

**PELAKSANAAN PEMENUHAN HAK BURUH PASCA PUTUSAN
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA
PENGADILAN NEGERI PEKANBARU**

Oleh: Muhammad Jourdy Reza

Program Kekhususan: Hukum Perdata Bisnis

Pembimbing I: Dr. Firdaus, SH., MH

Pembimbing II: Dr. Rahmad Hendra, SH., M.Kn

Alamat: Jl. Kulim Gg. Pesona, No. 111 B, Kota Pekanbaru.

Email: m.jourdyreza@gmail.com / Telepon: 0877-9100-3835

ABSTRACT

The Industrial Relations Court is a special court established within the district court which has the authority to examine, adjudicate and make decisions on industrial relations disputes, this is stated in Article 1 paragraph 17 of Law Number 4 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes. according to Article 97 of Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes, the decision of the Industrial Relations Court determines the obligations that must be carried out and/or the rights that must be accepted by the parties or one of the parties for any settlement of industrial relations disputes. However, the implementation did not run smoothly which resulted in legal uncertainty and the failure to fulfill the rights of laborers or employees guaranteed by Article 156 paragraph 1 of Law Number 13 of 2003 concerning Employment which states "In the event of termination of employment, employers are required to pay severance pay and/or service award money and compensation money for rights that should have been received."

The type of research used is empirical legal research. Empirical legal research is a legal research method that functions to be able to see the law in real terms and examine how the law works in a social environment, so the empirical legal research method can also be said to be sociological legal research.

This research discusses the implementation of the fulfillment of labor rights after the decision of the Industrial Relations Court at the Pekanbaru District Court. The results showed that the implementation of the fulfillment of labor rights has been carried out well, although there are still some obstacles such as delays in submitting requests for execution by workers, delays in execution by companies, lack of ability of workers in tracking company assets, and efforts by companies to cover up their assets. However, the Pekanbaru District Court has made preventive and repressive efforts to overcome these obstacles, including by summoning both parties when giving a warning to the company, directing workers in tracking assets, and providing cover letters to relevant agencies in the asset confiscation process.

Keywords: Industrial Relations, Labor Rights, Implementation.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengusaha dan pekerja mempunyai tujuan sama, yakni menghasilkan barang atau jasa terbaik, sehingga memperoleh keuntungan, namun pekerja maupun pengusaha ternyata mempunyai kepentingan berbeda, pekerja menginginkan pekerjaan lebih mudah dengan penghasilan tinggi, pengusaha menginginkan pekerja melakukan pekerjaan dengan hasil terbaik serta membayar upah serendah mungkin.¹

Perbedaan kepentingan inilah yang menimbulkan konflik² apalagi kurangnya komunikasi dan keterbukaan membuat kedua belah pihak saling kurang percaya.³ Dalam hubungan industrial tidak dapat dipungkiri bahwa kemungkinan untuk terjadinya perselisihan sangatlah besar karena menyatukan antara pihak-pihak yang terlibat bukanlah hal yang mudah.

Hal ini tentu saja menyebabkan ketidakpastian hukum terutama dalam hal pelaksanaan eksekusi putusan yang seharusnya dilaksanakan sesuai dengan yang telah diejawantahkan didalam Pasal 97 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

bahwa dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/atau hak yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak atas setiap penyelesaian perselesaian hubungan industrial. Terjadi kebingungan hukum terkait hal ini, dan ini akan berakibat pada ketidakpastian hukum dan tidak terpenuhinya hak buruh atau pekerja yang dijamin oleh Pasal 156 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Bab IV.

Contoh kasus yang mencerminkan sulitnya pelaksanaan eksekusi pada perkara PHI adalah Putusan Perkara PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Pbr dimana perkara tersebut telah memiliki kekuatan hukum tetap.

Penting untuk mengadakan kajian mendalam terkait faktor penghambat pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial di Pekanbaru beserta alternatif solusinya. Tujuannya adalah untuk memberikan rekomendasi guna mengatasi persoalan tersebut sehingga kepastian hukum dan perlindungan hak buruh dapat diwujudkan. Penelitian ini menggabungkan perspektif pihak pengadilan dan serikat buruh agar diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai akar permasalahan serta solusi yang dibutuhkan. Dengan demikian, diharapkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial tidak sekadar illusoir, namun benar-benar dapat dilaksanakan dan

¹ M.Thajib dan Ramon Nofrizal, *Penyelesaian Hubungan Industrial*, Penerbit Deepublish, Yogyakarta, 2019, hlm. 6.

² Dahlia dan Jumiaty, "Penyelesaian Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang no. 2 Tahun 2004", *Jurnal Wacana Hukum*, Vol IX, No. 2. 2011, hlm. 39.

³ Ampuan Situmeang, *Minat Investor dan Iklim Ketenagakerjaan yang Kondusif*, Alumni, Bandung, 2006, hal. 7.

bermanfaat bagi pemenuhan hak para buruh.

