

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap warga Negara Indonesia berhak untuk mendapat pekerjaan dan imbalan, hal tersebut telah secara tegas diatur dan dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yang secara lengkap berbunyi, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Namun, hak tersebut dapat hilang apabila terjadi pemutusan hubungan kerja baik yang dilakukan oleh si pekerja atau pemberi kerja dengan catatan, pemutusan tersebut harus dilakukan dengan alasan yang jelas dan memenuhi hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam hukum positif di Indonesia.

Pemerintah memiliki kewajiban konstitusional untuk menciptakan lapangan kerja serta memberikan perlindungan bagi pekerja atau buruh. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh bertujuan untuk memastikan terpenuhinya hak-hak dasar pekerja, menjamin kesetaraan kesempatan, dan perlakuan yang adil tanpa diskriminasi dalam bentuk apa pun.¹ Oleh karena itu, pemerintah harus berperan aktif dalam melindungi pekerja dengan menetapkan regulasi yang jelas mengenai hak-hak mereka, termasuk jaminan sosial, upah yang layak, serta kondisi kerja yang aman dan manusiawi.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu dasar hukum yang mengatur tentang hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Dalam konteks ketenagakerjaan, hubungan

¹ Barzah Latupono, “Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (*Outsourcing*) di Kota Ambon”, *Jurnal Sasi*, Vol. 17, No. 3, 2011, hlm. 59.

antara kedua pihak ini dikenal sebagai hubungan industrial. Hubungan industrial sendiri merupakan sistem interaksi yang terbentuk antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam proses produksi barang atau jasa, di mana masing-masing pihak memiliki hak dan kewajibannya.

Dalam praktiknya, hubungan industrial bertujuan untuk menciptakan keseimbangan yang adil, sehingga baik pekerja maupun pengusaha dapat menjalankan perannya secara harmonis. Namun, dalam pelaksanaannya, hak dan kewajiban yang telah ditetapkan sering kali tidak sepenuhnya dipatuhi, sehingga dapat terjadi pelanggaran oleh salah satu pihak. Praktik yang terjadi di lapangan seringkali pekerja/buruh menerima upah yang tidak sesuai dengan ketentuan yang seharusnya, bahkan mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), yang pada akhirnya dapat memicu terjadinya konflik atau perselisihan.²

Perselisihan Hubungan Industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Menurut Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang PPHI, perselisihan ini dapat terjadi akibat adanya perbedaan pendapat antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja, yang mencakup sengketa hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI dapat dilakukan melalui tiga tahap, yaitu perundingan bipartit, tripartit, dan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial sendiri merupakan

² Raja Agung, Kamal Fahmi, dan Wiwin Hefrianto, "Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Perkara No. 11/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Tjk)", *Jurnal Penelitian Hukum*, Vol.1, No. 2, 2022, hlm. 3.

pengadilan khusus yang berada di lingkungan peradilan umum, berwenang memeriksa, mengadili, dan memutus perselisihan hubungan industrial seperti perselisihan hak, kepentingan, PHK, dan antar serikat pekerja.

Hukum acara yang diterapkan di Pengadilan Hubungan Industrial mengikuti hukum acara perdata yang berlaku di peradilan umum, kecuali jika diatur secara khusus dalam UU PPHI. Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengacu pada *Het Herziene Indonesisch Reglement* (HIR) dan *Rechtsreglement Buitengewesten* (RBg).

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah berkekuatan hukum tetap mengharuskan pihak yang kalah untuk menjalankan amar putusan secara sukarela. Terkait putusan PHI mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, apabila tidak diajukannya permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja, maka putusan PHI tersebut dinyatakan final dan berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim;
- b) bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

Sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, apabila tidak diajukan permohonan kasasi dengan jangka waktu 14 hari kerja, setelah putusan PHI berkekuatan hukum tetap, para pihak yang terlibat harus mematuhi dan menjalani putusan tersebut secara sukarela.³ Jika pihak tersebut tidak melaksanakannya, pihak yang menang dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Ketua Pengadilan Negeri setempat.

