-asas dan norma-norma konstitusi.
4. Hakim juga dilarang menciderai para pencari keadilan.
5. Menemukan keseimbangan antar kepentingan pencari keadilan dan kepentingan masyarakat.
6. Putusan Hakim berdasarkan fakta-fakta hukum dan bukan asumsi hakim.

Saat ini Pengadilan Negeri Pekanbaru berada di ibukota Provinsi Riau tepatnya di Jalan Teratai No. 85 Telp. (0761) 24953 Fax (0761) 22573 Pekanbaru, mempunyai wilayah hukum meliputi seluruh wilayah Kota Pekanbaru yang terdiri dari 12 (dua belas) kecamatan yaitu:<sup>87</sup>

1. Kecamatan Pekanbaru Kota.
2. Kecamatan Sail.
3. Kecamatan Lima Puluh.

---

<sup>86</sup> *Ibid*, hlm. 2

<sup>87</sup> *Ibid*

4. Kecamatan Senapelan.
5. Kecamatan Sukajadi.
6. Kecamatan Tampar.
7. Kecamatan Payung Sekaki.
8. Kecamatan Rumbai.
9. Kecamatan Rumbai Pesisir
10. Kecamatan Marpoyan Damai
11. Kecamatan Bukit Raya
12. Kecamatan Trenayan Raya

Pengadilan Negeri Pekanbaru selain memeriksa dan menangani perkara umum juga menangani perkara khusus diantaranya perkara PHI, Korupsi. Sedangkan untuk wilayah hukum yang menjadi kewenangan Pengadilan Negeri Pekanbaru untuk memeriksa suatu perkara yang masuk kepadanya terdapat 12 (dua belas) Kota/Kabupaten diantaranya:<sup>88</sup>

1. Kota Pekanbaru.
2. Kota Dumai.
3. Kabupaten Kampar.
4. Kabupaten Pelalawan.
5. Kabupaten Bengkalis.
6. Kabupaten Indragiri Hulu.
7. Kabupaten Indragiri Hilir.
8. Kabupaten Kuantan Singingi.
9. Kabupaten Rokan Hulu.
10. Kabupaten Rokan Hilir.
11. Kabupaten Siak.
12. Kabupaten Meranti.

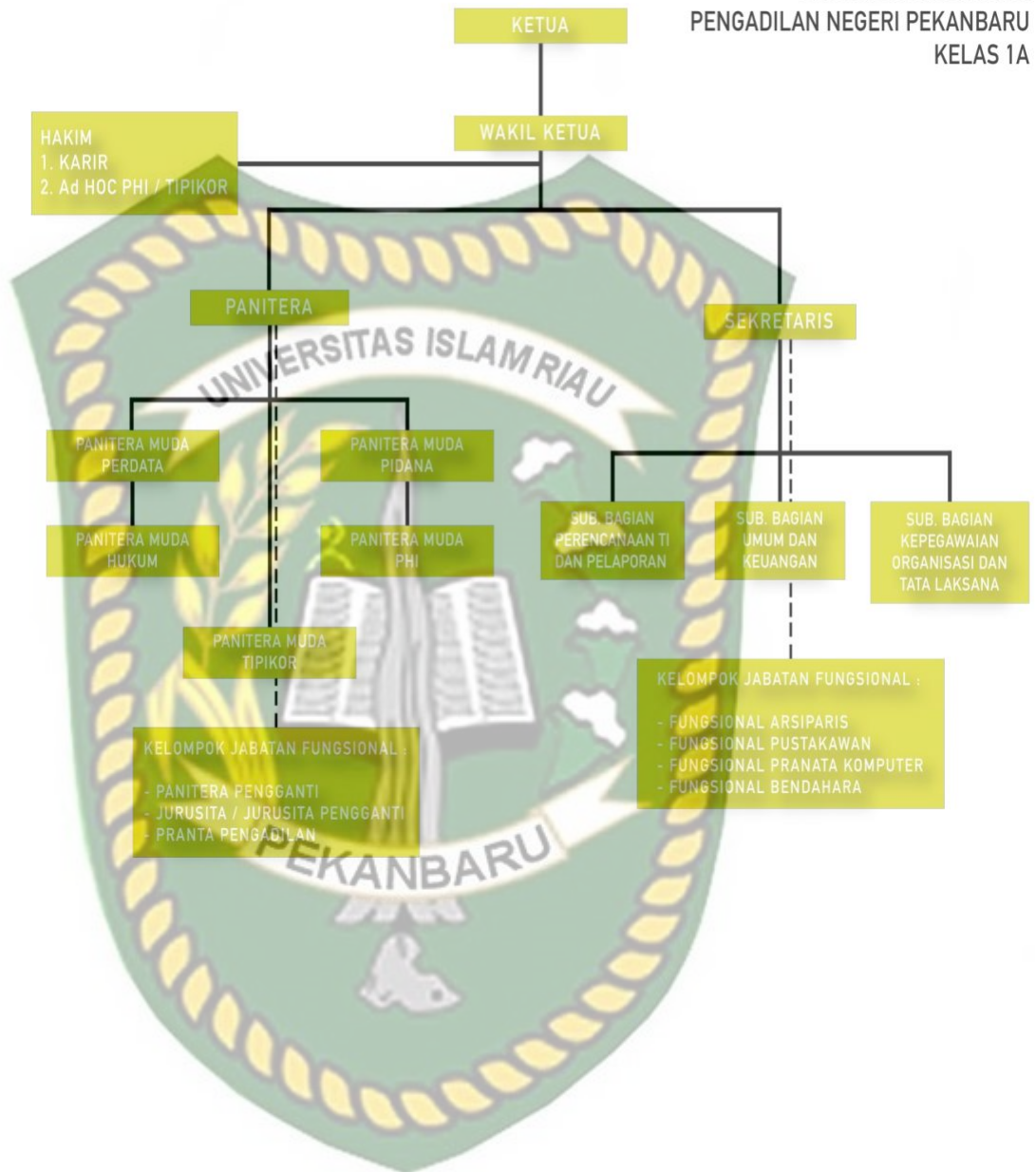
Selanjutnya adapun struktur Organisasi Pengadilan Negeri Pekanbaru mengacu pada Peraturan Mahkamah Agung No.7 Tahun 2015 yang mengatur tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan dan Kesekretariatan Peradilan, yang ditetapkan pada tanggal 7 Oktober 2015.<sup>89</sup>

---

<sup>88</sup> *Ibid*, hlm.2

<sup>89</sup> *Ibid*, hlm 6

STRUKTUR ORGANISASI  
 PENGADILAN NEGERI PEKANBARU  
 KELAS 1A



Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB III

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. **Kepastian Hukum Terhadap Pelaksanaan Putusan PHI yang telah Mempunyai Kekuatan Hukum Tetap**

Hukum merupakan suatu perangkat untuk mengatur, menata dan menertibkan masyarakat agar tidak terjadi konflik di dalam kehidupan masyarakat, dengan adanya seperangkat aturan tersebut maka akan menjamin hak-hak dan kewajiban tiap-tiap masyarakat. Hukum juga bertujuan untuk menjaga keseimbangan dan kepentingan baik masyarakat atas maupun masyarakat kecil, oleh sebab itu fungsi dari hukum itu sendiri bertujuan untuk mengatur tatanan kehidupan bernegara agar tidak terjadi kesewenang-wenangan.

Salah satu pendapat ahli hukum yang mengemukakan peranan penting hukum dalam kehidupan masyarakat yakni pendapat JF. Glastra van Loon mengemukakan :<sup>90</sup>

1. Hukum tersebut merupakan sebuah alat untuk mengatur, menertibkan masyarakat.
2. Hukum dapat menjadi alat penyelesaian apabila terjadi perselisihan.
3. Hukum juga bersifat memaksa, dalam membuat aturan tata tertib.
4. Hukum juga dapat menjadi pengubah tata tertib di masyarakat.

