

PROBLEMATIKA PELAKSANAAN EKSEKUSI PUTUSAN DALAM PERKARA PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI KALIMANTAN TIMUR

Andri Pranata

Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
andriypranata@gmail.com

ABSTRACT

The execution of decisions of the Industrial Relations Court (Pengadilan Hubungan Industrial/ PHI) constitutes a crucial stage in ensuring legal protection for both workers and employers. However, in practice, many PHI decisions that have obtained final and binding legal force are not effectively executed, resulting in legal uncertainty and substantive injustice, particularly for workers. This study aims to analyze the mechanism for executing PHI decisions, to identify the legal and non-legal obstacles to their implementation in East Kalimantan, and to formulate legal measures and solutions to overcome these obstacles. This research employs a normative legal research method with statutory, conceptual, and case approaches. The findings indicate that the absence of specific regulations governing the execution of PHI decisions under Law Number 2 of 2004 causes the execution process to rely on general civil procedural law, which is formalistic and insufficiently responsive to the characteristics of industrial relations disputes. This condition is further exacerbated by employers' non-compliance, the transfer or absence of company assets, the weak coercive force of court decisions, and the limited role of courts at the execution stage. Therefore, it is necessary to strengthen the execution mechanism through the submission of precautionary seizure during the examination stage, the use of coercive legal measures, the enhancement of the court's active role in the execution process, synergy between courts and labor authorities, the implementation of execution guarantee mechanisms, and the improvement of access to legal aid for workers. These measures are expected to bridge the gap between legal certainty, substantive justice, and legal effectiveness in the execution of PHI decisions.
Keywords: Execution of Court Decisions, Industrial Relations Court, East Kalimantan.

ABSTRAK

Pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan tahap krusial dalam menjamin perlindungan hukum bagi pekerja dan pengusaha. Namun dalam praktik, banyak putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap tidak dapat dilaksanakan secara efektif, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum dan ketidakadilan substantif, khususnya bagi pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mekanisme pelaksanaan eksekusi putusan PHI, mengidentifikasi problematika hukum dan non-hukum yang menghambat pelaksanaannya di Kalimantan Timur, serta merumuskan upaya hukum dan solusi untuk mengatasi hambatan tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan pengaturan khusus mengenai eksekusi putusan PHI dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyebabkan pelaksanaan eksekusi bergantung pada hukum acara perdata umum yang bersifat formalistik dan kurang adaptif terhadap karakteristik sengketa hubungan industrial. Kondisi ini diperparah oleh rendahnya kepatuhan pengusaha, pengalihan aset perusahaan, lemahnya daya paksa putusan, serta keterbatasan peran pengadilan dalam tahap eksekusi. Oleh karena itu, diperlukan penguatan mekanisme eksekusi melalui

pengajuan sita jaminan sejak tahap pemeriksaan perkara, pemanfaatan upaya hukum yang bersifat memaksa, penguatan peran aktif pengadilan, sinergi dengan instansi ketenagakerjaan, penerapan mekanisme penjaminan pelaksanaan putusan, serta peningkatan akses bantuan hukum bagi pekerja. Upaya-upaya tersebut diharapkan mampu menjembatani kesenjangan antara kepastian hukum, keadilan substantif, dan efektivitas hukum dalam pelaksanaan eksekusi putusan PHI.

Kata kunci: Eksekusi Putusan, Pengadilan Hubungan Industrial, Kalimantan Timur.

PENDAHULUAN

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan bagian penting dari sistem perlindungan hukum ketenagakerjaan yang bertujuan menjamin keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha. Untuk menjamin penyelesaian sengketa yang adil dan pasti, negara membentuk Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagai peradilan khusus yang berwenang memeriksa dan memutus perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.¹

Namun demikian, keberhasilan penyelesaian sengketa hubungan industrial tidak hanya diukur dari kualitas putusan yang dijatuhkan, melainkan juga dari efektivitas pelaksanaan putusan tersebut. Dalam praktik, banyak putusan PHI yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) tidak dapat dilaksanakan secara efektif melalui mekanisme eksekusi. Kondisi ini menimbulkan persoalan serius karena putusan pengadilan yang tidak dapat dieksekusi pada hakikatnya kehilangan makna keadilan dan kepastian hukum.²

Pelaksanaan eksekusi putusan PHI secara normatif memang merujuk pada hukum acara perdata umum, mengingat Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak mengatur secara rinci tata cara eksekusi putusan.³ Akibatnya, terdapat kekosongan norma (*normative gap*) yang berdampak pada lemahnya daya paksa putusan PHI, khususnya terhadap pihak pengusaha yang tidak beritikad baik untuk melaksanakan putusan secara sukarela. Dalam banyak kasus, pekerja yang secara yuridis dinyatakan menang justru berada pada posisi yang dirugikan karena harus menempuh proses eksekusi yang panjang, mahal, dan tidak pasti.⁴

Problematika tersebut semakin nyata dalam praktik pelaksanaan eksekusi putusan PHI di daerah, termasuk di Kalimantan Timur. Sebagai wilayah dengan karakteristik industri ekstraktif, perkebunan, dan jasa, Kalimantan Timur memiliki tingkat perselisihan hubungan industrial yang relatif tinggi. Namun pada saat yang sama, pelaksanaan eksekusi putusan PHI sering menghadapi hambatan berupa ketidakpatuhan pengusaha, pengalihan atau ketiadaan aset perusahaan, serta keterbatasan kewenangan pengadilan dalam

¹ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

² Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 2006, hlm. 206.

