

**Analisis Yuridis Eksekusi Putusan  
Pengadilan Hubungan Industrial Yang  
Mempekerjakan Kembali Pekerja  
(Studi Kasus Putusan Nomor: 17/Pdt.Sus-  
PHI/2021/PN.Gsk)**

***Juridical Analysis of Execution of  
Industrial Relations Court Decisions That  
Reemploy Workers  
(Case Study of Court Decision Number:  
17/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Gsk)***

Oleh:

<sup>1</sup>Aminatuz Zuhriyah, <sup>2</sup>Rihantoro Bayu Aji, <sup>3</sup>Andy Usmina Wijaya  
<sup>1,2,3</sup>Magister Hukum Universitas Wijaya Putra Surabaya  
Email: <sup>1</sup>[aminatuz1976@gmail.com](mailto:aminatuz1976@gmail.com), <sup>2</sup>[bayuaji@uwp.ac.id](mailto:bayuaji@uwp.ac.id),  
<sup>3</sup>[andyusmina@uwp.ac.id](mailto:andyusmina@uwp.ac.id)

**Abstrak**

Adanya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengatur mengenai penyelesaian sengketa berupa perselisihan hak, Perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam penelitian ini mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang seharusnya demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Hukum Acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali diatur khusus dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sumber hukum acara perdata yang berlaku di pengadilan adalah HIR (*Het Herziene Indonesisch Reglement*) berlaku untuk Jawa dan Madura dan RBG (*Rechtsreglement Buitengewesten*) berlaku untuk luar Jawa dan Madura selain itu Undang-Undang PPHI juga tidak mengatur secara khusus eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai PHK dimana Pengadilan memerintahkan subjek hukum tertentu untuk melakukan perbuatan hukum

dengan mempekerjakan kembali pekerja sebagaimana Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Gsk., tanggal 10 Juni 2021. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Hasil penelitian upaya hukum yang dilakukan pekerja apabila pengusaha tidak melaksanakan Putusan mempekerjakan kembali pekerja adalah dengan pengajuan permohonan eksekusi ke Pengadilan Negeri Gresik dan jika pengusaha tidak melaksanakan maka pekerja dapat mengajukan gugatan perdata perbuatan melawan hukum.

**Kata Kunci:** Putusan Pengadilan Hubungan Industrial, Eksekusi, Mempekerjakan Kembali, Pekerja

**Abstract**

*The existence of Law Nomor2 of 2004 concerning settlement of industrial Relation Disputes which regulates dispute resolution in the form of disputes over rights, disputes of interests, disputes over termination of employment and disputes between trade unions within one company. Disputes for termination of employment in this study regarding a certain time agreement (PKWT) which is estimated to be in accordance with the provisions of law number 13 of 2003 concerning employment, which should sake the law become a certain time a work agreement (PKWTT). The procedural law applicable to the civil procedural law applicable to the industrial relations court is the civil procedural law that applies to courts within the general judiciary unless specifically regulated in article 57 of Law Nomor2 of 2004 concerning the settlement of industrial relations disputes. Sources of civil procedural law that apply in court are HIR (Het Herziene Indonesisch Reglement) applies to Java and Madura and RBg (Rechtsreglement Buitengewesten) applies to outside Java and Madura in addition to the PPHI law it also dose not specifically regulate the execution of industrial relations court decisions regarding layoffs where the court orders certain legal subjects to commit acts law by re-employing workers according to the decision of the industrial relations court st the Gresik district court number 17/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Gsk., dated June 10, 2021. This study uses a normative legal method using a statutory approach and a case approach. the results of the research on legal efforts carried out by workers if the employer does not implement the decision to re-employ workes is by submitting a request for execution to the Gresik district court, and if the employer does carry out the worker can file a civil lawsuit against the law.*

**Keywords:** Industrial Relations Court Decision, Execution, Reemployment, Workers.

## **A. PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

Di era industrialisasi ini masalah perselisihan hubungan industrial semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah. Dengan diundangkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) diharapkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (disingkat UUD 45) dapat terwujud.

Hubungan Industrial merupakan sistem hubungan yang menempatkan kedudukan pengusaha dan pekerja/buruh sebagai hubungan yang saling melengkapi dalam rangka mencapai tujuan bersama. Selain unsur di atas, dalam tatanan sistem ketenagakerjaan Indonesia terdapat pemerintah yang bersifat mengayomi dan melindungi para pihak. Pemerintah mengeluarkan rambu-rambu berupa aturan-aturan ketenagakerjaan demi terwujudnya hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dengan pekerja/buruh.<sup>1</sup>

Proses hubungan industrial di atas tidak selamanya berjalan dengan mulus, ada kalanya timbul perselisihan antara pengusaha dengan pekerja, baik perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, maupun perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial (zoon politicon), yakni makhluk yang tidak dapat melepaskan diri dari berinteraksi atau berhubungan satu sama lain dalam rangka memenuhi kebutuhan baik bersifat jasmani atau rohani. Sehingga dalam melakukan hubungan dengan manusia lain sudah pasti terjadi persamaan dan perbedaan dalam kepentingan, pandangan, dan perbedaan yang dapat melahirkan perselisihan, pertentangan atau konflik, adalah situasi (keadaan) di mana dua atau lebih pihak-pihak memperjuangkan kebenaran tujuan mereka masing-masing yang tidak dapat dipersatukan.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Sri Subiandini Gultom, 2008, Aspek Hukum Hubungan Industrial, cet kedua, Inti Prima Promosindo, h.14., Jakarta

<sup>2</sup> Moch. Faisal Salam, 2009, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia, CV.Mandar Maju, h.156., Bandung

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang memuat unsur pekerjaan, upah dan perintah. Ketiga unsur ini bersifat kumulatif, artinya apabila ada salah satu unsur yang tidak terpenuhi menyebabkan tidak adanya hubungan kerja. Sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/ buruh dan pemerintah inilah yang disebut sebagai hubungan industrial.<sup>3</sup>

Hubungan kerja tersebut diatur dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Pasal 2 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja (disingkat PP Nomor 35 Tahun 2021; disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.