Oleh karena itu berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan ini dengan judul **“Pelaksanaan Pemenuhan Hak Buruh Pasca Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan pemenuhan hak buruh oleh perusahaan pasca putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri pekanbaru?
2. Bagaimana upaya untuk mengatasi hambatan dalam pemenuhan hak buruh pasca putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pemenuhan hak buruh oleh perusahaan pasca putusan pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui bagaimana upaya untuk mengatasi hambatan dalam pemenuhan hak buruh berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Penelitian ini berguna bagi penulis sebagai syarat dalam memperoleh gelar sarjana hukum strata satu (S1) di Fakultas Hukum Universitas Riau.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan

pengetahuan di bidang Hukum Perdata khususnya dalam Perselisihan Hubungan Industrial.

- c. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait dengan judul penelitian ini, khususnya bagi mahasiswa, masyarakat umum, pemerintah dan dapat memberikan gambaran mengenai penyelesaian sengketa industrial yang telah berkekuatan hukum tetap.

D. Kerangka Teori

1. Teori Pluralis

Teori pluralis merupakan salah satu perspektif utama dalam memahami dinamika hubungan industrial. Berbeda dengan teori unitaris yang melihat perusahaan sebagai entitas yang harmonis dan menegasikan konflik, teori pluralis justru mengakui dan menerima perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha sebagai suatu keniscayaan⁴.

Asumsi dasar teori pluralis adalah bahwa dalam hubungan kerja, selalu ada potensi konflik yang bersumber dari perbedaan kepentingan inheren antara pekerja dan pengusaha. Pekerja, melalui serikat pekerja, berupaya memaksimalkan kesejahteraan anggotanya, sementara pengusaha berorientasi pada peningkatan laba perusahaan.⁵

⁴ Nick Wilton, *An Introduction to Human Resource Management*, London: SAGE Publications, 2016, hlm. 431.

⁵ John Kelly, *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves*, London: Routledge, 2012, hlm. 25.

2. 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. Menurut R. Subekti pelaksanaan suatu putusan yang sudah tidak dapat dirubah lagi itu ditaati secara sukarela oleh para pihak yang bersengketa, jadi 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.⁶

E. Kerangka Konseptual

1. Pelaksanaan atau *Implementation* adalah tindakan penempatan hukum.⁷
2. Pemenuhan adalah istilah yang berasal dari kata penuh, yang memiliki arti proses, perbuatan, cara memenuhi.⁸
3. Hak buruh adalah hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.⁹

⁶ R.Subekti, *Hukum Acara Perdata*, Binacipta, Bandung, 1989, hlm. 130.

⁷ <https://dictionary.translegal.com/en/implementation/noun>, diakses tanggal 01 September 2023,

⁸ Dani K, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Putra Harsa, Jakarta, 2002, hlm. 397.

⁹ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

4. Putusan adalah pernyataan hakim yang dituangkan dalam bentuk tertulis dan diucapkan oleh hakim dalam sidang sebagai suatu produk pengadilan sebagai hasil dari suatu pemeriksaan perkara gugatan berdasarkan adanya suatu sengketa.¹⁰

5. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.¹¹

6. Pengadilan Negeri Pekanbaru adalah peradilan tingkat pertama juga merupakan lembaga yang terletak dilingkungan peradilan umum bertempat di ibu kota maupun kabupaten.¹²

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis empiris, atau dapat disebut dengan penelitian lapangan, yaitu melakukan kajian hukum yang berlaku serta bagaimana kenyataannya dalam masyarakat.

2. Lokasi Penelitian

¹⁰ Gemala Dewi, *Hukum Acara Perdata Peradilan Agama di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2005, hlm. 148.

¹¹ Pasal 1 Ayat 17 Undang-undang nomor 4 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

¹² Almi Ramadhani Siloinga, "Implementasi Eksekusi Riil Putusan Perkara Perdata Tentang Perbuatan Melawan Hukum Pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Kota Pekanbaru", *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Pekanbaru, 2021, hlm. 36

Dalam penelitian ini penulis memilih lokasi memperoleh data yang diperlukan pada wilayah hukum Kota Pekanbaru, Alasan dilakukannya penelitian di Kota Pekanbaru adalah karena di Kota pekanbaru merupakan salah satu kota yang memiliki keterhambatan eksekusi pada perselisihan hubungan industrial, hal tersebut didukung dengan adanya data yang diperoleh dari penulis.

3. Populasi dan sampel

Populasi merupakan sekumpulan objek yang hendak diteliti. Populasi penelitian ini adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru.

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan obyek penelitian. Dalam hal ini, peneliti akan menggunakan metode wawancara yaitu tanya jawab langsung dengan responden.

