

6 ADALAH

Buletin Hukum & Keadilan

Tinjauan Yuridis Terhadap Eksekusi Putusan Mahkamah Agung di Bidang Perselisihan Hubungan Industrial

Athari Farhani, I Gede Sandy Satria, Moudy Raul Ghozali
Magister Ilmu Hukum Universitas Airlangga Surabaya

 [10.15408/adalah.v6i1.26571](https://doi.org/10.15408/adalah.v6i1.26571)

Abstract:

Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes has a weakness due to the absence of regulations regarding the execution mechanism after a court decision which has permanent legal force. This has resulted in many executions of PHI decisions that are not carried out properly due to the lack of good faith from the losing party in this case the company to implement the judge's decision. Of course, the most disadvantaged are the workers, because in the case of PHI in the form of Termination of Employment/PHK, workers should receive compensation in the form of wages and severance pay that must be paid by the entrepreneur. This writing uses a normative research method using a case approach and a statutory approach.

Keywords: Execution of Decisions, Industrial Relations Court, Manpower

A. PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk sosial yang kerap kali melakukan interaksi antara satu dengan yang lainnya. Dalam interaksi yang dilakukan tidak terlepas dari perbedaan pandangan maupun kepentingan yang menyebabkan terjadinya perselisihan bahkan konflik. Hal tersebut tentu dapat mengganggu keseimbangan dalam tatanan masyarakat (Moch. Faisal Salam, 2009). Indonesia sebagai negara hukum, dalam menyelesaikan konflik yang terjadi tentu memiliki cara yang diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Salah satu cara tersebut adalah melalui pengadilan.

Hukum Indonesia mengenal dua wilayah hukum yakni hukum publik dan privat terhadap penyelesaian suatu konflik. Tak terkecuali penyelesaian konflik antara tenaga kerja/buruh dengan penguasa, yakni melalui pengadilan yang khusus menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 17 UU PPHI menegaskan, "Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial."

Adapun Esensi terpenting yang merupakan puncak dari sebuah proses akhir dalam beracara di Pengadilan Hubungan Industrial adalah dengan dikeluarkannya putusan oleh hakim Pengadilan Hubungan Industrial terhadap sengketa yang diperiksa. Yang mana di dalam putusan hakim yang mengadili pihak-pihak yang bersengketa selalu berisi amar putusan yang menyatakan kepada salah satu pihak yang dikalahkan untuk menjalankan amar putusan secara sukarela. Artinya, apabila putusan hakim tersebut tidak dijalankan secara sukarela, maka kepada pihak yang dikalahkan akan dilakukan upaya paksa untuk menjalankan putusan pengadilan (eksekusi) tersebut.

Kehadiran Pengadilan Hubungan Industrial dianggap sebagai upaya untuk menyelesaikan konflik khususnya antara majikan (pengusaha) dan buruh (pekerja), sekaligus menjadi sebuah terobosan penting di dalam menjawab kebutuhan atas penyelesaian setiap perselisihan hubungan industrial yang sederhana, cepat dan efisien (Edy Sutrisno Sidabutar, 2008), karena dalam putusan pengadilan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap sama halnya dengan putusan Perdata pada umumnya, yakni mempunyai kekuatan eksekusi.

Dalam undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak mengatur secara tegas tata cara pelaksanaan

eksekusi, namun hanya menegaskan bahwa hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku di lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang ini, sehingga jika berbicara mengenai aturan sekaligus pelaksanaan eksekusi, maka merujuk pada ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang diatur dalam *Herzien Inlandsch Reglement (H.I.R)* atau *Rechtsreglement voor de Buitengewesten (RBG)* (Dwi Maryono, 2018).

Dalam praktek putusan Hakim yang telah berkekuatan tetap tidak selalu dilaksanakan oleh pihak yang dikalahkan Hakim secara sukarela, sehingga dilakukan secara eksekusi (Kennetze, 2009). Menurut Wildan Suyuthi mengenai eksekusi, terutama dalam perkara perdata merupakan proses yang cukup melelahkan pihak-pihak yang berperkara, selain menyita waktu, energi, biaya, tenaga juga pikiran. Putusan belum bermakna apa-apa bila hasilnya sebatas keputusan hitam diatas putih saja. Kemenangan yang sudah di depan mata kadang masih memerlukan proses panjang untuk bisa mendapatkannya secara nyata/konkrit. Hal ini terjadi karena dalam praktiknya pelaksanaan eksekusi tidak jarang menemui banyak kendala. Terutama disebabkan oleh pihak yang kalah umumnya sulit untuk menerima kekalahan dan cenderung menolak putusan yang sudah berkekuatan hukum tetap dengan berbagai

macam cara. Sehingga kadang Ketua Pengadilan harus turun tangan untuk memperlancar jalannya eksekusi (Wildan Suyuthi, 2004, hal. 60).

Begitu pula dalam melaksanakan eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial, banyak faktor yang menghambat terlaksananya putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Hal tersebut terjadi pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dengan Perkara Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Srg pada tanggal 7 Agustus 2019 dan dikuatkan melalui putusan Mahkamah Agung Nomor 983 K/Pdt.Sus-PHI/2019.

Dalam putusan tersebut pengadilan menghukum tergugat atau pihak perusahaan untuk membayar kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat sejumlah Rp. 71.596.295,62 (tujuh puluh satu juta lima ratus Sembilan puluh enam ribu dua ratus Sembilan puluh lima koma enam dua rupiah) secara tunai, serta membayar kekurangan upah Penggugat sejumlah Rp. 87.605.106,35 (delapan puluh tujuh enam ratus lima ribu seratus enam koma tiga lima rupiah). Namun kenyataannya buruh tidak langsung begitu saja mendapatkan haknya meskipun telah ada kekuatan hukum tetap. Putusan yang telah dijatuhkan hakim seakan-akan tidak mempunyai daya guna manakala pengusaha yang dihukum untuk memberikan hak-hak buruh yang di PHK dalam putusan tersebut menolak untuk memberikan kompensasi sesuai putusan

pengadilan. Padahal Pemerintah telah banyak memberikan perlindungan kepada buruh dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui peraturan perundang-undangan. Namun dalam prakteknya buruh seringkali tidak mendapatkan hak-haknya ketika di PHK khususnya hak-hak yang berupa uang baik Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak dan atau Uang Pisah.

B. BENTUK RASIO DESIDENDI PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 983 K/PDT.SUS-PHI/2019

Negara Indonesia merupakan negara hukum, hal tersebut tertuang di dalam konstitusi yakni Undang-Undang Dasar 1945, khususnya pada ketentuan Pasal 1 ayat (3). Oleh sebab itu, berlandaskan pada konsep negara hukum yang semakin berkembang menghendaki adanya unsur-unsur dalam penyelenggaraan sistem ketatanegaraan seperti: Adanya jaminan hak asasi manusia, Adanya Pemisahan atau Pembagian Kekuasaan, Adanya asas legalitas pemerintahan, serta Adanya prinsip peradilan yang bebas dan tidak memihak (Handoyo, 2003).

Salah satu bentuk perwujudan dari konsep negara hukum tersebut, maka diperlukan suatu badan yudisial yang berfungsi sebagai lembaga yang berwenang

menyelesaikan sengketa. Dalam menemukan hukumnya atau undang-undangnya untuk dapat diterapkan pada peristiwa konkrit, peristiwa konkrit itu harus diarahkan kepada undang-undangnya, sebaliknya undang-undang harus disesuaikan dengan peristiwa yang konkrit. Jika peristiwa konkrit itu telah ditemukan hukumnya, maka hakim harus mengadakan interpretasi terhadap peraturan perundang-undangan tersebut. Sekiranya interpretasi tidak dapat dilakukan, maka ia harus mengadakan konstruksi hukum. Putusan adalah kesimpulan terakhir yang diambil oleh Majelis Hakim yang diberi wewenang untuk itu dalam menyelesaikan atau mengakhiri suatu sengketa antara pihak-pihak yang berperkara dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum (Manan, 2005, hal. 292).

Putusan harus mengandung prinsip rasio decidendi yaitu agar putusan dihormati dan dihargai oleh masyarakat, terutama para pencari keadilan maka putusan yang dijatuhkan itu harus mengandung pertimbangan yang mantap dan jelas. Sebagaimana Menurut Sudikno Mertokusumo Legal reasoning atau ratio decidendi atau pertimbangan hakim adalah bagian dari putusan pengadilan Indonesia yang mempertimbangkan dasar hukum yang dipakai dalam memutuskan suatu perkara. Dalam menggunakan pendekatan kasus, apabila putusan dilihat sebagai penetapan kaidah hukum maka yang mengikat adalah

pertimbangan atau alasan yang secara langsung mengenai pokok perkara, yaitu kaidah hukum merupakan dasar hukum putusan "*Ratio decidendi*" (Soedikno Mertokusumo, 2002).

Senada dengan hal tersebut Peter Mahmud Marzuki (Marzuki, 2009) pun mengungkapkan bahwa untuk menemukan *ratio decidendi* dalam suatu putusan biasanya dapat dilihat pada bagian-bagian tertentu. Untuk sampai kepada salah satu putusan itu hakim harus menuliskan alasan-alasannya, yaitu *ratio decidendinya*. Di dalam hukum Indonesia yang menganut *civil law system*, *ratio decidendi* tersebut dapat dilihat pada konsiderans "Menimbang" pada "Pokok Perkara". *Ratio* dapat ditemukan dengan memperhatikan fakta materiil dan putusan yang didasarkan atas fakta itu. Dengan demikian, dari suatu fakta materiil dapat terjadi dua kemungkinan putusan yang saling berlawanan, yang menentukan adalah *Ratio decidendi* putusan itu.

Apabila melihat *ratio decidendi* yang terdapat di dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 983 K/Pdt.Sus-Phi/2019 yang berkaitan dengan perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial, bahwa keberatan kasasi yang diajukan pihak Tergugat/Termohon tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti memori kasasi tanggal 20 Agustus 2019 dan kontra memori kasasi tanggal 3 September 2019 dihubungkan dengan

pertimbangan *judex facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa *judex facti* sudah benar menerapkan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, karena tergugat tidak memenuhi kewajiban membayar upah sesuai upah minimum setempat;
- Bahwa *judex facti* benar menerapkan ketentuan Pasal 90 Undang-Undang 13 Tahun 2003, karena tergugat telah membayar upah dibawah upah minimum Kota Cilegon sehingga sudah tepat *judex facti* menghukum tergugat membayar kekurangan upah minimum kepada penggugat.

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi PT. SARWO SANTOSA tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini Rp. 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) ke atas, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka hanya

perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Pemohon Kasasi.

Apabila melihat dari pertimbangan hakim tersebut di atas, maka sesuai dengan prinsip *judex facti* dan *judex juris*. Mahkamah Agung di dalam hal memutus suatu sengketa hanya melihat aspek penerapan hukumnya, sedangkan pengadilan sebelumnya yang berwenang untuk memeriksa terkait dengan *judex facti*. Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi adalah *judex facti*, yang berwenang memeriksa fakta dan bukti dari suatu perkara. *Judex facti* memeriksa bukti-bukti dari suatu perkara dan menentukan fakta-fakta dari perkara tersebut. Mahkamah Agung adalah *judex juris*, hanya memeriksa penerapan hukum dari suatu perkara dan tidak memeriksa fakta dari perkaranya. Pengadilan Negeri adalah pengadilan pertama yang memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara, dan bertindak sebagai *judex facti*. Pengadilan Tinggi adalah pengadilan banding terhadap perkara yang diputus oleh Pengadilan Negeri. Artinya, Pengadilan Tinggi memeriksa ulang bukti-bukti dan fakta yang ada. Dengan ini, Pengadilan Tinggi juga termasuk *judex facti*. Pada tingkat kasasi di Mahkamah Agung, Mahkamah Agung tidak lagi memeriksa fakta dan bukti-bukti perkara. Mahkamah Agung hanya memeriksa penerapan hukum terhadap fakta yang sudah ditentukan oleh *judex facti*, karena itu Mahkamah Agung disebut *judex juris*.

Jika pada pertimbangan hakim di atas, Mahkamah Agung menentukan suatu dasar hukum yang sama dengan pengadilan sebelumnya, maka dalam hal ini Mahkamah Agung telah menguatkan putusan sebelumnya dan menolak perihal kasasi yang diajukan oleh PT. SARWO SANTOSA. Apabila melihat pada suatu penerapan dasar hukumnya, digunakan ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 169 ayat (1) huruf d dan Pasal 90 Undang-Undang 13 Tahun 2003. Maka dalam hal ini pengusaha diwajibkan untuk membayar upah sesuai dengan upah minimum yang sudah diatur. Apabila dalam hal pengusaha tidak dapat membayarkan hal tersebut, maka dapat ditunda atau ditangguhkan. Sehingga hal tersebut juga sesuai dengan pertimbangan hakim yang menggunakan ketentuan *a quo* sebagai dasar hukum yang tepat di dalam menangani suatu perkara tersebut.

C. Akibat Hukum Terhadap putusan No 983 K/Pdt,Sus-PHI/2019 yang tidak terlaksana

Pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan atau pengusaha yang mengabaikan hak-hak pekerja/buruh bukan saja bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan namun juga bertentangan dengan nilai-nilai yang terkandung di dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang merupakan konstitusi Negara Republik Indonesia. Berdasarkan Pasal

151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan PHK harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Jika pemutusan hubungan kerja belum disepakati antara pengusaha dan pekerja/buruh ataupun pengusaha/perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh maka pemutusan hubungan kerja yang terjadi merupakan pemutusan hubungan kerja sepihak yang mana bila diajukan ke pengadilan perselisihan hubungan industrial dan merujuk pada UU 13/2003 maka akan dinyatakan batal demi hukum dan kewajiban masing-masing pihak masih tetap berlaku sebagaimana disebutkan di dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut (Haryanto, 2018).

Mencermati perubahan pengaturan pemutusan hubungan kerja di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, khususnya mengenai pemutusan hubungan kerja dengan kesalahan berat, telah terjadi perubahan prinsip dalam pemutusan hubungan kerja tersebut. Dimana pengaturan pemutusan hubungan kerja dengan alasan kesalahan berat, sebelumnya pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah mendapat ijin atau penetapan dari Panitia Daerah/Pusat. Namun, hal tersebut didalam Pasal 170 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengusaha tidak perlu mengajukan permohonan ijin pemutusan

hubungan kerja sepanjang kesalahan berat tersebut didukung bukti pekerja/buruh tertangkap tangan, adanya pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi (Haryanto, 2018, hal. 426).

Mengenai pemberian upah maka dalam hal dasar dari adanya upah adalah mengenai 'penunaian kerja' dan bukan mengenai 'penyerahan hasil kerja'. Sehingga yang ditekankan dalam pemberian upah ini adalah pelaksanaan pekerjaannya, bukan kepada hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh. Dengan demikian, selama pekerja/buruh melakukan pekerjaan sesuai dengan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, maka ia berhak atas pengupahan. Begitu pula sebaliknya, apabila pekerja/buruh tidak melaksanakan pekerjaan, maka ia tidak berhak atas pengupahan. Hal ini sesuai dengan asas fundamental di dunia hukum ketenagakerjaan yang berlaku bagi setiap pekerja/buruh, yakni asas *no work no pay* pada ketentuan Pasal 93 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 (Gunadi, 2021, hal. 863).

Dalam hal ini tidak terlaksanannya kewajiban atas putusan yang telah di tolak kasasinya pada PT. SARWO SANTOSA, memiliki hubungan kewajiban dalam pembayaran upah akibat adanya PHK, yang telah memiliki dasar putusan hak yang harus di dapat kan

oleh Novita Hardaningrum, sebagai asas fundamental yang terpenting adalah *asas no work no pay*, selama pekerjaan telah dilaksanakan apapun alasannya pekerjaan tersebut harus mendapat bayaran sebagaimana pekerjaan yang telah dilakukan.

Jika dilihat dari dasar terciptanya hubungan industrial yang harmonis, maka terhadap pemutusan hubungan kerja tersebut dipersyaratkan adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam hal pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa adanya penetapan tersebut, maka pemutusan hubungan kerja akan dinyatakan batal demi hukum. Adapun penetapan pemutusan hubungan kerja ini harus didasarkan pada alasan bahwa perundingan bipartit yang telah dilakukan oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak menghasilkan kesepakatan atau dianggap gagal. Putusan yang telah terlaksana hingga kasasis ini juga sudah merupakan proses upaya hukum yang dapat di pertanggung jawabkan hak dan kewajibanya yang telah melekat dalam adanya dasar putusan tersebut terhadap PT. SARWO SANTOSA dengan Novita hardaningrum, Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha secara sepihak kepada pekerja/buruh dapat dikategorikan sebagai tindakan perbuatan melawan hukum yang diatur dalam konteks hukum perdata barat pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Sehingga sesuai dengan

prinsip dasar dalam ketentuan hukum perdata barat tersebut, pengusaha yang telah melakukan perbuatan melawan hukum kepada pekerja/buruh, diwajibkan untuk membayar sejumlah ganti rugi kepada pekerja/buruh tersebut. Berangkat dari prinsip dasar ini, UU No. 13 Tahun 2003 telah mengatur kewajiban pengusaha untuk memberikan ganti rugi atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukannya terhadap pekerja/buruh tersebut, dengan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh.

Namun demikian, kewajiban pengusaha tersebut baru akan muncul setelah adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam hal penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, para pihak tetap melaksanakan segala kewajibannya, termasuk kewajiban pengusaha untuk membayar upah kepada pekerja/buruh (Joka, 2020).

Maka jika Tindakan pengusaha yang dengan sengaja tidak mau melaksanakan putusan hakim sebagai pejabat yang menurut undang-undang berwenang dan bertugas menjatuhkan putusan yang sudah berkekuatan hukum tetap (perintah undang-undang) tersebut, juga bisa dianggap sebagai tindak pidana dengan sengaja

tidak mau melaksanakan perintah undang-undang. Berdasarkan pada pasal 88A UU 11 Tahun 2020 Ciptaker ditetapkan bahwa semua pengusaha diwajibkan memberikan upah kepada pekerjanya sesuai dengan kesepakatan keduanya Untuk pemberian upah ini, jika pengusaha tidak melakukan kewajiban maka akan dikenakan sanksi. Sanksi yang diberikan bisa berupa hukum pidana penjara atau denda hingga ratusan juta. "Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100 juta dan paling banyak Rp. 400 juta."

Maka dalam hal ini atas dasar adanya itikad buruk dalam hal kewajiban yang tidak terlaksana akan menjadi sanksi terhadap perusahaan yang tidak melaksanakannya termasuk pada kasus PT. SARWONO SANTOSA, yang wajib menunaikan perintah undang-undang yang telah mengikat tetap dan ketentuan terhadap mekanisme yang tidak dijalankan dapat menambah beban tuntutan yang dapat dilayangkan pada sanksi melanggar ketentuan pelaksanaan kewajiban atas hak yang dimiliki oleh Novita Hardaningrum pada berlakunya Putusan No. 983 K/Pdt,Sus-PHI/2019.

D. KESIMPULAN

Putusan pengadilan tidak ada artinya apabila tidak dilaksanakan, sehingga putusan hakim memiliki kekuatan hukum eksekutorial yakni kekuatan untuk dilaksanakan terhadap apa yang telah menjadi ketetapan dalam putusan secara paksa. Namun kenyataannya dalam hal putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap dalam perkara hubungan industrial, eksekusi kerap kali mandul dan tidak dilaksanakan. Kelemahan itupun terjadi pada undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang tidak mengatur secara tegas tata cara pelaksanaan eksekusi, tatacara eksekusi selama ini mengacu pada *Herzien Inlandsch Reglement* (HIR) dan *Rechtsreglement voor de Buitengewesten* (RBG). Sehingga kedepan perlu ada perubahan terhadap Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 untuk mempertegas adanya tata cara eksekusi putusan pengadilan hubungan industrial. Namun pasca terbitnya Undang-Undang Cipta Kerja dalam Pasal 88A memberikan penegasan dan perlindungan terhadap buruh dimana semua pengusaha diwajibkan memberikan upah kepada pekerjanya, jika pengusaha tidak melakukan kewajiban maka akan dikenakan sanksi. Adapun Sanksi yang diberikan bisa berupa hukum pidana penjara atau denda hingga ratusan juta. Apabila pengusaha dengan sengaja tidak mau melaksanakan putusan yang sudah berkekuatan

hukum tetap dalam perkara pemenuhan upah maka ancaman pidana paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun atau denda paling sedikit 100 Juta dan paling banyak 400 juta. Sebab menurut undang-undang yang berwenang/bertugas menjatuhkan putusan yang sudah berkekuatan hukum tetap wajib dilaksanakan segala akibat hukumnya.

REFERENSI:

- Gunadi, F. 2021. *Upah Proses Dalam Pemutusan Hubungan Kerja*. Jurnal Hukum & Pembangunan, 50 (4).
- Handoyo, B. Hestu Cipto. 2003. *Hukum Tata Negara, Kewarganegaraan dan Hak Asasi Manusia*, Cetakan ke-1, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- Haryanto, S., & Yurikosari, A., 2018. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja yang Diputus Hubungan Kerjanya Karena Pekerja Menolak Mutasi Pada PT Sanggraha Dhika (Studi Kasus Putusan Nomor 210/Pdt. Sus-PHI/2016/PN. Jkt. Pst)*, Jurnal Hukum Adigama, Volume 1 No 1.
- Joka, M. Rikhardus, 2020. *Implikasi pandemi covid-19 terhadap pemenuhan hak hukum pekerja yang diputuskan hubungan kerja oleh pengusaha*, Binamulia Hukum.
- Manan, Abdul. 2005. *Penerapan Hukum Acara Perdata di Lingkungan Peradilan Agama*, Prenada Media.

- Maryono, Dwi; Azhar, M. 2018. *Eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial: Beberapa Catatan Masukan RUU Hukum Acara Perdata*, Administrative Law & Governance Journal, Vol. 1 Edisi 3 Agustus.
- Peter, Mahmud Marzuki. 2009. *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, Kencana.
- Salam, Moch. Faisal. 2018. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia*, CV.Mandar Maju, Bandung Vol. 1 Edisi 3 Agustus.
- Soedikno Mertokusumo, 2002. *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Yogyakarta, Liberty.