

**PELAKSANAAN EKSEKUSI PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL YANG NILAI GUGATANNYA DI BAWAH
Rp. 150.000.000,- DI PENGADILAN
NEGERI PONTIANAK**

**O L E H :
REZA SANDIA DAMANIK, S.H.
NPM. A2021151094**

ABSTRACT

This thesis discusses about the execution of the decision of Industrial Relations Court which the value of his lawsuit under Rp. 150,000,000, - in the Pontianak District Court. In addition it also has a purpose that is to disclose and analyze the factors that impede the execution of the decision of the Industrial Relations Court which the value of his lawsuit under Rp. 150.000.000, - and efforts to overcome the factors that hinder the execution of the decision of the Industrial Relations Court which the value of his lawsuit under Rp. 150,000,000, - in the Pontianak District Court. Through literature study using empirical legal approach method obtained the conclusion, that the execution of the decision of Industrial Relations Court which the value of his lawsuit under Rp. 150.000.000, - in the Pontianak District Court in reality can not be implemented in accordance with the provisions of Law Number 2 Year 2004 on Industrial Relations Dispute Settlement. The factors that hinder the execution of the decision of the Industrial Relations Court which the value of his lawsuit is below Rp. 150,000,000 as the budget from the government has not yet come down to finance the execution and there is uncertainty over the period when the execution fee will be disbursed. Efforts to overcome the factors that hinder the execution of the decision of the Industrial Relations Court which the value of his lawsuit is below Rp. 150.000.000, - in the Pontianak District Court is proposing a reappraisal to the Supreme Court in order to immediately realize the disbursement of execution fees that had been proposed. Indeed, the proposal by the Pontianak District Court to the Supreme Court has not been able to guarantee when the execution period will be executed, but at least there is good intention from the Pontianak District Court to assist the execution applicants.

Keywords: Execution, Decision, Industrial Relations Court.

ABSTRAK

Tesis ini membahas tentang pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- di Pengadilan Negeri Pontianak. Di samping itu juga mempunyai tujuan yaitu untuk mengungkapkan dan menganalisis faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- dan upaya mengatasi faktor-faktor yang menghambat dalam pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- di Pengadilan Negeri Pontianak. Melalui studi kepustakaan dengan menggunakan metode pendekatan hukum empiris diperoleh kesimpulan, bahwa pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- di Pengadilan Negeri Pontianak dalam kenyataannya belum dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Adapun faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000 dikarenakan anggaran dari pemerintah belum turun untuk membiayai eksekusi dan adanya ketidakpastian jangka waktu kapan biaya eksekusi akan dicairkan. Upaya mengatasi faktor-faktor yang menghambat dalam pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- di Pengadilan Negeri Pontianak adalah mengusulkan permohonan kembali kepada Mahkamah Agung agar segera merealisasikan pencairan biaya eksekusi yang pernah diusulkan. Memang usulan yang dilakukan oleh Pengadilan Negeri Pontianak kepada Mahkamah Agung belum bisa memberikan jaminan kapan jangka waktu pelaksanaan eksekusi akan dilakukan, tetapi setidaknya sudah ada niat baik dari Pengadilan Negeri Pontianak untuk membantu para pemohon eksekusi.

Kata Kunci : Eksekusi, Putusan, Pengadilan Hubungan Industrial.

A. PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial antara pekerja perseorangan dengan perusahaan akan diselesaikan secara musyawarah melalui lembaga mediasi, jika mediasi tidak berhasil maka pihak pekerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat bekerja dan diajukan dalam tenggang waktu satu tahun diterimanya keputusan pemutusan hubungan kerja dari pihak perusahaan.

Untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dibebaskan dari segala biaya untuk tuntutan dengan nilai gugatan di bawah Rp. 150.000.000,-. Penggugat dibebaskan dari biaya panjar ongkos perkara dan biaya eksekusi sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Semua biaya yang timbul selama proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial ditanggung oleh negara berdasarkan anggaran yang ditetapkan.

Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak telah memberikan angin segar bagi pekerja/buruh perseorangan mencari keadilan di Kalimantan Barat pada umumnya, karena putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap mempunyai kekuatan hukum yang sama dengan putusan Perdata pada umumnya yakni mempunyai kekuatan eksekusi.

Suatu putusan pengadilan tidak ada artinya apabila tidak dilaksanakan, oleh karena itu putusan hakim mempunyai kekuatan hukum *eksekutorial* yaitu kekuatan untuk dilaksanakan apa yang menjadi ketetapan dalam putusan itu secara paksa dengan bantuan alat-alat negara. Adapun yang memberi kekuatan *eksekutorial*

pada putusan hakim adalah kepala putusan yang berbunyi “Demi Keadilan Berdasarkan Ke-Tuhanan Yang Maha Esa”.¹

Pada prinsipnya hanya putusan hakim yang mempunyai kekuatan hukum tetap dan dapat dijalankan. Suatu putusan itu dapat dikatakan telah mempunyai kekuatan hukum tetap apabila di dalam putusan mengandung arti suatu wujud hubungan hukum yang tetap dan pasti antara pihak yang berperkara sebab hubungan hukum tersebut harus ditaati dan harus dipenuhi oleh pihak tergugat.²

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak mengatur secara tegas tentang hukum acara dan tata cara eksekusi. Akan tetapi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 hanya menegaskan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial memberlakukan hukum acara yang berlaku pada hukum acara perdata di lingkungan Peradilan Umum sebagaimana tercantum di dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Dengan demikian, apabila berbicara mengenai aturan eksekusi, maka harus merujuk ke dalam peraturan perundang-undangan yang diatur dalam *Herziene Inlandsch Reglemen* (HIR) atau *Rechtsreglemen voor de Buitengewesten* (RBg).

Eksekusi dapat diartikan melaksanakan atau menjalankan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*). Tata cara pelaksanaannya secara paksa dengan bantuan kekuatan hukum, apabila pihak tergugat (pihak yang kalah) tidak memenuhi secara sukarela, berdasarkan ketentuan yang berlaku yang mempunyai wewenang untuk menjalankan eksekusi adalah Pengadilan Negeri atas dasar adanya permohonan dari pemohon eksekusi.

¹Abdulkadir Muhammad, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2008, halaman 173.

²M. Yahya Harahap, *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2009, halaman 5.

Sebagaimana diketahui bahwa untuk melaksanakan eksekusi bukanlah suatu perkara yang mudah, begitu pula dalam melaksanakan eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak. Berdasarkan hasil penelitian penulis di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak bahwa selama kurun waktu tahun 2014 sampai dengan tahun 2016 terdapat 130 (seratus tiga puluh) perkara permohonan eksekusi atas putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*). Sedangkan pelaksanaan eksekusinya hanya sebanyak 43 (empat puluh tiga) perkara.

Berbagai hal yang menyebabkan tidak terlaksananya proses eksekusi yang telah memiliki kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*). Salah satunya adalah faktor biaya untuk pelaksanaan eksekusi tersebut. Khusus untuk nilai gugatan di bawah Rp. 150.000.000,-, maka biaya pelaksanaan eksekusi ditanggung oleh negara berdasarkan anggaran tahunan melalui Pengadilan Negeri Pontianak. Oleh karena, anggaran tahunan APBN belum turun, maka dengan sendirinya Pengadilan Negeri Pontianak tidak dapat melaksanakan eksekusi yang dimohonkan oleh pemohon dalam perkara perselisihan hubungan industrial.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- di Pengadilan Negeri Pontianak ?
2. Faktor-faktor apa yang menghambat pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- di Pengadilan Negeri Pontianak ?

3. Bagaimana upaya mengatasi faktor-faktor yang menghambat dalam pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- di Pengadilan Negeri Pontianak ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengungkapkan dan menganalisis pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- di Pengadilan Negeri Pontianak.
2. Untuk mengungkapkan dan menganalisis faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,-.
3. Untuk mengungkapkan dan menganalisis upaya mengatasi faktor-faktor yang menghambat dalam pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- di Pengadilan Negeri Pontianak.

D. KERANGKA TEORITIK

Adapun teori, asas dan konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Hubungan Industrial, Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Konsep Eksekusi Dalam Perkara Perdata.