³ *Ibid.*

Eksekusi sendiri merupakan pelaksanaan putusan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap. Sesuai dengan Pasal 54 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, eksekusi dalam perkara perdata dilakukan oleh panitera dan jurusita di bawah pimpinan Ketua Pengadilan. Ketentuan mengenai eksekusi diatur dalam Pasal 195 hingga Pasal 224 HIR serta Pasal 206 hingga Pasal 258 RBg. Adapun putusan yang dapat dieksekusi adalah putusan bersifat *condemnatoir*, yaitu putusan yang menghukum salah satu pihak untuk memenuhi kewajibannya.⁴

Pada Pasal 196 HIR atau Pasal 207 RBg telah dijelaskan bahwa jika pihak yang kalah tidak melaksanakan isi putusan, pihak yang menang dapat mengajukan permohonan eksekusi, baik secara lisan maupun tertulis, kepada Ketua Pengadilan Negeri. Ketua Pengadilan kemudian memanggil dan memberikan peringatan (*aanmaning*) kepada pihak yang kalah untuk menjalankan putusan dalam jangka waktu maksimal delapan hari. Jika dalam batas waktu tersebut putusan tetap tidak dilaksanakan, sebagaimana diatur dalam Pasal 197 HIR atau Pasal 208 RBg, pihak yang menang dapat mengajukan permohonan sita eksekutorial terhadap barang milik pengusaha atau perusahaan. Nilai barang yang disita harus sebanding dengan jumlah yang ditetapkan dalam putusan, termasuk biaya pelaksanaan eksekusi. Jika setelah penyitaan pihak yang kalah tidak melunasi kewajibannya secara sukarela, barang yang telah disita akan dilelang, dan hasilnya digunakan untuk membayar hak pekerja serta biaya eksekusi.

⁴ Abdul Manan, *Penerapan Hukum Acara Perdata Di Lingkungan Peradilan*, Prenada Media, Jakarta, 2005, hlm. 313.

Meskipun mekanisme eksekusi putusan telah diatur secara jelas, dalam praktiknya sering muncul kendala dan hambatan, khususnya dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial. Salah satu permasalahan yang kerap terjadi adalah ketidakpatuhan perusahaan dalam menjalankan putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), meskipun putusan tersebut telah memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*). Selain itu, hambatan juga dapat timbul dari adanya perlawanan pihak ketiga (*derden verzet*) yang pada praktiknya kerap menghambat proses eksekusi.

Pada dasarnya, adanya perlawanan dari pihak ketiga tidak serta-merta menunda pelaksanaan upaya eksekusi, kecuali apabila perlawanan tersebut diajukan atas dasar hak milik (Pasal 195 ayat 5 HIR dan Pasal 206 ayat 6 RBg), atau berdasarkan kedudukan sebagai pemegang hipotik atau hak tanggungan yang patut dilindungi dari tindakan penyitaan. Apabila perlawanan tersebut menurut ketua pengadilan beralasan berdasarkan bukti yang kuat, atau setelah menerima laporan dari majelis hakim yang memeriksa perkara tersebut (Pasal 208 HIR dan 228 RBg), maka eksekusi dapat ditangguhkan. Sebaliknya, jika perlawanan tersebut dinyatakan tidak beralasan, eksekusi akan tetap dilanjutkan. Kondisi ini tentu menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja dalam memperoleh hak-hak yang seharusnya telah dijamin melalui putusan pengadilan. Selain itu, adanya perlawanan dari pihak ketiga juga mengakibatkan proses eksekusi menjadi berjalan lambat dan cenderung berbelit-belit, sehingga semakin menghambat terpenuhinya keadilan bagi pihak yang menang dalam perkara.

Dalam beberapa kasus, seringkali kendala yang terjadi pada proses eksekusi dikarenakan kurangnya itikad baik dari pihak perusahaan dalam memenuhi kewajibannya serta adanya perlawanan dari pihak ketiga yang menghambat pelaksanaan eksekusi. Salah satu bentuk kasus mengenai perselisihan hubungan industrial terjadi antara 17 karyawan eks Rumah Sakit Selaguri dengan PT Selaguri Citratama Medika yang mengelola Rumah Sakit Selaguri di Kota Padang. Permasalahan ini berawal dari ketidakpuasan karyawan terhadap besaran gaji mereka. Para karyawan menuntut agar upah mereka disesuaikan dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumatera Barat tahun 2022. Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Sumatera Barat Nomor: 582/889/2021 tentang Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022, besaran UMP yang ditetapkan adalah Rp2.521.539 per bulan. Namun, pada kenyataannya, para pegawai Rumah Sakit Selaguri hanya menerima gaji di bawah standar tersebut, yaitu kurang dari Rp2.000.000 per bulan.