Menurut Lanny Ramli, hubungan kerja dikaitkan dengan pelaksanaan pekerjaan atau bekerja mempunyai arti : “kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang, yaitu pekerja terus menerus dalam waktu tertentu dan secara teratur demi kepentingan orang yang memerintahkannya (majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati bersama. Jadi hubungan kerja adalah pelaksanaan dari perjanjian kerja yang telah dibuat oleh pekerja dan majikan”.<sup>4</sup>

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Menurut ketentuan Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah dengan Undang -Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada Pasal 56 ayat (1), Juncto (disingkat Jo) Pasal 2 ayat (4) PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja, bahwa perjanjian kerja dapat dibuat untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Berdasarkan ketentuan tersebut, maka dalam perjanjian kerja harus memenuhi 3 (tiga) unsur yaitu adanya perintah, pekerjaan dan

---

<sup>3</sup> Maimun, 2004, Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar, Cetakan I, Pradnya Paramita, h. 101., Jakarta

<sup>4</sup> Lanny Ramli, 2008, Hukum Ketenagakerjaan, Airlangga University Press, h.2., Surabaya.

upah, adapun yang memerintah disebut pengusaha/pemberi kerja sedangkan pihak yang diperintah disebut pekerja.

Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan, jadi hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata, dengan adanya perjanjian kerja akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan kata lain ikatan karena adanya perjanjian kerja ini lah yang merupakan hubungan kerja.<sup>5</sup>

Pasal tersebut menerangkan perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja dengan substansi perjanjian yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.<sup>6</sup>

Perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja selama ini paling banyak terjadi karena tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh satu pihak dan pihak lain tidak dapat menerimanya, pemutusan hubungan kerja dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun pekerja. Dari pengusaha dilakukan karena pekerja melakukan berbagai tindakan atau pelanggaran, demikian pula sebaliknya, pemutusan hubungan kerja juga dapat dilakukan atas permohonan pekerja karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruh.<sup>7</sup>

Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial diakhiri dengan putusan pengadilan hubungan industrial. Yang dilatar belakangi dengan adanya suatu putusan hakim yang memutuskan agar pengusaha mempekerjakan kembali pekerja/buruh. Namun kenyataannya pengusaha tersebut tidak melaksanakan putusan mempekerjakan kembali pekerja sebagaimana Putusan Nomor 17/Pdt.SusPHI/2021/PN.Gsk., tanggal 10 Juni 2021., yang mana terhadap perkara tersebut sudah mempunyai kekuatan hukum tetap (inkracht van gewijsde).

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menjelaskan bahwa hukum acara yang berlaku pada hubungan industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali diatur secara khusus dalam Undang-Undang ini, sebagaimana diatur dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, artinya seluruh proses

---

<sup>5</sup> Adrian Sutedi, 2006, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, hal.56., Jakarta.

<sup>6</sup> Lalu Husni, 2008, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi Ke-VIII, PT. Raja Grafindo Persada, hal.54., Jakarta

<sup>7</sup> Lalu Husni, 2007, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan, PT. Raja Grafindo Persada, h.46., Jakarta

hukum beracara pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial menggunakan proses beracara hukum perdata, kecuali apabila dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) ini mengatur secara khusus mengenai beberapa aturan tertentu. sehingga terjadi kekosongan hukum artinya tidak ada undang-undang yang mengatur secara khusus mengenai eksekusi putusan pengadilan hubungan industrial.

Dalam Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan “Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial”. Sebagai pengadilan di lingkungan pengadilan Negeri, eksekusi putusan pengadilan hubungan industrial mengikuti regulasi eksekusi yang berlaku untuk pengadilan negeri, kecuali Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menentukan lain.

Dengan demikian, apabila berbicara mengenai eksekusi, maka harus merujuk ke dalam hukum acara perdata yang diatur dalam *Herzien Indonesis Reglement* (HIR) yang berlaku untuk Jawa dan Madura, sedangkan *Rechtsreglement Buitengewesten* (RBg). Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial telah memberikan angin segar bagi pekerja/buruh untuk mencari keadilan. Putusan pengadilan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*incracht van gewisjde*) dapat diajukan permohonan eksekusi, sebagaimana dikemukakan oleh Abdulkadir Muhammad :

Suatu putusan pengadilan tidak ada artinya apabila tidak dilaksanakan, oleh karena itu putusan hakim yang 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 Ketuhanan Yang Maha Esa”.

Pada dasarnya putusan hakim yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap sudah dapat dilaksanakan, tetapi tidak semua putusan itu dapat dilaksanakan (dieksekusi). Pada prinsipnya, hanya putusan yang bersifat *condemnatoir* (putusan yang berisi penghukuman) saja yang dapat dieksekusi. Sedangkan terhadap putusan *declaratoir* tidak dapat dieksekusi, karena tidak dimuat atau tidak adanya hak atas suatu prestasi atau putusan yang mengandung sifat dan keadaan baru, sehingga tidak memerlukan sarana-sarana memaksa untuk dijalankan.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Djamanat Samosir, 2011, Hukum Acara Perdata Tahap-Tahap Penyelesaian Perkara Perdata, Nuansa Aulia, h.327., Bandung

Pihak yang berwenang melakukan eksekusi atas putusan pengadilan hubungan industrial adalah Pengadilan Negeri setempat dalam hal ini Pengadilan Negeri Gresik. Dan upaya hukum yang dilakukan pekerja jika pengusaha tidak melaksanakan putusan pengadilan yaitu melalui pengajuan permohonan eksekusi ke pengadilan, jika pengusaha tidak melaksanakan putusan mempekerjakan kembali maka pekerja dapat melakukan gugatan perdata perbuatan melawan hukum karena sudah merugikan pekerja.

## **2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis menarik rumusan masalah:

- 1) Bagaimana pengaturan eksekusi pengadilan hubungan industrial yang mempekerjakan kembali pekerja?
- 2) Bagaimana upaya hukum yang dilakukan pekerja terhadap amar putusan mempekerjakan kembali?

## **3. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian yuridis normatif ialah penelitian yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang yang berkaitan dengan penelitian hukum yang ditangani yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang masalah keadaan dan posisi suatu peristiwa yang sedang berlangsung, serta interaksi lingkungan sosial tertentu yang bersifat apa adanya; dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan kasus

(case approach).

## **B. PEMBAHASAN**

### **1. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Amar Putusan Dipekerjakan Kembali**

Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukan pekerja berada pada pihak yang lemah. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja. Dengan terlaksananya eksekusi secara sukarela putusan pengadilan hubungan industrial oleh pihak yang dihukum untuk melaksanakan putusan dapat dipandang sebagai terlaksanakannya prinsip-prinsip dasar dari tujuan hukum itu sendiri, yakni kepastian hukum, keadilan hukum dan perlindungan hukum.