1. Teori Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan, pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) dalam setiap perusahaan terdiri dari: pengusaha atau pemegang saham yang sehari-hari diwakili oleh manajemen; para

pekerja dan serikat pekerja; para perusahaan pemasok; masyarakat konsumen; pengusaha pengguna, dan masyarakat sekitar. Di samping para *stakeholders* tersebut para pelaku hubungan industrial telah berkembang dengan melibatkan para konsultan hubungan industrial atau pengacara, para arbitrator, konsiliator, mediator, dan dosen, serta hakim-hakim pengadilan hubungan industrial.³

Menurut **Ghani**, Hubungan Industrial (HI) adalah interaksi yang melibatkan pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha dan pemerintah sebagai satu kesatuan sistem dalam menyelenggarakan, melaksanakan, dan mengawasi jalannya hubungan ketenagakerjaan, dimana pekerja bertindak sebagai produsen jasa tenaga kerja, pengusaha sebagai konsumen; sekaligus pemberi kerja, dan pemerintah bertugas menciptakan koridor dan iklim yang kondusif agar segala sesuatunya berjalan sesuai dengan ketentuan/perundang-undangan yang berlaku.⁴

Sementara menurut **Nawawi**, hubungan industrial adalah hubungan yang dilakukan antara pengusaha, para pekerja, dan pemerintah di dalam suatu organisasi, yang berlandaskan etika untuk menciptakan dan memelihara keamanan dan ketentraman kerja di perusahaan, sehingga pengusaha dan para pekerja dapat menyelesaikan tugas dan fungsinya masing-masing secara baik.⁵

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian hubungan industrial adalah:

Suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/serikat dan pemerintahan yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

³Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, Cet II, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 2009, halaman 1.

⁴Mohammad A. Ghani, *SDM Perkebunan Dalam Perspektif*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003, halaman 70.

⁵H. Nawawi, *Perencanaan Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, 2008, halaman 407.

Tujuan dari adanya hubungan industrial adalah untuk menciptakan hubungan yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antar semua unsur yang berkepentingan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas usaha.

Prinsip hubungan industrial didasarkan pada persamaan kepentingan semua unsur atas keberhasilan dan kelangsungan perusahaan. Dengan demikian, hubungan industrial mengandung prinsip-prinsip berikut ini:

1. Pengusaha dan pekerja, demikian Pemerintah dan masyarakat pada umumnya, sama-sama mempunyai kepentingan atas keberhasilan dan kelangsungan perusahaan.
2. Perusahaan merupakan sumber penghasilan bagi banyak orang.
3. Pengusaha dan pekerja mempunyai hubungan fungsional dan masing-masing mempunyai fungsi yang berbeda dalam pembagian kerja atau pembagian tugas.
4. Pengusaha dan pekerja merupakan anggota keluarga perusahaan.
5. Tujuan pembinaan hubungan industrial adalah menciptakan ketenangan berusahan dan ketentraman bekerja supaya dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.
6. Peningkatan produktivitas perusahaan harus dapat meningkatkan kesejahteraan bersama, yaitu kesejahteraan pengusaha dan kesejahteraan pekerja.

Menurut **Payaman J. Simanjuntak**, penerapan hubungan industrial dipengaruhi oleh berbagai faktor di dalam maupun di luar perusahaan. Untuk menerapkan prinsip-prinsip hubungan industrial di perusahaan ada beberapa hal yang perlu diperhatikan:

1. Peraturan Perusahaan;
2. Lembaga Bipartit;
3. Serikat Pekerja;
4. Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
5. Asosiasi Pengusaha;
6. Lembaga Tripartit;

7. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
8. Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan;
9. Pendidikan Hubungan Industrial.⁶

Sementara itu pihak-pihak yang berkepentingan dengan hubungan industrial tersebut antara lain :

1. Pekerja (Buruh)
2. Pengusaha (Majikan)
3. Serikat Pekerja (Serikat Buruh)
4. Asosiasi Pengusaha Indonesia

2. Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Suatu perjanjian kerja akan menimbulkan hubungan timbal balik antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja. Dalam pelaksanaannya, perjanjian kerja seringkali terjadi perselisihan perburuhan antar pekerja dengan perusahaan/pengusaha, sebagaimana dijelaskan oleh **Imam Soepomo**, menjelaskan bahwa:

Perselisihan perburuhan menurut rumusan undang-undang tentang penyelesaian perselisihan perburuhan sendiri adalah bertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubungan dengan tadi persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan. Sehubungan dengan perumusan itu, maka mengenai perselisihan perburuhan dibedakan- bedakan antara perselisihan hak (*rechtsgeschele*) dan perselisihan kepentingan (*belangengeschele*).⁷

Penyelesaian perselisihan perburuhan yang semula diatur oleh Undang- undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja telah direvisi dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, secara tegas mengatur jenis perselisihan yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja

⁶Payaman J. Simanjuntak, *Op. Cit.*, halaman 12.

⁷Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2002, halaman 96-97.

dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial (ketenagakerjaan) haruslah memenuhi rasa keadilan bagi para pihak. Pada awalnya, sebelum diterbitkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, telah ada Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pengaturan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh lebih cenderung pada fungsi dan peranan serikat pekerja/serikat buruh dalam organisasinya, sedangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara umum menyangkut hubungan ketenagakerjaan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha dalam suatu perusahaan.

Dalam hal terjadi perselisihan antara kedua pihak tersebut, maka diterbitkanlah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial (PPHI). Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Swasta, dinyatakan tidak berlaku lagi. Selain itu pula, dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ini telah menghapus sistem penyelesaian perselisihan perburuhan melalui P4P/D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat/Daerah).

Pengertian perselisihan hubungan industrial seperti yang telah diuraikan, cukup jelas menghendaki adanya penyelesaian yang seadil-adilnya dalam memenuhi hak dan kepentingan para pihak yang sedang berselisih/berbeda pendapat. Untuk penyelesaian

perselisihan hubungan industrial terdiri dari lembaga peradilan (litigasi) dan lembaga di luar peradilan (non litigasi), yang terdiri dari: Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase.

1) Lembaga Peradilan (Litigasi)

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah “Pengadilan Khusus” dalam sistem peradilan umum, pengadilan ini berfungsi untuk memutuskan perselisihan antara buruh dan pengusaha yang meliputi:

- (1) Perselisihan Hak;
- (2) Perselisihan Kepentingan;
- (3) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Tata acara yang digunakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah menurut hukum acara perdata yang juga berlaku di peradilan umum.

Dalam perkara penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial, maka putusan penyelesaian yang dapat diajukan permohonan kasasi adalah perselisihan hak dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sedangkan upaya hukum Peninjauan Kembali (PK) hanya dapat dilakukan terhadap putusan yang dikeluarkan oleh lembaga arbitrase.

2) Lembaga Di Luar Peradilan (Non Litigasi)

a. Bipartit

Bipartit adalah lembaga pertama yang wajib digunakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Undang-undang ini memberi peluang pada lembaga bipartit untuk penyelesaian

perselisihan hubungan industrial berdasarkan asas musyawarah mufakat/kekeluargaan antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha, atau antara serikat pekerja dengan majikan.

Penyelesaian perselisihan melalui lembaga bipartit ini memiliki jangka waktu 30 hari kerja sejak dimulainya perundingan, jika waktu 30 hari tersebut terlampaui, maka perundingan dinyatakan batal demi hukum. Hasil perundingan kedua belah pihak tersebut adalah dokumen perjanjian bersama, yang wajib didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri setempat.

b. Mediasi

Sesuai ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, apabila tidak terjadi kesepakatan antara para pihak yang berselisih, sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan para pihak sebelum perkara sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial dapat digunakan Lembaga Mediasi.