---

<sup>90</sup> JF. Glastra van Loon, dalam Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2000, hlm 100

Sebagaimana yang telah dikemukakan diatas maka dapat dilihat peran dan fungsi hukum bertujuan untuk keadilan, dan kepastian hukum dalam tatanan kehidupan masyarakat. Apabila terjadi kesenjangan dalam masyarakat dan keseimbangan tersebut terganggu serta menimbulkan kerugian, untuk itu seseorang yang merasa dirugikan hak-haknya dapat mengajukan tuntutan pada Pengadilan yang masuk dalam wilayah hukumnya guna mencari keadilan dan kepastian hukum.

Tuntutan atau suatu gugatan yang dilayangkan pada Pengadilan Negeri merupakan tindakan hukum agar hak-hak orang yang dirugikan atas suatu tindakan dapat dikembalikan melalui putusan hakim sesuai dengan permohonan atau gugatan yang diajukan ke Pengadilan, hal ini dikemukakan oleh Darwan Prints.<sup>91</sup>

Sudikno Mertokusumo, berpendapat bahwasanya gugatan merupakan suatu tuntutan hak, yang bertujuan untuk memberikan suatu perlindungan hukum yang diberikan oleh pengadilan agar mencegah terjadinya main hakim sendiri (*eigenrighting*).<sup>92</sup>

Berdasarkan pendapat hukum di atas berkenaan dengan suatu tuntutan atau gugatan yang dilayangkan pada pengadilan dalam hal ini memiliki kewenangan untuk mengadili, memeriksa dan memutuskan perkara sesuai dengan rasa keadilan.<sup>93</sup> Adapun prosedur dan tata cara penyelesaian sengketa perdata pada umumnya diatur dalam hukum acara perdata (*Burgerlijk Procesrecht, Civil Law of Procedur*).

---

<sup>91</sup> Darwan Prints, *Strategi Menyusun dan Menangani Gugatan Perdata*, Bandung, Citra Aditya, 1992, hlm 1

<sup>92</sup> Sudikno Mertokusumo, Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Yogyakarta, Liberty, 1979, hlm 5

<sup>93</sup> Abdul Manan, *Penerapan Hukum Acara Perdata di Lingkungan Peradilan Agama*,(Jakarta : Prenada media, 2005, hlm. 1

Ketentuan dalam hukum acara perdata dapat dibagi dalam tiga tahapan yakni pertama tahapan pendahuluan, adapun yang dimaksud dengan tahapan pendahuluan adalah tahapan dimana pihak yang berperkara harus mengajukan gugatan pada pengadilan agar dapat diperiksa oleh hakim pengadilan negeri, sedangkan tahap yang kedua yakni tahap penentuan, yang dimaksud dalam tahap penentuan ini adalah proses pemeriksaan perkara oleh majelis hakim, dan yang ketiga adalah tahap pelaksanaan, adapun tahap pelaksanaan merupakan tahapan penentuan berupa hasil dari pemeriksaan yakni berupa putusan hakim dan selanjutnya pelaksanaan putusan itu sendiri.<sup>94</sup>

Kemudian berkenaan dengan Perselisihan Hubungan Industrial, maka penyelesaiannya diatur secara khusus sebagaimana Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Di dalam Undang-undang No. 2 tahun 2004 terdapat hal yang sangat penting dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yakni :<sup>95</sup>

1. Terhadap perkara yang nominalnya di bawah nilai Rp 150. 000 000 (seratus lima puluh juta rupiah), tidak dikenakan biaya perkara maupun biaya eksekusi sesuai dengan ketentuan Pasal 58 Undang-undang No. 2 tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Dalam pemeriksaan perkara PHI tidak sama halnya dengan pemeriksaan perkara perdata umumnya waktu yang ditentukan oleh

---

<sup>94</sup> Sudikno Mertokusumo, *Op. Cit*, hlm 29

<sup>95</sup> Benri Sitinjak, Edi Warman, Penerapan Hukum Acara Khusus Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan), *Jurnal Mercatoria* Vol 7 No. 1, 2014, hlm. 18

Undang-undang selambat-lambatnya harus selesai dalam jangka waktu 50 hari kerja.

Pada tahapan pemeriksaan kasasi maka selambat-lambatnya perkara yang diperiksa pada tingkat kasasi harus sudah di putus selama 250 hari sejak diterimanya berkas perkara di Mahkamah Agung kecuali ditentukan lain dalam peraturan perundang-undangan. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan Pengadilan khusus untuk memeriksa perkara yang berkaitan dengan perkara PHK, perselisihan hak, perselisihan serikat pekerja dan lain sebagainya, dalam proses pemeriksaan perkara PHI maka harus tunduk pada ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Meskipun demikian hukum acara yang tidak diatur secara khusus dalam UU No. 2 tahun 2004 tetap berlaku hukum acara perdata pada umumnya.

Ketentuan tentang ketenagakerjaan semula diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian pada tanggal 5 Oktober 2020 telah disahkan UU No 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Terhadap Undang-undang cipta kerja telah diajukan uji formil sebagaimana termuat dalam register perkara nomor 91/PUU-XVII/2020 dalam putusannya Mahkamah Konstitusi berpendapat bahwasanya UU No 11 tahun 2020 harus diperbaiki dalam jangka waktu 2 tahun, dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi ini bukan berarti UU No 11 tahun 2020 tidak berlaku. UU No 11 tahun 2020 tetap berlaku sampai adanya perbaikan dalam jangka 2 tahun lamanya.

UU No 2 tahun 2004 merupakan hukum formil atau hukum acara yang mengatur tentang bagaimana prosedur acara dalam perkara perselisihan hubungan

industrial. Didalam ketentuan hukum acara perburuhan saat ini proses pemeriksaan perkara PHI tidaklah terlalu lama sebagaimana perkara perdata pada umumnya tentunya hal ini sangat memudahkan bagi pekerja atau buruh dalam menyelesaikan sengketa perburuhannya. Meskipun dalam praktiknya pemeriksaan sengketa perburuhan diselesaikan dalam kurun waktu 50 hari kerja, kemudian setelah selesainya pemeriksaan perkara dan dibacakan putusan oleh majelis Hakim tidak serta merta buruh atau pekerja mendapatkan hak-haknya, hal ini dikarenakan pihak perusahaan yang dikalahkan selalu menempuh upaya hukum kasasi, sehingga dapat dilihat adanya kesengajaan dari pihak perusahaan untuk memperlama atau memperlambat pembayaran tuntutan hak yang diajukan pekerja atau buruh.<sup>96</sup>

Oleh karena itu sangat besar harapan pencari keadilan dalam hal ini para pekerja atau buruh yang berada dalam wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, agar dapat menyelesaikan sengketa perburuhan tepat waktu sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Undang-undang No 2 tahun 2004 bahwasanya penyelesaian sengketa perburuhan selambat-lambatnya sudah di putus dalam waktu 50 hari kerja. Namun tidak jarang pada Pengadilan Negeri Pekanbaru sengketa perburuhan bisa lebih dari 50 hari kerja baru dikeluarkannya putusan.