Secara teori, dalam hubungan pengadilan hubungan Industrial, ada asas hukum yang mengatakan bahwa, buruh dan majikan mempunyai

kedudukan yang sejajar. Menurut istilah perburuhan disebut partner kerja. Namun dalam praktiknya, kedudukan keduanya ternyata tidak sejajar. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan.<sup>9</sup>

Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari majikan inilah maka perlu campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum, agar keadilan dalam ketenagakerjaan lebih cepat tercapai. Perlindungan hukum menjadi sesuatu yang penting karena merupakan unsur yang harus ada di dalam suatu negara dan tidak terkecuali dalam hal perlindungan hukum terhadap pekerja. Dalam kehidupan bernegara sudah pasti terjadinya suatu hubungan baik antara sesama warga negara maupun antar negara dengan warga negaranya. Hubungan ini yang kemudian dapat menimbulkan hak dan kewajiban, perlindungan hukum adalah menjadi hak warga negara dan memberi perlindungan hukum adalah menjadi kewajiban negara.

Menurut Roscoe Pound, “di dalam teori perlindungan hukum (Sociological Jurisprudence) disebutkan bahwa kepentingan manusia terbagi menjadi 3 (tiga) kepentingan yaitu, “*public interest* (kepentingan umum), *sosial interest* (kepentingan masyarakat), dan *privat interest* (kepentingan individual)”.<sup>10</sup> Kepentingan umum (public interest) yang paling utama “meliputi kepentingan negara sebagai badan hukum di dalam mempertahankan kepribadian dan juga substansinya meliputi kepentingan negara sebagai penjaga kepentingan masyarakat”.<sup>11</sup>

Substansi perselisihan hubungan industrial dalam pemutusan hubungan kerja mengandung kerumitan, sebab salah satu amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial adalah memerintahkan pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja/buruh. Dalam HIR (hukum acara yang berlaku untuk wilayah Jawa serta Madura) atau RBg (hukum acara yang berlaku untuk wilayah diluar Jawa dan Madura) maupun Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak mengatur secara khusus cara eksekusi putusan pengadilan yang mana pengadilan memerintahkan subjek hukum tertentu untuk melakukan perbuatan hukum, misalnya mempekerjakan kembali pekerja sesuai jabatan semula sulit untuk dilakukan eksekusi apabila pengusaha tidak secara sukarela melaksanakan amar putusan.

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat

---

<sup>9</sup> Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing dan Perjanjian Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta, DSS Publishing, h.102.

<sup>10</sup> Salim HS dan Ertis Septiana Nurbani, 2013, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Jakarta, Raja Grafindo Persada, h. 266.

<sup>11</sup> *Ibid.*



preventif maupun dalam bentuk yang bersifat represif, baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum. Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, perlindungan dan kepastian hukum. Baik buruknya suatu hukum bergantung pada apakah hukum dapat memberikan perlindungan terhadap individu/manusia.

Satjipto Rahardjo menyatakan “perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum”.<sup>12</sup>

Berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa: “Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000, - (seratus lima puluh juta rupiah)”. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut 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).

Eksekusi terhadap amar putusan mempekerjakan kembali pekerja, sepanjang dipahami sebagai jenis eksekusi untuk melakukan perbuatan tertentu dalam hal ini perintah mempekerjakan kembali pekerja. Seperti amar putusan pengadilan hubungan industrial nomor: 17/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Gsk., tanggal 10 Juni 2021, yang secara normatif, berdasarkan hukum acara perdata (HIR/RBg) yang menjadi dasar pelaksanaan eksekusi terhadap amar putusan mempekerjakan kembali pekerja oleh pihak yang dihukum harus melaksanakan putusan, baik secara sukarela maupun eksekusi secara paksa.

Putusan pengadilan hubungan industrial tersebut dengan amar memerintahkan “mempekerjakan kembali pekerja” tidak dapat dilaksanakan/non eksekutabel karena putusan tersebut merupakan putusan konstitutif bukan putusan *condemnatoir* (penghukuman). Sebagaimana telah disebutkan dalam, Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa salah satu amar putusan dalam sengketa perselisihan hubungan industrial adalah kewajiban untuk mempekerjakan kembali pekerja sebagai akibat Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak sah.

Fakta yang terjadi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik dalam Perkara Nomor 17/Pdt.Sus-

---

<sup>12</sup> Satjipto Rahardjo, *op.cit.*, h. 69.

PHI/2021/PN.Gsk., tanggal 10 Juni 2021 yang telah diajukan permohonan eksekusi oleh dr. Adhytia Wicaksono (pemohon eksekusi/Penggugat) pada Pengadilan Negeri Gresik dan PT.Cipta Nirmala (Rumah Sakit Semen Gresik) pihak Tergugat/pengusaha telah melaksanakan amar putusan tersebut secara sukarela dengan mempekerjakan kembali pekerja sebagai dokter umum di PT. Cipta Nirmala (Rumah Sakit Semen Gresik).

Terhadap amar putusan dipekerjakan kembali pekerja, berdasarkan pendekatan teori perlindungan hukum selalu diidentikkan dengan kondisi yang menyatakan keberadaan pihak yang lemah terhadap pihak yang berkuasa. Dalam hubungan hukum ketenagakerjaan keberadaan pekerja/buruh yang identik dengan pihak yang lemah sudah sepatutnya terhadapnya diberikan perlindungan hukum. Secara filosofis, lahirnya atau ditetapkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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 agar dapat melindungi hak dan kepentingan pekerja, sehingga dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan seimbang, serta mewujudkan kepastian hukum bagi pekerja.

Dalam putusan pengadilan hubungan industrial nomor: 17/Pdt.SusPHI/2021/PN.Gsk., tanggal 10 Juni 2021, perlindungan hukum yang diberikan kepada pihak pekerja dr. Adhytia Wicaksono secara nyata terlihat dalam amar putusan “memerintahkan pengusaha mempekerjakan kembali pekerja pada jabatan semula sebagai dokter umum di PT.Cipta Nirmala (Rumah Sakit Semen Gresik)” adalah bentuk perlindungan hukum bagi pekerja, oleh karena melalui pengadilan hubungan industrial dirasa kurang cukup untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja. Maka dalam rangka melindungi kepentingan pekerja diwujudkan dalam bentuk penguatan serikat pekerja didalam perusahaan.

