

LEMBAGA MEDIASI SEBAGAI SUATU ALTERNATIF

**(PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL
MELALUI JALUR NON-LITIGASI)**



DR. H. DJUMADI, S.H. M.HUM

LEMBAGA MEDIASI SEBAGAI SUATU ALTERNATIF ✓
(Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Jalur Non-litigasi) ✓

Penulis : Dr. H. Djumadi, S.H., M.Hum ✓
Editor : Dr. H. Djumadi, S.H., M.Hum
Penata Letak : Insan Abdul Faathir
Desain Cover : Insan Abdul Faathir

ISBN : 978-602-1227-20-6 ✓

Penerbit:

CV. MULTI PRESINDO

Jl. Wonosari Km. 7,5 Mantup Baru No. 114 RT. 15, Baturetno,
Banguntapan, Bantul.

Telp. (0274) 4353741

Dicetak oleh:

INSET GRAFIKA PERCETAKAN

Jl. Wonosari Km. 7 Wiyoro, Baturetno, Banguntapan, Bantul.

Telp. (0274) 443446

email: insan.offset@gmail.com

Cetakan pertama, 2016 ✓

Hak cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini ke dalam bentuk apapun, secara elektronik maupun mekanis, tanpa izin tertulis dari penerbit.

**LEMBAGA MEDIASI
SEBAGAI SUATU ALTERNATIF
(PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
MELALUI JALUR NON-LITIGASI)**

Oleh ;

DR. H. DJUMADI, S.H. M.HUM

**BANJARMASIN
2016**

UCAPAN TERIMA KASIH

Syukur Alhamdulillah, karya tulis tentang Alternatif Penyelesaian Perselisihan di bidang Hubungan Industrial, akhirnya dapat tersusun.

Karya tulis ini disusun, pada mulanya berdasarkan suatu hasil penelitian dalam rangka memenuhi kewajiban Mata Kuliah Alternatif Penyelesaian Sengketa/*Alternative Dispute Resolution (APS/ADR)*, sebagai seorang Mahasiswa Program Doktor, Program Pasca Sarjana, Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Tahun 2009/2010.

Pada era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial merupakan perselisihan yang terus meningkat dan kompleksitas semakin beragam, serta mengandung berbagai aspek hukum. Keberadaan Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai pengganti peraturan perundang-undangan lama yang dirasa sudah tidak dapat mengakomodasi dan tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat dewasa ini.

Bertumpuknya perkara di Mahkamah Agung, ditambah lagi dengan persepsi publik yang menyatakan bahwa hampir semua perkara yang masuk di pengadilan selalu berlanjut ke Mahkamah Agung. Sementara upaya untuk mendapat suatu putusan yang tetap dan mengikat para pihak, merupakan upaya hukum yang panjang dan berliku serta berbiaya tinggi.

Kondisi penyelesaian perselisihan demikian, jelas tidak sesuai dengan karakter penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berdasarkan dan berprinsip menjamin penyelesaian perselisihan dengan cepat, tepat, adil, dan biaya murah.

Penyelesaian perselisihan melalui non-litigasi, yaitu alternative penyelesaian perselisihan, kiranya merupakan upaya hukum dengan prosedur yang singkat, langsung ke pokok masalah berbiaya ringan, dan berprinsip *win-win solution*.

Selesainya karya tulis ini tidak terlepas dari bantuan, partisipasi serta bimbingan para pihak, yang dalam kesempatan ini terutama terima kasih saya haturkan kepada **Bapak Prof. Dr. Nindyo Pramono, S.H., M.S.** yang telah dengan sabar dan penuh pengertian akan keterbatasan penulis, memberikan arahan dan bimbingan sehingga terwujudnya karya tulis ini.

Hanya kepada-Nya jualah penulis bermohon, semoga karya tulis yang sederhana ini bermanfaat adanya.

Banjarmasin, 29 Mei 2016.

Penulis.

DJUMADI

DAFTAR ISI

UCAPAN TERIMA KASIH	i
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pembatasan Masalah	6
C. Tujuan dan kegunaan Penelitian	6
BAB II PENGERTIAN DAN SEJARAH KEBERADAAN PENGADILAN DIBIDANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN	8
A. Pengertian Pengadilan dibidang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Pengadilan Hubungan Industrial	8
B. Sejarah keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia	13
BAB III PEMBARUAN HUKUM DIBIDANG PERADILAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	17
A. Pembaharuan hukum dibidang Peradilan di Indonesia	17
B. Pembaharuan hukum dibidang Peradilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	26
1. Tata cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	30
2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam masa transisi ...	49
C. Para Pihak dalam suatu gugatan dalam masa transisi	57
D. Hukum Acara dalam beracara pada Pengadilan Hubungan Industrial	60
1. Beracara berdasarkan Hukum Acara Perdata	60
2. Beracara berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004	61
BAB IV KEMANDIRIAN HAKIM AD-HOC PADA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN MAHKAMAH AGUNG	72
A. Keberadaan Hakim yang Mandiri berdasarkan hukum positif dan doktrin.	72
B. Mekanisme Pengangkatan dan Pemberhentian Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung	77

1.	Alasan yuridis tentang keberadaan Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung	77
2.	Beberapa contoh Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Pengadilan di Indonesia	84
C.	Perbandingan komposisi keanggotaan P4D/P dengan keanggotaan Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial	86
D.	Pengangkatan dan Pemberhentian Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung	96
E.	Implikasi atas proses Pengangkatan dan Pemberhentian Hakim Ad-Hoc dengan kemandirian Hakim	103
BAB V BEBERAPA ALTERNATIF DALAM PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL		117
A.	Alternatif Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di jaman Kolonial Belanda	118
B.	Alternatif Penyelesaian Perselisihan Perburuhan sebelum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004	120
C.	Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang Undang Nomor 2 tahun 2004	124
BAB VI LEMBAGA MEDIASI & KONSILIASI SEBAGAI UPAYA ALTERNATIF PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.131		
A.	Latar Belakang penggunaan jalur alternatif melalui lembaga Mediasi dan Konsiliasi	131
B.	Pengertian Mediasi dan Konsiliasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	135
C.	Tata cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Jalur Mediasi dan Konsiliasi	137
1.	Prosedur Mediasi dan Konsiliasi di Pengadilan Negeri	137
2.	Prosedur Mediasi dan Konsiliasi di Pengadilan Hubungan Industrial	139

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha merupakan hubungan hukum yang mempunyai karakter tersendiri, dibandingkan dengan hubungan hukum lainnya, disatu sisi hubungan tersebut merupakan hubungan yang saling mengisi, melengkapi, dan menguntungkan sekaligus hubungan yang dalam posisi saling ketergantungan, di mana hubungan hukum tersebut terjadi dalam suatu proses industri. Namun tidak jarang ditemui dalam posisi saling ketergantungan tersebut, bagaikan dua sisi mata uang justru sering menimbulkan dua kepentingan yang berbeda. Posisi pertentangan kepentingan tersebut akan menimbulkan disharmoni dalam hubungan kerja, yang secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas, bahkan dapat menimbulkan konflik yang lebih luas terhadap kepentingan masyarakat.

Konflik antara pekerja dan pengusaha sudah terjadi sejak lama diberbagai belahan dunia, yakni ketika terjadinya transformasi budaya kerja besar-besaran dari masyarakat agraris yang biasa bekerja di sawah, ladang atau kebun beralih pada masyarakat industri yang bekerja di bidang industri¹. Kondisi demikian menjadikan pekerja sebagai pihak yang lemah sehingga rentan terhadap tindakan yang bersifat sepihak seperti eksploitasi,

¹ *Hans Kelsen* alih bahasa Soemardi, 1995, **Teori Hukum Murni (Dasar-dasar Hukum Normatif sebagai Hukum Empirik-Deskriptif)**, Rimdi Press, Jakarta, hal.143.

diskriminasi dan sebagainya. Kesenjangan tersebut berpeluang menimbulkan permasalahan²

Beranekaragam pertentangan kepentingan dalam hubungan kerja, diantaranya mengenai upah, jam kerja, cuti dan waktu istirahat serta berbagai pemenuhan tunjangan kesejahteraan, Pemutusan Hubungan Kerja sampai pada kasus-kasus pidana. Kejadian tersebut sebenarnya dapat diantisipasi dan tidak perlu terjadi jika para pihak yang terkait dalam proses industri sebagai subyek hukum, memahami dengan benar ketentuan perundang-undangan, terutama yang ada kaitannya dengan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan, serta memahami dan menaati isi yang tertuang dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang dibuat antara pemberi dan penerima kerja, merupakan titik awal adanya hubungan kerja, yang di dalamnya terkandung syarat-syarat kerja maupun beberapa hal mengenai ketenagakerjaan³.

Transaksi hukum yang khas dari hukum perdata adalah perjanjian (*contract*). Di dalam perjanjian tersebut berisi tentang pernyataan kehendak yang sama dari dua individu maupun subyek hukum atau lebih. Pernyataan kehendak dari para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut ditujukan terhadap suatu perbuatan tertentu dari para pihak ini.

² Ari Hernawan, April 2011, "Filosofi Hubungan Industrial Pancasila dalam bingkai politik Hukum Perburuhan Indonesia", dalam **FIAT JUSTITIA, Buletin Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada**, Edisi IX, Yogyakarta, hal.6.

³ Djumadi, 2004, **Hukum Perburuhan PERJANJIAN KERJA**, Kata Pengantar Cetakan Pertama, PT. Rajagrafindo, Jakarta, hal. v.

Timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan para buruhnya, berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas⁴. Disatu sisi pihak pengusaha sudah merasa dalam memberikan kebijaksanaannya sudah mantap dan akan diterima oleh pekerja, sebaliknya pekerja akan memiliki perasaan dan pertimbangan yang berlainan sehingga akan menimbulkan apatisme, turunnya motivasi kerja dan hal demikian merupakan salah satu pemicu adanya kekurang puasan dan awal adanya perselisihan hubungan kerja.

Dalam hubungan industrial, meskipun dalam hubungan kerja tersebut telah didasari atas perjanjian kerja yang berlaku dan mengikat para pihak, namun perselisihan akan selalu timbul. Hal ini disebabkan antara lain latar belakang pendidikan, sosial dan ekonomi serta kepentingan antara kedua belah pihak yang tidak sama serta mungkin saja karena hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Akan tetapi dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis⁵.

Landasan berpijak dalam politik perburuhan di Indonesia pada awal kemerdekaan dimulai hanya didasarkan pada Pasal 27 ayat (2), Pasal 28 dan Pasal 33 Undang Undang Dasar 1945. Dengan landasan konstitusional tersebut, diamanatkan bahwa negara

⁴ Abdullah Sulaiman, 2004, "Tuntutan Ekonomi mempengaruhi Perburuhan Pasca Kemerdekaan (Kajian Historis Perlindungan Hukum Kaum Buruh)", dalam **Jurnal REFORMASI HUKUM**, ISBN 0852-9523 Vol. VII No.2 Juli-Desember 2004, Fakultas Hukum, Universitas Islam Jakarta.

⁵ Fahmi Faisal, 2006, **Tesis** "Mekanisme Penyelesaian Perselisihan secara Litigasi dalam Sistem Perselisihan Hubungan Industrial", Program Pasca Sarjana, Program Magister Ilmu Hukum, Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin, Ha.1.

menjamin hak atas pekerjaan kepada setiap warga Negara serta kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, dan oleh karena itu wajib memberikan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan dan kebutuhan ekonomi misalnya, berupa upah kerja yang layak bagi kehidupan manusia. Serta kebebasan untuk berserikat dan mengeluarkan pendapat secara tertulis maupun lisan. Yang kesemuanya itu untuk sebesar-besarnya kemakmuran bagi seluruh rakyat Indonesia.

Dengan landasan konstitusional tersebut diperkenankan hak mogok bagi pekerja sekaligus hak *lock-out* bagi pengusaha, yang didasarkan pada nilai kebebasan, tetapi buruh maupun pengusaha tidak dapat mempergunakan haknya sekehendak hati, karena dapat berakibat pada tindakan sewenang-wenangan yang bermuara pada tindakan anarkhi. Penggunaan hak kebebasan, selayaknya tidak mungkin merugikan pihak lain, dan juga harus dijaga keserasian, ketertiban dan ketenteraman bersama. Serta harus disesuaikan sedemikian rupa, agar ada keserasian, antara nilai ketertiban dan ketenteraman dengan nilai kebebasan. Hal tersebut yang melatarbelakangi dikeluarkannya Undang Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951.

Ketentuan tersebut kemudian dicabut oleh Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Lembaran Negara 1957 Nomor 42, dan mulai berlaku tanggal 8 April 1957. Di mana ketentuan perundang-undangan tersebut sebagai landasan yuridis dibentuknya institusi yang berwenang menerima, memeriksa dan menyelesaikan sengketa perselisihan dibidang perburuhan, yang dikenal dengan nama Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan baik di tingkat Daerah maupun Pusat yang untuk selanjutnya disebut P4D/P. Dalam perkembangannya lembaga tersebut disempurnakan dan lebih diperluas kewenangannya dengan disahkannya Undang-

undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Dengan disahkannya kedua undang-undang tersebut, maka keberadaan insitusi atau lembaga yang berwenang menyelesaikan sengketa di bidang perburuhan pada waktu itu telah mendapatkan legalisasi dan dianggap memadai.

Menurut Lalu Husni, pada era industrialisasi sekarang ini, perselisihan hubungan industrial menjadi semakin kompleks, untuk menyelesaikannya diperlukan institusi yang mendukung mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah. Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan tersebut di atas, karena belum dapat mewujudkan penyelesaian secara sederhana, cepat, adil dan murah, bahkan sebaliknya prosedur panjang dan tidak ada jaminan kepastian hukumnya⁶.

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan seperti dimaksud di atas, kehadiran Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 ini mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang disebabkan oleh karena perbedaan pendapat atau kepentingan, kelalaian atau ketidak patuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normative, pengakhiran hubungan kerja dan perbedaan pendapat antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 antara lain menentukan tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, melalui jalur litigasi dan non litigasi yang

⁶ Lalu Husni, 2004, **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan dan di luar Pengadilan**, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hal. 40.

di dalamnya diatur tentang mekanisme penyelesaian perselisihan melalui jalur litigasi yang terdiri atas tata cara gugatan di Pengadilan hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri maupun kasasi ke Mahkamah Agung Republik Indonesia. Adapun Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui jalur non litigasi antara lain diatur tentang tata cara negosiasi, konsiliasi, arbitrase dan mediasi antara pihak yang berselisih, yaitu pekerja/buruh dengan pengusaha.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut di atas, peneliti tertarik untuk meneliti dan menuangkan dalam tulisan dengan judul “Lembaga Mediasi sebagai suatu alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui jalur non-litigasi”.

B. Pembatasan Masalah.

Di dalam penelitian ini akan diteliti dan dibatasi permasalahannya, sebagai berikut :

1. Bagaimanaka kemandirian dan profesionalisme Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dan Mahkamah Agung Republik Indonesia ?.
2. Bagaimanakah Alternatif dapat diterapkan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.

Tujuan dari penelitian sekaligus penulisan ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui sampai sejauh mana kemandirian dan profesionalisme para Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dan Mahkamah Agung Republik Indonesia.
2. Untuk mengetahui sampai sejauh mana dapat diterapkannya Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Adapun penelitian sekaligus penulisan ini diharapkan dapat berguna, sebagai berikut :

1. Secara teoritis, dapat berguna untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan hukum dibidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya, serta bidang Hukum Ketenagakerjaan pada umumnya.
2. Secara praktis, sebagai bahan masukan bagi para praktisi dan birokrasi yang ada relevansinya dengan permasalahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik melalui jalur litigasi maupun nonlitigasi.

BAB II

PENGERTIAN DAN SEJARAH PENGADILAN DIBIDANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN

A. Pengertian Pengadilan dibidang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Pengadilan Hubungan Industrial.

Timbulnya suatu perselisihan dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pihak buruh merupakan suatu kejadian yang wajar, hal tersebut mengingat berbagai tipe manusia yang bekerja sebagai buruh/pekerja yang dalam hubungan kerjanya akan berhadapan dengan kebijaksanaan-kebijaksanaan pengusaha dengan para stafnya, yang mungkin oleh sesuatu pihak akan dirasakan sebagai aktivitas yang memuaskan dan oleh pihak lainnya akan dirasakan sebagai aktivitas yang kurang atau tidak memuaskan⁷.

Akan tetapi yang pokok dalam pelaksanaan hubungan kerja pada suatu perusahaan, umumnya perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh disebabkan karena⁸ :

- a. Adanya sistem peraturan kerja yang kurang memuaskan;
- b. Adanya sistem pengupahan yang dirasakan kurang layak;
- c. Adanya perintah-perintah kerja yang menyimpang dari ketentuan yang berlaku, dan
- d. Itikad yang kurang baik dari pengusaha maupun buruhnya sendiri.

Tentang pengertian perselisihan itu sendiri ada 2 (dua) jenis konsepsi, yaitu pengertian perselisihan menurut konsepsi Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 dan

⁷ Gunawi Kartasapoetra (*et al*), 1983, Hukum **Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja**, Armico, Bandung, hal.143.

⁸ *Ibid*, hal. 143.

menurut konsepsi Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004. Diantara kedua pengertian tersebut terdapat beberapa perbedaan pengertian perselisihan, antara lain :

Pengertian perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubungan dengan tidak adanya persesuaian faham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan atau keadaan perburuhan⁹.

Sementara pengertian 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 hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan¹⁰.

Ada beberapa perbedaan prinsip dalam kedua pengertian tersebut, perbedaan tersebut antara lain :

1. **Tentang istilah**, diganti dari nama/istilah perselisihan perburuhan menjadi perselisihan hubungan industrial;
2. **Tentang para pihak dari pihak pekerja/buruh**, konsepsi para pihak dalam perselisihan perburuhan adalah perselisihan dalam arti secara kolektif, yaitu hanya pihak serikat buruh atau gabungan serikat buruh saja yang berhak menyelesaikan perselisihan. Sementara dalam konsepsi perselisihan hubungan industrial, para pihak diperluas dari yang bersifat kolektif saja, ditambah dengan para pihak secara

⁹ Lihat ketentuan Pasal 1 ayat (1c) Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

¹⁰ Lihat ketentuan Pasal 1 poin 1 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

individual, yaitu pekerja/buruh secara perorangan, selain masih ada pengakuan para pihak secara kolektif yaitu serikat pekerja/serikat buruh;

3. **Tentang obyek perselisihan/sengketa**, dalam konsepsi perselisihan perburuhan, pengertian perselisihan secara umum, yaitu ketidak sesuaian faham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan atau keadaan perburuhan. Sementara obyek yang diperselisihkan dalam perselisihan hubungan industrial, hanya dibatasi tentang perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
4. **Tentang para pihak yang bersengketa, khususnya dari pihak pengusaha/majikan**, dalam konsepsi lama para pihak hanya perusahaan swasta saja, namun dalam konsepsi baru para pihak selain perusahaan swasta juga perusahaan-perusahaan lain dalam arti yang luas, misalnya BUMN, Yayasan dan Koperasi.

Keberadaan lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan sebelum diundangkannya Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4), lembaga tersebut sebagai lembaga arbitrase¹¹, terutama arbitrase wajib yang diselenggarakan oleh pemerintah, memiliki peranan yang paling besar. Dengan demikian lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan pada saat itu hanya P4, karena hampir seluruh perselisihan perburuhan dimintakan penyelesaiannya kepada lembaga ini. Sementara keberadaan Pengadilan Negeri peranannya kecil sekali, karena Pengadilan Negeri sering kali bersikap menolak menerima, memeriksa dan

¹¹ Menurut Aloysius Uwiyono, dalam arbitrase wajib, kesepakatan para pihak yang berselisih untuk menggunakan jasa arbitrase bukan atas kemauan mereka sendiri secara sukarela, melainkan atas perintah undang undang atau perjanjian yang dibuat secara khusus untuk itu,yaitu Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan jo Undang Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan swasta.

memutuskan perselisihan perburuhan, dengan alasan dirinya tidak berwenang karena sudah ada lembaga P4D/P.

Pengertian Pengadilan Hubungan Industrial menurut konsepsi Pasal 1 poin 17 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, diartikan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Menurut Lalu Husni, perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dapat terjadi karena didahului oleh pelanggaran hukum dan dapat terjadi karena bukan pelanggaran hukum¹². Perselisihan perburuhan yang terjadi akibat pelanggaran hukum pada umumnya disebabkan karena :

1. Terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan. Hal ini tercermin dari tindakan pekerja/buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum. Misalnya pengusaha tidak mempertanggungkan pekerja/buruh pada program Jamsostek, membayar upah di bawah standar minimum yang berlaku, tidak memberikan cuti dan sebagainya.
2. Tindakan pengusaha yang diskriminatif, misalnya jabatan, jenis pekerjaan, pendidikan, masa kerja yang sama tapi karena perbedaan jenis kelamin lalu diperlakukan berbeda.

Sedangkan perselisihan perburuhan yang terjadi tanpa didahului oleh suatu pelanggaran, umumnya disebabkan oleh :

¹² *Chrales D. Drake* dalam Aloyius, 2001, **Hak Mogok di Indonesia**, Universitas Indonesia, Jakarta, hal. 215.

1. Perbedaan dalam menafsirkan hukum perburuhan. Misalnya menyangkut cuti melahirkan dan gugur kandungan, menurut pengusaha buruh/pekerja wanita tidak berhak atas cuti penuh karena mengalami gugur kandungan, tetapi menurut serikat pekerja/serikat buruh hak cuti tetap harus diberikan dengan upah penuh meskipun buruh hanya mengalami gugur kandungan atau tidak melahirkan.
2. Terjadi karena ketidaksepahaman dalam perubahan syarat-syarat kerja, misalnya buruh/serikat pekerja menuntut kenaikan upah, uang makan, transport, tetapi pihak pengusaha tidak menyetujui¹³.

Perselisihan antara buruh dengan pengusaha tidak selalu dapat diselesaikan secara mudah, bahkan akan semakin meruncing manakala perselisihan perburuhan tersebut diikuti tindakan pemogokan oleh kaum buruh atau tindakan *lock-out* oleh pihak pengusaha¹⁴. Permasalahan ini pada dasarnya disebabkan oleh adanya perbedaan perspektif yang mencolok terhadap konsep mogok dari ketiga pelaku dalam proses produksi, yaitu kaum buruh, para pengusaha, dan pemerintah¹⁵. Dari pihak buruh mogok dikonsepsikan sebagai hak fundamental yang pada dasarnya merupakan alat penyeimbangan terhadap kekuasaan pengusaha, dari pihak pengusaha dikonsepsikan sebagai salah satu gangguan terhadap ketenangan dalam usaha, sementara dari pihak pemerintah dikonsepsikan sebagai salah satu faktor yang dapat mengganggu pertumbuhan ekonomi nasional, dan salah satu penghambat masuknya modal asing.

¹³ *Ibid*, hal. 215.

¹⁴ Aloysius Uwiyono, 2001, **Hak Mogok di Indonesia**, Program Pascasarjana, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia, Jakarta, hal. 159.

¹⁵ *Ibid*, hal. 159.

Mengingat berbagai kendala atas ketiga konsepsi tersebut, maka hambatan-hambatan dalam penyelesaian perselisihan perburuhan tersebut secara normatif telah diupayakan jalan keluarnya. Upaya tersebut misalnya dengan dikeluarkannya peraturan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan perburuhan terutama yang ada kaitannya dengan mogok. Ketentuan ketentuan hukum yang mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan di Indonesia tersebut ada dalam berbagai peraturan perundang-undangan.

B. Sejarah keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia.

Dalam sejarah pekungannya keberadaan lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan di Indonesia telah ada sejak jaman penjajahan Belanda, seperti dikatakan oleh Aloysius Uwiyono, diuraikan bahwa Peraturan perundang-undangan yang dibuat di jaman penjajahan Belanda, antara lain, berdasarkan *Rechterlijke Organisatie (R.O.) Stbl. 1847 No. 23 jo Stbl. 1848 No. 57 "Residentie Rechter"* (Pengadilan Negeri), diberi kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan hak atau perselisihan hukum¹⁶. Selanjutnya menurut ketentuan Pasal 116g ayat (1) Stbl. 1847 No.23, menentukan bahwa pengadilan pada tingkat pertama mengadili tuntutan-tuntutan perjanjian kerja atau mengenai perjanjian perburuhan seperti dimaksud oleh Pasal 1601 n BW, tanpa melihat pada jumlah uang yang dituntut atau memperhatikan golongan dari pihak manapun. Kemudian perselisihan hak disini dikonsepsikan sebagai perselisihan perburuhan yang disebabkan oleh ketidaksefahaman tentang perbedaan pelaksanaan ketentuan hukum

¹⁶ Ketentuan tentang kewenangan Pengadilan Negeri untuk menerima, memeriksa dan memutuskan perselisihan hak dalam perselisihan perburuhan tersebut, berlaku sampai diundangkannya Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004.

perburuhan, pembedaan perlakuan, dan perbedaan penafsiran terhadap ketentuan hukum perburuhan¹⁷.

Perselisihan-perselisihan yang benar dan penting dengan disertai pemogokan-pemogokan mulai timbul setelah tanggal 27 Desember 1949, karena kaum buruh dengan rakyat pada umumnya dengan penuh kesadaran akan harga pribadi mulai membelokkan perhatiannya ke arah perjuangan dalam lapangan sosial ekonomi. Sampai permulaan tahun 1951 negara kita belum mempunyai peraturan tertentu untuk menyelesaikan masalah tersebut. Pada waktu itu perselisihan perselisihan perburuhan diurus dan diselesaikan oleh pihak pihak yang bersangkutan sendiri (pengusaha dan buruh). Cara bekerja demikian itu memberikan hasil yang tidak diinginkan dan inilah yang mendorong Pemerintah untuk mengadakan peraturan tertentu tentang penyelesaian perburuhan.

Peraturan perundang-undangan di awal berdirinya Republik Indonesia dimulai dengan adanya Peraturan Kekuasaan Militer Nomor 1 Tahun 1951 tentang larangan Mogok di perusahaan atau badan vital. Adanya peraturan tersebut banyak menimbulkan tantangan, terutama datangnya dari kalangan kaum buruh. Maka Peraturan yang menimbulkan protes tersebut dalam tahun yang sama dicabut oleh Undang Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Ternyata Undang-Undang ini juga tidak disenangi oleh kaum buruh dan majikan¹⁸.

Lahirnya Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dimaksudkan untuk mencabut Undang Undang Darurat Nomor

¹⁷ T. Hanami and R. Blanpain, 1987, *Industrial Conflict Resolution in Market Economics*, (Deventer, Kluwer Law and Taxation Publisher) hal. 6.

¹⁸ Lihat Memori Penjelasan Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang "Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan".

16 Tahun 1951 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Sekaligus sebagai landasan normatif dibentuknya lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan yang disebut dengan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, baik di tingkat Daerah maupun Pusat (P4D/P).

Keberadaan Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 jo Undang Undang Nomor 12 Tahun 1964 selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan perburuhan, namun dasar hukum tersebut sudah terasa tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan-perkembangan yang terjadi, antara lain karena hak-hak pekerja/buruh perseorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial. Selain itu penyelesaian perselisihan perburuhan hanya mengatur penyelesaian perselisihan hak dan peselisihan kepentingan secara kolektif, sedangkan penyelesaian perselisihan perburuhan pekerja/buruh secara perseorangan belum terakomodasi.

Hal lainnya yang sangat mendasar adalah dengan ditetapkannya putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) sebagai obyek sengketa Tata Usaha Negara, sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Dengan adanya ketentuan ini, maka yang harus ditempuh baik oleh pihak pekerja/buruh maupun oleh pengusaha untuk mencai keadilan menjadi semakin panjang.

Sejalan dengan era keterbukaan dan demokratisasi dalam dunia industri yang diwujudkan dengan adanya kebebasan untuk berserikat bagi pekerja/buruh, maka jumlah serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan tidak dapat dibatasi. Persaingan di antara serikat pekerja/serikat buruh disatu perusahaan ini dapat mengakibatkan perselisihan diantara serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan, ini dapat mengakibatkan

perselisihan diantara serikat pekerja/serikat buruh yang pada umumnya berkaitan dengan masalah keanggotaan dan keterwakilan di dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama.

Dengan berbagai permasalahan hukum tersebut, peraturan perundang undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama ini ternyata belum mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil, dan murah. Sementara pemerintah dalam upayanya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada masyarakat pekerja/buruh dan pengusaha, berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut.

Dengan demikian timbul suatu dilemma bagi para pencari keadilan, khususnya bagi mereka yang bermasalah dibidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hal tersebut dikarenakan lembaga P4D/P sebagai kuasi peradilan, dianggap sudah tidak dapat mengakomodir lagi atas permasalahan hubungan industrial yang timbul. Sementara para pihak yang berselisih yang menggunakan jasa Pengadilan Negeri, jumlahnya sangat kecil, hal tersebut karena sikap dari Pengadilan Negeri atau Pengadilan Tinggi sendiri sering menolak dan menyatakan dirinya tidak berwenang karena sudah ada lembaga P4D/P yang diberi kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan oleh Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957¹⁹

Dengan pertimbangan-pertimbangan seperti dimaksud di atas, kehadiran Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, berusaha dapat dipakai sebagai landasan yuridis penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan perkembangan dan kondisi hubungan industrial dewasa ini

¹⁹ Aloysius Uwiyono, *Op. cit.*, hal. 165.