Meskipun dalam ketentuan UU No 2 tahun 2004 telah datur sedemikian rupa lama proses pemeriksaan perkara perselisihan hubungan industrial dalam 50 hari kerja harus sudah diputus, akan tetapi masih banyak juga pemeriksaan perkara

---

<sup>96</sup> *Ibid*, hlm. 18-19

yang lewat dari 50 hari kerja hal ini dikarenakan banyaknya perkara yang masuk di Pengadilan dan kurangnya Hakim pada pengadilan tersebut. Akibatnya asumsi-asumsi yang tidak berimbang salah satunya bagi pencari keadilan seperti buruh yang sangat berharap pemeriksaan perkara mereka cepat diselesaikan sehingga mereka dapat menerima hak-hak mereka yang belum diberikan oleh perusahaan, oleh karena itu akibat lambatnya proses pemeriksaan perkara menimbulkan keraguan bagi pencari keadilan yang mana pengadilan merupakan pelaksana kekuasaan yang resmi dan memiliki peran penting.<sup>97</sup>

M. Yahya Harahap menerangkan pentingnya peranan pengadilan dalam tatanan negara hukum yakni:<sup>98</sup>

1. Pengadilan merupakan corong utama sebagai penekan segala bentuk pelanggaran hukum yang dilakukan.
2. Pengadilan merupakan satu satunya tempat terakhir guna menemukan keadilan ataupun kepastian hukum. Yang mana dalam pemeriksaan perkara hanya ada dua tingkatan pemeriksaan perkara, yakni di tingkat pertama dan pada tingkat kasasi.

Bahwa kemudian sebelum sampai pada tahap pengambilan putusan dan mengakhiri perkara yang diperiksanya maka para hakim wajib untuk memperhatikan tiga unsur yang sangat esensial yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Hal ini sangatlah penting yang mana hakim tidak hanya

---

<sup>97</sup> *Ibid*, hlm. 19

<sup>98</sup> M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, Cetakan Kedua, Jakarta, Sinar Grafika, 2005, hlm. 853

memberikan putusan semata akan tetapi putusan yang diambil selama proses pemeriksaan perkara memiliki rasa keadilan bagi para pencari keadilan.

Kedudukan seorang hakim dalam memeriksa suatu perkara yang diajukan oleh para pihak sangatlah penting, oleh karena itu seorang hakim dalam memeriksa perkara yang ditanganinya harus meneliti dengan seksama berdasarkan bukti-bukti, keterangan saksi dan terutama fakta persidangan yang terungkap di persidangan. Hakim tidak dibenarkan memutus suatu perkara hanya berdasarkan kemauan dan kehendak hatinya sendiri, untuk itu hakim mesti objektif untuk menilai semua bukti-bukti dan keterangan saksi, tidak dibenarkan berpihak kepada salah satu pihak yang mana nantinya sebelum hakim mengambil suatu keputusan seluruh bukti-bukti dipertimbangkan sehingga hasil dari suatu keputusan yang dibuat akan mencerminkan rasa keadilan bagi pihak pencari keadilan. Suatu putusan akan lahir setelah melewati proses secara *a priori* dan kemudian dikonstruksikan atau dinilai dalam pertimbangan hukum selanjutnya dituangkan dalam bentuk putusan.<sup>99</sup>

Seorang hakim dalam menjalankan jabatannya harus tau sepenuhnya berkenaan dengan tugas pokoknya yakni untuk menegakkan hukum dan keadilan. Maka dari itu setiap perkara yang diperiksa dan diputus oleh seorang hakim mesti memperhatikan rasa keadilan (*gerechtigheit*), kemanfaatan (*zwachmatigheit*) dan kepastian (*rechtsecherheit*). Dari ketiga unsur tersebut harus mendapatkan perhatian yang sangat serius dan secara profesional bagi seorang hakim meskipun untuk mewujudkannya sangat sulit. Untuk itu seorang hakim harus benar-benar untuk membuat suatu putusan yang mencerminkan rasa keadilan, kemanfaatan agar

---

<sup>99</sup> *Ibid*, hlm. 29

putusan tersebut tidak menimbulkan keresahan, kekacauan dalam kehidupan masyarakat pencari keadilan.

Suatu putusan yang telah dikeluarkan atau dibuat oleh hakim dengan telah mempertimbangkan seluruh bukti-bukti, keterangan saksi maka putusan tersebut akan memenuhi rasa keadilan. Apabila terhadap putusan tidak ada keberatan-keberatan yang diajukan oleh pihak-pihak yang dikalahkan maka terhadap putusan tersebut menjadi *in kracht van gewijsde* (berkekuatan hukum tetap).

Suatu putusan yang telah memiliki kekuatan hukum yang mengikat (*in kracht van gewijsde*), kemudian apabila pihak yang kalah tidak mau untuk melaksanakan isi putusan dengan sukarela tersebut dapat dilanjutkan pada tahap eksekusi. M. Yahya Harahap, menjelaskan bahwasanya eksekusi adalah upaya atau suatu tindakan hukum yang dilakukan pengadilan dalam hal ini langsung dipimpin oleh Ketua Pengadilan untuk menegur dan memberikan waktu kepada pihak yang kalah agar melaksanakan putusan tersebut. Eksekusi merupakan pemeriksaan lanjutan dari perkara yang sebelumnya telah diputus, oleh karena itu eksekusi tidak dapat dipisahkan dari perkara yang sebelumnya yang merupakan satu kesatuan tak terpisahkan.<sup>100</sup>

Selanjutnya dalam penelitian ini penulis mencoba untuk membahas lebih lanjut terkait eksekusi dalam perkara PHI dalam hal ini penulis mengambil salah satu kasus perselisihan hubungan industrial sebagaimana putusan perkara Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr jo Nomor 220 K/Pdt.Sus-PHI/2017 yang mana perkara tersebut telah memiliki kekuatan hukum tetap. Berdasarkan hasil

---

<sup>100</sup> M. Yahya Harahap, *Op. Cit*, hlm 1

wawancara dengan salah satu pekerja Kusno<sup>101</sup>, menjelaskan bahwasanya setelah keluarnya putusan kasasi dari Mahkamah Agung Nomor 220 K/Pdt.Sus-PHI/2017 tanggal 9 Maret 2017 sampai dengan saat ini pihak perusahaan belum melaksanakan kewajibannya untuk membayarkan hak-hak para pekerja. Dengan telah keluarnya putusan kasasi pihak pekerja telah mengajukan permohonan eksekusi terhadap putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr jo Nomor 220 K/Pdt.Sus-PHI/2017 akan tetapi dua kali pemanggilan yang telah dilakukan oleh Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pihak perusahaan tidak pernah datang dalam panggilan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Bapak Estiono<sup>102</sup>, mengemukakan bahwasanya dengan telah keluarnya putusan kasasi maka kepastian hukum dalam perkara perselisihan hubungan industrial telah ada sejak keluarnya putusan kasasi tersebut, dimana pihak perusahaan berkewajiban untuk melaksanakan isi putusan tersebut. Akan tetapi dalam pelaksanaannya tidak sedikit pihak yang dikalahkan enggan untuk melaksanakan isi putusan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, maka dari itu apabila pihak yang dikalahkan tidak melaksanakan isi putusan setelah adanya *aanmaning* (teguran) dari Ketua Pengadilan maka pihak yang dimenangkan dalam perkara tersebut dapat mengajukan permohonan sita eksekusi.