Selain itu perlindungan hukum pekerja dr.Adhytia Wicaksono dalam putusan pengadilan hubungan industrial nomor: 17/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Gsk., tanggal 10 Juni 2021., sebagaimana tersebut diatas juga berupa penghukuman terhadap pengusaha/tergugat yang dihukum untuk membayar upah selama penggugat tidak dipekerjakan kembali terhitung mulai bulan juni 2020 sampai dengan Maret 2021 sebesar Rp 64.473.700,00,- (enam puluh empat juta empat ratus tujuh puluh tiga ribu rupiah) dan

penghukuman tergugat untuk membayar uang paksa dwangsom kepada penggugat dr.Adhitya Wicaksono sebesar Rp.200.000,- (dua ratus ribu rupiah) per hari atas keterlambatan pelaksanaan isi putusan untuk mempekerjakan kembali penggugat pada jabatan semula sebagai dokter umum di PT. Cipta Nirmala (Rumah Sakit Semen Gresik) terhitung sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap. Dalam amar putusan ini merupakan bentuk terwujudnya perlindungan hukum terhadap pekerja dr. Adhitya Wicaksono yang secara hukum telah mencerminkan terwujudnya rasa keadilan bagi pekerja.

## **2. Sifat Non Eksekutabel Atas Amar Putusan Dipekerjakan Kembali**

Tidak semua putusan pengadilan hubungan industrial mempunyai kekuatan eksekutorial atau tidak terhadap semua putusan dengan sendirinya melekat kekuatan pelaksanaan, sehingga tidak semua putusan pengadilan hubungan industrial dapat dieksekusi. Namun ada juga putusan pengadilan hubungan industrial yang non eksekutorial (putusan konstitutif).

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 produktivitas yang baik dan berkesinambungan.<sup>13</sup>

Putusan *constitutief* atau konstitutif (*constitutief vonnis*) adalah putusan yang memastikan suatu keadaan hukum, baik yang bersifat meniadakan suatu keadaan hukum maupun yang menimbulkan keadaan hukum baru. Yang tidak mengandung unsur penghukuman, sebagaimana Putusan Nomor : 17/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Gsk., tanggal 10 Juni 2021 yang bersifat konstitutif, yakni putusan yang menimbulkan keadaan baru yang putusan tersebut tidak dapat dieksekusi (*non executabel*) oleh karena putusan konstitutif yang berupa menimbulkan keadaan hukum baru yakni berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang menimbulkan keadaan hukum baru yakni dipekerjakan kembali pekerja.

Amar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik, Nomor : 17/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Gsk, tanggal 10 Juni 2021, sebagai berikut:

### **MENGADILI**

1. Menyatakan Tergugat telah dipanggil secara patut, tetapi tidak hadir;
2. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya dengan *verstek*;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat demi hukum adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terhitung sejak pertama kali mulai masuk bekerja;

---

<sup>13</sup> Juanda Pangaribuan, 2010, **Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**, Edisi Revisi, , Jakarta; Bumi Intitama Sejahtera, h.1.

4. Memerintahkan kepada Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat pada jabatan semula sebagai dokter umum di PT. Cipta Nirmala (Rumah Sakit Semen Gresik);
5. Menghukum Tergugat membayar upah selama Penggugat tidak dipekerjakan terhitung mulai bulan Juni 2020 sampai Maret 2021 sebesar Rp 64.473.700,- (enam puluh empat juta empat ratus tujuh puluh tiga ribu tujuh ratus Rupiah);
6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp 200.000,- (dua ratus ribu rupiah) per hari atas keterlambatan pelaksanaan isi putusan untuk mempekerjakan kembali Penggugat pada jabatan semula sebagai dokter umum di PT. Cipta Nirmala (Rumah Sakit Semen Gresik) terhitung sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap;
7. Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sebesar Nihil;

Oleh sebab profesi/pekerjaan dokter umum di PT. Cipta Nirmala (Rumah Sakit Semen Gresik) diikat dengan suatu perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) yang dalam perkara *a quo in casu* adalah profesi/pekerjaan Penggugat sebagai dokter umum di PT. Cipta Nirmala (Rumah Sakit Semen Gresik), maka profesi/pekerjaan dokter umum di PT. Cipta Nirmala (Rumah Sakit Semen Gresik) tidak dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dengan demikian maka perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang diberlakukan Tergugat/Pengusaha kepada Penggugat/Pekerja pada saat mulai bekerja sebagai dokter umum di perusahaan PT. Cipta Nirmala (Rumah Sakit Semen Gresik) adalah bertentangan dengan ketentuan pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sehingga demi hukum yang semula hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan/diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Oleh karena itu dalam perkara *a quo in casu* perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara penggugat dengan tergugat demi hukum telah berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), maka terhadap alasan tergugat mengakhiri hubungan kerja dengan penggugat berdasarkan pada berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah tidak beralasan hukum. Sehingga hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat belum terputus dan sudah selayaknya penggugat haruslah dipekerjakan kembali sebagai dokter umum di PT. Cipta Nirmala (Rumah Sakit Semen Gresik) dan tergugat dihukum untuk membayar upah selama penggugat tidak dipekerjakan kembali sebesar Rp 64.473.700.00,- (enam puluh empat juta empat ratus tujuh puluh tiga ribu tujuh ratus rupiah), selama 10 bulan (bulan Juni 2020 sampai dengan bulan Maret 2021).

Tergugat juga dihukum untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp 200.000,- (dua ratus ribu rupiah) per hari setiap keterlambatan

menjalankan bunyi putusan ini. Maka dapat ditentukan bahwa sepanjang atau setiap kali terhukum tidak memenuhi hukuman tersebut, olehnya harus diserahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam keputusan hakim. Oleh karena itu Majelis Hakim telah memerintahkan kepada tergugat untuk mempekerjakan kembali penggugat/pekerja pada jabatan semula sebagai dokter umum di PT. Cipta Nirmala (Rumah Sakit Semen Gresik) dan agar tergugat mentaati dan melaksanakan putusan hakim tersebut.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik Nomor : 17/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Gsk., tanggal 10 Juni 2021., tersebut diatas yang menjadi objek penelitian tesis ini salah satu amarnya menyatakan: “Memerintahkan kepada Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat pada jabatan semula sebagai dokter umum di PT. Cipta Nirmala (Rumah Sakit Semen Gresik)”. Sebagai pokok permasalahan dalam penelitian ini, amar putusan tersebut dapat dikategorikan sebagai putusan konstitutif yang memastikan suatu keadaan hukum yang bersifat menimbulkan keadaan hukum baru; dalam perkara dimaksud yakni berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang menimbulkan keadaan hukum baru yakni dipekerjakan kembali sebagai dokter umum di PT. Cipta Nirmala (Rumah Sakit Semen Gresik).