BAB III

PEMBARUAN HUKUM DI BIDANG PERADILAN TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Pembaruan hukum dibidang Peradilan di Indonesia.

Manusia adalah makhluk sosial (*Zoon politicon*), yakni makhluk yang tidak dapat melepaskan diri dari interaksi atau hubungan satu sama lain dalam rangka memenuhi kebutuhannya, baik yang bersifat jasmani maupun rohani²⁰. Dalam rangka melangsungkan hubungan antara sesama manusia tentu saja mereka mempunyai pandangan dan kepentingan yang berbeda, mempunyai latar belakang berbeda, mempunyai tingkat pendidikan dan strata sosial yang berbeda pula. Dengan demikian tentulah amat wajar, apabila diantara mereka dalam melakukan hubungan termasuk hubungan hukum, dengan didasari atas berbagai perbedaan tersebut, maka kemungkinan terjadi salah dalam menafsirkan sesuatu, salah cara memandang suatu masalah, maka atas perbedaan tersebut akhirnya terjadilah suatu perselisihan, sengketa bahkan konflik.

Menurut Ronny Hanintiyo, seperti yang dikutip oleh Lalu Husni diuraikan tentang konflik, konflik adalah situasi (keadaan) di mana dua atau lebih pihak-pihak memperjuangkan tujuan mereka masing-masing, yang tidak dapat dipersatukan dan di mana tiap-tiap pihak memperjuangkan tujuan mereka masing-masing yang tidak dapat dipersatukan dan di mana tiap-tiap pihak mencoba meyakinkan pihak lain, mengenai kebenaran tujuannya masing-masing²¹.

Dasar hukum dilaksanakan suatu pembaruan pada peradilan, antara lain dapat ditentukan pada Pasal 15 ayat (1) Undang-undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang

²⁰ *Ibid*, hal.1.

²¹ *Ibid*, hal.3.

Kekuasaan Kehakiman, yang menentukan bahwa pengadilan khusus hanya dapat dibentuk dalam salah satu lingkungan peradilan, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 yang diatur dengan undang-undang. Selanjutnya dalam Penjelasan Pasal tersebut dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan “pengadilan khusus” dalam ketentuan ini, antara lain, adalah pengadilan anak, pengadilan niaga, pengadilan hak asasi manusia, pengadilan tindak pidana korupsi, pengadilan hubungan industrial yang berada di lingkungan peradilan umum, dan pengadilan pajak di lingkungan peradilan tata usaha negara.

Sebagai suatu negara yang berdasarkan atas negara hukum, Indonesia dalam penyelenggaraan negaranya termasuk seluruh warga negara, harus tunduk dalam bertindak sesuai dengan hukum dan dapat dipertanggung jawabkan secara hukum pula. Salah satu ciri dari negara hukum, adalah adanya peradilan yang bebas dan tidak memihak. Kekuasaan kehakiman adalah kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan dalam rangka menegakkan hukum dan keadilan yang bebas dari campur tangan pihak kekuasaan pemerintah. Karena itu menurut Bagir Manan, reformasi memandang, independensi kehakiman merupakan salah satu obyek yang sangat perlu dipulihkan atau ditegakkan kembali. Kekuasaan Kehakiman yang merdeka merupakan salah satu pilar untuk memulihkan demokrasi atau negara hukum²².

Selanjutnya Bagir Manan dalam salah satu tulisannya menyimpulkan bahwa kekuasaan kehakiman yang merdeka mengandung beberapa pilar dan tujuan dasar, sebagai berikut :

²² Bagir Manan, 2004, **Sistem Peradilan Berwibawa (Suatu Pencarian)**, Mahkamah Agung RI, Jakarta, hal. 145.

1. Sebagai badan dari sistem pemisahan atau pembagian kekuasaan di antara badan-badan penyelenggara negara, kekuasaan kehakiman yang merdeka diperlukan untuk menjamin dan melindungi kepentingan individu.
2. Kekuasaan kehakiman yang merdeka diperlukan untuk mencegah penyelenggara pemerintah bertindak semena-mena dan menindas.
3. Kekuasaan kehakiman yang merdeka diperlukan untuk dapat menilai keabsahan secara hukum tindakan pemerintah atau suatu peraturan perundang-undangan sehingga sistem hukum dapat dijalankan dan ditegakkan dengan baik.
4. Kekuasaan kehakiman yang merdeka hanya akan berkembang dalam negara yang demokratis dan *egaliter* (persamaan). Tanpa demokrasi akan lumpuh dan menjadi instrument kekuasaan belaka²³.

Perihal kekuasaan kehakiman di Indonesia, dapat ditemukan dalam Amandemen

Undang Undang Dasar 1945, pada Pasal 24 ditentukan bahwa :

- ayat (1) Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan;
- ayat (2) Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh Mahkamah Agung dan badan-badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi;
- ayat (3) Badan-badan lain yang fungsinya berkaitan dengan kekuasaan kehakiman diatur dalam undang-undang.

Menjelang dan setelah reformasi di Indonesia, terjadi suatu perkembangan yang cukup menarik dengan apa yang disebut istilah pengadilan-pengadilan khusus, Pengakuan tentang adanya pengadilan khusus ini tidak secara jelas ditegaskan dalam Pasal 13 Undang Undang Nomor 14 Tahun 1940, yang menentukan bahwa “badan-badan

²³ Bagir Manan, 1999, **Kekuasaan Kehakiman yang merdeka**, Mimbar Hukum, No. 43, Tahun X, hal. 10.

peradilan yang belum ada, dapat diadakan dengan undang-undang”. Selanjutnya dalam Penjelasan Pasal 10 ayat (1) undang-undang ini dijelaskan bahwa perbedaan dalam 4 (empat) lingkungan ini, tidak menutup kemungkinan adanya pengkhususan (differensiasi/spesialisasi) dalam masing-masing lingkungan, misalnya dalam lingkungan peradilan umum dapat diadakan pengkhususan berupa peradilan lalu lintas, pengadilan anak, pengadilan ekonomi dan sebagainya yang dibentuk berdasarkan undang-undang,

Selanjutnya pada Pasal 15 Undang Undang Nomor 4 Tahun 2004 menentukan bahwa pengadilan khusus hanya dapat dibentuk dalam salah satu lingkungan peradilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 yang diatur dengan undang-undang. Selanjutnya dalam Penjelasan pasal ini menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan “Pengadilan khusus”, dalam ketentuan pasal ini, antara lain, adalah Pengadilan Anak, Pengadilan Niaga, Pengadilan Hak Asasi Manusia, Pengadilan Tindak Pidana Korupsi, Pengadilan Hubungan Industrial yang berada dilingkungan Peradilan Umum, dan Pengadilan Pajak di lingkungan Pengadilan Tata Usaha Negara.

Adapun pengadilan-pengadilan khusus yang dewasa ini sudah ada di Indonesia sebagai berikut :

1. Pengadilan Anak.

Pengadilan Anak ini, keberadaannya berdasarkan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1997 tentang Pengadilan Anak. Dalam undang-undang ini menentukan bahwa pengadilan anak adalah kekuasaan kehakiman yang berada dilungkungan peradilan umum, sedangkan pengadilan anak bertugas dan berwenang memeriksa, memutuskan dan menyelesaikan perkara anak sebagaimana ditentukan dalam undang-undang ini, Penyidik dan Penasehat Hukum, serta petugas lainnya dalam sidang anak tidak

memakai toga atau pakaian dinas. Hukum memeriksa perkara anak dalam sidang tertutup, adapun syarat-syarat untuk dapat sebagai hakim anak adalah :

- c. telah berpengalaman sebagai hakim di pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, dan
- d. mempunyai minat, perhatian, dedikasi dan memahamai masalah anak.

2. Pengadilan Niaga.

Keberadaan Pengadilan Niaga berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (PERPU) Nomor 1 Tahun 1998 tentang Perubahan atas Undang-undang Kepailitan yang ditetapkan pada tanggal 22 April 1998. Selanjutnya pada tanggal 9 September 1998 ditetapkan Undang-undang Nomor 4 Tahun 1998 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang tentang Kepailitan menjadi Undang-undang. Yaitu dengan Undang-undang Nomor 1/Prp/1998.

Untuk pertama kali dalam undang-undang ini, Pengadilan Niaga dibentuk pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, dan akan dilakukan secara bertahap dengan Keputusan Presiden dengan memperhatikan kebutuhan dan kesiapan sumber daya yang diperlukan.

Kemudian dengan Keputusan Presiden Nomor 97 Tahun 1999 tentang Pembentukan Pengadilan Niaga. Dibentuklah Pengadilan Niaga di Pengadilan Negeri Ujung Pandang, Pengadilan Negeri Medan, Pengadilan Negeri Surabaya dan Pengadilan Negeri Semarang.

Keberadaan Pengadilan Niaga pada mulanya hanya berkenaan dengan persoalan kepailitan dan penundaan pembayaran utang saja Akan tetapi dalam

ketentuan selanjutnya berwenang pula memeriksa dan memutuskan perkara lain di bidang perniagaan yang penetapannya berdasarkan dengan Peraturan Pemerintah.

Dalam perkembangan selanjutnya, keberadaan Pengadilan Niaga juga berwenang memeriksa, mengadili dan menyelesaikan sengketa di bidang Hak Kekayaan Intelektual (*Intellectual Property Rights*), sebagaimana ditentukan dalam beberapa undang-undang yang mengatur tentang Hak Kekayaan Intelektual, sebagai berikut²⁴ :

- a. Undang-undang Nomor 31 Tahun 2000 tentang Desain Industri, dalam Pasal 46 menentukan bahwa :

Ayat (1) Pemegang Hak Desain Industri atau penerima Lisesnsi dapat menggugat siapapun yang dengan sengaja dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9, berupa :

- 1). Gugatan ganti rugi, dan/atau
- 2). Penghentian semua perbuatan, sebagaimana dimaksud dalam
Pasal 9.

Ayat (2) Gugatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diajukan ke Pengadilan Niaga.

- b. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2000 tentang Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu, dalam Pasal 31 menentukan bahwa :

²⁴ Sesuai dengan ketentuan Undang Undang Nomor 31 Tahun 2000 tentang Desain Industri, Undang Undang Nomor 32 Tahun 2000 tentang Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu, Undang Undang Nomor 14 Tahun 2001 Tentang Paten, Undang Undang Nomor 15 Tahun 2001 tentang Merek, dan Undang Undang Nomor 19 Tahun 2002 tentang Hak Cipta. Sedangkan Undang Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang apabila terjadi sengketa tentang Rahasia Dagang masih menjadi wewenang Pengadilan Negeri.

Ayat (1) Gugatan pembatalan pendaftaran Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu, diajukan kepada Ketua Pengadilan Niaga dalam wilayah hukum tempat tinggal atau domisili tergugat.

- c. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2001 tentang Paten, dalam Pasal 117 menentukan bahwa :

Ayat (1) Jika suatu Paten diberikan kepada pihak lain dari yang berhak berdasarkan Pasal 10, Pasal 11, dan Pasal 12, pihak yang berhak atas Paten tersebut dapat menggugat kepada Pengadilan Niaga.

- d. Undang-undang Nomor 15 Tahun 2001 tentang Merek, dalam Pasal 76 menentukan bahwa :

Ayat (1) Pemilik Merek terdaftar dapat mengajukan gugatan terhadap pihak lain yang secara tanpa hak menggunakan Merek yang mempunyai persamaan pada pokoknya atau keseluruhannya untuk barang atau jasa yang sejenis berupa :

- 1). Gugatan Ganti rugi, dan/atau
- 2). Penghentian semua perbuatan yang berkaitan dengan penggunaan Merek tersebut.

Ayat (2) Gugatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan kepada Pengadilan Niaga.

- e. Undang-undang Nomor 19 tahun 2002 tentang Hak Cipta, dalam Pasal 56 menentukan bahwa :

Ayat (1) Pemegang Hak Cipta berhak mengajukan gugatan ganti rugi kepada Pengadilan Niaga atas pelanggaran Hak Ciptaannya dan

meminta penyitaan terhadap benda yang diumumkan atau hasil Perbanyakan Ciptaan itu.

Ayat (2) Pemegang Hak Cipta juga berhak memohon kepada Pengadilan Niaga agar memerintahkan penyerahan seluruh atau sebagian penghasilan yang diperoleh dari penyelenggaraan ceramah, kegiatan perumusan dan/atau Perbanyakan Ciptaan atau barang yang merupakan hasil pelanggaran Hak Cipta.

3. Pengadilan Hak Asasi Manusia.

Keberadaan Pengadilan Hak Asasi Manusia, ditetapkan dengan Undang-undang Nomor 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia.

Pasal 2 menentukan bahwa :

Pengadilan Hak Asasi Manusia merupakan Pengadilan Khusus yang berada dilingkungan Peradilan Umum.

Pasal 3 ayat (1) menentukan bahwa :

Pengadilan Hak Asasi Manusia berkedudukan di daerah Kabupaten atau daerah Kota yang daerah hukumnya meliputi daerah Kabupaten atau Daerah Kota yang daerah hukumnya meliputi daerah hokum Pengadilan Negeri yang bersangkutan.

Pasal 4 menentukan bahwa :

Pengadilan Hak Asasi Manusia bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan perkara pelanggaran hak asasi manusia berat.

Bahwa untuk pertama kali pada saat undang-undang ini berlaku, Pengadilan Hak Asasi Manusia sebagaimana dimaksud Pasal 4 dibentuk Pengadilan Hak Asasi Manusia di Jakarta Pusat, Medan, Surabaya dan Makasar.

4. Pengadilan Tindak Pidana Korupsi.

Sejalan dengan upaya penanggulangan tindak pidana korupsi di Indonesia, maka dengan Undang-undang Nomor 30 Tahun 2002, dibentuklah Pengadilan Khusus yang memeriksa, memutuskan dan menyelesaikan tindak pidana korupsi.

Di dalam pasal 53 menentukan bahwa :

ayat (1) Pengadilan Tindak Pidana Korupsi berada dilingkungan Peradilan Umum.

ayat (2) untuk pertama kali Pengadilan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana

dimaksud pada ayat (1) dibentuk pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang

wilayah hukumnya meliputi seluruh wilayah hukum Negara Republik Indonesia.

ayat (3) Pembentukan Pengadilan Tindak Pidana Korupsi selain sebagaimana

dimaksud pada ayat (2) dilakukan secara bertahap dengan Keputusan Presiden.

5. Pengadilan Pajak.

Keberadaan Pengadilan Pajak dibentuk berdasarkan amanat Undang-undang Nomor 14 Tahun 2002 tentang Pengadilan Pajak. Dalam undang-undang ini antara lain menentukan bahwa Pengadilan Pajak adalah badan peradilan yang melaksanakan kekuasaan kehakiman bagi wajib pajak atau penanggung pajak yang mencari keadilan terhadap sengketa pajak.

Untuk pertama kali Pengadilan Pajak berkedudukan di Ibukota Negara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, selanjutnya dengan dikeluarkannya Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 2003, dibentuklah Sekretariat Pengadilan Pajak. Berbeda dengan Pengadilan Khusus yang lain, keberadaan Pengadilan Pajak ini berada dilingkungan Pengadilan Tata Usaha Negara.

6. Pengadilan Hubungan Industrial.

Salah satu jenis pembaruan hukum dibidang peradilan di Indonesia, adalah dengan dibentuknya Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan Peradilan Umum. Sebenarnya lembaga yang menerima, memeriksa, memutuskan dan menyelesaikan persengketaan di bidang hubungan industrial, sudah lama diselenggarakan. Namun dengan landasan hukum, istilah dan kewenangan yang berbeda. Keberadaannya berdasarkan Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan jo Undang Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Dengan landasan kedua undang-undang tersebut di atas dibentuklah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan tingkat Daerah dan Pusat (P4D/P), lembaga tersebut sebagai lembaga peradilan mempunyai kewenangan yang sangat terbatas.

Namun dengan berbagai kendala dan permasalahan, keberadaan P4D/P tidak dapat berjalan efektif, dan karena itu sudah tidak dapat dipertahankan lagi. Dengan telah diundangkannya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka undang undang tersebut dapat dipakai sebagai landasan yuridis pembaruan hukum dibidang peradilan hubungan industrial seperti terurai dalam bab-bab selanjutnya.

B. Pembaruan Hukum Dibidang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Suatu pembaruan hukum dibidang penyelesaian perselisihan yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha, serta para pihak yang terkait dalam proses industri, baik melalui prosedur litigasi maupun non-litigasi, secara kolektif maupun individual, dilingkungan penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah dimulai. Langkah

mendasar secara yuridis dimulai dengan telah disahkannya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pembaruan hukum tersebut meliputi berbagai aspek, antara lain meliputi pembaruan tentang kelembagaan, prosedural, konsepsi, personifikasi dan kewenangan untuk menerima, memeriksa, dan memutuskan serta menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Menurut Djumadi, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengandung beberapa nuansa pembaruan yang substansiel dalam berbagai bidang, baik mengenai mekanisme penyelesaian, istilah/konsepsi, institusi dan wewenang untuk menerima, memeriksa, memutuskan dan menyelesaikan perselisihan, serta para pihak yang berkopentensi di dalamnya²⁵. Pembaruan dibidang penyelesaian perselisihan khususnya secara litigasi, dapat dilihat dengan hadirnya institusi baru, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial²⁶.

Di dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, mengandung beberapa pembaruan hukum tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dengan cakupan materi perselisihan hubungan industrial, sebagaimana dimaksud di atas, maka dalam undang-undang ini memuat pokok-pokok sebagai berikut :

1. Pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi baik di perusahaan swasta maupun perusahaan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara.
2. Pihak yang berperkara adalah pekerja/buruh secara perseorangan maupun kolektif oleh organisasi serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau organisasi

²⁵ Djumadi, 2005, "Pembaharuan Hukum dibidang Hubungan Industrial", Artikel dalam Jurnal **CAKRAWALA HUKUM**, Vol.2, No.6, hal. 61.

²⁶ *I b l d*, hal. 69.

- pengusaha. Pihak yang berperkara dapat juga terjadi antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan.
3. Setiap perselisihan hubungan industrial pada awalnya diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih (bipartite).
 4. Dalam hal perundingan oleh para pihak yang berselisih (bipartite) gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
 5. Perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja atau Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dapat diselesaikan melalui konsiliasi atas kesepakatan kedua belah pihak, sedangkan penyelesaian perselisihan melalui arbitrase atas kesepakatan kedua belah pihak hanya perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.
 6. Apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase, maka sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu melalui Mediasi. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari menumpuknya perkara perselisihan hubungan industrial di pengadilan.
 7. Perselisihan hak yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tidak dapat diselesaikan melalui konsiliasi atau arbitrase namun sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu melalui Mediasi.

8. Dalam hal mediasi atau konsiliasi tidak mencapai kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian bersama, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.
9. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui arbitrase dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak dan tidak dapat diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena putusan arbitrase bersifat final dan mengikat, kecuali dalam hal-hal tertentu dapat diajukan pembatalan ke Mahkamah Agung.
10. Pengadilan Hubungan Industrial berada pada lingkungan peradilan umum dan dibentuk pada Pengadilan Negeri secara bertahap dan pada Mahkamah Agung.
11. Untuk menjamin penyelesaian cepat, tepat, adil dan muah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding ke Pengadilan Tinggi.
12. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung. Sedangkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung.
13. Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa dan mengadili perselisihan hubungan industrial dilaksanakan oleh Majelis Hakim yang beranggotakan 3 (tiga) orang, yakni seorang Hakim Pengadilan Negeri dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc

yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/organisasi buruh.

14. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan hanya untuk pertama dan terakhir kali atau tidak dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung.
15. Untuk menegakkan hukum ditetapkannya sanksi sehingga dapat merupakan alat paksa yang lebih kuat agar ketentuan undang-undang ini ditaati.

1. Tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pada prinsipnya dapat disimpulkan, bahwa tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sesuai dengan konsepsi Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, dapat diselesaikan melalui 2 (dua) jalur, yaitu melalui jalur non litigasi sebanyak 4 lembaga, dan 1 (satu) lembaga melalui jalur litigasi, maka jalur tersebut meliputi 5 (lima) tata cara, yaitu :

- 1). Penyelesaian melalui Bipartit,
- 2). Penyelesaian melalui Mediasi,
- 3). Penyelesaian melalui Konsiliasi,
- 4). Penyelesaian melalui Arbitrase, dan
- 5). Penyelesaian sengketa melalui jalur litigasi, yaitu gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, yang ada pada lingkungan Peradilan Umum..

Seyogyanya pembaruan hukum dibidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut dimulai setahun sejak undang-undang tersebut disahkan, tepatnya tanggal 14 Januari 2005. Namun mengingat pelaksanaan tersebut memerlukan

pemahaman dan berbagai persiapan sarana, prasarana, sumber daya manusia, baik dilingkungan pemerintah maupun lembaga peradilan. Kondisi demikian apabila pembaharuan tersebut dipaksakan untuk dilaksanakan, seperti yang diamanatkan pada Pasal 126 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, dikhawatirkan akan menghambat implementasi penyelesaian dan dapat mengganggu suasana dalam pelaksanaan hubungan industrial.

Dengan demikian diperlukan waktu yang cukup, guna menjamin tercapainya tujuan yang dimaksudkan oleh undang-undang tersebut di atas, serta penangguhan pelaksanaan tersebut harus didasari atas kekuatan hukum yang kuat, maka Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 1 Tahun 2005 Tentang Penangguhan mulai berlakunya Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Berdasarkan peraturan perundang-undangan tersebut, Undang Undang tersebut baru mulai berlaku secara efektif, sejak tanggal 14 Januari 2006.

Pembaruan hukum dibidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang terkandung dalam ketentuan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, antara lain meliputi :

- Pembaruan hukum dibidang lembaga;
- Pembaruan tentang istilah, konsepsi dan subyek hukum yang terkait,
- Pembaruan hukum tentang tambahan kewenangan untuk menerima, memeriksa dan memutuskan sengketa serta menyelesaikan suatu perselisihan, dan

- Pembaruan hukum tentang para pihak yang menerima, memeriksa dan memutuskan penyelesaian sengketa, yang terdiri atas Hakim, Hakim Ad-hoc, dan Panitera,
- Pembaruan hukum tentang prosedur beracara di dalam dan di luar pengadilan.

Secara *historis-yuridis*, perihal penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebenarnya masih dalam konsepsi dan pola lama sebagaimana telah telah diselenggarakan sejak dahulu.

Pada waktu itu dikenal dengan istilah Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dengan institusi bernama Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, di mana ditingkat pusat bernama Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat (P4P) dan ditingkat Daerah bernama Panitia Penyelesaian Perselisihan Daerah (P4D). Keberadaan lembaga tersebut telah dilengkapi dengan dasar hukum yang kuat dan lengkap, antara lain Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan sebagai legalitas berdirinya P4P dan P4D. Lembaga tersebut diperkuat dan diperluas kewenangannya dengan Undang Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, yang memberikan kewenangan tambahan tentang penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja, beserta peraturan perundang-undangan lainnya. Namun eksistensi peraturan perundang-undangan tersebut, kenyataannya karena berbagai kendala yang dihadapi, tidak dapat dilaksanakan secara efektif dan optimal²⁷.

Sebelum Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 dinyatakan berlaku, dalam hal terjadinya perselisihan perburuhan, dalam pelaksanaan penyelesaian tersebut dilakukan

²⁷ Payaman Simanjuntak, 1992, **Masalah Hubungan Industrial di Indonesia**, Himpunan Pembina Sumber Daya Manusia Indonesia (IPSMI) Edisi Kedua, Jakarta, hal.40-41.

berdasarkan atas peraturan perundang-undangan yang berlaku maupun berdasarkan atas yurisprudensi, di mana sengketa/perselisihan tersebut diselesaikan melalui 2 (dua) jalur/pilihan prosedur, yaitu melalui jalur litigasi dan non-litigasi.

Perihal penyelesaian perselisihan diselesaikan melalui jalur litigasi, maka penyelesaiannya diupayakan melalui gugatan perdata ke Pengadilan Negeri, dengan upaya hukum banding ke Pengadilan Tinggi dan Kasasi ke Mahkamah Agung Republik Indonesia, dilaksanakan berdasarkan Hukum Acara Perdata yang selama ini berlaku. Namun dalam penyelesaian perselisihan perburuhan ada mempunyai karakteristik tersendiri, yaitu apabila terjadi perselisihan kepentingan dan perselisihan akibat Pemutusan Hubungan Kerja, upaya penyelesaiannya melalui lembaga kuasi peradilan, yang biasa dikenal dengan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan banding ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P).

Perihal penyelesaian perselisihan diselesaikan melalui jalur non litigasi, penyelesaiannya tersebut dapat melalui jalur bipartit, yaitu antara buruh dengan pengusaha²⁸ dan tripartit di mana pihak ketiga berusaha sebagai mediator atau konsiliator dalam penyelesaian perselisihan perburuhan serta melalui arbitrase.

Hubungan Industrial merupakan keterkaitan hubungan kepentingan antara Pekerja/buruh, Pengusaha dan Pemerintah serta para pihak yang ada kaitannya dengan proses industri. Dengan latar belakang dan kondisi yang berbeda diantara mereka, maka hubungan kepentingan diantara mereka sangat mungkin berpotensi untuk timbulnya suatu

²⁸ Pihak buruh dalam konsepsi Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, adalah secara kolektif yaitu dari serikat buruh atau gabungan serikat buruh, bukan secara individual dari buruh itu sendiri.

perbedaan pendapat, salah penafsiran, dan bahkan terjadinya perselisihan diantara mereka.

Perselisihan dibidang hubungan industrial yang selama ini dikenal, dapat timbul disebabkan hak yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan maupun kesepakatan yang telah mereka buat dalam suatu perjanjian, baik dalam perjanjian secara individual dalam perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan

Selain itu perselisihan hubungan kerja dapat pula disebabkan adanya Pemutusan Hubungan Kerja, perihal perselisihan demikian sebelumnya telah diatur dalam Undang Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dan peraturan pelaksanaan lainnya. Namun dalam implementasinya dalam rangka mencegah serta menanggulangi kasus-kasus pemutusan hubungan kerja, peraturan perundang-undangan tersebut, ternyata tidak efektif dan tidak memadai lagi.

Kondisi demikian terjadi karena hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, merupakan hubungan yang didasari atas kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Maka apabila salah satu pihak sudah tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam suatu hubungan kerja, akibatnya bagi mereka hubungan kerja yang harmonis dan kondusif sulit untuk dipertahankan.

Disisi lain, walaupun salah satu pihak (terutama pihak pekerja/buruh) sudah merasa tidak kerasan dan harmonis lagi dalam melangsungkan hubungan kerjanya, namun karena kondisi mengharuskan dan terpaksa tetap terus bekerja, maka peristiwa pemutusan hubungan kerja merupakan suatu keniscayaan bagi pekerja/buruh. Dengan

demikian apabila terjadi pemutusan hubungan kerja maka akan timbul pula permasalahan yang kompleks khususnya bagi pekerja/buruh, yang berhubungan dengan kelangsungan dalam bekerja, kelangsungan dalam mendapatkan upah dan sekaligus kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya.

Berdasarkan alasan demikian, perlu dicarikan solusi yang terbaik bagi kedua belah pihak serta para pihak yang terkena dampak akibat peristiwa tersebut. Sehingga kehadiran Pengadilan Hubungan Industrial seperti diamanatkan oleh Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan yang diakibatkan adanya peristiwa pemutusan hubungan kerja tersebut serta dapat diterima oleh semua pihak.

Di era Industrialisasi yang sedang berlangsung dan sedang berjalan dalam beberapa dekade di Indonesia, akan merubah pula sarana, kondisi dan paradigma yang mereka hadapi, terutama bagi para pihak yang ada hubungannya dengan proses industri. Permasalahan yang mereka hadapi juga semakin kompleks, misalnya dengan semakin canggih dan berkembangnya peralatan yang dipergunakan. Maka semuanya itu akan membawa konsekwensi peningkatan dalam berbagai bidang, baik dibidang pendidikan, pemahaman teknologi komunikasi dan perkembangan lainnya.

Khususnya dipihak yang ada hubungannya dengan hubungan industrial, peningkatan kesadaran atas konsekwensi yuridis, terutama timbulnya hak dan kewajiban dalam melaksanakan hubungan kerja. Khususnya karena pihak pekerja berada pada semakin mengetahui dan sadar akan hak-haknya, apabila terjadi sesuatu dalam hubungan kerja, dan mungkin saja para managerial dari suatu perusahaan dianggap tidak menerapkan suatu ketentuan dibidang ketenagakerjaan, mereka akan mengetahui

pelanggaran tersebut, dan era kebebasan menyampaikan pendapat tersebut, mereka dengan cepatnya menyampaikan kritik, saran dan protes, bahkan apabila kepentingan merasa tidak diakomodir, mereka akan menempuh jalan lebih jauh, yaitu dengan menempuh upaya mogok dan unjuk rasa.

Kondisi demikian bila dihubungkan dengan era reformasi, disertai era keterbukaan dan dalam kondisi yang multi krisis. Dewasa ini dalam mengimplementasi pelaksanaan Hubungan Industrial akan dihadapkan pada permasalahan yang semakin kompleks. Sudah barang tentu untuk mengatasi permasalahan tersebut, memerlukan piranti institusi yang dianggap dapat mendukung Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Selain itu agar permasalahannya dapat pula diselesaikan secara cepat, sederhana, biaya murah dan diharapkan semaksimal mungkin dapat memberi rasa kepuasan kepada mereka yang berselisih.