---

<sup>101</sup> Hasil Wawancara dengan Pekerja Kusno pada hari Sabtu tanggal 16 Oktober 2021 pukul 11.00 wib

<sup>102</sup> Hasil wawancara dengan Hakim Pengadilan Negeri Pekanbaru Bapak Estiono pada hari Jumat tanggal 15 Oktober 2021 pukul 10.30. wib

Adapun prosedur dalam pelaksanaan putusan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap pertama-tama diajukannya permohonan eksekusi oleh pihak yang menang dalam perkara tersebut, setelah ada permohonan eksekusi maka Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru akan memanggil pihak yang kalah dan memberikan waktu selama 8 (delapan) hari untuk melaksanakan putusan tersebut. apabila pihak yang kalah tidak juga bersedia untuk melaksanakan isi putusan maka akan dilakukan upaya paksa agar pihak yang kalah melaksanakan putusan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap. Adapun upaya paksa yang dimaksud yakni sita eksekusi, permohonan sita eksekusi harus diajukan kepada Ketua Pengadilan.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Hakim Pengadilan Negeri Pekanbaru Bapak Estiono<sup>103</sup> mengemukakan bahwasanya Pengadilan melaksanakan segala proses sesuai prosedur, kepastian hukum itu tercipta apabila putusan tersebut terlaksana dalam hal ini sebagaimana putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr jo Nomor 220 K/Pdt.Sus-PHI/2017, seyogyanya pihak yang dikalahkan berkewajiban untuk menaati isi putusan dan harus melaksanakan isi putusan. Akan tetapi pada kenyataannya masih ada yang tidak mau melaksanakan isi putusan, untuk itu terdapat upaya-upaya hukum yakni dengan mengajukan sita eksekusi kepada Ketua Pengadilan Negeri Pekanbaru, apabila tidak ada upaya untuk mengajukan permohonan sita eksekusi maka pengadilan tidak dapat melaksanakan, oleh karena itu suatu kepastian hukum terhadap pelaksanaan putusan tergantung

---

<sup>103</sup> Hasil wawancara dengan Hakim Pengadilan Negeri Pekanbaru Bapak Estiono pada hari Jumat tanggal 15 Oktober 2021 pukul 10.30. wib

kepada upaya pihak yang dimenangkan untuk mengajukan permohonan sita eksekusi yang bertujuan untuk menjamin kepastian hukum dari pelaksanaan putusan.

Berdasarkan hal-hal sebagaimana yang telah diuraikan di atas, telah jelas dan terang bahwasanya kepastian hukum terhadap pelaksanaan suatu putusan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap dalam hal ini putusan perkara PHI sebagaimana penelitian penulis yakni putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr jo Nomor 220 K/Pdt.Sus-PHI/2017. Bahwa berdasarkan Pasal 180 ayat 1 HIR Pasal 191 ayat 1 Rbg eksekusi dijalankan oleh pengadilan terhadap putusan pengadilan, adapun putusan yang dapat dieksekusi bersifat Kondemnatoir yakni putusan yang amar diktumnya mengandung unsur penghukuman yang terwujud dalam perkara yang berbentuk kontentiosa.<sup>104</sup> Dalam putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr jo Nomor 220 K/Pdt.Sus-PHI/2017<sup>105</sup> adapun amar putusannya sebagaimana angka 3 dalam pokok perkara menyebutkan “menghukum tergugat untuk membayar hak-hak penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian perumahan pengobatan serta cuti tahunan yang belum di pakai sebesar Rp. 234. 376. 049 (dua ratus tiga puluh empat juta tiga ratus tujuh puluh enam ribu empat puluh sembilan rupiah ) secara tunai dan sekaligus.<sup>106</sup> Berdasarkan amar putusan sebagaimana yang penulis teliti maka terhadap putusan perkara Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr jo Nomor 220 K/Pdt.Sus-PHI/2017 dapat dilakukan upaya eksekusi baik secara sukarela atau dengan upaya paksa.

---

<sup>104</sup> H. Sunarto, *Peran Aktif Hakim Dalam Perkara Perdata*, Jakarta, Prenada Media Group, 2014, hlm. 228-230

<sup>105</sup> Lihat putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr jo Nomor 220 K/Pdt.Sus-PHI/2017

<sup>106</sup> Lihat putusan perkara Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr, hlm. 21-22

Apabila pelaksanaan putusan di jalankan dengan sukarela maka ketua pengadilan negeri melalui juru sita :<sup>107</sup>

1. Membuat berita acara dijalankannya putusan secara sukarela
2. Adanya dua orang saksi
3. Pembuatan berita acara serta kesaksian tersebut dilakukan di lapangan ditempat mana pemenuhan putusan dilakukan, dan
4. Ditandatangani oleh juru sita, saksi-saksi dan pihak yang berperkara.

Berdasarkan uraian di atas maka menurut hemat penulis, apabila pelaksanaan putusan dijalankan oleh pihak yang kalah dengan sukarela kemudian terpenuhinya hak-hak pihak yang dimenangkan, maka baru terpenuhi unsur kepastian hukum bagi salah satu pihak. Merujuk pada salah satu perkara PHI dalam penelitian penulis yakni putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr jo Nomor 220 K/Pdt.Sus-PHI/2017, dikarenakan hingga saat ini pihak yang dikalahkan tidak melaksanakan isi putusan secara sukarela maka kepastian hukum terhadap pemenuhan hak-hak para pekerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian perumahan pengobatan serta cuti tahunan yang belum di pakai sebesar Rp. 234. 376. 049 (dua ratus tiga puluh empat juta tiga ratus tujuh puluh enam ribu empat puluh sembilan rupiah), belum ada kepastian hukum dan rasa keadilan yang mana pihak yang dimenangkan dalam penelitian penulis yakni para pekerja harus memohonkan sita eksekusi terhadap harta benda milik termohon

---

<sup>107</sup> H. Sunarto, *Op.Cit*, hlm. 230

eksekusi baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak. Tentunya dalam hal ini para pekerja kesulitan untuk mencari dokumen-dokumen berkenaan dengan benda bergerak dan benda tidak bergerak milik termohon eksekusi.

Selanjutnya dalam penelitian penulis sebagaimana perkara putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr jo Nomor 220 K/Pdt.Sus-PHI/2017, ketua pengadilan melalui juru sitanya telah melakukan pemanggilan akan tetapi pihak yang kalah tidak pernah datang. Oleh pihak yang kalah tidak datang untuk memenuhi undangan Ketua Pengadilan maka berdasarkan Pasal 197 ayat 1 HIR atau Pasal 208 ayat 1 RBg apabila pihak yang kalah tidak mengindahkan panggilan *Aanmaning* yang disampaikan kepadanya tanpa alasan yang patut maka terhadapnya ketua pengadilan dapat mengambil tindakan sebagai berikut :

1. Proses pemeriksaan peringatan tidak diperlukan
2. Tidak ada tenggang waktu untuk melaksanakan putusan
3. Ketua pengadilan dapat secara langsung mengeluarkan surat perintah untuk dilakukannya eksekusi riil.<sup>108</sup>

#### **B. Kendala dalam Pelaksanaan Putusan PHI yang telah Mempunyai Kekuatan Hukum Tetap.**

Pekerja dan perusahaan memiliki kedudukan yang sama yang mana untuk memajukan industri tanpa ada pekerja maka industri tidak akan berkembang dengan baik, untuk itu sangat penting kiranya antara pekerja dan perusahaan untuk saling

---

<sup>108</sup> M. Yahya Harahap, *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata*, Op.Cit. hlm. 34

menjaga hubungan baik, bila hubungan atau kerja sama antara pekerja dan perusahaan itu baik dan besinergi, maka tujuan perusahaan untuk memajukan dunia industri akan semakin baik pula, tetapi bila hubungan antara pekerja dengan perusahaan tidak terjalin dengan baik dan harmonis maka hal ini akan berdampak kepada perkembangan dan kemajuan industri itu sendiri.<sup>109</sup>