³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 181.

⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm. 243.

melakukan tindakan eksekutorial yang efektif.⁵ Kondisi ini tidak hanya merugikan pekerja secara ekonomi, tetapi juga melemahkan wibawa putusan pengadilan sebagai instrumen penegakan hukum.

Dari perspektif teori hukum, kegagalan pelaksanaan eksekusi putusan pengadilan mencerminkan lemahnya efektivitas hukum dan bertentangan dengan asas kepastian hukum serta keadilan substantif. Putusan pengadilan seharusnya tidak berhenti sebagai norma tertulis, melainkan harus mampu diwujudkan dalam realitas sosial.⁶ Oleh karena itu, kajian mengenai problematika pelaksanaan eksekusi putusan dalam perkara penyelesaian hubungan industrial menjadi sangat penting, khususnya untuk mengidentifikasi hambatan normatif dan praktis serta merumuskan solusi hukum yang berorientasi pada perlindungan hak pekerja dan penegakan hukum yang berkeadilan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan pada analisis problematika pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial di Kalimantan Timur, dengan harapan dapat memberikan kontribusi akademik dan rekomendasi praktis bagi penguatan sistem penegakan hukum dalam hubungan industrial.

PENDEKATAN TEORI

1. Teori Kepastian Hukum (*Legal Certainty Theory*)

Teori kepastian hukum menekankan bahwa hukum harus memberikan kejelasan, konsistensi, dan dapat dilaksanakan secara nyata. Menurut Gustav Radbruch, kepastian hukum merupakan salah satu nilai fundamental hukum selain keadilan dan kemanfaatan.⁷ Putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap seharusnya memberikan kepastian bagi para pihak, baik mengenai hak maupun kewajiban yang timbul dari putusan tersebut.

Dalam konteks pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial, kepastian hukum tidak hanya dimaknai sebagai adanya putusan yang final dan mengikat, tetapi juga mencakup kemampuan negara melalui aparat peradilan untuk memaksakan pelaksanaan putusan tersebut. Ketika putusan PHI tidak dapat dieksekusi secara efektif, maka kepastian hukum bagi pekerja sebagai pihak yang menang menjadi ilusi normatif. Oleh karena itu, teori kepastian hukum digunakan dalam penelitian ini untuk menilai sejauh mana mekanisme eksekusi putusan PHI mampu menjamin realisasi hak-hak normatif pekerja di Kalimantan Timur.

2. Teori Keadilan Substantif (*Substantive Justice Theory*)

Teori keadilan substantif berpandangan bahwa keadilan tidak cukup diwujudkan melalui prosedur formal semata, melainkan harus tercermin dalam hasil yang dirasakan

⁵ Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2015, hlm. 198.

⁶ Gustav Radbruch, "Legal Philosophy," dalam *The Legal Philosophies of Lask, Radbruch, and Dabin*, Harvard University Press, 1950, hlm. 107.

⁷ Ibid.

secara nyata oleh para pencari keadilan. John Rawls menekankan bahwa keadilan harus memberikan perlindungan lebih besar kepada pihak yang berada dalam posisi lemah (the least advantaged).⁸

Dalam hubungan industrial, pekerja pada umumnya berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha, baik dari segi ekonomi, akses kekuasaan, maupun sumber daya. Oleh karena itu, kegagalan pelaksanaan eksekusi putusan PHI berdampak langsung pada tereduksinya keadilan substantif bagi pekerja. Teori ini digunakan untuk menganalisis sejauh mana sistem eksekusi putusan PHI mampu mewujudkan keadilan yang tidak hanya bersifat formal, tetapi juga substantif, khususnya bagi pekerja yang hak-haknya telah diakui secara yuridis.

3. Teori Efektivitas Hukum (*Legal Effectiveness Theory*)

Teori efektivitas hukum menjelaskan bahwa keberlakuan hukum tidak hanya ditentukan oleh keberadaan norma tertulis, tetapi juga oleh sejauh mana norma tersebut dipatuhi dan dilaksanakan dalam praktik. Soerjono Soekanto menyatakan bahwa efektivitas hukum dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain substansi hukum, aparat penegak hukum, sarana dan prasarana, masyarakat, serta budaya hukum.⁹

Dalam konteks eksekusi putusan PHI, teori efektivitas hukum digunakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan tidak terlaksananya putusan pengadilan, seperti lemahnya sanksi, keterbatasan kewenangan pengadilan, serta rendahnya kepatuhan pengusaha. Dengan menggunakan teori ini, penelitian dapat mengurai secara komprehensif hambatan struktural dan kultural dalam pelaksanaan eksekusi putusan PHI di Kalimantan Timur.