Selain itu, sebagian besar karyawan yang berprofesi sebagai perawat juga dihadapkan pada kewajiban untuk memperpanjang Surat Izin Praktik (SIP) Perawat agar dapat terus menjalankan tugas keperawatan secara sah. Meskipun mereka telah memperoleh surat rekomendasi dari Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI), namun salah satu syarat utama untuk perpanjangan SIP adalah terpenuhinya ketentuan gaji sesuai UMP, yang pada kenyataannya belum mereka terima.

Tuntutan karyawan untuk kenaikan gaji tersebut tidak dipenuhi oleh pihak rumah sakit. Tak lama berselang setelah tuntutan tersebut, pihak rumah sakit justru melakukan tindakan “merumahkan” karyawan tanpa kejelasan

status hubungan kerja. Para karyawan hanya diminta untuk datang bekerja apabila dipanggil, dan hanya menerima upah pada saat bekerja, meskipun status mereka adalah karyawan tetap yang seharusnya memperoleh gaji secara rutin setiap bulan. Selain itu, nama-nama karyawan yang dirumahkan juga dihapus dari jadwal dinas dan digantikan oleh pekerja lain. Kondisi tersebut jelas menunjukkan adanya tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh PT Selaguri Cita Tama Medika terhadap karyawannya. Sebagaimana pendapat Iman Soepomo, pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa prosedur yang sah merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak-hak normatif pekerja/buruh yang dilindungi oleh undang-undang.⁵

Selama masa dirumahkan, pihak rumah sakit menerapkan sistem pembayaran upah harian kepada karyawan, yang kemudian dibayarkan secara bulanan. Merasa diperlakukan secara tidak adil, para karyawan pun menyampaikan protes kepada pihak rumah sakit, namun tidak mendapat tanggapan apa pun. Karena ketidakpastian mengenai status kepegawaian serta hak-hak yang seharusnya mereka terima, para karyawan akhirnya melaporkan permasalahan ini ke Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Padang dan menempuh jalur mediasi. Dalam proses mediasi, para karyawan mengajukan permintaan pesangon sebesar kurang lebih Rp30 juta per orang, yang pada awalnya disetujui oleh pihak rumah sakit. Namun, pada akhirnya pihak rumah sakit menolak permintaan tersebut sehingga upaya mediasi gagal dilakukan.

Karena mediasi di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Padang tidak menghasilkan kesepakatan, para karyawan kemudian melanjutkan proses

⁵ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003, hlm. 76.

penyelesaian ke Disnaker Provinsi Sumatera Barat. Namun, upaya tersebut juga tidak membuahkan hasil. Disnaker kemudian menyimpulkan bahwa telah terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh PT Selaguri Cita Tama Medika, dan menyarankan agar sengketa diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Padang.

Sebelum perkara diajukan ke pengadilan, Dinas Tenaga Kerja terlebih dahulu mengeluarkan nota anjuran yang memberikan tenggang waktu selama tujuh hari kepada pihak perusahaan untuk menyampaikan tanggapan. Namun, hingga batas waktu yang ditentukan, tidak ada respons dari pihak Rumah Sakit Selaguri, baik dari direktur rumah sakit maupun direktur perusahaan. Sebelumnya, upaya mediasi juga telah dilakukan dengan mempertemukan kuasa hukum penggugat dan tergugat di kantor pengacara penggugat. Meskipun demikian, pertemuan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan antara para pihak. Oleh karena itu, perkara kemudian dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang.

Dalam persidangan tersebut, para karyawan selaku penggugat mengajukan gugatan terhadap PT Selaguri Cita Tama Medika dengan tuntutan agar tergugat membayarkan upah/gaji yang belum dibayarkan sebagai bentuk uang pisah, dengan total keseluruhan sebesar Rp427.131.630. Selain itu, para penggugat juga menuntut agar tergugat menerbitkan Surat Referensi Kerja, meletakkan sita jaminan terhadap satu unit gedung Rumah Sakit Selaguri milik tergugat, serta membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000 per hari kepada para penggugat atas setiap hari keterlambatan dalam melaksanakan putusan sejak putusan tersebut berkekuatan hukum tetap.