Perkara yang ditangani lembaga mediasi adalah perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Mediator dalam rangka penyelesaian perkara melakukan mediasi atau menjadi juru damai yang dapat menjadi penengah dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial tersebut. Apabila telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui Mediator tersebut, maka dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan Mediator tersebut. Selanjutnya perjanjian tersebut didaftarkan

di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

c. Konsiliasi

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberi peluang pada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui lembaga Konsiliasi. Pejabat Konsiliator dapat memanggil para pihak yang bersengketa dan membuat perjanjian bersama apabila kesepakatan telah tercapai. Pendaftaran perjanjian bersama yang diprakarsasi oleh Konsiliator tersebut didaftarkan di Pengadilan Negeri setempat. Demikian juga eksekusinya dapat dijalankan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri setempat.

d. Arbitrase

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberi peluang pada para pihak untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui lembaga arbitrase. Perkara yang ditangani lembaga arbitrase adalah sengketa perihal perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja dan Majikan di dalam suatu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, yang berlaku di bidang sengketa perdagangan. Oleh karena itu, arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial.

Sesuai ketentuan yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan

atas dasar kesepakatan para pihak, putusan arbitrase bersifat pinal dan tetap, karena itu tidak dapat diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), terkecuali apabila dalam hal-hal tertentu dapat dilakukan pembatalan ke Mahkamah Agung RI.

Apabila untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut Arbitrase dapat mencapai kesepakatan, maka Arbiter harus membuat Akte Perdamaian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dengan disaksikan seorang Arbiter atau Majelis Arbiter. Penetapan Akte Perdamaian tersebut didaftarkan di Pengadilan, dan dapat pula dieksekusi oleh Pengadilan sebagaimana lazimnya mengeksekusi suatu putusan. Putusan Kesepakatan Arbitrase tersebut dibuat rangkap 3 (tiga) dan diberikan kepada masing-masing pihak satu rangkap, serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Terhadap putusan tersebut yang telah berkekuatan hukum, tidak dapat diajukan lagi. Karenanya terhadap sengketa yang sama tersebut tidak dapat diajukan lagi ke Pengadilan Hubungan Industrial.

3. Konsep Eksekusi Dalam Perkara Perdata

Eksekusi merupakan putusan hakim yang merupakan pengakhiran dari proses perkara perdata yang menyangkut hak, kewajiban seseorang dalam suatu perkara. Ketentuan eksekusi juga mengatur bagaimana putusan pengadilan dapat dijalankan. Pengertian eksekusi menurut **R. Subekti**, adalah:

Pelaksanaan suatu putusan yang sudah tidak dapat dirubah lagi itu ditaati secara sukarela oleh pihak yang bersengketa. Jadi di dalam makna perkataan eksekusi sudah mengandung arti pihak yang kalah mau tidak mau harus menaati putusan itu secara sukarela, sehingga putusan itu harus dipaksakan kepadanya dengan bantuan kekuatan hukum, yang dimaksudkan kekuatan

umum adalah polisi berhak kalau perlu militer (angkatan bersenjata).⁸

Selanjutnya **R. Supomo** memberikan pengertian eksekusi sebagai berikut:

Hukum eksekusi mengatur cara dan syarat-syarat yang dipakai oleh alat-alat Negara guna membantu pihak yang berkepentingan untuk menjalankan putusan hakim, apabila pihak yang kalah tidak bersedia memenuhi bunyinya putusan dalam waktu yang ditentukan.⁹

Pengertian dan asas daripada eksekusi itu sendiri haruslah dilihat dari segi fungsinya untuk memakai eksekusi secara umum, dan kapan tindakan eksekusi merupakan suatu keharusan, sebagaimana dikemukakan oleh **M. Yahya Harahap**, bahwa:

Eksekusi merupakan tindakan hukum yang dilakukan oleh pengadilan kepada pihak yang kalah dalam suatu perkara, merupakan aturan dan tata cara lanjutan proses pemeriksaan perkara. Oleh karena itu, eksekusi tiada lain dari pada tindakan yang berkesinambungan dari keseluruhan proses hukum acara perdata. Eksekusi merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari pelaksanaan tata tertib beracara yang terkandung dalam HIR atau RBg. Bagi setiap orang yang ingin mengetahui pedoman aturan eksekusi, harus merujuk dalam aturan perundang-undangan yang diatur dalam HIR atau RBg.¹⁰

Menjalankan putusan pengadilan tiada lain adalah melaksanakan isi putusan pengadilan, yakni melaksanakan secara paksa putusan dengan bantuan kekuatan umum apabila pihak yang kalah tidak mau menjalankannya secara sukarela.

Pada prinsipnya hanya putusan yang telah memperoleh kekuatan hukum yang tetap (*in kracht van gewijsde*) yang dapat dijalankan. Pada dasarnya putusan yang dapat dieksekusi adalah:

- a. Putusan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap;

⁸R. Subekti, *Hukum Acara Perdata*, Binacipta, Bandung, 1989, halaman 130.

⁹R. Supomo, *Hukum Acara Perdata Pengadilan Negeri*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1980, halaman 119.

¹⁰M. Yahya Harahap, *Op. Cit.*, halaman 1.

- b. Karena dalam putusan yang telah berkekuatan hukum yang tetap telah terkandung wujud hubungan hukum yang tetap dan pasti antara pihak yang berperkara;
- c. Disebabkan hubungan hukum antara pihak yang berperkara sudah tetap dan pasti;
 - Hubungan hukum tersebut mesti ditaati, dan
 - Mesti dipenuhi oleh pihak yang dihukum (pihak tergugat) ;
- d. Cara menaati dan memenuhi hubungan hukum yang ditetapkan dalam amar putusan yang telah memperoleh kekuatan hukum yang tetap:
 - Dapat dilakukan atau dijalankan secara “sukarela” oleh pihak tergugat; dan
 - Bila enggan menjalankan putusan secara sukarela, hubungan hukum yang ditetapkan dalam putusan harus dilaksanakan “dengan paksa” dengan jalan bantuan “kekuatan umum”.¹¹

Ketentuan yang menjadi dasar pelaksanaan putusan atau yang disebut eksekusi diatur pada Pasal 195 HIR sampai dengan Pasal 224 HIR, atau Pasal 206 RBg sampai dengan Pasal 258 RBg. Namun tidak semua pasal-pasal tersebut berlaku efektif, diantaranya Pasal 209 HIR sampai dengan Pasal 223 HIR atau Pasal 242 RBg sampai dengan Pasal 257 RBg yang mengatur tentang sandera (*gijzeling*).

Dalam konteks penulisan ini dibatasi untuk eksekusi atau pelaksanaan putusan terhadap putusan yang bersifat *condemnatoir* atas pembayaran sejumlah uang, dalam hal ini berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pihak tergugat (perusahaan/pengusaha) dihukum membayar sejumlah uang kepada penggugat (pekerja/buruh). Pada tahapan proses eksekusi berkedudukan sebagai pemohon eksekusi dan pihak terhukum sebagai termohon eksekusi.

Kewenangan menjalankan eksekusi hanya diberikan kepada Pengadilan Negeri, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 195 ayat (1) HIR atau Pasal 206 ayat (1) RBg telah menegaskan menjalankan eksekusi terhadap putusan pengadilan (tidak terkecuali terhadap

¹¹ *Ibid.*, halaman 6.

putusan Pengadilan Hubungan Industrial) mutlak hanya diberikan kepada Pengadilan Negeri. Pasal tersebut merupakan asas yang menentukan bahwa menjalankan eksekusi atas perintah dan dibawah pimpinan Ketua Pengadilan Negeri, sebagaimana ditegaskan oleh **M. Yahya Harahap**, bahwa:

Kewenangan Ketua Pengadilan Negeri memerintahkan dan memimpin eksekusi merupakan kewenangan formal *ex officio*. Kewenangan secara *ex officio* dapat dibaca dalam Pasal 197 ayat (1) HIR atau Pasal 208 RBG. Maka dalam pembicaraan kewenangan Ketua Pengadilan Negeri menjalankan eksekusi, Pasal 195 ayat (1) HIR atau Pasal 206 ayat (1) RBg, tidak lepas kaitannya dengan Pasal 197 ayat (1) HIR atau Pasal 208 RBG. Dengan mengaitkan pasal-pasal tersebut, gambaran konstruksi hukum kewenangan menjalankan eksekusi dengan singkat dapat diterangkan sebagai berikut :

- Ketua Pengadilan Negeri memerintahkan dan memimpin jalannya eksekusi;
- Kewenangan memerintahkan dan memimpin eksekusi yang ada pada Ketua Pengadilan Negeri adalah secara *ex officio*;
- Perintah eksekusi dikeluarkan Ketua Pengadilan Negeri berbentuk "surat penetapan" (*beschikking*);
- Yang diperintahkan menjalankan eksekusi ialah Panitera atau Juru Sita Pengadilan Negeri.¹²

Fungsi kewenangan *ex officio* Ketua Pengadilan Negeri memerintahkan dan memimpin jalannya eksekusi, bukan hanya terbatas pada pengeluaran surat penetapan yang memerintahkan eksekusi, tetapi juga meliputi :

- Mulai dari tindakan *executorial beslag*;
- Pelaksanaan pelelangan, termasuk segala proses dan prosedur yang diisyaratkan tata cara pelelangan;
- Sampai tindak pengosongan dan penyerahan barang yang dilelang kepada pembeli lelang; atau
- Sampai pada penyerahan dan penguasaan pelaksanaan secara nyata barang yang dieksekusi pada eksekusi riil.¹³

E. METODE PENELITIAN

¹²*Ibid.*, halaman 17.