4. Teori Perlindungan Hukum bagi Pekerja (*Legal Protection Theory*)

Teori perlindungan hukum menekankan bahwa hukum harus memberikan perlindungan terhadap pihak yang rentan dari penyalahgunaan kekuasaan. Philipus M. Hadjon membedakan perlindungan hukum ke dalam bentuk preventif dan represif.¹⁰ Dalam konteks hubungan industrial, perlindungan hukum represif diwujudkan melalui putusan pengadilan yang mengakui dan memulihkan hak-hak pekerja.

Namun, perlindungan hukum tersebut menjadi tidak efektif apabila putusan pengadilan tidak dapat dieksekusi. Oleh karena itu, teori perlindungan hukum digunakan dalam penelitian ini untuk menilai sejauh mana negara telah menjalankan kewajibannya dalam melindungi hak-hak pekerja melalui mekanisme eksekusi putusan PHI, serta untuk merumuskan kebutuhan penguatan instrumen perlindungan hukum yang lebih efektif.

⁸ John Rawls, *A Theory of Justice*, Harvard University Press, Cambridge, 1971, hlm. 136.

⁹ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 8-9.

¹⁰ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm. 38.

Keempat teori tersebut digunakan secara integratif dalam penelitian ini. Teori kepastian hukum dan efektivitas hukum digunakan untuk menganalisis aspek normatif dan implementatif pelaksanaan eksekusi putusan PHI, sementara teori keadilan substantif dan perlindungan hukum digunakan untuk menilai dampak kegagalan eksekusi terhadap posisi pekerja sebagai pihak yang lemah dalam hubungan industrial. Dengan pendekatan teori yang komprehensif ini, penelitian diharapkan mampu memberikan analisis yang mendalam serta rekomendasi hukum yang berorientasi pada keadilan dan kepastian hukum.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Mekanisme Pelaksanaan Eksekusi Putusan dalam Perkara Hubungan Industrial

Bahwa ketiadaan pengaturan khusus mengenai mekanisme pelaksanaan eksekusi putusan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menunjukkan bahwa pembentuk undang-undang tidak memberikan perhatian yang memadai terhadap tahap pasca-adjudikasi, khususnya pada aspek penegakan dan realisasi putusan pengadilan. Undang-undang tersebut lebih menitikberatkan pada pengaturan kewenangan, prosedur pemeriksaan, serta jenis putusan yang dapat dijatuhkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), tanpa diikuti dengan norma yang mengatur bagaimana putusan tersebut harus dilaksanakan secara efektif setelah memperoleh kekuatan hukum tetap.

Akibat tidak diaturnya mekanisme eksekusi secara eksplisit, secara normatif pelaksanaan eksekusi putusan PHI harus merujuk pada ketentuan hukum acara perdata umum sebagaimana diatur dalam *Herzjene Indonesisch Reglement (HIR)* dan *Rechtsreglement voor de Buitengewesten (RBg)*. Rujukan ini menempatkan putusan PHI dalam posisi yang sama dengan putusan perdata pada umumnya, sehingga pelaksanaan eksekusinya tunduk pada prinsip-prinsip umum eksekusi perdata, seperti sifat pasif pengadilan, keharusan adanya permohonan dari pihak yang menang, serta tahapan *aanmaning* sebelum dilakukan tindakan pemaksaan.

Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa penyamaan mekanisme eksekusi putusan PHI dengan putusan perdata umum menimbulkan persoalan yuridis dan praktis. Sengketa hubungan industrial memiliki karakteristik khusus yang berbeda dengan sengketa perdata konvensional, baik dari segi subjek, objek, maupun kepentingan hukum yang dilindungi. Putusan PHI pada umumnya bersifat *condemnatoir* yang berkaitan dengan pemenuhan hak normatif pekerja, seperti pembayaran upah, pesangon, atau pemulihan hubungan kerja, yang memiliki dimensi sosial dan ekonomi yang kuat. Oleh karena itu, penerapan mekanisme eksekusi perdata

umum yang bersifat formalistik dan prosedural sering kali tidak mampu menjamin terlaksananya putusan secara efektif.

Mekanisme eksekusi berdasarkan HIR dan RBg menempatkan pengadilan pada posisi yang cenderung pasif, di mana pelaksanaan eksekusi sepenuhnya bergantung pada inisiatif pihak yang memenangkan perkara. Dalam konteks perkara hubungan industrial, kondisi ini berpotensi merugikan pekerja yang secara faktual berada dalam posisi lemah, baik dari segi ekonomi maupun akses terhadap sumber daya hukum. Ketika pengusaha sebagai pihak yang kalah tidak beritikad baik melaksanakan putusan, maka pekerja harus menempuh proses eksekusi yang panjang dan tidak jarang berakhir tanpa hasil yang pasti.

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa rujukan terhadap hukum acara perdata umum sebagai dasar pelaksanaan eksekusi putusan PHI menimbulkan kesenjangan antara tujuan pembentukan PHI sebagai peradilan khusus yang memberikan perlindungan hukum yang cepat dan efektif, dengan realitas pelaksanaan putusan di lapangan. Ketiadaan pengaturan khusus mengenai eksekusi putusan PHI pada akhirnya melemahkan daya paksa putusan pengadilan dan berimplikasi pada berkurangnya kepastian hukum serta keadilan substantif bagi para pihak, khususnya pekerja.