Setelah melalui beberapa kali proses persidangan, majelis hakim akhirnya memutuskan untuk mengabulkan sebagian tuntutan para penggugat. Dalam putusan tersebut, majelis hakim menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja antara para penggugat dan tergugat sejak Oktober 2022 adalah sah menurut hukum, menghukum tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada para penggugat sebesar Rp794.364.330, menghukum tergugat untuk membayar kekurangan upah dan Tunjangan Hari Raya (THR) sebesar Rp1.057.894.824, serta memerintahkan tergugat untuk menerbitkan Surat Pengalaman Kerja bagi para penggugat.

Pihak PT yang keberatan dengan putusan tersebut kemudian mengajukan upaya kasasi ke Mahkamah Agung. Dalam putusannya, Mahkamah Agung menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi, yaitu PT Selaguri Citratama Medika, serta memperbaiki amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial menjadi sebagai berikut: menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja antara para penggugat dan tergugat yang terjadi sejak Oktober 2022 adalah sah menurut hukum; menghukum tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada para penggugat sebesar Rp794.364.330; menghukum tergugat untuk membayar upah yang belum dibayarkan sebesar Rp427.131.630; serta memerintahkan tergugat untuk menerbitkan Surat Pengalaman Kerja bagi para penggugat.

Setelah putusan memperoleh kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*), para penggugat mengajukan permohonan pelaksanaan eksekusi kepada Pengadilan Negeri Padang karena tergugat tidak memenuhi isi putusan secara sukarela. Sebagai respons atas permohonan tersebut, Ketua Pengadilan

menetapkan sidang *aanmaning* (peringatan eksekusi) sebagai tahapan awal sebelum eksekusi dilakukan secara paksa. Sidang *aanmaning* dilaksanakan pada tanggal 16 Juli 2024 di Pengadilan Negeri Padang dengan memanggil masing-masing pihak, baik penggugat maupun tergugat. Dalam persidangan tersebut, tergugat tetap tidak menunjukkan itikad baik sehingga kesepakatan tidak tercapai. Mengingat tidak adanya pelaksanaan sukarela dari pihak tergugat, penggugat kemudian mengajukan permohonan eksekusi terhadap aset milik rumah sakit, termasuk peralatan medis dan gedung sebagai objek sita eksekusi. Akan tetapi, pengadilan memutuskan hanya mengizinkan eksekusi terhadap gedung rumah sakit, dengan pertimbangan bahwa peralatan medis bersifat vital dan terlalu riskan untuk disita. Selanjutnya, permohonan dilakukan kepada Juru Sita Pengadilan untuk melakukan penilaian (*appraisal*) terhadap tanah dan bangunan guna keperluan lelang.

Namun, pelaksanaan eksekusi tersebut tidak berjalan lancar karena mendapatkan penolakan dari pihak ketiga yaitu Muhammad Zein Zainuddin (91 tahun) dan Emmywati Zein (78 tahun) yang dalam kasus ini disebut sebagai para pelawan. Pihak ketiga yang merupakan pemilik sah tanah dan bangunan yang terdaftar atas nama pribadi, menyampaikan keberatan terhadap pelaksanaan eksekusi dan mengajukan bantahan ke pengadilan. Mereka menilai bahwa aset yang menjadi objek eksekusi, yakni tanah dan gedung yang ditempati Rumah Sakit Selaguri, merupakan milik pribadi dan tidak memiliki kaitan langsung dengan perkara yang melibatkan PT Selaguri Cita Tama Medika. Oleh karena itu, mereka merasa dirugikan oleh adanya putusan eksekusi tersebut.