Undang-undang dasar mengamatkan untuk melindungi seluruh bangsa Indonesia demi terwujudnya kesejahteraan umum, kemudian keadilan yang merata bagi semua rakyat Indonesia. Ini merupakan salah satu tujuan pendiri bangsa untuk menjadikan pembangunan yang merata diseluruh wilayah kesatuan Indonesia, untuk itu agar tercapainya keinginan dari pendiri bangsa ini maka kedudukan antara perusahaan dengan pekerja dianggap sama rata dan tidak dibeda-bedakan karena peran dari pekerja untuk pembangunan sangatlah penting, tanpa adanya pekerja maka pembangunan tidak dapat dilaksanakan bagitu juga halnya di bidang industri baik yang berskala nasional maupun internasional tanpa adanya pekerja industri-industri tidak akan berjalan dengan baik. Untuk itu perusahaan harus bersikap adil dan tidak melakukan penekanan, kesewenang-wenangan dan haruslah memberikan upah yang layak terhadap para pekerja, meskipun telah dilaksanakan oleh perusahaan atau pekerja tidak jarang hubungan kerja yang semula berjalan dengan baik kemudian berakhir di pengadilan. Hal ini tentunya diakibatkan adanya ketidaksepahaman atau ketidak- sesuaian dalam menerapkan aturan-aturan dalam

---

<sup>109</sup> Sugeng Santoso, *Karakteristik Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial, Jurnal Hukum Jatiswara*, Vol. 34 No. 1, 2019, hlm. 12

suatu perusahaan atau pekerja tidak menjalankan pekerjaannya sebagaimana mestinya.

Bahwa kemudian akibat adanya perselisihan yang tidak dapat diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah mufakat atau dengan jalan mediasi, maka akan berujung pada proses pengajuan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial. Apabila tahapan-tahapan dalam proses penyelesaian perkara PHI telah dilalui sampai dengan adanya putusan pengadilan maka pihak yang kalah diwajibkan untuk memberikan hak-hak pihak yang menang. Salah satu penelitian yang penulis lakukan terhadap putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr jo Nomor 220 K/Pdt.Sus-PHI/2017<sup>110</sup> berdasarkan putusan tersebut, saat ini putusan telah memiliki kekuatan hukum tetap.

Meskipun telah ada putusan yang telah memiliki kekuatan hukum yang mengikat, bukan berarti pihak yang dikalahkan akan bersedia untuk menjalankan isi putusan tersebut. Hal ini disebabkan pihak yang kalah dalam hal ini perusahaan enggan untuk membayarkan hak-hak para pekerja, untuk itu maka diperlukan upaya paksa dengan menggunakan kekuatan umum melalui pengadilan agar pihak yang dikalahkan bersedia untuk melaksanakan isi putusan dengan sukarela.<sup>111</sup>

Terdapat perbedaan untuk melaksanakan putusan sebelum adanya Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sebelum berlakunya diatur berdasarkan Undang-undang Nomor 22 tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan. Yang mana dahulunya

---

<sup>110</sup> Lihat putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr jo Nomor 220 K/Pdt.Sus-PHI/2017

<sup>111</sup> Sehat Damanik, *Op.Cit*, hlm. 135

pelaksanaan putusan atau eksekusi merupakan tanggung jawab bagian pengawasan dinas ketenagakerjaan. Prosedur pelaksanaan putusan yang telah memiliki kekuatan hukum mengikat yakni dengan cara melakukan pemanggilan kepada kedua belah pihak kemudian dimintakan untuk melaksanakan dan menaati isi putusan tersebut, apabila upaya tersebut gagal barulah permohonan eksekusi dapat diajukan melalui pengadilan negeri.<sup>112</sup> Setelah berlakunya Undang-undang Nomor 2 tahun 2004, terhadap prosedur pelaksanaan putusan (eksekusi) tidak lagi ada campur tangan dinas ketenagakerjaan, melainkan permohonan dapat diajukan oleh pihak yang dimenangkan kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>113</sup>

Selain pelaksanaan eksekusi juga terdapat perbedaan dimana didalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 apabila pihak yang kalah tidak melaksanakan isi putusan maka tidak ada sanksi pidananya, namun di dalam Undang-undang Nomor 22 tahun 1957 apabila pihak yang dikalahkan tidak melaksanakan isi putusan maka dapat dipidanakan. Terkait pelaksanaan eksekusi maka tidak diatur di dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004, adapun pengaturan terhadap pelaksanaan eksekusi tetap berpedoman ke hukum acara perdata yang berlaku.<sup>114</sup>

Untuk melaksanakan suatu putusan yang telah *inkracht* dalam hal ini putusan perkara PHI, maka prosedur dan pelaksanaannya harus diajukan oleh pihak yang menang kepada Ketua Pengadilan, kemudian atas dasar permohonan tersebut Ketua Pengadilan memanggil dan memperingatkan kepada pihak yang kalah agar melaksanakan putusan.

---

<sup>112</sup> *Ibid*, hlm.135-136

<sup>113</sup> *Ibid*, hlm.136

<sup>114</sup> *Ibid*

Dengan telah jelas dan terang bagaimana prosedur dan tata cara untuk melaksanakan putusan maka keraguan yang selama ini dirasakan oleh para pekerja tidak lagi menjadi hambatan dalam melakukan upaya eksekusi. Suatu putusan yang telah memiliki kekuatan hukum tidak hampa (*ilusoir*) karena perangkat hukum untuk melaksanakan upaya eksekusi sudah sangat jelas.<sup>115</sup> Dengan demikian Pengadilan Hubungan Industrial sangat diharapkan oleh para pencari keadilan terutama dalam hal ini para pekerja atau buruh agar perselisihan antara para pekerja dengan perusahaan dapat terselesaikan dan terpenuhi juga hak-hak para pekerja yang diberhentikan secara sepihak.<sup>116</sup>

Selanjutnya hasil wawancara dengan bapak Estiono<sup>117</sup> yang menjelaskan bahwasanya terhadap pelaksanaan putusan tidak diatur secara rinci didalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Adapun yang dijelaskan dalam undang-undang tersebut hanya putusan serta merta/ *Uitvoerbaar Bij Voorraad* sebagaimana ketentuan Pasal 108 UU PPHI yang berbunyi “bahwa ketua majelis hakim pengadilan hubungan industrial dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi”. Oleh karena itu terhadap proses dan prosedur pelaksanaan putusan yang telah memiliki kekuatan hukum yang mengikat tetap berlaku hukum acara perdata hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 57 UU PPHI. Untuk eksekusi baru dapat dilakukan apabila adanya

---

<sup>115</sup> Benri Sitinjak, Edi Warman, *Op.Cit*, hlm. 19

<sup>116</sup> *Ibid*, hlm.19

<sup>117</sup> Hasil wawancara dengan Hakim Pengadilan Negeri Pekanbaru Bapak Basman pada hari Jumat tanggal 15 Oktober 2021 pukul 10.30. wib

permohonan yang diajukan oleh pihak yang menang kepada Ketua Pengadilan, isi permohonan tersebut harus disebutkan dengan jelas dan memintakan agar Ketua Pengadilan untuk memanggil pihak yang kalah untuk dapat menjalankan isi putusan tersebut. Untuk proses eksekusi tersebut langsung dipimpin oleh Ketua Pengadilan Negeri

Putusan yang dapat dilakukan upaya eksekusi tentunya suatu putusan yang diktum atau amar putusannya memuat penghukuman (kondemnatoir), bahwa kemudian Ketua Pengadilan akan menyampaikan teguran (*aanmaning*) kepada pihak yang kalah untuk memenuhi putusan dalam waktu 8 hari setelah peringatan/teguran tersebut. Dalam tenggang waktu 8 hari tersebut pihak yang dikalahkan diberikan kesempatan untuk melaksanakan isi putusan.