Bahwa pelaksanaan eksekusi putusan dalam perkara hubungan industrial pada prinsipnya diawali dengan pengajuan permohonan eksekusi oleh pihak yang memenangkan perkara kepada Ketua Pengadilan Negeri tempat Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) berada. Permohonan tersebut hanya dapat diajukan setelah putusan memperoleh kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*). Hal ini menunjukkan bahwa sistem eksekusi putusan PHI menganut prinsip *non-automatic execution*, yakni eksekusi tidak dilakukan secara otomatis oleh pengadilan, melainkan harus dimohonkan secara aktif oleh pihak yang berkepentingan.

Dalam praktik, pengadilan menempatkan dirinya pada posisi pasif (*passive judiciary*), di mana kewenangan eksekusi baru dijalankan apabila terdapat permohonan dari pihak yang memenangkan perkara. Konsekuensinya, seluruh inisiatif pelaksanaan eksekusi sepenuhnya dibebankan kepada pihak pekerja atau pengusaha yang memenangkan perkara. Bagi pekerja, kondisi ini sering kali menjadi beban tambahan, mengingat keterbatasan ekonomi dan akses terhadap sumber daya hukum yang dimiliki dibandingkan dengan pihak pengusaha.

Setelah permohonan eksekusi diterima, Ketua Pengadilan Negeri akan memerintahkan pelaksanaan *aanmaning*, yaitu pemanggilan pihak yang kalah untuk diberikan teguran agar melaksanakan putusan secara sukarela dalam jangka waktu tertentu. Tahapan *aanmaning* pada dasarnya merupakan mekanisme awal yang bersifat persuasif dan dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada pihak yang kalah

agar melaksanakan putusan tanpa tindakan pemaksaan dari pengadilan. Namun demikian, dalam praktik perkara hubungan industrial, hasil penelitian menunjukkan bahwa tahapan *aanmaning* sering kali tidak efektif. Pihak pengusaha yang kalah tetap tidak melaksanakan putusan meskipun telah diberikan teguran resmi oleh pengadilan. Tidak adanya sanksi langsung maupun konsekuensi hukum yang tegas pada tahap *aanmaning* menyebabkan mekanisme ini cenderung hanya bersifat formalitas administratif, tanpa memiliki daya paksa yang nyata.

Apabila pihak yang kalah tetap tidak melaksanakan putusan setelah *aanmaning*, pengadilan dapat melanjutkan ke tahap pelaksanaan sita eksekusi terhadap aset milik pihak yang kalah. Sita eksekusi ini bertujuan untuk menjamin pelaksanaan putusan pengadilan, khususnya terhadap putusan yang bersifat *condemnatoir* berupa pembayaran sejumlah uang, seperti upah, pesangon, atau kompensasi hak-hak normatif pekerja lainnya.

Namun, pelaksanaan sita dan eksekusi dalam perkara hubungan industrial sangat bergantung pada keberadaan, kejelasan, dan aksesibilitas aset milik perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam banyak perkara, aset perusahaan tidak mudah diidentifikasi, telah dialihkan kepada pihak lain, atau berada di luar wilayah hukum pengadilan yang memeriksa perkara. Kondisi tersebut menyebabkan pelaksanaan eksekusi menjadi sulit, tertunda, atau bahkan tidak dapat dilaksanakan sama sekali.

Dalam situasi di mana aset tidak dapat disita atau dieksekusi, putusan pengadilan secara faktual kehilangan daya paksa. Putusan yang secara normatif bersifat mengikat dan final tidak dapat diwujudkan dalam realitas, sehingga tujuan penegakan hukum melalui mekanisme peradilan hubungan industrial tidak tercapai secara optimal. Keadaan ini sekaligus mempertegas adanya kelemahan struktural dalam mekanisme eksekusi putusan hubungan industrial yang masih mengandalkan hukum acara perdata umum tanpa pengaturan khusus yang adaptif terhadap karakteristik sengketa ketenagakerjaan.

B. Problematika dalam pelaksanaan eksekusi putusan PHI di Kalimantan Timur

Teori kepastian hukum menuntut agar hukum tidak hanya memberikan norma yang jelas, tetapi juga menjamin pelaksanaannya secara nyata. Dalam konteks pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di Kalimantan Timur, hasil penelitian menunjukkan adanya kesenjangan serius antara kepastian normatif dan kepastian faktual. Putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap secara yuridis bersifat final dan mengikat, namun dalam praktik sering kali tidak dapat dieksekusi secara efektif.