Pengadilan menanggapi bahwa eksekusi tetap dapat dilaksanakan apabila putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap dimenangkan oleh pihak karyawan, sekalipun pihak tergugat masih menempuh upaya banding atau kasasi. Sebaliknya, apabila pada akhirnya pihak PT memenangkan perkara melalui upaya hukum lanjutan, maka pihak karyawan tetap memiliki hak untuk mengajukan banding maupun kasasi sebagai bentuk perlindungan hukum. Sebagai akibat dari penyitaan dalam rangka eksekusi, Rumah Sakit Selaguri akhirnya menghentikan seluruh aktivitas operasionalnya. Hingga kini, para pihak masih menanti putusan pengadilan terkait bantahan yang diajukan oleh pihak ketiga, dan penyelesaian akhir atas perkara ini pun belum tercapai.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji dan menganalisis lebih lanjut mengenai pelaksanaan eksekusi putusan dalam perkara pemutusan hubungan kerja antara 17 karyawan eks Rumah Sakit Selaguri dengan PT Selaguri Cita Tama Medika. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana efektivitas putusan pengadilan hubungan industrial dapat dijalankan, khususnya dalam menghadapi hambatan seperti keberatan dari pihak ketiga serta klaim atas kepemilikan aset yang disengketakan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai perlindungan hukum bagi pekerja pasca putusan *inkracht* dan tantangan hukum yang timbul dalam proses eksekusi aset perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini akan dituangkan dalam bentuk jurnal dengan judul: **“IMPLIKASI HUKUM GUGATAN PERLAWANAN PIHAK KETIGA**

TERHADAP EKSEKUSI PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (STUDI KASUS PT SELAGURI CITA TAMA MEDIKA)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana implikasi hukum dari gugatan perlawanan pihak ketiga terhadap eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam perkara pemutusan hubungan kerja?
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pihak penggugat untuk memastikan pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut berjalan efektif?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun di atas, terdapat beberapa tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui implikasi hukum dari gugatan perlawanan pihak ketiga terhadap eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam perkara pemutusan hubungan kerja.
2. Untuk mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pihak penggugat untuk memastikan pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut berjalan efektif.

D. Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian yang telah dipaparkan di atas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam bidang hukum perdata dan hukum ketenagakerjaan terkait mekanisme eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).
 - b. Sebagai bahan referensi akademik bagi mahasiswa, akademisi, dan peneliti lainnya yang tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai eksekusi putusan pengadilan dalam perkara hubungan industrial.
2. Manfaat Praktis
- a. Bagi peneliti, dapat menambah wawasan mengenai eksekusi putusan secara umum, peran Dinas Tenaga Kerja, serta kendala yang dihadapi dalam proses eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), khususnya dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK).
 - b. Bagi masyarakat, dapat memberikan pemahaman mengenai hak dan kewajiban baik pekerja maupun pengusaha dalam pelaksanaan putusan PHI, termasuk upaya hukum yang dapat ditempuh dalam menghadapi kendala eksekusi.
 - c. Bagi akademisi, dapat memberikan gambaran bagaimana langkah menangani permasalahan eksekusi putusan PHI yang menghadapi hambatan, seperti pengalihan aset oleh perusahaan yang kalah dalam sengketa.
 - d. Bagi pemerintah, dapat menjadi bahan dalam menyusun regulasi yang lebih efektif terkait pelaksanaan eksekusi putusan hubungan

industrial, sehingga dapat menjamin kepastian hukum bagi para pekerja yang berhak atas hak-haknya.

E. Metode Penelitian

Menurut Priyono, metode penelitian merupakan suatu cara yang digunakan untuk melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara cermat untuk mencapai suatu tujuan.⁶ Menurut jenis, sifat, serta tujuannya suatu penelitian dapat dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu penelitian hukum normatif dan penelitian hukum empiris.⁷

1. Pendekatan Masalah

Jenis pendekatan masalah yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah metode yuridis empiris. Pada metode yuridis empiris, penelitian lebih bersifat non-doktrinal yang dilakukan melalui penelitian lapangan. Dalam penelitian ini dikumpulkan data yang kemudian diolah sesuai dengan teknik analisis yang digunakan lalu dituangkan dalam bentuk deskriptif guna memperoleh keadaan yang sebenarnya dari hukum sebagai kenyataan sosial.⁸

Pendekatan secara yuridis empiris digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan eksekusi putusan dalam pemberian pesangon pada perkara perselisihan hubungan industrial antara para karyawan eks Rumah Sakit Selaguri dengan PT Selaguri Cita Tama Medika di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi

⁶ Manotar Tampubolon, *Metode Penelitian*, PT Global Eksekutif Teknologi, Padang, 2023, hlm. 2-3.

⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2005, hlm. 25.

⁸ Yati Nurhayati, Irfani, dan M. Yasir Said, "Metodologi Normatif dan Empiris Dalam Perspektif Ilmu Hukum", *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia (JPHI)*, Vol. 2 No. 1, 2021, hlm. 13.

faktor-faktor penghambat dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yaitu berusaha menggambarkan secara mendetail mengenai proses eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang dilakukan oleh Pengadilan Negeri Padang, serta menganalisis hambatan yang muncul dalam pelaksanaannya. Penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan fakta yang terjadi di lapangan, tetapi juga mengkaji dan menganalisis regulasi yang berlaku, seperti HIR, RBg, serta peraturan ketenagakerjaan lainnya, untuk melihat sejauh mana efektivitas hukum dalam menjamin hak pekerja yang telah menang dalam sengketa PHK.

3. Lokasi, Populasi, dan Sampel Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Kota Padang dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan tempat terjadinya sengketa hubungan industrial antara 17 karyawan eks Rumah Sakit Selaguri dengan PT Selaguri Cita Tama Medika. Kota ini merupakan tempat para penggugat bekerja sekaligus lokasi objek sengketa, yaitu Rumah Sakit Selaguri. Oleh karena itu, secara yuridis Kota Padang berada dalam kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang, sesuai dengan Pasal 81 Undang-Undang PPHI yang menetapkan bahwa gugatan diajukan ke pengadilan yang wilayah hukumnya meliputi tempat pekerja bekerja. Adapun tempat-tempat yang akan dikunjungi sebagai lokasi penelitian

ini diantaranya: Pengadilan Negeri Padang dan Kantor Hukum “Trust & Justice” Khairul Nuzli.

b. Populasi Penelitian

Populasi penelitian merupakan keseluruhan subjek yang memiliki keterkaitan langsung dalam perkara dan pelaksanaan eksekusi putusan sengketa hubungan industrial. Penelitian ini dilakukan dengan populasi yang terhingga dan subjek yang tidak terlalu banyak. Populasi dalam penelitian ini adalah 17 orang karyawan eks Rumah Sakit Selaguri yang menjadi pihak penggugat dalam sengketa hubungan industrial, kuasa hukum penggugat, serta Hakim Pengadilan Negeri Padang yang memiliki pengalaman dalam proses persidangan.

c. Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, akan diambil salah satu orang dari total 17 karyawan sebagai sampel penelitian. Pemilihan sampel ini didasarkan pada sifat populasi yang homogen, di mana seluruh eks karyawan Rumah Sakit Selaguri memiliki kepentingan yang sama, sehingga satu orang responden dianggap mampu mewakili keseluruhan populasi. Selain itu, kuasa hukum penggugat dan Hakim Pengadilan Negeri Padang juga akan menjadi bagian dari sampel yang diwawancarai. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel yang dilakukan secara sengaja dengan mempertimbangkan karakteristik atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti.

Pemilihan sampel didasarkan pada relevansi subjek dengan fokus permasalahan yang diteliti, sehingga hanya individu yang memenuhi kriteria tersebut yang dijadikan sampel.

4. Sumber dan Jenis Data

a. Sumber Data

1) Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Data kepustakaan yang diperoleh melalui penelitian pustaka yang sumbernya berasal dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi, dan hasil penelitian.⁹ Lokasi yang digunakan untuk studi kepustakaan diantaranya, Pustaka Fakultas Hukum Universitas Andalas, serta beberapa sumber dan bahan bacaan lainnya.

2) Penelitian Lapangan (*field research*)

Penelitian lapangan merupakan penelitian yang mengumpulkan informasi langsung dari subjek penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai responden dan informan, dengan menggunakan berbagai metode pengumpulan data, seperti kuesioner, observasi, serta wawancara.¹⁰ Untuk memperoleh informasi tersebut, wawancara akan dilakukan di beberapa lokasi, yaitu Pengadilan Negeri Padang dan Kantor Hukum “Trust & Justice” Khairul Nuzli.

b. Jenis Data

1) Data Primer

⁹ Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 107.