Seperti diketahui bersama penjelasan mengenai putusan konstitutif adalah timbulnya keadaan hukum baru dari Penggugat/dr. Adhitya Wicaksono, yang sebelum gugatan disampaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik, dalam kondisi putus hubungan kerja sebagai akibat dari berakhirnya perjanjian kerja (PKWT) dengan PT. Cipta Nirmala (Rumah Sakit Semen Gresik) tempat kerjanya selama ini, hingga proses persidangan hakim memutuskan perkara perselisihan dengan amar putusan hakim memerintahkan mempekerjakan kembali dr. Adhitya Wicaksono sebagai dokter umum di PT. Cipta Nirmala (Rumah Sakit Semen Gresik). Sehingga sifat putusan konstitutif sebagai bagian dari putusan non eksekutabel karena amar putusan yang memerintahkan mempekerjakan kembali pekerja merupakan putusan yang tidak dapat dieksekusi karena bukan putusan yang bersifat penghukuman (*condemnatoir*).

Putusan yang non eksekutabel (tidak dapat dilaksanakan) apabila :

1. Putusan bersifat *declaratoir* (pernyataan) dan *constitutief*.
2. Harta kekayaan termohon eksekusi tidak ada.
3. Barang yang menjadi obyek eksekusi berada di tangan pihak ketiga.
4. Eksekusi tidak dapat dijalankan terhadap penyewa.
5. Obyek yang akan dieksekusi tidak jelas batas-batasnya.
6. Barang yang akan dieksekusi tidak sesuai dengan barang yang disebut dalam amar putusan.
7. Amar putusan tersebut tidak mungkin untuk dilaksanakan karena obyek yang akan dieksekusi musnah.
8. Tanah yang hendak dieksekusi berubah statusnya menjadi tanah negara.

9. Barang yang menjadi objek eksekusi berada di luar negeri.

Putusan pengadilan hubungan industrial nomor : 17/Pdt.SusPHI/2021/PN.Gsk., tanggal 10 Juni 2021, yang amarnya “memerintahkan kepada Tergugat untuk mempekerjakan penggugat pada jabatan semula sebagai dokter umum di PT.Cipta Nirmala ( Rumah sakit Semen Gresik)”; merupakan amar putusan yang konstitutif karena putusan tersebut bersifat non eksekutabel karena amar putusan tersebut tidak bersifat penghukuman, namun dapat diartikan menimbulkan keadaan baru yakni dari kondisi berakhirnya perjanjian kerja pekerja dr. Adhitya Wicaksono yang menimbulkan keadaan hukum baru yakni dipekerjakan kembali sebagai dokter umum di PT. Cipta Nirmala (Rumah Sakit Semen Gresik) tersebut.

Faktor-faktor yang menjadi hambatan pengusaha tidak melaksanakan putusan pengadilan hubungan industrial terhadap eksekusi dengan putusan yang konstitutif/tidak dapat dilaksanakan (non eksekutabel), seperti:

- a. Kekosongan posisi jabatan dokter yang sebelumnya ditempati oleh dr. Adhitya Wicaksono, telah terisi oleh penggantinya, dokter lain atau baru, sehingga tidaklah mungkin 1 (satu) posisi ditempati atau diisi oleh 2 (dua) orang/dokter;
- b. Jabatan dokter dengan standar kapasitas keterampilan pelayanan bidang medis adalah bisa diisi dan digantikan oleh personil lainnya yang memiliki kapasitas keterampilan pelayanan bidang medis yang sesuai standar pekerjaan tersebut, atau artinya tidak melekat pada satu orang saja;
- c. Adanya peleburan dari 2 (dua) jabatan atau personel, menjadi 1 jabatan atau personil yang dapat melakukan 2 (dua) pekerjaan sekaligus, karena 2 (dua) pekerjaan yang dilakukan identik satu dengan lainnya akibat tingkat pelayanannya tersebut berkurang, hingga pekerjaan yang dulu menjadi tempat dr. Adhitya Wicaksono bekerja, dilebur dengan dokter lainnya yang memiliki tanggung jawab pekerjaan yang sama;
- d. Adanya peningkatan job spesifikasi dan job deskripsi dalam pekerjaan/jabatan tempat dr. Adhitya Wicaksono sebelumnya bekerja. Saat kekosongan pekerjaan/jabatan yang sebelumnya dr. Adhitya Wicaksono tempati, terjadi perubahan struktur organisasi yang mensyaratkan job spesifikasi dan job deskripsi berbeda lebih tinggi, semisal sebelumnya hanya dokter biasa (umum) berubah menjadi dokter spesialis tertentu yang mengisi pekerjaan/jabatan tersebut.
- e. Hubungan kerja yang terjadi sebelumnya antara pekerja, dr. Adhitya Wicaksono dan perusahaan, PT. Cipta Nirmala (Rumah Sakit Semen Gresik) tidaklah harmonis atau selalu terjadi perselisihan antara keduanya, sehingga saat diputuskan melalui putusan hakim, maka untuk pelaksanaan putusan akan sangat sulit untuk dilakukan oleh keduanya atau tidak dapat terlaksana (non eksekutabel).

Dari uraian diatas kiranya dapat diketahui bahwa sifat non eksekutabel atas amar putusan dipekerjakan kembali dalam perkara Nomor : 17/Pdt.Sus.PHI/2021/PN.Gsk., tanggal 10 Juni 2021; yang menjadi bahan studi dalam penelitian ini yang memerintahkan pekerja untuk dipekerjakan kembali merupakan putusan yang bersifat non eksekutabel; yang sulit dilaksanakan, namun dalam penelitian ini putusan tersebut telah dilaksanakan oleh pengusaha PT. Cipta Nirmala (Rumah Sakit Semen Gresik) secara sukarela dan pekerja telah bekerja kembali pada perusahaan tersebut dengan jabatan sebagai dokter umum.