Ketiadaan pengaturan khusus mengenai mekanisme eksekusi putusan PHI dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memaksa penerapan hukum acara perdata umum. Secara teoritis, kondisi ini menciptakan ketidakpastian hukum, karena

pekerja yang telah memperoleh putusan *inkracht* tetap tidak memiliki jaminan bahwa haknya akan terealisasi. Kepastian hukum menjadi semu, karena hukum berhenti pada putusan, bukan pada pemenuhannya. Situasi ini bertentangan dengan prinsip negara hukum (*rechtsstaat*), di mana putusan pengadilan seharusnya dapat dipaksakan oleh negara. Sebagai konsekuensi upaya hukum yang dapat ditempuh saat ini adalah mengoptimalkan mekanisme eksekusi berdasarkan ketentuan hukum acara perdata umum. Pihak yang memenangkan perkara dapat secara aktif mengajukan permohonan eksekusi, mendorong percepatan pelaksanaan aanmaning, serta mengajukan permohonan sita eksekusi terhadap aset pihak yang kalah. Meskipun mekanisme ini memiliki keterbatasan, pemanfaatan secara maksimal terhadap instrumen hukum yang tersedia tetap menjadi langkah awal yang diperlukan untuk mencegah putusan pengadilan kehilangan daya eksekutorial secara total.

Beberapa upaya yang dapat dilakukan dalam mengatasi hambatan dalam pelaksanaan eksekusi Putusan Penyelesaian Hubungan Industrial (PHI), yaitu :

1. Pengajuan Sita Jaminan Sejak Tahap Pemeriksaan Perkara

Pengajuan sita jaminan (*conservatoir beslag*) sejak tahap pemeriksaan perkara dapat dipahami sebagai instrumen *preventif* yang berorientasi pada jaminan kepastian hukum atas pelaksanaan putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dalam perspektif teori kepastian hukum, sita jaminan berfungsi untuk memastikan bahwa putusan pengadilan yang kelak dijatuhkan tidak berhenti pada tataran normatif, melainkan memiliki objek konkret yang dapat dieksekusi. Tanpa adanya pengamanan aset sejak awal, kepastian hukum yang dijanjikan oleh putusan *inkracht* menjadi semu, karena tidak terdapat jaminan bahwa hak pekerja dapat direalisasikan secara nyata.

Dari sudut pandang teori keadilan substantif, pengajuan sita jaminan mencerminkan upaya korektif terhadap ketimpangan struktural antara pekerja dan pengusaha. Pekerja sebagai pihak yang berada dalam posisi ekonomi dan sosial yang lemah berpotensi dirugikan apabila pengusaha melakukan pengalihan atau penghilangan aset selama proses persidangan berlangsung. Oleh karena itu, sita jaminan merupakan instrumen perlindungan hukum yang bertujuan menjaga keseimbangan posisi para pihak dan menjamin agar keadilan tidak hanya bersifat prosedural, tetapi juga substantif, yakni keadilan yang benar-benar dapat dirasakan oleh pekerja sebagai pihak yang berhak.

Selanjutnya, dalam perspektif teori efektivitas hukum, sita jaminan berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan keberlakuan dan daya kerja hukum dalam praktik. Hukum hanya dapat dikatakan efektif apabila norma dan putusan pengadilan dapat dilaksanakan. Pengamanan aset melalui sita jaminan sejak awal pemeriksaan perkara memperkecil risiko kegagalan eksekusi akibat ketiadaan objek

yang dapat disita. Dengan demikian, sita jaminan tidak hanya berfungsi sebagai langkah teknis prosedural, tetapi juga sebagai instrumen strategis untuk memastikan bahwa sistem hukum hubungan industrial mampu bekerja secara efektif dan memberikan perlindungan hukum yang nyata.

Dengan demikian, pengajuan sita jaminan sejak tahap pemeriksaan perkara merupakan manifestasi integratif dari teori kepastian hukum, keadilan substantif, dan efektivitas hukum. Instrumen ini berperan penting dalam menjembatani kesenjangan antara putusan pengadilan sebagai norma hukum dan pelaksanaannya sebagai realitas sosial, khususnya dalam konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kalimantan Timur.

2. Pemanfaatan Upaya Hukum Lain yang Bersifat Memaksa

Pemanfaatan upaya hukum lain yang bersifat memaksa, seperti pengajuan permohonan penetapan *dwangsom* (uang paksa) atau pelaporan ketidakpatuhan terhadap putusan pengadilan sebagai bentuk *contempt of court*, merupakan instrumen penting dalam menjamin kepastian hukum atas pelaksanaan putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dalam perspektif teori kepastian hukum, keberadaan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap harus disertai dengan mekanisme pemaksaan yang efektif agar putusan tersebut tidak diabaikan oleh pihak yang kalah. Tanpa adanya sanksi atau konsekuensi hukum yang nyata, putusan pengadilan berpotensi kehilangan sifat mengikatnya secara faktual.