4. Sumber Data

1) Data Sekunder

- a. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- c. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- d. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- e. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2

Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

2) Data Primer

Data primer diperoleh berdasarkan hasil wawancara dengan responden yang berkaitan dengan penelitian ini, selain itu juga ada dokumen-dokumen yang diperoleh dari lokasi penelitian.

3) Data Tersier

Tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia, kamus hukum, internet dan lain sebagainya.¹³

5. Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara, wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan pihak yang berkompeten yang memiliki kaitan dengan permasalahan yang penulis angkat,
- b. Studi Kepustakaan, studi kepustakaan adalah mengkaji permasalahan yang diangkat melalui beberapa sumber kepustakaan seperti jurnal, buku, atau referensi lain yang relevan.

6. Analisis Data

Melalui penelitian, akan diadakan analisa dari data yang dikumpulkan dan diolah. Metodologi penelitian yang diterapkan harus sesuai dengan ilmu pengetahuan yang menjadi

¹³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-PRESS, Jakarta, 2007, hlm. 104

induknya.¹⁴

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Hak Buruh

1. Pengertian Buruh

Dalam RUU Ketenagakerjaan ini sebelumnya hanya menggunakan istilah pekerja saja, namun agar selaras dengan undang-undang yang lahir sebelumnya, yaitu Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 yang menggunakan istilah Serikat Buruh/Pekerja.¹⁵ Dengan dipadangkannya istilah pekerja dengan buruh merupakan kompromi setelah dalam kurun waktu yang amat panjang dua istilah tersebut bertarung untuk dapat diterima oleh masyarakat.¹⁶

2. Hak Buruh

Hak-hak buruh adalah sejumlah peraturan perundangan dan hak asasi manusia yang terkait dengan hubungan antara buruh dengan majikan.¹⁷ Hak ini biasanya diperoleh melalui undang-undang ketenagakerjaan.

Jika berbicara mengenai hak-hak buruh/pekerja, maka berarti membicarakan hak-hak asasi manusia.¹⁸ Hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak asasi manusia seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar

Negara Republik Indonesia Pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”.¹⁹

3. Jenis-Jenis Hak Buruh

- a. Waktu Kerja
- b. Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- c. Pengupahan
- d. Membentuk dan Menjadi Anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

4. Perjaminan Hak Buruh Dalam Hukum Nasional

Pasal 136 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.²⁰ Undang-Undang ini dibuat sebagai bagian paket Reformasi Hukum Perburuhan yang dilaksanakan pemerintah Indonesia sejak Desember 1998 disamping beberapa Undang-Undang yang lain, yaitu seperti Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja

¹⁴ Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012, hlm.17.

¹⁵ *Ibid*, hlm. 35

¹⁶ Abdul Rahmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta, 2009, hlm. 5

¹⁷ Nurma Nugraha “ Hak Buruh Dalam Undang-Undang dan Perspektif Islam”, *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Perbankan Syariah*, Vol No. 4 2020, hlm. 57

¹⁸ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 17.

¹⁹ Bella Fitria Devi, “Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja Menurut Perjanjian Kerja Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Hal Buruh/Pekerja Tidak Memenuhi Target Didalam Perusahaan”, *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Malang, 2021, hlm. 21.

²⁰ Pristika Handayani, “Kelemahan Peraturan Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”, *Jurnal PETITA*, Vol. 3 No.2 Desember, 2021, hlm. 260.

Indonesia di Luar Negeri.²¹

B. Tinjauan Umum tentang Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian Hubungan Industrial

Hubungan Industrial (*industrial Relation*) adalah hubungan antara semua pihak yang terkait dalam proses produksi suatu barang atau jasa di suatu organisasi atau perusahaan.²² Hubungan Industrial diartikan pula sebagai kegiatan yang mendukung terciptanya hubungan harmonis antara pelaku bisnis yaitu pengusaha, buruh/pekerja dan pemerintah sehingga tercapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha (*industrial peace*).²³

2. Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan berasal dari kata selisih dalam bahasa Inggris yaitu *dispute* yang artinya situasi dimana dua pihak atau lebih dihadapkan pada perbedaan kepentingan.

Faktor-faktor pendorong terjadinya konflik adalah karena perbedaan pendapat dan pandangan, perbedaan tujuan, ketidak sesuaian cara pencapaian tujuan, pengaruh negatif dari

pihak lain.²⁴ Dan juga adanya keinginan dari salah satu pihak untuk menyampaikan keinginannya secara berlebihan dan kurangnya pemahaman terhadap suatu peraturan perundang-undangan.²⁵

3. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi perselisihan hubungan industrial menjadi: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.²⁶

- a. Perselisihan Hak
- b. Perselisihan Kepentingan
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja
- d. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh

4. Tata Cara Penyelesaian Hubungan Industrial

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat dilaksanakan melalui pengadilan hubungan industrial atau di luar

²¹ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Aspek Peraturan dan Pelaksanaan)*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2015, hlm.1.

²² Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit, Jakarta, 2012, hlm. 185.