Sejalan dengan era keterbukaan dan demokrasi di dalam dunia industri, yang implementasinya dapat diwujudkan dengan adanya kebebasan untuk berserikat dan menyampaikan pendapat bagi pekerja/buruh, maka jumlah serikat pekerja/buruh disuatu perusahaan tidak dapat dibatasi kehadirannya. Kondisi demikian pasti akan menimbulkan persaingan diantara serikat pekerja/buruh pada suatu perusahaan, di mana persaingan serta perselisihan tersebut, pada umumnya perselisihan disekitar masalah keanggotaan dan keterwakilan dalam melakukan perundingan dengan perusahaan, sewaktu pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, perundingan-perundingan lainnya dan mewakili kepentingan pekerja/buruh di depan maupun di luar pengadilan.

Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial, selama ini ternyata dianggap belum dapat mewujudkan penyelesaian secara

cepat, tepat, adil dan biaya murah. Selain itu juga belum dapat memberikan kepastian hukum bagi mereka, yang akan menyelesaikan perselisihan dibidang perselisihan industrial. Hal tersebut dikarenakan peraturan perundang-undangan yang diberlakukan sebelumnya, dirasa kurang sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan bagi mereka yang ada kaitannya dengan proses industri, dengan demikian perlu kehadiran peraturan perundang-undangan yang baru.

Di mana peraturan perundang-undangan sebelumnya, banyak mengandung kelemahan dan sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan yang mereka hadapi, bahkan prosedur yang panjang dan berbelit-belit, karena prinsip penyelesaian perselisihan dengan cepat, tepat, adil dan biaya murah belum dapat dilaksanakan. sehingga mengakibatkan jaminan kepastian hukum bagi mereka yang berselisih sulit untuk diwujudkan.

Misalnya tentang komposisi dalam Kepanitiaan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, sebagai suatu quasi-peradilan²⁹, jika dilihat dari namanya saja dibentuklah suatu Kepanitiaan, kosa kata panitia biasa bersifat temporer, tetapi dalam prakteknya Kepanitiaan tersebut bersifat tetap. Komposisi keanggotaan lembaganya terdiri atas wakil-wakil Pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan sebagai Pimpinan sekaligus anggota, dan Pejabat Administrasi Negara/Tata Usaha Negara, di mana instansi-instansi tersebut banyak membina tenaga kerja, misalnya Dinas Perindustrian, Perdagangan, Perhubungan, Keuangan dan instansi lainnya sebagai

²⁹ Muzni Tambusai, "Kebijakan DEPNAKERTRANS dalam rangka penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", dalam Seminar sehari, 15 Mei 2004, di Banjarmasin, mengatakan bahwa P4D/P selama ini dikenal sebagai quasi peradilan atau peradilan semu "Peradilan", karena institusi ini mempunyai kewenangan "memutus" perkara-perkara dalam hubungan industrial, namun "semu" karena institusi ini bukan lembaga peradilan yang dimaksud dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 1970 Tentang Pokok-pokok Kekuasaan Kehakiman.

anggota, ditambah dengan wakil dari pengusaha dan wakil dari pekerja/buruh sebagai anggota kepanitiaan tersebut.

Dari pengertian perselisihan perburuhan menurut konsepsi Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957, dapat diambil kesimpulan bahwa undang-undang ini meliputi atau memproses penyelesaian perselisihan antara majikan/pengusaha dengan pekerja/buruh dalam artian kolektif, yaitu secara bersama-sama dan diwakili oleh serikat pekerja/buruh sebagai pihak yang berselisih. Sedangkan perselisihan antara majikan/pengusaha dengan pekerja/buruh secara perorangan atau sekelompok pekerja yang tidak/belum bergabung dalam serikat pekerja/buruh tidak termasuk/diliputi oleh undang-undang ini³⁰.

Dengan ketentuan seperti diuraikan dan diatur dalam peraturan perundang-undangan tersebut di atas, maka apabila terjadi suatu perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan, jelas undang-undang yang lama hanya mengatur penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif. Sedangkan perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan secara perorangan/individu serta pekerja/buruh yang tidak/belum bergabung dalam serikat pekerja/buruh, dalam peraturan perundang-undangan tersebut tidak mengakomodasinya.

Di lain pihak dalam tataran empiris, perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan secara individu/perorangan justru jauh lebih dominan, apabila dibandingkan dengan perselisihan perburuhan secara kolektif. Dengan fenomena demikian, dalam praktek pelaksanaannya, apabila terjadi perselisihan perburuhan antara pekerja dan pengusaha secara perorangan, dengan alasan pihak pekerja/buruh sering

³⁰ Senjum H. Manulang, 1990, **Pokok-pokok Pikiran Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Rineka Cipta, Cet. I, Jakarta, hal.95.

merasa kepentingannya tidak dapat terwakili oleh organisasi-organisasi pekerja/buruh tersebut. Mereka tidak jarang menyelesaikan perselisihannya dengan mengabaikan ketentuan dan prosedur seperti yang diatur oleh Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 jo Undang Undang Nomor 12 Tahun 1964 serta peraturan perundang-undangan lainnya. Dalam prakteknya mereka akan menyelesaikan secara individu/perorangan, atau menyalurkan ke institusi lain selain Serikat Pekerja/Buruh. Misalnya melalui jasa lembaga Dewan Perwakilan Rakyat Pusat maupun Daerah (DPR/DPRD), maupun melalui Lembaga-lembaga Swadaya Masyarakat (LSM).

Sementara secara yuridis normatif, lembaga-lembaga tersebut keberadaannya bukan organisasi yang secara resmi mewakili kepentingan anggotanya (Pekerja/Buruh) seperti diatur dalam peraturan prundang-undangan yang berlaku.

Keberadaan Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 jo Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964, keberadaannya juga dianggap tidak memadai lagi dalam mengakomodir kondisional hubungan industrial yang dewasa ini berkembang semakin kompleks. Di mana undang-undang tersebut tidak mengatur tentang penyelesaian perselisihan di lingkungan Badan-badan Usaha Milik Negara (BUMN) maupun bentuk-bentuk perusahaan lain.

Di era reformasi termasuk di dalamnya reformasi dibidang hubungan industrial, dengan adanya kebebasan untuk berserikat serta mengeluarkan pendapat, konsekwensi yuridisnya pada suatu perusahaan ada kemungkinan terdapat beberapa serikat pekerja/buruh. Akibatnya ada kemungkinan muncul perselisihan misalnya tentang keterwakilan diantara serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan ³¹.

³¹ Dengan berlakunya Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh sebagai Konsekwensi Yuridis telah diratifikasinya Konvensi *ILO* No.87 Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi,

Kerancuan tentang kemandirian dan profesionalisme dari lembaga ini, akan semakin terasa. Apabila terurai masalah tentang personifikasi dan struktur keanggotaan Kepanitiaan pada P4D/P. Khususnya keanggotaan yang datangnya dari Instansi Pemerintah, sebab mereka menjadi anggota karena jabatan yang melekat padanya, bukan karena pengetahuan dan pengalamannya dibidang penyelesaian perselisihan perburuhan, sementara pada jabatan yang mereka emban, sama sekali tidak ada sangkut pautnya dengan masalah perselisihan perburuhan. Dengan kondisi yang demikian, untuk mendapatkan anggota panitia perselisihan perburuhan yang professional dan mandiri sulit untuk diwujudkan. Karena profesi atau peruntukan mereka memang tidak untuk dididik, dilatih dan diangkat secara khusus sebagai profesi yang ahli dibidang penyelesaian perselisihan perburuhan, sebagai konsekwensi menjadi anggota dan/atau ketua P4D/P. Tetapi mereka dididik, dilatih dan diangkat untuk jabatan lain disesuaikan tanggung jawab dari instansi masing-masing.

Permasalahan lainnya, para anggota dan ketua P4D/P, tidak untuk seluruh waktu dan perhatiannya pada pelaksanaan tugas dan profesinya sebagai anggota dan ketua P4D/P. Dalam fakta karena alasan-alasan tertentu, dalam satu (1) minggu, mereka hanya melaksanakan tugasnya 1 (satu) hari saja, saat akan dimulai sidang penyelesaian perselisihan perburuhan. Ironisnya dalam satu hari tersebut, mereka hanya melaksanakan tugasnya untuk beberapa jam saja, yang umumnya mereka melakukan rapat kepanitaan, dalam rangka menyelenggarakan penyelesaian perselisihan dan membuat putusan atas

maka terbuka kesempatan bagi pekerja/buruh dalam satu perusahaan membentuk organisasi pekerja/buruh lebih dari 1 (satu) Serikat pekrja/buruh, yang memungkoinkan timbulnya perselisihan antara Serikat pekerja/buruh tersebut.

perselisihan hubungan perburuhan/industrial, tidak didahului dengan rapat sebelum atau sesudah persidangan.

Dengan kondisi sebagaimana terurai di atas, maka sangat wajar apabila produk-produk hukum yang mereka hasilkan, masih jauh dari harapan bagi para pencari keadilan, khususnya gugatan yang datang dari pekerja/buruh. Mengingat permasalahan yang begitu banyak dan mendasar, kiranya merupakan suatu keharusan adanya upaya untuk mereposisi dan memperbaharui sistem perekrutan, mekanisme dan sistem kerja dan aspek lainnya, dari anggota dan ketua P4D/P, baik personifikasi dan nama keanggotaan dari institusi tersebut.

Permasalahan yang lain, sementara kedudukan dari Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, yaitu Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, keberadaannya mempunyai kedudukan yang dominan dan melakukan intervensi atas kewenangan peradilan perselisihan perburuhan. Kewenangan tersebut antara lain adalah kewenangan dapat menunda dan atau bahkan membatalkan Putusan P4P, yang biasa disebut dengan **Hak Veto** dari Menteri Tenaga Kerja. Ketentuan tentang kewenangan tersebut membuktikan bahwa keberadaan Pejabat Administrasi Negara sebagai lembaga eksekutif mempunyai kewenangan untuk mengintervensi kewenangan dari lembaga yudikatif.

Kewenangan tersebut merupakan salah satu bentuk penyimpangan atas pemisahan kekuasaan/kewenangan antara lembaga eksekutif, legislatif dan yudikatif. Penyimpangan kekuasaan/kewenangan tersebut terutama dalam penyelenggaraan kekuasaan kehakiman yang mandiri terlepas dari campur tangan pihak ketiga. Yaitu kemandirian hakim sewaktu menerima, memeriksa dan memutuskan suatu penyelesaian

perselisihan/sengketa. Kondisi demikian merupakan salah satu bentuk penyimpangan dalam suatu proses peradilan, yaitu dengan adanya campur tangan atau intervensi, baik yang bersifat horizontal maupun vertikal dalam penyelenggaraan kekuasaan kehakiman yang merdeka khususnya terhadap kemandirian hakim dalam memutus perkara/sengketa dan tumbuh suburnya praktek kolusi, korupsi dan nepotisme dalam proses peradilan, hal tersebut sulit diatasi karena adanya sistem kekuasaan yang sangat dominan dari pihak eksekutif³².

Sementara paradigma baru yang berkembang dalam masyarakat menghendaki, bahwa campur tangan dan peranan Pemerintah selaku Pejabat Administrasi Negara/Pejabat Tata Usaha Negara atau pihak Eksekutif, seharusnya semakin dikurangi, termasuk campur tangan dan peranan pemerintah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Di mana *domain* tersebut sebenarnya secara yuridis normatif, termasuk dalam wilayah kewenangan dari lembaga yudikatif.

Perkembangan paradigma baru tersebut, menghendaki adanya pemisahan fungsi dan peranan kekuasaan eksekutif dan yudikatif, karena reformasi pada dasarnya merupakan suatu gerakan moral dan cultural (*moral and cultural movements*) untuk menegakkan kembali prinsip-prinsip Negara hukum menurut Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, yang menempatkan hukum sebagai sesuatu yang *supreme* dalam kehidupan bersama³³.

³² Hadi Suprayitno, Jili 2004, "Pemisahan Fungsi Kekuasaan Eksekutif dan Yudikatif", **Jurnal Legislasi Indonesia**, Volume I, No.1, hal.1.

³³ Yusril Ihza Mahendra, 1 Juli 2004, dalam "Sambutan Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia atas Penerbitan Perdana Jurnal Legislasi Indonesia", **Jurnal Legislasi Indonesia**, Volumen I, Jakarta, hal.iii.

Pelaksanaan ajaran “*Trias Politica*” bukan sebagai pemisahan kekuasaan (*separation of power*) melainkan “pembagian kekuasaan” (*devision of power*), sehingga kekuasaan eksekutif, legislatif dan yudikatif sebagai organ Negara menurut Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, tidaklah terpisah secara tegas, namun terdapat hubungan fungsional kelembagaan satu sama lainnya. Maksudnya adalah sistem kekuasaan atau kedaulatan rakyat yang dianut bangsa Indonesia pertama-tama diwujudkan secara penuh dalam Majelis Permusyawaratan Rakyat sebagai “lembaga tertinggi Negara”, yang merupakan penjelmaan seluruh rakyat Indonesia³⁴.

Dari Majelis inilah kekuasaan rakyat dibagi-bagikan ke dalam fungsi-fungsi lembaga Presiden (pemerintah) yang merupakan pihak eksekutif dan lembaga Dewan Perwakilan Rakyat sebagai pengendali atau pengawasnya, dan yudikatif sebagai penyelenggara fungsi keadilan³⁵. Pemisahan yang tegas antara fungsi kekuasaan eksekutif dan fungsi kekuasaan yudikatif, antara lain dilaksanakan pemisahan dengan mengalihkan organisasi administratif, dan finansial badan-badan peradilan yang semula di bawah departemen-departemen yang bersangkutan menjadi langsung di bawah kekuasaan Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Perkembangan yang mendasar lainnya, sebagai pertimbangan perlunya pembaruan dibidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, adalah sebagai konsekwensi yuridis disahkannya Undang Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

³⁴ Di dalam Amandemen yang ke Empat Undan Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, kedudukan Majelis Permusyawaratan Rakyat, bukan merupakan lembaga tertinggi lagi, tetapi merupakan salah satu lembaga tinggi Negara.

³⁵ Editorial, 1 juli 2004, “Peradilan Satu Atap di Mahkamah Agung”, **Jurnal Legislasi Indonesia**, Volume I, No. 1, Jakarta, hal. Vii.

Keberadaan Putusan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P), dianggap sebagai obyek Sengketa Tata Usaha Negara. Dalam undang-undang tersebut dengan pertimbangan, bahwa kelembagaan P4P/D duduk wakil-wakil dari Pejabat Tata Usaha Negara, maka berdasarkan pertimbangan tersebut, maka produk hukum atau putusan dari P4D/P dapat dikategorikan sebagai Keputusan Tata Usaha Negara yang dapat dianggap sebagai obyek gugatan pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara³⁶.

Pada perkembangan tersebut landasan yuridisnya seperti ditentukan pada Pasal 48 Undang Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara Jo Undang Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang perubahan atas Undang Undang Nomor 5 Tahun 1986, yang menentukan bahwa :

- ayat (1) Dalam suatu Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara diberi wewenang oleh atau berdasarkan peraturan perundang undangan untuk menyelesaikan secara administratif sengketa Tata Usaha Negara tertentu, maka sengketa Tata Usaha Negara tersebut harus diselesaikan melalui upaya administratif yang tersedia;
- ayat (2) Pengadilan baru berwenang memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), jika seluruh upaya administratif yang bersangkutan telah digunakan.

Selanjutnya pada Penjelasan Pasal 48 ayat (1) tersebut telah menguraikan penjelasan sebagai berikut :

Upaya administratif adalah suatu prosedur yang dapat ditempuh oleh seorang atau badan hukum perdata apabila ia tidak puas terhadap suatu keputusan Tata Usaha Negara. Prosedur tersebut dilaksanakan di lingkungan pemerintahan sendiri dan terdiri atas dua bentuk. Dalam hal penyelesaiannya itu harus dilakukan oleh

³⁶ Upaya hukum untuk pertama kali gugatan diajukan ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara sebagai peradilan tingkat banding, bukan melalui gugatan Pengadilan Tata Usaha Negara sebagai lembaga peradilan tingkat pertama. Selanjutnya bagi mereka yang tidak puas atas putusan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara, mereka dapat melakukan upaya hukum Kasasi ke Mahkamah Agung Republik Indonesia, bahkan melakukan upaya Peninjauan Kembali.

instansi atasan atau instansi lain dari yang mengeluarkan keputusan yang bersangkutan maka prosedur tersebut dinamakan “banding administratif”.

Keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat berdasarkan Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Dalam hal penyelesaian Keputusan Tata Usaha Negara tersebut harus dilakukan sendiri oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang mengeluarkan keputusan itu, maka prosedur yang ditempuh disebut “keberatan”.

penjelasan Pasal 48 ayat (1) tersebut, maka putusan P4P dapat dikategorikan sebagai Keputusan Tata Usaha Negara yang dalam hal ini merupakan “banding administratif”, dan berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (3) terhadap putusan yang demikian dapat digugat ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara, di mana upaya hukum selanjutnya pihak yang belum merasa puas dapat mengajukan upaya permohonan kasasi ke Mahkamah Agung³⁷.

Dengan terbukanya jalur penyelesaian perselisihan melalui gugatan ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara tersebut, maka semakin panjang dan kompleks bagi para pencari keadilan dibidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, terutama bagi pihak pekerja.

Pembaruan hukum dibidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial lainnya, adalah dimungkinkannya penyelesaian perselisihan tersebut melalui jalur *non litigasi*/di luar pengadilan. Berbagai alasan dan pertimbangan hukum, sehingga para pihak yang berselisih lebih memilih penyelesaiannya melalui jalur non litigasi/di luar pengadilan. Perkembangan terakhir menunjukkan bahwa Pengadilan ternyata bukan satu-satunya lembaga penyelesaian sengketa yang tepat, terutama bagi kalangan pelaku bisnis. Pengadilan ternyata mengandung banyak kelemahan dan menimbulkan kekecewaan bagi masyarakat³⁸. Alasan-alasan keengganan penyelesaian sengketa melalui jalur litigasi

³⁷ Lihat ketentuan Pasal 51 Ayat (4) Undang Undang Nomor 5 Tahun 1986.

³⁸ Candra Irawan, 2010, **Aspek Hukum dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa di luar Pengadilan (*Alternative Dispute Resolution*) di Indonesia**, Mandar Maju, Bandung, hal.v.

tersebut antara dengan alasan berbelit-belitnya prosedur administrasi di pengadilan sehingga mengakibatkan lama dan mahal biaya perkara di pengadilan, kurang profesional dan independensi hakim serta hambatan lainnya³⁹.

Perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak selalu dapat diselesaikan secara mudah, bahkan akan semakin meruncing manakala perselisihan perburuhan tersebut diikuti tindakan pemogokan oleh kaum buruh atau tindakan *lock-out* oleh pihak pengusaha⁴⁰. Bahkan mekanisme penyelesaian sengketa perburuhan yang lama dan mahal bagi buruh⁴¹

Idealnya penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah mufakat tanpa ikut campur pihak lain, sehingga dapat memperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak⁴²

Dari uraian tersebut, dapat dilihat bahwa dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, telah terbentang benang yang panjang dan kompleksitas yang tinggi. Beberapa latar belakang masalah inilah yang melatar belakangi, karya tulis ini dan kiranya dapat dipakai sebagai argument perlunya pembaruan dibidang hukum atas penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Seperti diamanatkan oleh Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

³⁹ Lihat Penjelasan Umum Undang Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternative Penyelesaian Sengketa.

⁴⁰ Aloysius Uwiyono, 2001, **Hak Mogok di Indonesia**, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia, Jakarta, hal.159

⁴¹ ***Ibid***, hal. 168.

⁴² Moch. Faisal Salam, 2009, **Penyelesaian Perselisihan PERBURUHAN INDOSUTRIAL di Indonesia**, Mandar Maju, Bandung, hal. 163.

Timbulnya suatu perselisihan dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pihak pekerja, adalah merupakan suatu kejadian yang wajar, mengingat berbagai tipe manusia yang bekerja sebagai buruh akan berhadapan dengan kebijaksanaan-kebijaksanaan pengusaha dengan para stafnya, yang mungkin oleh sesuatu pihak akan dirasakan sebagai aktivitas yang memuaskan dan oleh pihak lainnya akan dirasakan sebagai aktivitas yang kurang atau tidak memuaskan⁴³.

Dalam bidang perburuhan timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan para buruh biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas. Perusahaan memberikan kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para buruh, namun karena buruh-buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama, buruh yang merasa puas akan tetap bekerja dengan semakin bergairah, sedangkan bagi buruh yang bersangkutan atau yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan-perselisihan⁴⁴.

Pengertian tentang sengketa atau perselisihan dalam konsepsi perselisihan industrial telah diuraikan dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 204 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, ditentukan bahwa :

Pasal 1

Angka 1. Perselisihan Hubungan Industrial, adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, karena adanya

⁴³ Gunawi Kartasapoetra (*et al*)., 1983, **Hukum Perburuhan Pancasila bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja**, PT.Armico, Bandung, hal.143.

⁴⁴ Zainal Azikin (*et al*) 1993, **Dasar-dasar Hukum Perburuhan**, Rajawali Pers, Bandung, hal.201.

perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perihal kekuasaan kehakiman di Indonesia secara kontitusional ditemukan dalam

Amandemen Undang Undang Dasar 1945, yang menentukan bahwa :

Pasal 24 :

- Ayat (1) Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan;
- Ayat (2) Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan-badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.
- Ayat (3) Badan-badan lain yang fungsinya berkaitan dengan kekuasaan kehakiman diatur dalam undang-undang.

Reformasi dibidang peradilan dapat disimak menjelang dan setelah reformasi terjadi, perkembangan yang cukup menarik dengan adanya apa yang disebut dengan pengadilan-pengadilan khusus. Pengakuan tentang pengadilan khusus ini belum ditegaskan dalam Pasal 13 Undang Undang Nomor 14 Tahun 1970, yang menentukan bahwa badan-badan peradilan yang belum ada, dapat diadakan dengan undang-undang. Selanjutnya dalam Penjelasan Pasal 10 ayat (1) undang-undang tersebut dijelaskan bahwa perbedaan dalam empat lingkungan ini, tidak menutup kemungkinan adanya pengkhususan (differensiasi/spesialisasi) dalam masing-masing lingkungan, misalnya dalam lingkungan peradilan umum dapat diadakan pengkhususan berupa pengadilan lalu lintas, pengadilan anak, pengadilan ekonomi dan sebagainya dengan undang-undang.

Selanjutnya pada Pasal 15 Undang Undang Nomor 4 Tahun 2004, menentukan bahwa pengadilan khusus hanya dapat dibentuk dalam salah satu lingkungan peradilan sebagaaimana dimaksud dalam Pasal 10, dan diatur dengan undang-undang. Selanjutnya

dalam Penjelasan Pasal ini dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan “Pengadilan khusus” dalam ketentuan pasal ini, antara lain, adalah Pengadilan Anak, Pengadilan Niaga, Pengadilan Hak Asasi Manusia, Pengadilan Tindak Pidana Korupsi, Pengadilan Hubungan Industrial yang berada dilingkungan Peradilan Umum dan Pengadilan Pajak di lingkungan Pengadilan Tata Usaha Negara⁴⁵.

2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam masa Transisi.

Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian hubungan industrial dirasa tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan-perkembangan yang terjadi⁴⁶. Karena hak-hak pekerja/buruh perseorangan dalam Undang-undang Nomor 22 tahun 1957 tidak dikenal dan hanya mengatur penyelesaian perselisihan hak dan kepentingan secara kolektif, sementara kepentingan para pekerja/buruh secara perseorangan untuk menjadi pihak dalam perselisihan belum terakomodasi. Sementara sebelum era reformasi dalam suatu perusahaan tidak dimungkinkan adanya lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh dalam 1 (satu) perusahaan sementara kepentingan-kepentingan anggota dari serikat pekerja/serikat buruh juga belum terakomodasi.

⁴⁵ Dalam Penjelasan Pasal 15 UU Nomor 4 Tahun 2004, tidak menyebutkan tentang keberadaan Pengadilan Perikanan, karena undang-undang yang mengatur tentang perikanan baru ada kemudian, yaitu dengan Undang-undang Nomor 31 Tahun 2004 Tentang Perikanan.

⁴⁶ Misalnya dengan telah disahkannya Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang mengatur mengenai hak berserikat yang dapat pula diartikan menjadi hak untuk tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka pekerja/buruh secara perorangan dapat menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial. Dalam 1 (satu) perusahaan dimungkinkan berdirinya beberapa organisasi pekerja/buruh yang akan menimbulkan perselisihan serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Walaupun demikian, dalam realitanya ketika terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dengan asas penundukan diri, perselisihan secara perseorangan pun dapat diterima dan diperiksa oleh instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan⁴⁷.

Keberadaan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah/Pusat (P4D/P), telah dikenal secara luas oleh masyarakat sebagai lembaga peradilan perburuhan/ketenagakerjaan, yang merupakan produk dari Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964. Dimana eksistensinya sering dipertanyakan oleh kalangan universitas dan praktisi hukum sehubungan dengan kata “Panitia” yang arti harfiahnya mengandung konotasi bersifat sementara, namun dalam prakteknya lembaga tersebut bersifat tetap⁴⁸.

Keberadaan P4D/P selama ini dikenal sebagai quasi-peradilan atau peradilan-semu⁴⁹. Hal demikian disebabkan sebagai suatu institusi peradilan, karena institusi ini mempunyai wewenang menerima, memeriksa, dan memutuskan suatu perselisihan dalam hubungan industrial, namun semu karena institusi ini bukan lembaga peradilan

⁴⁷ Djumadi, 2005, **Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia**, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hal.11.

⁴⁸ Hasanuddin Rachman, 2004, “Tantangan P4 dalam Penyelesaian Perseisihan Hubungan Industrial di era Reformasi dan Transisi”. Makalah pada Raker Tentang Pengelolaan Organisasi APINDO kaitannya dengan Fungsiionaris APINDO yang menjabat Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial, jakarta, 29 Nopember 2004.

⁴⁹ Peradilan semu tidak memenuhi syarat seperti yang ada pada peradilan murni, beberapa karakter peradilan semu : yang memeriksa, mengadili, dan memutuskan sengketa bukanlah hakim, melainkan pejabat dari instansi yang hirarkhinya lebih tinggi atau instansi lain selain instansi yang mememutuskan sengketa pertama; memeriksa sengketa yang menyangkut perbuatan pemerintah apakah doelmatigheid atau rechtmtigheid dari KTUN tersebut; dapat mengganti, mengubah atau meniadakan ketetapan administrasi negara sebelumnya; dapat memperhatikan perubahan keadaan sejak dibuatnya KTUN tersebut sampai saat proses pemeriksaan berjalan; badan atau pejabat yang memutus sangat besar kemungkinan dipengaruhi oleh badan atau pejabat TUN lain. Lihat M. Nasir. *Op cit.*, hal. 50-55.

sebagaimana dimaksud dalam Undang Undang Nomor 14 Tahun 1970 jo Undang Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman⁵⁰.

Posisi P4D/P sebagai lembaga Arbitrase, berada di dalam struktur Departemen Tenaga Kerja⁵¹, menempatkannya sebagai lembaga arbitrase yang tidak independen yang mengakibatkan putusannya tidak bersifat *final and binding*. Oleh karena itu, putusan P4P masih dapat diajukan “kasasi” kepada Menteri Tenaga Kerja dalam waktu 14 hari sejak putusan diterima. Kewenangan Menteri dalam penyelesaian perselisihan dapat menunda atau bahkan membatalkan putusan P4P dengan alasan demi ketertiban umum dan atau kepentingan negara⁵². Kewenangan Menteri tersebut dikenal dengan istilah Veto Menteri⁵³.

Komposisi keanggotaan P4D/P terdiri atas beberapa Pejabat Administrasi Negara/ Pejabat Tata Usaha Negara, ditambah dengan perwakilan dari organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh⁵⁴. Dengan komposisi yang demikian, maka produk yang dihasilkan dari institusi tersebut berupa ijin, misalnya ijin untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh pengusaha. Dengan dikeluarkan suatu ijin, maka konsekwensi yuridisnya bagi pihak yang merasa

⁵⁰ Muzni Tambusai, 2004, “Kebijakan Depnakertrans dalam rangka Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial” Makalah pada Seminar Sehari Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, Banjarmasin 15 Mei 2004.

⁵¹ Institusi tersebut sebelumnya dinamakan Kementerian Perburuhan.

⁵² Lalu Husni, 2004, *Op cit.*, hal.40.

⁵³ Berdasarkan ketentuan Pasal 17 ayat (1) Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957, Menteri Perburuhan dapat membatalkan atau menunda pelaksanaan suatu uusan Panitia Pusat, jika yang demikian itu dipandang perlu untuk memelihara ketertiban umum serta melindungi kepentingan negara.