Dari sudut pandang teori keadilan substantif, penggunaan instrumen pemaksaan seperti *dwangsom* dan *contempt of court* berfungsi sebagai alat korektif terhadap ketimpangan posisi antara pekerja dan pengusaha. Pengusaha sebagai pihak yang memiliki sumber daya ekonomi dan kekuasaan yang lebih besar sering kali mampu menunda atau menghindari pelaksanaan putusan tanpa konsekuensi langsung. Oleh karena itu, upaya hukum yang bersifat memaksa menjadi sarana untuk mengembalikan keseimbangan dan memastikan bahwa pekerja sebagai pihak yang lemah tidak dirugikan oleh pengabaian putusan pengadilan. Selanjutnya, dalam perspektif teori efektivitas hukum, instrumen pemaksaan memiliki peran strategis dalam meningkatkan tingkat kepatuhan terhadap putusan pengadilan. Hukum hanya dapat dikatakan efektif apabila norma dan putusan pengadilan dipatuhi dan dilaksanakan. Pengenaan *dwangsom* atau ancaman *contempt of court* menciptakan tekanan hukum dan psikologis yang mendorong pihak pengusaha untuk melaksanakan putusan secara sukarela, sehingga mengurangi kebutuhan akan tindakan eksekusi yang berlarut-larut dan kompleks.

Dengan demikian, pemanfaatan upaya hukum yang bersifat memaksa merupakan perwujudan konkret dari integrasi teori kepastian hukum, keadilan substantif, dan efektivitas hukum. Instrumen ini berfungsi sebagai jembatan antara

putusan pengadilan sebagai norma hukum dan pelaksanaannya dalam praktik, sekaligus sebagai mekanisme untuk menjaga wibawa peradilan dan menjamin perlindungan hak pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

3. Penguatan Peran Pengadilan dalam Tahap Eksekusi

Penguatan peran pengadilan dalam tahap eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam kerangka teori negara hukum (*rechtsstaat*) dan teori kepastian hukum menempatkan pengadilan sebagai institusi utama dalam menjamin pelaksanaan hukum. Dalam negara hukum, putusan pengadilan tidak hanya bersifat *deklaratif*, tetapi juga harus memiliki kekuatan mengikat dan dapat dipaksakan oleh negara. Oleh karena itu, peran pengadilan dalam tahap eksekusi tidak seharusnya terbatas pada fungsi administratif yang pasif, melainkan harus mencerminkan otoritas negara dalam menegakkan hukum.

Dalam perspektif teori kepastian hukum, peran aktif pengadilan dalam mengawal pelaksanaan putusan PHI menjadi syarat penting untuk menjamin bahwa putusan yang telah berkekuatan hukum tetap benar-benar memberikan kepastian bagi para pihak. Ketika pengadilan hanya menunggu permohonan dan tidak memiliki ruang diskresi untuk mengarahkan atau mempercepat eksekusi, maka kepastian hukum bagi pekerja sebagai pihak yang menang menjadi terganggu. Dengan demikian, penguatan peran pengadilan melalui pedoman teknis atau peraturan Mahkamah Agung merupakan instrumen normatif untuk menutup kesenjangan antara putusan dan pelaksanaannya.

Selanjutnya, dari sudut pandang teori keadilan substantif, peran aktif pengadilan dalam tahap eksekusi berfungsi sebagai mekanisme korektif terhadap ketimpangan posisi antara pekerja dan pengusaha. Pekerja sering kali tidak memiliki kapasitas ekonomi dan akses hukum yang memadai untuk terus mengawal proses eksekusi yang panjang. Dengan peran pengadilan yang lebih aktif, beban tersebut tidak sepenuhnya dibebankan kepada pihak pekerja, sehingga keadilan tidak hanya tercapai secara prosedural, tetapi juga secara substantif.

Dalam perspektif teori efektivitas hukum, penguatan peran pengadilan berkontribusi langsung terhadap peningkatan daya kerja hukum. Hukum hanya dapat dikatakan efektif apabila norma dan putusan pengadilan dapat dilaksanakan tanpa hambatan yang berlarut-larut. Stagnasi eksekusi yang berkepanjangan mencerminkan lemahnya efektivitas hukum dan berpotensi menurunkan wibawa peradilan. Oleh karena itu, pemberian ruang diskresi kepada hakim untuk secara aktif mengawal dan memastikan pelaksanaan putusan PHI merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kepatuhan terhadap putusan pengadilan.

Dengan demikian, penguatan peran pengadilan dalam tahap eksekusi putusan PHI merupakan manifestasi dari prinsip negara hukum, kepastian hukum, keadilan

substantif, dan efektivitas hukum secara simultan. Peran aktif pengadilan tidak hanya berfungsi untuk mempercepat eksekusi, tetapi juga untuk menjaga wibawa putusan pengadilan dan memastikan bahwa hukum benar-benar berfungsi sebagai instrumen perlindungan hak dalam hubungan industrial.

4. Sinergi antara Pengadilan dan Instansi Ketenagakerjaan

Sinergi antara pengadilan dan instansi ketenagakerjaan, khususnya dinas tenaga kerja, dapat dianalisis dalam kerangka teori sistem hukum yang dikemukakan oleh Lawrence M. Friedman, yang memandang hukum sebagai suatu sistem yang terdiri atas struktur, substansi, dan budaya hukum. Dalam konteks pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), pengadilan berperan sebagai struktur utama yang menghasilkan putusan, sedangkan instansi ketenagakerjaan merupakan bagian dari struktur pendukung yang memiliki kewenangan administratif dalam pengawasan hubungan industrial. Tanpa koordinasi yang efektif antara kedua struktur tersebut, putusan pengadilan berpotensi tidak berjalan secara optimal dalam praktik.