Sebagaimana yang telah penulis uraikan di atas, selanjutnya berkenaan kendala dalam pelaksanaan putusan perkara PHI, kemudian berdasarkan data yang penulis peroleh pada Pengadilan Negeri Pekanbaru terdapat satu perkara sampai dengan saat ini para pekerja belum mendapatkan hak-hak sebagaimana termuat dalam putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr jo Nomor 220 K/Pdt.Sus-PHI/2017.<sup>118</sup> Kemudian berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Kusno<sup>119</sup> menyebutkan bahwasanya terhadap putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr jo Nomor 220 K/Pdt.Sus-PHI/2017 sampai dengan saat ini pihak termohon eksekusi tidak melaksanakan isi putusan meskipun telah disampaikan *Aanmaning* oleh Ketua Pengadilan Negeri Pekanbaru, kemudian telah juga

---

<sup>118</sup> Lihat putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr jo Nomor 220 K/Pdt.Sus-PHI/2017

<sup>119</sup> Wawancara dengan Bapak Kusno pada hari Sabtu tanggal 16 Oktober 2021 pukul 11.30 wib

diajukan permohonan sita eksekusi pada tanggal 12 Agustus 2019 terhadap aset perusahaan berupa benda bergerak sebagaimana termuat dalam perkara eksekusi Nomor 04/Pen.PHI/Eks-Pts/2019/PN.Pbr.

Kemudian hasil wawancara dengan bapak Radesman Nainggolan<sup>120</sup> selaku kuasa pemohon eksekusi membenarkan upaya sita eksekusi telah diajukan kepada Ketua Pengadilan Negeri Pekanbaru. Untuk biaya perkara sita eksekusi telah dilakukan pembayaran namun sampai dengan saat ini tidak ada tindak lanjut yang dilakukan oleh Ketua Pengadilan Negeri Pekanbaru, meskipun telah sering kali dipertanyakan tentang kelanjutan sita eksekusi yang diajukan.

Bahwa kemudian hasil wawancara dengan Hakim Pengadilan Negeri Pekanbaru bapak Estiono<sup>121</sup> membenarkan bahwasanya berdasarkan berkas-berkas yang ada di Pengadilan Negeri Pekanbaru terkait pemanggilan pihak termohon eksekusi tidak pernah datang untuk melaksanakan isi putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr jo Nomor 220 K/Pdt.Sus-PHI/2017. Oleh karena itu dalam hal eksekusi dalam perkara perdata yang menjadi kendala salah satunya dengan tidak patuhnya atau tidak bersedianya pihak yang kalah untuk melaksanakan putusan secara sukarela. Apabila pihak yang dikalahkan tidak bersedia untuk melaksanakan isi putusan dengan sukarela maka selanjutnya pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan sita eksekusi kepada Ketua Pengadilan Negeri Pekanbaru,

---

<sup>120</sup> Wawancara dengan Bapak Radesman Nainggolan pada hari Sabtu tanggal 16 Oktober 2021 pukul 11.30 wib

<sup>121</sup> Hasil wawancara dengan Hakim Pengadilan Negeri Pekanbaru Bapak Estiono pada hari Jumat tanggal 15 Oktober 2021 pukul 10.30. wib

permohonan sita eksekusi harus memuat dengan jelas objek yang akan diletakkan sita.

Kemudian terkait pelaksanaan sita eksekusi perkara eksekusi Nomor 04/Pen.PHI/Eks-Pts/2019/PN.Pbr jo putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr jo Nomor 220 K/Pdt.Sus-PHI/2017, benar telah diajukan oleh para pemohon dalam hal ini para pekerja yang belum mendapatkan hak-hak mereka, akan tetapi terhadap permohonan yang diajukan oleh para pemohon telah ditanggapi oleh ketua pengadilan negeri pekanbaru sebagaimana surat nomor : W4.UI/2301/HK.02-PHI/III/2020 tanggal 5 Maret 2020<sup>122</sup>, bahwa terhadap permohonan sita eksekusi yang diajukan oleh pemohon sebagaimana permohonannya tanggal 12 Agustus 2019 tidak dapat dilaksanakan yang mana tidak adanya bukti permulaan yang cukup untuk melakukan sita terhadap objek yang dimohonkan, tidak jelas spesifikasi objek yang disita. Terhadap benda bergerak dibutuhkan data berupa *photocopy*-an atau surat keterangan dari instansi yang berwenang yang menjelaskan bahwa objek yang akan disita benar milik termohon eksekusi.

Berdasarkan hal-hal sebagaimana yang telah penulis uraikan di atas ternyata terdapat kendala dalam pelaksanaan putusan dalam perkara PHI yang telah memiliki kekuatan hukum tetap. Diantara kendala untuk melaksanakan putusan tersebut yakni :

1. Termohon eksekusi tidak bersedia secara sukarela untuk menjalankan atau melaksanakan isi putusan

---

<sup>122</sup> Lihat surat Ketua Pengadilan Negeri Pekanbaru W4.UI/2301/HK.02-PHI/III/2020 tanggal 5 Maret 2020

2. Termohon eksekusi tidak memenuhi panggilan Ketua Pengadilan
3. Permohonan sita eksekusi yang diajukan oleh Pemohon eksekusi tidak jelas, baik spesifikasi objek dan tidak dilengkapi dengan surat-surat terhadap objek yang akan di letakkan sita eksekusi.

Dengan demikian berdasarkan hal-hal sebagaimana yang telah penulis uraikan diatas, untuk pelaksanaan eksekusi khususnya pada perkara PHI sebagaimana berkas perkara eksekusi Nomor 04/Pen.PHI/Eks-Pts/2019/PN.Pbr jo putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr jo Nomor 220 K/Pdt.Sus-PHI/2017 yang penulis peroleh pada Pengadilan Negeri Pekanbaru hingga saat ini para pekerja belum mendapatkan hak-hak mereka sebagaimana yang termuat di dalam amar putusan berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian perumahan pengobatan serta cuti tahunan, yang mana pihak perusahaan tidak mau untuk melaksanakan putusan yang telah memiliki kekuatan hukum yang mengikat meskipun telah dilakukan upaya pemanggilan oleh Ketua Pengadilan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasanya tidak semua putusan yang telah memiliki kekuatan hukum yang mengikat dijalankan oleh pihak yang kalah.

Oleh karena itu proses eksekusi tidak hanya terbatas pada *aanmaning* (teguran) yang disampaikan oleh Ketua Pengadilan terhadap pihak yang kalah untuk mematuhi dan melaksanakan putusan semata, apabila dalam teguran tersebut pihak yang kalah tidak mengindahkan maka dapat diajukan permohonan sita eksekusi kepada Ketua Pengadilan terhadap benda-benda bergerak atau benda tidak

bergerak milik pihak yang dikalahkan. Berdasarkan penelusuran penulis perkara eksekusi Nomor 04/Pen.PHI/Eks-Pts/2019/PN.Pbr jo putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr jo Nomor 220 K/Pdt.Sus-PHI/2017 dan juga berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Estiono dan Bapak Radesman Nainggolan ternyata terhadap permohonan eksekusi telah diajukan oleh pihak yang dimenangkan, namun realisasi untuk pelaksanaan sita eksekusi hingga saat ini tidak dijalankan oleh Ketua Pengadilan.

Selanjutnya sebagaimana yang telah penulis kemukakan di atas terdapat kendala-kendala proses untuk menjalankan eksekusi diantaranya:

1. Harta milik termohon eksekusi tidak ada.

Apabila harta kekayaan milik termohon eksekusi tidak dijumpai maka permohonan eksekusi tidak dapat untuk dijalankan. Sebagai contoh harta kekayaan yang dimiliki termohon eksekusi berpindah tangan secara sah menurut hukum sebelum dilakukannya sita eksekusi, atau barang yang akan diletakkan sita tidak memiliki harga.