⁵⁴ Berdasarkan ketentuan Pasal 5 ayat (2) dan pasal 12 ayat (1) Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957, anggota P4D dan P4P terdiri dari seorang wakil Kementerian Perburuhan sebagai ketua merangkap anggota dan seorang wakil Kementerian Perindustrian, kemeterian Pertanian, Kementerian Keuangan dan Kementerian Perhubungan atau Kementerian Pelayaran, 5 orang dari kalangan buruh dan 5 orang dari kalangan majikan sebagai anggota.

dirugikan, akibat keluarnya ijin tersebut, kepadanya diberik hak untuk menyatakan keberatan dengan melakukan upaya hukum berupa Gugatan ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara⁵⁵.

Putusan P4D/P hanya bersifat mengikat akan tetapi tidak mempunyai sifat *executoriale kracht*. Karena sifatnya hanya mengikat maka para pihak diserahkan sepenuhnya untuk melaksanakan putusan P4D/P itu secara sukarela. Karena sifat putusannya yang demikian, maka tidak mengherankan bila putusan tersebut sangat lemah dan memberikan peluang bagi pihak yang dikalahkan untuk menunda-nunda pelaksanaannya, atau bahkan tidak mau melaksanakan secara sukarela, sementara itu Panitera P4D/P dalam hal tidak dapat berbuat banyak atas kenyataan itu, mengingat kewenangannya untuk melaksanakan (eksekusi) putusan itu tidak ada padanya⁵⁶. Agar supaya putusan P4D/P yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap dan mengikat tersebut dapat dilaksanakan, jalan satu-satunya adalah dengan memintakan fiat eksekusi kepada Pengadilan Negeri⁵⁷.

Walaupun putusan P4D/P itu telah difiat-eksekusi oleh Pengadilan Negeri, tidak otomatis putusan akan dilaksanakan oleh pengadilan tanpa adanya permohonan

⁵⁵ Karena upaya tersebut telah dianggap sebagai suatu upaya Pejabat Administrasi dalam menyelesaikan masalah, dan dianggap sebagai penyelesaian pada Pengadilan Tata Usaha Negara (pada peradilan tingkat pertama), maka gugatan tersebut ditujukan ke Pengadilan tingkat banding, yaitu Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara. Lihat Djumadi "Pembaharuan Hukum dibidang Hubungan Industrial", 2005, *Op cit.*, hal.72.

⁵⁶ Zainal Azikin (et al), 2004, dasar-dasar Hukum Perburuhan, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hal.230-231.

⁵⁷ Di dalam pasal 10 aya (2) Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957, menentukan bahwa jika perlu untuk melaksanakan suatu putusan Panitia Daerah yang bersifat mengikat, maka oleh pihak yang bersangkutan dapat dimintakan pada Pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu akan dijalankan, supaya putusan itu dinyatakan dapat dijalankan. Selanjutnya di dalam Pasal 16 ayat (1) Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 ditentukan bahwa jika perlu untuk melaksanakan sesuatu putusan Paniti Pusat, maka oleh pihak yang bersangkutan dapat dimintakan pada Pengadilan Negeri di Jakarta, supaya putusan itu dinyatakan dapat dijalankan.

eksekusi oleh yang menang. Jadi, setelah putusan P4D/P itu di fiat-eksekusi, maka pihak yang menang haruslah mengajukan permohonan eksekusi atas putusan yang telah di fiat tadi kepada Ketua Pengadilan Negeri yang memfiatnya⁵⁸.

Dalam praktek pelaksanaannya, permintaan eksekusi tersebut memerlukan biaya yang relatif besar bagi ukuran kantong pekerja, terlebih lagi bagi pekerja yang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja. Beban biaya tersebut jelas merupakan halangan yang sangat memberatkan bagi pekerja untuk mendapatkan hak-haknya, setelah mereka tidak bekerja, dan karena dikhawatirkan pekerja yang bersangkutan tidak punya biaya untuk itu, maka hak-hak pekerja tersebut sulit direalisasikan⁵⁹.

Dalam perkembangan selanjutnya, dengan telah disahkannya Undang Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara jo Undang Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 5 Tahun 2006, di mana putusan P4P dikategorikan sebagai Keputusan tata Usaha Negara. Maka bagi pihak yang tidak puas dalam tenggang waktu 90 (Sembilan puluh) hari, dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara. Apabila masih ada pihak yang tidak puas terhadap putusan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara dapat mengajukan upaya hukum, yaitu dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari dapat mengajukan Kasasi ke Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Dari uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang

⁵⁸Zainal Asikin (et al), *Op cit.*, hal.231.

⁵⁹ Djumadi, 2005, Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia, *Op cit.*,.113.

Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, sudah saatnya diganti karena tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan di era industrialisasi dewasa ini. Karena belum dapat mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil dan murah. Bahkan sebaliknya prosedurnya panjang dan tidak ada jaminan kepastian hukum.

Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang diundangkan tanggal 14 Januari 2004 dan mulai berlaku 1 (satu) sejak diundangkan. Seyogyanya undang-undang ini mulai berlaku sejak tanggal 1 Januari 2005, begitu juga dengan keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial, mestinya juga sudah berlaku sejak tanggal 1 Januari 2005. Dan semua yang berkaitan dengan Pengadilan Hubungan Industrial kini menjadi wewenang Mahkamah Agung, sebagai lembaga tertinggi yang berkaitan dengan lembaga pengadilan di Indonesia.

Pada tanggal 13 Januari 2005 Pemerintah Republik Indonesia, telah mengundangkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang (PERPPU) Nomor 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan mulai berlakunya Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan mempertimbangkan bahwa Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 memerlukan pemahaman dan berbagai kesiapan sarana, prasarana, sumber daya manusia, baik di lingkungan pemerintah maupun lembaga peradilan. Maka pada Pasal 1 PERPPU Nomor 1 Tahun 2005 menentukan bahwa menangguhkan mulai berlakunya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial selama 1 (satu) tahun, yang semula mulai berlaku tanggal 1 Januari 2005, menjadi tanggal 14 Januari 2006.

Sehubungan dengan adanya penangguhan tersebut, untuk menjaga tidak terjadinya kekosongan hukum, sesuai dengan ketentuan Pasal 124 (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka sebelum terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59, maka P4D dan P4P tetap melakukan fungsi dan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada tanggal 14 Januari 2006 bertepatan dengan habisnya tenggang waktu penangguhan berlakunya Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 seperti yang ditetapkan dalam PERPPU Nomor 1 Tahun 2005, Ketua Mahkamah Agung meresmikan Pengadilan Hubungan Industrial pada 33 (tiga puluh tiga) Propinsi di seluruh Indonesia. Dengan dibentuknya Pengadilan Hubungan Industrial pada tanggal 14 Januari 2006, maka keberadaan P4D dan P4P, secara yuridis formal telah bubar⁶⁰. Seiring dengan telah bubarnya P4D dan P4P, yang akan menjadi persoalan adalah bagaimana nasib perkara dimasa transisi dalam arti terhadap perkara-perkara yang belum diputus oleh P4D, P4P maupun PTTUN dan Mahkamah Agung.

Menurut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Erman Suparno, sekarang ini ada sekitar 600-an perkara perselisihan hubungan industrial yang masih berada di P4D maupun P4P yang belum diputus⁶¹. Terhadap perkara-perkara tersebut Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, telah menentukan melalui Pasal 124 ayat (2) tentang Ketentuan Peralihan, sebagai berikut :

⁶⁰ Lihat ketentuan Pasal 125 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang menentukan bahwa dengan berlakunya Undang-undang ini, maka Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dinyatakan tidak berlaku lagi.

⁶¹ Harian **Kompas**, Edisi 3 Februari 2006.

Dengan terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan undang-undang ini, perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja yang telah diajukan kepada :

- a. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau lembaga lain yang setingkat yang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja dan belum diputus, maka diselesaikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;
- b. Putusan Panitia Perselisihan Perburuhan Daerah atau lembaga-lembaga lain sebagaimana dimaksud pada huruf a yang ditolak dan diajukan banding, masih dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari, maka diselesaikan oleh Mahkamah Agung.
- c. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuahan Pusat atau lembaga-lmbaga lain yang setingkat yang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja dan belum diputuskan, maka diselesaikan oleh Mahkamah Agung;
- d. Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat atau lembaga-lembaga lain sebagaimana dimaksud pada huruf c yang ditolak dan diajukan banding oleh salah satu pihak atau para pihak dan putusan tersebut diterima masih dalam waktu tenggang waktu 90 (sembilan puluh hari), maka diselesaikan oleh Mahkamah Agung.

Berdasarkan ketentuan Pasal 124 ayat (2) huruf a seperti tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa terhadap perkara yang diajukan ke P4D dan belum diputus sampai dengan tanggal 14 Januari 2006, akan ditangani oleh Pengadilan Hubungan Industrial setempat. Sedangkan terhadap perkara yang masuk pada P4P dan belum diputus sampai dengan tanggal 14 Januari 2006, maka berdasarkan ketentuan Pasal 124 ayat (2) huruf b dan c, perkara yang belum diputus I PTTUN, akan ditangani oleh Mahkamah Agung.

C. Para pihak dalam suatu gugatan di masa transisi.

Pasal 48 Undang Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara jo Undang Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang Undang Nomor 5 Tahun 1986 menentukan sebagai berikut :

- (1) Dalam hal suatu Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara diberi wewenang oleh atau berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk menyelesaikan secara administratif sengketa Tata Usaha Negara tertentu, maka sengketa Tata Usaha Negara tersebut harus diselesaikan melalui upaya administratif yang tersedia;
- (2) Pengadilan baru berwenang memeriksa, memutuskan dan menyelesaikan sengketa tata Usaha Negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), jika seluruh upaya administratif yang bersangkutan telah digunakan.

Dalam Penjelasan Pasal 48 ayat (1) tersebut diuraikan sebagai berikut :

Upaya administratif, adalah suatu prosedur yang dapat ditempuh oleh seorang atau badan hukum perdata apabila ia tidak puas terhadap suatu Keputusan Tata Usaha Negara. Prosedur tersebut dilaksanakan dilingkungan pemerintahan sendiri dan terdiri atas dua bentuk. Dalam hal penyelesaian itu harus diselesaikan oleh instansi atasan atau instansi lain dari yang mengeluarkan keputusan yang bersangkutan, maka prosedur tersebut dinamakan “banding administratif”.

Contoh banding administratif antara lain :

Keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat, berdasarkan Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.....

Dalam hal penyelesaian Keputusan Tata Usaha Negara tersebut harus dilakukan sendiri oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang mengeluarkan keputusan ini, maka prosedur yang ditempuh tersebut disebut “keberatan”.....

Pada Pasal 48 ayat (3) ditentukan bahwa terhadap putusan yang demikian dapat digugat di Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara yang selanjutnya sesuai dengan ketentuan Pasal 51 ayat (4) sengketa tersebut bagi pihak yang belum puas dapat melakukan upaya hukum dengan mengajukan permohonan kasasi.

Selanjutnya sesuai dengan Penjelasan Pasal 53, gugatan dalam Pengadilan Tata Usaha Negara yang dituntut terbatas hanya pada satu macam tuntutan pokok yang berupa

tuntutan agar Keputusan Tata Usaha Negara yang telah merugikan kepentingan penggugat dinyatakan batal atau tidak sah. Tuntutan tambahan yang dibolehkan hanya berupa tuntutan ganti rugi dan hanya dalam sengketa kepegawaian sajalah dibolehkan adanya tuntutan tambahan lainnya berupa tuntutan rehabilitasi.

Yang menjadi permasalahan dalam masa transisi berlakunya Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, antara lain adanya :

- Adanya ketentuan dari Pasal 124 ayat (2) huruf d, yang menentukan bahwa Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat yang ditolak dan diajukan banding oleh salah satu pihak atau para pihak dan putusan tersebut diterima dalam tenggang waktu 90 (Sembilan puluh) hari, maka diselesaikan oleh Mahkamah Agung;
- Ketentuan Pasal 51 ayat (4) Undang Undang Nomor 5 Tahun 1986, sengketa tersebut bagi pihak yang merasa tidak puas dapat melakukan upaya hukum dengan mengajukan permohonan kasasi;
- Ketentuan Pasal 125 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 menentukan bahwa dengan berlakunya Undang Undang ini, maka Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan swasta dinyatakan tidak berlaku lagi. Dengan demikian secara yuridis formal keberadaan P4D dan P4P bubar;
- Banyaknya perkara yang belum diputus oleh Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara dan Mahkamah Agung, di mana para pihak Tergugat adalah dari Pejabat Tata Usaha Negara, dalam hal ini Panitia Penyelesaian Perselisihan

Peburuhan Pusat (P4P), yang secara yuridis formal keberadaannya sejak tanggal 14 Pebruari 2006 sudah bubar;

- Sesuai dengan ketentuan Pasal 124 ayat (2) huruf d Undang Undang Nomor 2 Tahun 1954, sengketa tersebut menjadi kewenangan Mahkamah Agung, sementara sesuai dengan ketentuan Pasal 57 penanganan penyelesaian hubungan industrial tersebut harus berdasarkan pada peradilan umum yang berlaku (*HIR* dan *RBg*) dan hukum acara yang diatur secara khusus dalam undang undang ini.
- Mahkamah Agung dalam memeriksa dan penyelesaian perkara ini akan menemui kesulitan antara lain karena;
 - Para pihak yang berperkara P4P sebagai pihak tergugat sejak tanggal 14 Februrari 2006 telah dinyatakan bubar;
 - Pasal 1 butir 1 dan Penjelasan Umum Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, para pihak yang berpekara adalah pengusaha atau gabungan pengusaha, pekerja/buruh perorangan dan serikat pekerja/serikat buruh, berdasarkan ketentuan tersebut P4D selin secara yuridis formal sudah bubar juga tidak dapat disebut sebagai para pihak;

Dengan berbagai pertimbangan hukum seperti diuraikan di atas, maka sengketa tersebut selanjutnya akan menimbulkan masalah hukum yang tidak terselesaikan. Yaitu apabila pekerja sebagai pihak penggugat dimenangkan serta dalam amar putusannya; antara lain memerintahkan untuk menyatakan Keputusan Pejabat Tata Usaha Negara (Putusan dari P4P) tersebut tidak sah dan dicabut serta dibebani untuk pembayaran ganti rugi. Yang menjadi pertanyaan adalah, Siapa yang akan melaksanakan isi putusan dari

Mahkamah Agung tersebut, yaitu pelaksanaan pembayaran ganti rugi, sementara Pihak yang diperintahkan melaksanakan isi putusan sudah dinyatakan bubar.

D. Hukum Acara dalam beracara pada Pengadilan Hubungan Industrial.

Perihal penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur litigasi, dalam konsepsi Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, bahwa ketentuan dalam undang undang ini dapat disimpulkan menganut asas *Lex Specialis Derogat Lex Generalis*, prinsip demikian dimulai dari ketentuan Pasal 57 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menentukan bahwa :

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dilingkungan peradilan umum, kecuali diatur secara khusus dalam undang-undang ini.

Sesuai dengan ketentuan tersebut di atas, maka apabila para pihak yang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui jalur litigasi, dalam beracara di Pengadilan Hubungan Industrial akan memakai dua asas yang dipedomani, yaitu sebagai berikut :

1. Beracara berdasarkan hukum acara perdata.

Seperti ditentukan pada Pasal 57 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, pada prinsipnya hukum acara yang dipakai dalam beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, adalah hukum acara yang berlaku di peradilan umum, antara lain : *HIR/RBg*, *Rv*, Undang-undang tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-undang tentang Peradilan Umum, Yurisprudensi serta Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) dan Peraturan Mahkamah Agung (PERMA), dan peraturan perundangan-undangan lainnya yang dipakai sebagai pedoman beracara pada Peradilan Umum.

2. Beracara secara khusus seperti diatur dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Seperti diuraikan di atas bahwa dalam ketentuan Pasal 57, menentukan bahwa hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dilingkungan Peradilan Umum, kecuali tidak diatur secara khusus dalam undang undang ini.

Maka sesuai dengan ketentuan Pasal tersebut, dalam hal-hal tertentu beracara di Pengadilan Hubungan Industrial dalam undang-undang ini diatur secara khusus. Dengan demikian hukum acara yang dipakai, banyak yang tidak sesuai dengan hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum.

Prosedur beracara secara khusus tersebut, dapat dilihat dalam beberapa pasal yang diatur dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, antara lain :

a. Perihal upaya hukum bagi mereka yang berperkara di peradilan umum:

- Dalam hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, upaya hukum yang disediakan adalah :
 - 1). Gugatan pada Pengadilan Negeri, merupakan upaya hukum tingkat pertama. Bagi salah satu atau para pihak yang tidak puas atas putusan tingkat pertama, disediakan upaya hukum banding ke Pengadilan Tinggi;
 - 2). Banding ke Pengadilan Tinggi, merupakan upaya hukum tingkat kedua, disediakan bagi salah satu pihak atau para pihak yang merasa tidak puas. atas putusan tingkat pertama. Apabila atas putusan banding tersebut,

mereka, yaitu salah satu atau para pihak juga tidak puas, disediakan upaya hukum selanjutnya, yaitu kasasi pada Mahkamah Agung;

- 3). Kasasi ke Mahkamah Agung, putusan kasasi merupakan putusan terakhir yang bersifat final dan mengikat para pihak. Namun dalam prakteknya bagi mereka yang merasa belum puas dan belum merasa mendapatkan keadilan, masih disediakan upaya hukum berupa Peninjauan Kembali (P.K.) ke Mahkamah Agung, jika terbukti ada alat bukti yang baru (*novum*).

b. Perihal upaya hukum bagi mereka yang berperkara pada Pengadilan Hubungan Industrial.

Karakteristik upaya hukum pada Pengadilan Hubungan Industrial, dimulai dari wewenang mutlak (kompetensi absolut) yang dimiliki oleh Pengadilan Hubungan Industrial, kewenangan dan tugas tersebut dapat dilihat, seperti ditentukan pada Pasal 56 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menentukan bahwa :

Pengadilan Hubungan Industrial, bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan :

- 1) Di tingkat pertama, mengenai perselisihan hak;
- 2) Di tingkat pertama dan terakhir, mengenai perselisihan kepentingan;
- 3) Di tingkat pertama, mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- 4) Di tingkat pertama dan terakhir, mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Ketentuan Pasal 56 tersebut diperkuat dan diperjelas lagi pada bagian Penjelasan Umum, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, antara lain menjelaskan sebagai berikut:

“Bahwa untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya, dengan tidak membuka kesempatan 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 pada Mahkamah Agung. Sedangkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung”.

c. Beberapa hukum acara yang diatur secara khusus dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004.

1). Hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri.

- Hukum acara di Pengadilan Hubungan Industrial diatur dalam Bab IV, yang terdiri atas beberapa pasal, antara lain :
- **Bagian Kesatu**, Tentang Penyelesaian Perselisihan oleh Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, terdiri dari :

Paragraf I; Tentang pengajuan gugatan (Pasal 81 – 88);

Dalam paragraph I, ada beberapa pasal yang berlaku asas *lex specialis derogate lex generaly*, antara lain :

a. Pasal 81 menentukan bahwa :

Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.

Dalam ketentuan tersebut menentukan tentang kompetensi relatif dalam suatu gugatan, dan ada beberapa hal yang tidak sama dengan hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan umum, yaitu :

Gugatan diajukan bukan ke Pengadilan Negeri di mana tergugat berada, tetapi daerah hukum yang meliputi tempat pekerja/buruh bekerja, tidak peduli pekerja/buruh itu sebagai penggugat atau tergugat.

Tempat pekerja/buruh bekerja, juga tidak dijelaskan tempat pekerja/buruh bekerja, sewaktu adanya gugatan diajukan atau sewaktu melakukan hubungan kerja dengan pengusaha.

b. Pasal 83 ayat (1) menentukan bahwa :

Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada gugatan.

Ketentuan tersebut mengindikasikan bahwa dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, lebih diutamakan dengan **jalur non litigasi, ketentuan tersebut** mewajibkan adanya upaya mediasi atau

konsiliasi terlebih dahulu, sebelum mengajukan gugatan, dengan ancaman hakim akan mengembalikan gugatan tersebut kepada penggugat.

Ketentuan tersebut bertentangan dengan PERMA Nomor 3 Tahun 2002 tentang Mediasi, di mana dalam peraturan tersebut, upaya mediasi baru wajib dilaksanakan setelah gugatan yang diajukan diterima pengadilan, dibentuk majelis hakim dan sewaktu pertama siding, maka barulah hakim wajib meminta para pihak untuk melakukan perdamaian dengan diperantarai oleh Mediator, baik mediator dari hakim maupun non hakim.

Ketentuan dari Pasal 83 (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut, dimaksudkan agar suatu perselisihan hubungan industrial, sedapat mungkin diselesaikan di luar pengadilan, baik melalui negosiasi secara Bipartit maupun melalui penengah pihak ketiga netral baik melalui mediasi atau konsiliasi.

Bukti telah dilakukan upaya mediasi atau konsiliasi tersebut, harus dibuat secara tertulis dan dibuktikan dengan pembuatan risalah mediasi atau konsiliasi sebagai prasyarat diajukan gugatan atas penyelesaian perselisihan hubungan industrial ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Sengketa hubungan industrial, terutama yang datanganya dari gugatan pekerja/buruh umumnya sengketa hak dan pemutusan hubungan kerja, di mana suatu tuntutan pekerja yang menuntut atas

hak mereka, misalnya tentang tuntutan tentang upah yang belum dipenuhi pengusaha maupun perselisihan tentang Uang Pesangon, Penghargaan masa kerja, dan ganti rugi yang umumnya gugatan yang dituntut oleh pekerja tidak seberapa besar nilai nominalnya. Sementara sambil menunggu putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap dan mengikat, sangat panjang dan prosedur yang berbelit-belit, sementara para pekerja beserta keluarganya memerlukan segera realisasi tuntutan tersebut, terlebih gugatan tersebut disertai dengan biaya yang tidak murah.

Dengan alasan tersebut di atas, maka upaya mediasi atau konsiliasi harus diupayakan semaksimal mungkin, diharapkan upaya hukum berupa gugatan ke pengadilan merupakan upaya yang terakhir.

c. Pasal 83 ayat (2) menentukan bahwa :

Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.

Dalam penyempurnaan gugatan, Panitera atau Panitera Pengganti dapat membantu penyusunan untuk menyempurnakan gugatan. Untuk itu Panitera atau Panitera Pengganti mencatat dalam daftar khusus yang memuat :

- Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak;
- Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan atau obyek gugatan;

- Dokumen-dokumen, surat-surat, dan hal-hal lain yang dianggap perlu oleh penggugat.

Dalam ketentuan pasal tersebut, menunjukkan bahwa **hakim tidak bersifat pasif**, seperti halnya hakim dalam ketentuan hukum acara perdata, hakim bersifat pasif dan hanya menanyakan kepada para pihak apakah perlu memperbaiki dan menyempurnakan atau tidak atas suatu gugatan. Tetapi hakim tidak perlu memerintahkan kepada Panitera atau Panitera Pembantu untuk membantu menyempurnakan gugatan. Ketentuan demikian dilatar belakangi, pada umumnya pihak penggugat dalam hal ini pekerja/buruh umumnya orang yang kurang mengetahui dan menguasai hukum dan hukum acara sekaligus tidak mempunyai biaya untuk membayar pengacara dalam beracara di Pengadilan Hubungan Industrial. Maka disinilah Hakim memerintahkan kepada Panitera atau Panitera Pengganti untuk membantu menyempurnakan gugatan tersebut.

d. Pasal 87 ditentukan bahwa :

Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya.

Dalam ketentuan tersebut **kuasa hukum bukan advokat**, akan tetapi yang dimaksud dengan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam pasal ini meliputi pengurus pada tingkat perusahaan, tingkat kabupaten/kota, tingkat provinsi dan pusat baik serikat pekerja/serikat buruh, anggota federasi, maupun konfederasi.

Paragraf II; Tentang Pemeriksaan dengan acara biasa (Pasal 89 -97);

Dalam paragraph ini yang terdiri atas 9 (Sembilan) pasal, pada prinsipnya tidak berbeda dengan hukum acara perdata yang berlaku pada peradilan umum.

Paragraf III; Tentang Pemeriksaan dengan acara cepat (Pasal 98 – 99);

a. Pasal 98 ditentukan bahwa :

- (1) Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alas an-alasan pemohon dari yang berkepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat.
- (2) Dalam jangka waktu 7(tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1). Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut.
- (3) Terhadap penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak digunakan upaya hukum.

b. Pasal 99 ditentukan bahwa :

- (1) Dalam hal permohonan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1) dikabulkan, Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (2), menentukan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan.
- (2) Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 (empat belas) hari.

Paragraf IV; Tentang Pengambilan Keputusan (Pasal 100 – 112).

Di dalam Pasal 100 menentukan bahwa :

Dalam mengambil putusan, majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan.

Sesuai dengan ketentuan tersebut maka seperti halnya dalam mengambil putusan perkara perdata, maka majelis Hakim sebelum mengambil putusan yang dimuat dalam amar putusan, sebelumnya harus diuraikan terlebih dahulu pertimbangan-pertimbangan hukum, agar putusan yang diambil benar-benar memenuhi rasa keadilan dan dapat diterima oleh para pihak yang berselisih.

Akan tetapi dalam hal beracara di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri, ada beberapa pasal yang menentukan tentang limitasi/pembatasan waktu antara lain tentang :

1. Perihal kewajiban Majelis Hakim tentang batasan waktu untuk memberikan putusan;
2. Perihal penyampaian pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir dalam sidang;
3. Perihal keharusan Panitera Muda menerbitkan salinan putusan;
4. Serta keharusan Panitera Pengadilan Negeri mengirimkan salinan putusan kepada para pihak.

Alasan hukum kenapa dalam undang undang memberikan limitasi waktu dalam beracara di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri. Limitasi/pembatasan waktu tersebut diwajibkan, antara lain dikandung maksud untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak. Misalnya kepastian hukum pihak pengusaha sangat diperlukan guna menentukan langkah dan rencana kerja perusahaan, sementara kepastian hukum pihak pekerja/buruh juga sangat diperlukan antara lain dalam

rangka menentukan rencana dan kelangsungan hidup pekerja/buruh beserta keluarga.

Limitasi/batasan waktu dalam undang undang ini antara ditentukan dalam beberapa pasal, antara lain :

Pasal 103 menentukan bahwa :

Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak siding pertama.

Pasal 105 menentukan bahwa :

Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah putusan Majelis Hakim dibacakan, harus sudah menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir dalam siding sebagaimana dimaksud dalam Pasal 101 ayat (2).

Pasal 106 menentukan bahwa :

Selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah putusan ditandatangani, Panitera Muda harus sudah menerbitkan salinan putusan.

Pasal 107 menentukan bahwa :

Panitera Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah salinan putusan diterbitkan harus sudah mengirimkan salinan putusan kepada para pihak.

- **Bagian Kedua**, Tentang Penyelesaian Perselisihan oleh Hakim ditingkat Kasasi (Pasal 113 – 115).

Pasal 113 menentukan bahwa ;

Majelis Hakim Kasasi terdiri atas satu orang Hakim agung dan dua orang Hakim Ad-Hoc yang ditugasi memeriksa dan mengadili perkara

perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung.

Dalam ketentuan Pasal 114 dan 115 menentukan bahwa pada prinsipnya tata cara permohonan kasasi serta penyelesaian perselisihan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun dalam Undang-Undang ini menentukan bahwa untuk pemeriksaan tingkat kasasi ada beberapa yang bersifat khusus, antara lain.

1. Pemeriksaan ditingkat kasasi hanya berwenang menerima, memeriksa dan menyelesaikan 2 (dua) perselisihan, yaitu perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja saja.
2. Penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.

BAB IV

KEMANDIRIAN DAN PROFESIONALISME HAKIM AD-HOC PADA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Keberadaan Hakim yang mandiri, berdasarkan Hukum yang berlaku dan Doktrin.

Dalam Bab sebelumnya telah dianalisa tentang beberapa ketentuan yang diatur secara khusus dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, antara tentang keberadaan Majelis Hakim, baik yang berada pada Pengadilan Negeri maupun Mahkamah Agung, yaitu Majelis Hakim terdiri atas Hakim karier dan Hakim Ad-Hoc. Di dalam Bab ini diuraikan tentang maksud dan tujuan kehadiran Hakim Ad-Hoc, mekanisme pengangkatan dan pemberhentian Hakim Ad-Hoc, yang kesemuanya itu akan mempengaruhi tentang kemandirian dan profesionalisme sebagai seorang Hakim, terutama bagi Hakim Ad-Hoc.

Menganalisa dari aspek yuridis atas keberadaan Hakim, pada Pengadilan Hubungan Industrial, akan dilandasi dengan uraian landasan konstitusional, landasan normatif dan argumentasi yang diperkuat dengan doktrin atas pendapat beberapa pakar tentang kemandirian hakim.

Sistem peradilan di Indonesia disusun dengan berdasarkan landasan konstitusional, terutama Pasal 24 Undang Undang Dasar 1945, sebagaimana telah beberapa kali di amandemen, dengan perubahan/amandemen terakhir/Keempat tahun 2002, yang menentukan bahwa :

- (1) Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan.
- (2) Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan Peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum,

lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha Negara dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.

- (3) Badan-badan lain yang fungsinya berkaitan dengan Kekuasaan Kehakiman diatur dalam undang-undang.