Dari perspektif teori efektivitas hukum, sinergi antara pengadilan dan instansi ketenagakerjaan merupakan prasyarat penting bagi terlaksananya putusan PHI secara nyata. Kewenangan administratif yang dimiliki instansi ketenagakerjaan, seperti pengawasan ketenagakerjaan dan pembinaan kepatuhan pengusaha, dapat dimanfaatkan sebagai instrumen pendukung untuk mendorong pelaksanaan putusan pengadilan. Dengan demikian, hukum tidak hanya bekerja melalui mekanisme yudisial, tetapi juga melalui pendekatan administratif yang bersifat preventif dan korektif.

Selanjutnya, dalam perspektif teori kepastian hukum, koordinasi antara pengadilan dan instansi ketenagakerjaan membantu menjamin bahwa putusan PHI tidak berhenti sebagai norma tertulis, melainkan benar-benar dilaksanakan. Kepastian hukum bagi pekerja sebagai pihak yang menang tidak hanya bergantung pada adanya putusan inkraacht, tetapi juga pada adanya dukungan institusional yang memastikan putusan tersebut dijalankan oleh pengusaha.

Dari sudut pandang teori keadilan substantif, sinergi ini berfungsi sebagai mekanisme perlindungan tambahan bagi pekerja yang secara struktural berada dalam posisi lemah. Dengan adanya pengawasan aktif dari instansi ketenagakerjaan, beban untuk mengawal pelaksanaan putusan tidak sepenuhnya dibebankan kepada pekerja. Hal ini mencerminkan pendekatan keadilan yang tidak semata-mata prosedural, tetapi juga substantif, karena negara hadir melalui berbagai instrumen untuk memastikan pemenuhan hak pekerja.

Dengan demikian, sinergi antara pengadilan dan instansi ketenagakerjaan merupakan bentuk integrasi antar-institusi yang mendukung keberfungsian sistem hukum secara utuh. Sinergi ini menjembatani aspek yudisial dan administratif dalam penegakan hukum ketenagakerjaan, serta berkontribusi pada terwujudnya kepastian hukum, efektivitas hukum, dan keadilan substantif dalam pelaksanaan putusan PHI.

5. Penerapan Mekanisme Penjaminan Pelaksanaan Putusan

Penerapan mekanisme penjaminan pelaksanaan putusan, seperti kewajiban penempatan dana jaminan atau *escrow account* oleh pengusaha, dapat dianalisis dalam kerangka teori kepastian hukum dan teori perlindungan hukum. Dalam perspektif kepastian hukum, keberadaan dana jaminan berfungsi sebagai instrumen untuk memastikan bahwa putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap dapat dilaksanakan secara nyata. Tanpa adanya jaminan sumber pembayaran, kepastian hukum yang dijanjikan oleh putusan PHI berpotensi menjadi semu karena sangat bergantung pada kondisi keuangan dan itikad baik pengusaha.

Dari sudut pandang teori perlindungan hukum, mekanisme penjaminan pelaksanaan putusan merupakan bentuk perlindungan hukum preventif bagi pekerja sebagai pihak yang berada dalam posisi lemah. Dengan adanya dana jaminan yang disiapkan sejak awal atau pada tahap tertentu dalam proses persidangan, risiko pekerja tidak memperoleh haknya akibat ketiadaan atau pengalihan aset perusahaan dapat diminimalkan. Mekanisme ini mencerminkan kewajiban negara untuk menghadirkan instrumen hukum yang mampu melindungi hak-hak pekerja secara efektif, bukan hanya secara normatif.

Selanjutnya, dalam perspektif teori keadilan substantif, mekanisme penjaminan putusan berfungsi untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Kewajiban penempatan dana jaminan tidak dimaksudkan untuk memberatkan pengusaha secara tidak proporsional, melainkan untuk menjamin bahwa hak pekerja yang telah diakui oleh putusan pengadilan dapat direalisasikan. Dengan demikian, keadilan yang terwujud bukan sekadar keadilan prosedural, tetapi keadilan yang memberikan hasil nyata bagi pihak yang berhak.

Dalam kerangka teori efektivitas hukum, mekanisme penjaminan pelaksanaan putusan juga berkontribusi terhadap peningkatan daya kerja hukum. Keberadaan dana jaminan mengurangi ketergantungan pada proses sita dan eksekusi yang kompleks serta berlarut-larut. Dengan tersedianya sumber pembayaran yang pasti, pelaksanaan putusan dapat dilakukan secara lebih cepat dan efisien, sehingga hukum dapat berfungsi secara optimal sebagai instrumen penyelesaian sengketa hubungan industrial.

Dengan demikian, penerapan mekanisme penjaminan pelaksanaan putusan merupakan solusi normatif dan praktis yang mengintegrasikan prinsip kepastian

hukum, perlindungan hukum, keadilan substantif, dan efektivitas hukum. Mekanisme ini berpotensi menjadi instrumen penting dalam memperkuat pelaksanaan eksekusi putusan PHI dan menjamin pemenuhan hak pekerja secara nyata dalam hubungan industrial.

6. Peningkatan Akses Bantuan Hukum bagi Pekerja

Peningkatan akses bantuan hukum bagi pekerja dapat dianalisis melalui teori akses terhadap keadilan (*access to justice*) dan teori keadilan substantif, yang menekankan bahwa keberfungsian sistem peradilan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan norma hukum, tetapi juga oleh kemampuan para pencari keadilan untuk mengakses dan memanfaatkan mekanisme hukum tersebut. Dalam pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), pekerja kerap menghadapi keterbatasan ekonomi, pengetahuan hukum, dan daya tawar, sehingga tidak mampu mengawal proses eksekusi secara optimal tanpa pendampingan hukum yang memadai.

Dari perspektif keadilan substantif, bantuan hukum berfungsi sebagai instrumen korektif terhadap ketimpangan struktural antara pekerja dan pengusaha. Pendampingan hukum yang berkelanjutan memungkinkan pekerja untuk memahami dan memperjuangkan hak-haknya hingga tahap pelaksanaan putusan, sehingga keadilan yang diperoleh tidak berhenti pada kemenangan prosedural semata, melainkan terwujud dalam pemenuhan hak secara nyata. Selanjutnya, dalam perspektif teori efektivitas hukum, peningkatan akses bantuan hukum berkontribusi langsung terhadap peningkatan daya kerja hukum. Hukum hanya dapat berjalan efektif apabila para pihak memiliki kemampuan untuk menggunakan instrumen hukum yang tersedia. Melalui bantuan hukum, pekerja dapat secara aktif mengajukan permohonan eksekusi, memanfaatkan upaya hukum tambahan, serta menghadapi hambatan hukum dan non-hukum yang muncul dalam proses eksekusi. Dengan demikian, bantuan hukum tidak hanya berfungsi sebagai sarana pembelaan, tetapi juga sebagai instrumen pemberdayaan pekerja dalam menghadapi kompleksitas proses hukum hubungan industrial.

Upaya hukum dan solusi yang diuraikan di atas pada dasarnya bertujuan untuk menjembatani kesenjangan antara kepastian hukum, keadilan substantif, dan efektivitas hukum dalam pelaksanaan eksekusi putusan PHI. Reformasi normatif diperlukan untuk memperkuat kepastian hukum, penguatan institusional untuk meningkatkan efektivitas hukum, dan solusi praktis untuk menjamin terwujudnya keadilan substantif bagi pekerja sebagai pihak yang lemah dalam hubungan industrial.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di Kalimantan Timur masih menghadapi berbagai hambatan struktural, normatif, dan praktis. Hambatan tersebut terutama disebabkan oleh ketiadaan pengaturan khusus mengenai mekanisme eksekusi putusan PHI dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, sehingga pelaksanaannya sepenuhnya bergantung pada hukum acara perdata umum yang bersifat formalistik dan tidak sepenuhnya sesuai dengan karakteristik sengketa hubungan industrial. Akibatnya, banyak putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap tidak dapat dilaksanakan secara efektif, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja sebagai pihak yang memenangkan perkara.

Dari perspektif teori kepastian hukum, kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kepastian normatif dan kepastian faktual, di mana putusan pengadilan tidak selalu berujung pada pemenuhan hak secara nyata. Dari sudut pandang keadilan substantif, kegagalan eksekusi putusan PHI memperkuat ketimpangan struktural antara pekerja dan pengusaha, karena beban untuk mengawal pelaksanaan putusan sepenuhnya dibebankan kepada pekerja yang berada dalam posisi lemah. Sementara itu, dari perspektif efektivitas hukum, lemahnya daya paksa putusan dan keterbatasan peran pengadilan dalam tahap eksekusi mencerminkan belum optimalnya keberfungsian sistem hukum hubungan industrial.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, penelitian ini menegaskan pentingnya upaya hukum dan solusi yang bersifat integratif, meliputi pengajuan sita jaminan sejak tahap pemeriksaan perkara, pemanfaatan upaya hukum yang bersifat memaksa, penguatan peran aktif pengadilan dalam tahap eksekusi, sinergi antara pengadilan dan instansi ketenagakerjaan, penerapan mekanisme penjaminan pelaksanaan putusan, serta peningkatan akses bantuan hukum bagi pekerja. Upaya-upaya tersebut pada hakikatnya bertujuan untuk menjembatani kesenjangan antara kepastian hukum, keadilan substantif, dan efektivitas hukum, sehingga putusan PHI tidak hanya berhenti pada tataran formal, tetapi benar-benar memberikan perlindungan hukum yang nyata dan berkeadilan bagi pekerja dalam hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 2006;
Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014;
Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016;
Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2015;

Gustav Radbruch, "Legal Philosophy," dalam *The Legal Philosophies of Lask, Radbruch, and Dabin*, Harvard University Press, 1950;
John Rawls, *A Theory of Justice*, Harvard University Press, Cambridge, 1971;
Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008
Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.