¹⁰ Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Antasari Press, Banjarmasin, 2011, hlm. 15.

Pada penelitian ini, data primer diperoleh secara langsung dari lapangan melalui wawancara dengan metode semi terstruktur, yaitu dengan menyusun daftar pertanyaan terlebih dahulu namun tetap memberikan ruang bagi pengembangan dan penyesuaian selama proses wawancara berlangsung. Wawancara akan dilakukan terhadap beberapa pihak yang memiliki keterkaitan langsung dengan pelaksanaan eksekusi putusan dalam perkara perselisihan hubungan industrial antara karyawan eks Rumah Sakit Selaguri dan PT Selaguri Cita Tama Medika, yaitu:

- a) Hakim Pengadilan Negeri Padang yang menangani langsung perkara perlawanan pihak ketiga di Pengadilan Negeri Padang;
 - b) Pihak penggugat, yakni perwakilan karyawan eks Rumah Sakit Selaguri yang berperkara beserta kuasa hukum penggugat.
- 2) Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini terdiri dari beberapa bahan hukum, diantaranya:

- a) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat mengikat, dalam artian lain bahan hukum yang berasal dari berbagai peraturan perundang-undangan, sebagai berikut:

- (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- (2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- (3) HIR (*Herzien Inlandsch Reglement*);
- (4) RBg. (*Rechtreglement voor de Buitengewesten*);
- (5) R.V (*Reglement op de Rechtsvordering*)
- (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

- (7) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- (8) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman;
- (9) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung;
- (10) Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.

b) Bahan Hukum Sekunder

Merupakan bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan hukum ini memberikan informasi atau hal-hal menyangkut isi bahan hukum primer dan implementasinya, contohnya artikel ilmiah, sumber dari internet, teori atau pendapat para ahli, buku, makalah, skripsi, majalah, surat kabar, laporan penelitian, dan lain-lain.

c) Tersier

Merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus, ensiklopedia, bibliografi, dan sebagainya.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data dan informasi pada penelitian ini, digunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

a. Studi Dokumen

Studi dokumen merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menghimpun data tertulis serta menelaah berbagai bahan penelitian kepustakaan maupun dokumen yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan. Teknik ini dilakukan dengan mempelajari berbagai sumber yang relevan, seperti peraturan

perundang-undangan, putusan pengadilan, buku, dokumen, serta artikel yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

b. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai salah satu metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Pelaksanaannya dilakukan melalui sesi wawancara dengan Hakim Pengadilan Negeri Padang, pihak penggugat yang merupakan perwakilan karyawan eks Rumah Sakit Selaguri, serta kuasa hukum penggugat.

6. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

a. Pengolahan Data

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *editing* atau pemeriksaan, yaitu pengecekan kembali terhadap data-data yang telah dikumpulkan, khususnya data hasil wawancara dengan pihak-pihak tertentu. *Editing* bertujuan untuk menilai kesesuaian dan hubungan antara data, sehingga dapat diproses lebih lanjut secara akurat. Beberapa aspek penting yang diperhatikan dalam proses ini meliputi kesesuaian jawaban, keterbacaan tulisan, dan relevansi informasi yang diberikan.

Setelah melalui tahap *editing*, data yang telah dikumpulkan dari wawancara dan studi dokumen akan diorganisir secara sistematis agar memudahkan dalam proses analisis. Data primer dari wawancara akan dicatat dan disusun kembali dalam bentuk yang lebih terstruktur, sementara data sekunder dari dokumen hukum akan diseleksi sesuai dengan relevansinya terhadap penelitian ini. Teknik

yang digunakan dalam pengolahan data meliputi pencatatan hasil wawancara, pengelompokan data berdasarkan tema, serta verifikasi untuk memastikan keakuratan informasi yang diperoleh.

b. Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan analisis kualitatif, yaitu dengan menafsirkan dan menghubungkan data primer serta sekunder guna memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai pelaksanaan eksekusi putusan PHI. Teknik yang digunakan dalam analisis data meliputi *content analysis*, yaitu mengkaji isi dokumen hukum untuk menilai kesesuaian praktik di lapangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta *comparative analysis*, yaitu membandingkan data dari berbagai sumber guna menemukan pola dan perbedaan dalam implementasi eksekusi putusan.