Landasan konstitusional seperti tersebut di atas, selanjutnya diatur dan dijabarkan dalam Undang Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman. Khusus mengenai kemandirian seorang hakim, ada ditentukan dalam beberapa Pasal dalam undang-undang tersebut, antara lain sebagai berikut :

- a. Negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila demi terselenggaranya Negara Hukum Republik Indonesia. Sekanjutnya dalam penjelasan tersebut dijelaskan bahwa kekuasaan kehakiman yang merdeka dalam ketentuan ini mengandung pengertian bahwa kekuasaan kehakiman bebas dari segala campur tangan pihak kekuasaan ekstra yudisial, kecuali dalam hal sebagaimana disebut dalam Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Kebebasan dalam melaksanakan wewenang yudisial bersifat mutlak, karena tugas hakim adalah untuk menegakkan hokum dan keadilan berdasarkan Pancasila, sehingga putusannya mencerminkan rasa keadilan rakyat Indonesia.
- b. Pasal 4 ayat (3), ditentukan bahwa segala campur tangan dalam urusan peradilan oleh pihak lain di luar kekuasaan kehakiman dilarang, kecuali dalam hal-hal sebagaimana disebut dalam Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Selanjutnya pada ayat (4) pasal ini ditegaskan bahwa setiap orang yang dengan sengaja melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (3) dipidana.

- c. Pasal 5 ayat (1) ditentukan bahwa pengadilan mengadili menurut hukum dengan tidak membeda-bedakan orang.
- d. Pasal 33 ditentukan bahwa dalam menjalankan tugas dan fungsinya, hakim wajib menjaga kemandirian peradilan.

Selain ketentuan yang terdapat dalam Undang Undang Nomor 4 Tahun 2004, ada beberapa peraturan perundang-undangan lainnya, yang menentukan tentang kemandirian hakim. antara lain:

Lampiran Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang/menengah Tahun 2004-2009,

Pada Bab 9 tentang Pembenahan Sistem dan Politik Hukum, ditentukan bahwa permasalahan dalam penyelenggaraan sistem dan politik hukum pada dasarnya meliputi substansi hukum, struktur hukum dan budaya hukum.

Permasalahan pada struktur hukum meliputi kurangnya independensi kelembagaan hukum; akuntabilitas kelembagaan hukum, Sumber Daya manusia di bidang hukum dan sistem peradilan yang tidak transparan dan terbuka.

Dalam lampiran tersebut dikemukakan pula bahwa mengenai kurangnya independensi kelembagaan hukum, terutama lembaga-lembaga penegak hukum juga membawa akibat besar dalam sistem hukum. Intervensi terhadap kekuasaan yudikatif, telah mengakibatkan terjadinya partialitas dalam berbagai putusan, Walaupun hal seperti ini menyalahi prinsip-prinsip impartialitas dalam sistem

peradilan. Akumulasi terjadinya putusan-putusan yang meninggalkan prinsip impartialitas dalam jangka panjang telah berperan terhadap terjadinya degradasi kepercayaan masyarakat kepada sistem hukum maupun hilangnya kepastian hukum. Pembinaan satu atap oleh Mahkamah Agung merupakan upaya untuk mewujudkan kemandirian kekuasaan kehakiman dan menciptakan putusan pengadilan yang tidak memihak (imparsial). Maka untuk mendukung pembenahan sistem dan politik hukum, sasaran yang akan dilakukan dalam tahun 2004-2009, adalah terciptanya sistem hukum nasional yang adil, kosekwen, dan tidak diskriminatif.

Bagir Manan, berpendapat bahwa sebagai suatu Negara yang berdasarkan atas hukum, Indonesia dalam menyelenggarakan tujuan negaranya, termasuk seluruh warga Negara, harus bertindak sesuai dengan hukum dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum pula. Salah satu ciri dari Negara hukum adalah, kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan dalam rangka menegakkan hukum dan keadilan yang bebas dari campur tangan pihak kekuasaan pemerintah. Karena itu menurut Bagir Manan, reformasi memandang independensi kehakiman salah satu obyek yang sangat perlu dipulihkan atau ditegakkan kembali. Kekuasaan kehakiman yang merdeka merupakan salah satu pilar untuk memulihkan demokrasi atau Negara hukum⁶².

Selanjutnya oleh Bagir Manan dalam salah satu tulisannya menyimpulkan bahwa kekuasaan kehakiman yang merdeka mengandung beberapa pilar dan tujuan dasar sebagai berikut :

⁶² Bagir Manan, 2004, **Sistem Peradilan Berwibawa (Suatu Pencarian)**, Mahkamah Agung RI, Jakarta, hal. 145.

1. Sebagai badan dari system pemisahan atau pembagian kekuasaan diantara badan-badan penyelenggara Negara, kekuasaan kehakiman yang merdeka diperlukan untuk menjamin dan melindungi kepentingan individu.
2. Kekuasaan kehakiman yang merdeka diperlukan untuk mencegah penyelenggara pemerintah bertindak secara semena-mena dan menindas.
3. Kekuasaan kehakiman yang merdeka diperlukan untuk dapat menilai keabsahan secara hukum tindakan pemerintah atau suatu peraturan perundang-undangan sehingga sistem hukum dapat dijalankan dan ditegakkan secara baik, dan
4. Kekuasaan kehakiman yang merdeka hanya akan berkembang dalam Negara yang demokratis dan egaliter (persamaan). Tanpa demokrasi akan lumpuh dan menjadi instrument kekuasaan belaka⁶³.

R. Tresna berpendapat, bahwa berdasarkan hukum positif, terdapat jaminan-jaminan bagi peradilan yang baik, yang dapat dibagi dalam beberapa golongan sebagai berikut :

- a. yang terletak di dalam syarat-syarat yang mengenai kepribadian hakim, seperti syarat-syarat tentang kecakapan, kepandaian dan kelakuan.
- b. yang terletak di dalam syarat-syarat yang mengenai kedudukan hakim, seperti tentang pengangkatan dan pemberhentian.
- c. yang terletak di dalam keharusan bagi pengadilan untuk menjalankan tugasnya secara bebas.

⁶³ Bagir Manan, 1999, "Kekuasaan Kehakiman yang merdeka", **Mimbar Hukum**, No.43, Tahun X, hal.10.

- d. yang terletak di dalam tata cara pemeriksaan perkara di muka pengadilan sebagai jaminan untuk tertib dan teratur serta terbuka untuk umum.
- e. yang terletak di dalam jaminan-jaminan bagi rakyat untuk mencapai keadilan dan diperlakukan secara adil⁶⁴.

Dengan demikian maka kemandirian hakim merupakan hal yang mutlak untuk mewujudkan keadilan bagi masyarakat pencari keadilan, apalagi dalam perselisihan hubungan industrial, di mana putusan yang ditetapkan oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, dapat berimplikasi pada iklim investasi dan nasib pekerja/buruh beserta keluarganya. Oleh sebab itu putusan tersebut haruslah mencerminkan keadilan yang dapat menyeimbangkan antara iklim investasi dan kepentingan pekerja/buruh yang umumnya lemah⁶⁵.

B. Mekanisme pengangkatan dan pemberhentian Hakim Ad-hoc, pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-hoc pada Mahkamah Agung .

1. Alasan yuridis tentang keberadaan Hakim Ad-Hoc, pada Pengadilan Hubungan Industrial.

Perihal susunan Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial, baik di tingkat Pengadilan Negeri maupun Mahkamah Agung, ditentukan adanya spesialisasi yang tidak terdapat pada peradilan umum, namun banyak terjadi pada peradilan-peradilan yang bersifat khusus. Kekhususan dalam susunan Majelis Hakim tersebut terdapat dalam ketentuan Pasal 60 Undang Undang Nomor 2

⁶⁴ R. Tresna, 1978, *Peradilan di Indonesia dari Abad ke Abad*, Jakarta, Pradnya Paramita, hal.143.

⁶⁵ *I b l d*, hal. 1.

Tahun 2004, ditentukan bahwa Susunan Pengadilan Hubungan Industrial, sebagai berikut :

- (1) Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri, yaitu terdiri dari :
 - a. Hakim;
 - b. Hakim Ad-Hoc;
 - c. Panitera Muda, dan
 - d. Panitera Pengganti.
- (2) Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung terdiri dari :
 - a. Hakim Agung;
 - b. Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung, dan
 - c. Panitera.

Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 88 Undang Undang Nomor 2

Tahun 2004 ditentukan bahwa :

- (1) Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial terdiri atas 1 (satu) orang hakim sebagai ketua majelis dan 2 (dua) orang hakim ad-hoc sebagai anggota majelis;
- (2) Ditetapkan bahwa hakim ad-hoc terdiri atas seorang hakim ad-hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan seorang hakim ad-hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha.

Pasal 113 pada tingkat kasasi, majelis hakim kasasi terdiri dari 1 (satu) orang Hakim Agung dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc yang ditugasi memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung.

Dari ketentuan di atas menunjukkan karakteristik pada Pengadilan Hubungan Industrial, dalam hal ini mengenai komposisi Majelis Hakim yang spesifik. Komposisi majelis hakim yang demikian mengingatkan kita pada komposisi anggota Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah/Pusat (P4D/P), namun perbedaannya disini dalam konsepsi baru, yaitu majelis hakim dipimpin oleh hakim dari peradilan umum, sementara dalam konsepsi lama ketua panitia dipimpin oleh Pejabat dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, dibantu oleh pejabat dari instansi yang dalam penyelenggaraannya melibatkan banyak tenaga kerja, serta anggota dari unsur serikat pekerja/buruh dari organisasi pengusaha⁶⁶.

Komposisi majelis hakim yang demikian, sebenarnya merupakan kemiripan dari komposisi dari P4D/P4P, komposisinya terdiri dari 3 (tiga) unsur, yaitu unsur pekerja/buruh, pengusaha dan dari unsur pemerintah/eksekutif, yang anggotanya berjumlah 15 (lima belas) orang. Sementara dalam komposisi majelis hakim anggota berjumlah 3 (tiga) orang, yang terdiri atas Hakim (yudikatif), dan 2 (dua) Hakim Ad-Hoc yang dari utusan serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha.

Perbedaan yang cukup signifikan, adalah pimpinan majelis hakim yang berasal dari hakim, berasal dari lembaga yudisial, yaitu Hakim dari Pengadilan Negeri atau Hakim Agung dari Mahkamah Agung, bukan dari pejabat administrasi negara /tata usaha negara. Ketentuan tersebut dalam tataran yuridis memang seharusnya demikian, karena adanya suatu

⁶⁶ Djumadi, *Op. cit.*, hal. 74.

sengketa, apabila terjadi suatu sengketa, dalam penyelesaiannya tidak mendapatkan suatu kesepakatan yang mereka lakukan melalui lembaga-lembaga non litigasi, maka sudah semestinya penyelesaian melalui jalur litigasi oleh lembaga yudisial, yang personifikasinya terdiri atas hakim, baik hakim dari Pengadilan Negeri maupun Mahkamah Agung maupun Hakim Ad-hoc⁶⁷.

Komposisi keanggotaan majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat juga dikatakan terdiri dari unsur tripartit, yaitu (hakim), pekerja/buruh (hakim ad-hoc dari unsur serikat pekerja/serikat buruh), dan dari pengusaha (hakim ad-hoc dari unsur organisasi pengusaha), sehingga dengan susunan majelis hakim yang demikian diharapkan kepentingan pekerja dan pengusaha dapat tertampung aspirasinya dalam putusan yang dijatuhkan⁶⁸.

Sebagai suatu ilustrasi dapat diperbandingkan dengan Negara lain, dalam hal ini Norwegia, yang sudah lama mempraktekkan Pengadilan Hubungan Industrial, yang terdiri atas 3 (tiga) unsur tersebut, yaitu unsur pengadilan, unsur serikat pekerja/serikat buruh, dan unsur organisasi pengusaha. Di mana ketiga unsur tersebut terdapat dalam komposisi keanggotaan majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial di Norwegia. Pengadilan Hubungan Industrial tersebut telah dibentuk sejak tahun 1916.

⁶⁷ *Ibid*, hal. 74-75.

⁶⁸ Deson Togatorop, 2004, "Peranan Pengadilan Negeri dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004", Makalah pada Seminar sehari Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, Banjarmasin 15 Mei 2004, hal. 7.

Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial di Norwegia terdiri dari 7 (tujuh) orang anggota, yang terdiri dari 1 (satu) ketua dan 1 (satu) wakil ketua yang dipejatkan secara tetap dan penuh waktu (*full time*), 1 (satu) orang hakim karier yang diperbantukan dari pengadilan biasa yang bekerja paruh waktu (*part time*) kasus per kasus, 2 (dua) orang hakim ad-hoc yang dinominasikan oleh serikat pekerja tingkat nasional, dan 2 (dua) orang hakim ad-hoc yang dinominasikan oleh organisasi pengusaha tingkat nasional. Semua hakim ad hoc diangkat oleh pemerintah dengan masa jabatan 3 (tiga) tahun⁶⁹.

Dengan uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa dengan adanya ketentuan dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, terjadi pembaruan dibidang pengadilan hubungan industrial, khususnya kelembagaan penyelesaian perselisihan secara litigasi, telah berubah dari lembaga yang anggotanya didominasi dan intervensi dari eksekutif yaitu pejabat administrasi negara, beralih ke lembaga yudisial yang lebih profesional, yang dimanifestasikan dalam bentuk komposisi majelis hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial.

Ketentuan tentang hakim ad-hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial, paling tidak ada 3 (tiga) hal yang perlu diperhatikan, yaitu :

a. Hakim ad-hoc, diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul

Ketua Mahkamah Agung;

⁶⁹ *Tore Ulleberg*, 2005, "Praktik Pengadilan Hubungan Industrial di Norwegia (Sharing Pengalaman Hakim Pengadilan Hubungan Industrial di Norwegia)", Makalah pada Koordinasi dan Konsultasi Calon Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial usulan Pengusaha, Jakarta 6-7 Desember 2005, hal.5.

- b. Persyaratan utama hakim ad-hoc, harus mempunyai keahlian dan pengalaman dibidang yang menjadi spesialisasi perkara yang ditangani pengadilan yang bersangkutan;
- c. Persyaratan pendidikan hakim ad-hoc, tidak harus Sarjana Hukum, kecuali pada Mahkamah Agung.

Sehubungan dengan diperlukannya seseorang yang memiliki keahlian dan pengalaman dibidang tertentu pada persidangan di pengadilan, sebenarnya sudah cukup dengan menghadirkan saksi ahli. Namun menurut Paulus Effendi Lotulung, hakim tidak terikat dengan keterangan saksi ahli dan bisa mempunyai pendapat yang berbeda, atau hakim mungkin memerintahkan saksi ahli lainnya untuk memberikan pendapatnya tentang masalah yang sama⁷⁰.

Mengingat bahwa keterangan seorang saksi ahli tidak otomatis selalu mengikat hakim, sehingga hakim masih bebas mengikutinya atau tidak, maka dalam berbagai peradilan di beberapa negara tertentu, dipergunakanlah tenaga hakim yang tidak harus seorang sarjana hukum, tetapi memang ahli dibidangnya. Hakim ahli yang demikian ini pada umumnya bukanlah hakim karier yang direkrut sejak dari awal pendidikan hakim, namun mereka merupakan orang-orang awam non-hukum atau

⁷⁰ Paulus Effendi lotulung, 1997, "Peran Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Tata Usaha Negara dalam rangka Menghadapi Era Globalisasi", Artikel dalam Majalah Hukum VARIA PERADILAN, Tahun XII, No.139, April 1997, hal. 151.

bisa juga seorang Sarjana Hukum yang diangkat selama jangka waktu tertentu, karena keahlian yang dimilikinya dalam suatu bidang tertentu⁷¹.

Menurut Ricardo Simanjuntak, kehadiran hakim ad-hoc dalam majelis hakim niaga untuk memeriksa dan memutuskan perkara kepailitan, secara positif umumnya didasarkan atas keraguan dari masyarakat pencari keadilan terhadap kemampuan dari hakim-hakim karier dalam menguasai hukum komersiel. Hakim ahli yang diambil dari mantan ataupun praktisi tersebut, dihadirkan untuk menstimulasi akurasi dari analisa-analisa dan nilai keadilan dari putusan-putusan Pengadilan Niaga tersebut. Hal ini, disatu sisi merupakan fakta yang kurang menyenangkan bagi kredibilitas dari hakim-hakim karier, akan tetapi disisi lain kehadiran dari hakim-hakim ad-hoc tersebut seharusnya dapat dijadikan sebagai suatu alasan bagi hakim-hakim karier untuk mendalami hukum komersiel yang begitu rumit baik dari segi teori dan aplikasinya secara serius dan berkesinambungan⁷².

Dengan berkedudukan sebagai hakim anggota di persidangan, maka ahli tersebut ikut menentukan putusan akhir, sehingga pada hakekatnya fungsinya berbeda dengan berkedudukan sebagai saksi ahli yang keterangannya masih bias diterima atau tidak diterima oleh hakim pemeriksa perkara. Dengan demikian, seorang ahli yang diangkat sebagai

⁷¹ *Ibid*, hal. 152.

⁷² Ricardo Simanjuntak, 2001, "Hukum Komersiel dan Pengadilan Niaga (Komersial) Indonesia", Makalah pada Lokakarya tentang Pengadilan Niaga. BPHN bekerjasama dengan Pusat Penelitian dan Pengembangan Mahkamah Agung dan Panitia Pengarah Pengadilan Niaga, Jakarta, 20-30 Mei 1002, hal. 117-118.

hakim spesialis akan lebih kuat peranannya dalam ikut menentukan putusan yang akan dijatuhkan, daripada kalau ahli tersebut hanya berfungsi sebagai saksi ahli di persidangan. Kontribusi keahliannya di dalam pemutusan perkara akan lebih kuat kedudukannya dalam fungsi sebagai seorang hakim, daripada kalau hanya sekedar dalam fungsi sebagai saksi ahli⁷³

Yang dimaksud dengan hakim ad-hoc, adalah seseorang yang berasal dari lingkungan perikanan, antara lain perguruan tinggi di bidang perikanan, organisasi di bidang perikanan, dan mempunyai keahlian di bidang Hukum Perikanan (lihat Penjelasan dari Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2004).

Selanjutnya menurut Pasal 1 poin 19 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang dimaksud dengan Hakim Ad-Hoc adalah Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha.

2. Beberapa contoh Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia.

Dibawah ini contoh-contoh keberadaan hakim-hakim ad-hoc yang ada, selain pada Pengadilan Hubungan Industrial, pada beberapa pengadilan di Indonesia, antara sebagai berikut :

⁷³ Ibid, hal. 152.

- 1). Hakim ad-hoc pada Pengadilan Tata Usaha Negara, berdasarkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 1986 jo Undang Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang Undang Nomor 5 Tahun 1986. Khususnya ditentukan pada Pasal 153 ayat (1) Undang Undang Nomor 5 Tahun 1986, namun hingga sekarang belum ada Hakim Ad-hoc pada Pengadilan Tata Usaha Negara tersebut sampai sekarang belum terwujud, antara lain karena amanat dari pasal 153 ayat (1) tersebut belum ditindak lanjuti, karena sampai sekarang belum ada peraturan pemerintah yang mengatur tentang tata cara penunjukan hakim ad-hoc, sebagaimana diamanatkan Pasal 153 ayat ayat (4);
- 2). Hakim ad-hoc pada Pengadilan Niaga, berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (PERPU) Nomor 1 Tahun 1998 tentang Perubahan ata Undang-undang Kepailitan (Stb 1905 Nomor 217 Jo Stb. 1906 Nomor 348) yang kemudian ditetapkan menjadi undang-undang yaitu Undang Undang Nomor 4 Tahun 198 Jo Undang Undang NOMOR 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Perihal keberadaan hakim ad-hoc ditentukandan diatur pada Pasal 302.
- 3). Hakim ad-hoc pada Pengadilan Hak Asasi Manusia (HAM), sesuai dengan Undang Undang Nomor 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia (HAM). Antara lain menentukan bahwa pemeriksaan perkara pelanggaran HAM yang berat dilakukan oleh majelis hakim Pengadilan HAM yang berjumlah 5 (lima) orang, terdiri atas 2 (dua) orang hakim pada Pengadilan HAM yang bersangkutan, dan 3 (tiga) orang hakim ad-hoc.

- 4). Hakim ad-hoc pada Pengadilan Tindak Pidana Korupsi (TIPIKOR), berdasarkan atas Undang Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Tindak Pidana Korupsi, perihal keberadaan hakim ad-hoc diatur oleh Pasal 53, 58, 59 dan Pasal 60. Antara lain ditentukan bahwa Pengadilan Tindak Pidana Korupsi, baik pada tingkat Pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi dan Mahkamah Agung, dilakukan oleh majelis hakim yang berjumlah 5 (lima) orang, yang terdiri atas 2(dua) orang hakim karier pada tingkat pengadilan masing-masing, dan 3 (tiga) orang hakim ad-hoc pada Pengadilan Tindak Pidana Korupsi.
- 5). Hakim ad-hoc pada Pengadilan Perikanan, sesuai dengan Undang Undang Nomor 31 Tahun 2004 tentang Perikanan, terutama Pasal 78 ditentukan bahwa pada Pengadilan Perikanan susunan majelis hakim terdiri atas 2 (dua) hakim ad-hoc dan 1 (satu) hakim karier

C. Perbandingan Komposisi Keanggotaan P4D/P dengan komposisi Keanggotaan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial.

Eksistensi P4D/P telah lama dikenal secara luas oleh masyarakat, terutama sebagai suatu institusi kuasi-peradilan dalam menyelesaikan sengketa/perselisihan hubungan industrial/perburuhan. Keberadaan lembaga tersebut sebagai konsekwensi yuridis dengan disahkannya Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Dikenal sebagai lembaga kuasi-peradilan, karena institusi ini mempunyai kewenangan menerima, memutus dan menyelesaikan sengketa khususnya

sengketa/perselisihan perburuhan/hubungan industrial. Tetapi disebut kuasi/semu, karena institusi ini bukan lembaga peradilan yang dimaksudkan dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 1940 jo Undang Undang Nomor 4 tahun 2004 Tentang Kekuasaan Kehakiman.

Posisi P4D/P yang berada pada struktur Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi⁷⁴, menempatkan sebagai lembaga yang tidak independent. P4D/P dapat dikategorikan sebagai Lembaga Tata Usaha Negara, karena P4D/P melaksanakan urusan pemerintahan berdasarkan Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957⁷⁵. Maka wajar jika putusan dari P4D/P yang ditentukan telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap dan mengikat bagi para pihak, namun para pihak atau salah satu pihak masih dapat mengajukan upaya “Kasasi” kepada Menteri Tenaga Kerja. Dan selanjutnya Menteri dengan alasan demi ketetiban umum dan atau kepentingan negara, dapat menunda atau membatalkan putusan P4D/P, kewenangan menteri tersebut dikenal dengan istilah Veto Menteri.

Berdasarkan ketentuan Pasal 5 ayat (2) dan pasal 12 ayat (1) Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957, anggota P4D dan P4P terdiri dari seorang wakil Kementerian Perburuhan sebagai ketua merangkap sebagai anggota dan seorang wakil Kementerian Perindustrian, Kementerian Pertanian, kementerian Keuangan, kementerian Perhubungan atau kementerian Pelayaran, 5 (lima) orang dari kalangan buruh dan 5 (lima) orang dari kalangan majikan sebagai anggota.

⁷⁴ Dewasa ini disebut dengan Kementerian Tenaga Kerja dan Trasmigrasi.

⁷⁵ Aloysius Uwiyono, 2001, **Hak Mogok di Indonesia**, Universitas Indonesia, Fakultas Hukum, Program Pascasarjana, Jakarta, hal. 212.

Dengan demikian maka keanggotaan P4D/P terdiri dari Pejabat Administrasi Negara/Pejabat Tata Usaha Negara, ditambah dengan perwakilan dari organisasi pengusaha dan serikat pekerja/buruh. Maka dengan komposisi demikian, maka produk yang dihasilkan dari insititusi tersebut berupa ijin. Misalnya ijin untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang datangnya secara sepihak dari majikan/pengusaha. Dengan produk hokum berupa ijin tersebut, maka konsekwensi yuridis, bagi pihak yang merasa dirugikan akibat putusan (ijin) tersebut, kepadanya diberi hak untuk menyatakan keberatan dengan melakukan upaya hukum, berupa gugatan ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara.

Pasal 1 ayat (3) Undang Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Pengadilan Tata Usaha Negara menentukan bahwa :

“Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara adalah Badan atat Pejabat yang melaksanakan urusan pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Dengan demikian setelah Undang Undang Nomor 5 Tahun 1986 seperti tersebut di atas dinyatakan berlaku, maka eksistensi lembaga P4D/P yang melaksanakan fungsi atau urusan pemerintahan berdasarkan Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 menjadi lemah. Fungsi urusan pemerintahan yang dilaksanakan oleh P4D/P adalah menyelesaikan perselisihan (*Rechtspraak*), memberikan ijin pemutusan hubungan kerja dan memberikan “ijin” untuk melakukan mogok (*politie*), mewajibkan membayar pesangon (*bestuur*)⁷⁶.

⁷⁶ *Ibid*, hal. 212.

Selain konsekwensi yuridis sebagaimana diuraikan di atas, dengan komposisi keanggotaan P4D/P yang demikian yaitu berfungsi menjalankan urusan pemerintahan, juga sebagai sebuah kuasi peradilan, maka putusan dari P4D/P yang berifat tetap dan mengikat, tetapi tidak mempunyai sifat *executoriale kracht*. Karena sifatnya hanya mengikat para pihak, maka pelaksanaan putusan dari P4D/P tersebut bersifat sukarela dari para pihak atau salah satu pihak yang diharuskan melaksanakan isi putusan tersebut.

Dengan sifat putusan yang demikian, maka tidak mengherankan jika putusan tersebut kekuatan hukumnya sangat lemah, dan memberikan peluang bagi pihak yang dikalahkan/diwajibkan melaksanakan sesuatu, untuk menunda-nunda pelaksanaannya, atau bahkan tidak mau melaksanakannya secara sukarela. Dilain pihak Panitera/Sekretaris P4D/P tentunya tidak dapat berbuat banyak atas kenyataan tersebut, mengiungat kewenangan untuk melaksanakan (eksekusi) atas putusan tersebut tidak ada padanya.

Upaya hukum bagi pihak yang dinyatakan menang dari Putusan P4D/P yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap dan mengikat, tetapi pihak yang diwajibkan melaksanakan isi putusan tidak secara sukarela melaksanakan isi putusan, maka upaya hukumnya adalah memohon fiat eksekusi kepada Pengadilan Negeri.

Ada perbedaan yang prinsip dalam hal produk yang dihasilkan dari kedua institusi sebelum dan sesudah pembaruan hukum di lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan/hubungan industrial, yaitu dengan telah diberlakukannya Undang Undang Nomor 2 tahun 2004. Yaitu produk hukum yang dihasilkan dari

institusi baru sesuai dengan ketentuan pada Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, berupa penetapan atau putusan atas gugatan para pihak, yang mengajukan permohonan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Negeri di mana domisili/tempat tinggal Penggugat. Produk hukum yang dihasilkan dari lembaga peradilan yaitu Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan dilingkungan Peradilan Umum, jelas berbeda baik proses mendapatkan putusan dari para pihak⁷⁷. Prosedur tersebut jelas berbeda dalam produk hukum yang dihasilkan oleh kuasi peradilan yang disebut P4D/P⁷⁸.

Bagi para pihak yang bersengketa/berselisih, produk hukum yang dihasilkan oleh lembaga peradilan, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial terasa lebih berbobot dan berwibawa dibandingkan dengan produk hukum dari lembaga P4D/P, yang selama ini keberadaannya dianggap sebagai lembaga kuasi peradilan⁷⁹.

Dalam uraian ini selanjutnya dapat dikomparasikan dengan susunan majelis hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial, pada Pasal 60 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 menentukan bahwa :

- (1) Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari :
- a. Hakim;
 - b. Hakim Ad-Hoc;

⁷⁷ Ketentuan Pasal 57 UU Nomor 2 Tahun 2004 menentukan bahwa "Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini.

⁷⁸ Djumadi, *Loc.cit.*, hal. 70-71.

⁷⁹ *I b i d*, hal. 73.

- c. Panitera Muda, dan
- d. Panitera Pengganti.

(2) Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung terdiri dari :

- a. Hakim Agung;
- b. Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung, dan
- c. Panitera.

Selanjutnya berdasarkan Pasal 88 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, menentukan bahwa Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial, terdiri atas 1 (satu) orang hakim sebagai ketua majelis dan 2 (dua) orang hakim ad hoc sebagai anggota majelis. Selanjutnya pada ayat (2) ditentukan bahwa Hakim Ad-Hoc terdiri atas seorang hakim ad-hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan seorang hakim ad-hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha.

Susunan Majelis Hakim pada tingkat kasasi, berdasarkan Pasal 113 ditentukan bahwa majelis hakim terdiri dari satu orang Hakim Agung dan dua orang Hakim Ad-Hoc yang ditugasi memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Dari ketentuan demikian menunjukkan bahwa karakteristik majelis hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial, dalam hal ini mengenai komposisi majelis hakim mempunyai susunan majelis hakim yang spesifik. Yaitu Majelis hakim terdiri dari satu hakim karier yang datang dari Hakim pada Pengadilan Negeri atau Hakim Agung pada Mahkamah Agung, dipampingi Hakim Ad-Hoc sebagai

hakim anggota yang datangnya dari usulan serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha.

