

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG DIPUTUS
DIPEKERJAKAN KEMBALI MELALUI PUTUSAN PENGADILAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG EKSEKUSINYA TIDAK
DIJALANKAN DITINJAU DARI *HET HERZIENE INDONESISCH
REGLEMENT (HIR)* DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004
TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL (PPI)**

Dadan Herdiana
Universitas Pamulang
daanthea@gmail.com

ABSTRAK

Prinsip dasar hubungan kerja adalah menciptakan suatu hubungan yang harmonis dan berkeadilan disertai dengan syarat-syarat kerja dan jaminan sosial yang memadai yang dapat menjamin kelangsungan bekerja dan berusaha. Harmonisasi hubungan kerja merupakan modal dasar untuk menciptakan produktifitas yang baik dan berkesinambungan. Hubungan kerja harus didasari dengan semangat kerjasama yang saling menguntungkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh sama-sama memiliki kepentingan dalam hubungan tersebut. Hubungan Industrial tidak lepas dari masalah. Penelitian ini akan mengkaji akibat hukum ketika perselisihan hubungan industrial terjadi, penelitian ini bersifat deskriptif normatif mengkaji permasalahan melalui kajian pustaka dan perundang-undangan yang dikaitkan dengan teori-teori para ahli hukum, bagaimana akibat hukum terhadap tidak dilaksanakannya putusan pengadilan hubungan industrial yang memerintahkan pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja yang di putus hubungan kerjanya serta bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang diputus untuk dipekerjakan kembali melalui putusan pengadilan hubungan industrial tetapi tidak dilaksanakan oleh pengusaha. Hasil penelitian merujuk pada hukum acara yang berlaku pada *Het Herziene Indonesisch Reglement (HIR)* dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPI) sehingga diketahui bahwa akibat hukum terhadap tidak dilaksanakannya putusan pengadilan hubungan industrial yang



memerintahkan pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja yang di putus hubungan kerjanya akan berdampak pada tidak adanya kepastian hukum bagi pekerja, adanya kekosongan hukum terhadap eksekusi putusan *condemnatoir*, hilangnya hak untuk terus bekerja, adanya pelanggaran hukum oleh pengusaha, hilangnya marwah dan wibawa Pengadilan Hubungan Industrial, dan hilangnya kesejahteraan pekerja. Adapun perlindungan hukum yang dapat dilakukan untuk mengantisipasi masalah tersebut adalah dengan cara menekan pengusaha agar mau melaksanakan putusan tersebut melalui penggalangan serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan, perlindungan hukum selanjutnya dengan meminta putusan pengganti tentang ganti kerugian kepada ketua pengadilan hubungan industrial, perlindungan hukum yang ketiga bisa dilakukan dengan cara menyertakan permohonan uang paksa (*dwangsom*) pada gugatan di pengadilan, dan yang terakhir dapat mengusulkan kepada pembentuk undang-undang agar merevisi Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial agar dapat melindungi kepentingan-kepentingan pelaku hubungan industrial terutama hak-hak pekerja.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Eksekusi, PHK

I. Pendahuluan

a. Latar Belakang

Prinsip dasar hubungan kerja adalah menciptakan suatu hubungan yang harmonis dan berkeadilan disertai dengan potensi jaminan sosial yang memadai yang dapat menjamin kelangsungan bekerja dan berusaha. Harmonisasi hubungan kerja merupakan modal dasar untuk menciptakan produktifitas yang baik dan berkesinambungan.¹

Idealnya suatu hubungan kerja harus didasari dengan semangat kerjasama yang saling menguntungkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh sama-sama memiliki kepentingan dalam hubungan tersebut. Pengusaha sebagai pemilik modal berkepentingan

¹ Juanda Pangaribuan, *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera, 2010, hal 1

mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya dari usahanya, sedangkan pekerja/buruh berkepentingan mendapatkan penghasilan dengan bekerja kepada pengusaha. Kedua belah pihak sudah tentu memerlukan hubungan yang baik untuk mewujudkan kepentingannya. Pengusaha tidak akan mendapatkan keuntungan bahkan tidak akan dapat menjalankan usahanya tanpa ada peran pekerja/buruh didalamnya, begitu pula pekerja/buruh tidak akan mendapatkan penghasilan jika tidak ada lapangan pekerjaan yang dibuat oleh pengusaha. Disinilah peran pemerintah mengatur dan mengawasi hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh dengan membuat suatu regulasi yang menguntungkan kedua belah pihak.

Dalam rangka mewujudkan hubungan kerja yang harmonis serta dalam rangka melindungi pekerja dalam hal pemenuhan hak-haknya, diperlukan suatu payung hukum yang mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Sejak awal abad ke 21, perundang-undangan dalam bidang kajian hukum perburuhan direstrukturisasi dan dibagi kedalam tiga legislasi utama yaitu : ²

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
3. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak selamanya berjalan mulus, seringkali hubungan tersebut mengalami konflik kepentingan. William Hendrick mengatakan bahwa konflik adalah "sesuatu yang tak terhindarkan, konflik melekat erat dalam jalinan kehidupan. Umat manusia selalu berjuang dengan konflik, hingga sekarang kita dituntut untuk memperhatikan konflik. Kita

² Agusmidah et al, *Bab-bab tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Jakarta: Pustaka Larasan, 2012, hal 1

memerlukan jalan untuk meredam ketakutan terhadap konflik".³ Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja pun tidak lepas dari konflik. Dalam hubungan kerja, konflik personal antara pengusaha dengan pekerja/buruh terkadang disepelekan dan memperlakukannya sebagai konflik yang tidak berkualitas. Pendekatan semacam ini melupakan bahwa setiap konflik bisa berubah dari kekuatan kecil menjadi kekuatan besar. Tidak mudah menghentikan konflik yang digerakkan secara kolektif, karena itu setiap konflik/perselisihan harus diselesaikan secara adil dan bijak. Cara pandang merupakan hal penting dalam memahami dan menyelesaikan konflik.

Permasalahan dalam hubungan kerja bisa dibilang sangat kompleks, mulai dari permasalahan status pekerja sampai dengan permasalahan upah yang apabila masalah-masalah tersebut tidak bisa diselesaikan secara arif dan bijaksana oleh kedua belah pihak dapat menimbulkan perselisihan industrial. Biasanya ketika perselisihan mencapai klimaksnya, tidak jarang dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja.

Secara garis besar ada dua alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja yaitu alasan normatif dan alasan kepentingan. Alasan normatif terjadi karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran hukum terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan atau peraturan perusahaan, sedangkan alasan kepentingan biasanya terjadi karena pekerja/buruh menuntut peningkatan kesejahteraan.

Substansi perselisihan pemutusan hubungan kerja mengandung kerumitan, sebab salah satu kemungkinan amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial adalah memerintahkan pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja/buruh. Ada persoalan tersendiri apabila pengusaha yang diperintah tersebut tidak dengan sukarela melaksanakan putusan Pengadilan Hubungan

³ William Hendricks, *Bagaimana Mengelola Konflik-Petunjuk Praktis Untuk Manajemen Konflik Yang Efektif*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, hal 1

Industrial tersebut dan tentu akan berdampak pada pekerja yang seharusnya dipekerjakan kembali baik dampak ekonomi maupun dampak psikologi.

Persoalannya adalah bahwa Hukum Acara Perdata Umum maupun Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial tidak mengatur secara khusus eksekusi putusan pengadilan yang mana pengadilan memerintahkan subjek hukum tertentu untuk melakukan perbuatan hukum, misalnya mempekerjakan kembali pekerja.

Berdasarkan persoalan tersebut maka penulis tertarik mengkaji persoalan tersebut melalui kajian ilmiah yang berjudul "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG DIPUTUS DIPEKERJAKAN KEMBALI MELALUI PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG EKSEKUSINYA TIDAK DIJALANKAN DITINJAU DARI *HET HERZIENE INDONESISCH REGLEMENT (HIR)* DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PPHI)".

b. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah akibat hukum dengan tidak dilaksanakannya putusan pengadilan hubungan industrial yang memerintahkan pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja yang di putus hubungannya ditinjau dari *Het Herziene Indonescshi Reglement (HIR)* dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) ?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum bagi pekerja yang diputus untuk dipekerjakan kembali melalui putusan pengadilan hubungan industrial yang *Inkracht* tetapi pengusaha tidak patuh terhadap putusan tersebut ?

II. LANDASAN TEORI

Mac Iver dalam teorinya Negara Kesejahteraan menyatakan bahwa negara kesejahteraan modern pada hakekatnya merupakan bentuk campur tangan pemerintah terhadap urusan pribadi dan badan hukum. Ia merupakan perpaduan antara negara hukum formil dengan negara kesejahteraan (klasik).⁴ Lebih lanjut Mac Iver menyatakan bahwa fungsi negara mencakup tiga hal, yaitu :⁵

1. Berfungsi dalam kebudayaan
2. Berfungsi dalam bidang kesejahteraan umum
3. Berfungsi dalam bidang perekonomian

Teori perlindungan pihak yang lemah (*social weakness protection theory*) didasarkan pada asumsi bahwa selalu ada 'subordinasi' dalam masyarakat, antara mereka yang 'memerintah' (*command*) dan mereka yang 'mematuhi' (*obey*), antara mereka yang membuat peraturan dan keputusan, dan mereka yang mematuhi aturan-aturan dan keputusan-keputusan itu. Kekuasaan untuk memerintah ini, dalam arti kemampuan untuk memastikan bahwa kebijakan, aturan dan keputusan yang dibuat dipatuhi, sebagaimana Otto Kahn-Freund menyebutnya, adalah sebuah 'kekuatan sosial' (*social power*). Dan hukum perburuhan, sebagaimana Otto Kahn-Freund kembali mencatat, 'khususnya menaruh perhatian pada fenomena elementer dari kekuatan sosial'.⁶

Menurut Rudolf Von Jhering dalam teori Kepentingan (*Interessen Jurisprudence Theory*) dikatakan bahwa tujuan hukum adalah kesejahteraan yang sebesar-besarnya bagi rakyat dan evaluasi hukum dilakukan berdasarkan akibat-akibat yang dihasilkan dari proses penerapan hukum, berdasarkan orientasi ini isi hukum adalah

⁴ Eny Dameria, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia Ditinjau Dari Konvensi ILO Nomor 111 dan Implementasinya di Indonesia*, Universitas Sumatera Utara: Penelitian, 2008, hal 42

⁵ *Ibid*, hal 43

⁶ Surya Candra, *Menemukan Kembali Hukum Perburuhan yang Sejati*, Jakarta: Trade Union Rights Centre, 2006 diakses dari <http://www.turc.or.id> pada hari senin tanggal 21 november 2016 jam 13.45

ketentuan tentang pengaturan penciptaan kesejahteraan negara.⁷ Rudholf Von Jhering mengatakan bahwa "hukum adalah kepentingan-kepentingan tertentu (*certain interest*), yang menurut masyarakat kepentingan tersebut harus dilindungi oleh hukum."⁸ Sehubungan dengan fungsi hukum, Ia menyatakan bahwa fungsi utamanya adalah untuk melindungi kepentingan, yaitu kepentingan umum, kepentingan sosial, dan kepentingan pribadi.⁹

III. METODE PENELITIAN

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif yakni pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Pendekatan ini dikenal pula dengan pendekatan kepustakaan, yakni dengan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Sumber Data

Sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Sumber Hukum Primer

Sumber hukum primer yang penulis gunakan di dalam penulisan ini yakni : Undang-undang Dasar 1945, Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Kitab

⁷ H.R Otje Salman, S, *Filsafat Hukum (Perkembangan & Dinamika Masalah)*, Bandung : PT. Refika Aditama, 2010, hal 44

⁸ Hari Cand, *Modern Jurisprudence*, Petaling Jaya: International Law Book Services, 2005, hal 195.

⁹ Lili Rasjidi dan B. Wyasa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Bandung: Mandar Maju, 2003, hal 123

Undang-undang Hukum Perdata (KUHPer), Kitab Undang-undang Hukum Acara Perdata (KUHAPer), dan Undang-undang dan peraturan lain yang berkaitan dengan penelitian ini

b. Sumber Hukum Sekunder

Yang dimaksud dengan bahan sekunder disini oleh penulis adalah doktrin–doktrin yang ada di dalam buku, jurnal hukum dan internet.

c. Sumber Hukum Tersier

Bahan hukum yang dipergunakan oleh penulis adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Hukum.

3. Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan penulis dalam menganalisa penelitian ini adalah teknik *analisis deskriptif* yakni menguraikan apa adanya terhadap suatu kondisi atau posisi dari proposisi-proposisi hukum atau non-hukum.

b. IV. PEMBAHASAN

1. Akibat Hukum Tidak Dilaksanakannya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial

Putusan Pengadilan merupakan suatu pernyataan atau keputusan hakim terhadap suatu perkara yang telah disidangkan yang dibuat secara tertulis sebagai pejabat negara yang diberikan kewenangan untuk itu dan diucapkan dimuka persidangan sesuai dengan perundang-undangan dan menjadi hukum dan perintah bagi para pihak agar supaya salah satu pihak melakukan suatu perbuatan atau tidak melakukan suatu perbuatan.

Sudikno Mertokusumo mendefinisikan putusan hakim sebagai “suatu pernyataan yang oleh hakim, sebagai pejabat yang diberi wewenang itu, diucapkan dipersidangan dan bertujuan

mengakhiri atau menyelesaikan suatu perkara atau sengketa antara para pihak".¹⁰

Secara umum menurut sifatnya, putusan hakim terbagi dalam dua jenis, yaitu putusan yang sifatnya Kondemnator dan putusan yang sifatnya Deklarator. Putusan yang bersifat kondemnator ialah putusan yang mengandung tindakan "penghukuman" terhadap diri tergugat. Pada umumnya putusan yang sifatnya kondemnator terwujud dalam perkara yang berbentuk kontentiosa (*contentiosa*). Perkara yang disebut berbentuk Kontentiosa (*contentieuse rechtspraak, contentieuse jurisdiction*) sebagai berikut :¹¹

- a. Berupa sengketa atau perkara yang bersifat partai (*party*)
- b. Ada pihak penggugat yang bertindak mengajukan gugatan terhadap pihak tergugat
- c. Proses pemeriksaannya berlangsung secara kontradiktor (*contradictoir*), yakni pihak penggugat dan tergugat mempunyai hak untuk sanggah menyanggah berdasarkan asas *audi alteram partem*.

Putusan yang bersifat deklaratir (*declaratoir vonnis*) ialah putusan hakim yang amar putusannya hanya mengandung "pernyataan" hukum, tanpa dibarengi dengan penghukuman.

Dalam hal perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), ada dua kemungkinan amar putusan yang dijatuhkan oleh majelis hakim yaitu mengabulkan untuk terjadi pemutusan hubungan kerja, dan menolak pemutusan hubungan kerja disertai perintah untuk mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang di putus hubungan kerjanya.

Pelaksanaan putusan pengadilan tidak semuanya berjalan lancar terlebih lagi dalam pelaksanaan putusan hakim pengadilan

¹⁰ Juanda Pangaribuan, *Op Cit*, hal 174

¹¹ Yahya Harahap, *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata Edisi Kedua*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014, hal 14



hubungan industrial apalagi terkait putusan yang memerintahkan pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja yang di putus hubungan kerjanya. Adakalanya pengusaha menolak putusan hakim dan tidak menjalankan apa yang diperintahkan hakim secara sukarela agar mempekerjakan kembali pekerja yang di putus hubungan kerjanya. Pengusaha selalu beralasan hubungan kerja sudah tidak berjalan harmonis sehingga tidak mungkin pengusaha mempekerjakan kembali pekerja tersebut, padahal sejatinya ketika pengusaha tidak melakukan upaya hukum kasasi atas putusan hakim tersebut maka sudah sepatutnya pengusaha menjalankan amar putusan tersebut dan mempekerjakan kembali pekerja yang di putus hubungan kerjanya.

Dalam hal putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial telah memutuskan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha terhadap pekerjaanya ditolak dan hakim memerintahkan agar pengusaha tersebut mempekerjakan kembali pekerjaanya, sementara pengusaha tidak mau dan tidak melaksanakan perintah majelis hakim tersebut, maka akan berdampak buruk bagi Institusi Pengadilan dan berakibat buruk pula pada pekerja tersebut. Akibat-akibat buruk tersebut dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Pertama, timbulnya Ketidakpastian Hukum Terhadap Status Pekerja. Pengusaha yang tidak serta merta menjalankan putusan hakim untuk mempekerjakan kembali pekerja disisi lain pengusaha juga tidak melakukan perlawanan hukum (kasasi) atas putusan hakim tersebut tentu mengakibatkan ketidakpastian hukum bagi pekerja tersebut. Pada posisi ini pekerja mengalami kebingungan atas status hukumnya sebagai pekerja.

Kedua, terjadi pembangkangan hukum terhadap perintah pengadilan. Pengadilan adalah sebuah Lembaga Penegakan Hukum yang patut dihormati dan keputusannya wajib dipatuhi oleh siapapun yang diperintahkan untuk itu. Pengusaha yang tidak

melaksanakan perintah pengadilan sejatinya telah melakukan pembangkangan hukum, oleh karena itu sudah sepatutnya pengusaha seperti itu diberikan sanksi yang tegas.

Ketiga, terjadi perbuatan melawan hukum oleh pengusaha. Perbuatan Melawan Hukum (*onrechtmatige daad*) dalam konteks perdata diatur dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata atau *Burgerlijk Wetboek* ("BW"), dalam Buku III BW, pada bagian "Tentang perikatan-perikatan yang dilahirkan demi Undang-Undang", yang berbunyi : "Tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut."

Menurut Rosa Agustina, dalam menentukan suatu perbuatan yang dapat dikualifikasikan sebagai perbuatan melawan hukum, diperlukan empat syarat, yaitu :¹²

- a. Bertentangan dengan kewajiban hukum si pelaku
- b. Bertentangan dengan hak subjektif orang lain
- c. Bertentangan dengan kesusilaan
- d. Bertentangan dengan kepatutan, ketelitian dan kehati-hatian.

Keempat, hilangnya marwah dan wibawa Pengadilan Hubungan Industrial. Pengusaha yang tidak mentaati putusan hakim yang memerintahkan agar mempekerjakan kembali pekerja yang di putus hubungan kerjanya, maka sesungguhnya sama saja dengan menghina dan melecehkan institusi penegak hukum.

Kelima, hilangnya kesejahteraan pekerja. Pekerja yang seharusnya mendapatkan kembali pekerjaannya dan menerima upah, terpaksa hidupnya menggantung oleh sebab tidak diperbolehkan untuk bekerja kembali. Sementara kebutuhan hidup dia dan keluarganya tetaplah menuntut dia agar memiliki pekerjaan dan penghasilan. Dalam kondisi ini sangat mungkin

¹² Rosa Agustina, *Perbuatan Melawan Hukum*, Jakarta: Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2003, hal 117



pekerja mengalami kekurangan sandang, pangan, dan papan sebagai kebutuhannya.

2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Diputus untuk Dipekerjakan Kembali Melalui Putusan Pengadilan Hubungan Industrial tetapi Tidak Dilaksanakan Oleh Pengusaha

Dampak yang paling dirasakan oleh pekerja akibat dari tidak dilaksanakannya putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang memerintahkan pengusaha agar mempekerjakan kembali pekerja yang diputus hubungan kerjanya adalah kehilangan pendapatan yang berimbas terhadap hilangnya kesejahteraan pekerja tersebut beserta keluarganya.

Jika permasalahan ini dikaitkan dengan Teori Negara Kesejahteraan, maka Negara harus bertanggungjawab dalam mengatasi permasalahan ini. Negara tidak boleh membiarkan kesejahteraan pekerja sebagai bagian dari warga negara hilang apapun alasannya, oleh karena itu sesuai fungsinya dalam negara kesejahteraan, negara harus mengupayakan membuat regulasi yang menjamin tidak adanya pelanggaran terhadap aturan ketenagakerjaan.

Kemudian jika permasalahan ini dikaitkan dengan Teori Perlindungan Pihak Yang Lemah (*Social Weakness Protection Theory*) dimana fokus kajian teori ini pada perlindungan hukum yang diberikan kepada masyarakat yang lemah yaitu masyarakat yang berada pada posisi tawar yang lemah baik secara ekonomis maupun lemah dari aspek yuridis. Secara filosofis, lahirnya atau ditetapkannya Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah untuk melindungi tenaga kerja yang berada pada posisi lemah sehingga dengan adanya undang-undang ini akan

memberikan perlindungan akan hak dan kewajiban yang sama antara buruh dengan majikan. Akan tetapi dalam perkembangan saat ini, Undang-undang tersebut sudah tidak sesuai dengan perkembangan ketenagakerjaan saat ini. Oleh karena itu pemerintah harus melakukan perlindungan hukum yang lebih komprehensif dengan melakukan revisi terhadap Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan hukum ketenagakerjaan yang lainnya sehingga menjamin posisi tawar pekerja dengan pengusaha seimbang.

Selanjutnya dalam konteks *Applied Theory* yakni Teori Kepentingan (*Interessen Jurisprudence Theory*), dimana menurut teori ini hukum haruslah melindungi kepentingan-kepentingan maka dalam rangka melindungi kepentingan pekerja diwujudkan dalam bentuk penguatan serikat pekerja didalam perusahaan. Undang-undang ketenagakerjaan hanya mengatur tata cara hubungan industrial secara global, sedangkan implementasinya harus diwujudkan oleh pengusaha dan serikat pekerja melalui Perjanjian Kerja Bersama.

Mengkaji dampak buruk dari tidak dilaksanakannya putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang memerintahkan pengusaha agar mempekerjakan kembali pekerja yang diputus hubungan kerjanya dan dikaitkan dengan beberapa teori diatas serta memperhatikan Undang-undang maupun peraturan-peraturan terkait dengan hukum perburuhan, maka perlu adanya perlindungan hukum yang harus dilakukan baik oleh Negara maupun oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan melakukan beberapa hal sebagai berikut :

Pertama, Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh didalam perusahaan harus mengoptimalkan perannya sebagai kelompok penekan dan minta agar pengusaha melaksanakan isi Putusan

Hakim. Menurut Andrian Sutedi¹³, hanya ada dua cara melindungi pekerja/buruh. Pertama, melalui undang-undang perburuhan, karena dengan undang-undang berarti ada jaminan negara untuk memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya ditempat kerja, dan jaminan sosial setelah pensiun. Kedua, melalui serikat pekerja/serikat buruh karena melalui serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh dapat menyampaikan aspirasinya, berunding dan menuntut hak-hak yang semestinya mereka terima. Adapun cara penyelesaiannya, Serikat Pekerja/Serikat Buruh melalui pengurusnya dapat meminta, baik secara lisan maupun dalam bentuk surat kepada pengusaha agar pengusaha mau mempekerjakan kembali pekerja yang telah di putus hubungan kerjanya sesuai perintah pengadilan hubungan industrial. Langkah awal tentu dilakukan dengan cara mengajak pengusaha untuk berunding mengenai masalah tersebut. Jika pengusaha tetap pada pendiriannya tidak mau menjalankan putusan pengadilan dan tidak menerima pekerja tersebut untuk bekerja kembali pada perusahaannya, maka langkah berikutnya Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat melakukan penekanan-penekanan melalui solidaritas anggota agar pengusaha mau menjalankan putusan tersebut.

Kedua, pekerja dan atau serikat pekerja dapat melaporkan pengusaha kepada pihak kepolisian dengan tuduhan melakukan pelanggaran terhadap pasal 216 Kitab Undang-undang Hukum Pidana tentang tidak menuruti perintah atau permintaan yang dilakukan menurut Undang-undang. Putusan pengadilan merupakan suatu produk hukum, dimana siapapun yang diperintahkan melalui putusan tersebut wajib untuk melaksanakannya sepanjang tidak melakukan upaya hukum lain. Dalam pasal 216 ayat 1 (satu) Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP) disebutkan :

¹³ Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hal 23

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

Ketiga pekerja dapat memohon kepada hakim pengadilan hubungan industrial agar perusahaan memberikan ganti kerugian kepada pekerja. Pasal 1365 Kitab Undang-undang Hukum Perdata menyebutkan : "Tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut." Dalam hal tidak dilaksanakannya putusan pengadilan yang sifatnya *condemnatoir* Pasal 225 ayat 1 *Het Herziene Indonesisch Reglement* (HIR) menyebutkan "Jika seseorang yang dihukum untuk melakukan sesuatu perbuatan, tidak melakukannya didalam waktu yang ditentukan hakim, maka pihak yang menang dalam keputusan dapat memohonkan kepada pengadilan negeri dengan perantaraan ketua, baik dengan surat, maupun dengan lisan, supaya kepentingan yang akan didapatnya, jika putusan itu dipenuhi, dinilai dengan uang tunai, jumlah mana harus diberitahukan dengan tentu jika permintaan itu dilakukan dengan lisan, harus dicatat".¹⁴

Penjelasan pasal tersebut adalah apabila pihak yang kalah dalam waktu telah ditentukan tidak mau memenuhi melakukan perbuatan yang diwajibkan kepadanya, maka pihak yang menang dapat mengajukan permohonan kepada pengadilan negeri dengan

¹⁴ Pasal 225 ayat (1) *Het Herziene indonesisch Reglement* (HIR)



perantaraan ketua, baik dengan surat maupun dengan lisan, agar supaya kepentingan yang akan diperolehnya jika keputusan itu dipenuhi, dihargai dengan uang yang jumlahnya harus ditetapkan.¹⁵

Keempat, hakim dapat melakukan optimalisasi putusan hakim dengan menyertakan klausul uang paksa (*dwangsom*) pada putusan *condemnatoir* dan kedepan pihak pekerja dapat mengajukan petitum yang lebih lengkap tentang mendudukan kembali posisi pekerja kepada posisi semula. Sejak lama didalam praktek orang telah menggunakan akal yang lebih memuaskan dan praktis, yaitu dengan apa yang dinamakan "*atreinte*" atau "*dwangsom*", artinya uang paksa atau uang jaminan. Dengan jalan uang paksa ini, maka didalam keputusan yang menghukum orang yang kalah perkaranya harus melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu perbuatan, sekalian ditetapkan bahwa apabila keputusan itu tidak dilaksanakan, maka yang dikenakan hukuman itu diharuskan membayar sejumlah uang, biasanya suatu jumlah yang tetap buat tiap hari Ia melalaikan keputusan itu. Uang paksaan itu tidak bisa disamakan dengan membayar ganti rugi, sebab kewajiban untuk melakukan suatu perbuatan atau tidak melakukan suatu perbuatan itu pada pokoknya tetap ada. Uang paksa tersebut hanya akal untuk memaksa orang yang dikenakan itu buat melaksanakan keputusan hakim.

Kelima, Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat harus melakukan perlindungan hukum terhadap kesejahteraan pekerja dengan melakukan revisi terhadap Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)

Secara normatif ditegaskan bahwa Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dibentuk dalam rangka mewujudkan hubungan

¹⁵ Penjelasan pasal 225 ayat 1 HIR, *Kumpulan Kitab Undang-undang Hukum Perdata dan Acara Perdata Cetakan I*, Pustaka Anak Bangsa, 2015, hal 626



industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan serta menyikapi perkembangan industrialisasi yang mengakibatkan semakin meningkat dan kompleksnya perselesaian hubungan industrial. Harapannya Pengadilan Hubungan Industrial dapat berperan sebagai lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah.¹⁶

Pada prakteknya Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dinilai tidak efektif baik oleh Pengusaha maupun Kalangan Pekerja/Buruh terutama yang berkaitan dengan kemampuan pengadilan untuk mengembalikan hak seseorang yang dilanggar sesuai dengan bagiannya. baik bagiannya yang ditentukan di dalam perjanjian maupun yang ditentukan di dalam peraturan perundang-undangan.

Dosen hukum ketenagakerjaan Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Hadi Subhan, mencatat paling tidak ada tiga persoalan dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Pertama, secara filosofis Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) menggeser paradigma penyelesaian masalah hubungan industrial dari ranah publik ke privat. Akibatnya, tidak ada perlindungan pemerintah terhadap buruh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.¹⁷

Kedua, Subhan melanjutkan, Pengadilan Hubungan Industrial cacat secara yuridis karena dilahirkan bukan lewat undang-undang tapi pembentukan PHI ada di dalam Undang-undang. Ia mengatakan, mestinya Pengadilan Hubungan Industrial tidak diberlakukan sebelum dibentuk melalui Undang-Undang, hal

¹⁶ Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) butir Menimbang

¹⁷ <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt560b59cf25796/ini-alasan-buruh-minta-uu-pphi-dirombak-total>, diakses hari kamis tanggal 19 januari 2017 jam 13.22



itu seperti yang pernah terjadi ketika pembentukan pengadilan tindak pidana korupsi (Tipikor).¹⁸

Ketiga, ada masalah praktik dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Misalnya, bagaimana cara melaksanakan putusan. Subhan mencatat persoalan itu kerap terjadi dalam implementasi Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Ia melihat majelis hakim jarang sekali memasukan uang paksa (dwangsom) dalam putusannya. Sehingga, tidak ada sanksi bagi pihak yang tidak melaksanakan putusan. Buruh selalu dirugikan akibat masalah tersebut.

c. V. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

1. Dengan tidak dilaksanakannya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang memerintahkan pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja yang di putus hubungan kerjanya telah mengakibatkan : Pertama, terjadi ketidakpastian hukum terhadap status pekerja; Kedua, adanya pembangkangan hukum oleh pengusaha terhadap perintah pengadilan; Ketiga, terjadinya perbuatan melanggar hukum oleh pengusaha; Keempat, menyebabkan hilangnya marwah dan wibawa Pengadilan Hubungan Industrial; dan Kelima mengakibatkan hilangnya kesejahteraan pekerja dan hak pekerja untuk tetap bekerja.
2. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan *Het Herziene Indonesisch Reglement* (HIR) belum dapat melakukan perlindungan hukum secara maksimal terhadap pekerja yang diputus untuk dipekerjakan kembali melalui putusan pengadilan hubungan industrial tetapi tidak dilaksanakan oleh pengusaha.

¹⁸ *Ibid*

b. Saran

1. Pekerja dan pengusaha harus berusaha sekuat tenaga mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja dan proses hubungan industrial harus diperjelas dalam bentuk Perjanjian Kerja Bersama yang adil dan berimbang agar hubungan kerja dapat dipertahankan secara harmonis, dan ketika perselisihan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka sebaiknya pengusaha dan pekerja menyelesaikannya secara bipartit sebab penyelesaian perselisihan secara bipartit jauh lebih baik dan akan mendapatkan *win-win solution*
2. Putusan pengadilan adalah merupakan suatu produk hukum yang siapapun harus menghormati dan melaksanakannya sepanjang tidak dilakukan upaya hukum lain, oleh sebab itu wajib bagi siapapun mematuhiya termasuk pengusaha, oleh karena itu pembangkangan terhadap pelaksanaan putusan hakim pengadilan oleh pengusaha tidak dapat dibiarkan dan harus mendapatkan sanksi berat baik sanksi pidana maupun sanksi administrasi berupa pencabutan ijin operasional perusahaannya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agusmidah et al, *Bab-bab tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Jakarta: Pustaka Larasan, 2012, hal 1
- Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hal 23
- Eny Dameria, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia Ditinjau Dari Konvensi ILO Nomor 111 dan Implementasinya di Indonesia*, Universitas Sumatera Utara: Penelitian, 2008, hal 42
- Juanda Pangaribuan, *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera, 2010, hal 1
- Lili Rasjidi dan B. Wyasa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Bandung: Mandar Maju, 2003, hal 123
- Hari Cand, *Modern Jurisprudence*, Petaling Jaya: International Law Book Services, 2005, hal 195.



- H.R Otje Salman, S, Filsafat Hukum (Perkembangan & Dinamika Masalah), Bandung : PT. Refika Aditama, 2010, hal 44
William Hendricks, Bagaimana Mengelola Konflik-Petunjuk Praktis Untuk Manajemen Konflik Yang Efektif, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, hal 1
- Rosa Agustina, *Perbuatan Melawan Hukum*, Jakarta: Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2003, hal 117
Yahya Harahap, *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata Edisi Kedua*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014, hal 14
- Surya Candra, *Menemukan Kembali Hukum Perburuhan yang Sejati*, Jakarta: Trade Union Rights Centre, 2006

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-undang Dasar 1945
HIR (Het Herziene Indonesisch Reglement)
RBG (Rechtsreglement Buitengewesten)
Kitab Undang-undang Hukum Perdata
Kitab Undang-undang Hukum Pidana
Undang-undang Nomor 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa
Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPI)

Kamus

- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi 3 Cetakan 4*, Jakarta: Balai Pustaka, 2007
- Budiono, *Kamus Ilmiah Populer Internasional*, Surabaya: Alumni
- Shafwan Nugraha, *Kamus Pocket Bahasa Belanda*, Yogyakarta: Quantum Ilmu, 2012

Artikel dan Jurnal

- <http://www.hugo-sinzheimer-institut.de>
<http://www.hukumonline.com>
<http://www.turc.or.id>