²³ M.Guntur, Effendi, *Transformasi Manajemen Pemasaran*, Sagung Setto, Jakarta, 2010, hlm 3.

²⁴ Dahlia, Agatha Jumiati, "Penyelesaian Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004", *Jurnal Wacana Hukum*, Vol. IX No.2 Oktober 2011, Surakarta, hlm. 39.

²⁵ Frendy Sinaga, "Tinjauan Yuridis Terhadap Anjuran yang Dikeluarkan Mediator Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur", *Jurnal Beraja Niti*, Vol. 2 No.12, 2013, hlm. 9.

²⁶ Muzni Tambusai, *Serial Pembinaan Hubungan Industrial*, Kantor Perburuhan Internasional, Jakarta, 2005, hlm. 4.

pengadilan hubungan industrial.²⁷

a. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan

- 1) Penyelesaian Melalui Bipartit
- 2) Penyelesaian Melalui Mediasi
- 3) Penyelesaian Melalui Konsiliasi
- 4) Penyelesaian Melalui Arbitrase

b. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan

Menurut Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pengadilan Hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.²⁸

C. Tinjauan Umum Tentang Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangan

1. Pengertian Putusan Hakim

Putusan hakim adalah suatu pernyataan yang oleh hakim sebagai pejabat negara yang diberi wewenang untuk itu, diucapkan di persidangan dan bertujuan untuk mengakhiri atau menyelesaikan suatu perkara atau masalah antar pihak. Jadi putusan

hakim adlah perbuatan hakim sebagai penguasa atau pejabat negara.²⁹

2. Isi dan Sistematika Putusan

Suatu putusan hakim terdiri dari empat bagian, yaitu:³⁰

- a. Kepala Putusan,
- b. Identitas para pihak
- c. Pertimbangan
- d. Amar

3. Jenis-Jenis Putusan

Pasal 185 Ayat 1 HIR membedakan antara putusan akhir dan putusan sela. Putusan akhir ialah putusan yang mengakhiri suatu sengketa atau perkara dalam suatu tingkat peradilan tertentu. Sifat dari putusan akhir ini dapat kita bedakan antara lain:³¹

- a. Putusan Condemnatoir
- b. Putusan Constitutif
- c. Putusan konstitutif
- d. Putusan Declaratoir

4. Kekuatan Putusan

Putusan yang telah incracht atau telah berkekuatan hukum tetap memiliki beberapa kekuatan hukum yang pasti, yaitu kekuatan mengikat, pembuktian dan eksekutorial.³² Sudikno Mertokusumo menjelaskan

²⁷ Asri Wijayanti, *Op.cit*, hlm. 185.

²⁸ Koesparmono Irsan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2016, hlm. 130

²⁹ Bambang Sugeng dan Sujayadi, *Pengantar Hukum Acara Perdata & Contoh Dokumen Litigasi*, Prena Media, Jakarta, 2012 hlm. 85.

³⁰ Dasrol, *Hukum Acara Perdata (Teori dan Praktek)*, Taman Karya, Pekanbaru, hlm. 121-122.

³¹ Bambang Sugeng dan Sujayadi, *Op. Cit*, hlm. 87.

³² Abdul Manan, *Penerapan Hukum acara perdata di Lingkungan Peradilan Agama*, Kencana, Jakarta, 2005, hlm. 309.

bahwa kekuatan putusan hakim terbagi, yaitu:³³

- a. Kekuatan megikat
- b. Kekuatan Pembuktian
- c. Kekuatan Eksekutorial

5. Pelaksanaan Putusan

Putusan hakim atau putusan pengadilan dapat dilaksanakan apabila putusan tersebut sudah mempunyai kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewisjde*).³⁴ Mengenai pelaksanaan putusan diatur di dalam Bab X Pasal 55 Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman. Di dalam Pasal 54 Ayat (2) dinyatakan bahwa dalam perkaraperdata yang melaksanakan putusan adalah panitera dan juru sita dengan dipimpin oleh ketua pengadilan. Selanjutnya bahwa di dalam melaksanakan putusan: tersebut para petugas harus memperhatikan nilai kemanusiaan dan keadilan.³⁵

BAB III

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kota Pekanbaru

1. Sejarah Singkat Kota Pekanbaru

Pekanbaru dahulu dikenal dengan sebutan “Senapelan” yang tonggak pimpinannya dipegang oleh Kepala Suku yang disebut dengan Batin. Seiring perkembangan zaman dan

berjalannya waktu, daerah Senapelan ini berkembang menjadi Kawasan pemukiman yang kemudian disebut dengan Dusun Payung Sekaki yang terletak di Muara Sungai Siak.³⁶