Komposisi majelis hakim yang demikian mengingatkan kita pada komposisi anggota P4D/P, namun perbedaannya disini dalam konsepsi baru, yaitu majelis hakim dipimpin oleh hakim dari Peradilan Umum, sementara dalam konsepsi lama kepanitiaan dipimpin oleh Pejabat Tata Usaha Negara dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan sebagai ketua sekaligus sebagai anggota, dibantu beberapa pejabat dari instansi yang dalam penyelenggaraannya melibatkan banyak tenaga kerja⁸⁰.

Komposisi majelis hakim yang demikian sebenarnya merupakan kemiripan dari komposisi dari susunan kepanitiaan P4D/P. Namun perbedaannya ada pada jumlah anggota majelis, pada konsepsi lama yaitu susunan kepanitiaan P4D/P jumlah sebanyak 15 (lima belas) orang, yang terdiri atas 5 (lima) orang berasal dari unsur Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara, 5 (lima) orang terdiri dari yang mewakili serikat pekerja/buruh, dan 5 (lima) orang dari yang mewakili dari organisasi pengusaha. Sementara dalam konsepsi baru Majelis Hakim terdiri atas 3 (tiga) orang, satu orang dari Hakim Pengadilan Negeri/Mahkamah Agung, satu orang dari serikat pekerja/buruh dan satu orang dari organisasi pengusaha.

Dalam komposisi majelis hakim yang demikian, ada perbedaan yang cukup signifikan, yaitu kedudukan pimpinan/ketua majelis, pada konsepsi yang baru ketua majelis hakim adalah hakim dari lembaga yudisial, yaitu Hakim dari Pengadilan Negeri atau Hakim Agung pada Mahkamah Agung, bukan dari

⁸⁰ *Ibid*, hal. 74.

Pejabat Administrasi Negara/Tata Usaha Negara. Ketentuan tersebut dalam tataran yuridis memang seharusnya demikian, karena adanya suatu sengketa apabila tidak terjadi kesepakatan yang mereka upayakan melalui lembaga non-litigasi, maka sudah semestinya penyelesaian litigasi oleh lembaga yudisial, yang personifikasinya terdiri atas hakim, baik hakim dari Pengadilan Negeri/Mahkamah Agung maupun Hakim Ad-Hoc⁸¹.

Komposisi keanggotaan majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat juga dikatakan terdiri dari unsur tripartite, yaitu Pengadilan Negeri (Hakim dari Peradilan Umum), pekerja/buruh (Hakim Ad-Hoc dari unsur pekerja/buruh) dan organisasi pengusaha (Hakim Ad-Hoc dari unsur pengusaha), sehingga dengan susunan majelis hakim yang demikian diharapkan kepentingan pekerja dan pengusaha dapat tertampung aspirasinya dalam putusan yang dijatuhkan⁸².

Sebagai suatu perbandingan, dapat diberikan contoh dengan Negara asing dalam hal ini Norwegia, di mana Negara tersebut sudah lama mempraktekkan Pengadilan Hubungan Industrial, tiga unsure tersebut yaitu unsure pengadilan, unsure serikat pekerja/serikat buruh, dan unsure organisasi pengusaha, juga terdapat di dalam komposisi keanggotaan majelis hakim Pengadilan Hubungan industrial di Norwegia.

Organisasi pengusaha yang paling utama dan paling berpengaruh di Norwegia adalah *NHO* yang beranggotakan 17.000 perusahaan dari sebagian

⁸¹ *Ibid*, hal. 74-75.

⁸² Deson Togatorop, 2004, "Peranan Pengadilan Negeri dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004" **Makalah** pada Seminar Sehari Undang Undang Nomor 2 Tahun 2204, Banjarmasin, 15 Mei 2004, hal. 7.

besar sector yang ada di Norwegia. Serikat pekerja yang paling utama di Norwegia adalah serikat pekerja nasional yang disebut organisasi utama atau *LO*⁸³. Pengadilan Hubungan Industrial di Norwegia dibentuk di Oslo pada tahun 1916 berdasarkan undang-undang. Pengadilan tersebut merupakan pengadilan khusus tingkat nasional⁸⁴. Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial di Norwegia terdiri dari 7 (tujuh) orang anggota yang terdiri dari satu orang ketua dan satu orang wakil ketua yang dipekerjakan secara tetap dan purna waktu (*full time*), satu orang hakim karier yang diperbantukan dari pengadilan biasa yang bekerja paruh waktu (*part time*) kasus perkasus, dua orang hakim ad-hoc yang dinominasikan oleh serikat pekerja tingkat nasional, dan dua orang hakim ad-hoc yang dinominasikan oleh organisasi pengusaha tingkat nasional. Semua hakim ad hoc diangkat oleh pemerintah dengan masa jabatan tiga tahun⁸⁵.

Berkenaan dengan perbandingan komposisi keanggotaan kepanitiaan pada P4D/P, dengan komposisi keanggotaan majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial, kiranya perlu untuk dipastikan, apakah pengadilan Hubungan Industrial itu memang sebuah peradilan murni atau bukan. Untuk itu harus dilihat ketentuan-ketentuan perundang-undangan yang mengatur tentang peradilan, seperti yang

⁸³ *Einaar Osterdahl Poulson*, 2005, "Peran NHO (Konfederasi Bisnis dan Industri Norwegia) dalam pengadilan Hubungan Industrial di Norwegia", **Makalah** pada Koordinasi dan Konsultasi Calon Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial Usulan pengusaha, Jakarta, 6-7 Desember 2005, hal. 12.

⁸⁴ *Tore Ulleberg*, 2005, "Praktek Pengadilan Hubungan Industrial di Norwegia (Sharing pengalaman Hakim Pengadilan Hubungan Industrial di Norwegia)", **Makalah** pada Koordinasi dan Konsultasi Calon Hak Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial Usulan Pengusaha, Jakarta 6-7 Desember , hal. 2.

⁸⁵ *Ibid*, hal. 4.

ditentukan dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 sebagai dasar hukumnya, antara menentukan sebagai berikut :

1. Pasal 1 butir 17 merumuskan bahwa yang dimaksud dengan Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan member putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.
2. Pada bab II tentang Tatacara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pada bagian Kesatu diatur tentang penyelesaian melalui bipartite, yang menentukan bahwa :
 - a. Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat (lihat Pasal 3).
 - b. Dalam perundingan bipartite gagal, maka kepada para pihak wajib ditawarkan untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase (lihat Psal 4 yat (3)).
 - c. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase maka penyelesaian perselisihan dilanjutkan kepada mediator (lihat Pasal 4 ayat (4)).
 - d. Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (lihat Pasal 5).

3. Pasal 55 merumuskan secara tegas dan jelas, bahwa Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan Peradilan Umum.

Berdasarkan rumusan ketentuan-ketentuan tersebut di atas, jelas tidak dapat ditafsirkan lain, bahwa Pengadilan Hubungan Industrial merupakan peradilan murni dan bukan berupa kuasi-peradilan atau peradilan semu.

Dengan memperhatikan perbandingan komposisi keanggotaan P4D/P dengan komposisi majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial, sebagaimana diuraikan di atas, maka dapat diketahui bahwa melalui Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 pembaruan hukum dibidang peradilan, khususnya Pengadilan Hubungan Industrial, terutama kelembagaan penyelesaian perselisihan secara litigasi, telah terjadi peralihan kelembagaan dari lembaga yang bersifat Administrasi Negara beralih ke lembaga Yudisial dalam bentuk Pengadilan Hubungan Industrial.

D. Pengangkatan dan Pemberhentian Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung.

Dalam sistem peradilan di Indonesia, keberadaan hakim ad-hoc juga dikenal dalam beberapa pengadilan yang umumnya bersifat pengadilan khusus selain Pengadilan Hubungan Industrial, antara lain Pengadilan Tata Usaha Negara, Pengadilan Niaga, Pengadilan HAM, Pengadilan Tindak Pidana Korupsi, dan Pengadilan Perikanan, seperti telah diuraikan sebelumnya.

Dari uraian pada Bab sebelumnya, perihal keberadaan hakim ad-hoc pada pengadilan-pengadilan khusus, paling tidak ada 3 (tiga) hal yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Hakim ad-hoc diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung;
2. Hakim ad-hoc diangkat dengan persyaratan utama harus mempunyai keahlian dan pengalaman dibidang yang menjadi kekhususan/spesialisasi perkara/perselisihan yang ditangani oleh pengadilan yang bersangkutan;
3. Hakim ad-hoc diangkat dengan persyaratan tidak harus seorang sarjana hukum, kecuali pada Mahkamah Agung.

Sehubungan dengan persyaratan bahwa diperlukannya seseorang yang memiliki keahlian dan pengalaman dibidang tertentu pada persidangan di pengadilan, sebenarnya sudah cukup dengan menghadirkan saksi ahli. Namun menurut Paulus Effendi Lotulung, hakim tidak terikat dengan keterangan seorang saksi ahli dan bisa mempunyai pendapat yang berbeda, atau hakim mungkin memerintahkan saksi ahli lainnya untuk memberikan pendapatnya tentang masalah yang sama. Dalam praktek, pada umumnya memang keterangan saksi ahli dipersidangan cukup memberikan keyakinan kepada hakim tentang spesialisasi materi yang dipersengketakan sehingga ia akan mempertimbangkannya dalam penjatuhan putusan terhadap perkara yang bersangkutan. Mengingat bahwa keterangan seorang saksi ahli tidak otomatis selalu mengikat hakim, sehingga hakim masih bebas mengikutinya atau tidak. Maka dari berbagai peradilan di beberapa negara tertentu dipergunakan tenaga hakim yang tidak harus seorang sarjana hukum, tetapi yang memang ahli dibidangnya.

Hakim ahli yang demikian ini pada umumnya bukanlah hakim karier yang direkrut sejak dari awal pendidikan hakim, namun mereka merupakan orang-orang

awan non-hukum atau bisa juga seorang sarjana hukum yang diangkat selama jangka waktu tertentu karena keahlian yang dimilikinya dalam suatu bidang tertentu⁸⁶.

Dengan berkedudukan sebagai hakim anggota di persidangan, maka ahli tersebut ikut menentukan putusan akhir, bahkan dapat menyatakan pendapat yang berbeda (*dissenting opinion*) atas suatu putusan yang dijatuhkan. Sehingga pada hakekatnya fungsinya berbeda dengan berkedudukan sebagai saksi ahli yang keterangannya masih bisa diterima atau tidak diterima oleh hakim pemeriksa perkara. Dengan demikian, seorang ahli yang diangkat sebagai hakim spesialis akan lebih kuat perannya dalam ikut menentukan putusan yang akan dijatuhkan, daripada kalau ahli tersebut hanya berfungsi sebagai saksi ahli saja pada suatu persidangan. Kontribusi keahliannya di dalam pemutusan perkara akan lebih kuat kedudukannya dalam fungsi sebagai seorang hakim, daripada kalau hanya sekedar dalam fungsi sebagai saksi ahli⁸⁷.

Begitu pula halnya dengan hakim ad-hoc Pengadilan Hubungan Industrial, keahlian dan pengalaman hakim ad-hoc dibidang hubungan industrial dan penguasaan hukum materiel (khususnya hukum ketenagakerjaan) diharapkan dapat menutupi kelemahan hakim karier yang umumnya hanya menguasai hukum formil (hukum acara) dan tidak berpengalaman dibidang hukum ketenagakerjaan, khususnya dibidang hubungan industrial. Selain itu, menurut Ansyarul, hakim ad-hoc Pengadilan Hubungan Industrial dapat merasa “roh” dari perselisihan sebagaimana yang dirasakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh, di mana “roh” tersebut tidak dapat

⁸⁶ Paulus Effendi Lotulung, *Op. cit.*, hal. 151.

⁸⁷ *Ibid*, hal. 152.

dirasakan oleh hakim karier⁸⁸. Dalam hal demikian seorang ahli dibidang hubungan industrial yang diangkat menjadi hakim ad-hoc dan kemudian sebagai anggota majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial, dapat memberikan kontribusinya dalam pemeriksaan dan putusan perselisihan.

Hal-hal yang berkenaan dengan hakim ad-hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial, berdasarkan atas Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, ada beberapa ketentuan yang bersifat spesifik dibanding ketentuan tentang hakim ad-hoc pada pengadilan-pengadilan khusus lainnya, terutama dalam hal persyaratan yang harus dimiliki, pengangkatan dan pemberhentiannya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 88 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, terdiri atas 1 (satu) orang hakim sebagai ketua majelis, dan 2 (dua) orang hakim ad-hoc sebagai anggota majelis. Pada ayat (2) ditentukan bahwa hakim ad-hoc terdiri atas seorang hakim ad-hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan seorang hakim ad-hoc yang pengangkatannya diusulkan dari organisasi pengusaha.

Pada tingkat kasasi, berdasarkan ketentuan pasal 113, majelis hakim tingkat kasasi terdiri dari satu hakim agung dan dua orang hakim ad-hoc yang ditugasi memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung.

Mengenai pengangkatan Hakim Ad hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial, sesuai dengan ketentuan pasal 63 ayat (1), Hakim Ad hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial diangkat dengan keputusan Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung.

⁸⁸ Ansyarul, 2005, "Praktek Pengadilan", **Makalah** pada Pelatihan Teknis Calon Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial, Jakarta, 3-20 Oktober 2005, hal.2.

Selanjutnya pada ayat (2) pada pasal yang sama, ditentukan bahwa calon Hakim Ad hoc tersebut diajukan oleh ketua Mahkamah Agung dari nama yang disetujui oleh Menteri atas usul serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha.

Untuk dapat diangkat menjadi Hakim Ad hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad hoc pada Mahkamah Agung, harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana ditentukan pada Pasal 64, sebagai berikut :

- a. warga Negara Indonesia;
- b. bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha esa;
- c. setia kepada Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945;
- d. berumur paling rendah 30 tahun;
- e. berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter;
- f. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- g. berpendidikan serendah-rendahnya srata satu (S-1) kecuali bagi Hakim Ad hoc pada Mahkamah Agung syarat pendidikan harus Sarjana Hukum;
- h. berpengalaman dibidang hubungan industrial minimal selama 5 (lima) tahun.

Perihal pemberhentian Hakim Ad hoc pada pengadilan Hubungan Industrial, terdapat pada Pasal 63 ayat (3) yang menentukan bahwa Ketua Mahkamah Agung mengusulkan pemberhentian Hakim Ad hoc Pengadilan Hubungan Industrial kepada Presiden.

Selanjutnya di dalam Pasal 67 menentukan bahwa :

- (1) Hakim Ad hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-hoc Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung, diberhentikan dengan hormat dari jabatannya karena :

- a. Meninggal dunia;
- b. Permintaan sendiri;
- c. Sakit jasmani atau rohani terus menerus selama 12 (dua belas) tahun;
- d. Telah berumur 62 (enam puluh dua) tahun bagi Hakim Ad-hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan telah berumur 67 (enam puluh tujuh) tahun bagi Hakim Ad-hoc pada Mahkamah Agung;
- e. Tidak cakap dalam menjalankan tugas;
- f. Atas permintaan organisasi pengusaha atau organisasi pekerja/buruh yang mengusulkan, dan
- g. Telah selesai masa tugasnya.

(2) Masa tugas Hakim Ad-hoc untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan.

Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 72, yang mengatur mengenai tata cara pengangkatan, pemnberhentian dengan hormat, pemberhentian dengan tidak hormat, dan pemberhentian sementara Hakim Ad-hoc sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67, Pasal 68, dan Pasal 69, diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 72 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, kemudian ditentukan Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 2004 tentang Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Hakim Ad-hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-hoc pada Mahkamah Agung.

Pada Pasal 2 Peraturan Pemerintah tersebut, ditentukan bahwa Hakim Ad-hoc diangkat dengan Keputusan Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung. Selanjutnya pada Pasal 3 ayat (1) ditentukan bahwa calon Hakim Ad-hoc dari unsur pekerja/buruh

diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dan calon Hakim Ad-hoc dari unsur pengusaha diusulkan oleh organisasi pengusaha kepada Menteri (dalam hal ini Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi).

Selanjutnya pada Pasal 3 ayat (6) Peraturan Pemerintah tersebut mengamanatkan bahwa mengenai seleksi administratif, tata cara pelaksanaan tes tertulis dan penetapan daftar nominasi calon Hakim Ad-hoc diatur dengan Peraturan Menteri.

Maka sebagai peraturan pelaksanaan dari amanat Pasal 3 ayat (6) Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2004, telah ditetapkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.01/Men/XII/2004 tentang Tata Cara Seleksi Calon Hakim Ad-hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan Calon Hakim Ad-hoc pada Mahkamah Agung.

Dari beberapa ketentuan yang berkenaan dengan pengangkatan Hakim Ad-hoc Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur pada Pasal 63 Undang Undang Noor 2 Tahun 2004, dan ketentuan yang berkenaan dengan pemberhentian Hakim Ad-hoc Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana yang diatur pada Pasal 67 ayat (1) huruf f, maka nampaklah bahwa dalam proses pengangkatan dan pemberhentian Hakim Ad-hoc tersebut tidaklah terlepas dari peranan dan intervensi dari mereka yang nantinya menjadi para pihak dalam perselisihan hubungan industrial, yaitu serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha.

Peranan dan intervensi dari kedua organisasi tersebut dalam hal pengangkatan Hakim Ad-hoc adalah dengan cara memberikan usulan kepada Menteri yang

selanjutnya Menteri meneruskannya kepada Mahkamah Agung. Meskipun usulan tersebut tidak mengikat bagi Mahkamah Agung. Namun calon Hakim Ad-hoc hanya dimungkinkan berasal dari usulan kedua organisasi tersebut. Begitu juga halnya dalam hal pemberhentian, meskipun merupakan wewenang dari Mahkamah Agung, namun salah satu hal yang harus diperhatikan oleh Mahkamah Agung, adalah adanya permintaan dari organisasi yang mengusulkan Hakim Ad-hoc yang bersangkutan. Dalam hal inilah kiranya yang menjadi Hakim Ad-hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial lebih spesifik dibandingkan dengan pengangkatan dan pemberhentian Hakim Ad-hoc pada pengadilan-pengadilan khusus lainnya.

E. Implikasi Proses Pengangkatan dan Pemberhentian Hakim Ad-hoc atas kemandirian Hakim.

Secara konstitusional sistem peradilan di Indonesia disusun dengan berdasarkan pada Pasal 24 Undang Undang Dasar 1945, sebagaimana telah diamandemen, terakhir dengan amandemen ke-empat tahun 2002, yang rumusannya sebagai berikut :

- (1). Kekuasaan Kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan;
- (2). Kekuasaan Kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi;
- (3). Badan-badan lain yang fungsinya berkaitan dengan kekuasaan kehakiman diatur dalam undang-undang.

Landasan konstitusional tersebut, dalam penjabaran lebih lanjut dari ketentuan dalam Undang Undang Dasar 1945 tersebut, diatur dalam Undang Undang Nomor 4 tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman.

Sebagai salah satu pengadilan dilingkungan peradilan umum, maka Pengadilan Hubungan Industrial harus tunduk pula pada ketentuan-ketentuan yang terdapat pada Undang Undang Nomor 04 Tahun 2004, terutama yang terdapat pada ketentuan beberapa Pasal, sebagai berikut :

Pasal 1

butir 1, menentukan bahwa kekuasaan kehakiman adalah kekuasaan Negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila demi terselenggaranya Negara Hukum Republik Indonesia. Selanjutnya dalam Penjelasan Pasal tersebut dijelaskan bahwa kekuasaan kehakiman yang merdeka dalam ketentuan ini mengandung pengertian bahwa kekuasaan kehakiman bebas dari segala campur tangan pihak kekuasaan ekstra yudisial, kecuali dalam hal sebagaimana disebut dalam Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Kebebasan dalam melaksanakan wewenang yudisial bersifat mutlak, karena tugas hakim adalah untuk menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila, sehingga putusannya mencerminkan rasa keadilan bagi rakyat Indonesia.

Pasal 4

ayat (3) menentukan bahwa segala campur tangan dalam urusan peradilan oleh pihak lain di luar kekuasaan kehakiman dilarang, kecuali dalam hal-hal sebagaimana disebut dalam Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

ayat (4) ditegaskan bahwa setiap orang yang dengan sengaja melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (3) dipidana.

Pasal 5

ayat (1) menentukan bahwa pengadilan mengadili menurut hukum dengan tidak membeda-bedakan orang.

Pasal 33 menentukan bahwa dalam menjalankan tugas dan fungsinya, hakim wajib menjaga kemandirian peradilan.

Peraturan perundang-undangan lebih lanjut ditentukan bahwa dalam Lampiran Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang menengah Tahun 2004-2009, pada Bab 9 tentang Pembenahan Sistem dan Politik Hukum dikemukakan bahwa permasalahan dalam penyelenggaraan sistem dan politik hukum pada dasarnya meliputi substansi hukum, struktur hukum dan budaya hukum.

Permasalahan pada struktur hukum meliputi kurangnya independensi kelembagaan hukum, akuntabilitas kelembagaan hukum, Sumber Daya Manusia di bidang hukum dan sistem peradilan yang tidak transparan dan terbuka.

Selanjutnya dikemukakan pula bahwa mengenai kurangnya independensi kelembagaan hukum, terutama lembaga-lembaga penegak hukum juga membawa akibat besar dalam sistem hukum. Intervensi terhadap kekuasaan yudikatif, telah mengakibatkan terjadinya partialitas dalam berbagai putusan, walaupun hal seperti ini menyalahi prinsip-prinsip impartialita dalam sistem peradilan. Akumulasi terjadinya putusan-putusan yang meninggalkan prinsip impartialitas dalam jangka panjang telah berperan terhadap terjadinya degradasi kepercayaan masyarakat kepada sistem hukum maupun hilangnya kepastian hukum. Pembinaan satu atap oleh Mahkamah Agung merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan kemandirian kekuasaan kehakiman dan menciptakan putusan pengadilan yang tidak memihak (imparsial). Maka untuk mendukung pembenahan sistem dan politik hukum, sasaran yang akan dilakukan dalam tahun 2004-2009 adalah terciptanya sistem hukum nasional yang adil, konsekwen, dan tidak diskriminatif.

R. Tresna berpendapat bahwa berdasarkan hukum positif terdapat jaminan-jaminan peradilan yang baik, yang dapat dibagi dalam beberapa golongan, sebagai berikut :

1. yang terletak di dalam syarat-syarat yang mengenai kepribadian hakim, seperti syarat-syarat tentang kecakapan, kepandaian dan kelakuan,
2. yang terletak di dalam syarat-syarat yang mengenai kedudukan hakim, seperti tentang pengangkatan dan pemberhentian,
3. yang terletak di dalam keharusan bagi pengadilan untuk menjalankan tugasnya secara bebas,
4. yang terletak di dalam tata cara pemeriksaan perkara di muka pengadilan sebagai jaminan untuk tertib dan teratur secara terbuka untuk umum,
5. yang terletak di dalam jaminan-jaminan bagi rakyat untuk mencapai keadilan dan diperlakukan secara adil⁸⁹.

Seorang hakim dalam membuat putusan harus tetap berpihak dan berada dalam koridor hukum. Sedangkan keadilan merupakan implikasi dari adanya penegakkan hukum tersebut. Seorang hakim dalam melakukan tugasnya tidak boleh bersikap diskriminatif, hanyut dalam perasaan/emosi. Dengan adanya penegakkan hukum tersebut berarti secara otomatis menegakkan keadilan, karena hakikat yang paling utama dari hukum adalah keadilan⁹⁰. Seorang hakim juga harus dalam memutuskan suatu perkara,

⁸⁹R. Tresna, 1978, Peradilan di Indonesia dai Abad ke Abad, Jakarta, Pradnya Paramita, Jakarta, hal 143.

⁹⁰Muchsin, 2005, "Keadilan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Kajian Filosofis)" Makalah pada Pelatihan Teknis Hakim Peradilan Umum tentang Perselisihan Hubungan Industrial, Jakarta, 26 Agustus 2005, hal. 6.

hakim agung harus benar-benar berdasarkan pada prinsip “Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa”, bukan kepentingan politik tertentu⁹¹

Dengan demikian maka kemandirian hakim merupakan hal yang mutlak untuk mewujudkan keadilan bagi masyarakat, apalagi dalam perselisihan hubungan industrial di mana putusan yang ditetapkan oleh majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat berimplikasi pada iklim investasi dan nasib pekerja/buruh, oleh karena itu putusan tersebut harus mencerminkan rasa keadilan yang dapat menyeimbangkan antara iklim investasi dan kepentingan pekerja/buruh yang umumnya lemah⁹².

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, bahwa tata cara pengangkatan dan pemberhentian Hakim Ad-hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial tidak terlepas dari peranan serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha. Sehubungan dengan hal tersebut, maka permasalahan yang perlu dikaji adalah bagaimana implikasi dari proses yang demikian terhadap kemandirian Hakim Ad-hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dalam memeriksa, memutuskan dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Menurut Iskandar Kamil, bila ditinjau dari rumusan pasal-pasal dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang berkenaan dengan pengangkatan dan pemberhentian Hakim Ad-hoc dalam kaitannya dengan peranan serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha, kedua organisasi tersebut hanya “mengusulkan”, dan tidak ada rumusan yang menyatakan bahwa Hakim Ad-hoc adalah wakil dari serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha yang mewakili kepentingan pihak yang mengusulkan⁹³.

⁹¹ Didi Irawadi Syamsuddin, “Kekuasaan Kehakiman Hakim Agung jadi benteng terakhir”, **KOMPAS**, Senin 12 September 2011, hal.2.

⁹² *Ibid*, hal. 1i

⁹³ Iskandar Kamil, *Op cit.*, hal.8.

Lebih lanjut Iskandar Kamil mengemukakan bahwa ketentuan-ketentuan dalam pasal-pasal tersebut tidak berdiri sendiri dan merupakan suatu kesatuan bulat dengan ketentuan dalam pasal yang lain. Dalam hal ini berkaitan erat antara lain dengan Pasal 68 tentang sumpah Hakim Ad-hoc yang pada alinea terakhir rumusannya adalah sebagai berikut⁹⁴. “Saya bersumpah/berjanji bahwa saya senantiasa akan menjalankan jabatan saya ini dengan jujur, seksama dan dengan tidak membedakan orang dan akan melaksanakan kewajiban saya sebaik-baiknya dan seadil-adilnya berdasarkan perundang-undangan yang berlaku”.

Oleh karena itu menurut Iskandar Kamil, Hakim Ad-hoc yang mewakili kepentingan para pihak yang berperkara, tidak mungkin dapat mengamalkan sumpah ini, sebab Hakim Ad-hoc tersebut tidak akan bisa berlaku jujur, adil dan tidak membedakan orang⁹⁵.

Selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2004 tentang Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Hakim Ad-hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-hoc pada Mahkamah Agung, terdapat beberapa ketentuan yang menegaskan sampai di mana peranan serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dalam hal pengangkatan dan pemberhentian Hakim Ad-hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial. Ketentuan tersebut antara terdapat pada pasal 6 ayat (2) yang pada intinya menyatakan bahwa pemberhentian dengan hormat terhadap Hakim Ad-hoc diusulkan kepada Presiden oleh Ketua Mahkamah Agung.

⁹⁴ *Ibid*, hal.8.

⁹⁵ *Ibid*, hal. 9.

Selain menegaskan tentang pemberhentian Hakim Ad-hoc, dalam Peraturan Pemerintah tersebut, juga diatur mengenai penarikan Hakim Ad-hoc, yaitu pada Pasal 12 yang menentukan sebagai berikut :

- (1). Dalam hal serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha akan menarik kembali Hakim Ad-hoc, usulan penarikan kembali disampaikan kepada Ketua Mahkamah Agung;
- (2). Penarikan Hakim Ad-hoc sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus disertai alasan-alasan yang akan ditetapkan dengan Peraturan Mahkamah Agung;
- (3). Ketua Mahkamah Agung dapat menolak atau mengabulkan usulan dengan mempertimbangkan alasan dan formasi Hakim Ad-hoc yang tersedia;
- (4). Dalam hal Ketua Mahkamah Agung menolak usul penarikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Mahkamah Agung memberitahukan secara tertulis kepada menteri dan serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha yang mengusulkan;
- (5). Dalam hal Ketua Mahkamah Agung mengabulkan usul penarikan Hakim Ad-hoc, sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka Ketua Mahkamah Agung menetapkan Hakim Ad-hoc pengganti.

Dari ketentuan pasal 6 ayat (2) dan Pasal 12 tersebut, juga telah ditegaskan bahwa yang menentukan sepenuhnya dalam hal pengangkatan dan pemberhentian Hakim Ad-hoc Pengadilan Hubungan Industrial adalah Mahkamah Agung.