¹³*Ibid.*, halaman 18.

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk dapat melihat hukum dalam artian nyata serta meneliti bagaimana bekerjanya hukum di suatu lingkungan masyarakat, maka metode penelitian hukum empiris dapat juga dikatakan sebagai penelitian hukum sosiologis.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat **Deskriptif**, dengan maksud untuk menggambarkan keadaan yang ada dengan mempergunakan metode penelitian ilmiah serta memecahkan masalah berdasarkan data dan fakta yang terkumpul sebagaimana adanya pada saat penelitian ini dilakukan.

3. Sumber Data

- a. Penelitian kepustakaan yang berupa data sekunder mencakup:
 1. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum berupa peraturan perundang-undangan.
 2. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan bahan hukum primer yang terdiri dari: literatur, makalah, jurnal, hasil penelitian dan internet yang berhubungan dengan penelitian ini.
 3. Bahan hukum tertier, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan bagi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus dan ensiklopedi.

- b. Penelitian Lapangan
Data yang dikumpulkan dari penelitian lapangan adalah data primer yang berkaitan dengan penelitian pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- di Pengadilan Negeri Pontianak.

4. Teknik Penentuan Sampel Penelitian

Metode sampel (*sampling*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu penarikan sampel bertujuan karena sampel yang diperlukan dalam penelitian ini harus memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan apa yang menjadi tujuan penelitian.¹⁴

Berdasarkan teknik *sampling* di atas, maka sistem pilihan sampel yang paling urgen untuk dipergunakan adalah *snow ball sampling*¹⁵ yaitu memilih (menentukan) salah satu sampel sebagai informan awal selanjutnya terus menggelinding laksana bola salju kepada sampel-sampel lanjutan dan baru akan berakhir pada suatu sampel/informan yang tidak memunculkan varian baru. dan dalam penelitian ini, masing-masing dipilih 1 (satu) orang informan awal, yaitu:

- 1) Pemohon Eksekusi sebanyak 20 (dua puluh) orang;
- 2) Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak sebanyak 2 (dua) orang;
- 3) Panitera/Sekretaris Pengadilan Negeri Pontianak.

5. Teknik dan Alat Pengumpul Data

Pengumpulan data dilakukan dengan data primer yang dikumpulkan melalui wawancara dan observasi kepada informan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Selain itu data sekunder diperoleh melalui kepustakaan (*library research*) terhadap peraturan

¹⁴*Purposive sampling* atau penarikan sampel bertujuan dilakukan dengan cara mengambil subyek didasarkan pada tujuan tertentu. Teknik ini biasanya dipilih karena alasan keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, sehingga tidak dapat mengambil sampel yang besar jumlahnya dan jauh letaknya. (Ronny Hanitijo Soemitro, *Op. Cit.*, halaman 51).

¹⁵Prinsip *Snow Ball Sampling* paling banyak dipergunakan dalam pendekatan kualitatif. Prinsip *Snow Ball Sampling* ini berangkat dari suatu pencarian informasi yang diawali dengan suatu penunjukkan atau pilihan responden/informan tertentu, yang selanjutnya bergulir menggelinding mencari informasi/responden baru sampai batas tertentu sehingga tidak dapat ditemukan suatu indikasi/varian baru (Sanapiah Faisal, *Penelitian Kualitatif*, Yayasan Asah-Asih-Asuh (A3), Malang, 2002, halaman 67).

perundang-undangan, dokumen atau catatan yang berkaitan dengan penelitian ini.

6. Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses mengorganisasikan baik dari studi kepustakaan maupun lapangan, dan selanjutnya diklasifikasikan dalam suatu susunan yang konsekuensi, sehingga dapat ditemukan mengenai pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- di Pengadilan Negeri Pontianak, dan data yang terkumpul dalam penelitian, baik itu data primer maupun sekunder dianalisis dengan menggunakan metode analisis kualitatif.

F. ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Pelaksanaan Eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Yang Nilai Gugatannya di Bawah Rp. 150.000.000,- di Pengadilan Negeri Pontianak

Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan angin segar bagi pekerja/buruh untuk mencari keadilan di Kalimantan Barat pada umumnya, karena putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap mempunyai kekuatan hukum yang sama dengan putusan Perdata pada umumnya yakni mempunyai kekuatan eksekusi.

Suatu putusan pengadilan tidak ada artinya apabila tidak dilaksanakan, oleh karena itu putusan hakim mempunyai kekuatan hukum *eksekutorial* yaitu kekuatan untuk dilaksanakan apa yang menjadi ketetapan dalam putusan itu secara paksa dengan bantuan alat-alat negara. Adapun yang memberi kekuatan *eksekutorial*

pada putusan hakim adalah kepala putusan yang berbunyi “Demi Keadilan Berdasarkan Ke-Tuhanan Yang Maha Esa”.¹⁶

Pada prinsipnya hanya putusan hakim yang mempunyai kekuatan hukum tetap dan dapat dijalankan. Suatu putusan itu dapat dikatakan telah mempunyai kekuatan hukum tetap apabila di dalam putusan mengandung arti suatu wujud hubungan hukum yang tetap dan pasti antara pihak yang berperkara sebab hubungan hukum tersebut harus ditaati dan harus dipenuhi oleh pihak tergugat.¹⁷

Sehubungan dengan pelaksanaan putusan hakim yang mempunyai kekuatan hukum tetap, maka kewenangan untuk menjalankan eksekusi berada pada Ketua Pengadilan Negeri, bilamana pihak tergugat (tereksekusi) tidak bersedia menjalankan putusan secara sukarela. Berdasarkan kewenangannya atas dasar adanya pemohon eksekusi, Ketua Pengadilan Negeri wajib memberikan peringatan (*aanmaning*) atau teguran kepada pihak tereksekusi agar ia mau melaksanakan putusan, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 196 HIR atau Pasal 209 RBg, yang menentukan bahwa:

- (1) Jika pihak yang kalah enggan atau lalai untuk secara sukarela melaksanakan isi putusan, maka pihak yang dinyatakan menang mengajukan permohonan secara lisan atau tertulis kepada Ketua Pengadilan Negeri seperti tersebut dalam ayat 1 pasal yang lalu agar putusan itu dijalankan.
- (2) Ketua menyuruh memanggil yang kalah itu untuk datang menghadap kepadanya dan memberikan teguran agar ia dalam tenggang waktu yang ditentukannya selama-lamanya 8 (delapan) hari untuk melaksanakan putusan itu.

Ketua Pengadilan Negeri melakukan peringatan atau teguran atau *aanmaning* terhadap tereksekusi tentunya setelah terlebih dahulu adanya permintaan eksekusi dari pemohon eksekusi. Ketua Pengadilan Negeri tidak boleh memberi peringatan kepada pihak

¹⁶Abdulkadir Muhammad, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2008, halaman 173.

¹⁷M. Yahya Harahap, *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2009, halaman 5.

termohon eksekusi apabila tidak didahului dengan permohonan eksekusi dari pemohon eksekusi. Apabila pihak yang menang tidak aktif atau berdiam diri walaupun sudah menang, Ketua Pengadilan tidak boleh memberi peringatan kepada pihak yang kalah untuk menyerahkan obyek sengketa kepada pihak yang menang karena Hakim atau Pengadilan sifatnya pasif. Apabila pihak yang menang tidak mengajukan permohonan eksekusi, maka kemenangan itu hanyalah di atas kertas saja.