2. Putusan yang bersifat deklaratator.

Sebagaimana yang telah penulis jelaskan pada bab sebelumnya, bahwasanya putusan yang dapat dilakukan eksekusi terbatas kepada putusan yang bersifat penghukuman, adapun putusan yang sifatnya hanya menyatakan bahwasanya penggugat adalah pemilik yang sah, dan tidak dibarengi dengan amar putusan memerintahkan dan menghukum tergugat untuk membayar sejumlah uang maka terhadap putusan semacam itu tidak dapat untuk di eksekusi.

3. Barang atau objek yang akan dieksekusi berada pada pihak lain.

Eksekusi hanya dapat untuk dijalankan jika harta kekayaan milik termohon eksekusi jelas keberadaannya, apabila harta milik termohon eksekusi telah berpindah tangan atau berada pada pihak lain sedangkan pihak ketiga yang menguasai harta milik termohon eksekusi tidak dijadikan tergugat atau turut tergugat maka eksekusi tidak dapat dijalankan.

4. Objek yang akan dilakukan eksekusi telah dijamin kepada pihak lain.

Barang atau harta milik termohon eksekusi yang akan dimintakan sita eksekusi telah dijadikan objek jaminan, oleh karena harta milik termohon eksekusi telah dijadikan jaminan hutang kepada pihak lain maka proses eksekusi juga tidak dapat untuk dijalankan.

Berkenaan dengan salah satu kasus yang penulis jadikan bahan dalam penelitian ini sebagaimana perkara putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr jo Nomor 220 K/Pdt.Sus-PHI/2017, berdasarkan hasil wawancara dan data yang telah penulis peroleh maka selanjutnya penulis akan menguraikan secara jelas berkenaan dengan eksekusi yang telah diajukan oleh pihak pemohon eksekusi berdasarkan Perkara eksekusi Nomor 04/Pen.PHI/Eks-Pts/2019/PN.Pbr.

Pemohon eksekusi dalam hal ini adalah pihak pekerja yakni Ramlan Siregar dan kawan-kawan dan termohon eksekusi PT Mekarsari Alam Lestari, pada tanggal 12 Agustus 2019 permohonan sita eksekusi telah diajukan oleh pemohon eksekusi melalui kuasa hukumnya Radasmien Nainggolan, ternyata dalam

permohonan sita eksekusi yang diajukan oleh pemohon eksekusi tidak dijelaskan spesifikasi objek yang akan dilakukan sita eksekusi dan juga tidak dilengkapi dengan dokumen-dokumen atau surat-surat kepemilikan objek yang akan dilakukan sita. Didalam surat permohonan sita yang diajukan oleh pemohon eksekusi hanya menyebutkan penyitaan Greder Komatsu dan dilampirkan foto objek yang akan disita. Berdasarkan permohonan tersebut Ketua Pengadilan Negeri Pekanbaru melalui Panitera telah menyampaikan surat Nomor W4.UI/2301/HK.02-PHI/III/2020 tertanggal 5 Maret 2020, berdasarkan surat tersebut intinya permohonan sita eksekusi yang diajukan oleh pemohon eksekusi belum dapat untuk ditindaklanjuti dikarenakan objek yang akan dilakukan sita eksekusi harus dilengkapi dengan bukti kepemilikan terhadap benda bergerak seperti surat keterangan yang dikeluarkan oleh Kantor Samsat atau Ditlantas setempat sedangkan untuk benda tidak bergerak harus dilengkapi dengan surat kepemilikan *photocopy* sertifikat atau surat keterangan dari lurah/camat setempat.

Bahwa kemudian atas surat yang telah disampaikan oleh Ketua Pengadilan Negeri Pekanbaru tersebut, berdasarkan data yang penulis peroleh pada tanggal 2 Juni 2020 pemohon eksekusi melalui kuasa hukumnya Rahmat Hidayat<sup>123</sup> telah mengajukan permohonan sita eksekusi lanjutan, berdasarkan permohonan sita eksekusi sebagaimana surat permohonan telah menyebutkan spesifikasi objek yang akan diletakkan sita eksekusi sebagai berikut :

---

<sup>123</sup> Wawancara dengan Bapak Rahmat Hidayat pada hari Sabtu tanggal 16 Oktober 2021 pukul 13.00 wib

1. Satu unit alat berat Model PC200-8 Serial No. 316081 Product Identification Number #KMTPC180K02316081#
2. Satu unit alat berat Model GD511A-1 serial No. 12313 Product Identification Number #KMTGDOO5E01012313#

Selanjutnya atas permohonan sita eksekusi yang telah diajukan oleh pemohon sita eksekusi tersebut, sebagaimana data yang telah penulis peroleh pada tanggal 2 Juni 2020 telah dilakukan pembayaran untuk pelaksanaan sita eksekusi, oleh karena itu berdasarkan permohonan sita eksekusi lanjutan yang diajukan pemohon pada tanggal 20 Juni 2020 kemudian telah ada perintah untuk melakukan pembayaran untuk sita. Menurut hemat penulis dengan adanya perintah bayar untuk pelaksanaan sita eksekusi tersebut tentunya ketua pengadilan akan mengeluarkan berita acara sita eksekusi, oleh karena objek yang akan diletakkan sita eksekusi berada diluar wilayah Pengadilan Negeri Pekanbaru tepatnya berada di Kabupaten Pelalawan untuk itu pelaksanaan sita akan di delegasikan kepada Pengadilan Negeri Pelalawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Rahmat Hidayat<sup>124</sup> menyebutkan hingga saat ini belum ada pemberitahuan dari Pengadilan Negeri Pekanbaru terhadap pelaksanaan sita eksekusi sebagaimana Perkara eksekusi Nomor 04/Pen.PHI/Eks-Pts/2019/PN.Pbr.

Menurut hemat penulis berdasarkan hal-hal sebagaimana yang telah diuraikan diatas, seharusnya proses pelaksanaan sita eksekusi dapat dilaksanakan

---

<sup>124</sup> Wawancara dengan Bapak Rahmat Hidayat pada hari Sabtu tanggal 16 Oktober 2021 pukul 13.00 wib

oleh ketua Pengadilan Negeri Pekanbaru dikarenakan telah adanya perintah bayar sebagaimana bukti pembayaran untuk sita eksekusi tanggal 20 Juni 2020, dengan telah adanya pembayaran tersebut Ketua Pengadilan Negeri Pekanbaru selanjutnya mesti membuat berita acara penyitaan oleh karena objek yang akan disita tidak berada di Pekanbaru maka Ketua Pengadilan Negeri Pekanbaru harus mendelegasikan penyitaan kepada Pengadilan Negeri Pelalawan dikarenakan objek yang akan disita terletak di Pelalawan. Oleh karena itu menurut hemat penulis berdasarkan data yang telah penulis peroleh dan hasil wawancara yang telah penulis lakukan, kendala dalam pelaksanaan eksekusi sebagaimana dalam perkara Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr jo Nomor 220 K/Pdt.Sus-PHI/2017 tidak terhadap objek yang akan di eksekusi namun dalam hal ini kelalaian Pengadilan itu sendiri untuk melaksanakan eksekusi, akibatnya kepercayaan para pekerja bahwasanya pengadilan merupakan tumpuan terakhir untuk mencari keadilan dan kepastian hukum ternyata tidak berjalan dengan sebagaimana mestinya.