Perkembangan Senapelan sangat erat dengan Kerajaan Siak Sri Indrapura. Semenjak Sultan Abdul Jalil Alamudin Syah menetap di Senapelan, beliau membangun Istana di Kampung Bukit dan diperkirakan Istana tersebut terletak di sekitar lokasi Mesjid Raya sekarang. Sultan kemudian berinisiatif membuat pekan atau pasar di Senapelan namun tidak berkembang. Kemudian usaha yang dirintis tersebut dilanjutkan oleh putranya Raja Muda Muhammad Ali yang bergelar Sultan Muhammad All Abdul Jalil Muazzamsyah meskipun lokasi pasar bergeser di sekitar Pelabuhan Pekanbaru sekarang.³⁷

2. Wilayah Geografis Pekanbaru

Kota Pekanbaru secara geografis terletak pada 101°14' - 101°34' Bujur Timur dan 0°25' - 0°45' Lintang Utara, dengan ketinggian wilayah sekitar 5-50 meter di atas permukaan laut. Luas wilayah di Kota Pekanbaru, semula hanya berkisar 16 km², dimana luas tersebut untuk ukuran ibukota provinsi sangat kecil. Oleh sebab itu kemudian terjadi penambahan wilayah bagi

³³ Irawaty dan Martini, *Hukum Perdata dan Hukum Acara Perdata*, Jakad Media Publishing, Surabaya, 2019, hlm. 98-99.

³⁴ Heikhal A.S Pane, “Penerapan *Uitvoerbaar Bij Voorraad* Dalam Putusan Hakim”, *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2009, hlm. 40

³⁵ *Ibid*, hlm. 35.

³⁶ <https://www.pekanbaru.go.id/p/menu/profil-kota/mengenal-kota-pekanbaru>, diakses tanggal 04 September 2023.

³⁷ Siti Wulandari, History Education, and Studies Program, “History of Zero Point Displacement Pekanbaru City”, *JOM FKIP Universitas Riau*, Vol. 1 No.1 2013, hlm.1.

Kota Pekanbaru seluas 62,96 km², hal ini yang membuat wilayah Kota Pekanbaru menjadi sebesar 446,50 km².³⁸

3. Penduduk Kota Pekanbaru

Pada Kota Pekanbaru, terdapat jumlah penduduk yang cukup banyak. Berdasarkan data dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru, dalam kurun waktu 1 tahun, jumlah penduduk di Pekanbaru bertambah sebanyak 11.000 jiwa.³⁹

4. Perekonomian Kota Pekanbaru

Perekonomian Pekanbaru didukung oleh perdagangan dan pertambangan minyak bumi. Kota ini memiliki sebuah bandar udara internasional, terminal bus antar kota dan antar provinsi, serta dua Pelabuhan Populasi Pekanbaru bersifat kosmopolitan, dipengaruhi oleh letak strategisnya di tengah-tengah Lintas limur Jalan Raya Lintas Sumatra.⁴⁰

B. Gambaran Umum Pengadilan Negeri Pekanbaru

1. Sejarah Pengadilan Negeri Pekanbaru

Gedung pengadilan Negeri kelas 1A pekanbaru yang sekarang didirikan pada tahun 1959 dengan surat keputusan menteri kehakiman RI tertanggal

23 februai 1959 Nomor J.K.2/44/21 yang dilaksanakan oleh departemen pekerjaan umum setempat. Gedung tersebut dibangun secara bertahap, yang bagian muka dibangun sekitar tahun 1959 dan kemudian dibangun pula bagian samping kanan kira-kira tahun 1962 dan dibagian kiri dibangun tahun 1963 yang terakhir dibangun yaitu ruang sidang besar tahun 1968.

2. Struktur Organisasi Pengadilan Negeri Pekanbaru

Adapun struktur organisasi dipengadilan negeri pekanbaru adalah sebagai berikut:⁴¹

- a. Ketua adalah membina,
- b. Wakil
- c. Majelis Hakim
- d. Panitera
- e. Wakil Panitera
- f. Panitera Muda
- g. Panitera Muda
- h. Wakil Sekretaris.
- i. Sub Bagian Kepegawaian
- j. Sub Bagian Keuangan
- k. Sub Bagian Umum
- l. Panitera Pengganti
- m. Juru Sita

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Pemenuhan Hak Buruh oleh Perusahaan Pasca Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru

1. Tahapan Pelaksanaan Pemenuhan Hak Buruh Pasca Putusan PHI di Pengadilan Negeri Pekanbaru

- a Tahap Pemberitahuan Putusan

³⁸ <https://www.riau.go.id/home/content/4/kota-pekanbaru>, diakses tanggal 04 September 2023.

³⁹ <https://www.pekanbaru.go.id/p/news/se-mester-i-2022>, diakses tanggal 04 September 2023.

⁴⁰ Zaenuddin Dundin, "Modal Sosial Dalam Pengembangan Budaya Sipil Komunitas Etnik", Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, 2005, hlm. 69

⁴¹ *Ibid*

Berdasarkan hasil penelitian di Pengadilan Negeri Pekanbaru, tahap pemberitahuan putusan sudah dilakukan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.⁴²

b Tahap Pelaksanaan Putusan secara Sukarela

Berdasarkan hasil penelitian di Pengadilan Negeri Pekanbaru, banyak perusahaan yang tidak melaksanakan putusan secara sukarela meskipun telah lewat dari jangka waktu yang diberikan.

c Tahap Permohonan Eksekusi

Keterlambatan pengajuan permohonan eksekusi ini mengakibatkan proses pemenuhan hak buruh menjadi tertunda. Menurut Pegawai PHI Pekanbaru.⁴³

d Tahap Aanmaning (Teguran)

Dalam kasus yang diteliti, dari 7 permohonan eksekusi yang diajukan, 5 perkara diberikan teguran oleh Ketua PN. Dari 5 teguran tersebut, 2 perusahaan menjalankan putusan setelah teguran pertama, 2 perusahaan mengindahkan setelah teguran kedua, dan 1 perusahaan tidak juga melaksanakan meskipun sudah 2 kali ditegur.

e Tahap Sita Eksekusi

Menurut data di Pengadilan Negeri Pekanbaru, dari 7 permohonan eksekusi yang diajukan, hanya 1 perkara yang sampai pada tahap sita eksekusi yaitu dalam kasus 2/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Pbr.

2. Proses Pengajuan Sita Eksekusi oleh Buruh

Lamanya proses sita eksekusi akibat ketidakcermatan buruh dalam menentukan objek sita tentu sangat merugikan buruh. Hak-hak mereka yang seharusnya segera dipenuhi pasca putusan menjadi tertunda berlarut-larut. Selain itu, proses yang panjang dan berulang-ulang juga membebani buruh dari segi waktu dan biaya karena harus bolak-balik ke pengadilan.

Berdasarkan hal ini, diperlukan peran aktif serikat pekerja/serikat buruh untuk mendampingi dan memberikan advokasi kepada buruh dalam menginventarisir harta perusahaan sebelum sengketa diajukan ke PHI. Serikat pekerja perlu memberikan edukasi kepada buruh mengenai arti penting sita jaminan sebagai langkah antisipatif untuk mempermudah eksekusi putusan. Serikat pekerja/buruh juga dapat bekerja sama dan berkoordinasi dengan berbagai instansi terkait, seperti Badan Pertanahan Nasional (BPN), Samsat, perbankan, Dinas Perindustrian dan Perdagangan, serta asosiasi pengusaha untuk mencari informasi dan melakukan penelusuran aset-aset perusahaan yang dapat dijadikan objek sita jaminan maupun sita eksekusi.

Menurut teori pluralisme, konflik kepentingan antara kelompok-kelompok sosial, termasuk buruh dan pengusaha, merupakan hal yang tak

⁴² Wawancara dengan Aulia Rifqi Hidayat, selaku Pegawai Bidang PHI Pada PN Pekanbaru, pada tanggal 8 November 2023

⁴³ Wawancara dengan Aulia Rifqi Hidayat, selaku Pegawai Bidang PHI Pada PN Pekanbaru, pada tanggal 8 November 2023

terhindarkan.⁴⁴ Namun konflik tersebut harus dikelola melalui mekanisme yang damai, adil, dan sesuai dengan aturan main yang disepakati bersama. Salah satu mekanisme penyelesaian konflik hubungan industrial secara hukum ialah melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).⁴⁵ Putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap pada dasarnya merupakan resultante dari proses perundingan kepentingan antara buruh dan pengusaha untuk mencapai win-win solution dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis.⁴⁶

B. Upaya untuk mengatasi hambatan dalam pemenuhan hak buruh Pasca Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru

1. Upaya Preventif untuk Mengatasi Hambatan Pemenuhan Hak Buru

Menurut Undang-Undang Tahun 1957 tentang penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pelaksanaan putusan atau eksekusi merupakan tanggung jawab bagian pengawasan dinas ketenagakerjaan dengan cara melakukan pemanggilan kepada kedua belah pihak yang kemudian dimohon untuk dapat melaksanakan isi putusan yang sudah tertuang.

Pada dasarnya teguran

(*aanmaning*) tersebut diberikan untuk perusahaan sebagai termohon, akan tetapi buruh atau yang mewakili sebagai pemohon diikut sertakan dalam pemanggilan ini. Hal tersebut merupakan salah satu dari upaya Pengadilan Negeri Pekanbaru agar kedua pihak yang berperkara dapat mencapai kesepakatan dengan cara pihak perusahaan atau termohon dapat melakukan eksekusi secara sukarela sehingga tidak perlu dilakukan sita jaminan dan buruh bisa mendapat haknya pasca putusan Pengadilan Hubungan Industrial dengan waktu yang lebih cepat.⁴⁷

Dalam pelacakan (*tracking*) aset perusahaan sebagai termohon yang dilakukan oleh buruh atau kuasa hukumnya terdapat hambatan seperti kurang mahirnya pihak pemohon atau buruh dalam melakukan pelacakan aset dan adanya beberapa perusahaan yang menutupi data dan juga objek asetnya sehingga berdampak pada terhambatnya buruh mendapatkan haknya yang sudah tertuang pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru.⁴⁸

2. Upaya Represif untuk Mengatasi Hambatan Pemenuhan Hak Buruh

Pihak Pengadilan Negeri Pekanbaru juga memberi saran agar pihak buruh sebagai pemohon terlebih dahulu melacak aset milik

⁴⁴ John F. Witte, "Pluralism and Industrial Relations: An International Review," Jurnal Hubungan Industrial dan Pembangunan 1, no. 1 (2021): 43-63,

⁴⁵ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industria

⁴⁶ Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 186

⁴⁷ Wawancara dengan Bapak Daniel Ronald, selaku Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, pada tanggal 10 November 2023

⁴⁸ Wawancara dengan Bapak Hendri Ruspianto, selaku Jurusita Pengadilan Negeri Pekanbaru, pada tanggal 6 November 2023

perusahaan beserta kepemilikannya sehingga pada saat buruh mengajukan gugatan buruh bisa mengajukan petitum pengajuan sita jaminan terhadap aset yang telah dilacak sebelumnya dan jika beralasan dan cukup bukti maka hakim dapat mengabulkannya dalam putusan sela.⁴⁹

Namun jika perusahaan bersikeras tidak menjalankan isi putusan tersebut yang berdampak pada terhambatnya buruh dalam mendapatkan haknya maka perusahaan atau termohon tersebut dapat dikenakan sanksi pidana penjara minimal 1 tahun dan maksimal 4 tahun dan/atau denda minimal Rp100.000.000 (seratus juta rupiah) dan maksimal Rp400.000.000 (empat ratus juta rupiah).⁵⁰

Intinya, upaya preventif dan represif bisa dilakukan untuk mengatasi hambatan pemenuhan hak buruh pasca putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru. Dibutuhkan kerja sama dan sinergitas antara para pihak terkait, seperti serikat buruh, perusahaan, dan pengadilan untuk memastikan pemenuhan hak buruh. Para buruh juga perlu memperoleh informasi terkait hak-hak yang terkandung di dalam putusan sehingga putusan tersebut bisa dijalankan secara optimal. Semua pihak bertanggung

jawab dalam menghormati hak dan kewajiban masing-masing sehingga konflik antara perusahaan dan buruh dapat diminimalisir.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan pemenuhan hak buruh pasca putusan Pengadilan Hubungan Industrial menghadapi tantangan, meskipun tahapannya sudah diatur mulai dari pemberitahuan putusan, pelaksanaan sukarela, permohonan eksekusi, teguran (*aanmaning*), sita eksekusi, hingga lelang eksekusi. Namun, masih terdapat kendala seperti minimnya kesadaran buruh akan prosedur eksekusi, kesulitan melacak aset perusahaan, dan upaya pengalihan aset oleh perusahaan untuk menghindari eksekusi.
2. Upaya untuk mengatasi hambatan dalam pemenuhan hak buruh pasca putusan Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Pekanbaru meliputi upaya preventif seperti teguran (*aanmaning*) dari pengadilan kepada perusahaan, pelacakan aset perusahaan sebelum gugatan, serta bergabung dengan serikat buruh; dan upaya represif seperti sita aset (*conservatoir beslag*), pemberian sanksi pidana dan denda kepada perusahaan, serta pengajuan permohonan kepailitan.

B. Saran

1. Pemerintah perlu membuat regulasi yang lebih ketat dan tegas dalam mengatur proses eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial,

⁴⁹ Wawancara dengan Bapak Daniel Ronald, selaku Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, pada tanggal 10 November 2023

⁵⁰ Pasal 185 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Bab IV Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

termasuk memberikan sanksi yang berat bagi perusahaan yang sengaja mengalihkan aset untuk menghindari eksekusi. Regulasi ini diharapkan dapat memaksa perusahaan untuk lebih patuh dan menghormati putusan pengadilan.

2. Perlu dibentuk suatu badan khusus atau lembaga independen yang bertugas melakukan pencatatan, pendataan, dan penelusuran aset perusahaan secara transparan dan terintegrasi di seluruh Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Ampuan Situmeang, *Minat Investor dan Iklim Ketenagakerjaan yang Kondusif*, Alumni, Bandung, 2006
- Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, Deepublish Publisher, Yogyakarta, 2019
- Hardijan Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia, Jakarta, 2003
- Harnida Gigih Aryanti, et. al., *Ketenagakerjaan*, Cempaka Putih, Klaten, 2015
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta
- Ismail Nawawi, *Teori dan Praktek Manajemen Konflik Industrial Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, ITS Press, Surabaya, 2009
- Irawaty dan Martini, *Buku Ajar Hukum Perdata & Hukum Acara Perdata*, Jakad Media Publishing, Surabaya, 2019
- Lilik Mulyadi, *Hukum Acara Perdata Menurut Teori dan Praktik Peradila Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 2002
- Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Agromedia Pustaka, Tangerang, 2006

Luis Marnisah, *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*, Penerbit Deepublish, Sleman, 2016

Muzni Tambusai, *Serial Pembinaan Hubungan Industrial*, Kantor Perburuhan Internasional, Jakarta, 2005

M.Guntur, Effendi, *Transformasi Manajemen Pemasaran*, Sagung Setto, Jakarta, 2010

Nandang Sunandar, *Eksekusi Putusan Perdata*, Penerbit Nuansa Cendekia, Bandung, 2020

Organisasi Perburuhan Internasional, *Hak-hak Pekerja Migran Buku Pedoman*, Copyright Organisasi Perburuhan Internasional Jakarta

Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Pustaka Yutisia, Yogyakarta, 2009.

B. Jurnal

- Abd Latip Lululaily Ainiyah, "Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja di Kabupaten Bangkalan", *Jurnal Kompensasi*, Vol 12, No 2, Oktober 2018
- I, *Hukum Ketenagakerjaan*, Laboratorium Ilmu Hukum UMY, Yogyakarta, 2010, hlm.18
- Dahlia dan Jumiati, "Penyelesaian Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang no. 2 Tahun 2004", *Jurnal Wacana Hukum*, Vol IX, No. 2. 2011
- Heikhal A.S Pane, "Penerapan *Uitvoerbaar Bij Voorraad* Dalam Putusan Hakim", *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2009, hlm. 40
- Madina Almunawara, "Pola Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas

Ketenagakerjaan Kota Makassar,
Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial
Budaya Universitas
Muhammadiyah Makasar,
Makasar, 2022

Nadya Faradiba, Peran Organisasi
Buruh Internasional
(International Labour
Organization), *Skripsi*, Fakultas
Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah
Yogyakarta, 2020

Nurma Nugraha “ Hak Buruh
Dalam Undang-Undang dan
Perspektif Islam”, *Jurnal
Ekonomi Bisnis Dan Perbankan
Syariah*, Vol No. 4, 2020

NW Velia, 2018. *Repository
Universitas Islam Riau*. Hlm 1 -
2

Pristika Handayani, “Kelemahan
Peraturan Mediasi Dalam
Penyelesaian Perselisihan
Hubungan Industrial”, *Jurnal
PETITA*, Vol. 3 No.2 Desember,
2021, hlm. 260.

Wardiningsih, “Strategi pengelolaan
Hubungan Industrial Dalam
Meminimisasi Konflik Industri”,
*Jurnal Ekonomi dan
Kewirausahaan UNISRI*, Vol.11
No.1, 2011

Yani Nur Fatimah “Penyelesaian
perselisihan Hubungan Industrial
di Pengadilan Hubungan
Industrial dalam Pemenuhan Hak
Pekerja/Buruh Yang di Putus
Hubungan Kerja”, *Jurnal
UNNES Pandecta*, Vol 10, No.2,
2015

C. Peraturan Perundang-undangan

Kitab Undang-Undang Hukum
Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun
2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 4 Tahun
2004 tentang Penyelesaian
Perselisihan Hubungan Industrial
Peraturan Daerah Kota Pekanbaru
Nomor 20 Tahun 2020 tentang
Penataan Kecamatan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun
2023 tentang Penetapan
Peraturan Pemerintah Pengganti
Undang-Undang Nomor 2 Tahun
2022 tentang Cipta Kerja.

D. Website

[https://dictionary.translegal.com/en/
implementation/noun](https://dictionary.translegal.com/en/implementation/noun), diakses
tanggal 01 September 2023.

<https://kemlu.go.id/>, diakses 16
agustus 2013

[https://www.pekanbaru.go.id/p/men
u/profil-kota/mengenal-kota-
pekanbaru](https://www.pekanbaru.go.id/p/men
u/profil-kota/mengenal-kota-
pekanbaru), diakses tanggal 04
Septeber 2023

[https://www.riau.go.id/home/conten
t/4/kota-pekanbaru](https://www.riau.go.id/home/conten
t/4/kota-pekanbaru), diakses
tanggal 04 September 2023

<http://www.pn-pekanbaru.go.id/>,
diakses tanggal 04 September
2023.

E. Wawancara

Wawancara dengan Bapak Daniel
Ronald, selaku Hakim
Pengadilan Hubungan Industrial
Pada Pengadilan Negeri
Pekanbaru, pada tanggal 10
November 2023

Wawancara dengan Bapak Harry
AN, selaku Jurusita Pengadilan
Negeri Pekanbaru pada tanggal 6
November 2023

Wawancara dengan Bapak Boby
Febrianto, selaku Ketua Serikat
Buruh Garda Nusantara, pada
tanggal 25 Oktober 2023