Merujuk pada hukum acara yang berlaku pada Het Herziene Indonesisch Reglement (HIR) dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sehingga diketahui upaya hukum terhadap amar putusan dipekerjakan kembali yang non eksekutabel karena amar putusan bersifat konstitutif/tidak dapat dilaksanakan oleh karena amar putusan tersebut bukan penghukuman; amar putusan yang memerintahkan pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja yang diputus hubungan kerjanya akan berdampak pada tidak adanya kepastian hukum bagi pekerja, adanya kekosongan hukum terhadap eksekusi putusan tersebut, 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 atau dapat mengajukan gugatan perbuatan melawan hukum karena tidak melaksanakan putusan konstitutif berupa “memerintahkan pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja pada posisi semula sebagai dokter umum di PT. Cipta Nirmala (Rumah Sakit Semen Gresik)”. Dan dapat pula mengusulkan kepada pembentuk undang-undang agar merevisi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 agar dapat melindungi kepentingan dan hak-hak pekerja serta mewujudkan kepastian hukum bagi pekerja.

Sehingga tidak semua putusan pengadilan hubungan industrial dapat dieksekusi atau mempunyai kekuatan hukum eksekutorial. Hanya putusan pengadilan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap yang dapat dilaksanakan eksekusi dan putusan bersifat *condemnatoir*/penghukuman, sebab didalamnya telah terkandung wujud hubungan hukum yang tetap dan pasti di antara pihak yang berperkara, baik secara sukarela maupun secara paksa dengan bantuan kekuatan Negara. Namun dalam amar putusan dipekerjakan kembali dalam perkara Nomor: 17/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Gsk., tanggal 10 Juni 2021; yang menjadi bahan studi dalam penelitian ini yang memerintahkan pekerja untuk dipekerjakan kembali merupakan putusan yang bersifat non eksekutabel.

Timbul permasalahan apabila pengusaha tidak dengan sukarela melaksanakan amar putusan pengadilan hubungan industrial yang memutuskan pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja. Setelah perselisihan hubungan industrial itu diputuskan dan pihak yang kalah wajib melaksanakan isi putusan tersebut, namun pihak yang kalah/pengusaha tidak mau melaksanakan putusan tersebut secara sukarela maka pihak yang menang dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri untuk melaksanakan putusan tersebut.

Sesuai dengan salah satu asas eksekusi yang telah dijelaskan pada Bab sebelumnya, bahwa putusan tersebut dapat dimohonkan permohonan untuk eksekusi apabila telah mempunyai hukum tetap artinya sudah tidak bisa untuk diupayakan lagi ke jalur pengadilan tingkat selanjutnya, apabila para pihak yang kalah tidak mau menjalankan putusan tersebut dengan sukarela, dan apabila putusan tersebut bersifat *condemnatoir* (menghukum). Barulah pihak yang menang dalam berperkara tersebut dapat mengajukan permohonan eksekusi terhadap Ketua Pengadilan Hubungan Industrial.

### **3. Kepastian Hukum Eksekusi Amar Putusan Dipekerjakan Kembali**

Tujuan pihak-pihak yang berperkara menyerahkan perkara khususnya perkara perdata kepada pengadilan adalah untuk menyelesaikan permasalahan secara tuntas dan menemukan kepastian hukum melalui pengadilan. Pada prinsipnya hanya putusan yang berkekuatan hukum tetap yang dapat dilaksanakan putusannya yaitu putusan pengadilan yang bersifat *condemnatoir*, karena putusan telah berkekuatan hukum tetap yang didalamnya mengandung hubungan hukum yang tetap dan pasti antara pihak yang berperkara. Amar yang berciri *condemnatoir* secara sederhana merupakan amar yang dapat dieksekusi apabila tergugat enggan secara sukarela memenuhi putusan. Selanjutnya tindakan hukum yang dilakukan oleh pengadilan kepada pihak yang kalah dalam suatu putusan pengadilan dinamakan eksekusi.<sup>14</sup>

Menurut Achmad Ali “kepastian hukum harus dijaga demi keamanan dan ketertiban suatu negara, hukum positif harus selalu ditaati. Berdasarkan teori kepastian hukum dan nilai yang ingin dicapai yaitu nilai keadilan dan kebahagiaan”.<sup>15</sup>

Sedangkan Satjipto Rahardjo mengemukakan “keberadaan asas kepastian hukum merupakan sebuah bentuk perlindungan bagi yustisiabel (pencari keadilan) terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa

---

<sup>14</sup> A. Mukti Arto, 2000, **Praktek Perkara Perdata**, Yogyakarta; Pustaka Pelajar, h. 314.

<sup>15</sup> Achmad Ali, 2002, **Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)**, Jakarta, Toko Gunung Agung, h.95,



seseorang akan dan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu”.

Memperhatikan teori kepastian hukum diatas dapat dijadikan sebagai dasar dalam menganalisa Putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik yang dalam amarnya “Memerintahkan kepada tergugat untuk mempekerjakan kembali penggugat pada jabatan semula sebagai dokter umum di PT. Cipta Nirmala (Rumah Sakit Semen Gresik)”. Yang menjadi bahan studi dalam penelitian ini yang memerintahkan pekerja untuk dipekerjakan kembali merupakan putusan yang bersifat non eksekutabel.

Dalam hal ini adalah pihak-pihak yang tercantum dalam amar putusan, yakni pekerja, dr. Adhitya Wicaksono dan perusahaan, PT. Cipta Nirmala (Rumah Sakit Semen Gresik), baik dalam hubungan dengan sesama individu/organisasi maupun dalam hubungannya dengan masyarakat secara luas. Aturan-aturan dalam bentuk putusan dimaksud menjadi batasan bagi pekerja, dr. Adhitya Wicaksono dan perusahaan, PT. Cipta Nirmala (Rumah Sakit Semen Gresik), serta masyarakat sekitar dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap pihak-pihak dalam kehidupan bermasyarakat (sosial). Aturan-aturan dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.