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB IV PENUTUP

### A. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan sebagaimana yang telah diuraikan di atas maka dapat ditarik 2 (dua) kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepastian hukum terhadap pelaksanaan suatu putusan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, merujuk pada salah satu perkara PHI dalam penelitian penulis yakni putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr jo Nomor 220 K/Pdt.Sus-PHI/2017, dikarenakan hingga saat ini pihak yang dikalahkan tidak melaksanakan isi putusan secara sukarela dan terhadap permohonan eksekusi yang telah diajukan oleh pihak putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr jo Nomor 220 K/Pdt.Sus-PHI/2017 namun sampai dengan saat ini tidak dijalankan, maka kepastian hukum terhadap pemenuhan hak-hak para pekerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian perumahan pengobatan serta cuti tahunan, belum ada kepastian hukum dan rasa keadilan yang mana pihak yang dimenangkan harus menempuh sita eksekusi terhadap harta benda milik termohon eksekusi baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak. Tentunya dalam hal ini para pekerja kesulitan untuk mencari dokumen-dokumen berkenaan dengan benda bergerak dan benda tidak bergerak milik termohon eksekusi.

2. Kendala dalam pelaksanaan putusan PHI yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, bahwasanya sebagaimana pelaksanaan sita eksekusi dalam perkara eksekusi Nomor 04/Pen.PHI/Eks-Pts/2019/PN.Pbr jo putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr jo Nomor 220 K/Pdt.Sus-PHI/2017, telah diajukan akan tetapi dalam pelaksanaannya pihak termohon eksekusi tidak ada itikad baik untuk menjalankan atau melaksanakan putusan secara sukarela, yang mana dalam dua kali pemanggilan yang dilakukan oleh Ketua Pengadilan Negeri Pekanbaru tidak pernah datang. Kemudian terhadap permohonan sita sebagaimana permohonannya tanggal 12 Agustus 2019 tidak dapat dilaksanakan yang mana tidak adanya bukti permulaan yang cukup untuk melakukan sita terhadap objek yang dimohonkan, tidak jelas spesifikasi objek yang disita. Terhadap permohonan sita eksekusi yang dimohonkan pada tanggal 2 Juni 2020 tidak juga dijalankan hingga saat ini oleh Pengadilan, padahal sudah dilakukan pembayaran, maka dapat disimpulkan kendalanya juga terdapat pada pengadilan itu sendiri yang lalai dalam menjalankan tugas.

## B. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan dalam penulisan skripsi ini sebagai berikut:

1. Kepada Pengusaha/Perusahaan dalam hal ini khusus putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr jo Nomor 220 K/Pdt.Sus-PHI/2017 agar menghormati dan melaksanakan putusan pengadilan yang telah

memiliki kekuatan hukum yang mengikat, agar hak-hak para pekerja yang selama ini belum mereka peroleh, bisa mereka dapatkan. Dengan demikian kepastian hukum dan rasa keadilan terhadap para pekerja yang telah lama diperjuangkan dapat tercapai.

2. Kepada para pekerja agar sebelum mengajukan gugatan PHI terlebih dahulu melakukan pengecekan terhadap aset berupa benda-bergerak maupun benda tidak bergerak milik perusahaan, hal ini bertujuan untuk mempermudah pelaksanaan sita eksekusi jika pihak perusahaan tidak ada itikad baik untuk melaksanakan putusan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap.
3. Kepada aparat di Pengadilan agar lebih bijak dalam menjalankan tugas dan kewenangan sebagaimana mestinya agar para pencari keadilan dapat memperoleh hak-haknya, dan kepercayaan masyarakat terhadap pengadilan tetap terjaga bahwa pengadilan merupakan tumpuan untuk mencari keadilan.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku - Buku

- Abdul Manan, *Penerapan Hukum Acara Perdata di Lingkungan Peradilan Agama*, Jakarta, Prenada media, 2005
- Achmad Ali, Wiwie Heryani, *Sosiologi Hukum Kajian Empiris Terhadap Pengadilan*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2012
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif Dan Operasional*, Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2005
- Bambang waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2002
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo, Jakarta, 2005
- C.S.T. Kansil, dkk, *Kamus Istilah Hukum*, Jala Permata Aksara, Jakarta, 2009
- Darwan Prints, *Strategi Menyusun dan Menangani Gugatan Perdata*, Bandung, Citra Aditya, 1992
- Erman Rajagukguk, *Peranan Hukum di Indonesia : Menjaga Persatuan, Memulihkan Ekonomi dan Memperluas Kesejahteraan Sosial*, Universitas Indonesia Jakarta, 2000
- H. Sunarto, *Peran Aktif Hakim Dalam Perkara Perdata*, Jakarta, Prenada Media Group, 2014
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perbankan*, Jakarta, Djambatan, 1974
- JF. Glastra van Loon, dalam Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2000
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Rajagrafindo Persada, Jakarta 2014
- Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta, Rajagrafindo Persada, 2005

- M. Yahya Harahap, *Pembahasan Permasalahan Dan Penerapan KUHP Penyidikan dan Penuntutan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2002
- \_\_\_\_\_, *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005
- \_\_\_\_\_, *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012
- Mochammad Djais, *Pikiran Dasar Hukum Eksekusi*, Semarang Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, 2000
- R. Subekti, *Hukum Pembuktian, Pradnya Paramita*, Jakarta, 2003
- \_\_\_\_\_, *Hukum Acara Perdata*, Jakarta, BPHN, 1977
- R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Pustaka Setia, 2013
- Retnowulan Sutantio dan Iskandar Oeripkartawinata, *Hukum Acara Perdata Dalam Teori dan Praktek*, Bandung, Mandar Maju, 1989
- Rukiyah L. Darda Syahrizal, *Undang-undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*, Jakarta, Dunia Cerdas, 2013
- Satjipto Rahardjo, *Hukum Dalam Jagat Ketertiban*, UKI Press, Jakarta, 2006
- Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan “Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut UU No. 2 Tahun 2004 Disertai Contoh Kasus”*, Dss Publishing, 2016
- Shidarta, *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berfikir*, PT Revika Aditama, Bandung, 2006
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif-Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Press, Jakarta, 1985
- Soetarwo Soemowidjoyo, *Eksekusi oleh PUPN*, Pusat Pendidikan dan Latihan Keuangan, Balai
- Pendidikan dan Latihan Keuangan, Departemen Keuangan Republik Indonesia, 1995
- Sudikno Mertokusumo dalam H. Salim Hs, *Perkembangan Teori Dalam Ilmu Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010

\_\_\_\_\_, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Yogyakarta, Liberty, 1989

\_\_\_\_\_, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Yogyakarta, Liberty, 1979

Sulistyowati dkk, *Seri Unsur-unsur Penyusunan Bangunan Negara Hukum Kajian Sosio-Legal*, Pustaka Larasan, Universitas Indonesia, Jakarta, 2012

Ugo, Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Tata cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012

Zainan Asikin dkk, *Dasar-Dassar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2004

#### **B. Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

#### **C. Jurnal/Skripsi**

Anggie Anggraeni Pritasari, *Analisis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Oleh PT Wahana Otomitra Multiartha Tbk Cabang Pekanbaru Terhadap Pekerja Atas Penolakan Mutasi (Studi Kasus Terhadap Putusan Perkara Nomor 95/Pdt-Sus-PHI/2017/PN.Pbr)* Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, 2019

Benri Sitinjak, Edi Warman, *Penerapan Hukum Acara Khusus Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan)*, Jurnal Mercatoria Vol 7 No. 1, 2014

Christina Nm Tobing, *Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Rangka Ius Contituendum Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum dan Keadilan*, Jurnal Hukum dan Peradilan, Volume 7 Nomor 2, 2018

Muhammad Murtadho, *Tuntutan Hak Akibat Pemutusan Hubungan Kerja di Dalam Perkara Nomor 24/Pdt-Sus/PHI/2016/PN.Pbr (Studi Kasus)*, Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, 2017

Sugeng Santoso, *Karakteristik Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, *Jurnal Hukum Jatiswara*, Vol. 34 No. 1, 2019



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau