



Pelaksanaan Eksekusi Perjanjian Bersama (PB) Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya Agar Buruh Dipekerjakan Kembali

Abstrak

Article 27 Verse (2) the Constitution of Indonesia said that "Every citizen has the right for working and worth living for humanity." Labour who are part of the citizens are components in the industrial relations include entrepreneur and government. In the industrial relation will not be seperated from disputes. After that dispute there is a dispute resolution process through negotiations which result Joint Agreement. The character of Joint Agreement is binding and should be do by the parties who mad it. If there is party who harmed because the joint agreement content were not implemented, then can apply for execution to the industrial relations court to get an execution determination. One of the conten the Joint Agreement is for labour to be rehired. In this case, Labour is the party who disadvantaged because the employer does not implement the content of the Joint Agreement, that is reemployment the labour. So, the labour apply for execution to the industrial relations court. However, the execution for labour to be rehired only can be carried out at the Aanmaning stage or warning, because there is no executive force in the Join Agreement. The kind of this research is an empirical research using sociological approach. The sociological approach is used because will be able to understand the validity of the law that exist in society.

Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwasanya "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Buruh yang merupakan bagian dari warga Negara adalah salah satu komponen dalam lingkaran hubungan industrial termasuk pengusaha dan pemerintah. Dalam suatu hubungan industrial tidak akan lepas dari perselisihan. Setelah adanya perselisihan terdapat proses penyelesaian sengketa melalui perundingan yang menghasilkan Perjanjian Bersama (PB). Perjanjian Bersama (PB) bersifat mengikat dan wajib dilaksanakan oleh para pihak yang membuatnya. Jika terdapat salah satu pihak dirugikan karena tidak dilaksanakannya isi perjanjian tersebut, maka dapat mengajukan permohonan eksekusi ke pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan penetapan eksekusi. Salah satu isi yang ada pada Perjanjian Bersama (PB) adalah agar buruh dipekerjakan kembali. Dalam hal ini, buruh merupakan pihak yang dirugikan karena pengusaha tidak melaksanakan isi Perjanjian Bersama (PB) yakni mempekerjakan kembali buruh. Maka, buruh mengajukan permohonan penetapan eksekusi ke pengadilan hubungan industrial. Akan tetapi eksekusi agar buruh dipekerjakan kembali hanya dapat dilakukan pada tahap *Aanmaning* atau teguran saja, karena tidak ada kekuatan eksekutorial dalam Perjanjian Bersama (PB). Jenis dari penelitian ini adalah penelitan empiris dengan menggunakan pendekatan sosiologis. Pendekatan sosiologis digunakan karena nantinya akan mampu memahami keberlakuan hukum yang ada pada masyarakat

Kata Kunci : Eksekusi, Perjanjian Bersama, Buruh Dipekerjakan Kembali

Oleh:

Putri Langgeng Sari, Fahimah Choirina, dan Inayatut Rahmah

*Hukum Bisnis Syariah, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
putrilanggeng1@gmail.com*

Pendahuluan

Telah disebutkan dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hal tersebut berarti konstitusi Negara Indonesia memberikan hak bagi setiap warga Negara untuk mendapatkan pekerjaan guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dengan kata lain, tenaga kerja yang merupakan setiap warga Negara yang meliputi pegawai, pekerja/buruh, pekerja informal dan pengangguran¹ berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Berbicara mengenai buruh yang bekerja pada suatu perusahaan, tentunya tidak akan lepas dari sebuah perselisihan hubungan industrial yang timbul akibat dari perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Setelah adanya perselisihan terdapat proses penyelesaian sengketa melalui beberapa tahap yakni perundingan Bipartid dan Tripartid. Dalam setiap Perundingan jika tercapai suatu kesepakatan penyelesaian hubungan industrial, maka akan dibuat suatu Perjanjian Bersama (PB) yang akan ditandatangani oleh para pihak dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran.

Perjanjian Bersama merupakan suatu perjanjian atas kesesuaian kehendak diantara para pihak setelah adanya perselisihan atau semata-mata untuk terwujudnya hubungan industrial yang harmonis dalam perusahaan dengan memperhatikan kepentingan masing-masing pihak.

Perjanjian Bersama bersifat mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Pada Pasal 7 ayat (5), Pasal 13 Ayat (3) huruf (b) dan Pasal 23 ayat (3) huruf (b) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi “Apabila Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.”

Salah satu isi yang terdapat dalam Perjanjian Bersama tersebut adalah Pihak Kedua (Buruh) bersedia dipekerjakan kembali pada Pihak Pertama (Pengusaha). Namun, pihak kedua (Buruh) tidak dipekerjakan kembali oleh Pihak Pertama (Pengusaha).

Buruh yang merasa dirugikan mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya untuk mendapatkan penetapan eksekusi agar dipekerjakan kembali. Namun, perjanjian bersama tersebut tidak dapat dieksekusi hingga buruh dipekerjakan kembali. Terdapat kesenjangan antara peraturan dengan fakta yang ada, bahwasannya buruh dapat mengajukan permohonan penetapan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan pekerjaannya kembali, tapi buruh tetap tidak mendapatkan pekerjaannya kembali.

1 Asri Wijayanto, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), hlm. 1.

Berdasarkan permasalahan di atas peneliti berfokus pada pembahasan mengenai (1) Bagaimana prosedur pelaksanaan eksekusi Perjanjian Bersama (PB) di Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya, dan (2) Bagaimana pelaksanaan eksekusi Perjanjian Bersama (PB) di Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya agar buruh dipekerjakan kembali?

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian empiris, yakni dengan melakukan observasi langsung ke lapangan untuk memperoleh data dari Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan sosiologis karena dengan sosiologis nantinya akan mampu memahami keberlakuan hukum yang ada pada masyarakat.

Penulis menggunakan sumber data yang diperoleh dari data-data hukum primer dan sekunder. Data primer dari penelitian ini adalah melalui wawancara kepada jurusitua sebagai informan dalam penelitian ini. Selain itu, data sekunder dalam penelitian ini adalah dari beberapa literatur yang terdiri dari buku, catatan, jurnal, dan dokumen.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan. *Pertama*, mencatat semua hasil wawancara. *Kedua*, menelaah kembali catatan hasil wawancara serta memisahkan antara data yang penting dan yang tidak penting. *Ketiga*, mendiskripsikan data yang telah diklarifikasi untuk kepentingan penelaahan lebih lanjut. *Keempat*, membuat analisis akhir.

Prosedur Pelaksanaan Eksekusi Perjanjian Bersama (PB) di Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya

Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselesaian Hubungan Industrial telah mem-

berikan ketenangan bagi para pekerja maupun buruh dalam mencari keadilan khususnya di wilayah Jawa Timur dan pada umumnya, karena putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, mempunyai kekuatan hukum yang sama dengan putusan Perdata pada umumnya yakni mempunyai kekuatan eksekusi. Hal ini sebagaimana yang terdapat dalam pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Oleh sebab itu, jika membicarakan tentang aturan eksekusi, maka harus merujuk ke dalam peraturan perundang-undangan yang diatur dalam *Herziene Inlandsch Reglemen* (HIR) atau *Rechtsreglemen voor de Buitengewesten* (RBg).

Menurut M. Yahya Harahap, eksekusi diartikan sebagai tindakan hukum yang dilakukan oleh pengadilan kepada pihak yang kalah dalam suatu perkara, merupakan aturan dan tata cara lanjutan proses pemeriksaan perkara. Oleh karena itu, eksekusi tiada lain dari pada tindakan yang berkesinambungan dari keseluruhan proses hukum acara perdata. Eksekusi merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari pelaksanaan tata tertib beracara yang terkandung dalam HIR atau RBg. Bagi setiap orang yang ingin mengetahui pedoman aturan eksekusi harus merujuk dalam aturan perundang-undangan yang diatur dalam HIR atau RBg.² Eksekusi dapat juga diartikan sebagai upaya dalam melaksanakan atau menjalankan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*).

Sebagaimana diketahui bahwa untuk melaksanakan eksekusi bukanlah suatu perkara yang dapat dikatakan mudah, begitu pula dalam melaksanakan eksekusi Perjanjian Bersama Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri

2 M. Yahya Harahap, *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009), hlm. 1.

Surabaya. Tata cara pelaksanaannya dapat dilakukan secara paksa dengan bantuan kekuatan hukum, apabila pihak tergugat (pihak yang tidak melaksanakan isi perjanjian bersama yang telah dibuat) tidak memenuhi secara sukarela berdasarkan ketentuan yang telah berlaku serta mempunyai wewenang untuk menjalankan eksekusi, adalah Pengadilan Negeri atas dasar adanya permohonan dari pemohon eksekusi.

Kewenangan menjalankan eksekusi hanya diberikan kepada Pengadilan Negeri. Sebagaimana ditentukan dalam Pasal 195 ayat (1) HIR atau Pasal 206 ayat (1) RBg yang telah menegaskan dalam menjalankan eksekusi terhadap putusan pengadilan (tidak terkecuali terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial) mutlak hanya diberikan kepada Pengadilan Negeri. Oleh karena itu, dalam hal ini Ketua Pengadilan Negeri mempunyai kewenangan formal *ex officio* untuk memerintahkan dan memimpin eksekusi. Kewenangan secara *ex officio* telah dijelaskan dalam Pasal 197 ayat (1) HIR atau Pasal 208 RBg.

Melalui kewenangan yang bersifat *ex officio* (karena jabatan yang diembannya), Ketua Pengadilan Negeri Surabaya memiliki berbagai kewenangan dalam menjalankan eksekusi, khususnya eksekusi Perjanjian Bersama diantaranya:

Pertama, Ketua Pengadilan Negeri dapat memerintahkan dan memimpin jalannya suatu eksekusi dengan memberikan "surat penetapan" (*beschikking*), pelaksanaan pelelangan, termasuk segala proses dan prosedur yang disyaratkan dalam tata cara pelelangan sampai tindak pengosongan dan penyerahan barang yang dilelang kepada pembeli lelang atau sampai pada penyerahan dan penguasaan pelaksanaan secara nyata barang yang dieksekusi pada eksekusi riil. *Kedua*, Yang

diperintahkan menjalankan eksekusi ialah Panitera atau Juru Sita Pengadilan Negeri.

Hal ini sebagaimana yang kami dapatkan dari hasil wawancara dengan juru sita Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, Bapak Alam Nasyroh, S.Kom yang menyatakan bahwa perjanjian bersama mempunyai kekuatan "*executable*" atau suatu perjanjian yang dapat dimintakan eksekusi secara langsung ke pengadilan tanpa harus adanya menunggu putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap terlebih dahulu, maka kewenangan untuk menjalankan eksekusi Perjanjian Bersama berada pada Ketua Pengadilan Negeri, bilamana pihak termohon (tereksekusi Perjanjian Bersama yakni Pengusaha) tidak bersedia menjalankan isi dari perjanjian bersama yang telah disepakati kedua belah pihak antara pekerja atau buruh dengan pengusaha secara sukarela. Berdasarkan kewenangan yang dimilikinya maka Ketua Pengadilan Negeri atas dasar adanya permohonan eksekusi, wajib memberikan peringatan (*aanmaning*) atau teguran kepada pihak tereksekusi agar ia mau melaksanakan isi dari perjanjian bersama yang telah dibuat dan disepati kedua belah pihak antara pekerja atau buruh dengan pengusaha secara sukarela.³

Pada saat dilakukan teguran atau *aanmaning* oleh Ketua Pengadilan Negeri terhadap termohon eksekusi, terlebih dahulu terdapat permintaan eksekusi dari pemohon eksekusi Perjanjian Bersama. Ketua Pengadilan Negeri tidak boleh memberi peringatan kepada pihak termohon eksekusi apabila tidak didahului dengan permohonan eksekusi dari pemohon eksekusi.

Pengajuan permohonan eksekusi dapat dilakukan oleh penggugat atau kua-

³ Alam Nasyroh, *wawancara* (Surabaya, 20 Juli 2018).

sa yang telah memperoleh kuasa khusus kepada Ketua Pengadilan Negeri yang memutus perkara tersebut dalam tingkat pertama dengan melampirkan akta pendaftaran bukti perjanjian bersama. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan hak kepada pekerja/buruh untuk memberikan kuasa kepada serikat buruh atau kepada advokat/pengacara untuk mewakilinya beracara di Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam mewakili pekerja/buruh beracara di Pengadilan tidak harus menggunakan jasa advokat, tetapi juga bisa menggunakan pengurus serikat pekerja.

Sebab, Kedudukan Perjanjian Bersama itu sama halnya dengan putusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum tetap. Sehingga, seringkali kesepakatan yang tertuang dalam Perjanjian Bersama lebih rendah atau tinggi dari ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Terkadang dalam perjanjian bersama juga terjadi sebaliknya, pengusaha rela menambah kewajibannya untuk membayar kompensasi kepada pekerja, yakni besarnya lebih tinggi daripada ketentuan. Yang Paling penting dan harus selalu diperhatikan, bahwa dalam pembuatan Perjanjian Bersama para pihak harus menyadarinya dengan baik, kalau keberatan dan dirasa merugikan, maka Perjanjian Bersama tersebut tidak perlu ditandatangani karena Perjanjian Bersama memiliki sifat yang mengikat.

Setelah proses permohonan eksekusi perjanjian bersama diterima Ketua Pengadilan Negeri dari pihak yang merasa dirugikan dari isi perjanjian bersama tersebut, maka Ketua Pengadilan Negeri dapat melakukan pemanggilan kepada pihak yang tereksekusi untuk diperingatkan dan sekaligus memberitahukan jangka waktu yang diberikan untuk melaksanakan isi

dari perjanjian bersama yang telah disepakati kedua belah pihak. Dalam melakukan peringatan terhadap termohon eksekusi, Pengadilan Negeri melakukan sidang insidentil, dalam arti harus dihadiri oleh Ketua Pengadilan Negeri, Panitera dan pihak tergugat (termohon tereksekusi) dan semua pemberitahuan peringatan tersebut harus dicantumkan dalam berita acara sebagai bukti otentik.

Berita acara inilah yang dijadikan sebagai suatu landasan dalam melakukan penetapan perintah sita eksekusi terhadap isi dari perjanjian bersama. Setelah ditempuh peringatan maka proses selanjutnya adalah mengeluarkan penetapan yang dikeluarkan oleh Ketua Pengadilan Negeri. Isi penetapan tersebut antara lain: mengenai perintah untuk menjalankan sita eksekusi dan ditujukan kepada juru sita. Surat perintah penetapan menjalankan sita eksekusi dapat dikeluarkan oleh Ketua Pengadilan Negeri tanpa adanya tenggang waktu. Fungsi menjalankan eksekusi secara nyata dan fisik dilakukan oleh jurusita, sedangkan fungsi Ketua Pengadilan Negeri adalah sebagai memerintahkan eksekusi dan memimpin eksekusi.

Pembagian fungsi eksekusi ini bukan berarti Ketua Pengadilan Negeri lepas tangan secara langsung dari tanggung jawab. Walaupun eksekusi secara nyata dan fisik dilakukan oleh juru sita, fungsi ini hanyalah delegasi atau dilimpahkan kepadanya (juru sita), namun masing-masing baik dari juru sita maupun Ketua Pengadilan Negeri memiliki tanggung jawab serta Ketua Pengadilan Negeri yang paling bertanggung jawab jika nantinya terjadi penyimpangan dalam eksekusi maka tanggung jawab itu tetap berada pada Ketua Pengadilan Negeri.

Pelaksanaan perintah dalam menjalankan eksekusi harus melalui surat penetapan Ketua Pengadilan Negeri dan

bersifat imperatif dalam artian, Ketua Pengadilan Negeri tidak boleh mengeluarkan penetapan menjalankan eksekusi dengan secara lisan, harus ditetapkan dengan tulisan. Pada saat pejabat melakukan eksekusi harus membuat berita acara sita eksekusi karena tanpa berita acara dianggap tidak sah. Keabsahan formal eksekusi hanya dapat dibuktikan dengan berita acara.

Peringatan atau teguran merupakan suatu tahapan proses awal dalam eksekusi. Proses peringatan merupakan persyaratan yang bersifat formal pada segala bentuk eksekusi, baik pada bentuk eksekusi riil maupun eksekusi pembayaran sejumlah uang. Apabila pemanggilan peringatan tersebut tidak diindahkan tergugat, maka sejak saat itu Ketua pengadilan Negeri mengeluarkan surat penetapan yang berisi perintah kepada juru sita untuk melakukan "sita eksekusi" (*executorial beslag*) untuk melaksanakan isi dari perjanjian bersama, sesuai dengan syarat dan tata cara yang diatur dalam Pasal 197 HIR atau Pasal 208 RBg.

Surat perintah berupa surat penetapan merupakan tahapan langsung eksekusi fisik di lapangan, dengan surat perintah eksekusi, juru sita dapat langsung melaksanakan eksekusi secara nyata. Satu hal yang perlu diperhatikan menurut Bapak Alam Nasyroh, S.Kom, bahwa dalam pelaksanaan sita eksekusi yakni barang ataupun bentuk kekayaan maupun yang lainnya yang nantinya akan disita adalah benar-benar milik tersita atau termohon eksekusi. Sita eksekusi yang diletakkan atas barang orang lain bukan milik termohon eksekusi dapat mengakibatkan pelanggaran syarat penyitaan, sehingga proses sita dapat dianggap tidak sah. Tahapan proses selanjutnya adalah penjualan lelang, yakni penjualan secara umum harta kekayaan

tergugat yang disita. Penjualan lelang dihubungkan dengan fungsi Pengadilan berdasarkan Pasal 200 ayat (1) HIR atau Pasal 215 ayat (1) RBg meletakkan satu syarat, yakni syarat "penyitaan". Pelelangan menurut pasal ini ialah penjualan barang harta kekayaan tergugat yang telah lebih dahulu disita, baik sita jaminan atau sita eksekusi. Pejabat yang berwenang melakukan penjualan lelang atas barang yang telah diletakkan sita eksekusi adalah melalui perantara atau bantuan kantor lelang. Penjualan lelang harta milik tereksekusi dibatasi untuk memenuhi jumlah tagihan penggugat dan ditambah jumlah biaya eksekusi

Pelaksanaan Eksekusi Perjanjian Bersama (PB) di Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya Agar Buruh Dipekerjakan Kembali

Eksekusi adalah pelaksanaan secara resmi suatu putusan pengadilan di bawah Ketua Pengadilan Negeri⁴. Eksekusi diperintahkan secara resmi oleh Ketua Pengadilan Negeri yang berwenang sebagai pelaksanaan atas suatu putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap atau atas putusan yang dinyatakan dapat dijalankan serta merta walaupun belum terdapat putusan yang berkekuatan hukum tetap.

Eksekusi dalam hal Perjanjian Bersama merupakan suatu pelaksanaan yang diperintah oleh Ketua Pengadilan Negeri berdasarkan Permohonan Eksekusi oleh Pemohon Eksekusi yang diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial agar Termohon Eksekusi melaksanakan isi Perjanjian Bersama (PB) yang telah disepakati setelah adanya perselisihan yang disele-

4 Diputri Ashan Faradillah, *Implikasi Hukum Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Tentang Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja*, (Makasar: Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, 2014), hlm. 44.

saikan melalui jalan Bipartid, Mediasi dan Konsiliasi.

Bahwa Perjanjian Bersama (PB) mempunyai kekuatan “*executable*” atau suatu perjanjian yang dapat dimintakan eksekusi secara langsung ke pengadilan tanpa harus adanya menunggu putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap terlebih dahulu.

Salah satu isi atau klausula yang terdapat dalam Perjanjian Bersama yang dibuat oleh Pengusaha dan Buruh menyatakan bahwasannya “Pihak Kedua (Buruh) bersedia dipekerjakan oleh Pihak Pertama (Pengusaha). Perjanjian Bersama (PB) ditulis di atas kertas dan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di mana mereka mengadakan Perjanjian Bersama yakni pada Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya.

Apabila salah satu pihak merasa dirugikan dengan tidak dijalankannya isi Perjanjian Bersama (PB) yang telah dibuat maka dapat mengajukan permohonan penetapan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah hukum para pihak mengadakan Perjanjian Bersama. Pada Konteks ini, buruh merupakan pihak yang dirugikan, karena perusahaan mengingkari isi yang ada dalam Perjanjian Bersama (PB) sehingga buruh mengajukan permohonan penetapan eksekusi.

Secara umum eksekusi Perjanjian Bersama (PB) yang ditangani oleh Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya, hingga saat ini belum ada yang berhasil. Salah satunya adalah eksekusi mengenai buruh yang dipekerjakan kembali kepada perusahaannya.⁵

Bahwasannya Perjanjian Bersama dibuat dengan menggunakan bahasa antara

5 Alam Nasyroh, *wawancara* (Surabaya, 20 Juli 2018).

perusahaan dan buruh. Kebanyakan dari isi Perjanjian Bersama tidak memperhatikan dari segi masalah hukumnya. Seringkali pengusaha dan pekerja membuat Perjanjian Bersama akan tetapi tidak terdapat kekuatan eksekutorial di dalamnya, sehingga Perjanjian Bersama (PB) tersebut tidak dapat dieksekusi hingga buruh dapat dipekerjakan kembali.

Perlu diketahui bahwasannya, syarat dapat dilaksanakannya suatu eksekusi adalah memiliki kekuatan eksekutorial dan bersifat *condemnator*. Keduanya haruslah terpenuhi. Jika hanya satu saja yang terpenuhi, maka Perjanjian Bersama (PB) tersebut tidak bisa dilaksanakan isinya atau dieksekusi.⁶

Menurut Sudikno Mertokusumo, kekuatan eksekutorial adalah kekuatan untuk dilaksanakannya apa yang diterapkan dalam putusan itu secara paksa oleh alat-alat Negara.⁷

Putusan yang bersifat kondemnator adalah putusan yang amar atau diktumnya mengandung unsur “Pengkukuman”, sedang putusan yang amar atau diktumnya tidak mengandung unsur penghukuman tidak dapat dieksekusi (non eksekutabel).

Pada saat buruh meminta untuk dipekerjakan kembali, secara otomatis buruh telah di PHK dari perusahaan di mana dia bekerja. Pekerja tidak mau untuk di PHK dan tidak mau menerima pesangon dikarenakan yang diinginkan hanyalah untuk bekerja pada perusahaan dimana dia bekerja. Akan tetapi, perusahaan sudah tidak ingin mempekerjakan kembali karyawan yang sudah di PHK tersebut.⁸

6 Alam Nasyroh, *wawancara* (Surabaya, 20 Juli 2018).

7 Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata*, (Bandung: Binacipta, 1977), hlm. 149.

8 Alam Nasyroh, *wawancara* (Surabaya, 20 Juli 2018).

Perjanjian Bersama yang dibuat di antara Perusahaan dan Buruh hanya sebatas di atas kertas. Faktor internal dari Perusahaan yang mengerti akan hal tersebut. Apakah perjanjian tersebut memang dibuat hanya untuk kepentingan perusahaan ataukah juga berdasarkan kepentingan buruh. Dalam hal untuk mempekerjakan kembali buruh yang telah di PHK sudah berada di luar kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya.⁹

Bahwasannya Perjanjian Bersama (PB) untuk dipekerjakan kembali tidak memiliki nilai eksekutorial. Jadi, Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya tidak dapat berbuat apapun. Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya bersifat pasif dalam menangani sebuah perkara karena hal ini adalah konteks Perdata. Hanya berdasarkan permintaan saja dan bersifat menghimbau bukan bersifat aktif dan berinisiatif menggali suatu kebenaran.

Jadi, pada konteks eksekusi Perjanjian Bersama agar buruh dipekerjakan kembali, Jurusita datang ke Perusahaan yang dimintakan eksekusi oleh Pemohon eksekusi (Buruh) hanya untuk membacakan Penetapan Ketua Pengadilan yang inti dari isinya adalah meminta perusahaan untuk melaksanakan isi perjanjian yang telah disepakati, yakni untuk mempekerjakan kembali buruh yang telah di PHK.¹⁰

Apabila Perusahaan tersebut tidak ingin mempekerjakan kembali, maka tidak ada nilai paksa di dalamnya. Hal tersebut memang berawal dari tidak adanya nilai eksekutorial dalam Perjanjian Bersama tersebut.

Berdasarkan alasan Permohonan Penetapan Eksekusi Pemohon Perjanjian Bersama (PB) yang telah dibuat de-

ngan Notaris dan Pejabat Pembuat Akta Tanah dan telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial dan mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama Telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkraht van gewijsde*), maka secara hukum telah dapat dilaksanakan.

Akan tetapi meskipun Perjanjian Bersama (PB) telah berkekuatan hukum tetap, namun Termohon Eksekusi (Pengusaha) tidak bersedia mempekerjakan Pemohon Eksekusi (Buruh) hingga saat ini.

Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya menyatakan bahwa Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan tersebut bersifat *Declaratoir* (sah menurut hukum), sehingga permohonan Eksekusi dapat dilaksanakan hanya sampai batas *Aanmaning* saja.

Aanmaning adalah teguran yang dilakukan oleh Ketua Pengadilan kepada Termohon eksekusi agar Termohon Eksekusi melaksanakan pemenuhan isi putusan secara sukarela dalam waktu maksimum delapan hari.¹¹ *Aanmaning* merupakan syarat pokok eksekusi, tanpa *Aanmaning* (teguran) terlebih dahulu, eksekusi tidak boleh dijalankan.¹²

Dalam hal eksekusi Perjanjian Bersama (PB), permohonan eksekusi oleh Pemohon (Buruh) hanya dapat dilaksanakan sebatas *Aanmaning* saja atau teguran kepada Termohon (Pengusaha) dengan membacakan isi Perjanjian Bersama di hadapan Pengusaha.

Penutup

Prosedur Pelaksanaan Eksekusi Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya didahului dengan adanya Pengajuan permohonan eksekusi yang dilakukan oleh pemohon eksekusi

9 Alam Nasyroh, *wawancara* (Surabaya, 20 Juli 2018).

10 Alam Nasyroh, *wawancara* (Surabaya, 20 Juli 2018).

11 HIR Pasal 196 / RBg 207

12 M. Yahya Harahap, *Op.Cit.*, hlm. 26.

atau kuasa yang telah memperoleh kuasa khusus kepada Ketua Pengadilan Negeri dengan melampirkan akta pendaftaran bukti perjanjian bersama terlebih dahulu. Kewenangan untuk menjalankan eksekusi Perjanjian Bersama berada pada Ketua Pengadilan Negeri, bilamana pihak termohon (tereksekusi Perjanjian Bersama, yakni Pengusaha) tidak bersedia menjalankan isi dari perjanjian bersama yang telah disepati kedua belah pihak, maka Ketua Pengadilan Negeri atas dasar adanya permohonan eksekusi wajib memberikan peringatan (*aanmaning*) atau teguran kepada pihak tereksekusi agar ia mau melaksanakan isi dari perjanjian bersama yang telah dibuat dan disepati kedua belah pihak, antara pekerja atau buruh dengan pengusaha secara sukarela dan sekaligus memberitahukan jangka waktu yang diberikan untuk melaksanakan isi dari perjanjian bersama yang telah disepakati kedua belah pihak. Semua pemberitahuan peringatan tersebut harus dicantumkan dalam berita acara sebagai bukti otentik dan sebagai suatu landasan dalam melakukan penetapan perintah sita eksekusi terhadap isi dari perjanjian bersama yang ditujukan kepada juru sita.

Bahwasannya pelaksanaan eksekusi Perjanjian Bersama (PB) di Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya agar buruh dipekerjakan kembali hanya dapat dilaksanakan sebatas *Aanmaning* saja atau teguran kepada Termohon (Pengusaha). Juru sita datang ke Termohon Eksekusi (Perusahaan) yang dimintakan eksekusi oleh Pemohon eksekusi (Buruh) hanya untuk membacakan Penetapan Ketua Pengadilan yang inti dari isinya adalah meminta perusahaan untuk melaksanakan isi Perjanjian Bersama yang telah disepakati yakni untuk mempekerjakan kembali buruh yang telah di PHK.

Saran

Perusahaan dan Buruh pada saat membuat Perjanjian Bersama hendaknya memperhatikan substansi yang ada dalam isi Perjanjian Bersama. Nilai eksekutorial harus ada dalam Perjanjian Bersama. Buruh merupakan pihak yang sangat rentan untuk dirugikan dalam Perjanjian Bersama. Buruh tidak boleh hanya mengikuti Perjanjian Bersama yang telah ada sebelumnya, tapi harus cermat dan bijak dalam menanggapi Perjanjian Bersama. Dikawatirkan dengan keterbatasan buruh yang tidak paham hukum akan ada pihak lain yang memanfaatkan kondisi tersebut. Sebaiknya Buruh diwakili oleh Kuasa Hukum saat membuat Perjanjian Bersama sehingga ke depannya tidak merugikan bagi buruh itu sendiri.

Daftar Pustaka

- Faradillah, Diputri Ashan. 2014. *Implikasi Hukum Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Tentang Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja*. Makasar: Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
- Harahap, M Yahya. 2009. *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mertokusumo, Sudikno. 1977. *Hukum Acara Perdata*. Bandung: Binacipta.
- Wijayanto, Asri. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Alam Nasyroh, *wawancara* (Surabaya, 20 Juli 2018).
- HIR Pasal 196 / RBg 207
- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