Amar putusan dipekerjakannya pekerja kembali menunjuk kepada pemberlakuan hukum yang jelas, tetap, konsisten dan konsekuen yang pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif. Kepastian hukum yang identik dengan pemberlakuan hukum yang jelas, tetap, konsisten dan konsekuen, selengkapnya dapat diuraikan sebagai berikut:

- Pemberlakuan hukum yang jelas, mengandung pengertian bahwa putusan dimaksud sangat jelas dan tidak menimbulkan multitafsir atau bias; Putusan dengan perintah terhadap perusahaan, PT. Cipta Nirmala (Rumah Sakit Semen Gresik) untuk mempekerjakan kembali pekerja, dr. Adhitya Wicaksono;
- Tetap, terhadap hubungan hukum yang terjadi sebelumnya antara perusahaan, PT. Cipta Nirmala (Rumah Sakit Semen Gresik) dengan pekerja, dr. Adhitya Wicaksono; tetap terhadap pokok permasalahan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja, yang mana pada akhirnya diputuskan melalui amar mempekerjakan kembali;
- Konsisten, sudah seharusnya seluruh pihak yang terlibat dalam tercapainya putusan hakim pengadilan hubungan industrial, diantaranya: Pihak Pekerja, Pihak Perusahaan, dan termasuk lembaga peradilan yang mengadili perkara tersebut dapat secara bersama-sama yang sungguh-sungguh menyatakan dukungannya guna pelaksanaan amar putusan;
- Konsekuen, tercapainya putusan dapat dinyatakan sebagai kesungguhan untuk menyelesaikan permasalahan. Pengadilan hubungan industrial

sebagai lembaga peradilan yang independen dan tidak mudah terpengaruh dari pihak-pihak yang memiliki kepentingan tertentu menjadi tidak konsekuen (tidak dapat menjamin) adanya pelaksanaan amar mempekerjakan kembali pekerja.

Kepastian hukum yang berasal dari ajaran Yuridis-Dogmatik, didasarkan pada aliran pemikiran positivistis di dunia hukum, yang cenderung melihat hukum sebagai sesuatu yang otonom, yang mandiri, karena bagi penganut pemikiran ini, hukum tak lain hanya kumpulan aturan. Tujuan hukum tidak lain dari sekedar menjamin terwujudnya kepastian hukum. Kepastian hukum itu diwujudkan oleh hukum dengan sifatnya yang hanya membuat suatu aturan hukum yang bersifat umum. Sifat umum dari aturan-aturan hukum membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian.

Konsep kepastian hukum yang menjadi dasar dalam pembahasan eksekusi amar putusan dipekerjakan kembali, tidak terlepas dari ajaran yuridis-dogmatik dalam pemikiran positivistis di dunia hukum. Pengesahan aturan sebagai hukum tertulis merupakan ciri dari positivistis yang menjadi pedoman hukum secara nyata harus dilaksanakan pihak-pihak dalam terciptanya aturan tertulis tersebut, atau dalam bentuk putusan hukum yang tertulis dan mengikat pihak-pihak yang berada didalamnya.

Melalui beberapa uraian di atas, kepastian hukum sebagai cara pandang hukum sebagai sesuatu yang otonom dan mandiri, karena dalam pemikiran ini, hukum merupakan kumpulan-kumpulan aturan, konteks terwujudnya kepastian hukum sebagai jaminan hukum sebagai aturan yang diberlakukan secara jelas, tetap, konsisten dan konsekuen. Dalam frasa lain, dapat dianalogikan bahwa kepastian hukum merupakan jaminan bagi terlaksananya aturan hukum oleh pihak-pihak yang berada dalam wilayah hukum dimaksud.

Oleh karena amar putusan pengadilan hubungan industrial tersebut timbul ketidakpastian hukum yang dialami pekerja oleh karena amar putusan tersebut belum mencerminkan kepastian hukum bagi pekerja karena putusan tersebut bersifat konstitutif/non eksekutabel.

Terhadap amar putusan dipekerjakan kembali yang bersifat konstitutif tersebut, yang tidak dilaksanakan oleh pengusaha maka menjadi hilang marwah dan wibawa pengadilan hubungan industrial, apabila pengusaha tidak mentaati atau melaksanakan putusan hakim yang memerintahkan agar mempekerjakan kembali pekerja yang diputus hubungan kerjanya, maka sesungguhnya sama saja dengan menghina dan melecehkan institusi penegak hukum. Dan juga pengusaha tersebut dapat dikategorikan telah melakukan perbuatan melawan hukum dan pengusaha dihukum untuk membayar ganti rugi.

Pelaksanaan putusan pengadilan tidak semuanya berjalan lancar terlebih lagi dalam pelaksanaan putusan hakim pengadilan hubungan industrial terkait putusan yang memerintahkan pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja yang diputus hubungannya. Adakalanya pengusaha menolak putusan hakim dan tidak menjalankan apa yang diperintahkan hakim secara sukarela.

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.

### **C. KESIMPULAN**

- 1) Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial masih terdapat banyak kekurangan dalam pengaturannya mengenai tata cara pelaksanaan putusan pengadilan (eksekusi) tidak diatur secara khusus, namun berdasarkan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 pelaksanaan putusan pengadilan berlaku hukum acara perdata. Tata cara pelaksanaan putusan pengadilan (eksekusi) di dalam hukum acara perdata menggunakan sumber hukum dari HIR/RBg, yang masih banyak kendalanya seperti putusan hubungan industrial yang memutuskan dipekerjakannya kembali pekerja atas pemutusan hubungan kerja dengan berakhirnya perjanjian kerja yang dilakukan oleh perusahaan, yang dalam pelaksanaannya ternyata sulit untuk dilakukan karena di dalam hukum acara perdata tidak mengenal jenis eksekusi untuk mempekerjakan pekerja kembali. Dan juga perlindungan hukum terhadap pekerja dengan amar putusan dipekerjakan kembali yang tidak dilaksanakan oleh pengusaha.
- 2) Bahwa tidak semua putusan pengadilan hubungan industrial mempunyai kekuatan eksekutorial, namun dalam penelitian ini putusan dengan amar memerintahkan mempekerjakan pekerja kembali merupakan putusan konstitutif yang tidak mempunyai kekuatan eksekutorial/non eksekutorial, sehingga apabila pengusaha tidak melaksanakan putusan pengadilan hubungan industrial tersebut maka pekerja dapat mengajukan upaya hukum.

### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **Buku**

Agustina, Rosa, 2003 Perbuatan Melawan Hukum, Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta

- Ali Achmad, 2002, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, Penerbit Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Arto A.Mukti, 2000, *Praktek Perkara Perdata*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Asnawi M. Natsir, 2014, *Hermeneutika Putusan Hakim*, UUI Press, Yogyakarta
- Bachar Djazuli, 1987, *Eksekusi Putusan Perkara Perdata-Segi Hukum dan Penegakan Hukum*, Akademika Pressindo, Jakarta
- Bratawijaya Johannes, 2002, *Eksekutabilitas Putusan Peradilan Perdata (Penelitian Asas, Norma Dan Praktek Penerapannya)*, Puslitbang Hukum dan Peradilan Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI, Jakarta
- Damanik Sehat, 2006, *Outsourcing dan Perjanjian Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, hal.102., Jakarta
- Fuady.M, 2002, *Perbuatan Melawan Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung
- Gultom Sri Subiandini, 2008, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, cet kedua, Inti Prima Promosindo, Jakarta
- Harahap M.Yahya, 1989, *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata*, Gramedia, Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2009, *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2018, *Hukum Acara Perdata: Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Husni Lalu, 2007, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi Ke-VIII*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- HS Salim dan Nurbani Ertis Septiana, 2013, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi.*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Ibrahim Johny, 2007, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayu Media, Malang
- Maimun, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Cetakan I, Pradnya Paramita, Jakarta
- Makarao Mohammad Taufik, 2004, *Pokok-Pokok Hukum Acara Perdata*, Rineka Cipta, Jakarta.

- Marzuki Peter Mahmud, 2008, Pengantar Ilmu Hukum, Kencana, 2008,  
Jakarta Mertokusumo Sudikno, 2006, Hukum Acara Perdata Indonesia,  
Edisi ketujuh, Liberty, Yogyakarta
- Mu'adz Farid, 2006, Pengadilan Hubungan Industrial dan Alternatif  
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan,  
Jakarta
- Muhammad Abdulkadir, 2008, Hukum Acara Perdata Indonesia, PT.Citra  
Aditya Bhakti, Bandung
- Mulyadi Lilik, 2002, Hukum Acara Perdata Menurut Teori Dan Praktik  
Peradilan Indonesia, Djambatan, Jakarta
- Nasir Muhammad, 2003, Hukum Acara Perdata, Djambatan, Jakarta
- Nasution Muhammad Ali Syukri Albani, 2015, Filsafat Hukum Islam, Rajawali  
Press, Jakarta
- Oeripkartawinata Iskandar dan Sutantio Retno Wulan, 1995, Penelitian  
Tentang Perlindungan Hukum Eksekusi Jaminan Kredit, Badan  
Pembinaan Hukum Nasional Departemen Kehakiman, Jakarta
- Oeripkartawinata Iskandar dan Retnowulan, 2009, Hukum Acara Perdata  
dalam Teori dan Praktek, Mandar Maju, Bandung
- Pangaribuan Juanda, 2010, Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan  
Hubungan Industrial Edisi Revisi, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta
- Rahardjo, Satjipto, 2000, Ilmu Hukum , PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
- \_\_\_\_\_, 2003, Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia, Kompas, Jakarta
- Rahayu, 2009, Pengangkutan Orang, etd.eprints.ums.ac.id. Peraturan  
Pemerintah RI, Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Tata Cara Perlindungan  
Korban dan Saksi Dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia Yang Berat  
Undang-Undang RI, Nomor 23 Tahun 2004 Tentang Penghapusan  
Kekerasan Dalam Rumah Tangga
- Ramli Lanny, 2008, Hukum Ketenagakerjaan, Airlangga University Press,  
Surabaya
- Rasjidi Lili, 1994, Filsafat Hukum mazhab dan refleksinya, Remaja  
Rosdakarya Offset, Bandung
- Salam Moch. Faisal, 2009, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di  
Indonesia, Mandar Maju, Bandung
- Samosir Djamanat, 2011, Hukum Acara Perdata, Tahap-Tahap Penyelesaian  
Perkara Perdata, Nuansa Aulia, Bandung

- Setiono, 2004, “Rule of Law”: Disertasi S2 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Surakarta
- Subekti.R, 1989, Hukum Acara Perdata,, Binacipta, Bandung
- Sujayadi, S.H., dan Sugeng Bambang, A.S., S.H., M.H. dan 2012, Pengantar Hukum Acara Perdata dan Contoh Dokumen Litigasi, Edisi Pertama, Prenada Media, Jakarta
- Sutedi Adrian, 2006, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta
- Suyuthi Wildan, 2004, Sita Eksekusi-Praktek Kejurusitaan Pengadilan, Tatanusa, Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2005, Sekitar Hukum Acara dan Hukum Perdata, Pusdiklat Pegawai Mahkamah Agung RI, Bogor
- Tjandra Surya, 2007, Praktek Pengadilan Hubungan Industrial Panduan Bagi Serikat Buruh, Trade Union Right Centre, Jakarta
- Wijayanti Asri, 2013, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN :

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata/Burgerlijk Wetboek (Staatsblad Tahun 1847 Nomor 23
- HIR (*Het Herziene Indonesische Reglement*) atau Reglement Indonesia Baru (Staatsblad Tahun 1984 Nomor 16, yang diperbaharui dengan Staatsblad 1941 Nomor 44), berlaku untuk Jawa dan Madura
- RBg (*Rechtsreglement Buitengewesten*) atau Reglemen untuk daerah seberang (Staatsblad Tahun 1927 Nomor 227), berlaku untuk daerah luar Jawa dan Madura.
- Rv (*Reglement Op De Rechtsvordering*), Staatsblad Tahun 1847 Nomor 52
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131)
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39)
- Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573)
- Undang- Undang Nomor 29 tahun 2004 tentang Praktik Kedokteran, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 116)

Undang-Undang Nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153)

Undang-Undang Nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 1441)

Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja

Keputusan Direktur Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 40/DJU/SK/Hm.02.3/1/2019 tanggal 11 Januari 2019, tentang Pedoman Eksekusi Pada Pengadilan Negeri

PUTUSAN :

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Gsk, tanggal 10 Juni 2021.

WEBSITE/JURNAL :

Fara Divana, 19 Juni 2015, Pelaksanaan Eksekusi Dalam Perkara Perdata di Pengadilan Negeri Pamekasan,  
<http://Karyailmiah.um.ac.id/index.php/PPKN/article/view/6210>.

Hasanah, Sovia, 2017, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”,  
[www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com),

Tarsi, Eksekusi-Eksekusi antara Teori dan Praktik dalam Hukum Perdata,  
<https://papalembang.go.id/2020/04/27/eksekusi-antara-teori-dan-praktik-dalam-hukumperdata>, diakses 25 Oktober 2021.

Memahami Kepastian (Dalam) Hukum,  
<https://ngobrolinhukum.wordpress.com/2013/02/05/memahami-kepastian-dalamhukum/>