

Research Article

**Efektivitas Eksekusi Terhadap Pengusaha Yang Tidak Membayar Pesangon
Pekerja Di Perusahaan**

Mashari*, Suroto
Fakultas Hukum, Univeristas 17 Agustus 1945 Semarang
***mmashary@gmail.com**

ABSTRACT

Problems regarding severance pay in Indonesia are still common, especially in the relationship between employers and workers. The purpose of this study is to examine the implementation of execution of employers has not been effective because in practice most employers do not pay severance pay for workers after termination of employment. This study uses empirical juridical using primary data and secondary data, with a conceptual approach associated with cases. The results of the study indicate that the execution of entrepreneurs has not been effective because the executions carried out by the head of the Court in practice do not all run smoothly. Execution often encounters obstacles in the execution process because the losing entrepreneur does not want to carry out the execution, besides the high cost of execution. The effectiveness of the execution of employers who do not pay severance pay for workers in companies is based on Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation that employers who do not pay severance pay for workers are threatened with a criminal sanction of 4 (four) years in prison. The actions of employers who do not pay severance pay are considered criminal acts. This is very helpful for workers to expedite dispute resolution with the Police report so that the employer pays the severance pay.

Keywords: Execution Effectiveness; Entrepreneur; Severance pay.

ABSTRAK

Permasalahan tentang pesangon di Indonesia masih sering terjadi, utamanya dalam hubungan pengusaha dan pekerja. Tujuan penelitian ini untuk mengkaji pelaksanaan eksekusi terhadap pengusaha belum berjalan efektif karena dalam praktiknya sebagian besar pengusaha yang tidak membayar pesangon pekerja setelah terjadi pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini menggunakan yuridis empiris dengan menggunakan data primer dan data sekunder, dengan pendekatan secara konseptual dikaitkan dengan kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan eksekusi terhadap pengusaha belum berjalan efektif karena eksekusi yang dilakukan oleh ketua Pengadilan dalam praktiknya tidak semuanya berjalan dengan lancar. Pelaksanaan eksekusi sering terjadi hambatan dalam proses pelaksanaan eksekusi karena pihak pengusaha yang kalah tidak mau melaksanakan eksekusi, selain itu juga biaya eksekusi yang mahal. Efektivitas eksekusi terhadap pengusaha yang tidak membayar pesangon pekerja di perusahaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bahwa pengusaha yang tidak membayar pesangon pekerja diancam sanksi pidana 4 (empat) tahun penjara. Tindakan pengusaha yang tidak membayar pesangon pekerja dianggap melakukan tindakan pidana kejahatan. Hal ini sangat membantu pekerja untuk mempercepat penyelesaian perselisihan dengan laporan Polisi agar pengusaha membayar pesangon tersebut.

Kata Kunci: Efektivitas; Eksekusi; Pengusaha; Pesangon.

A. PENDAHULUAN

Negara Indonesia adalah negara hukum, sebagaimana dasar konstitusi Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945). Salah satu ciri negara hukum yaitu adanya peradilan yang bebas dan mandiri. Pengadilan yang mandiri, netral, kompeten, transparan, akuntabel dan berwibawa yang mampu menegakkan wibawa hukum, pengayoman hukum, kepastian hukum dan keadilan merupakan *conditio sine qua non* atau persyaratan mutlak dalam sebuah negara yang berdasarkan hukum. Pengadilan adalah sebagai pilar utama dalam penegakan hukum dan keadilan serta proses pembangunan peradaban bangsa (Komisi Yudisial RI 2015).

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan salah satu pengadilan khusus di lingkungan peradilan umum (perdata) dengan asas penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah (Tjandra, 2009). Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan umum. Dalam Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) yang menyatakan "Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada di lingkungan peradilan umum".

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sederhana, cepat dan biaya ringan lahir dari pemikiran untuk melaksanakan keadilan sosial dalam menangani perselisihan hubungan industrial yang melibatkan dua pihak yang bersengketa, yakni pengusaha dan pekerja/buruh. Keduanya berada pada posisi yang tidak seimbang, pengusaha berada pada posisi yang kuat dalam status sosial ekonomi, sedangkan pekerja/buruh berada pada posisi lemah, yang menggantungkan sumber penghasilannya dengan bekerja pada pengusaha atau majikan. Keduanya sama-sama manusia yang memiliki harkat dan martabat kemanusiaan (*human dinity*) (Tjandra, 2009).

Persoalannya bahwa perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang belum mencerminkan adanya asas murah, cepat, tepat dan adil dilihat dari Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Tingkat Pertama maupun Putusan pada Tingkat Kasasi yang sudah memiliki kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*) tidak dapat dijalankan karena tidak adanya iktikad baik dari Pengusaha untuk menjalankan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang secara sukarela. Pengusaha yang tidak menjalankan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang sudah tetap (*in kracht van gewijsde*) tidak ada sanksi hukumnya.

Putusan tidak dilaksanakan secara sukarela oleh Pengusaha seharusnya Putusan bisa dimohonkan oleh Pekerja kepada Ketua Pengadilan Negeri Semarang untuk dilaksanakan secara paksa sebagaimana diatur dalam Pasal 195 HIR/Pasal 206 RBG. Kenyataan yang terjadi dalam praktik Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang yang sudah tetap (*in kracht van gewijsde*) yang tidak dilaksanakan secara sukarela oleh Pengusaha tidak bisa juga dilakukan eksekusi secara paksa oleh Pengadilan Negeri Semarang. Salah satu penyebabnya adalah tidak tersedianya dana untuk eksekusi dari Negara sebagaimana dijanjikan oleh Pasal 58 UU PPHI, yang mengatur bahwa dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah).

Putusan hakim yang mengadili pihak-pihak yang bersengketa selalu berisi amar putusan yang menyatakan kepada salah satu pihak yang dikalahkan untuk menjalankan amar putusan secara sukarela. Putusan hakim tersebut tidak dijalankan secara sukarela, maka kepada pihak yang dikalahkan akan dilakukan upaya paksa untuk menjalankan putusan pengadilan (eksekusi). Menurut Wildan Suyuthi mengenai eksekusi dalam perkara perdata merupakan proses yang cukup melelahkan pihak-pihak yang

berperkara, selain menyita waktu, energi, biaya, tenaga juga pikiran (Suyuthi, 2004). Putusan belum bermakna apa-apa apabila hasilnya sebatas keputusan hitam diatas putih saja. Kemenangan yang sudah di depan mata masih memerlukan proses panjang untuk bisa mendapatkannya secara nyata/konkrit. Dalam praktiknya pelaksanaan eksekusi tidak jarang menemui kendala. Pihak yang kalah umumnya sulit untuk menerima kekalahan dan cenderung menolak putusan yang sudah berbekuatan hukum tetap dengan berbagai macam cara.

Menurut M. Yahya Harahap, bahwa pada prinsipnya hanya putusan hakim yang mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) dan dapat dijalankan. Suatu putusan itu dapat dikatakan telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*) apabila di dalam putusan mengandung arti suatu wujud hubungan hukum yang tetap dan pasti antara pihak yang berperkara sebab hubungan hukum tersebut harus ditaati dan harus dipenuhi oleh pihak tergugat (Harahap, 2009).

Pekerja dalam beberapa kasus, khususnya kasus-kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sudah berupaya menempuh proses perselisihan hubungan industrial mulai dari perundingan Bipartit (Utari, 2020). Mediasi, pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, Kasasi ke Mahkamah Agung sampai dengan dijatuhkannya putusan oleh hakim tetapi buruh tetap tidak mendapatkan hak-haknya walaupun

dalam putusan tersebut buruh dimenangkan dan putusan tersebut telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*) karena putusan-putusan tersebut tidak dapat dilaksanakan atau dieksekusi (Bola, Librayanto, & Arisaputra, 2015)

Beberapa data Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*) tetapi belum dapat dieksekusi. Berdasarkan data Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang sejak tahun 2016 sampai dengan tahun 2019 terdapat 224 (dua ratus dua puluh empat) perkara yang sudah diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang yang putusan-putusan tersebut bersifat *condemnatoir* (menghukum) dan sudah mempunyai kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*) namun putusan-putusan tersebut tidak dilaksanakan secara sukarela oleh Pengusaha.

Contoh kasus: Pekerja/Buruh PT. TRI ABADI PURNAMA sebagai Penggugat telah mengajukan Gugatan Perselisihan PHK kepada PT. TRI ABADI PURNAMA sebagai Tergugat dengan dalil Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat tidak sah dan batal demi hukum dan memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang untuk mempekerjakan kembali Pekerja/Penggugat di Perusahaan Tergugat. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili

Perselisihan PHK kepada PT. TRI ABADI PURNAMA telah menjatuhkan Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/G/2016/PN.Smg, dengan amar mengabulkan Gugatan Pekerja/Penggugat dan menghukum Tergugat/PT. TRI ABADI PURNAMA untuk mempekerjakan kembali Pekerja di Perusahaan Tergugat/PT. TRI ABADI PURNAMA.

Putusan tersebut telah memiliki kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*), akan tetapi Pengusaha tidak membayar pesangon pekerja. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang tidak dilaksanakan eksekusinya oleh Pengusaha tersebut tidak menaati amar putusan untuk mempekerjakan kembali buruh/pekerja. Persoalan tersebut menarik untuk dilakukan penelitian dengan judul “Efektivitas Eksekusi Terhadap Pengusaha Yang Tidak Membayar Pesangon Pekerja di Perusahaan”.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang membahas tentang permasalahan pemberian uang pesangon oleh pengusaha kepada pekerjanya. Seperti penelitian pada taraf nasional yang dilakukan oleh Ari Hernawan yang membahas tentang keberadaan uang pesangon yang dilakukan oleh pengusaha yang telah melaksanakan jaminan kesehatan. Penelitian tersebut dengan penelitian ini karena penelitian ini spesifik membahas pelaksanaan eksekusi terhadap pengusaha belum berjalan efektif karena dalam praktiknya sebagian besar pengusaha yang tidak membayar pesangon

pekerja setelah terjadi pemutusan hubungan kerja (Hernawan, 2016). Penelitian selanjutnya yang membahas tentang prespektif hukum islam terhadap pemberian uang pesangon. Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ini karena penelitian ini membahas tentang pelaksanaan eksekusi terhadap pengusaha belum berjalan efektif karena dalam praktiknya sebagian besar pengusaha yang tidak membayar pesangon pekerja setelah terjadi pemutusan hubungan kerja (Achyar, 2018). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mohamad Risaldi Mamonto yang membahas tentang penetapan uang pesangon oleh pengusaha dengan berdasarkan undang-undang ketenaga kerjaan. Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ini karena penelitian ini membahas tentang pelaksanaan eksekusi terhadap pengusaha belum berjalan efektif karena dalam praktiknya sebagian besar pengusaha yang tidak membayar pesangon pekerja setelah terjadi pemutusan hubungan kerja (Mamonto, 2017).

Selain perbedaan dengan penelitian nasional penelitian ini juga berbeda dengan penelitian pada taraf internasional yang membahas permasalahan yang serupa seperti penelitian yang dilakukan oleh R. Moen, Pietro Garibaldi, dan Tito Boeri yang membahas tentang pengaturan oleh undang undang terhadap pemberian pesangon kepada pekerja. Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ini karena penelitian ini membahas tentang pelaksanaan

eksekusi terhadap pengusaha belum berjalan efektif karena dalam praktiknya sebagian besar pengusaha yang tidak membayar pesangon pekerja setelah terjadi pemutusan hubungan kerja (Moen, Garibaldi, & Boeri, 2017). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Marco Cozzi dan Giulio Fella dalam penelitian mereka yang membahas tentang risiko perpindahan tenaga kerja dan pemberian hak pesangon kepada pekerja. Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ini karena penelitian ini membahas tentang pelaksanaan eksekusi terhadap pengusaha belum berjalan efektif karena dalam praktiknya sebagian besar pengusaha yang tidak membayar pesangon pekerja setelah terjadi pemutusan hubungan kerja (Cozzi, & Fella, 2016).

Berdasarkan uraian pendahuluan tersebut di atas dan perbandingan dengan penelitian terdahulu baik penelitian nasional maupun penelitian internasional maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut pertama bagaimana pelaksanaan eksekusi terhadap pengusaha belum berjalan efektif? kedua bagaimana efektivitas eksekusi terhadap pengusaha yang tidak membayar pesangon pekerja di Perusahaan?

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris dengan menggunakan pendekatan kasus (*case approach*) yang dilakukan dengan

menelaah terhadap kasus-kasus yang mendapatkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*). Pendekatan konsep pengaturan eksekusi perkara perselisihan hubungan industrial yang tidak dilaksanakan oleh pengusaha secara sukarela yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus.

Pendekatan Undang-Undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang dibahas (Marzuki, 2009). Selain itu juga pendekatan kasus yang perlu dipahami oleh peneliti adalah *ratio decidendi*, yaitu alasan-alasan hukum yang digunakan oleh hakim dalam memutus perkara dengan memperhatikan fakta-fakta materiil, berupa orang, tempat, waktu, dan segala yang menyertainya.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), yang dimaksud Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dalam UU PPHI mengatur cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan Bipartit musyawarah untuk mufakat, konsiliasi, arbitrase, mediasi dan pengadilan hubungan industrial. Cara penyelesaian perselisihan tersebut diberi kewenangan untuk menyelesaikan jenis-jenis perselisihan tertentu, sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Eksekusi Terhadap Pengusaha Belum Berjalan Efektif

a. Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang

Tabel 1

Kewenangan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

| No. | Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial | Perselisihan Hak | Perselisihan Kepentingan | Perselisihan PHK | Perselisihan Antar SP/SB dalam Satu Perusahaan |
|-----|--|------------------|--------------------------|------------------|--|
| 1. | Bipartit | √ | √ | √ | √ |
| 2. | Mediasi | √ | √ | √ | √ |
| 3. | Konsiliasi | - | √ | √ | √ |
| 4. | Arbitrase | - | √ | - | √ |
| 5. | Pengadilan HI: | | | | |
| | a. Tingkat I | √ | √ | √ | √ |
| | b. Kasasi | √ | - | √ | - |

Sumber: Data Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Pasal 13 Sub h Bab XI Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa salah satu sarana untuk melaksanakan hubungan industrial, yaitu lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam ketentuan ini kemudian dijabarkan dalam Pasal 136 Paragraf I Bagian Kedelapan tentang Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai berikut:

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat

buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diantaranya:

1. Bipartit, merupakan langkah pertama yang wajib dilaksanakan dalam penyelesaian sengketa tenaga kerja oleh pengusaha, pekerja maupun serikat pekerja sebagai langkah penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara musyawarah untuk mufakat. Penyelesaian Bipartit antara pihak pekerja dan pengusaha harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari diperlukan adanya itikad baik guna tercapainya kesepakatan dalam

- penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi (Lubis, 2019).
2. Konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga) puluh hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan (Arwana, & Arifin, 2019).
 3. Arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Kesepakatan tersebut harus dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase. Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter, namun atas kesepakatan para pihak arbiter dapat memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial 1 (satu) kali perpanjangan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja (Rahmah, 2018).

Dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus. Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (Suherman, 2017). Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Pengadilan

Hubungan Industrial berwenang memutus : a. Tingkat pertama mengenai perselisihan hak; b. Tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan; c. Tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja; d. Tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan. Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari terhitung sejak sidang pertama. Dalam UU PPHI bahwa penyelesaian hubungan industrial melalui bipartit dan mediasi yang mencapai kesepakatan bersama dalam bentuk Perjanjian Bersama, maka para pihak membuat Perjanjian Bersama dan ditandatangani para pihak dan disaksikan oleh Mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

b. Pelaksanaan Eksekusi Terhadap Pengusaha Belum Berjalan Efektif

Pemeriksaan perkara di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diakhiri dengan putusan, akan tetapi dengan dijatuhkan putusan saja belumlah selesai persoalannya. Sering terjadi bahwa pihak yang dikalahkan dalam hal ini pengusaha tidak mau

melaksanakan putusan hakim secara sukarela sehingga diperlukan bantuan dari pengadilan untuk melaksanakan putusan tersebut secara paksa. Pihak yang dimenangkan dalam putusan dalam hal ini buruh dapat mohon pelaksanaan putusan (eksekusi) kepada pengadilan yang akan melaksanakannya secara paksa (*execution force*) (Wijoyo, 2012).

Menurut Sudikno Mertokusumo, putusan hakim adalah suatu pernyataan yang oleh hakim sebagai pejabat negara yang diberi wewenang untuk itu, diucapkan di persidangan dan bertujuan untuk mengakhiri atau menyelesaikan suatu perkara atau masalah antar pihak. Bukan hanya yang diucapkan saja yang disebut putusan, melainkan juga pernyataan yang dituangkan dalam bentuk tertulis dan kemudian diucapkan oleh Hakim di persidangan. Sebuah konsep putusan (tertulis) tidak mempunyai kekuatan sebagai putusan sebelum diucapkan di persidangan oleh hakim (Mertokusumo, 2006).

Suatu putusan yang hanya memiliki kekuatan mengikat saja belum cukup dan tidak berarti apa-apa, bila putusan tersebut tidak dapat direalisasi atau dieksekusi. Putusan yang memiliki kekuatan eksekutorial adalah putusan yang menetapkan secara tegas terhadap hak dan hukumnya untuk kemudian direalisasi melalui eksekusi yang dilakukan oleh alat negara (Nasir, 2003). Pada prinsipnya, hanya putusan yang bersifat *condemnatoir* (putusan yang berisi penghukuman) saja yang dapat dieksekusi.

Putusan *declaratoir* dan *konstitutif* tidak dapat dieksekusi, karena tidak dimuat atau tidak adanya hak atas sesuatu prestasi atau putusan yang mengandung sifat dan keadaan baru, sehingga tidak memerlukan sarana-sarana memaksa untuk dijalankan (Rahman, & Wicaksono, 2016).

Putusan hakim yang dapat dilaksanakan yang memiliki kekuatan eksekutorial adalah putusan dengan mensyaratkan mencantumkan kalimat "Demi Keadilan berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa". Eksekusi merupakan suatu rangkaian putusan hakim yang merupakan pengakhiran dari proses perkara perdata yang menyangkut hak, kewajiban seseorang dalam suatu perkara atau persengketaan, ketentuan eksekusi mengatur putusan Pengadilan dapat dijalankan sebagai akibat dari adanya pelanggaran hukum perdata (Soeroso, 2016). Pemeriksaan perkara memang diakhiri dengan putusan, akan tetapi dengan dijatuhkan putusan saja belum selesai persoalannya. Pelaksanaan putusan hakim atau eksekusi pada hakikatnya tidak lain adalah realisasi dari pada kewajiban pihak yang kalah untuk memenuhi prestasi yang tercantum dalam putusan tersebut (Budi, 2017).

Putusan hakim bertujuan untuk menyelesaikan suatu sengketa dan menetapkan hak atau kedudukan hukumnya, yang selanjutnya mewujudkan realisasi atau pelaksanaan eksekusinya secara paksa. Suatu putusan yang hanya memiliki kekuatan mengikat saja belum cukup dan tidak berarti apa-apa, bila putusan

tersebut tidak dapat dieksekusi (Kapa, 2018). Putusan yang memiliki kekuatan eksekutorial adalah putusan yang menetapkan secara tegas terhadap hak dan hukumnya untuk kemudian direalisasi melalui eksekusi yang dilakukan oleh alat negara (Harahap, 2019).

Pelaksanaan eksekusi terhadap pengusaha belum berjalan efektif karena pekerja/buruh dalam beberapa kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sudah berupaya menempuh proses perselisihan hubungan industrial mulai dari perundingan bipartit, mediasi, pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri, kasasi ke Mahkamah Agung sampai dengan dijatuhkannya putusan oleh hakim tetapi pekerja/buruh tetap tidak mendapatkan hak-haknya walaupun dalam putusan tersebut buruh dimenangkan dan putusan tersebut telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht*) karena putusan-putusan tersebut tidak dapat dilaksanakan atau dieksekusi.

Tugas dan kewenangan badan peradilan dibidang perdata adalah menerima, memeriksa, dan mengadili serta menyelesaikan sengketa diantara para pihak yang berperkara. Perkara gugatan ada suatu sengketa atau konflik yang harus diselesaikan diputus oleh pengadilan. Dalam penentuan siapa yang benar dan berhak, diperlukan adanya suatu putusan hakim. Hakim benar-benar berfungsi sebagai hakim yang mengadili dan memutus siapa diantara pihak-

pihak tersebut yang benar dan siapa yang tidak benar (Subekti, 2002).

Suatu putusan hakim merupakan suatu pernyataan yang dibuat secara tertulis oleh hakim sebagai pejabat Negara yang diberi wewenang untuk itu yang diucapkan dimuka persidangan sesuai dengan perundangan yang ada yang menjadi hukum bagi para pihak yang mengandung perintah kepada suatu pihak supaya melakukan suatu perbuatan atau supaya jangan melakukan suatu perbuatan yang harus ditaati. Upaya hukum yang diberikan oleh undang-undang kepada seseorang atau badan hukum untuk hal tertentu untuk melawan putusan hakim sebagai tempat bagi pihak-pihak yang tidak puas dengan putusan hakim yang dianggap tidak sesuai dengan apa yang diinginkan, tidak memenuhi rasa keadilan, karena hakim juga seorang manusia yang dapat melakukan kesalahan/kekhilafan sehingga salah memutuskan atau memihak salah satu pihak (Mertokusumo, 2003).

Dalam Pengadilan Hubungan Industrial tidak ada upaya banding, ada kasasi tetapi untuk perkara tertentu. Dalam menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil, dan murah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui PHI yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan lagi untuk mengajukan upaya banding ke Pengadilan Tinggi. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan

Negeri yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung.

Menurut Penulis bahwa pelaksanaan putusan (eksekusi) yang dilakukan oleh pihak yang berwenang oleh ketua Pengadilan, dalam praktiknya tidak semuanya berjalan dengan lancar. Beberapa hambatan yang terjadi dalam proses pelaksanaan putusan (eksekusi) tersebut yang ditemui dilapangan. Pelaksanaan eksekusi itu sendiri tidak mudah untuk dilaksanakan, untuk itu tidak menutup kemungkinan bahwa dalam pelaksanaannya nantinya ditemukan hambatan-hambatan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan eksekusi tersebut tidak dapat dilaksanakan.

1. Efektivitas Eksekusi Terhadap Pengusaha Yang Tidak Membayar Pesangon Pekerja di Perusahaan

a. Eksekusi Terhadap Pengusaha Di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri

Putusan Hakim merupakan hal yang sangat dinanti-nanti oleh para pihak yang berperkara guna menyelesaikan sengketa dengan harapan mendapatkan kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan dalam perkara yang dihadapi. Menurut Andi Hamzah bahwa Putusan Hakim merupakan hasil dari suatu perkara yang telah dipertimbangkan dengan masak-masak yang dapat berbentuk putusan tertulis (Hamzah,

2002). Menurut Sudikno Mertokusumo, putusan hakim adalah suatu pernyataan yang oleh hakim, sebagai pejabat negara yang diberi wewenang untuk itu, diucapkan di persidangan dan bertujuan untuk mengakhiri atau menyelesaikan suatu perkara atau sengketa antara para pihak (Mertokusumo, 2006).

Menurut R. Subekti, eksekusi merupakan pelaksanaan suatu putusan yang sudah tidak dapat dirubah lagi itu ditaati secara sukarela oleh pihak yang bersengketa. Perkataan eksekusi sudah mengandung arti pihak yang kalah mau tidak mau harus menaati putusan itu secara sukarela, sehingga putusan itu harus dipaksakan kepadanya dengan bantuan kekuatan hukum, yang dimaksudkan kekuatan umum adalah polisi berhak kalau perlu militer (Subekti, 2003).

Dalam putusan yang telah berkekuatan hukum tetap telah terkandung wujud hukum yang tetap dan pasti antara pihak yang berperkara. Hubungan hukum yang tetap dan pasti itu, maka hubungan hukum tersebut mesti ditaati dan mesti dipenuhi oleh pihak yang dihukum (Suyuthi, 2004). Putusan mempunyai kekuatan hukum pasti, jika terhadap putusan itu tidak lagi terbuka untuk menggunakan upaya hukum biasa yang tersedia. Para Pihak yang mengajukan kasasi tetapi apabila mengajukannya itu sudah melewati tenggang waktu untuk melakukan upaya hukum yang ditetapkan undang-undang, putusan sudah dapat dikatakan telah mempunyai kekuatan hukum pasti. Dalam hal ini sudah pasti tidak akan

dipertentangkan lagi oleh para pihak karena dianggap memiliki syarat formal dan material (Bachar, 2003).

Menurut Lilik Mulyadi, bahwa pada dasarnya putusan hakim hanya bersifat, "*condemnatoir*" dengan amar berisi penghukuman saja yang dapat dieksekusi. Dalam penghukuman berisi penyerahan sesuatu barang, mengosongkan sebidang tanah, membayar sejumlah uang atau melakukan suatu perbuatan tertentu dan lain-lain (Mulyadi, 2002). Sedangkan terhadap putusan hakim dengan sifat amar "*declaratoir* dan *konstitutif*" tidak memerlukan eksekusi oleh karena pada putusan tersebut mengandung sifat dan keadaan dinyatakan sah serta keadaan baru telah mulai berlaku/tercipta sejak putusan itu diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum. Ada beberapa jenis pelaksanaan putusan atau eksekusi, yaitu:

- a) Putusan tidak dijalankan secara sukarela, pada prinsipnya eksekusi sebagai tindakan paksa menjalankan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, baru merupakan pilihan hukum apabila pihak yang kalah tidak mau menjalankan atau memenuhi isi putusan secara sukarela. Suatu putusan harus dibedakan antara menjalankan putusan secara sukarela dengan menjalankan putusan secara eksekusi (Makara, 2004).
- b) Eksekusi atas perintah dan di bawah pimpinan Ketua Pengadilan. Eksekusi atas pelaksanaan putusan adalah di bawah pimpinan Ketua

Pengadilan Negeri sebagai dasar hukumnya diatur dalam Pasal 195 ayat (1) HIR dan Pasal 206 ayat (1) RBg, azas tersebut menentukan eksekusi Pengadilan dijalankan atas "Perintah" di bawah pimpinan Ketua Pengadilan Negeri. Ketua Pengadilan Negeri diberi kewenangan menentukan eksekusi dan memimpin jalannya eksekusi. Kewenangan formal (*ex officio*) tertulis pada Pasal 197 ayat (1) HIR, Pasal 208 ayat (1) RBg, kewenangan tersebut meliputi antara lain: Menentukan dan memimpin eksekusi; Kewenangan secara *ex officio*; Kewenangan membuat surat penetapan eksekusi (*beschikking*) atau Decree (*order*). Perintahnya tersebut dijalankan putusan atau eksekusi oleh Panitera dan Juru Sita Pengadilan Negeri (Bratawijaya, 2002).

- c) Eksekusi harus sesuai dengan amar putusan. Eksekusi tidak boleh menyimpang dari amar putusan, karena jika terjadi penyimpangan dari amar putusan, maka ada hak tereksesuksi untuk menolak pelaksanaannya. Keberhasilan eksekusi antara lain salah satunya ditentukan oleh kesempurnaan dan kelengkapan amar putusan. Amar putusan yang baik/semurna dapat dilihat dari pertimbangan-pertimbangan hukum yang kuat dan hasil pemeriksaan yang lengkap dan teliti terhadap bukti-bukti, saksi-saksi serta pihak berdasarkan gugatan yang baik (Datau, 2020).

Eksekusi terhadap Pengusaha di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tidak semua mempunyai kekuatan hukum eksekutorial, atau tidak terhadap semua putusan dengan sendirinya melekat kekuatan pelaksanaan. Putusan *condemnatoir* merupakan putusan yang bersifat menghukum, sehingga perlu dilaksanakan secara sukarela atau paksa melalui eksekusi. Sedangkan putusan *declaratoir* dan *putusan konstitutif* tidak memerlukan sarana-sarana pemaksa untuk melaksanakannya. Kedua jenis putusan hakim ini tidak dimuat adanya hak atas suatu prestasi, sehingga akibat hukum yang ditimbulkan tidak tergantung kepada bantuan atau kesediaan dari pihak yang dikalahkan.

b. Efektivitas Eksekusi Terhadap Pengusaha Yang Tidak Membayar Pesangon Pekerja di Perusahaan

Pengaturan Eksekusi dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dapat dimohonkan untuk eksekusi apabila telah mempunyai hukum tetap (*in kracht van gewijsde*). artinya sudah tidak bisa untuk diupayakan lagi ke jalur pengadilan tingkat selanjutnya. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial tentang perselisihan hak dan perselisihan PHK bukan berarti tidak dapat dieksekusi. Putusan tersebut dapat dieksekusi apabila tidak dimintakan upaya hukum kasasi oleh pihak yang kalah karena apabila putusan tersebut tidak dimintakan upaya kasasi, maka putusan tersebut telah mempunyai

kekuatan hukum yang tetap (*in kracht van gewijsde*).

Majelis hakim yang memimpin jalannya persidangan hubungan industrial dalam mengambil keputusan harus mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan. Suatu perselisihan hubungan industrial, majelis hakim wajib terlebih dahulu menggali, mengikuti dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat agar putusan hakim itu nantinya sudah sesuai dengan hukum dan keadilan yang ada dimasyarakat (Hakim, 2006).

Pelaksanaan Putusan Hakim yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap dan isi amar putusannya tersebut adalah mempekerjakan kembali, meskipun pihak yang menang tersebut telah mengajukan permohonan eksekusi kepada ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri, tetapi pada kenyataannya pihak pengusaha tidak mau untuk melaksanakan putusan hakim tersebut, karena ada faktor penilaian dari pengusaha kepada pekerja/buruh tersebut sudah buruk.

Majelis Hakim telah berupaya untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara, akan tetapi tidak berhasil. Majelis Hakim menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum yaitu dengan tidak mau menaatai amar putusan untuk mempekerjakan kembali pekerja selaku Penggugat. Akibat hukum yang diterima

pengusaha tersebut adalah bahwa ia harus membayar dengan tunai uang pesangon untuk pekerja. Putusan hakim bisa memerintahkan agar pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh.

Efektivitas eksekusi terhadap pengusaha yang tidak membayar pesangon pekerja di Perusahaan, maka berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur ketentuan bahwa pengusaha yang tidak membayar pesangon pekerja bisa dibawa ke ranah pidana. Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, aturan terkait pesangon termuat dalam Pasal 156 ayat (1). Dalam pasal ini menyatakan bila terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Dalam Pasal 185 ayat (1) dinyatakan bahwa bila pengusaha tak menjalankan kewajiban itu, pengusaha diancam sanksi pidana paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah).

Menurut Hotman Paris Hutapea menyampaikan aturan ini memberikan keuntungan bagi pekerja yang memperjuangkan haknya untuk memperoleh pesangon (CNN Indonesia, 2020). Keberadaan pasal itu, pekerja yang selama ini butuh waktu berbulan-bulan

untuk menuntut pesangon melalui Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) bisa memperolehnya dengan cepat. Pekerja bisa langsung melaporkan ke Polisi bila perusahaan tempat pekerja bekerja tak membayar pesangon. Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ada pasal yang menyebutkan apabila majikan tidak membayar pesangon sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini akan dianggap melakukan tindakan pidana kejahatan dan ancaman hukumannya empat tahun penjara. Jika pekerja laporan Polisi kemungkinan uang pesangon akan dibayar oleh pengusaha.

D. SIMPULAN

Berdasarkan uraian pembahasan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Bahwa pelaksanaan eksekusi terhadap pengusaha belum berjalan efektif karena eksekusi yang dilakukan oleh ketua Pengadilan dalam praktiknya tidak semuanya berjalan dengan lancar. Pelaksanaan eksekusi sering terjadi hambatan dalam proses pelaksanaan putusan (eksekusi) karena pihak pengusaha yang kalah tidak mau melaksanakan eksekusi, selain itu juga biaya eksekusi yang mahal. Pelaksanaan putusan (eksekusi) merupakan tindakan paksa yang dilakukan oleh Pengadilan kepada pihak yang kalah untuk melaksanakan putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*). Efektivitas eksekusi terhadap

pengusaha yang tidak membayar pesangon pekerja di Perusahaan berdasarkan Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bahwa pengusaha yang tidak membayar pesangon pekerja diancam sanksi pidana paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun. Tindakan Pengusaha yang tidak membayar pesangon pekerja dianggap melakukan tindakan pidana kejahatan dan ancaman hukumannya empat tahun penjara. Hal ini membantu untuk mempercepat penyelesaian perselisihan karena tanpa eksekusi, jika pekerja laporan Polisi kemungkinan uang pesangon akan segera dibayar oleh pengusaha.

Bagi Pemerintah, seyogyanya dalam mengatur pelaksanaan eksekusi yang efektif dengan menggunakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sehingga pengusaha yang tidak membayar pesangon pekerja dapat dipidana, hal ini akan membantu pekerja dalam menyelesaikan perselisihannya karena dengan melaporkan kepolisian uang pesangon akan segera dibayar oleh pengusaha. Bagi Legislatif, hendaknya dalam membuat peraturan terkait eksekusi yang mampu menegakkan wibawa hukum, kepastian hukum dan keadilan. Pelaksanaan eksekusi harus dapat mewujudkannya melalui asas cepat, tepat, adil dan murah sesuai system peradilan di Indonesia. Bagi Pekerja, hendaknya jika terjadi perselisihan dengan pengusaha menggunakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta

Kerja untuk menyelesaikan perselisihannya dengan melaporkan kepolisian sehingga uang pesangon akan segera dibayar oleh pengusaha.

DAFTAR PUSTAKA

JURNAL

- Rahmah. A. (2018). Mediasi Penal Sebagai Alternatif Penyelesaian Tindak Pidana Kekerasan Dalam Rumah Tangga. *Jurisprudentie*, Vol.5,(No.2),pp.251–272. <https://doi.org/https://doi.org/10.15642/maliyah.2013.3.2.%25p>
- Hernawan, A. (2016). Keberadaan uang pesangon dalam pemutusan hubungan kerja demi hukum di perusahaan yang sudah menyelenggarakan program jaminan pensiun. *Kertha Patrika*, Vol.38,(No.1), pp.1–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.35796/les.v5i7.18088>
- Arwana, Yudha Candra., & Arifin, Ridwan. (2019). Jalur Mediasi dalam Penyelesaian Sengketa Pertanahan Sebagai Dorongan Pemenuhan Hak Asasi Manusia. *Jambura Law Review*, Vol.1,(No.2), pp.212–236. <https://doi.org/10.33756/jalrev.v1i2.2399>
- Bola, Mustafa., Librayanto, Romi., & Arisaputra, Muhammad Ilham. (2015). Korelasi Putusan Hakim Tingkat Pertama, Tingkat Banding, dan Tingkat Kasasi (Suatu Studi Tentang Aliran Pemikiran Hukum). *Hasanuddin Law Review*, Vol.1,(No.1),p.27. <https://doi.org/10.20956/halrev.v1n1.38>

- Budi, S. (2017). Permohonan Eksekusi Kepada Pengadilan Negeri Berkaitan Dengan Perjanjian Fidusia Terhadap Jaminan Yang Digelapkan. *JCH (Jurnal Cendekia Hukum)*, Vol.3,(No.1),p.99.
<https://doi.org/10.33760/jch.v3i1.15>
- Rahman, Faiz., & Wicaksono, Dian Agung. (2016). Eksistensi dan Karakteristik Putusan Bersyarat Mahkamah Konstitusi. *Jurnal Konstitusi*,Vol.13,(No.2),pp.349–350.
<https://doi.org/10.15642/maliyah.2013.3.2.%25p>
- Kapa, Inayatur Rahman. (2018). Analisis Yuridis Terhadap Putusan Hakim Tentang Gugatan Sengketa Pembagian Harta Waris Dan Sengketa Hak Milik. *Jurnal Hukum Perdata UIN Walisongo*, Vol.15, (No.4), pp.87–92.
<https://doi.org/https://doi.org/10.15642/maliyah.2013.3.2.%25p>
- Lubis, Muhammad R. (2019). Implementasi Corporate Social Responsibility pada Kontraktor Kontrak Kerja Sama (KKKS) Energi Mega Persada (EMP) Malacca Straits di Kabupaten Kepulauan Meranti, Provinsi Riau. *Melayunesia Law*, Vol.3, (No.1),pp.87–106.
<https://doi.org/10.15642/maliyah.2013.3.2.%25p>
- Cozzi, Marco., & Fella, Giulio. (2016). Job displacement risk and severance pay. *Journal of Monetary Economics*, Vol.84,(No.12),pp.166–181.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jmoneco.2016.11.001>
- Mamonto, Mohamad R. (2017). Kajian Hukum Penetapan Uang Pesangon Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex et Societatis*, Vol.5,(No.7),pp.56–71. <https://doi.org/10.35796/les.v5i7.18088>
- Moen, R., Garibaldi, Pietro., & Boeri, Tito. (2017). Inside severance pay. *Journal of Public Economics*,Vol.145,(No.1),pp.211–225.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2016.11.003>
- Datau, Rivaldo F. (2020). Pertanggungjawaban Pidana Oleh Pelaku Tindak Pidana Pembunuhan Yang Dipengaruhi Minuman Keras. *Lex Crimen*, Vol.8,(No.9), pp.77–85.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexcrimen/article/view/27020>
- Soeroso, Fajar L. (2016). Aspek Keadilan dalam Sifat Final Putusan Mahkamah Konstitusi. *Jurnal Konstitusi*, Vol.11, (No.1), pp.64–84.
<https://doi.org/https://doi.org/10.15642/maliyah.2013.3.2.%25p>
- Suherman. (2017). Upaya Mediasi Dalam Penyelesaian Sengketa Di Lembaga Perbankan. *Jurnal Yuridis*, Vol.4,(No.2), pp.178–191.<https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2016.11.003>
- Achyar, S. (2018). Pemberian Uang Pesangon Menurut Hukum Islam. *Jurnal Hukum Bisnis Islam*,Vol.5,(No.1),pp.23–49.

<https://doi.org/https://doi.org/10.15642/maliyah.2013.3.2.%25p>

- Utari, T. (2020). Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Kecelakaan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja (Studi kasus di PT PG Rajawali I Unit Kerebet Baru Kabupaten Malang). *Dinamika, Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, Vol.26, (No.2), pp.253–267. <https://doi.org/https://doi.org/10.15642/maliyah.2013.3.2.%25p>
- Wijoyo, S. (2012). Persyaratan Perizinan Lingkungan Dan Arti Pentingnya Bagi Upaya Pengelolaan Lingkungan Di Indonesia. *Yuridika*, Vol.27,(No.2), pp.96–100. <https://doi.org/10.20473/ydk.v27i2.290>

BUKU

- Hakim, A. (2006). *Pengadilan Hubungan Industrial dan Alternative Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hamzah, A. (2002). *Hukum Acara Perdata*. Yogyakarta: Liberty.
- Tjandra, S. (2009). *Hakim Ad Hoc Menggugat (Catatan Kritis Pengadilan Hubungan Industrial)*. Jakarta: TURC
- Bachar, D. (2003). *Eksekusi Putusan Perkara Perdata Segi Hukum dan Penegakan Hukum*. Jakarta: Akademika Pressindo.
- Bratawijaya, J. (2002). *Eksekutabilitas Putusan Peradilan Perdata (Penelitian asas, Norma, dan Praktek Penerapannya)*. Jakarta: Puslitbang hukum dan peradilan Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI.
- Komisi Yudisial RI. (2015). *Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim*. Jakarta: Komisi YUdisial RI
- Mulyadi, L. (2002). *Hukum Acara Perdata Menurut Teori Dan Praktik Peradilan Indonesia*. Jakarta: Djambatan
- Harahap, M. Yahya. (2009). *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Harahap, M. Yahya. (2019). *Hukum Acara Perdata*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Makara, Mohammad T. (2004). *Pokok-Pokok Hukum Acara Perdata*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nasir, M. (2003). *Hukum Acara Perdata*. Jakarta: Djambatan.
- Marzuki, Peter M. (2009). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT Fajar Interpratama.
- Subekti, R. (2003). *Hukum Acara Perdata*. Bandung: Binacipta.
- Subekti, R. (2002). *Hukum Acara Perdata*. Bandung: Binacipta.
- Mertokusumo, S. (2003). *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Yogyakarta: Liberty
- Mertokusumo, S. (2006). *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Edisi ketujuh. Yogyakarta: Liberty

Suyuthi, W. (2004). *Sita Eksekusi Praktek
Kejurusitaan Pengadilan*. Jakarta: PT.
Tatanusa.

SUMBER ONLINE

CNN Indonesia. (2020). *Hotman Paris Hutapea
Selaku Advokat Indonesia*. Retrieved
from [https://www.cnnindonesia.com/nasio
nal/20220905130540-20843391/Hotman-
Paris-Hutapea-Selaku-Advokat-Indonesia](https://www.cnnindonesia.com/nasional/20220905130540-20843391/Hotman-Paris-Hutapea-Selaku-Advokat-Indonesia)