Pengajuan permohonan eksekusi dilakukan oleh penggugat atau kuasa yang telah memperoleh kuasa khusus kepada Ketua Pengadilan Negeri yang memutus perkara tersebut dalam tingkat pertama.

Setelah Ketua Pengadilan Negeri menerima pemohon eksekusi dari pihak yang menang, maka Ketua Pengadilan Negeri melakukan panggilan kepada tergugat untuk diperingatkan dan sekaligus memberitahukan jangka waktu yang diberikan kepada pihak tergugat untuk menyerahkan secara suka rela obyek sengketa sesuai dengan amar putusan yang dijatuhkan oleh Majelis Hakim.

Dalam hal melakukan peringatan terhadap termohon eksekusi, Pengadilan Negeri melakukan sidang insidentil dalam arti harus dihadiri oleh Ketua Pengadilan Negeri, Panitera dan pihak tergugat (termohon tereksekusi) dan semua pemberitahuan peringatan tersebut harus dicantumkan dalam berita acara sebagai bukti otentik. Berita acara inilah sebagai landasan untuk melakukan penetapan perintah sita eksekusi.

Setelah ditempuh peringatan maka proses selanjutnya adalah mengeluarkan penetapan yang dikeluarkan oleh Ketua Pengadilan Negeri. Isi penetapan tersebut antara lain mengenai perintah untuk menjalankan sita eksekusi dan ditujukan kepada panitera dan juru sita. Surat perintah penetapan menjalankan sita eksekusi dapat dikeluarkan oleh Ketua Pengadilan Negeri tanpa tenggang waktu

masa peringatan. Sebagaimana telah dijelaskan di atas apabila panggilan tidak dihadiri oleh termohon eksekusi tanpa alasan yang patut. Fungsi menjalankan eksekusi secara nyata dan fisik dilakukan oleh panitera atau jurusita sedangkan fungsi Ketua Pengadilan Negeri adalah sebagai memerintahkan eksekusi dan memimpin eksekusi.

Dalam pembagian fungsi eksekusi ini bukan berarti Ketua Pengadilan Negeri lepas dari tanggung jawab. Walaupun eksekusi secara nyata dan fisik dilakukan oleh Panitera dan atau juru sita, fungsi ini hanyalah delegasi atau dilimpahkan kepadanya, namun masing-masing memiliki tanggung jawab dan Ketua Pengadilan Negeri yang paling bertanggung jawab. Bila terjadi penyimpangan dalam eksekusi maka tanggung jawab itu tetap berada pada Ketua Pengadilan Negeri.

Perintah menjalankan eksekusi harus melalui surat penetapan Ketua Pengadilan Negeri dan bersifat imperatif dalam arti Ketua Pengadilan Negeri tidak boleh mengeluarkan penetapan menjalankan eksekusi dengan secara lisan, harus ditetapkan dengan tulisan.

Dalam hal pejabat melakukan eksekusi harus membuat berita acara sita eksekusi karena tanpa berita acara dianggap tidak sah. Keabsahan formal eksekusi hanya dapat dibuktikan dengan berita acara. Adapun yang tercantum dalam berita acara tersebut termasuk juga saksi-saksi, yang membantu eksekusi juga harus dicantumkan dalam berita acara. Yang boleh menjadi pembantu atau saksi eksekusi adalah :

- Penduduk Indonesia;
- Telah berumur 21 tahun;
- Orang yang dapat dipercaya.

Sesuai dengan kebiasaan yang dilakukan di Pengadilan Negeri Pontianak yang menjadi saksi dalam eksekusi selalu diambil dari

pegawai di lingkungan Pengadilan Negeri Pontianak, dan belum pernah yang menjadi saksi dari luar Pengadilan Negeri Pontianak.

Berdasarkan uraian di atas diketahui, peringatan atau teguran merupakan tahap proses awal eksekusi. Proses peringatan merupakan persyaratan yang bersifat formal pada segala bentuk eksekusi, baik pada bentuk eksekusi riil maupun eksekusi pembayaran sejumlah uang. Apabila panggilan peringatan tersebut tidak diindahkan tergugat, maka sejak saat itu Ketua pengadilan Negeri mengeluarkan surat penetapan yang berisi perintah kepada panitera atau juru sita untuk melakukan “sita eksekusi” (*executorial beslag*) harta kekayaan tergugat, sesuai dengan syarat dan tata cara yang diatur dalam Pasal 197 HIR atau Pasal 208 RBg, yakni berdasarkan surat perintah Ketua Pengadilan Negeri untuk :

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

Surat perintah berupa surat penetapan merupakan tahapan langsung eksekusi fisik di lapangan, dengan surat perintah eksekusi, panitera atau juru sita sudah dapat langsung menuntaskan eksekusi secara nyata.

Suatu hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan sita eksekusi yakni barang yang disita adalah benar-benar milik tersita atau tergugat. Sita eksekusi yang diletakkan atas barang orang lain mengakibatkan pelanggaran syarat penyitaan, sehingga sita itu dianggap tidak sah.

Tahapan proses selanjutnya adalah penjualan lelang, yakni penjualan secara umum harta kekayaan tergugat yang disita. Penjualan lelang dihubungkan dengan fungsi Pengadilan berdasarkan Pasal 200 ayat (1) HIR atau Pasal 215 ayat (1) RBg meletakkan satu syarat, yakni syarat “penyitaan”. Pelelangan

menurut pasal ini ialah penjualan barang harta kekayaan tergugat yang telah lebih dahulu disita, baik sita jaminan atau sita eksekusi.

Pejabat yang berwenang melakukan penjualan lelang atas barang yang telah diletakan sita eksekusi adalah melalui perantara atau bantuan kantor lelang. Penjualan lelang harta milik tereksekusi dibatasi untuk memenuhi jumlah tagihan penggugat dan ditambah jumlah biaya eksekusi.

Dalam kaitannya dengan pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat, maka untuk tuntutan dengan nilai gugatan di bawah Rp. 150.000.000,- Penggugat dibebaskan dari segala biaya termasuk biaya panjar ongkos perkara dan biaya eksekusi. Hal ini sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menentukan bahwa: "Semua biaya yang timbul selama proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial ditanggung oleh negara berdasarkan anggaran yang ditetapkan".

Sebagaimana diketahui bahwa untuk melaksanakan eksekusi bukanlah suatu perkara yang mudah, begitu pula dalam melaksanakan eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak.

Sebagai langkah awal untuk mengetahui jumlah perkara permohonan eksekusi atas putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*) di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak selama kurun waktu tahun 2014 sampai dengan tahun 2016, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1

Jumlah Perkara Permohonan Eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pontianak Selama Kurun Waktu Tahun 2014 s/d Tahun 2016

Tahun	Permohonan Eksekusi	Pelaksanaan Eksekusi
2014	71	22
2015	41	16
2016	18	5
Jumlah	130	43

Sumber Data: Pengadilan Negeri Pontianak, Tahun 2017.

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui bahwa perkara permohonan eksekusi atas putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*) di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak selama kurun waktu tahun 2014 sampai dengan tahun 2016 terdapat 130 (seratus tiga puluh). Sedangkan pelaksanaan eksekusinya hanya sebanyak 43 (empat puluh tiga) perkara.

Dengan melihat data di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa persoalan pelaksanaan eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak tidak serta merta dapat dilaksanakan sebagaimana diharapkan oleh pemohon.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengajuan gugatan hubungan industrial yang dilakukan oleh responden dilakukan sendiri atau diwakili oleh kuasa hukumnya, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2

Pengajuan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pontianak

n = 20

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Dilakukan sendiri	0	0
2.	Diwakili oleh kuasa hukumnya	20	100
Jumlah		20	100

Sumber Data: Hasil Penelitian Lapangan Yang Diolah, Tahun 2017.

Dari data pada tabel di atas, diketahui bahwa seluruh (100%) responden menyatakan pengajuan gugatan hubungan industrial ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak diwakili oleh kuasa hukum mereka.

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan hak kepada pekerja/buruh untuk memberikan kuasa kepada serikat buruh atau kepada advokat/pengacara untuk mewakilinya beracara di Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam mewakili pekerja/buruh beracara di Pengadilan tidak harus menggunakan jasa advokat, akan tetapi pengurus serikat pekerja yang ditunjuk oleh organisasi dapat tampil beracara di Pengadilan Hubungan Industrial.

Sehubungan dengan adanya gugatan dari pekerja/buruh di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak, maka dalam tabel berikut ini akan dilihat objek perselisihan yang diajukan responden ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak.

Tabel 3

Objek Perselisihan Yang Diajukan Responden ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pontianak

n = 20

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Perselisihan hak	0	0
2.	Perselisihan pemutusan hubungan kerja	0	0
3.	Jawaban 1 dan 2	20	100
Jumlah		20	100

Sumber Data: Hasil Penelitian Lapangan Yang Diolah, Tahun 2017.

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui bahwa seluruh (100%) responden menyatakan objek perselisihan yang diajukan mereka ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak adalah menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Dengan melihat data pada tabel di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa persoalan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memang sering menimbulkan permasalahan hukum, terutama yang menyangkut hak-hak pekerja yang terabaikan oleh perusahaan. Pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan sah-sah saja asal hak-hak pekerja untuk mendapatkan pesangon, gaji dan tunjangan lainnya yang diatur oleh peraturan perundang-undangan dipenuhi oleh perusahaan, bilamana diabaikan maka penyelesaiannya akan sampai ke Pengadilan, sebagaimana yang dilakukan oleh para responden.

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut menyangkut masalah tuntutan materiil dari responden yang dituangkan dalam syarat gugatan. Besarnya nilai gugatan dari setiap pekerja/responden tidak selalu sama. Untuk mengetahui besarnya nilai gugatan yang diajukan responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4

Besarnya Nilai Gugatan Yang Diajukan Responden

n = 20

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Kurang dari Rp. 25 juta	10	50
2.	Antara Rp. 25 juta s/d Rp. 50 juta	6	30
3.	Antara Rp. 50 juta s/d Rp. 100 juta	4	20
4.	Di bawah Rp. 150 juta	0	0
Jumlah		20	100

Sumber Data: Hasil Penelitian Lapangan Yang Diolah, Tahun 2017.

Dari data pada tabel di atas, diketahui bahwa sebagian besar atau sebanyak 10 orang (50%) responden menyatakan besarnya nilai gugatan yang diajukan mereka adalah kurang dari Rp. 25.000.000,-. Kemudian sebanyak 6 orang (30%) responden menyatakan besarnya nilai gugatan yang diajukan mereka adalah antara Rp. 25.000.000,- s/d Rp. 50.000.000,-. Sedangkan sisanya sebanyak 4 orang (20%) responden menyatakan besarnya nilai gugatan yang diajukan mereka adalah antara Rp. 25.000.000,- s/d Rp. 50.000.000,-.

Dengan melihat data pada tabel tersebut di atas, ternyata pada umumnya nilai gugatan pekerja/buruh sebagai penggugat kurang dari Rp. 25.000.000,- umumnya terdiri dari uang pesangon, uang Penghargaan Masa Kerja (PMK), Perumkes, cuti, upah proses. Dalam hal ini penggugat adalah biasa, tidak memegang jabatan penting di perusahaan, terhadap pekerja kecil ini perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja kerap kali menimbulkan permasalahan hukum, yakni hak-hak pekerja diabaikan oleh perusahaan sebagai tergugat dalam perkara tersebut.

Eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial benar-benar telah memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa dibayarkannya hak-hak pekerja oleh perusahaan, maka melalui putusan Pengadilan Hubungan Industrial suka tidak suka perusahaan wajib melaksanakan putusan tersebut, yakni membayar nilai gugatan penggugat yang dikabulkan secara sukarela.

Setelah putusan perkara para responden mempunyai kekuatan hukum tetap, apakah pihak perusahaan sebagai tergugat telah melaksanakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial secara sukarela, dapat dilihat tabel berikut ini.

Tabel 5

Pelaksanaan Putusan Oleh Tergugat

n = 20

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Sudah dilaksanakan dengan sukarela	0	0
2.	Belum dilaksanakan	20	100
Jumlah		20	100

Sumber Data: Hasil Penelitian Lapangan Yang Diolah, Tahun 2017.

Berdasarkan tabel 5 di atas, diketahui bahwa seluruh (100%) responden menyatakan pihak perusahaan (tergugat) belum melaksanakan putusan secara sukarela, artinya meskipun telah ada putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak telah mempunyai kekuatan hukum tetap, pihak perusahaan sebagai tergugat tetap saja mengabaikannya.

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa terhadap putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap harus dilaksanakan secara sukarela oleh pihak yang kalah, yakni

pihak tergugat wajib mematuhi dan melaksanakan amar putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap berlaku juga terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak.

Akan tetapi dalam kenyataannya, semua responden sebagaimana terungkap pada tabel 5 di atas menyatakan pihak perusahaan sebagai tergugat yang dikalahkan dalam persidangan belum melaksanakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah berkekuatan hukum tetap.

Sehubungan dengan belum dilaksanakannya putusan Pengadilan Hubungan Industrial oleh tergugat/perusahaan, maka dalam tabel berikut ini akan dilihat apakah responden sudah mengajukan permohonan eksekusi pada Pengadilan Negeri Pontianak.

Tabel 6

Pengajuan Permohonan Eksekusi

n = 20

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Sudah mengajukan permohonan eksekusi	20	100
2.	Belum mengajukan permohonan eksekusi	0	0
Jumlah		20	100

Sumber Data: Hasil Penelitian Lapangan Yang Diolah, Tahun 2017.

Dari data pada tabel 6 di atas, diketahui bahwa seluruh (100%) responden menyatakan sudah mengajukan permohonan eksekusi pada Pengadilan Negeri Pontianak.

Berkenaan dengan sudah diajukannya permohonan eksekusi pada Pengadilan Negeri Pontianak, maka diharapkan Pengadilan

Negeri Pontianak dapat menjalankan putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah berkekuatan hukum tetap.

Permohonan eksekusi yang dimohonkan oleh responden tidak dibebankan pembayaran biaya eksekusi, karena nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), hal ini sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sedangkan untuk nilai gugatan yang melebihi dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) dibebankan biaya permohonan eksekusi sama seperti dengan permohonan eksekusi perdata pada umumnya.

Oleh karena itu, tidak ada alasan bagi responden untuk tidak mengajukan permohonan eksekusi, karena sudah merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan antara putusan dengan eksekusi guna memenuhi dan memaksakan secara paksa tergugat/perusahaan membayar sejumlah uang yang menjadi hak responden/pekerja.

Kemudian untuk mengetahui apakah permohonan eksekusi tersebut sudah dilaksanakan oleh Pengadilan Negeri Pontianak, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 7

**Pelaksanaan Permohonan Eksekusi Oleh
Pengadilan Negeri Pontianak**

n = 20

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Sudah dilaksanakan	0	0
2.	Belum dilaksanakan	20	100
Jumlah		20	100

Sumber Data: Hasil Penelitian Lapangan Yang Diolah, Tahun 2017.

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui bahwa seluruh (100%) responden menyatakan permohonan eksekusi yang diajukan mereka belum dilaksanakan oleh Pengadilan Negeri Pontianak.

Melihat hal tersebut jelas sangat merugikan pihak penggugat yang selalu berharap terlaksananya pembayaran hak-haknya sesuai amar putusan. Persoalan pembayaran hak-hak pekerja/buruh tidaklah semudah yang dibayangkan, walaupun pekerja/buruh telah dimenangkan dan dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial, akan tetapi dalam realitanya tidak juga dipatuhi oleh perusahaan selaku tergugat dan untuk menjalankan eksekusi juga masih mengalami kendala oleh Pengadilan Negeri Pontianak.

2. Analisis Faktor-Faktor Yang Menghambat Pelaksanaan Eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Yang Nilai Gugatannya di Bawah Rp. 150.000.000,- di Pengadilan Negeri Pontianak

Hambatan pelaksanaan eksekusi bukan diartikan penundaan eksekusi dalam perkara perdata pada umumnya, seperti adanya *verzet*, *deden verzet* dan sebagainya. Yang dimaksudkan di sini adalah hambatan pelaksanaan eksekusi terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, terkendala pada biaya eksekusi.

Biaya eksekusi sering menjadi permasalahan dalam eksekusi, baik dari segi biaya eksekusi, pembebanan panjar biaya eksekusi, cara penagihan kembali biaya eksekusi, maupun eksekusi secara *prodeo* berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dengan merujuk kepada Pasal 121 ayat (4) HIR atau Pasal 145 ayat (4) RBg, biaya eksekusi dibayar terlebih dahulu oleh

pemohon eksekusi, sebagaimana dijelaskan **M. Yahya Harahap**, bahwa:

Dari mana ditarik kesimpulan yang menentukan biaya eksekusi harus dibayar pemohon eksekusi dulu sebagai panjar dan baru dapat ditagih penggantiannya nanti dari pihak tergugat (tereksekusi) setelah eksekusi selesai. Kewajiban mendahulukan pembayaran biaya eksekusi kepada pemohon eksekusi didasarkan kepada pengertian, biaya eksekusi termasuk satu rangkaian yang tak terpisahkan dengan biaya perkara. Kalau biaya eksekusi sama dengan biaya perkara, terhadap pembayaran biaya eksekusi berlaku sepenuhnya (secara analogi) ketentuan Pasal 121 ayat 1 HIR atau Pasal 145 ayat 4 RBg. Pada pasal tersebut ditegaskan, pendaftaran gugatan dalam buku register oleh panitera baru diperkenankan apabila penggugat sudah membayar panjar biaya perkara. Selama penggugat belum membayar panjar perkara yang direncanakan panitera :

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

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

- Pembayaran biaya eksekusi harus lebih dahulu dibayar pemohon eksekusi (penggugat); dan
- Selama pemohon eksekusi (penggugat) belum membayar lebih dahulu biaya eksekusi, eksekusi tidak dapat dijalankan.¹⁸

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas telah cukup jelas bahwa untuk melaksanakan putusan Pengadilan atau eksekusi memerlukan biaya yang dibebankan dan harus dibayar oleh pemohon, baik dibayar secara panjar maupun secara tunai. Apabila terdapat kelebihan dalam pembayaran biaya permohonan eksekusi, maka akan dikembalikan setelah eksekusi selesai.

Sebagaimana uraian pada bab terdahulu, berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan bahwa: “Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak

¹⁸M. Yahya Harahap, *Op. Cit.*, halaman 348.

yang berpekara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah)".

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan jaminan perlindungan tenaga kerja/buruh menuntut hak-haknya melalui Pengadilan Hubungan Industrial tanpa dibebani biaya perkara, termasuk biaya eksekusi, untuk gugatan yang nilainya dibawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) sepenuhnya ditanggung oleh negara (*prodeo*).

Sebagai realisasi dari undang-undang tersebut, Mahkamah Agung berdasarkan suratnya tertanggal 13 Maret 2006 Nomor: MA/SEK/III/2006 perihal: Pelaksanaan Anggaran Untuk Pengadilan Hubungan Industrial, ditujukan kepada Ketua Pengadilan Negeri Pontianak, memberikan penjelasan tentang rincian belanja biaya penyelesaian per pekara adalah sebesar Rp. 7.500.000,- dengan rincian sebagai berikut :

a. Biaya Transportasi Saksi: 2 orang/perkara x 4 kali sidang	= Rp. 200.000,-
b. Biaya Perkara Terdiri Dari :	
- Pemanggilan saksi 1 org/pkr x Rp. 25.000,-	= Rp. 100.000,-
- Pemanggilan para pihak 1 org/pkr x Rp. 25.000,-	
- Biaya eksekusi 1 pkr x Rp. 5.000.000,-	= Rp. 5.000.000,-
- Biaya Penyitaan 1 pkr x Rp. 2.000.000,-	= Rp. 2.000.000,-
- Biaya Materai 1 pkr x 2 buah x Rp. 6.000,-	= Rp. 12.000,-
- Pemberitahuan Putusan 1 pkr x Rp. 25.000,-	= Rp. 25.000,-
- Pengiriman berkas perkara 1 pkr x Rp. 50.000,-	= Rp. 50.000,-
- Redaksi Putusan 1 pkr x Rp. 13.000,-	= <u>Rp. 13.000,-</u>
Jumlah	Rp. 7.500.000,-

Berdasarkan rincian tersebut di atas, maka sudah cukup jelas biaya eksekusi dan biaya sita eksekusi dalam perkara di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak sebesar Rp. 7.000.000,- per 1 perkara (Rp. 5.000.000,- + Rp. 2.000.000,-) telah dianggarkan oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia melalui Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN).

Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan ternyata permohonan eksekusi yang diajukan oleh para pemohon eksekusi belum dilaksanakan sebagaimana diharapkan. Padahal eksekusi merupakan upaya dari penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Negeri untuk memaksa tergugat memenuhi isi amar putusan, tanpa eksekusi berarti putusan menang di atas kertas, kecuali dijalankan secara sukarela oleh tergugat. Dalam hal ini pemohon hanya menunggu realisasi dari Pengadilan Negeri Pontianak, tidak ada yang dapat diupayakan oleh pemohon. Menghubungi pihak termohon hal yang tidak mungkin dipenuhi, karena termohon tidak memenuhi sesuai amar putusan.

Berdasarkan fakta-fakta yang terungkap dari hasil wawancara penulis dengan Panitera/Sekretaris Pengadilan Negeri Pontianak dan Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak memang terdapat faktor penghambat dalam pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak.

Adapun faktor penghambat dalam pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak dikarenakan anggaran dari pemerintah belum turun untuk membiayai eksekusi.

Proses eksekusi melalui beberapa tahap, yakni diawali dengan pengajuan permohonan eksekusi, penetapan sita eksekusi, peringatan atau somasi kepada termohon, pelelangan, memerlukan biaya. Besarnya biaya eksekusi perkara *prodeo* Pengadilan

Hubungan Industrial telah ditetapkan oleh Mahkamah Agung R.I. Biaya eksekusi tersebut tidak dibebankan kepada para responden karena nilai gugatannya kurang dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah). Pengadilan Negeri dilarang menarik biaya eksekusi kepada pemohon, karena biaya eksekusi ditanggung oleh pemerintah. Oleh karena anggaran pemerintah melalui Mahkamah Agung belum juga turun, maka sebagai konsekuensinya eksekusi yang dimohonkan belum dapat diproses dan menunggu anggaran dari pemerintah turun.

Dengan melihat realita tersebut, maka pemohon eksekusi dalam perkara hubungan industrial ini sangat dirugikan mengingat eksekusi putusan yang telah berkekuatan hukum tetap tidak dapat dilaksanakan karena harus menunggu turunnya anggaran dari pemerintah. Hal ini diperparah lagi dengan adanya ketidakjelasan batas waktu pelaksanaan eksekusi, bahkan dalam kenyataannya di lapangan terdapat permohonan eksekusi yang sudah lebih dari 2 (dua) tahun yang dimohonkan oleh penggugat belum dilaksanakan oleh Pengadilan Negeri Pontianak.

3. Analisis Upaya Mengatasi Faktor-Faktor Yang Menghambat Dalam Pelaksanaan Eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Yang Nilai Gugatannya di Bawah Rp. 150.000.000,- di Pengadilan Negeri Pontianak

Pada dasarnya hanya putusan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap (*in kracht van gwijsde*) yang dapat dilaksanakan atau dijalankan. Peringatan (*aanmaning*) merupakan salah satu syarat pokok eksekusi, tanpa peringatan lebih dahulu maka eksekusi tidak boleh dilaksanakan atau dijalankan. Berfungsinya eksekusi secara efektif terhitung sejak tenggang waktu dilampaui. Hal ini berlaku juga terhadap putusan Pengadilan

Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Tata cara dan tahapan untuk melaksanakan eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diberlakukan sama dengan hukum acara perdata yang berlaku di lingkungan peradilan umum, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap dapat dilaksanakan secara sukarela, artinya jika tergugat sebagai pihak yang kalah bersedia menaati dan memenuhi isi putusan secara sukarela maka eksekusi ditiadakan. Sebaliknya jika tergugat lalai, maka barulah eksekusi dilaksanakan.

Berdasarkan hasil penelitian penulis di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak, ditemukan fakta bahwa terdapat putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, tetapi belum dapat dilaksanakan oleh Pengadilan Negeri Pontianak, meskipun pihak penggugat telah mengajukan permohonan eksekusi secara tertulis, khususnya gugatan pekerja/buruh selaku penggugat dengan nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah).

Dalam perkara hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pontianak, rata-rata gugatan yang dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak berkisar puluhan juta rupiah dan dibebaskan dari biaya dalam proses beracara artinya dibebaskan dari Panjar Ongkos Perkara (POP), serta tidak dikenakan biaya eksekusi (Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004). Biaya yang timbul dalam perkara tersebut termasuk biaya eksekusi ditanggung oleh Negara berdasarkan anggaran yang ditetapkan oleh pemerintah.

Sudah menjadi rahasia umum bahwa untuk melaksanakan putusan pengadilan diperlukan biaya yang tidak sedikit antara lain biaya peringatan, biaya panggilan sita eksekusi dan biaya lelang termasuk biaya pengumuman di koran. Tidak menutup kemungkinan tergugat sebagai tereksekusi berada di luar Kota Pontianak, biaya panggilan dan biaya eksekusi cukup besar. Hal ini bisa menjadi permasalahan terhambatnya eksekusi dikarenakan anggaran dari pemerintah belum atau tidak turun. Oleh karena itu, hal ini jelas akan menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah untuk mendapatkan haknya melalui eksekusi.

Oleh karena itu, bagi pekerja yang secara ekonomis sangat mengharapkan haknya menerima sejumlah uang dari perusahaan melakukan musyawarah meskipun secara hukum ia telah dimenangkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial. Hasilnya memang tidak sesuai dengan amar putusan, inilah dilema bagi pekerja/buruh pencari keadilan di hadapan hukum, kepastian hukum belum tentu dapat menjamin haknya dipatuhi oleh perusahaan sebagai pihak yang kalah.

Dengan melihat faktor penghambat dalam pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak, maka diperlukan upaya-upaya dalam mengatasi faktor penghambat dalam pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut.

Upaya yang dapat dilakukan oleh Pengadilan Negeri Pontianak sebagai pelaksana eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial khususnya dalam perkara yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- adalah mengusulkan permohonan kembali kepada Mahkamah Agung agar segera merealisasikan pencairan biaya eksekusi yang pernah diusulkan. Memang usulan yang dilakukan oleh Pengadilan Negeri Pontianak kepada Mahkamah Agung belum bisa memberikan jaminan kapan jangka waktu

pelaksanaan eksekusi akan dilakukan, tetapi setidaknya sudah ada niat baik dari Pengadilan Negeri Pontianak untuk membantu para pemohon eksekusi.

Di samping itu, perlu dipahami oleh para pemohon eksekusi, bahwa birokrasi pencairan biaya eksekusi di Mahkamah Agung belum bisa memberikan kepastian waktu kapan eksekusi yang dimohonkan dapat dilaksanakan oleh Pengadilan Negeri Pontianak.

G. PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- di Pengadilan Negeri Pontianak dalam kenyataannya belum dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- b. Adapun faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000 dikarenakan anggaran dari pemerintah belum turun untuk membiayai eksekusi dan adanya ketidakpastian jangka waktu kapan biaya eksekusi akan dicairkan.
- c. Upaya mengatasi faktor-faktor yang menghambat dalam pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- di Pengadilan Negeri Pontianak adalah mengusulkan permohonan kembali kepada Mahkamah Agung agar segera merealisasikan pencairan biaya eksekusi yang pernah diusulkan. Memang usulan yang dilakukan oleh Pengadilan Negeri Pontianak kepada Mahkamah Agung belum bisa memberikan jaminan kapan jangka waktu pelaksanaan eksekusi akan dilakukan, tetapi setidaknya sudah ada niat baik dari Pengadilan Negeri Pontianak untuk membantu para pemohon eksekusi.

2. Saran

- a. Perlu meningkatkan kepatuhan hukum di kalangan pengusaha/perusahaan di Kalimantan Barat untuk menghargai dan menaati Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak, mengingat upaya hukum yang dilakukan pengusaha/tergugat hanya sekedar mengulur-ngulur waktu pembayaran kepada penggugat /pekerja sesuai amar putusan.
- b. Diharapkan keseriusan Pemerintah melalui Mahkamah Agung R.I. dalam memperhatikan nasib pekerja/buruh yang sedang mencari keadilan karena masih terdapat kendala dalam pembiayaan eksekusi di Pengadilan Negeri, dan harus ada jalan keluarnya sehingga jangan sampai eksekusi yang dimohonkan menumpuk di Pengadilan Negeri.
- c. Perlu adanya sanksi hukum yang tegas terhadap perusahaan atau pengusaha sebagai tergugat atau pemohon kasasi yang tidak bersedia melaksanakan putusan secara sukarela sejak putusan tersebut telah mempunyai kekuatan hukum tetap, dengan harapan proses peradilan tidak sampai pada tingkat proses eksekusi.

DAFTAR PUSTAKA

LITERATUR / BUKU :

- Agusmidah, 2010, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, USU Press, Medan.
- Asikin, Zaeni, et.al., 1993, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Asikin, Zainal, 2006, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Asyhadie, Zaeni, 2007, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Bachar, Djazuli, 1987, *Eksekusi Putusan Perkara Perdata dan Penegak Hukum*, Akademis Persin, Jakarta.
- Djais, Mochammad, 2000, *Pikiran Dasar Hukum Eksekusi*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang.
- Faisal, Sanapiah Faisal, 2002, *Penelitian Kualitatif*, Yayasan Asah-Asih-Asuh (A3), Malang.
- Feby, Dela, et. al, 2007, *Praktek Pengadilan Hubungan Industrial*, Turc, Jakarta.
- Ghani, Mohammad A., 2003, *SDM Perkebunan Dalam Perspektif*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Harahap, M. Yahya, 2009, *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Husni, Lalu, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Ismatullah, Dedi dan R. Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung.
- Katuuk, Neltje F., 1996, *Hubungan Industrial Pancasila*, Gunadarma, Jakarta.
- Lubis, M. Solly, 1994, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, Mandar Maju, Bandung.
- Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta.

- Margono, Suyud, 2004, *ADR dan Arbitrase: Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum*, Ghalia Indonesia, Bogor Selatan.
- Mertokusumo, Sudikno, 1998, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta.
- Muhammad, Abdulkadir, 2008, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung.
- Mulyadi, Lilik, 1998, *Hukum Acara Perdata Menurut Teori dan Praktek Peradilan Indonesia*, Djambatan, Jakarta.
- , 2009, *Putusan Hakim Dalam Hukum Acara Perdata Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Nawawi, H., 2008, *Perencanaan Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press.
- Pangaribuan, Juanda, 2010, *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja*, Edisi Revisi, PT. Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta.
- Prinst, Darwan, 1994, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Saleh, K. Wantjik, 1981, *Hukum Acara Perdata RBg/HIR*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J., 2009, *Manajemen Hubungan Industrial*, Cet II, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono, 2010, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji, 2009, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Cetakan ke-11, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Soemitro, Ronny Hanitijo, 1990, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Soepomo, Imam, 2002, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- Soemowidjoyo, Soetarwo, 1995, *Eksekusi oleh PUPN*, Pusat Pendidikan dan Latihan Keuangan, Balai Pendidikan dan Latihan Keuangan, Departemen Keuangan Republik Indonesia, Jakarta.

- Subekti, R., 1989, *Hukum Acara Perdata*, Binacipta, Bandung.
- Sunggono, Bambang, 2003, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Supomo, R., 1980, *Hukum Acara Perdata Pengadilan Negeri*, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Sutantio, Retnowulan dan Iskandar Oeripkartawinata, 1989, *Hukum Acara Perdata dalam Teori dan Praktek*, Mandar Maju, Bandung.
- Sutedi, Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Ugo, Pujiyo, 2012, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Uwiyono, Aloysius, et.al., 2014, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widodo, Hartono, dkk, 1992, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, CV. Rajawali.
- Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN :

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Amandemen).
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.