

Efektivitas Eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pasca Undang-Undang Cipta Kerja

Effectiveness of Executing Industrial Relations Court Decisions After the Job Creation Law

Anton Catur Sulistiyo¹✉, Endah Pujiastuti²,
Muhammad Junaidi³, Putri Haliza Yuniar⁴

¹ Magister Hukum, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia

² Magister Hukum, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia

³ Magister Hukum, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia

⁴ Magister Hukum, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia

✉ augt08@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effectiveness of law enforcement in executing Industrial Relations Court decisions at the Semarang District Court following the enactment of Law Number 6 of 2023 and to formulate implementable legal solutions to ensure legal certainty and substantive justice for workers. The urgency of this research arises from the stagnation of Industrial Relations Court decision enforcement, which often leaves workers' legal victories at a merely formal level without actual recovery of their rights, thereby creating a gap between final court decisions and the realization of legal protection. This research employs a socio-legal method with a descriptive-analytical approach through in-depth interviews, library research, and thematic-interpretive analysis. The findings show that the strengthening of criminal sanctions following Law Number 6 of 2023 has increased the coercive force of employer compliance; however, execution remains constrained by the rigidity of general civil procedural law, limited asset tracing mechanisms, weak legal compliance, and the absence of a worker recovery guarantee mechanism. This study concludes that the effectiveness of executing Industrial Relations Court decisions is determined by the integration of normative coercive force, institutional capacity, and economic recovery mechanisms. The novelty of this study lies in positioning the execution of Industrial Relations Court decisions as a neglected enforcement stage in labor law, such that the effectiveness of law enforcement is measured not merely by the existence of final and binding judgments, but by the actual realization of workers' post-judgment rights.

Keywords: Execution; Industrial Relations Court; Job Creation Law; Legal Certainty; Severance Pay Guarantee Fund

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis efektivitas penegakan hukum terhadap eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Semarang pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta merumuskan solusi yuridis yang implementatif guna menjamin kepastian hukum dan keadilan substantif bagi pekerja. Urgensi penelitian ini berangkat dari stagnasi eksekusi putusan PHI yang menyebabkan kemenangan pekerja sering berhenti pada tingkat formal tanpa diikuti pemulihan hak secara nyata, sehingga menimbulkan kesenjangan antara putusan yang inkraht dan realisasi perlindungan hukum. Penelitian ini menggunakan metode

yuridis sosiologis (*socio-legal research*) dengan pendekatan deskriptif-analitis melalui wawancara mendalam, studi kepustakaan, dan analisis tematik-interpretatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penguatan sanksi pidana pasca Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 meningkatkan daya paksa kepatuhan pengusaha, tetapi efektivitas eksekusi tetap dibatasi oleh rigiditas hukum acara perdata, keterbatasan penelusuran aset, lemahnya kepatuhan hukum, dan ketiadaan mekanisme jaminan pemulihan hak pekerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa efektivitas eksekusi putusan PHI ditentukan oleh keterpaduan antara daya paksa normatif, kapasitas institusional, dan mekanisme pemulihan ekonomi. Kebaruan penelitian ini terletak pada penempatan eksekusi putusan PHI sebagai *neglected enforcement stage* dalam hukum ketenagakerjaan, sehingga efektivitas penegakan hukum tidak diukur dari putusan yang berkekuatan hukum tetap semata, melainkan dari tingkat realisasi hak pekerja pasca putusan.

Kata kunci: Dana Penjaminan Pesangon; Eksekusi; Kepastian Hukum; Pengadilan Hubungan Industrial; Undang-Undang Cipta Kerja.

1. PENDAHULUAN

Relasi antara pengusaha dan pekerja membentuk inti dari praktik ketenagakerjaan yang secara langsung memengaruhi stabilitas sosial dan ekonomi.¹ Dalam konteks tersebut, konstitusi Indonesia menempatkan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagai hak fundamental warga negara, sehingga negara memiliki kewajiban konstitusional untuk menghadirkan perlindungan hukum yang efektif bagi pekerja, terutama ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dalam praktik hubungan industrial, ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha masih menjadi persoalan struktural, yang menjadikan efektivitas regulasi dan penegakan hukum sebagai instrumen utama dalam menjamin keadilan substantif. PHK yang timbul akibat dinamika ekonomi idealnya ditempatkan sebagai upaya terakhir (*ultimum remedium*) setelah seluruh mekanisme penyelesaian perselisihan ditempuh. Namun, realitas menunjukkan bahwa PHK kerap dilakukan tanpa diikuti pemenuhan hak normatif pekerja secara optimal, khususnya pembayaran pesangon. Kondisi ini menyebabkan persoalan ketenagakerjaan tidak berhenti pada pemutusan hubungan kerja, melainkan berlanjut pada ketidakpastian pemenuhan hak pekerja setelah adanya putusan pengadilan.²

Sebagai respons terhadap kebutuhan kepastian hukum, negara menetapkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Regulasi ini secara normatif dirancang untuk mempertegas hak pekerja pasca-PHK sekaligus menjaga stabilitas iklim investasi.³ Meskipun demikian, keberlakuan norma baru tidak serta-merta menjamin terpenuhinya hak pekerja, karena pada tahap implementasi masih ditemukan

¹ Dio Nudia Fallah et al., "Tantangan Dan Strategi Penerapan Hubungan Industrial Dalam Meningkatkan Daya Saing Industri Manufaktur," *AGILITY: Jurnal Lentera Manajemen Sumberdaya Manusia* 3, no. 2 (2025), <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v3i02.791>.

² Lauren Tanera and Ariawan Gunadi, "Implikasi Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Hak Pekerja Pasca UU Cipta Kerja," *Legal Standing : Jurnal Ilmu Hukum* 9, no. 4 (2025), <https://doi.org/10.24269/lis.v9i4.11838>.

³ Sitti Mutmainnah Syam et al., "Analisis Dampak Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Kesejahteraan Buruh Di Indonesia," *Jurnal Hukum Lex Generalis* 6, no. 5 (2025): 1–21, <https://doi.org/10.56370/jhl.v6i5.1032>.

praktik penghindaran kewajiban oleh pengusaha dengan menggunakan berbagai alasan administratif maupun finansial.⁴

Permasalahan menjadi semakin kompleks ketika sengketa PHK telah diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Putusan yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) secara yuridis bersifat mengikat dan wajib dilaksanakan. Namun dalam praktik, tidak sedikit putusan PHI yang berhenti sebagai dokumen hukum tanpa realisasi, karena tidak dapat dieksekusi secara efektif. Akibatnya, pekerja yang secara hukum dinyatakan menang justru tidak memperoleh pemulihan hak secara nyata.⁵

Kajian akademik dalam lima tahun terakhir menunjukkan bahwa penelitian mengenai perselisihan hubungan industrial masih didominasi oleh dua arus utama. Arus pertama menempatkan sengketa hubungan industrial dalam kerangka perlindungan normatif pekerja, dengan fokus pada legalitas pemutusan hubungan kerja, hak pesangon, dan perlindungan pasca-PHK. Arus kedua menitikberatkan pada aspek prosedural penyelesaian sengketa, khususnya pada tahap pengajuan gugatan, pembuktian, dan putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Kedua arus tersebut memperlihatkan kecenderungan yang sama, yaitu memosisikan putusan sebagai titik akhir analisis, sehingga efektivitas eksekusi sebagai tahap akhir penegakan hukum (*law enforcement stage*) belum ditempatkan sebagai locus kajian yang berdiri sendiri.

Seruni (2022) membahas kepastian hukum eksekusi putusan PHI dalam konteks perwakilan diplomatik asing dan menempatkan problem eksekusi dalam kerangka konflik yurisdiksi dan kekebalan diplomatik. Kajian ini penting untuk menjelaskan batas keberlakuan putusan PHI terhadap subjek hukum yang memiliki imunitas, tetapi tidak menjelaskan problem eksekusi pada relasi industrial domestik yang justru mendominasi praktik sengketa ketenagakerjaan.⁶ Gunawan (2023) memfokuskan kajian pada perlindungan hak buruh pasca PHK melalui pendekatan sosiologis, namun berhenti pada dampak sosial-ekonomi PHK dan belum menelaah bagaimana hak yang telah diputuskan pengadilan benar-benar dipulihkan melalui mekanisme eksekusi.⁷ Sementara itu, Tarsidi (2025) menelaah rekonstruksi regulasi pengajuan gugatan sengketa ketenagakerjaan dan berkontribusi pada pembenahan tahap awal

⁴ Husain Mulki Hilala, Weny Almoravid Dunga, and Julius T. Mandjo, "Bentuk Tanggung Jawab Perusahaan Serta Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Kasus Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja PT. Tri Jaya Tangguh Kec. Boliyohuto," *Jurnal Relasi Publik* 2, no. 2 (2024): 48–56, <https://doi.org/10.59581/jrp-widyakarya.v2i2.3094>.

⁵ Athari Farhani, I Gede Sandy Satria, and Mouly Raul Ghozali, "Tinjauan Yuridis Terhadap Eksekusi Putusan Mahkamah Agung Di Bidang Perselisihan Hubungan Industrial," *Buletin Adalah* 6, no. 1 (2022): 57–75, <https://doi.org/10.15408/adalah.v6i1.26571>.

⁶ Retna Seruni, "Kepastian Hukum Eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Terhadap Perwakilan Diplomatik Di Indonesia," *Dharmasisya: Jurnal Program Magister Hukum FHUI* 1, no. 32 (2022), <https://scholarhub.ui.ac.id/dharmasisya/vol1/iss4/32>.

⁷ Ibul Gunawan, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Cilacap" (Universitas Islam Sultan Agung, 2023), https://repository.unissula.ac.id/33262/2/20302100166_fullpdf.pdf.

litigasi, tetapi belum menjangkau persoalan pasca-putusan, khususnya ketika amar yang telah inkracht tidak memiliki daya paksa yang efektif untuk direalisasikan.⁸

Ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa studi hubungan industrial masih berpusat pada tahap *norm formation* dan *dispute adjudication*, sedangkan tahap *law enforcement* setelah putusan memperoleh kekuatan hukum tetap masih cenderung diperlakukan sebagai isu teknis-prosedural, bukan sebagai problem inti penegakan hukum. Padahal, justru pada tahap eksekusi letak kesenjangan paling nyata antara kemenangan normatif pekerja dan pemulihan hak secara substantif. Dengan demikian, research gap penelitian ini terletak pada belum adanya pemetaan analitis mengenai eksekusi putusan PHI sebagai tahapan penegakan hukum yang otonom, khususnya pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mengubah lanskap penegakan melalui penguatan instrumen pidana.

Kebaharuan penelitian ini terletak pada reposisi eksekusi putusan PHI bukan sekadar tahap administratif pasca-putusan, melainkan sebagai variabel sentral dalam menilai efektivitas penegakan hukum hubungan industrial. Artikel ini secara eksplisit menempatkan eksekusi sebagai *law enforcement stage* yang selama ini terabaikan (*neglected enforcement stage*), lalu menganalisisnya melalui tiga variabel utama, yaitu efektivitas daya paksa putusan, hambatan struktural eksekusi, dan pergeseran paradigma dari eksekusi perdata formal menuju model pemaksaan yang lebih koersif pasca Undang-Undang Cipta Kerja. Dengan kerangka ini, penelitian tidak hanya mengisi kekosongan studi terdahulu, tetapi juga membangun klaim kebaruan yang menempatkan efektivitas eksekusi sebagai ukuran utama kepastian hukum dan keadilan substantif dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Urgensi penelitian ini diperkuat oleh praktik di Pengadilan Negeri Semarang sebagai salah satu pusat kegiatan industri di Jawa Tengah. Dalam pelaksanaan eksekusi, sering ditemukan upaya pengusaha mengalihkan aset atau membubarkan badan usaha untuk menghindari kewajiban pembayaran pesangon, sementara aparat pengadilan menghadapi keterbatasan instrumen hukum dan kewenangan eksekutorial. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan mengenai bagaimana penegakan hukum terhadap eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta kendala dan solusi yuridis yang diperlukan guna menjamin efektivitas eksekusi putusan. Penelitian ini bertujuan menganalisis problematika penegakan hukum eksekusi putusan PHI, mengidentifikasi hambatan struktural dan kultural, serta merumuskan solusi yuridis demi mewujudkan kepastian hukum dan keadilan substantif bagi pekerja.

⁸ Tarsidi Tarsidi, "Rekonstruksi Regulasi Pengajuan Gugatan Sengketa Ketenagakerjaan Pada Pengadilan Hubungan Industrial Berbasis Nilai Keadilan" (Universitas Islam Sultan Agung, 2025), <https://repository.unissula.ac.id/id/eprint/40318>.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode yuridis sosiologis (*socio-legal research*) dengan spesifikasi deskriptif-analitis. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis bekerjanya hukum dalam praktik (*law in action*), khususnya efektivitas penegakan hukum terhadap eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di Pengadilan Negeri Semarang pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada kebutuhan untuk tidak hanya menelaah norma hukum yang mengatur eksekusi putusan PHI (*das sollen*), tetapi juga menguji implementasinya dalam praktik peradilan (*das sein*), sehingga dapat diidentifikasi kesenjangan antara desain normatif dan efektivitas penegakan hukumnya.⁹

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan informan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan relevansi pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dalam pelaksanaan eksekusi putusan PHI. Informan penelitian berjumlah 6 (enam) orang yang terdiri atas 2 (dua) hakim Pengadilan Negeri Semarang yang menangani perkara hubungan industrial, 1 (satu) panitera, 1 (satu) juru sita, 1 (satu) pekerja/pemohon eksekusi, dan 1 (satu) perwakilan pengusaha/termohon eksekusi. Komposisi ini dipilih untuk memperoleh perspektif yang seimbang antara aparat penegak hukum dan para pihak yang terlibat langsung dalam proses eksekusi. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan (*library research*) terhadap bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan dokumen resmi; bahan hukum sekunder berupa buku, artikel jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu; serta bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan dokumen penunjang lainnya. Validitas data dilakukan melalui triangulasi sumber dan triangulasi metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan keterangan antar informan, sedangkan triangulasi metode dilakukan dengan menguji konsistensi data hasil wawancara terhadap dokumen normatif, putusan pengadilan, dan literatur akademik.¹⁰

Seluruh data dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan kerangka analisis tematik-interpretatif (*thematic interpretive analysis*). Analisis dilakukan melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, kategorisasi tematik, dan interpretasi hukum. Pada tahap reduksi, data diseleksi berdasarkan relevansinya dengan fokus penelitian. Pada tahap kategorisasi, data dikelompokkan ke dalam tema utama, yaitu efektivitas eksekusi, hambatan struktural, dan model solusi yuridis. Selanjutnya, pada tahap interpretasi, data dianalisis secara *socio-legal* dengan menautkan temuan empiris terhadap norma hukum, teori penegakan hukum, dan konsep kepastian hukum guna menghasilkan kesimpulan yang preskriptif dan argumentatif.

⁹ Chairul Bariah, *Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2020).

¹⁰ Muhammad Sobur, Gunawan Gunawan, and Rizkita Kurnia Sari, "Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Atas Penggunaan Tanahnya Untuk Proyek Jalan Tol Demi Kepentingan Umum," *Jurnal Hukum Legalita* 7, no. 11 (2025): 119–31, <https://doi.org/10.47637/legalita.v7i1.1785>.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Penegakan Hukum terhadap Eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Penegakan hukum terhadap eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di Pengadilan Negeri Semarang pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memperlihatkan adanya ketidakseimbangan antara aspek prosedural dan aspek materiil.¹¹ Pada tataran prosedural, mekanisme eksekusi tidak mengalami perubahan yang berarti. Pelaksanaan eksekusi tetap tunduk pada hukum acara perdata umum yang bersifat formalistis dan berjenjang, karena belum terdapat pengaturan khusus mengenai hukum acara eksekusi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kondisi ini menunjukkan adanya kekosongan norma yang berdampak pada lambannya pelaksanaan eksekusi serta berkurangnya daya guna putusan PHI sebagai instrumen perlindungan pekerja.

Sebaliknya, perubahan signifikan terjadi pada dimensi hukum materiil. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memperkuat sanksi terhadap pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban pembayaran hak normatif pekerja pasca pemutusan hubungan kerja. Penguatan sanksi pidana tersebut mencerminkan perubahan pendekatan penegakan hukum ketenagakerjaan, dari ketergantungan pada mekanisme perdata menuju penggunaan instrumen hukum publik sebagai alat pemaksa kepatuhan. Dalam praktik, pendekatan ini dimaksudkan untuk menutup kelemahan eksekusi perdata yang selama ini kerap gagal menjamin realisasi hak pekerja.¹²

Dari perspektif empiris, penguatan sanksi pidana menunjukkan dampak positif terhadap pelaksanaan eksekusi putusan PHI di Pengadilan Negeri Semarang. Aparat pengadilan menyatakan bahwa ancaman pidana kurungan dan denda mendorong pengusaha untuk memenuhi kewajibannya, baik melalui pembayaran langsung maupun skema pembayaran bertahap. Sanksi pidana berfungsi sebagai *deterrent effect* yang efektif dalam memecah kebuntuan eksekusi yang sebelumnya sering terhenti pada tahap teguran (*aanmaning*).

Penggunaan instrumen pidana dalam sengketa hubungan industrial menandai pergeseran paradigma penegakan hukum. Dalam konteks ini, hukum pidana tidak lagi diposisikan semata sebagai upaya terakhir, melainkan sebagai alat tekanan yang bersifat strategis untuk memastikan pelaksanaan kewajiban finansial pengusaha. Pendekatan tersebut dipandang sebagai respons pragmatis negara terhadap rendahnya efektivitas mekanisme eksekusi perdata, terutama dalam

¹¹ Khairani Khairani and Aldi Harbi, "Sulitnya Melaksanakan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor: 178 K/Pdt.Sus-Phi/2015)," *Unes Law Review* 5, no. 4 (2023), <https://doi.org/10.31933/unesrev.v5i4.574>.

¹² Sugeng Santoso, "Perubahan Ketentuan Pidana Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang," *Jatiswara* 39, no. 2 (2024): 160–173, <https://doi.org/10.29303/jtsw.v39i2.725>.

situasi di mana pengusaha tidak memiliki itikad baik dan secara aktif menghindari kewajiban hukum.¹³

Bagi pekerja, perubahan ini memperkuat jaminan perlindungan hukum secara substantif. Hak normatif pekerja tidak lagi berhenti pada pengakuan formal melalui putusan pengadilan, tetapi memperoleh peluang realisasi yang lebih nyata. Di Pengadilan Negeri Semarang, efektivitas pendekatan ini terlihat pada perkara-perkara di mana pengusaha secara ekonomi masih memiliki kemampuan membayar, namun sebelumnya menunda pelaksanaan putusan. Ancaman pemidanaan terbukti mampu mengubah perilaku kepatuhan tersebut.¹⁴ Meskipun demikian, efektivitas penegakan hukum eksekusi putusan PHI masih menghadapi keterbatasan struktural. Fokus utama sengketa eksekusi tetap berkaitan dengan pembayaran uang pesangon, yang dalam sejumlah perkara berhadapan dengan kondisi perusahaan yang telah pailit atau insolven. Dalam situasi tersebut, ketiadaan aset yang dapat dieksekusi menyebabkan sanksi pidana kehilangan daya dorongnya. Hal ini menunjukkan bahwa penguatan sanksi saja tidak cukup tanpa dukungan mekanisme penelusuran dan pengamanan aset yang efektif.

Dari sudut pandang kepastian hukum, penegakan hukum eksekusi PHI pasca Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menunjukkan kemajuan yang bersifat parsial. Kepastian hukum mulai bergeser dari sekadar kepastian norma dan putusan hakim menuju kepastian realisasi hak ekonomi pekerja. Namun, wawancara dengan juru sita mengungkapkan bahwa kendala teknis seperti ketidakjelasan kepemilikan aset, penguasaan aset oleh pihak ketiga, serta keterbatasan kewenangan pengadilan dalam penelusuran aset masih menjadi hambatan utama.¹⁵ Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penegakan hukum terhadap eksekusi putusan PHI di Pengadilan Negeri Semarang pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengalami penguatan pada aspek materiil melalui sanksi pidana yang lebih koersif dan efektif. Akan tetapi, penguatan tersebut belum diimbangi oleh pembaruan hukum acara eksekusi yang bersifat khusus dan adaptif. Harmonisasi antara hukum materiil yang progresif dan reformasi hukum formil menjadi prasyarat penting agar eksekusi putusan PHI dapat berjalan efektif, berkelanjutan, dan benar-benar memberikan perlindungan hukum yang nyata bagi pekerja.¹⁶

Jika dianalisis lebih dalam, efektivitas penegakan hukum terhadap eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 juga perlu dilihat melalui pendekatan fungsi putusan pengadilan itu sendiri dalam sistem hukum.

¹³ Mario Mario, Mompang L Panggabean, and Binoto Nadapdap, "Politik Hukum Pidana Dan Proses Penegakan Hukum Pidana Terhadap Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan," *Jurnal Hukum To-Ra* 7, no. 2 (2021): 192–204, <https://doi.org/10.33541/JtVol5Iss2pp102>.

¹⁴ Anjas Mokoginta, Tommy F. Sumakul, and Stefan Obadja Voges, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Lex Crimen* 11, no. 5 (2022), <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/lexcrimen/article/view/42671/37632>.

¹⁵ Jeniffer Angelia Ong, Febri Jaya, and Ampuan Situmeang, "Konsekuensi Hukum Kelalaian Pembayaran Pesangon Oleh Pengusaha Pasca Pengesahan UU Cipta Kerja," *HUKMY: Jurnal Hukum* 5, no. 2 (2025), <https://doi.org/10.35316/hukmy.2025.v5i2.999-1015>.

¹⁶ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar* (Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, 2019).

Putusan pengadilan pada dasarnya tidak hanya berfungsi sebagai instrumen penyelesaian sengketa, tetapi juga sebagai alat rekayasa sosial (*law as a tool of social engineering*) yang bertujuan mengarahkan perilaku para pihak agar selaras dengan norma hukum. Dalam konteks ini, kegagalan eksekusi putusan PHI menunjukkan bahwa fungsi rekayasa sosial dari putusan pengadilan belum berjalan secara optimal, karena tidak mampu menginternalisasi kewajiban hukum ke dalam perilaku nyata pengusaha.

Dalam kerangka penegakan hukum yang lebih komprehensif, problematika eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial tidak hanya dapat dilihat sebagai persoalan teknis prosedural semata, melainkan juga sebagai refleksi dari ketidakseimbangan struktur kekuasaan dalam hubungan industrial. Dalam perspektif teori penegakan hukum, efektivitas hukum tidak hanya ditentukan oleh norma dan sanksi, tetapi juga oleh faktor struktur (aparatur penegak hukum), substansi (peraturan), dan kultur hukum masyarakat. Dalam konteks ini, meskipun Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah memperkuat substansi melalui ancaman pidana, faktor struktur dan kultur hukum belum sepenuhnya mendukung efektivitas pelaksanaan eksekusi.

Secara struktural, keterbatasan kewenangan pengadilan dalam melakukan penelusuran aset menunjukkan adanya fragmentasi kewenangan antar lembaga negara. Pengadilan sebagai lembaga yudisial tidak memiliki akses langsung terhadap data keuangan, perbankan, maupun perpajakan yang dimiliki oleh instansi lain. Akibatnya, proses eksekusi sering kali bergantung pada informasi yang disampaikan oleh pemohon eksekusi, yang dalam praktiknya tidak selalu akurat atau lengkap. Hal ini menciptakan ketergantungan yang tidak proporsional terhadap pihak pekerja, yang secara ekonomi dan informasi berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha. Selain itu, secara kelembagaan, tidak adanya unit khusus atau mekanisme terpadu dalam penanganan eksekusi perkara hubungan industrial menyebabkan proses eksekusi berjalan secara konvensional dan tidak adaptif terhadap karakteristik sengketa ketenagakerjaan. Sengketa hubungan industrial memiliki kekhususan karena menyangkut hak ekonomi pekerja yang bersifat mendesak dan berkaitan langsung dengan keberlangsungan hidup. Namun demikian, perlakuan terhadap eksekusi putusan PHI masih disamakan dengan eksekusi perkara perdata biasa, yang pada dasarnya tidak mempertimbangkan dimensi urgensi tersebut.

Dari perspektif kultur hukum, rendahnya tingkat kepatuhan pengusaha terhadap putusan pengadilan juga menjadi faktor determinan dalam kegagalan eksekusi. Kepatuhan hukum tidak semata-mata dipengaruhi oleh ancaman sanksi, tetapi juga oleh kesadaran hukum dan legitimasi sistem peradilan. Dalam praktik di Pengadilan Negeri Semarang, ditemukan bahwa sebagian pengusaha masih memandang putusan pengadilan sebagai beban administratif yang dapat dinegosiasikan atau bahkan dihindari, bukan sebagai kewajiban hukum yang harus dilaksanakan secara mutlak. Pola pikir ini menunjukkan bahwa internalisasi nilai kepatuhan hukum dalam sektor industri belum sepenuhnya terbentuk. Lebih lanjut, jika dianalisis dari sudut pandang teori kepastian hukum, kondisi ini mencerminkan adanya disparitas antara kepastian normatif dan kepastian empiris. Kepastian normatif telah terpenuhi melalui adanya putusan pengadilan yang

berkekuatan hukum tetap, namun kepastian empiris belum terwujud karena putusan tersebut tidak dapat direalisasikan secara efektif. Dengan demikian, kepastian hukum dalam konteks eksekusi putusan PHI masih bersifat semu (*illusory legal certainty*), karena tidak diikuti dengan jaminan implementasi yang nyata.

Dalam konteks ini, keberadaan sanksi pidana dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dapat dipahami sebagai bentuk intervensi negara untuk mengatasi kegagalan mekanisme perdata. Namun, penggunaan instrumen pidana sebagai alat pemaksa kepatuhan juga menimbulkan implikasi konseptual yang perlu dianalisis secara kritis. Dalam teori hukum pidana, kriminalisasi seharusnya ditempatkan sebagai ultimum remedium, yaitu upaya terakhir setelah mekanisme hukum lain tidak efektif. Akan tetapi, dalam praktik penegakan hukum ketenagakerjaan, instrumen pidana justru mulai bergeser menjadi primum remedium dalam konteks eksekusi putusan. Pergeseran ini menunjukkan adanya perubahan orientasi kebijakan hukum (*legal policy*) dari pendekatan privat menuju pendekatan publik. Negara tidak lagi hanya berperan sebagai fasilitator penyelesaian sengketa, tetapi juga sebagai aktor yang aktif memaksa pelaksanaan kewajiban melalui ancaman pidana. Meskipun pendekatan ini efektif dalam jangka pendek, terdapat risiko bahwa penggunaan hukum pidana secara berlebihan dapat menimbulkan overcriminalization dan mengaburkan batas antara sengketa perdata dan tindak pidana.

Selain itu, efektivitas sanksi pidana juga sangat bergantung pada kemampuan aparat penegak hukum dalam menegakkan norma tersebut secara konsisten. Jika penegakan sanksi pidana tidak dilakukan secara tegas dan berkelanjutan, maka efek gentar yang diharapkan tidak akan tercapai. Dalam beberapa kasus, ancaman pidana hanya berfungsi sebagai tekanan awal, namun tidak diikuti dengan proses penegakan hukum yang konkret, sehingga pengusaha tetap memiliki ruang untuk menghindari kewajiban.

Dalam dimensi lain, permasalahan eksekusi putusan PHI juga berkaitan erat dengan konsep keadilan distributif. Putusan pengadilan yang tidak dapat dieksekusi pada dasarnya menciptakan ketidakadilan baru bagi pekerja, karena hak yang telah diakui secara hukum tidak dapat dinikmati secara nyata. Kondisi ini tidak hanya merugikan pekerja secara ekonomi, tetapi juga berpotensi menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga peradilan. Jika dianalisis lebih lanjut, kegagalan eksekusi juga menunjukkan adanya ketidakharmonisan antara tujuan hukum dan realitas implementasi. Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pihak yang lemah, yaitu pekerja. Namun, dalam praktik eksekusi, mekanisme yang ada justru belum mampu mengakomodasi kebutuhan perlindungan tersebut secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa desain sistem hukum yang ada belum sepenuhnya responsif terhadap karakteristik hubungan industrial.

Dalam konteks Pengadilan Negeri Semarang, kondisi ini diperparah oleh tingginya volume perkara hubungan industrial yang harus ditangani dengan sumber daya yang terbatas. Beban kerja aparat peradilan yang tinggi menyebabkan proses eksekusi tidak selalu menjadi prioritas utama, sehingga memperpanjang waktu penyelesaian perkara. Padahal, dalam sengketa

ketenagakerjaan, waktu merupakan faktor yang sangat krusial karena berkaitan langsung dengan keberlangsungan hidup pekerja.

Lebih jauh lagi, jika dilihat dari perspektif ekonomi hukum (*law and economics*), ketidakmampuan mengeksekusi putusan PHI secara efektif dapat menciptakan moral hazard bagi pengusaha. Pengusaha yang mengetahui bahwa risiko tidak melaksanakan putusan relatif rendah akan cenderung memilih untuk menunda atau menghindari kewajiban pembayaran. Dalam kondisi ini, hukum kehilangan fungsi preventifnya karena tidak mampu menciptakan insentif yang cukup kuat untuk mendorong kepatuhan. Sebaliknya, bagi pekerja, kondisi ini menciptakan disinsentif untuk menempuh jalur litigasi, karena kemenangan di pengadilan tidak menjamin pemulihan hak secara nyata. Hal ini berpotensi mendorong penyelesaian sengketa di luar jalur hukum formal, yang tidak selalu memberikan perlindungan yang memadai. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat melemahkan sistem peradilan sebagai sarana penyelesaian sengketa yang legitimate.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penegakan hukum terhadap eksekusi putusan PHI pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 masih menghadapi tantangan multidimensional yang meliputi aspek struktural, kultural, dan ekonomis. Penguatan sanksi pidana memang memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan tingkat kepatuhan, namun belum mampu menyelesaikan akar permasalahan secara menyeluruh. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih holistik dalam reformasi sistem eksekusi putusan PHI. Reformasi tersebut tidak hanya berfokus pada penguatan sanksi, tetapi juga mencakup penguatan kewenangan pengadilan, integrasi sistem informasi antar lembaga, serta peningkatan kesadaran hukum para pelaku hubungan industrial. Tanpa adanya reformasi yang komprehensif, eksekusi putusan PHI akan terus menghadapi kendala yang sama, dan tujuan untuk mewujudkan keadilan substantif bagi pekerja tidak akan tercapai secara optimal.

3.2 Kendala dan Solusi dalam Penegakan Hukum terhadap Eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Realitas penegakan hukum menunjukkan bahwa pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial masih menghadapi kendala serius yang bersifat tidak hanya yuridis, tetapi juga struktural dan fungsional dalam sistem peradilan itu sendiri. Dalam praktik, hambatan eksekusi tidak dapat lagi dipandang sebagai persoalan kasuistik yang insidental, melainkan telah berkembang menjadi fenomena sistemik yang berulang dan terstruktur.¹⁷ Kondisi ini mencerminkan adanya ketidakefektifan mekanisme eksekusi dalam mengoperasionalkan putusan pengadilan sebagai instrumen perlindungan hukum bagi pekerja. Putusan yang secara

¹⁷ Ahmad Fadillah, Rika Lestari, dan Syahrul Putra, "Pelaksanaan Eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri di Pekanbaru," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10, no. 23 (2024): 41–50, <https://doi.org/10.5281/zenodo.14560451>.

normatif telah memberikan kemenangan kepada pekerja pada akhirnya sering kali tidak mampu menghasilkan pemulihan hak ekonomi secara nyata, karena terhambat oleh prosedur eksekusi yang cenderung birokratis, berjenjang, serta tidak didukung oleh daya paksa yang memadai. Akibatnya, putusan pengadilan berpotensi tereduksi menjadi sekadar legitimasi formal tanpa diikuti realisasi substantif, sehingga tujuan penegakan hukum untuk menghadirkan keadilan bagi pekerja tidak tercapai secara optimal.

Pada Pengadilan Negeri Semarang, kendala teknis menjadi faktor dominan yang menyebabkan stagnasi eksekusi.¹⁸ Ketidakjelasan alamat perusahaan, perubahan status badan hukum, serta ketiadaan aset yang dapat disita menjadi alasan utama tidak terlaksananya eksekusi. Meskipun Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah diberlakukan, mekanisme penelusuran aset perusahaan dalam praktik masih dibebankan kepada pemohon eksekusi, yaitu pekerja, yang pada umumnya memiliki keterbatasan informasi dan sumber daya. Negara belum sepenuhnya mengambil peran aktif dalam proses pelacakan aset, sehingga efektivitas eksekusi sangat bergantung pada kemampuan individual pekerja.¹⁹

Dari perspektif pengusaha, hambatan eksekusi kerap diperkuat dengan penggunaan dalih administratif dan finansial. Putusan pengadilan yang bersifat deklaratif dan tidak merinci besaran nominal pembayaran sering dimaknai sebagai ruang interpretasi, sehingga memunculkan sengketa lanjutan terkait perhitungan hak pesangon.²⁰ Kondisi ini dimanfaatkan untuk mengajukan keberatan administratif atau permohonan penetapan tambahan, yang secara faktual berfungsi sebagai strategi penundaan eksekusi. Selain itu, terdapat perusahaan yang memang berada dalam kondisi keuangan tidak sehat, sehingga pemaksaan eksekusi secara langsung dinilai berpotensi menghentikan operasional usaha dan memicu pemutusan hubungan kerja lanjutan.²¹

Permasalahan status hubungan kerja juga turut memperumit proses eksekusi. Sengketa mengenai status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sering berlanjut hingga tahap pelaksanaan putusan, di mana pengusaha menolak memenuhi kewajiban pembayaran kompensasi penuh dengan alasan berakhirnya kontrak secara alamiah. Penolakan ini diperkuat oleh kalkulasi rasional pengusaha, di mana konsekuensi hukum dari ketidakpatuhan terhadap putusan pengadilan dipandang lebih ringan dibandingkan beban ekonomi pembayaran pesangon.

¹⁸ Windi Arista, "Pergantian Hak Pesangon Bagi Pekerja Yang Di Phk Berdasarkan Pasal 156 Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Hukum Tri Pantang* 8, no. 2 (2023), <https://doi.org/10.51517/jhttp.v8i2.180>.

¹⁹ Cecillia Ayu Triwulandari Suhartono, I Nyoman Putu Budiarta, dan Ni Made Puspasutari Ujianti, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Untuk Mendapatkan Upah Minimum Menurut Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Konstruksi Hukum* 5, no. 1 (2024): 8–15, <https://doi.org/10.22225/jkh.5.1.8609.8-15>.

²⁰ Martha Yosephine Purba, Ani Wijayati, dan Binoto Nadapdap, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Undang-Undang No.6 Tahun 2023," *Jurnal Kolaboratif Sains* 7, no. 4 (2024): 1513–1520, <https://doi.org/10.56338/jks.v7i4.4767>.

²¹ E. S. Lie, M. H. Soepeno, dan A. T. Koesumo, "Implikasi Hukum Pihak Yang Tidak Melaksanakan Putusan Pengadilan Dalam Perkara Perdata," *Lex Privatum* 11, no. 3 (2023): 1–11, <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/lexprivatum/article/view/46997>.

Selama risiko hukum tersebut tidak menimbulkan efek gentar, kepatuhan terhadap putusan cenderung diabaikan.²²

Hambatan eksekusi juga diperparah oleh praktik penghindaran kewajiban melalui pengelolaan aset di era digital. Secara faktual, terdapat pengusaha yang secara profil publik terlihat memiliki kemampuan finansial, namun secara hukum aset perusahaan telah diagunkan kepada pihak ketiga atau dialihkan kepemilikannya. Kondisi ini menjadikan aset perusahaan sulit dijangkau oleh juru sita, sehingga mekanisme sita eksekusi kehilangan efektivitasnya. Dalam situasi tersebut, putusan pengadilan kembali tereduksi menjadi kemenangan simbolik bagi pekerja. Selain hambatan substantif, kendala struktural berupa keterbatasan anggaran negara juga memengaruhi efektivitas eksekusi. Meskipun sistem peradilan mengedepankan asas peradilan sederhana, cepat, dan biaya ringan, pelaksanaan eksekusi riil tetap memerlukan dukungan biaya operasional, seperti pengamanan, transportasi, dan proses lelang. Keterbatasan anggaran dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) pengadilan menyebabkan sebagian biaya eksekusi secara tidak langsung dibebankan kepada pemohon, sehingga menimbulkan paradoks bagi pekerja yang secara ekonomi berada pada posisi rentan.

Berdasarkan tipologi tersebut, solusi penegakan hukum tidak dapat dirumuskan secara tunggal, melainkan harus disesuaikan dengan karakter kendala yang dihadapi serta tingkat implementabilitasnya dalam sistem hukum Indonesia. Untuk mengatasi kendala tersebut, diperlukan solusi yang melampaui pendekatan eksekusi konvensional. Dalam jangka pendek, Pengadilan Negeri Semarang dapat mengoptimalkan mekanisme mediasi pasca-putusan guna mendorong kesepakatan pembayaran bertahap tanpa mengurangi hak substantif pekerja. Selain itu, penerapan sita persamaan secara cepat terhadap aset yang teridentifikasi dapat menjadi langkah preventif agar aset tidak dialihkan sebelum proses eksekusi berjalan.²³ Secara fundamental, solusi jangka panjang menuntut pembaruan regulasi di tingkat undang-undang, khususnya pembentukan hukum acara eksekusi khusus di bidang hubungan industrial. Regulasi tersebut perlu memberikan kewenangan eksekusi otomatis terhadap aset likuid perusahaan, seperti pemblokiran rekening, segera setelah putusan berkekuatan hukum tetap.

Secara implementatif, pemblokiran rekening otomatis memiliki tingkat keberlakuan yang realistis apabila ditempatkan melalui mekanisme perintah pengadilan yang terintegrasi dengan otoritas perbankan dan Otoritas Jasa Keuangan. Model ini pada dasarnya tidak asing dalam sistem hukum Indonesia, karena pola serupa telah dikenal dalam rezim perpajakan, tindak pidana pencucian uang, dan kepailitan. Dengan demikian, tantangan utamanya bukan terletak pada ketiadaan dasar konseptual, melainkan pada kebutuhan harmonisasi kewenangan antar lembaga

²² Siska Yulia Chandra Eyato, Nur Mohamad Kasim, dan Sri Nanang Meiske Kamba, "Tinjauan Implikasi Hukum Terhadap Penagihan Hutang Melalui Media Sosial," *Politika Progresif: Jurnal Hukum, Politik Dan Humaniora* 1, no. 3 (2024): 152–165, <https://doi.org/10.62383/progres.v1i3.506>.

²³ Cici Fathona and Fauziah Lubis, "Analisis Strategi Hukum Dalam Mempercepat Pelaksanaan Eksekusi Putusan Hakim Perdata," *Judge: Jurnal Hukum* 05, no. 02 (2024): 48–54, <https://doi.org/10.54209/judge.v5i02.569>.

agar pengadilan memiliki akses terbatas dan sah untuk membekukan aset likuid debitur eksekusi. Dengan demikian, kepastian hukum tidak lagi berhenti pada pengakuan normatif dalam amar putusan, melainkan terwujud sebagai perlindungan nyata yang dapat dirasakan langsung oleh pekerja.

Jika ditelaah lebih mendalam, kendala dalam pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial tidak hanya berhenti pada aspek teknis yang bersifat kasuistik, tetapi juga berakar pada desain sistem hukum yang belum sepenuhnya mengakomodasi karakteristik sengketa ketenagakerjaan. Dalam hal ini, terdapat problem mendasar berupa ketidaksesuaian antara model eksekusi perdata umum dengan kebutuhan perlindungan hak pekerja yang bersifat mendesak dan berkaitan langsung dengan keberlangsungan hidup.

Salah satu kendala struktural yang belum banyak disoroti adalah tidak adanya mekanisme *early enforcement safeguard* atau pengamanan eksekusi sejak tahap sebelum putusan berkekuatan hukum tetap. Dalam praktik, seluruh upaya pemaksaan baru dapat dilakukan setelah putusan inkraht, sementara dalam rentang waktu tersebut pihak pengusaha memiliki ruang yang luas untuk melakukan pengalihan aset, restrukturisasi perusahaan, atau bahkan pembubaran badan usaha. Ketidadaan mekanisme pengamanan dini ini menyebabkan eksekusi sering kali kehilangan objeknya, sehingga putusan pengadilan tidak lagi memiliki daya guna secara praktis. Selain itu, terdapat kendala yang berkaitan dengan sifat hubungan hukum dalam perkara hubungan industrial yang sering kali melibatkan entitas badan hukum yang kompleks, seperti perusahaan induk, anak perusahaan, atau pihak ketiga yang terkait secara ekonomi. Dalam kondisi demikian, putusan pengadilan yang hanya mengikat satu entitas sering kali tidak efektif karena aset riil perusahaan berada pada entitas lain yang secara formal tidak menjadi pihak dalam perkara. Hal ini menunjukkan adanya celah dalam konstruksi tanggung jawab hukum perusahaan yang berdampak langsung pada efektivitas eksekusi.

Dalam perspektif ini, kendala eksekusi tidak hanya berkaitan dengan ketidadaan aset, tetapi juga dengan persoalan identifikasi subjek hukum yang bertanggung jawab. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih luas dalam menentukan pertanggungjawaban hukum, termasuk kemungkinan penerapan prinsip *piercing the corporate veil* dalam konteks hubungan industrial, guna mencegah penyalahgunaan badan hukum sebagai sarana menghindari kewajiban. Lebih lanjut, kendala lain yang bersifat sistemik adalah belum adanya standardisasi prosedur operasional dalam pelaksanaan eksekusi putusan PHI. Meskipun secara normatif tunduk pada hukum acara perdata, dalam praktik sering terjadi variasi dalam penerapan prosedur oleh aparat pengadilan, baik dalam hal waktu pelaksanaan, metode penelusuran aset, maupun koordinasi dengan instansi lain. Ketidakteraturan ini menimbulkan ketidakpastian hukum dan membuka ruang bagi praktik penundaan yang tidak proporsional.

Dari sisi lain, kendala juga muncul dalam bentuk keterbatasan kapasitas sumber daya manusia aparat peradilan, khususnya dalam menghadapi kompleksitas perkara yang melibatkan aspek finansial dan korporasi. Eksekusi putusan yang berkaitan dengan aset

perusahaan memerlukan kemampuan analisis keuangan dan pemahaman terhadap struktur bisnis yang tidak selalu dimiliki oleh aparat eksekusi. Hal ini menyebabkan proses eksekusi menjadi kurang optimal dan cenderung bersifat administratif tanpa strategi yang efektif. Dalam konteks tersebut, solusi yang diperlukan tidak hanya berupa perubahan regulasi, tetapi juga peningkatan kapasitas institusional melalui pelatihan khusus bagi aparat peradilan dalam bidang penelusuran aset (*asset tracing*) dan manajemen eksekusi. Tanpa peningkatan kapasitas ini, penguatan kewenangan sekalipun tidak akan menghasilkan efektivitas yang signifikan.

Selain kendala struktural, terdapat pula kendala yang bersifat normatif, yaitu belum adanya pengaturan yang tegas mengenai batas waktu pelaksanaan eksekusi. Dalam hukum acara perdata, tidak terdapat ketentuan yang secara eksplisit mengatur jangka waktu maksimal pelaksanaan eksekusi, sehingga proses tersebut dapat berlangsung dalam waktu yang tidak pasti. Ketidakpastian ini membuka peluang bagi pihak yang kalah untuk melakukan berbagai strategi penundaan yang pada akhirnya merugikan pihak pekerja. Oleh karena itu, salah satu solusi yang dapat dipertimbangkan adalah pengaturan batas waktu eksekusi secara limitatif dalam konteks perkara hubungan industrial, mengingat sifatnya yang mendesak. Penetapan batas waktu ini tidak hanya akan meningkatkan kepastian hukum, tetapi juga mendorong aparat penegak hukum untuk bertindak lebih cepat dan efektif.

Dalam dimensi lain, kendala juga muncul dari kurangnya integrasi antara sistem peradilan dengan sistem administrasi negara lainnya. Sebagai contoh, tidak adanya akses langsung pengadilan terhadap data perbankan atau data kepemilikan aset menyebabkan proses penelusuran aset menjadi lambat dan tidak efisien. Padahal, dalam era digital, integrasi sistem informasi antar lembaga seharusnya dapat menjadi solusi untuk mempercepat pelaksanaan eksekusi. Sejalan dengan itu, solusi yang dapat ditawarkan adalah pengembangan sistem eksekusi berbasis teknologi informasi yang terintegrasi dengan lembaga terkait, seperti perbankan, otoritas pajak, dan lembaga administrasi perusahaan. Dengan adanya sistem ini, pengadilan dapat secara langsung mengakses informasi yang diperlukan untuk melaksanakan eksekusi, tanpa harus bergantung pada inisiatif pihak pemohon.

Selanjutnya, perlu juga dianalisis kendala yang berkaitan dengan efektivitas mekanisme lelang dalam eksekusi. Dalam praktik, proses lelang sering kali menghadapi hambatan, baik karena kurangnya peminat maupun karena nilai aset yang tidak sesuai dengan harga pasar. Akibatnya, proses eksekusi menjadi berlarut-larut dan tidak memberikan hasil yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa mekanisme lelang sebagai instrumen eksekusi belum sepenuhnya efektif dalam konteks perkara hubungan industrial. Sebagai alternatif, perlu dipertimbangkan pengembangan mekanisme eksekusi yang lebih fleksibel, seperti pembayaran langsung melalui pemotongan rekening atau pengalihan aset secara administratif tanpa melalui proses lelang yang panjang. Pendekatan ini akan lebih sesuai dengan karakter sengketa yang menuntut kecepatan dan kepastian.

Di sisi lain, kendala juga muncul dari belum optimalnya peran negara dalam menjamin pemenuhan hak pekerja. Dalam sistem hukum saat ini, tanggung jawab pemenuhan hak pekerja sepenuhnya dibebankan kepada pengusaha, tanpa adanya mekanisme jaminan dari negara apabila pengusaha tidak mampu memenuhi kewajibannya. Hal ini menyebabkan pekerja berada dalam posisi yang sangat rentan, terutama dalam kasus perusahaan yang pailit atau tidak memiliki aset. Dalam konteks ini, solusi yang dapat ditawarkan adalah pembentukan skema jaminan sosial khusus untuk pesangon, seperti *severance pay guarantee fund*, yang dapat memberikan perlindungan bagi pekerja ketika pengusaha tidak mampu memenuhi kewajibannya. Skema ini tidak hanya akan meningkatkan kepastian hukum, tetapi juga memberikan jaminan perlindungan yang lebih komprehensif.

Lebih jauh lagi, dalam perspektif kebijakan hukum, diperlukan perubahan paradigma dalam melihat eksekusi putusan PHI, dari yang semula bersifat pasif menjadi lebih aktif dan responsif. Pengadilan tidak lagi hanya berfungsi sebagai pelaksana permohonan eksekusi, tetapi juga sebagai institusi yang bertanggung jawab memastikan bahwa putusan yang telah dijatuhkan benar-benar dilaksanakan. Perubahan paradigma ini juga harus diikuti dengan penguatan koordinasi antar lembaga penegak hukum, termasuk kepolisian dan kejaksaan, dalam mendukung pelaksanaan eksekusi. Tanpa adanya koordinasi yang efektif, upaya penegakan hukum akan berjalan secara parsial dan tidak memberikan hasil yang optimal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kendala dalam penegakan hukum eksekusi putusan PHI bersifat kompleks dan multidimensional, mencakup aspek normatif, struktural, institusional, dan teknis. Oleh karena itu, solusi yang ditawarkan juga harus bersifat komprehensif dan terintegrasi, tidak hanya berfokus pada satu aspek tertentu.

Analisis ini menunjukkan bahwa efektivitas eksekusi putusan PHI tidak dapat dicapai hanya melalui penguatan sanksi atau prosedur semata, tetapi memerlukan pembenahan menyeluruh terhadap sistem hukum yang ada. Reformasi tersebut harus mencakup penguatan kewenangan pengadilan, integrasi sistem informasi, peningkatan kapasitas aparat, serta pembentukan mekanisme jaminan bagi pekerja. Dengan pendekatan yang demikian, diharapkan penegakan hukum terhadap eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial tidak lagi menghadapi kendala yang berulang, melainkan mampu memberikan kepastian hukum dan keadilan substantif secara nyata bagi pekerja.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, efektivitas eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 belum ditentukan oleh keberadaan putusan yang berkekuatan hukum tetap semata, tetapi oleh kemampuan sistem hukum mengubah putusan tersebut menjadi pemulihan hak pekerja yang nyata. Penelitian ini menunjukkan bahwa penguatan sanksi pidana belum otomatis menjamin efektivitas eksekusi tanpa didukung oleh daya paksa normatif, kapasitas kelembagaan, dan mekanisme pemulihan ekonomi yang dapat

dijalankan secara konkret. Temuan utama penelitian ini menegaskan bahwa problem mendasar eksekusi putusan PHI terletak pada terputusnya relasi antara kemenangan yuridis dan realisasi hak, sehingga kepastian hukum dalam sengketa hubungan industrial tidak cukup dimaknai sebagai kepastian putusan, melainkan harus diukur dari kepastian pelaksanaan. Kebaruan penelitian ini terletak pada penempatan eksekusi putusan PHI sebagai *neglected enforcement stage* dalam hukum ketenagakerjaan yang menentukan tercapai atau tidaknya keadilan substantif bagi pekerja. Secara teoretis, temuan ini memperkuat pengembangan hukum ketenagakerjaan dan hukum acara dengan menempatkan kepastian eksekutorial sebagai prasyarat kepastian hukum. Secara praktis, penelitian ini merekomendasikan pembentukan mekanisme eksekusi khusus PHI, penguatan akses pengadilan terhadap data aset debitur, dan pengembangan skema jaminan pesangon agar perlindungan pekerja tidak berhenti pada kemenangan formal, tetapi berujung pada pemulihan hak yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arista, Windi. "Pergantian Hak Pesangon Bagi Pekerja Yang Di Phk Berdasarkan Pasal 156 Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Hukum Tri Pantang* 8, no. 2 (2023). <https://doi.org/10.51517/jhtp.v8i2.180>.
- Bariah, Chairul. *Metodologi Penelitian Hukum*. Vol. 11. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2020.
- Eyato, Siska Yulia Chandra, Nur Mohamad Kasim, dan Sri Nanang Meiske Kamba. "Tinjauan Implikasi Hukum Terhadap Penagihan Hutang Melalui Media Sosial." *Politika Progresif: Jurnal Hukum, Politik Dan Humaniora* 1, no. 3 (2024): 152–165. <https://doi.org/10.62383/progres.v1i3.506>.
- Fadillah, Ahmad, Rika Lestari, dan Syahrul Putra. "Pelaksanaan Eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri di Pekanbaru." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10, no. 23 (2024): 41–50.
- Farhani, A., I. G. S. Satria, dan M. R. Ghazali. "Tinjauan Yuridis Terhadap Eksekusi Putusan Mahkamah Agung di Bidang Perselisihan Hubungan Industrial." *Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan* 6, no. 1 (2022): 57–75. <https://doi.org/10.15408/adalah.v6i1.26571>.
- Gunawan, Ibul. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja di Kabupaten Cilacap." Disertasi, Universitas Islam Sultan Agung, 2023.
- Hilala, Husain Mulki, Weny Almoravid Dungga, dan Julius T. Mandjo. "Bentuk Tanggung Jawab Perusahaan Serta Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Kasus Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja PT. Tri Jaya Tangguh Kec. Boliyohuto." *Jurnal Relasi Publik* 2, no. 2 (2024): 48–56. <https://doi.org/10.59581/jrp-widyakarya.v2i2.3094>.
- Lie, E. S., M. H. Soepeno, dan A. T. Koesumo. "Implikasi Hukum Pihak Yang Tidak Melaksanakan Putusan Pengadilan Dalam Perkara Perdata." *Lex Privatum* 11, no. 3 (2023): 1–11.
- Manusu, A. G. V., T. Sumbu, dan N. Pinangkaan. "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Harian Tetap Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja." *Lex Privatum* 15, no. 5 (2025): 1–13.

- Mario, P. M., dan B. Nadapdap. "Politik Hukum Pidana Dan Proses Penegakan Hukum Pidana Terhadap Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan." *Hukum Untuk Mengatur Dan Melindungi Masyarakat* 7, no. 2 (2021): 192–204.
- Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, 2019.
- Mokoginta, A. P., T. F. Sumakul, dan S. O. Voges. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Lex Crimen* 11, no. 5 (2022): 1–8.
- Mulyadi, Lilik, dan Agus Subroto. *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktik*. Bandung: PT. Alumni, 2011.
- Purba, M. Y., A. Wijayati, dan B. Nadapdap. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Undang-Undang No.6 Tahun 2023." *Jurnal Kolaboratif Sains* 7, no. 4 (2024): 1513–1520. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i4.4767>.
- Santoso, Sugeng. "Perubahan Ketentuan Pidana Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang." *Jatiswara* 39, no. 2 (2024): 160–173. <https://doi.org/10.29303/jtsw.v39i2.725>.
- Seruni, Retna. "Kepastian Hukum Eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Terhadap Perwakilan Diplomatik Di Indonesia." *Dharmasiswa: Jurnal Program Magister Hukum FHUI* 1 (2022).
- Sinaga, R. "Analisis Yuridis Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja." *Pubmedia Social Sciences and Humanities* 1, no. 1 (2023): 8.
- Suhartono, Cecillia Ayu Triwulandari, I Nyoman Putu Budiarta, dan Ni Made Puspasutari Ujianti. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Untuk Mendapatkan Upah Minimum Menurut Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Konstruksi Hukum* 5, no. 1 (2024): 8–15. <https://doi.org/10.22225/jkh.5.1.8609.8-15>.
- Tarsidi. "Rekonstruksi Regulasi Pengajuan Gugatan Sengketa Ketenagakerjaan Pada Pengadilan Hubungan Industrial Berbasis Nilai Keadilan." Disertasi, Universitas Islam Sultan Agung, 2025.
- Wulandari, P. "Inovasi dalam Proses Eksekusi Putusan Perdata: Studi Kasus di Pengadilan Jakarta." *Jurnal Hukum Dan Inovasi* 10, no. 1 (2023): 40.

PERNYATAAN KONFLIK KEPENTINGAN

Para penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan dalam publikasi artikel ini.

INFORMASI PENDANAAN

Tidak ada.

UCAPAN TERIMA KASIH

Para penulis menyampaikan terima kasih yang tulus kepada Editor dan Reviewer anonim atas waktu yang telah diberikan, komentar yang berwawasan, serta saran konstruktif yang secara signifikan telah berkontribusi terhadap penyempurnaan artikel ini. Para penulis juga berharap bahwa artikel ini dapat memberikan wawasan yang bermanfaat dan memberikan kontribusi yang berarti terhadap perkembangan diskusi di bidang terkait, serta dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan peneliti di masa mendatang.

PERNYATAAN PENGGUNAAN KECERDASAN BUATAN GENERATIF

Para penulis menyatakan bahwa kecerdasan buatan generatif digunakan sebagai alat bantu dalam proses penyusunan manuskrip ini. Secara khusus, ChatGPT dan Grammarly digunakan untuk meningkatkan kualitas bahasa dan keterbacaan teks secara keseluruhan.

Seluruh keluaran yang dihasilkan oleh kecerdasan buatan kemudian ditinjau secara kritis, disunting, dan diverifikasi oleh para penulis untuk memastikan keakuratan serta menjaga integritas ilmiah. Para penulis bertanggung jawab sepenuhnya atas isi akhir manuskrip.

Penggunaan kecerdasan buatan generatif dibatasi hanya pada fungsi pendukung dan tidak dianggap sebagai bentuk kepenulisan. Selain itu, tidak terdapat analisis maupun interpretasi data yang dilakukan oleh kecerdasan buatan tanpa pengawasan dan keterlibatan aktif dari penulis.