Kemudian di dalam Penjelasan Umum Peraturan Pemerintah tersebut dijelaskan sebagai berikut :

Hakim Ad-hoc yang diatur dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 mempunyai kekhususan dibandingkan dengan Hakim Ad-hoc pada pengadilan lainnya. Hakim Ad-hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-hoc pada Mahkamah Agung bersifat permanen, karena setiap perkara perselisihan hubungan industrial penyelesaiannya selalu dilakukan oleh majelis hakim dengan komposisi hakim karier sebagai ketua majelis dan 2 (dua) orang hakim ad-hoc sebagai anggota majelis hakim. Meskipun pengangkatan Hakim Ad-hoc diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha, namun dalam persidangan harus bersikap netral dan tidak berpihak pada organisasi yang mengusulkan. Dalam melaksanakan tugasnya Hakim Ad-hoc berada dalam

pembinaan Mahkamah Agung, baik mengenai teknis yudisial maupun organisasi, administrasi dan financial.

Dari penjelasan umum tersebut, nampaklah bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2004 tersebut berusaha untuk menegaskan bahwa kedudukan Hakim Ad-hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial maupun Hakim Ad-hoc pada Mahkamah Agung, secara yuridis formal, baik secara teknis yudisial maupun organisasi, administrasi dan financial berada di bawah pembinaan Mahkamah Agung.

Meskipun secara normatif demikian, namun dengan diberikannya peran kepada serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dalam proses pengangkatan dan pemberhentian Hakim Ad-hoc, ketentuan demikianlah kiranya yang masih dapat mempengaruhi kemandirian Hakim Ad-hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial maupun Hakim Ad-hoc pada Mahkamah Agung.

Sebagaimana dimaklumi, bahwa dalam setiap perselisihan hubungan industrial, kecuali perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, perselisihan tersebut akan selalu berhadapan antara kedua belah pihak, kedua belah pihak yang berselisih dan berkepentingan tersebut adalah serikat pekerja/serikat buruh secara kolektif maupun pekerja/buruh secara perseorangan disatu pihak dengan kepentingan pengusaha atau organisasi pengusaha disisi yang lain. Dua kepentingan tersebut pada prinsipnya mempunyai kepentingan yang selalu bertolak belakang. Apabila yang dinyatakan kalah dalam putusan adalah pengusaha, dikhawatirkan akan berdampak negatif terhadap pengusaha, begitu juga sebaliknya.

Keadaan yang demikian tersebut tentunya akan sangat rentan dan dapat menimbulkan *conflict of interest*, bagi pribadi Hakim Ad-hoc yang bersangkutan, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kemandirian dalam mengambil suatu putusan. Bagi

Hakim Ad-hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha, tentunya ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk memenangkan pihak pengusaha, begitu pula sebaliknya. Hal ini dikarenakan Hakim Ad-hoc yang bersangkutan tidak mau dirinya diberhentikan atau ditarik dari jabatannya atas permintaan organisasi yang semula mengusulkan sebagai Hakim Ad-hoc.

Menurut Chatamarrasyid Ais dan Hermansyah, keadaan yang demikian itu dapat saja menjadi salah satu faktor penyebab sehingga Hakim Ad-hoc berperilaku atau melakukan perbuatan yang akan menodai kehormatan dan keluhuran martabat-nya, yaitu dengan memihak kepada salah satu pihak yang bersengketa yang merupakan organisasi yang mengusulkan yang bersangkutan menjadi Hakim Ad-hoc Pengadilan Hubungan Industrial. Oleh karena itu maka terhadap Hakim Ad-hoc Pengadilan Hubungan Industrial juga diperlukan pengawasan baik bersifat preventif maupun represif.⁹⁶

Mengenai pengawasan Hakim Ad-hoc Pengadilan Hubungan Industrial, pada Pasal 71 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 ditentukan bahwa pengawasan atas pelaksanaan tugas hakim dan hakim ad hoc Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan oleh Ketua Pengadilan Negeri dan Ketua Mahkamah Agung.

Pengawasan sebagaimana diatur pada Pasal 71 tersebut di atas, adalah pengawasan yang bersifat internal (fungsional). Menurut Chatamarrasyid Ais dan Hermansyah, pengawasan internal itu tidak efektif, disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas dan integritas yang tidak memadai;

⁹⁶ Chatamarrsyid dan Hermansyah, 2005, "Komisi Yudisial dan pengawasan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial". Makalah pada Koordinasi dan Konsultasi Calon Hakim Ad-hoc Pengadilan Hubungan Industrial Usulan Pengusaha, Jakarta 6-7 Desember 2005, hal. 8-9.

2. Proses pemeriksaan disiplin yang tidak transparan;
3. Belum adanya kemudahan bagi masyarakat yang dirugikan untuk menyampaikan pengaduan;
4. Semangat membela sesama korps (*esprit de corps*) yang mengakibatkan penjatuhan hukuman tidak seimbang dengan perbuatan. Setiap upaya untuk memperbaiki suatu kondisi buruk pasti akan mendapat reaksi dari pihak yang selama ini mendapatkan keuntungan dari kondisi yang buruk itu;
5. Tidak terdapat kehendak yang kuat dari pimpinan lembaga penegak hukum untuk menindaklanjuti hasil pengawasan⁹⁷.

Oleh karena itu maka pengawasan terhadap Hakim Ad-hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial maupun Hakim Ad-hoc pada Mahkamah Agung, juga dapat dilakukan oleh Komisi Yudisial, di mana dalam Undang Undang Nomor 22 Tahun 2004 tentang Komisi Yudisial, dalam undang undang tersebut terdapat beberapa ketentuan yang menjadi dasar kewenangan Komisi Yudisial tersebut, yaitu mempunyai kewenangan untuk mengusulkan pengangkatan Hakim Agung kepada Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), kemudian ditetapkan sebagai Hakim oleh Presiden, dan mempunyai kewenangan dalam rangka menjaga dan menegakkan kehormatan dan keluhuran martabat serta menjaga perilaku seorang hakim.

Implementasi dari pengawasan tersebut oleh Komisi Yudisial, dilakukan dengan cara sebagaimana tercantum dalam Pasal 22 Undang Undang Nomor 22 Tahun 2004, yaitu :

- a. Menerima laporan masyarakat tentang perilaku hakim;

⁹⁷ *Ibid*, hal. 7.

- b. Meminta laporan secara berkala kepada badan peradilan berkaitan dengan perilaku hakim;
- c. Melakukan pemeriksaan terhadap dugaan pelanggaran perilaku hakim;
- d. Memanggil dan meminta keterangan dari hakim yang diduga mekaggar kode etik perilaku hakim, dan
- e. Membuat laporan hasil pemeriksaan yang berupa rekomendasi disampaikan kepada Mahkamah Agung serta tindakannya disampaikan kepada Presiden dan DPR.

Berdasarkan Pasal 1 butir 5 dan butir 6 Undang Undang Nomor 22 tahun 2004, maka dapat diketahui bahwa hakim yang dimaksud ketentuan Pasal 13 tersebut termasuk Hakim Ad-hoc, yang merupakan hakim pada pengadilan-pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan peradilan umum.

Perihal proses pengangkatan dan pemberhentian hakim termasuk dalam hal ini Hakim Ad-hoc, dalam Undang Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman, terdapat juga ketentuan yang bukan terkait dengan proses pengangkatan dan pemberhentian Hakim Ad-hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial. Pasal 29 ayat (5) undang undang tersebut, menentukan bahwa seorang hakim atau panitera wajib mengundurkan diri dari persidangan apabila ia mempunyai kepentingan langsung atau tidak langsung dengan perkara yang sedang diperiksa, baik atas kehendak sendiri maupun atas permintaan pihak-pihak yang berpekar. Di dalam penjelasan pasal tersebut menyatakan bahwa yang dimaksud dengan “kepentingan langsung atau tidak langsung” adalah termasuk apabila hakim atau panitera atau pihak lain pernah menangani perkara tersebut atau perkara tersebut pernah terkait dengan pekerjaan atau jabatan yang bersangkutan sebelumnya.

Dari ketentuan Pasal 29 ayat (5) dan penjelasannya tersebut di atas, maka salah satu indikasi adanya kepentingan langsung ataupun tidak langsung tersebut adalah “pernah terkait dengan pekerjaan yang bersangkutan sebelumnya”. Menurut penulis ketentuan ini perlu untuk dicermati atas keberadaan Hakim Adhoc, hal tersebut mengingat Hakim ad-hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha. Kondisi demikian terjadi sebagai konsekwensi dari salah satu persyaratan menjadi Hakim Ad-hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial maupun Hakim Ad-hoc pada Mahkamah Agung, di mana persyaratan utamanya adalah harus berpengalaman dibidang hubungan industrial⁹⁸. Umumnya persyaratan yang demikian akan diperoleh saat di mana yang bersangkutan terikat hubungan kerja pada suatu perusahaan. Oleh karena itu jika dilihat dari latar belakang berlakunya, maka kebanyakan Hakim Ad-hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-hoc pada Mahkamah Agung, akan terkena peraturan/ketentuan pasal tersebut. Yaitu persyaratan seperti yang ditentukan oleh Pasal 29 ayat (5) tersebut, sebagai konsekwensi yuridis atas ketentuan pasal tersebut maka Hakim termasuk dalam hal ini Hakim Ad-hoc tersebut wajib mengundurkan diri dari pemeriksaan perkara yang melibatkan perusahaan yang sebelumnya terikat hubungan kerja dengan yang bersangkutan sebelum menjadi Hakim Ad-hoc.

Sebagai perbandingan mengenai Hakim Ad-hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial di Negara-negara lain, dalam hal ini dapat diambil contoh sebagai suatu perbandingan, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial di Norwegia, yang keberadaannya sudah berfungsi sejak tahun 1916, Hakim Ad-hoc nya berasal dari usulan serikat pekerja dan organisasi pengusaha. Menurut *Tore Ulleberg* yang menjabat sebagai Hakim Ad-hoc

⁹⁸Lihat ketentuan Pasal 64 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004.

usulan dari *NHO* (Organisasi Pengusaha Norwegia), dalam prakteknya selama kini, hakim-hakim ad hoc di negara tersebut dapat bertindak secara mandiri, tidak memihak dan bertindak sesuai dengan sumpah jabatan⁹⁹.

Hal tersebut dimungkinkan karena selama ini tidak ada tekanan dari *NHO* kepada hakim Ad-hoc yang didominasi oleh *NHO*, begitu juga halnya dari pihak serikat pekerja kepada Hakim Ad-hoc yang didominasi oleh serikat pekerja. Selain itu, kelompok pekerja juga tidak bisa datang ke pengadilan untuk melakukan tekanan (demo), karena masing-masing pihak sudah merasa terwakili oleh wakilnya yang hadir di pengadilan sesuai perjanjian¹⁰⁰.

Dengan demikian, salah satu faktor yang penting untuk terwujudnya kemandirian Hakim Ad-hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial di Norwegia, adalah tidak adanya intervensi dan tekanan dari organisasi kepada hakim ad hoc yang diusulkannya. Kondisi demikian dapat terwujud dikarenakan kesadaran bagi warganegara Norwegia bisa dikatakan sudah *establish* atau mapan, termasuk di dalam mewujudkan dan mengimplementasikan hubungan industrial. Dibandingkan dengan kondisi di Indonesia, mengingat masih rentannya faktor moral dan kedewasaan dalam berorganisasi, maka sulit dihindari adanya tekanan, baik dari serikat pekerja/serikat buruh maupun organisasi pengusaha terhadap hakim-hakim yang mereka usulkan.

Dari keseluruhan uraian tersebut di atas, terdapat beberapa permasalahan yang prinsip dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial maupun Mahkamah Agung, sebagaimana diatur dalam

⁹⁹Tore Ulleberg, *Op. cit.*, hal.4.

¹⁰⁰ *I b i d*, hal3.S

Undang Undang Nomor 2 tahun 2004. Permasalahan tersebut pada akhirnya dapat menghambat efektivitas dan eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial, dalam menjamin pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil dan mur

BAB V

ALTERNATIF PENYELESAIAN SENGKETA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Ada beberapa alasan utama dipergunakannya mekanisme penyelesaian di luar pengadilan atau alternatif penyelesaian sengketa dalam menyelesaikan suatu perselisihan.

Antara lain bahwa penyelesaian perselisihan secara damai di Indonesia, telah lama dikenal dan dipakai oleh masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari hukum adat yang menempatkan kepala adat sebagai penengah dan member putusan adat bagi sengketa diantara warganya¹⁰¹.

Alasan lainnya yang utama, adanya perasaan tidak puas bagi para pencari keadilan atas penyelesaian suatu perselisihan, dengan hambatan-hambatan tentang mahalannya biaya perkara, lamanya waktu penyelesaian perkara dan rumitnya beracara. Dengan alasan-alasan tersebut banyak Negara termasuk Indonesia mulai berpaling kepada penyelesaian perselisihan secara non litigasi di luar pengadilan.

Penyelesaian sengketa melalui upaya perdamaian jauh lebih efektif dan efisien, itu sebabnya pada masa belakangan ini, berkembang berbagai cara penyelesaian sengketa, settlement method di luar pengadilan, yang dikenal dengan *Alternative Dispute Resolution* atau *ADR* dalam berbagai bentuk¹⁰², seperti mediasi, konsiliasi, *expert determination*, dan *minitrial*.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial sendiri, sesuai dengan prinsip Hubungan Industrial Pancasila yang dianut di Indonesia, harus dipergunakan sebagai acuan dalam mengatasi dan memecahkan berbagai persoalan yang timbul dalam bidang

¹⁰¹ Masdari Tasmin, *Loc. Cit.*, hal. 5.

¹⁰² *Ibid*, hal. 191,

ketenagakerjaan, misalnya setiap keluhan yang terjadi di dalam suatu hubungan kerja pada suatu perusahaan, harus diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah untuk mencapai mufakat. Walaupun harus disadari bahwa tidak seluruh keluhan dapat diselesaikan melalui dapat diselesaikan secara kekeluargaan dan musyawarah dan mufakat.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, permasalahan yang diperselisihkan maupun kondisi para pihak yang berselisih mempunyai karakteristik sendiri, karena perselisihan tersebut bisa saja disebabkan perbedaan pemahaman atau persepsi mengenai berbagai hal yang berkenaan dengan hubungan kerja dan atau syarat-syarat kerja lain.

Di dalam Penjelasan Umum Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 antara lain dijelaskan bahwa, dengan adanya era demokrasi di segala bidang, maka perlu diakomodasi keterlibatan masyarakat dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi atau arbitrase. Dengan demikian diharapkan tidak semua perselisihan hubungan industrial diselesaikan melalui jalur litigasi.

A. Alternatif penyelesaian perselisihan perburuhan di jaman penjajahan Belanda.

Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan perburuhan yang dipakai sebagai dasar hukum, dimulai sejak jaman penjajahan Belanda di Indonesia, mula pertama dengan diakuinya lembaga arbitrase sebagai suatu lembaga hukum. Dasar hukum pengakuan penyelesaian perselisihan di luar pengadilan, terutama melalui jalur Arbitrase, antara lain ditentukan pada Pasal 377 HIR *jo* 615-651 RV, di mana dalam ketentuan pasal-pasal tersebut dimungkinkan penyelesaian sengketa melalui pihak ketiga dengan jalur diluar pengadilan.

Ketentuan tersebut sebenarnya telah dikenal sebagaimana ditentukan pada Pasal 377 *HIR* atau reglemen Indonesia yang diperbaharui, yang menentukan bahwa :

Jika orang Indonesia dan orang timur asing menghendaki perselisihan mereka diputus oleh juru pemisah, maka mereka wajib menuruti peraturan pengadilan yang berlaku bagi bangsa Eropa.

Menurut ketentuan tersebut maka yang dimaksud dengan menuruti peraturan pengadilan yang berlaku bagi bangsa Eropa adalah ketentuan hukum acara perdata bagi golongan Eropa, yaitu *Reglement of de Burgerlijke Rechts (RV) Staatsblad 1847-52 jo 1849-63*. Di mana dalam buku reglement tersebut, yaitu dalam Buku Ketiga mengatur tentang putusan wasit (Arbitrase), terdiri dari Pasal 615 sampai dengan Pasal 651. Ketentuan dari pasal-pasal tersebut, wajib dituruti dan diterapkan dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan melalui lembaga Arbitrase.

Berdasarkan atas ketentuan tersebut di atas, maka penyelesaian sengketa/perselisihan melalui jalur di luar pengadilan mulai diterapkan, dan landasan hukum umum khususnya tentang Arbitrase digunakan sampai saat ini.

Menurut *Charles D. Drake* dalam Aloysius Uwiyono, perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dapat terjadi karena didahului oleh pelanggaran hukum tetapi juga dapat terjadi karena bukan pelanggaran hukum.

Perselisihan perburuhan yang terjadi akibat pelanggaran hukum pada umumnya disebabkan :

1. Terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan, hal ini tercermin dari tindakan pekerja/buruh maupun pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum, misalnya pengusaha tidak mempertanggungkan

pekerja/buruhnya pada program Jamsostek, membayar upah di bawah ketentuan standar minimum yang berlaku, tidak memberikan hak cuti kepada pekerja/buruh dan lain sebagainya.

2. Tindakan pengusaha yang diskriminatif, misalnya jabatan, jenis pekerjaan, pendidikan, masa kerja yang sama tapi karena perbedaan jenis kelamin lalu diberlakukan berbeda.

Sedangkan perselisihan perburuhan yang terjadi tanpa didahului oleh suatu pelanggaran, umumnya disebabkan oleh :

1. Perbedaan dalam menafsirkan hukum perburuhan, misalnya menyangkut cuti melahirkan dan gugur kandungan, menurut pengusaha, pekerja/buruh wanita tidak berhak atas cuti penuh karena mengalami gugur kandungan, tetapi menurut pekerja/buruh hak cuti tetap harus diberikan dengan upah penuh meskipun buruh hanya mengalami gugur kandungan atau tidak melahirkan.
2. Terjadi karena ketidaksepemahaman dalam perubahan syarat-syarat kerja, misalnya buruh/serikat pekerja/buruh menuntut kenaikan upah, uang makan, transport, tetapi pihak pengusaha tidak menyetujuinya¹⁰³.

B. Alternatif penyelesaian perselisihan sebelum Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Manusia adalah makhluk social (*zoon politicon*), yakni makhluk yang tidak dapat melepaskan diri dari berinteraksi atau berhubungan satu sama lain dalam rangka memenuhi kebutuhan baik bersifat jasmani atau rohani. Sehingga dalam melakukan hubungan dengan manusia lain sudah pasti terjadi persamaan dan

¹⁰³ Aloysius Uwijono, *Loc. cit.*, hal. 215.

perbedaan dalam kepentingan, pandangan, dan perbedaan yang dapat melahirkan perselisihan, pertentangan atau konflik, adalah situasi (keadaan) di mana dua atau lebih pihak-pihak memperjuangkan tujuan mereka masing-masing yang tidak dapat dipersatukan dan di mana tiap-tiap pihak mencoba pihak lain mengenai kebenaran tujuannya masing-masing¹⁰⁴.

Tata cara penyelesaian perselisihan perburuhan sudah ada sejak jaman penjajahan Belanda, setelah Indonesia merdeka, dan sebelum diberlakukannya Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 adalah Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang Undang Nomor 12 Tahun 1964 Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, beserta peraturan pelaksanaannya.

Dalam undang undang tersebut terdapat beberapa pasal yang menentukan bahwa penyelesaian perselisihan perburuhan tersebut terlebih dahulu harus diselesaikan dengan alternatif lain, sebelum diselesaikan melalui jalur litigasi. Baik penyelesaian perselisihan melalui perundingan atau negosiasi kedua belah pihak , yaitu antara buruh atau serikat buruh dengan majikan/pengusaha (Bipartit), maupun penyelesaian perselisihan melalui campur tangan pihak ketiga (Tripartit).

Beberapa ketentuan pasal yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan perburuhan tersebut, antara lain :

Pasal 2 ayat (1) undang-undang tersebut, menentukan bahwa para pihak yang berselisih pada tahap pertama wajib berupaya menyelesaikannya melalui cara cara

¹⁰⁴ Faisal Salam, *Loc cit.*, hal. 156.

damai atau secara musyawarah untuk mufakat (*negotiation*) tanpa melibatkan pihak ketiga¹⁰⁵.

Selanjutnya jika upaya penyelesaian melalui musyawarah untuk mufakat tersebut mengalami kegagalan, maka berdasarkan ketentuan Pasal 3 undang undang penyelesaian perselisihan perburuhan tersebut, ditentukan bahwa para pihak yang berselisih dapat meminta bantuan jasa pihak ketiga (*tripartite*).

Pihak ketiga yang dimaksud dalam ketentuan tersebut adalah Pegawai Perantara pada Departemen Tenaga Kerja, yang bertindak sebagai juru penengah (*compulsory mediator*) atau sebagai juru damai (*compulsory conciliator*), atau juru/dewan pemisah yang bertindak sebagai arbiter sukarela (*voluntary arbitration*)¹⁰⁶. Dalam proses penyelesaian perselisihan perburuhan melalui arbitrase sukarela, para pihak yang berselisih diberi hak untuk memilih menggunakan jasa pegawai perantara atau menggunakan jasa arbiter sukarela¹⁰⁷.

Dengan demikian seperti diuraikan di atas, maka dalam hal penyelesaian perselisihan perburuhan berdasarkan Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957, telah mengatur beberapa mekanisme lembaga penyelesaian di luar pengadilan, antara lain penyelesaian perselisihan secara negosiasi, mediasi dan konsiliasi maupun secara arbitrase. Lembaga-lembaga penyelesaian di luar pengadilan tersebut menurut Undang Undang Nomor 30 Tahun 1999 disebut dengan Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa/*Arbitrase and Alternative Dispute Resolution*.

¹⁰⁵ Aloysius Uwiyono, *Loc cit.*, hal. 168.

¹⁰⁶ *Ibid*, hal. 168.

¹⁰⁷ *Ibid*, hal. 168

Penyelesaian perselisihan perburuhan melalui jalur non litigasi atau di luar pengadilan, dapat diperankan oleh instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang tenaga kerja maupun pihak swasta. Bahkan dalam penyelesaian perselisihan pihak pemerintah dapat berfungsi sebagai mediasi dan konsiliasi wajib, karena dalam mediasi wajib maupun konsiliasi wajib, kesepakatan para pihak yang berselisih untuk menggunakan jasa arbitrase bukan atas kemauan sendiri secara sukarela, melainkan atas perintah undang undang atau perjanjian yang dibuat khusus untuk itu¹⁰⁸.

Menurut konsepsi Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957, keberadaan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang diselenggarakan oleh Pemerintah adalah sebagai lembaga arbitrase wajib, karena dalam arbitrase wajib, kesepakatan para pihak yang berselisih untuk menggunakan jasa arbitrase bukan atas kemauan sendiri secara sukarela, melainkan atas perintah undang undang atau perjanjian yang dibuat khusus untuk itu¹⁰⁹.

Selama berlakunya Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang Undang Nomor 12 Tahun 1964, keberadaan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, baik di tingkat Daerah maupun Pusat. Mempunyai peranan yang paling penting dalam menyelesaikan perselisihan. Hal tersebut sering terjadi karena dalam kenyataannya, kebanyakan penyelesaian perselisihan yang tidak dapat diselesaikan melalui mekanisme bipartite dengan cara negosiasi para pihak secara langsung, maupun mekanisme tripartite dengan cara mediasi yang dilakukan oleh Pegawai Perantara, para pihak yang berselisih umumnya akan menyelesaikan perselisihannya

¹⁰⁸ *Ibid*, hal. 165.

¹⁰⁹ *Ibid*, hal. 165.

melalui lembaga arbitrase wajib yang diselenggarakan oleh pemerintah, yaitu Panitia Penyelesaian Perselisihan Pusat maupun Daerah (P4D/P).

C. Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Seperti halnya peraturan perundang-undangan lainnya, terutama yang ada kaitannya dengan aspek dibidang ekonomi, beberapa undang undang tersebut menentukan adanya kemungkinan penyelesaian melalui alternative di luar pengadilan.

Dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, terdapat beberapa pasal yang mengatur ketentuan tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan.

Di dalam Bab II undang undang tersebut, yang mengaturnya dari Pasal 6 sampai dengan Pasal 54, di dalam tersebut mengatur tentang Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui jalur non litigasi, yang terdiri atas 4 (empat) bagian, yaitu bagian Kesatu Penyelesaian Melalui Bipartit, bagian Kedua Penyelesaian Melalui Mediasi, bagian Ketiga Penyelesaian Melalui Konsiliasi, dan bagian Keempat Penyelesaian Melalui Arbitrase.

1. Penyelesaian Melalui Bipartite.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, penyelesaian perselisihan di luar pengadilan terutama diawali melalui perundingan langsung secara bipartite dengan musyawarah untuk mencapai mufakat, di mana mekanisme perundingan melalui bipartite tersebut bersifat wajib.

Dalam penyelesaian tersebut ada ditentukan tentang limitasi waktu yang diberikan untuk jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.

Setiap perundingan melalui bipartite harus dibuat risalah perundingan, dan ditanda tangani oleh para pihak yang berselisih, baik perundingan tersebut tidak berhasil mencapai suatu kesepakatan maupun berhasil mencapai kesepakatan.

Dalam hal musyawarah/perundingan tersebut dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka kesepakatan tersebut harus dituangkan dalam Perjanjian Bersama yang ditanda tangani oleh para pihak. Maka Perjanjian Bersama tersebut mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.

Agar Perjanjian Bersama tersebut *executable*, maka wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama, maka konsekwensi yuridisnya Perjanjian Bersama tersebut bersifat mengikat para pihak dan apabila tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar tersebut untuk medapat penetapan eksekusi.

2. Penyelesaian Melalui Mediasi.

Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator, adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan

anjuan tertulis kepada para pihak yang berselisih, untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Sedangkan Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuan tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Penyelesaian melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Dalam hal mediasi tersebut tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran,

Sebaliknya dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, melalui mediasi maka :

- a. mediator mengeluarkan anjuan tertulis;

- b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud, dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. para pihak harus sudah memberi jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana yang dimaksud dalam huruf c, dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

3. Penyelesaian Melalui Konsiliasi.

Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa konsiliator penyelesaian perselisihan hubungan industrial berasal dari pihak ketiga, di luar pegawai pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan¹¹⁰.

Berbeda halnya dengan mediator yang berasal dari pegawai pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, lingkup perselisihan yang dapat ditangani oleh mediator termasuk perselisihan hak, sedangkan konsiliator tidak dapat menangani tentang perselisihan hak. Tidak wenangnya konsiliator untuk menangani perselisihan hak patut untuk dipertanyakan, alasannya, jangan sampai timbul kesan monopoli kewenangan atau meragukan kemampuan konsiliator untuk menangani perselisihan hak/hukum¹¹¹.

4. **Penyelesaian Melalui Arbitrase.**

Secara umum, Arbitrase merupakan penyelesaian sengketa di luar pengadilan berdasarkan kesepakatan para pihak yang dilakukan oleh pihak ketiga yang disebut arbiter dan para pihak menyatakan akan menaati putusan yang diambil oleh arbiter.

Keberadaan Arbitrase mempunyai landasan hukum yang kuat dengan telah diundangkannya Undang Undang Nomor 30 Tahun 1999. Di dalam Undang Undang Nomor 30 Tahun 1999 memberikan definisi bahwa arbitrase adalah cara

¹¹⁰ Lalu Husni, *Loc. Cit*, hal. 67.

¹¹¹ *I b i d*, hal.67.

penyelesaian suatu perkara perdata di luar pengadilan umum yang didasarkan atas suatu perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.

Sedangkan secara khusus, Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase, adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Keberadaan Arbitrase dalam penyelesaian hubungan industrial diatur dalam 25 (dua puluh lima) Pasal, yaitu Bagian Keempat dari Pasal 29 sampai dengan Pasal 54, Konsiliasi diatur 12 (dua belas) Pasal, yaitu dalam Bagian Ketiga dari Pasal 17 sampai dengan 28, dan Mediasi hanya diatur oleh 8 (delapan) Pasal saja, yaitu dalam Bagian Kedua dari Pasal 8 sampai dengan 16.

Akan tetapi jika dibandingkan dalam lingkup kewenangan Arbitrase hanya mempunyai 2 kewenangan, Konsiliator 3 kewenangan Mediasi mempunyai 4 (empat) kewenangan, dengan rincian kewenangan sebagai berikut :

1. Lingkup kewenangan Arbitrase 2 (dua), yaitu kewenangan penyelesaian perselisihan kepentingan dan penyelesaian perselisihan serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;
2. Lingkup kewenangan Konsiliator 3 (tiga), yaitu kewenangan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, penyelesaian pemutusan hubungan

kerja dan penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;

3. Lingkup kewenangan Mediator 4 (empat), yaitu mempunyai kewenangan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa penyelesaian melalui arbiter harus dilakukan melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihannya serta putusannya mengikat para pihak dan bersifat final¹¹².

¹¹² *Ibid*, hal. 72.

BAB VI

LEMBAGA MEDIASI DAN KONSILIASI SEBAGAI UPAYA ALTERNATIF DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Latar belakang penggunaan jalur alternatif melalui lembaga mediasi dan konsiliasi.

Jika saja pengadilan mampu mewujudkan harapan masyarakat untuk mendapatkan keadilan dan kepastian hukum, niscaya tidak akan ada cetusan ketidakpuasan dan kekecewaan terhadap lembaga keadilan, dan tentu masyarakat dengan senang hati menyerahkan penyelesaian setiap sengketa yang terjadi kepada pengadilan¹¹³.

Mediasi merupakan salah satu bentuk alternative penyelesaian sengketa di Indonesia, yang merupakan culture bangsa Indonesia sendiri, baik dalam masyarakat tradisional maupun sebagai dasar Negara Pancasila, dikenal dengan istilah musyawarah untuk mufakat. Seluruh suku bangsa Indonesia pasti mengenal makna dari istilah tersebut, walaupun penyebutannya berbeda, akan tetapi mempunyai filosofi yang sama. Dalam klausula-klausula akhir suatu kontrak atau perjanjian, pada bagian penyelesaian sengketa selalu diikuti dengan kata-kata “kalau terjadi suatu sengketa atau perselisihan akan diselesaikan dengan cara musyawarah”¹¹⁴.

¹¹³ Candra Irawan, 2010, **Aspek hukum dan mekanisme Penyelesaian Sengketa di luar Pengadilan (*Alternative Dispute Resolution*) di Indonesia**, Mandar Maju, Bandung, hal. 4.

¹¹⁴ Masdari Tasmin, 2008, Ringkasan dalam Disertasi **Mediasi sebagai upaya Penyelesaian sengketa**, Program Studi Doktor Ilmu Hukum, Program Pascasarjana, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya, hal. Vii.

Mediasi dimungkinkan memperoleh tempat di Indonesia, berdasarkan adanya beberapa fakta yang menurut M. Yahya Harahap¹¹⁵, adanya ketidak puasan terhadap pengadilan terangkum dalam beberapa kritik terhadap pengadilan yang terjadi di Indonesia maupun pada beberapa Negara, yaitu :

1. Penyelesaian sengketa lambat.

Hal ini terjadi antara lain karena tidak adanya pembatasan mengenai jenis perkara yang boleh diajukan kasasi, sehingga semua jenis perkara yang boleh diajukan kasasi, akibatnya semua perkara yang sudah diputus pada tingkat pertama dan tingkat banding, diajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Maka tidak terhindarkan terjadinya penumpukan perkara di lembaga Kasasi tersebut, yang akibatnya semakin lama suatu perkara dapat diselesaikan, kondisi demikian diperparah lagi dengan adanya prinsip bahwa kekalahan adalah ketidakadilan tanpa mempersoalkan apakah sebuah putusan itu adil dan benar (*irrational*).

Lambatnya proses penyelesaian sengketa ternyata tidak hanya terjadi di lembaga peradilan Indonesia, tetapi di Negara-negara lain umumnya juga sama, misalnya di Jepang penyelesaian perkara berlangsung antara 10-15 tahun di Korea Selatan antara 5 – 7 tahun, sementara di Indonesia dari tingkat pertama sampai kasasi rata-rata antara 7 – 12 tahun.

2. Biaya perkara yang mahal.

Akibat keterlambatan proses perkara perdata, maka akan semakin besar pula biaya yang timbul dalam penyelesaian suatu perkara yang harus dikeluarkan para pihak yang berperkara. Biaya tersebut antara lain, terdiri dari jasa penasehat

¹¹⁵ Yahya Harahap, 1997, **Beberapa Tinjauan mengenai Sistem Peradilan dan Penyelesaian Sengketa**, Bandung, Citra Aditya Bakti,

hukum (*lawyer*), transportasi, pendaftaran perkara, *success fee* dan biaya lainnya yang sifatnya tidak terduga, bahkan biaya yang dikeluarkan adakalanya justru lebih besar dari harga sebuah perkara.

3. Peradilan pada umumnya tidak responsif.

Tidak responsifnya pengadilan terhadap kepentingan umum akan ditandai dengan:

- a. Seringnya pengadilan mengabaikan kepentingan umum dan kebutuhan masyarakat banyak;
- b. Pengadilan sering memberikan perlakuan yang tidak adil atau *unfair*, karena cenderung memberi kesempatan dan keleluasaan kepada lembaga-lembaga besar dan orang-orang kaya;
- c. Pengadilan kurang tanggap (*unresponsive*) dalam melayani kepentingan rakyat biasa dan kalangan orang miskin (*ordinary citizen*).

4. Kemampuan hakim bersifat generalis.

Hakim adalah sarjana hukum, dan memang itulah persyaratan yang harus dipenuhi seseorang untuk dapat menjadi hakim. Sarjana Hukum tentu saja menguasai ilmu hukum, namun tentu juga tidak menguasai ilmu-ilmu yang lain yang kurang ada relevansinya dengan ilmu hukum, seperti ilmu teknik, pertanian, kehutanan, kimia dan sebagainya. Sementara itu perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah mendorong terjadinya permasalahan yang multi kompleks yang membutuhkan cara penyelesaian berdasarkan keahlian yang professional. Maka bagi hakim yang bertitel sarjana hukum, pengetahuannya mengenai suatu sengketa hanya bersifat umum (*general*). Dalam suatu sengketa yang berkaitan dengan ilmu teknis, sulit diharapkan putusan yang dihasilkan memenuhi unsur

obyektif dan substansial. Meskipun hakim dapat memanggil saksi ahli, itu belum cukup, karena secara substansial orang yang bukan mendalami ilmu tersebut akan mengalami kesulitan memahaminya.

Penggunaan mediasi sebagai upaya penyelesaian sengketa non litigasi atau di luar pengadilan atas sengketa perdata, karena ada pandangan bahwa pengadilan merupakan *last resort*, yaitu merupakan pranata terakhir bagi masyarakat pencari keadilan untuk menyelesaikan suatu sengketa, penerapan mediasi menganut konsep *win-win solution*, dengan prinsip pemberdayaan individu yang bekerjasama secara musyawarah untuk pemecahan masalah dan mencapai mufakat yang diterima oleh semua pihak¹¹⁶.

Sementara mediasi prosedurnya singkat dan langsung masuk ke pokok perkara dan masalah. Para pihak yang bersengketa dapat mengendalikan dan memonitor sendiri dalam batas yang mereka pahami, sehingga mereka merasa tidak diasingkan dari masalahnya sendiri

Di atas telah dikemukakan beberapa pendapat yang mengetengahkan tentang betapa penting dan perlunya penyelesaian perselisihan di luar pengadilan atas melalui alternatif penyelesaian sengketa secara umum.

Selanjutnya beberapa alasan perlunya penyelesaian perselisihan hubungan industrial, juga dalam uraian sebelumnya telah diuraikan latar belakang dan sebab sebab terjadinya penyelesaian perselisihan di luar pengadilan.

¹¹⁶ Masdari Tasmin, *Loc. cit.*, hal. Xi.

B. Pengertian Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pengaturan Mediasi, secara yuridis formal dimulai dari ketentuan Undang Undang Nomor 30 Tahun 1999, di dalam Pasal 1 angka 10 menentukan bahwa penyelesaian sengketa melalui mediasi berdasarkan kesepakatan para pihak, yang diawali proses negoisasi kemudian dilanjutkan proses mediasi. Apabila mediasi berhasil maka kesepakatan perdamaian kedua belah pihak dibuat secara tertulis dan didaftarkan ke Pengadilan Negeri yang berwenang. Pasal selanjutnya yang juga memberikan ketentuan tentang mediasi, yaitu di dalam Pasal 6 ayat (3, 4 dan 5), dari ketentuan pasal dan ayat-ayat tersebut mengandung arti bahwa Mediasi dimaksudkan sebagai upaya selanjutnya, apabila penyelesaian sengketa melalui konsultasi dan negosiasi tidak menghasilkan kesepakatan dalam mengakhiri sengketa.

Menurut *Laurence Bulle*, dikemukakan bahwa mediasi adalah suatu proses pembentukan keputusan dibantu oleh pihak ketiga atau mediator untuk kemudian mediator mencoba untuk meningkatkan atau memperbaiki proses daripada pembentukan keputusan tersebut untuk mencapai suatu keputusan yang mereka dapat terima¹¹⁷.

Abdurrahman, mengemukakan “mediasi sebagai upaya penyelesaian sengketa para pihak dengan kesepakatan bersama melalui mediator yang bersikap netral, dan tidak membuat keputusan atau kesimpulan bagi para pihak tetapi menunjang fasilitator untuk terlaksananya mufakat. Dengan kata lain, proses negoisasi pemecahan masalah adalah proses di mana pihak luar yang tidak memihak atau

¹¹⁷ Samuel Tobing, 2002, *What is Mediation ?, Demonstration-Mediation in Practice*, dalam *Proceedings Lokakarya Terbatas Teknis Mediasi*, Bogor, hal. 4 dan 29.

impartial dan netral bekerja dengan pihak yang bersengketa untuk membantu mereka memperoleh kesepakatan perjanjian secara memuaskan¹¹⁸.

Penyelesaian sengketa perdata non litigasi atau di luar pengadilan, melalui mediasi merupakan pranata hukum terobosan disamping pranata hukum pengadilan. Pranata hukum mediasi dapat digunakan dalam menyelesaikan sengketa lingkungan hidup, sengketa perlindungan konsumen, sengketa jasa konstruksi, sengketa kehutanan, dan sengketa hubungan industrial.

Definisi tentang Mediasi dapat ditemukan dalam *Black's Law Dictionary* yang memberikan definisi, "*mediation is method of nonbinding dispute resolution involving a neutral third party who tries to help the disputing parties reach a mutually agreeable solution*".

Karakteristik utama dari sebuah proses Mediasi, adalah :

1. Adanya kesepakatan para pihak untuk melibatkan pihak ketiga yang netral;
2. Mediator berperan sebagai penengah yang memfasilitasi keinginan para pihak untuk berdamai;
3. Para pihak secara bersama menentukan sendiri keputusan yang akan disepakati;
4. Mediator dapat mengusulkan tawaran-tawaran penyelesaian sengketa kepada para pihak tanpa ada kewenangan memaksa dan memutuskan;
5. Mediator membantu pelaksanaan isi kesepakatan yang dicapai dalam mediasi¹¹⁹.

¹¹⁸ Abdurrahman, 2004, **Mediasi melalui Pengadilan**, Mahkamah Agung RI, Jakarta, hal. 1 sampai dengan 6.

Bagi para pihak yang menyelesaikan perselisihan melalui jalur Mediasi, dapat memilih 2 (dua) cara, dalam menentukan mediator, yaitu :

1. Para pihak menunjuk sendiri orang yang dianggap tepat sebagai mediator melalui kesepakatan bersama. Kesepakatan tersebut dibuat secara tertulis dan diajukan kepada mediator yang dipilih;
2. Para pihak mengajukan permohonan kepada lembaga tertentu agar ditunjuk Mediator.

Di dalam uraian sebelumnya telah diuraikan pengertian mediasi pada umumnya maupun mediasi hubungan industrial, seperti ditentukan pada Pasal 1 angka 11 dan 12 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Dari uraian pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa mediasi dalam hubungan industrial dilakukan oleh pihak ketiga netral, tetapi yang menjadi mediator adalah pegawai pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

C. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui jalur Mediasi dan Konsiliasi.

1. Prosedur Mediasi dan Konsiliasi di Pengadilan.

Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang mediasi, dalam system peradilan antara ditentukan oleh Pasal 130 *HIR* atau Pasal 154 *RBg*, Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2002, dan Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor 02 Tahun 2003 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.

Dalam konsepsi Peraturan Mahkamah Agung Nomor 02 Tahun 2003, mediasi yang dilaksanakan oleh Mediator adalah hakim tunggal yang ditunjuk

¹¹⁹ Candra Irawan, *Loc. cit.*, hal.42.

oleh Ketua Pengadilan Negeri , hakim mediator disini yaitu hakim yang bersifat netral dan tidak memihak, yang berfungsi membantu para pihak bersengketa dalam mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa.

Semua perkara yang diajukan ke pengadilan tingkat pertama menurut Peraturan Mahkamah Agung tersebut bersifat wajib, peraturan tersebut bersifat imperative, yaitu semua perkara perdata yang diajukan ke pengadilan wajib untuk terlebih dahulu diselesaikan melalui perdamaian dengan bantuan mediator. Selanjutnya dalam peraturan tersebut menentukan tahapan pelaksanaan mediator dengan 2 (dua) tahap, yaitu :

- a. Hakim wajib menunda proses persidangan perkara, untuk memberikan kesempatan kepada para pihak untuk menempuh proses mediasi, para pihak yang berperkara wajib berunding untuk memilih mediator dari daftar mediator yang dimiliki oleh pengadilan atau mediator di luar pengadilan ;
- b. Setelah mediator disepakati dan mediator telah mendapatkan berkas yang diperselisihkan, para pihak dengan difasilitasi oleh mediator wajib berunding atas sengketa/perselisihan tersebut, baik di pengadilan maupun di luar pengadilan.
 - 1). Jika mediasi menghasilkan kesepakatan, para pihak dengan bantuan mediator wajib merumuskan secara tertulis kesepakatan yang dicapai, dan ditandatangani oleh para pihak. Kesepakatan wajib memuat klausula pencabutan perkara atau pernyataan bahwa perkara telah selesai. Para pihak wajib menghadap kembali pada hakim yang mengadili perkara pada hari sidang yang telah ditentukan untuk memberitahukan telah dicapainya

kesepakatan, Dan hakim akan mengukuhkan kesepakatan tersebut sebagai suatu “akta perdamaian”.

2). Jika mediasi tidak menghasilkan kesepakatan, mediator wajib menyatakan secara tertulis bahwa proses mediasi telah gagal dan memberitahukan kegagalan tersebut kepada hakim, dan hakim yang menangani perkara tersebut segera mengadili perkara untuk dilanjutkan dengan pemeriksaan perkara sesuai dengan hukum acara yang berlaku.

2. Prosedur Mediasi dan Konsiliasi di Pengadilan Hubungan Industrial.

Tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, ditentukan dalam Pasal 4 dengan tahapan sebagai berikut :

- a. Jika perundingan bipartite gagal, salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti upaya penyelesaian secara bipartite sudah dilakukan;
- b. Setelah menerima pencatatan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase;
- c. Jika dalam waktu 7 (tujuh) hari para pihak tidak menetapkan pilihan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator.

Dari ketentuan di atas dapat disimpulkan bahwa, tata cara penyelesaian perselisihan setelah perundingan bipartite gagal, para pihak yang bersengketa ditawarkan penyelesaiannya melalui jalur konsiliasi atau arbitrase terlebih dahulu,

barulah apabila para pihak tidak memberikan keputusan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator.

Selanjutnya mediator dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Dalam melakukan sidang mediasi mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya.

Dalam hal pelimpahan dan pelaksanaan mediasi, ada 2 (dua) kemungkinan yang dihasilkan, yaitu :

- a. Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani para pihak dan disaksikan oleh mediator. Perjanjian tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti Pendaftaran.
- b. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka :
 - 1). Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
 - 2). Anjuran tertulis sebagaimana pada angka 1) dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;

- 3). Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis;
- 4) Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana yang dimaksud angka 3) dianggap menolak anjuran tertulis;
- 5). Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan alat bukti pendaftaran.

Dalam hal anjuran tertulis tersebut ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Yang menjadi karakteristik gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial, adalah ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menentukan bahwa :

- (1) Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri dengan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan pada penggugat.

Maka sesuai dengan ketentuan tersebut di atas, mediasi atau konsiliasi wajib dilakukan sebelum mereka mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Ketentuan demikian akan berbeda dengan pelaksanaan mediasi pada gugatan Pengadilan Negeri, dalam Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor 2

Tahun 2003, antara lain ditentukan bahwa prosedur mediasi dilakukan setelah para pihak atau salah satu pihak mengajukan gugatan, selanjutnya pada sidang pertama hakim yang menangani perkara mewajibkan para pihak memilih mediator untuk melakukan mediasi atas sengketa tersebut.

Latar belakang dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, ditentukannya kewajiban untuk menempuh jalur konsiliasi dan mediasi terlebih dahulu sebelum mengajukan gugatan, bahkan dengan ancaman hakim wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat. Antara lain bahwa kebanyakan obyek gugatan terutama perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, adalah hak-hak pekerja/buruh, misalnya tentang hak atas upah pokok, upah lembur yang belum dipenuhi oleh pengusaha, maupun perselisihan perhitungan akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja tentang uang penghargaan masa kerja, uang pesangon dan anti kerugian, nilai nominalnya tidak begitu besar, akan tetapi bagi pihak pekerja/buruh nilai uang yang diperselisihkan tersebut merupakan tumpuan mereka untuk melangsungkan hidupnya.

Dengan latar belakang demikian, penyelesaian perselisihan hubungan industrial mensyaratkan bahwa suatu gugatan dapat diterima, apabila telah ada bukti tertulis telah dilakukan upaya sedemikian rupa sebelum diajukan gugatan, berupa risalah konsiliasi dan atau mediasi, yang sebelumnya juga telah ditempuh jalur bipartite berupa negosiasi antara para pihak yang berselisih.

Setelah dalam uraian sebelum dianalisa perihal permasalahan tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa upaya pembaharuan penyelesaian hubungan industrial secara yuridis formal telah dilakukan, dengan telah disahkannya Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Pembaharuan hukum di jalur litigasi, antara lain dengan telah hadirnya institusi/lembaga baru, berupa peradilan khusus Pengadilan Hubungan Industrial dengan susunan terdiri atas Hakim, Hakim Ad-Hoc, Panitera Muda, dan Panitera Pengganti, yang khusus menerima, memeriksa, memutuskan dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
3. Dalam beracara di Pengadilan Hubungan Industrial dilaksanakan dengan penerapan asas *Lex Specialis derogate lex Generalis*, walaupun hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, namun dalam Undang Undang ini ditentukan kecuali ditentukan secara khusus. Terjadinya pembaharuan hukum antara lain ;
 - a. Tentang kedudukan Pengadilan, untuk pertama kali berada pada setiap Ibukota Provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan;
 - b. Gugatan diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja, dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha;
 - c. Risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi merupakan prasyarat diterimanya suatu gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial;

- d. Mekanisme penyelesaian perselisihan, misalnya tentang pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya, termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), pemangkasan upaya hukum, limitasi waktu dalam penyelesaian perselisihan, dan upaya pembaharuan hukum lainnya.
4. Bahwa kehadiran Hakim Ad-hoc, diharapkan hakim yang menangani perselisihan hubungan industrial lebih professional dan mandiri, namun ketentuan yang mengatur tentang pengangkatan dan pemberhentian Hakim Ad-hoc, ada indikasi ketentuan yang membuat Hakim Ad-Hoc kurang mandiri.
5. Pembaharuan hukum di jalur non litigasi, antara lain diatur secara khusus lembaga konsiliasi, arbitrase dan mediasi, namun dalam peraturan perundang-undangan penekanannya upaya hukum tersebut melalui lembaga mediasi.
6. Jalur mediasi yang ditentukan dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 antara lain, tentang keberadaan mediator, pelimpahan kejalur mediasi apabila jalur arbitrase dan konsiliasi tidak dikehendaki oleh mereka yang berselisih.
7. Bentuk-bentuk mediasi yang dipergunakan antara lain :
 - a. formal, dikaitkan dengan tercantumnya mediasi sebagai sarana penyelesaian sengketa dalam undang-undang atau peraturan yang berlaku;
 - b. informal, pranata mediasi yang hidup dan ada dalam masyarakat namun eksistensinya tidak terumus secara tertulis.

Setelah diuraikan dan dianalisa permasalahan serta diberikan kesimpulan, dalam kesempatan penulisan ini akan diberikan saran dan rekomendasi sebagai berikut :

1. Dalam rangka mendapatkan kemanfaatan serta keadilan bagi para pencari keadilan, diharapkan dapat diberikan landasan hukum, sehingga dalam menerima, memeriksa, memutuskan dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, keberadaan Hakim Ad-Hoc dapat melaksanakan tugas dan kewajiban secara mandiri dan professional.
2. Dalam rangka memberikan wadah bagi pencari keadilan yang menghendaki alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial, perlu adanya peraturan perundang-undangan yang mengatur lebih luas, tegas dan terinci tentang landasan hukum yang mengatur tentang beberapa alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik melalui jalur Negosiasi, Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahman, 2004, Mediasi melalui Pengadilan, Mahkamah Agung Republik Indonesia, Jakarta.

Ansyarul, 2005, “Praktek Pengadilan”, makalah pada Pelatihan Teknis Calon Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial, Jakarta.

Azikin, Zainal (et al), 1993, Dasar-dasar Hukum Perburuhan, Rajawali Pers, Bandung. *Burgerlijk Wetboek (BW) /Kitab Undang Undang Hukum Perdata*;

Chatamarrasyid dan Hermansyah, 2005, “Komisi Yudisial dan Pengawasan Hakim Pengadilan Hubungan industrial”, Makalah pada Koordinasi dan Konsultasi Calon Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial usulan Pengusaha, Jakarta.

Djumadi, 2004, Hukum Perburuhan PERJANJIAN KERJA, Kata Pengantar Cetakan I, P.T. Rajagrafindo, Jakarta.

-----, 2005, “Pembaharuan Hukum dibidang Hubungan Industrial”, Artikel dalam Jurnal CAKRAWALA HUKUM, Vol.2, No.6. Banjarmasin.

-----, 2005, Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia, Jakarta, Radja Grafindo Persada. Jakarta.

Effendy Lotulung, Paulus, 1997, “Peran Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Tata Usaha Negara dalam rangka menghadapi Era Globalisasi”, artikel dalam Majalah Hukum VARIA PERADILAN, Tahun XII.No.139.

Faisal Salam, Muhammad, 2009, Penyelesaian Perselisihan PERBURUHAN INDUSTRIAL di Indonesia, Mandar Maju, Bandung.

Faisal, Fahmi, 2006, Tesis “Mekanisme Penyelesaian Perselisihan secara Litigasi dalam Sistem Perselisihan Hubungan Industrial”, Program Pasca Sarjana, Program Magister Ilmu Hukum, Universitas Lambung Mangkurat. Banjarmasin.

H. Manulang, Senjum, 1990, Pokok-pokok Pikiran Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Rineka Cipta, Cet. I, Jakarta.

Hanami, T., and R. Blanpai, 1987, Industrial Conflics Resolution in Market Economics (Deventer, Kluwer Law and Taxation Publisher).

Harahap, Yahya, 1997, Beberapa Tinjauan mengenai Sistem Peradilan dan Penyelesaian Sengketa, Bandung, Citra Aditya.

Hernawan, Ari, 2004, “Filosofi Hubungan Industrial Pancasila dalam bingkai politik Hukum Perburuhan Indonesia”, dalam FIAT JUSTITIA, Buletin Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Maada, Ediisi IX, Yogyakarta.

Herziene Indonesische Reglement (HIR) / Reglement Indonesia Baru (Stbl. 1848 No. 16, jo Stbl. 1941 No.44);

Husni, Lalu, 2004, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan dan di luar Pengadilan, Jakarta, PT. Radja Grafindo Persada. Jakarta.

Irawan, Chandra, 2010, Aspek Hukum dan Mekanisme Penyelesaian sengketa di luar Pengadilan (Alternative Dispute Resolution) di Indonesia, Mandar Maju, Bandung.

Kamil, Iskandar, 2004, Kode Etik Profesi Hakim, Pedoman Perilaku Hakim (*Code of Conduct*), Kode Etik Hakim dan Makalah Berkaitan, Jakarta, Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Kartasapoetra, Gunawi (et al), 1983, Hukum Perburuhan Pancasila bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja, Armico, Bandung.

Kelsen, Hans alih bahasa Soemardi, 1995, Teori Hukum Murni (Dasar-dasar Hukum Normatif sebagai Hukum Empirik-Deskriptif), Rimdi Press, Jakarta.

Mahendra, Yusril Ihza, 1 Juli 2004, dalam “Sambutan Menteri Kehakiman dan Hak asasi Manusia Republik Indonesia atas penerbitan Perdana Jurnal Legislasi Indonesia”, Jurnal Legislasi Indonesia, Volume I, Jakarta.

Manan, Bagir, 1994, Sistem Peradilan Berwibawa (Suatu Pencarian), Mahkamah Agung RI, Jakarta.

-----, 1999, Kekuasaan Kehakiman yang merdeka, Mimbar Hukum, No.43, Tahun X.

-----, Surat Kabar Harian KOMPAS, Edisi 3 Pebruari 2006.

-----, Surat Kabar Harian KOMPAS, Edisi 4 November 2011.

-----, Surat Kabar Harian KOMPAS, Edisi 10 November 2011.

Muchsin, 2005, “Keadilan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Kajian Filosofis)”, Makalah pada Pelatihan Teknis Hakim Peradilan Umum tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Jakarta.

Poulson, Einaar Ostedahl, 2005, “Peran NHO (Konfederasi Bisnis dan Industri Norwegia) dalam Pengadilan Hubungan Industrial”, Makalah pada Koordinasi dan Konsultasi Calon Hakim Ad-Hoc Pengadilan hubungan Industrial Usulan Pengusaha, Jakarta.

Rachman, Hasanuddin, 2004, “Tantangan P4 dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di era Reformasi dan Transisi”, Makalah pada raker tentang Pengelolaan

Organisasi APINDO kaitannya dengan Fungsi APINDO yang menjabat Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial, Jakarta, 29 Nopember 2004.

Simanjuntak, Payaman, 1992, Masalah Hubungan Industrial di Indonesia, Himpunan Pembina Sumber Daya Manusia Indonesia (IPSMI), Edisi Kedua, Jakarta.

Simanjuntak, Ricardo, 2001, "Hukum Komersiel dan Pengadilan Niaga (Komersial) Indonesia". Makalah pada Lokakarya tentang Pengadilan Niaga, BPHN bekerjasama dengan Pusat Penelitian dan Pengembangan Mahkamah Agung dan Panitia Pengarah Pengadilan Niaga, Jakarta.

Sulaiman, Abdullah, 2004, "Tuntutan Ekonomi mempengaruhi Perburuhan Pasca Kemerdekaan (Kajian Historis Perlindungan Hukum Kaum Buruh)", dalam Jurnal REFORMASI HUKUM, ISBN 0852-9523 Vol.VII No.2, Juli-Desember 2004, Fakultas Hukum, Universitas Islam, Jakarta.

Suprayitno, Hadi, Juli 2004, "Pemisahan Fungsi Kekuasaan Eksekutif dan Yudikarif, Jurnal Legislasi Indonesia, Volume I, No.1.

Syamsuddin, Didi Irawadi, "Kekuasaan Kehakiman Hakim Agung Jadi Benteng Terakhir, Surat Kabar Harian KOMPAS, tanggal 12 September 2011.

Tambusai, Muzni, "Kebijaksanaan DEPNAKERTRANS dalam rangka Penyelesaian Perselisihan Industrial", dalam Seminar sehari, 15 Mei 2004, Banjarmasin.

Tasmin, Masdari, 2008, Mediasi sebagai upaya Penyelesaian Sengketa, Disertasi, Program Studi Doktor, Program Pasca Sarjana, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya.

Tobing, Samuel, 2002, *What is Mediation ?, Demonstration-Mediation in Practice*, dalam *Proceedings*, Lokakarya Terbatas Teknis Mediasi, Bogor.

Togatorop, Deson, 2004, "Peranan Pengadilan Negeri dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004", Makalah pada Seminar sehari Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, Banjarmasin.

Tore Ulleberg, 2005, "Praktek Pengadilan Hubungan Industrial di Norwegia (Sharring Pengalaman Hakim Pengadilan Hubungan Industrial di Norwegia)" Makalah pada Koordinasi dan Konsultasi Calon Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan industrial usulan Pengusaha, Jakarta.

Tresna, R., 1978, Peradilan di Indonesia dari Abad ke Abad, Jakarta, Pradnya Paramita.

Uwiyono, Aloysius, 2001, Hak Mogok di Indonesia, Program Pascasarjana, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia, Jakarta.

Peraturan Perundang-undangan :

Undang Undang Dasar 1945 (Amandemen Keempat);

Burgelijk Wetboek (BW)/Kitab Undang Undang Hukum Perdata;

Wetboek van Koophandel (WvK)/Kitab Undang Undang Hukum Dagang;

Herziene Indonesische Reglement (HIR) / Reglememn Indonesia Baru (*Stbl. 1848 No.16. Stbl. 1941 No.44*).

Reglement op de Burgelijke Rechtvordering (Rv) atau Reglemen untuk Golongan Eropa (*Stbl. 1847 No.52, Stbl. 1849 No.63*).

Rechtsreglement Voor de Buitengewesten (R. Bg) atau Reglemen untuk Daerah Seberang (*Stbl. 1927 No.227*);

Undang Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum;

Undang Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara;

Undang Undang Nomor 1 Tahun 1987 tentang Kadin;

Undang Undang Nomor 35 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang Undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Pokok Pokok Kekuasaan Kehakiman;

Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

Undang Undang Nomor 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia;

Undang Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Undang Undang Nomor 4 tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman;

Undang Undang Nomor 8 tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum;

Undang Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara;

Undang Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;

Undang Undang Nomor 22 Tahun 2004 tentang Komisi Yudisial;

Undang Undang Nomor 31 tahun 2004 tentang Perikanan;

Undang Undang Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan;

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang (PERPU) Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2004 tentang Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung;

Peraturan Presiden Nomor 7 tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Menengah Tahun 2004-2009;

Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan;

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.201/MEN/2001 tentang Keterwakilan dalam Kelembagaan Hubungan Industrial;

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.01/MEN/XII/2004 tentang Tata Cara Seleksi Calon Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan Calon Hakim Ad-hoc pada Mahkamah Agung;

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : Kep-232/Men/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang tidak sah;

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : Kep-1100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : Kep-100/Men/VI/2004 tentang Tata cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh;