

**MENGGAGAS PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DALAM BINGKAI *IUS CONSTITUENDUM* SEBAGAI UPAYA
PERWUJUDAN KEPASTIAN HUKUM DAN KEADILAN**

***INITIATING AN INDUSTRIAL RELATIONS COURT IN THE
FRAMEWORK OF IUS CONSTITUENDUM AS AN EFFORT TO
REALIZE LEGAL CERTAINTY AND JUSTICE***

CHRISTINA NM TOBING

Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan Medan
Lippo Plaza Medan Lantai 5-7, Jl. Imam Bonjol No. 6, Medan Sumatera Utara
Email: christinanmtobing@gmail.com

Diterima : 04/08/2018 Revisi : 27/09/2018 Disetujui : 27/09/2018
DOI : 10.25216/JHP.7.2.2018.297-326

ABSTRAK

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dibentuk berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Ratio legis*-nya adalah mewujudkan kepastian hukum dan keadilan melalui asas peradilan cepat, tepat, adil dan murah. Eksistensi PHI menimbulkan masalah, baik kemampuan pengetahuan pekerja/buruh tentang hukum formil maupun hukum ketenagakerjaan materil, proses lama, dan substansi hukum belum memadai. Tinjauan ini urgen dilakukan untuk mengidentifikasi upaya yang dapat dilakukan agar *ratio legis* eksistensi PHI terwujud. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan didasarkan pada pengkajian hukum positif, yaitu UU No. 2 Tahun 2004. Pendekatan yang digunakan adalah perundang-undangan untuk mengkaji asas-asas peradilan. Hasil tinjauan ini mengidentifikasi beberapa kelemahan, baik dari segi struktur hukum, substansi dan budaya hukum. Upaya untuk mengatasinya, yakni dengan membentuk PHI di setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota. Revisi UU No. 2 Tahun 2004 yakni : pengaturan yang memperluas pengertian subjek hukum pekerja/buruh dan pengusaha; lembaga konsiliasi dan arbitrase dipertimbangkan keberadaannya; pengaturan upaya hukum kasasi yang nilai gugatannya di bawah Rp.150 juta dihapus; pengaturan pailit dikategorikan sebagai keadaan mendesak dalam pemeriksaan acara cepat sinkron dengan ketentuan UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang; pengaturan khusus mengenai eksekusi putusan PHI dan pengaturan tidak memperkenankan upaya hukum PK dalam proses eksekusi. Kepastian hukum batas waktu proses administrasi perkara hingga pelaksanaan putusan. Optimalisasi pemanfaatan sarana Informasi Teknologi (IT) dalam proses administrasi perkara, khususnya pemanggilan “delegasi”.

Kata kunci : pengadilan hubungan industrial, kepastian hukum, keadilan

ABSTRACT

The Industrial Relations Court (IRC) is instituted based on Law No. 2 of 2004 on Settlement of Industrial Relations Disputes. The ratio legis is to realize legal certainty and justice through the principle of fast, precise, fair and cheap judicial process. The existence of the IRC poses some problems with respect to the knowledge competence of workers/laborers in formal law and material employment law, as well as the lengthy process and insufficient legal substance. A review on this matter is urgently needed to identify the efforts that can be made so that the ratio legis for the existence of IRC can be established. The method used is a normative legal research method based on the study of positive law, namely Law No. 2 of 2004. The approach is using legislation to examine the principles of judicial process. The results of this review have identified several weaknesses in terms of legal structure, legal substance and legal culture. An effort to overcome them is by instituting an IRC in every District/Municipal Court. The revisions made to Law No. 2 of 2004 include: a regulation that broadens the definition of the legal subjects workers/laborers and employers; consideration of the existence of conciliation and arbitration institutions; revocation of the regulation on the appeal to the highest court for lawsuits below Rp 150 million in value; a regulation on bankruptcy to be categorized as an urgent situation in examinations by fast proceedings, consistent with the provisions of Law No. 37 of 2004 on Bankruptcy and Suspension of Debt Payment Obligations; a specific regulation on the execution of IRC decisions and a regulation that does not allow the legal remedy of judicial review in the execution process; legal certainty with respect to the limit on the time frame from the case administration process up to the execution of the decision; optimization of the use of Information Technology (IT) facilities in the case administration process, especially in summoning the “delegates”.

Keywords: *industrial relations court, legal certainty, justice*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

proses pembangunan peradaban bangsa.¹ Hanya pengadilan yang memiliki semua kriteria tersebut yang dapat menghadirkan suatu keadilan bagi masyarakat.²

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 (UU PPHI) tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ketentuan tersebut mulai operasional sejak tanggal 14 Januari 2006 berdasarkan Perpu Nomor 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya UU No. 2 Tahun 2004, adalah merupakan salah satu pengadilan khusus di lingkungan peradilan umum (perdata)³ dengan asas penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah.⁴ Sebagai sebuah pengadilan khusus dalam sistem peradilan umum, Pengadilan Hubungan Industrial menggunakan sistem beracara dalam HIR dan RBg, layaknya pengadilan umum. Hanya ada beberapa pengecualian, seperti biaya perkara yang digariskan untuk perkara bernilai di bawah Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta), ataupun adanya Hakim *Ad hoc* yang berasal dari usulan serikat buruh dan organisasi majikan. Namun, secara umum mulai dari pendaftaran gugatan hingga eksekusi putusan mengikuti sistem yang ada pada HIR atau RBg.⁵

Sebelum UU PPHI berlaku, penyelesaian perselisihan perburuhan didasarkan UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan UU No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Prosesnya cukup panjang, diawali dari P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah), kemudian dapat dibanding ke P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat). Lebih lanjut terhadap Putusan P4P, Menteri Tenaga Kerja memiliki hak veto yang dapat menanggukkan dan membatalkannya. Konsekuensinya pada saat itu campur tangan pemerintah mendominasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal lain yang sangat mendasar yakni terbukanya peluang P4P untuk diajukan ke Peradilan Tata Usaha setelah berlakunya UU No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Dengan demikian keputusan P4P merupakan objek sengketa tata

¹ Komisi Yudisial RI, *Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim*, Jakarta, 2015, hlm. 1-2.

² Indi Nuroini, *Penerapan Perjanjian Bersama dalam Pemutusan Hubungan Kerja*, *Jurnal Yudisial*, Vol.8, N0.3, Tahun 2015, hlm.320

³ Pasal 55 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁴ Konsiderans menimbang huruf b UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁵ Bahal Simangunsong dkk, *Hakim Ad hoc Menggugat (Catatan Kritis Pengadilan Hubungan Industrial)*, Editor Surya Tjandra, TURC, Jakarta, 2009, hlm. vii.

usaha negara, bahkan dapat diajukan upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali oleh para pihak yang bersengketa.

Panjangnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut antara lain disebabkan karena proses yang tidak sederhana, waktu yang lama dan biaya tidak sedikit, serta melibatkan kewenangan dari beberapa institusi, justru menggambarkan buruknya substansi Hukum Acara Perburuhan di Indonesia ketika itu. Berdasarkan kenyataan tersebut pengadilan dirasa belum mengakomodir kepastian hukum dan keadilan sebagai persyaratan mutlak dalam sebuah negara yang berdasarkan hukum. Merespon kondisi tersebut, M. Muhammad Saleh dan Lilik Mulyadi mengungkapkan bahwa selama lebih dari lima dasawarsa, sejak orde lama, masa orde baru dan masa orde reformasi, politik hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum mampu menghasilkan suatu produk perundang-undangan yang dapat memberikan suatu kepastian hukum bagi pekerja/buruh. Undang-undang yang terdahulu yang mengatur mengenai penyelesaian perselisihan perburuhan yaitu UU No. 22 Tahun 1957 dan UU No. 12 Tahun 1964 pada hakikatnya tidak dapat melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil dan murah seiring dengan era industrialisasi dan kemajuan pengetahuan serta teknologi informasi.⁶

Hubungan industrial merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah yang selama ini tidak dapat diwujudkan oleh peraturan perundang-undangan yang ada.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sederhana, cepat dan berbiaya ringan lahir dari pemikiran untuk melaksanakan keadilan sosial dalam menangani perselisihan hubungan industrial yang melibatkan dua pihak yang bersengketa yakni pengusaha dan pekerja/buruh. Keduanya berada pada posisi yang tidak seimbang, pengusaha berada pada posisi yang kuat dalam status sosial ekonomi

⁶ H. Muhammad Saleh dan Lilik Mulyadi, *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia (Perspektif Teoretis, Praktik dan Permasalahannya)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012, hlm. 2.

sedangkan pekerja/buruh berada pada posisi lemah, yang menggantungkan sumber penghasilannya dengan bekerja pada pengusaha atau majikan. Keduanya sama-sama manusia yang memiliki harkat dan martabat kemanusiaan (*human dinity*).⁷ Posisi pekerja/buruh yang lemah tidak boleh menjadi penghalang baginya untuk memperoleh keadilan di Pengadilan Hubungan Industrial. Eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial merupakan tumpuan asa bagi pencari keadilan khususnya pekerja/buruh, meskipun buruknya substansi hukum acara perburuhan sebelumnya. Ekspektasi publik terhadap Pengadilan Hubungan Industrial diharapkan mampu menegakkan wibawa hukum, kepastian hukum dan keadilan.

Seiring berjalannya waktu sejak terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial, ternyata dalam praktiknya diidentifikasi timbul beberapa kendala atau masalah. **Pertama**, Bagi kebanyakan pekerja/buruh, penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial dirasa lebih sulit dan rumit daripada melalui P4D dan P4P. Faktor yang mempengaruhi antara lain lemahnya kemampuan teknis persidangan litigasi (formil) maupun pengetahuan hukum perburuhan (materil), seperti menyusun gugatan, menyiapkan bukti, saksi, penentuan jenis perselisihan, dan lainnya menjadikan masalah tersendiri. **Kedua**, Terkait biaya perkara, UU PPHI telah mengatur biaya perkara hingga eksekusi. Biaya perkara tidak dikenakan untuk gugatan yang bernilai di bawah Rp.150.000.000,00. Namun kenyataannya akomodasi menjadi problem tersendiri bagi pekerja/buruh yang berada pada Kabupaten/Kota, dimana lokasinya jauh dari ibu kota provinsi. Besarnya biaya (*cost*) pengeluaran dikarenakan jarak tempuh yang jauh menuju pengadilan hubungan industrial (hanya ada di ibukota provinsi), menjadi faktor pemicu penghambat bagi pekerja/buruh dalam mencari keadilan. **Ketiga**, Permasalahan lainnya yaitu Putusan Pengadilan Hubungan Industrial di tingkat pertama sering tidak tepat waktu, hal ini dikarenakan lambatnya proses pemanggilan ke wilayah hukum Pengadilan Negeri di Kabupaten / Kota bahkan Provinsi yang berbeda. Lebih lanjut, lambatnya Putusan Mahkamah Agung yang berkekuatan hukum tetap (*in kracht*) dan sulitnya pelaksanaan eksekusi dari putusan merupakan masalah lainnya.

⁷ Agusmidah, *Politik Hukum Dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan*, Disertasi Untuk Memperoleh Gelar Doktor Dalam Ilmu Hukum Pada Sekolah Pasca Sarjana USU, Medan, 2007, hlm. 1.

Berdasarkan masalah dan kendala yang diuraikan tersebut, diperlukan tinjauan terhadap beberapa ketentuan UU PPHI. Hal ini ditengarai menjadi kompleksitas dalam upaya penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah. Dengan demikian urgen untuk mengkaji sekaligus menemukan solusi serta rekomendasi dalam kajian “Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial dalam Bingkai *Ius Constituendum* Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum dan Keadilan”. Selanjutnya dalam kajian ini diperoleh rumusan masalah yaitu apakah kendala atau kelemahan ketentuan UU PPHI dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah, melalui Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewujudkan kepastian hukum dan keadilan?

Kajian ini bertujuan untuk mengidentifikasi upaya yang dapat dilakukan agar Pengadilan Hubungan Industrial dapat mewujudkan asas peradilan yang cepat, tepat, adil dan murah. Hasil dari tinjauan ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi legislator untuk merevisi beberapa ketentuan UU PPHI sebagai bingkai *ius constituendum*.

B. Metode

Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan didasarkan pada pengkajian hukum positif. Untuk memecahkan isu hukum yang dihadapi, digunakan bahan hukum sebagai sumber penelitian hukum.⁸ Menurut Ronald Dworkin, penelitian hukum normatif adalah penelitian yang merujuk pada “*law as it is written in the books and law as it is decided by the judge thought judicial process*”.⁹ Dalam tinjauan ini digunakan bahan hukum primer berupa UU PPHI, juga bahan hukum sekunder berupa buku-buku, jurnal, dan lainnya.

Pendekatan digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk mengkaji hierarki dan asas-asas serta berguna juga untuk menelusuri *ratio legis* dan dasar ontologis lahirnya peraturan perundang-undangan.¹⁰ Dengan mempelajari *ratio legis* dan dasar *ontologism*

⁸ D.O. Susanti dan A. Efendi, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014, hlm. 14

⁹ Bismar Nasuion, Makalah :”*Metode Penelitian Hukum Normatif dan Perbandingan Hukum*”, disampaikan pada Dialog Interaktif Tentang Penelitian Hukum dan Hasil Penulisan Hukum Pada Majalah Akreditasi, Fakultas Hukum USU, tanggal 18 Februari 2003, hlm. 1.

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006), hlm. 93

suatu undang-undang, maka peneliti akan mampu menangkap kandungan filosofis yang ada di belakang undang-undang itu,¹¹ yakni UU No. 2 Tahun 2004.

II. PEMBAHASAN

A. Kepastian Hukum dan Keadilan

Inti dari hukum ketenagakerjaan adalah adanya hubungan kerja bersumber dari perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Ketentuan hukum ketenagakerjaan harus dapat mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang ada di dalamnya, demikian pula terhadap hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perlunya menciptakan peraturan di bidang ketenagakerjaan sebagai kebutuhan mendesak yang dirasakan oleh lingkungan ekonomi, sosial dan politik. Oleh karenanya pembentukan kerangka hukum demi terbinanya hubungan industrial yang adil, efektif dan sanggup membantu penyelesaian perselisihan industrial merupakan tugas yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.¹²

Penyusunan UU PPHI diharapkan mampu memberikan kesejahteraan kepada masyarakat sebagaimana yang dicita-citakan negara hukum Indonesia. Mahfud M.D. mengemukakan bahwa “negara hukum Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 mengambil konsep prismatic atau integratif dari dua konsep negara hukum (*Rechtsstaat* dan *the Rule of Law*)”.¹³ “Pemilihan prinsip prismatic dan integratif tersebut sangat beralasan, yaitu ingin memadukan prinsip kepastian hukum (*rechtsstaat*) dengan prinsip keadilan dalam konsep “*The Rule of Law*”.¹⁴

Berkaitan dengan prinsip kepastian hukum dan keadilan, Gustav Radburg menyatakan ada 3 (tiga) nilai dasar hukum yaitu kepastian hukum, kemanfaatan hukum dan keadilan hukum. Masyarakat tidak hanya butuh peraturan-peraturan yang menjamin kepastian hukum dalam hubungan mereka satu sama lain, tetapi butuh juga keadilan, di samping itu hukum dituntut melayani kepentingan-kepentingannya (memberikan kemanfaatan).¹⁵ Demikian pula hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan

¹¹ *Ibid*, hlm. 94.

¹² Alan J. Boulton, *Struktur Hubungan Industrial di Indonesia Masa Mendatang*, (Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2002), hlm.10.

¹³ Moh. Mahfud M.D., *Op.Cit.*, hlm. 26.

¹⁴ Juhaya S. Praja, *Op.Cit.* hlm 140.

¹⁵ Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barkatullah, *Filsafat, Teori dan Ilmu Hukum, Pemikiran Menuju Masyarakat yang Berkeadilan dan Bermartabat*, Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2014, hlm.15-16.

industrial yang tercantum dalam UU PPHI harus memiliki ketiga nilai dasar tersebut agar menjawab persoalan hukum acara sebelumnya.

Hukum secara hakiki harus pasti dan adil. Hanya karena bersifat adil dan dilaksanakan dengan pasti maka hukum dapat menjalankan fungsinya. Kepastian dan keadilan bukanlah sekedar tuntutan moral, melainkan secara faktual mencirikan hukum. Suatu hukum yang tidak pasti dan tidak adil bukan sekedar hukum yang buruk, melainkan bukan hukum sama sekali. Kedua sifat itu termasuk paham hukum itu sendiri (*den begriff des Rechts.*)¹⁶ Sekalipun aspek-aspek kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan menjadi unsur-unsur penegakan hukum, namun di antara ketiga unsur tersebut bisa terjadi konflik atau pertentangan. Kalau dalam pilihan putusan sampai terjadi konflik antara keadilan dan kepastian hukum serta kemanfaatan, maka keadilanlah yang harus didahulukan.¹⁷

Menurut Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barkatullah bahwa memaksakan persamaan pada masyarakat yang berbeda akan dapat menimbulkan ketidakpastian hukum dan ketidakadilan. Hukum yang tidak mempertimbangkan kenyataan-kenyataan yang hidup dalam masyarakat justru menimbulkan ketidakpatuhan terhadap hukum karena merasa asing dan merasa tidak adil.¹⁸ Persamaan hukum tidak selalu berarti keadilan. Perbedaan hukum tidak selalu berarti ketidakadilan. Keadilan dan kemanfaatan hukum akan terletak pada persamaan pada tempat di mana diperlukan persamaan dan perbedaan pada tempat diperlukan perbedaan.¹⁹ Dari pemikiran tersebut, maka di lapangan hukum acara ketenagakerjaan, yang mempersamakan kemampuan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau gabungan pengusaha dalam beracara di Pengadilan Hubungan Industrial dapat menimbulkan ketidakpastian hukum dan ketidakadilan, maka diperlukan peraturan khusus (*lex specialist*) yang memberikan jaminan kepastian hukum pada pekerja/buruh bahwa hak-haknya dalam mencari keadilan tidak terabaikan.

¹⁶ Shidarta, *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berfikir*, Bandung : PT Revika Aditama, 2006, hlm.79-80.

¹⁷ Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum (Sebuah Pengantar)*, Yogyakarta : Liberty, 2000, hlm. 90.

¹⁸ Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barkatullah, *Op.Cit.*, hlm. 344.

¹⁹ *Ibid.*, 344-345.

B. *Lex Specialist* Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial

Pasal 55 UU No. 2 Tahun 2004 menetapkan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Kemudian Pasal 57 UU No. 2 Tahun 2004 berbunyi “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”, dengan demikian berlaku asas “*lex specialist derogat legi generali*”. Hukum acara pada peradilan umum adalah HIR dan RBg. warisan hukum Belanda.

Ratio legis kedua ketentuan di atas adalah, PHI sebagai pengadilan yang khusus, seharusnya memiliki lebih banyak ketentuan khususnya dari pada ketentuan umumnya, bukan sebaliknya. Dengan dasar pemikiran *ratio legis* tersebut, maka ketentuan Pasal 57 UU No. 2 Tahun 2004 seyogyanya berbunyi: “Hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum yang berlaku khusus menurut UU No. 2 Tahun 2004, selainnya berlaku ketentuan hukum acara perdata umum”. Jadi meminimalisir penggunaan HIR dan RBg. dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Apabila diteliti seluruh ketentuan UU No. 2 Tahun 2004, ternyata hanya beberapa *lex specialist* di dalamnya yakni :²⁰

- 1) Kewenangan khusus & terbatas dari Pengadilan Hubungan Industrial, hanya berwenang memeriksa dan memutus 4 perkara perselisihan ketenagakerjaan, yaitu : perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan Antar SP/SB.
- 2) Keberadaan hakim *ad hoc* : Komposisi Majelis Hakim PHI memasukkan unsur 1 orang hakim *ad hoc* yang diusulkan oleh serikat pekerja dan 1 orang organisasi pengusaha dan Hakim karir (PNS)/Hakim Agung.
- 3) Hukum acara, jangka waktu dan upaya hukum:
 - Wajib melampirkan risalah mediasi/konsiliasi saat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.
 - Pemeriksaan dibagi 3 macam : pemeriksaan isi gugatan, pemeriksaan acara biasa dan pemeriksaan acara cepat.
 - Jangka waktu 50 hari kerja di tingkat pertama dan 30 hari kerja di tingkat kasasi.
 - Tidak ada banding langsung kasasi khusus perselisihan hak dan PHK.
- 4) Kuasa hukum: dapat dari Pengurus Serikat Pekerja /Serikat Buruh dan Pengurus organisasi Pengusaha.

²⁰ Bandingkan, Juanda Pangaribuan, dkk., *Catatan Akademik Rancangan Undang Undang Pengadilan Hubungan Industrial*, Editor Surya Tjandra, Trade Union Right Centre, Jakarta, 2012, hlm. 3.

- 5) Pengajuan gugatan harus dilampiri Risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi dan gugatan ditujukan ke Pengadilan Hubungan Industrial sesuai wilayah hukum tempat pekerja bekerja.
- 6) Biaya perkara termasuk eksekusi: biaya perkara yang nilai gugatannya di bawah Rp.150.000.000,- ditanggung oleh negara sejak pendaftaran perkara sampai dengan eksekusi.

Lex specialist di atas adalah untuk mewujudkan peradilan cepat, tepat, adil dan murah sekaligus merupakan jawaban atas kelemahan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang lama dalam UU No. 22 Tahun 1957 dan UU No. 12 Tahun 1964. Berikut akan dikaji kelebihan *lex specialist* dimaksud di atas, dan diharapkan dapat diidentifikasi dan dianalisis kelemahannya sebagaimana berikut.

C. Kewenangan Khusus PHI Memeriksa dan Memutus

Kewenangan absolut PHI memeriksa dan memutus diatur ketentuan Pasal 2 UU PPHI yakni : perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.²¹ Ketentuan tentang objek PHI atau jenis perselisihan ini lebih luas dari objek UU No 22 Tahun 1957 dan UU No. 12 Tahun 1964 sebelumnya belum mengatur perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dan hanya mengatur perselisihan pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta belum termasuk perusahaan milik pemerintah (BUMN atau BUMD) serta belum mengatur perselisihan perorangan Hal ini dimaksudkan untuk mengakomodir perkembangan kebutuhan di dunia ketenagakerjaan

Kewenangan memeriksa dan memutus ini hanya mengatur tentang objek PHI dan upaya hukum yang dapat dilakukan, akan tetapi belum mencakup seluruh subjek hukum pekerja/buruh dan pengusaha. Sebagai contoh pekerja/buruh informal, pekerja/buruh harian lepas (bukan PNS/ASN) yang saat ini banyak dipekerjakan oleh

²¹ Berdasarkan ketentuan UU PPHI, Pasal 1 angka 2 : Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Ketentuan Pasal 1 angka 3: Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pasal 1 angka 4 : Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Pasal 1 angka 5 : Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lainnya hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban ke serikat pekerjaan.

instansi pemerintah, pekerja/buruh yang bekerja di kantor perwakilan (kedutaan atau konsulat) negara asing yang berada di Indonesia.²²

Instansi pemerintah dan kantor perwakilan negara asing tidak termasuk pengertian pengusaha atau perusahaan sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 6 dan angka 7 UU PPHI.²³ Hal ini dapat menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja/buruh dimaksud, ketika mengalami perselisihan hubungan kerja, akan tetapi tidak dapat mencari keadilan di PHI meskipun pekerja/buruh dimaksud adalah warga negara Indonesia dan bekerja di Indonesia.

Pasal 1 angka 4 UU No. 13 Tahun 2003 menetapkan pemberi kerja adalah orang perorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Ketentuan tentang pemberi kerja ini tidak tercantum di dalam UU PPHI sebagai hukum formilnya, tidak diketahui mengapa pembentuk undang-undang tidak mencantumkannya. Bila ketentuan ini dicantumkan maka setiap pekerja/buruh yang bekerja di badan-badan lainnya, dan telah memenuhi unsur-unsur hubungan kerja yakni perintah, pekerjaan dan upah sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003, apabila pekerja/buruh dimaksud mengalami perselisihan hubungan industrial dapat menjadi subjek hukum di PHI. Hal ini dapat menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja/buruh dimaksud, ketika mengalami salah satu objek perselisihan hubungan, tetapi tidak dapat mencari keadilan di PHI walaupun pekerja/buruh dimaksud adalah warga negara Indonesia dan bekerja di Indonesia.

²² *Ibid.*, hlm. 35-36.

²³ Pasal 1 angka 6 UU No. 2 Tahun 2004 menyatakan Pengusaha adalah :

- a. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pasal 1 angka 7 UU No. 2 Tahun 2004, menyatakan Perusahaan adalah :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

D. Keberadaan Hakim *Ad hoc* Pengadilan Hubungan Industrial

Hakim *ad hoc* merupakan hakim non karir yang mempunyai keahlian dan kemampuan untuk mengadili suatu perkara khusus, sehingga Hakim *ad hoc* dapat memberi dampak positif ketika bersama Hakim karir menangani sebuah perkara.²⁴ Komposisi Majelis Hakim PHI terdiri dari 1 orang Hakim *ad hoc* yang diusulkan oleh serikat pekerja dan 1 orang Hakim *ad hoc* yang diusulkan oleh organisasi pengusaha dan Hakim karir (PNS)/Hakim Agung (untuk tingkat kasasi)²⁵. Hakim *ad hoc* Pengadilan Hubungan Industrial tidak dapat menjadi Ketua Majelis sesuai ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan (2) UU PPHI. Dari perpektif sejarah, komposisi yang diatur dalam ketentuan Pasal 88 ayat (1) ini sebenarnya merupakan implementasi konsep tripartit, yang berlaku di beberapa negara termasuk di *International Labour Organization* dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan, selalu ada pihak yang netral. Jadi ada penengah antara Hakim *ad hoc* usulan serikat pekerja/serikat buruh dan Hakim *ad hoc* usulan organisasi pengusaha yakni Hakim karir/Hakim Agung.

Ratio legis ketentuan UU PPHI yang mengatur tentang keberadaan Hakim *ad hoc* yang diusulkan oleh kedua unsur tersebut adalah nilai keseimbangan, dengan pemikiran bahwa para hakim *ad hoc* tersebut memiliki keahlian dengan pengalaman di bidang hubungan industrial sebagaimana disyaratkan oleh ketentuan Pasal 64 UU PPHI²⁶, hakim karir sebagai penengah akan memimpin proses beracara di pengadilan karena berpengalaman di dalam praktik peradilan, sehingga saling melengkapi, maka diharapkan putusan PHI perselisihan hubungan industrial yang berkeadilan.

Hal yang perlu diperhatikan adalah independensi dan imparsial para hakim *ad hoc* yang sering dipermasalahkan berbagai pihak, meskipun ketentuan Pasal 66 UU PPHI telah memberikan batasan bahwa hakim *ad hoc* tidak boleh merangkap jabatan termasuk tidak menjadi pengurus serikat pekerja/serikat buruh atau pengurus organisasi pengusaha.²⁷ Ada yang beranggapan Hakim *ad hoc* sulit untuk independen dan

²⁴ Binsar Gultom, *Pandangan Kritis Seorang Hakim: Dalam Penegakan Hukum di Indonesia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2015, hlm. 66-67.

²⁵ Lihat ketentuan Pasal 88 ayat (1) jo. Pasal 113 UU No. 2 Tahun 2004.

²⁶ Ketentuan Pasal 64 huruf h UU No. 2 Tahun 2004 menetapkan syarat untuk dapat diangkat menjadi hakim *ad hoc* adalah berpengalaman di bidang hubungan industrial minimal 5 tahun.

²⁷ Pasal 66 UU No. 2 Tahun 2004, Hakim *ad hoc* tidak boleh merangkap jabatan sebagai : a. anggota Lembaga Tinggi Negara; b. Kepala daerah/kepala wilayah; c. Lembaga legislatif daerah, d. PNS; e. Anggota TNI/Polri; f. pengurus partai politik; g. pengacara; h. mediator; i. konsiliator; j. arbiter; k. pengurus serikat pekerja/serikat buruh atau pengurus organisasi pengusaha.

imparsial karena terikat secara moral dengan pengusulnya yaitu serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha. Lebih berat lagi ketika hakim *ad hoc* ditugaskan menangani perkara yang pihaknya berasal dari pengusulnya, sehingga dapat terjadi *conflict of interest*, oleh karena itu Hakim *ad hoc* patut mengundurkan diri dari keanggotaan majelis hakim. Mahkamah Agung telah mengatasi permasalahan tersebut melalui kebijakan penempatan dan mutasi Hakim *ad hoc* PHI di luar tempat tinggalnya atau di luar daerah asalnya, sehingga meminimalisasi kemungkinan untuk bertemu dengan pihak pengusul di persidangan. Berkaitan dengan kebijakan tersebut, Hakim *ad hoc* harus bersedia ditempatkan di seluruh Pengadilan Hubungan Industrial yang ada di Indonesia.

Dengan demikian, profesionalisme, independensi dan sikap imparsial harus dikedepankan oleh Hakim *ad hoc* PHI dan hanya berpihak pada hukum dan keadilan. Pengimplimentasiannya selaras dengan pendapat Sunarto, bahwa hakim (*in casu* hakim *ad hoc*) dalam menyelesaikan perkara perdata harus mengutamakan prinsip-prinsip/asas-asas hukum acara perdata, antara lain *ultra petitum partium, et aequo et bono* dan hakim tidak boleh memihak (*imparsial*) serta hakim bersifat pasif.²⁸

E. Hukum acara, jangka waktu dan upaya hukum

1. Gugatan wajib dilampiri risalah mediasi/konsiliasi

Lex specialist ini terdapat pada ketentuan Pasal 83 ayat (1) UU PPHI, gugatan tidak dilampiri risalah mediasi/konsiliasi, maka PHI wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat. Pihak pekerja/buruh dan pengusaha yang berselisih wajib melakukan upaya penyelesaian perselisihannya melalui perundingan bipartit, lalu ke tingkat mediasi/konsiliasi, baru dapat melanjutkannya ke tingkat litigasi di PHI. Jenis perselisihan yang diselesaikan melalui mediasi adalah seluruh jenis perselisihan hubungan industrial, sedangkan konsiliasi hanya untuk perselisihan kepentingan, PHK, dan antar serikat pekerja/serikat buruh namun tidak untuk perselisihan hak.

Ratio legis kewajiban melampirkan risalah mediasi/konsiliasi adalah bahwa pada hakekatnya kaidah undang-undang ini mengutamakan asas musyawarah untuk mufakat sesuai nilai Pancasila, yakni melalui perundingan bipartit dan mediasi/konsiliasi. Apabila tercapai kesepakatan, maka tidak ada yang kalah atau menang, jadi “win win

²⁸ Sunarto, *Peran Aktif Hakim dalam Perkara Perdata*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), hlm. 13.

solution”, hubungan pekerja/buruh dengan pengusaha tetap baik dan harmonis, meskipun telah terjadi perselisihan hubungan industrial sebelumnya. Jadi, Pengadilan Hubungan Industrial adalah merupakan jalan terakhir apabila segala upaya musyawarah atau perundingan telah dilalui tetapi tidak berhasil mencapai kesepakatan.

Praktik di PHI pada beberapa pengadilan, umumnya perkara yang diajukan telah melalui penyelesaian melalui mediasi, sedangkan lembaga konsiliasi tidak pernah digunakan oleh para pihak. Secara teoretis ketentuan tentang konsiliasi dalam UU No. 2 Tahun 2004 menjadi tidak efektif atau tidak mempunyai kekuatan berlaku secara sosiologis, karena tidak adanya pengakuan dari masyarakat (pekerja/buruh dan pengusaha). Daniel Lev, berlakunya hukum sebagai kaidah, di dalam teori-teori ilmu hukum dibedakan tiga macam yaitu :²⁹

1. Kaidah hukum berlaku secara yuridis, apabila penentuannya didasarkan pada kaidah yang lebih tinggi tingkatannya atau terbentuk atas dasar yang telah ditetapkan;
2. Kaidah hukum berlaku secara sosiologis, apabila kaidah tersebut efektif. Artinya, kaidah tersebut dapat dipaksakan berlakunya oleh penguasa walaupun tidak diterima oleh warga masyarakat (teori kekuasaan), atau kaidah itu berlaku karena adanya pengakuan dari masyarakat.
3. Kaidah hukum berlaku secara filosofis, yaitu sesuai dengan cita hukum sebagai nilai positif yang tertinggi.

Berdasarkan argumentasi di atas, maka lembaga konsiliasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial perlu dikaji ulang keberadaannya dalam UU No. 2 Tahun 2004.

2. Kriteria pemeriksaan isi gugatan, pemeriksaan acara biasa dan pemeriksaan acara cepat

Ketentuan Pasal 83 ayat (2) UU PPHI menetapkan Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta Penggugat untuk menyempurnakan gugatannya. Artinya, Hakim tidak dibenarkan untuk meminta penyempurnaan yang menyangkut pokok perkara, hanya dibenarkan untuk penyempurnaan formalitas gugatan. *Ratio legis* kaidah ini dihubungkan dengan asas peradilan cepat, tepat, adil dan murah sudah sangat sesuai, sebab dengan adanya penyempurnaan gugatan, maka kemungkinan putusan tidak dapat diterima atau NO (*Niet Ontvankelijke verklaard*) akan terhindari.

²⁹ Daniel S Lev, *Hukum dan Politik di Indonesia, Kesenambungan dan Perubahan*, Terjemahan Nirwono dan AE. Priyono, Jakarta : LP3ES, 1990, hlm. 119-120.

Putusan NO belum memutus pokok atau materi perkara, tetapi masih mengenai syarat formalitas gugatan, hal ini jelas memperpanjang proses berperkara. Argumentasi lainnya adalah bahwa lemahnya kemampuan pekerja/buruh atau pengurus serikat pekerja/buruh baik hukum acara formil dan teknis persidangan maupun pengetahuan hukum ketenagakerjaan materil, tidak akan menjadi hambatan untuk memperoleh keadilan di PHI. Diperlukan lagi kemauan dan kepedulian Hakim PHI untuk melaksanakannya.

Pemeriksaan acara cepat diatur dalam ketentuan pasal 98 UU No. 2 Tahun 2004, yakni apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak, dengan jangka waktu jawaban dan pembuktian maksimal 14 hari kerja sebagaimana diatur pasal 99 UU No. 2 Tahun 2004. Penetapan kepentingan yang cukup mendesak itu mutlak kewenangan Ketua Pengadilan. Sebaiknya dijelaskan kepentingan mendesak itu seperti perusahaan tutup karena bencana alam, kebakaran, terutama perusahaan yang ajukan pailit agar terdapat kepastian hukum.

Pengaturan hukum tentang PHK karena pailit sebagai keadaan mendesak dalam PHI diperlukan, sebab kewenangan mengadili perusahaan pailit juga ada di Pengadilan Niaga. Dalam proses pemberesan kewajiban pembayaran utang adalah termasuk hak-hak pekerja yang merupakan nafkah hidup pekerja dan keluarganya, akibat putus hubungan kerjanya dengan pengusaha karena perusahaan pailit *vide* Pasal 165 UU No. 13 Tahun 2003.³⁰ Perselisihan PHK karena perusahaan pailit harus segera diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial sebagai dasar menuntut ke Pengadilan Niaga, sebab proses Pengadilan Niaga hanya 30 hari. Ketentuan ini yang juga harus disinkronkan dengan UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang agar pekerja/buruh tidak kehilangan hak menuntut dan hak-hak normatifnya.

3. Jangka waktu

UU PPHI telah menetapkan bahwa jangka waktu di perundingan bipartit, mediasi/konsiliasi masing-masing 30 hari kerja, sedangkan di PHI pada Pengadilan

³⁰ Pasal 165 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan : “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.

Negeri (PHI tingkat pertama) 50 hari kerja dan 30 hari kerja di tingkat kasasi. Secara *law in books*, kepastian hukum akan lamanya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial mulai dari perundingan bipartit hingga PHI adalah 140 hari kerja. Hal ini tentu telah sesuai dengan semangat penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat dan tepat. Kasus yang terbanyak di Pengadilan Hubungan Industrial adalah perselisihan PHK dimana gugatan diajukan oleh pihak pekerja/buruh.³¹ Keterlambatan penyelesaian kasus PHK, maka akan menghambat perolehan hak-hak pekerja yang sangat diperlukan bagi nafkah kehidupan pekerja dan keluarganya, hal ini sudah barang tentu merupakan pelanggaran kemanusiaan.

Jangka waktu penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang cukup singkat tersebut ternyata belum termasuk proses administrasi. Proses administrasi perkara juga mendukung terwujudnya asas cepat, tepat, adil dan murah. Adanya kepastian hukum tentang batas waktu antara pembacaan putusan dan/atau pemberitahuan putusan dengan penandatanganan putusan, hingga salinan putusan yang wajib diterbitkan dan wajib diberikan kepada para pihak, maupun batas waktu *aanmaning*, penetapan eksekusi belum diatur secara khusus dalam ketentuan UU PPHI. Adalah patut bila disertai ketentuan sanksi hukumnya dalam hal terjadi pelanggaran administrasi dimaksud, sehingga tidak terjadi proses administrasi yang panjang dan lama.³²

Kendala lainnya adalah pada proses pemanggilan para pihak, bila pihak yang dipanggil berada di wilayah hukum Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya berbeda dengan Pengadilan Hubungan Industrial yang berada di ibukota provinsi, bahkan ada yang di luar provinsi, harus dilakukan dengan pemanggilan delegasi ke Pengadilan Negeri setempat. Pengiriman *relaas* yang dilakukan melalui jasa pos, waktunya bisa mencapai 1 (satu) bulan bahkan lebih, menunggu *relaas* panggilan kembali dari Pengadilan Negeri yang didelegasikan. Senada dengan pendapat H. Hono Sejati, pihak

³¹ Mulai bulan 2 Januari s.d 8 Februari 2018 terdapat 57 perkara di PN Medan, hanya 2 yang bukan perkara PHK. Lihat Sistem Informasi Penelusuran Perkara, sipp.pn-medankota.go.id, (diakses tanggal 8 Februari 2018) dan keseluruhan gugatan diajukan oleh pekerja/buruh.

³² Lihat Putusan perkara PHI Medan No. 38/G/2011/PHI/Mdn. jo. Putusan MA No. 711 K/Pdt.Sus/2011 tanggal 12 Januari 2012, dilakukan penetapan eksekusi tanggal 19 Maret 2013 dan *aanmaning* dilakukan tanggal 2 April 2013. Tergugat melakukan PK dengan Register perkara No. 5 PK/Pdt.Sus/2013, maka proses *aanmaning* tidak berjalan. Putusan PK tanggal 30 Juli 2013, proses eksekusi dilanjutkan dengan keluarnya penetapan eksekusi tanggal 2 Nopember 2015.

tergugat yang berdomisili di luar yurisdiksi pengadilan pemeriksa, *relaas* panggilan didelegasikan kepada panitera pengadilan di tempat tinggal/domisili tergugat. Kendalanya untuk mengetahui apakah tergugat telah diberi tahu/dipanggil secara sah dan patut harus menunggu *relaas* itu kembali dan ini membutuhkan waktu lama. Contohnya untuk wilayah Bantul dan Sleman yang relatif dekat dan terjangkau sarana transportasi tercepat, proses panggilan masih terkesan lambat, apalagi untuk pengadilan negeri di luar Jawa atau di luar wilayah provinsi.³³

Hal ini didasarkan pada ketentuan Pasal 59 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 mengatur Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk pertama sekali pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap ibukota Provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan.

Kendala ini dapat diatasi apabila Pemerintah MA segera mendirikan Pengadilan Hubungan Industrial di setiap Kabupaten/Kota sesuai amanat ketentuan Pasal 59 ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004. Saat ini, menunggu terbentuknya PHI di setiap Kabupaten/Kota, kendala pemanggilan delegasi dapat diatasi oleh Mahkamah Agung melalui aplikasi Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) di setiap Pengadilan Negeri, dengan mencantumkan fitur “delegasi” di dalam aplikasi tersebut. Pengembangan ke depannya pemanggilan para pihak atau delegasi dapat dilakukan melalui aplikasi berbasis *android*³⁴ Dengan demikian para pihak tidak harus menunggu Relaa Panggilan sebagai bukti fisik yang diatur dalam Rv (*Reglement op de Rechtvordering*).

4. Permohonan Kasasi sebagai satu-satunya pengajuan upaya hukum

Putusan PHI tingkat pertama untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh langsung *final and binding*, tidak dapat dilakukan upaya hukum. Lain halnya dengan Putusan PHI untuk perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, masih terbuka upaya hukum kasasi namun tidak dipersyaratkan upaya hukum banding terlebih dahulu sebagaimana yang berlaku dalam

³³ H. Hono Sejati, *Rekonstruksi Pemeriksaan Perkara di Pengadilan Industrial Berbasis Nilai Cepat, Adil, dan Murah (Studi Kasus di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta)*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2018) hlm. 56-57.

³⁴ *Android* adalah sebuah sistem operasi untuk perangkat *mobile* berbasis *linux* yang mencakup sistem operasi, *middleware*, dan aplikasi. Sistem ini sering ditemui pada perangkat telepon pintar (*smartphone*) atau *mobile computer*. Pada tahun 2018 ini, Pengadilan Negeri Klaten sedang mengembangkan sistem pemanggilan pihak ke persidangan dan delegasi melalui *android*.

hukum acara perdata umum. Kaidah ini bertujuan untuk memotong lamanya proses peradilan. Argumentasi yang dapat dikemukakan bahwa kewenangan hakim tingkat banding sama dengan hakim tingkat pertama yakni *judex factie*, sehingga perkara PHI tingkat pertama tidak perlu diperiksa ulang, sedangkan hakim tingkat kasasi adalah *judex juris*,³⁵ meskipun hakim kasasi berwenang mengadili sendiri layaknya hakim *judex facti* dalam hal permohonan kasasi dari pemohon kasasi diterima. Berdasarkan alasan di atas, maka *ratio legis* kaidah ini sudah tepat untuk mewujudkan asas peradilan cepat dan tepat, tidak bertele-tele.

Kelemahan yang dideteksi yakni adanya peluang upaya hukum luar biasa atau peninjauan kembali berdasarkan UU No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung jo. UU No. 5 Tahun 2004 jo. UU No. 3 Tahun 2009, sebab tidak diatur secara khusus dalam UU No. 2 Tahun 2004. Peninjauan kembali ini ditengarai memperlambat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan proses eksekusi.

F. Kendala Pelaksanaan Eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial dalam praktiknya

Sama halnya dengan peninjauan kembali, UU PPHI tidak mengatur secara khusus tentang eksekusi Putusan PHI yang telah *inkracht van gewijsde*, sehingga berdasarkan Pasal 57 UU PPHI eksekusi dilaksanakan berdasarkan ketentuan umum yaitu Bab Kesepuluh Bagian Kelima HIR atau Titel Keempat RBg. Bagian kelima mulai Pasal 195 sampai 224 HIR atau Stb.1941 Nomor 44 yang berlaku di pulau Jawa dan Madura, sedangkan untuk daerah luar pulau Jawa dan Madura digunakan bagian keempat Pasal 206 s.d Pasal 258 RBg. atau Stb. 1927 Nomor 227.³⁶ Pada praktik eksekusi di PHI pada PN Medan, upaya hukum Peninjauan Kembali hanya digunakan pihak yang kalah untuk memperlambat proses eksekusi.³⁷ Hal ini jelas tidak mewujudkan kepastian hukum, keadilan dan kemanfaatan, oleh karenanya ketentuan tentang eksekusi harus diatur secara khusus dalam UU No. 2 Tahun 2004.

³⁵ Sesuai pasal 30 UU No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung jo. UU No. 5 Tahun 2004 jo. UU No. 3 Tahun 2009, hanya berwenang menolak atau menerima alasan kasasi yakni: Tidak berwenang/melampaui batas wewenang; Salah menerapkan/melanggar hukum yang berlaku; Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan.

³⁶ Djazuli Bachar dalam H. Syahrul Machmud, *Hukum Acara Khusus Pada Pengadilan Hubungan Industrial*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2014, hlm.223.

³⁷ Ibnu Affan, *Problematika Eksekusi Putusan Perkara PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial), Rekonstruksi Politik Hukum Berbasis Hukum Progresif*, Perdana Publishing, Medan, 2018, hlm. 163.

G. Kuasa Hukum

Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pengurus Organisasi Pengusaha dapat menjadi kuasa hukum mewakili anggotanya untuk beracara di PHI. Ketentuan ini merupakan perwujudan prinsip demokratis yang memberikan kesempatan kepada Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pengurus Asosiasi Pengusaha untuk memperjuangkan kesejahteraan anggotanya masing-masing di dalam maupun di luar pengadilan. Hal ini telah sesuai dengan asas tepat, sebab hanya Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau Asosiasi Pengusaha yang benar-benar memahami permasalahan hubungan industrialnya.

Permasalahan yang timbul adalah kurangnya kemampuan atau kapabilitas Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam bernegosiasi di perundingan bipartit dan mediasi dan kemampuan teknis beracara di PHI. Bahkan sangat jauh dari kemampuan para advokat profesional yang jasanya sering digunakan oleh pihak pengusaha. Kelemahan Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh ini memerlukan bantuan dari pemerintah agar mengadakan bimbingan teknis atau pelatihan teknik negosiasi di tingkat non litigasi dan penyelesaian litigasi mulai dari pembuatan, pengajuan gugatan hingga eksekusi di PHI, khususnya kepada para Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh maupun Pengurus Asosiasi Pengusaha.

H. Gugatan ditujukan ke PHI sesuai dengan tempat pekerja bekerja

Ketentuan khusus tentang pengajuan gugatan ke PHI pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.³⁸ Ketentuan ini pada dasarnya merupakan perwujudan asas cepat, tepat dan biaya ringan. Pekerja/buruh tidak harus pergi ke PHI pada Pengadilan Negeri tempat tergugat, dan tergugat atau manajemen tergugat juga ada di tempat pekerja/buruh bekerja, sehingga para pihak dimudahkan untuk beracara di PHI pada PN yang bersangkutan.

Kelemahannya adalah PHI tingkat pertama hanya ada Pengadilan Negeri di ibukota provinsi, yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan. Pembentukan PHI didasarkan pada ketentuan Pasal 59 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 menetapkan bahwa untuk pertama kali dengan undang-undang ini dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di

³⁸ Pasal 81 UU No. 2 Tahun 2004.

setiap Ibukota Provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan. Pasal 59 ayat (2) UU PPHI menyebutkan di Kabupaten/Kota terutama yang padat industri, dengan Keputusan Presiden harus segera dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Untuk tingkat kasasi berpusat pada Mahkamah Agung Republik Indonesia.³⁹

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri memiliki wilayah hukum se-provinsi, sama dengan wilayah hukum Pengadilan Tinggi yang juga berada di ibukota provinsi. Luasnya wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri ini akan berdampak pada sistem administrasi antar pengadilan negeri, sebab dalam proses beracara khususnya pemanggilan sidang dan eksekusi putusan sering memerlukan bantuan delegasi pengadilan negeri setempat, sebagaimana telah dianalisis sebelumnya. Kemudian berdampak pada ongkos dan waktu para pihak dari daerah-daerah seluruh Kabupaten/Kota yang ada di provinsi, karena harus pergi ke ibukota provinsi tempat Pengadilan Hubungan Industrial bila akan mengajukan gugatan dan bersidang dalam perkara perselisihan hubungan industrial.

Kata “untuk pertama sekali” dalam ketentuan Pasal 59 ayat (1) UU PPHI mengandung makna di kemudian hari akan dan harus dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di ibukota Kabupaten/Kota, akan tetapi hingga kini hal tersebut belum dapat dilaksanakan, sehingga dapat diprediksi proses beracara dapat menjadi lebih panjang, biaya berperkara menjadi tidak murah, dan beracara menjadi tidak cepat.

I. Biaya Murah

Ketentuan Pasal 58 UU PPHI mengatur bahwa untuk nilai gugatan di bawah Rp.150.000.000,- tidak dikenakan biaya perkara hingga biaya eksekusi. Ketentuan yang mengatur biaya perkara ini merupakan salah satu bentuk perlindungan negara terhadap kaum pekerja/buruh untuk menjamin hak-hak dasarnya dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun, karena kedudukannya dari segi ekonomi, sosial dan politik lemah dibanding pengusaha.⁴⁰ Hal ini sejalan

³⁹ Terdapat 33 (tiga puluh tiga) Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di setiap ibukota provinsi yang ada di Indonesia, dan telah dibentuk pula 2 (dua) Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di Kota Gresik dan Pengadilan Negeri di Kota Serang yang padat industri.

⁴⁰ Bandingkan, konsiderans menimbang huruf d UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

dengan pendapat Mahkamah Konstitusi bahwa esensi utama dari hukum perburuhan *to protect the worker/ laborer*.⁴¹

Negara harus hadir ketika rakyatnya *in casu* pekerja/buruh membutuhkan perlindungan berupa pembiayaan agar dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Sebenarnya perlindungan yang sama juga diberikan kepada pengusaha, sebab apabila pengusaha mengajukan gugatan yang nilainya di bawah Rp.150 juta juga tidak dikenakan biaya. Bila menggunakan hukum acara perdata umum, yang berkewajiban membayar biaya perkara adalah penggugat, padahal hampir seluruh penggugat di PHI adalah pekerja/buruh.

Berdasarkan analisis tentang sulitnya eksekusi terhadap putusan *inkracht van gewijsde* dilaksanakan, maka hal yang perlu diperbaiki adalah bahwa nilai gugatan di bawah Rp.150 juta untuk jenis perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja adalah *final and binding* sampai di tingkat pertama saja, tidak terbuka peluang upaya hukum kasasi apalagi peninjauan kembali. Argumentasi yang dapat diberikan adalah dasar kemanusiaan, mengingat yang dituntut adalah hak dasar pekerja/buruh untuk menafkahi kelangsungan hidup keluarganya yang tidak boleh berhenti atau diperlambat.

J. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan UU PPHI terdapat dua tingkat penyelesaian perselisihan hubungan industrial yakni non litigasi melalui perundingan bipartit, mediasi/konsiliasi dan arbitrase dan litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pada hakekatnya kaidah undang-undang ini mengutamakan asas musyawarah untuk mufakat sesuai nilai Pancasila, yakni melalui perundingan bipartit, mediasi/konsiliasi ataupun arbitrase. Pengadilan Hubungan Industrial adalah merupakan jalan terakhir setelah upaya perundingan tidak berhasil mencapai kesepakatan.

Perundingan bipartit adalah hal yang wajib dilakukan oleh pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Bila tidak tercapai kesepakatan dapat dilanjutkan ke upaya mediasi atau konsiliasi atau arbitrase.

Apabila dianalisis ketentuan tentang arbitrase dalam UU No. 2 Tahun 2004, maka keberadaan arbitrase hubungan industrial ini tidak sesuai dengan *ratio legis*

⁴¹ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, hlm. 43, www.mahkamahkonstitusi.go.id, diakses tanggal 15 Juni 2015.

penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang tepat dan murah, khususnya bagi pekerja/buruh yang sosial-ekonominya lemah, tentu akan mengalami kesulitan untuk membayar biaya perkara dan honor arbiter yang dibebankan kepada para pihak. Sementara dalam ketentuan Pasal 58 UU No. 2 Tahun 2004 telah membebaskan para pihak membayar biaya perkara di PHI hingga eksekusi untuk nilai gugatan di bawah Rp. 150 juta. Berdasarkan argumentasi di atas, maka lembaga arbitrase hubungan industrial tidak efektif dicantumkan dalam UU No. 2 Tahun 2004, sehingga perlu dipertimbangkan keberadaannya.

K. Kelemahan Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat diidentifikasi beberapa kendala atau kelemahan hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menghambat asas peradilan cepat, tepat, adil dan murah untuk mewujudkan kepastian hukum dan keadilan, ditinjau dari sistem hukum. Sistem Hukum adalah Menurut Lawrence M. Friedman, sistem hukum terdiri atas perangkat struktur hukum (berupa lembaga hukum), substansi hukum (peraturan perundang-undangan), dan kultur hukum atau budaya hukum. Ketiga komponen ini harus berjalan seimbang dan saling mendukung dalam rangka melakukan penataan dan pembenahan sistem hukum nasional.⁴²

Diidentifikasi kelemahan sistem hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai berikut:

1. Segi struktur hukum :
 - a. Keberadaan lembaga konsiliasi dan arbitrase hubungan industrial dalam UU No. 2 Tahun 2004 tidak efektif atau tidak mempunyai kekuatan hukum berlaku secara sosiologis.
 - b. Ketentuan *lex specialist* hukum acara pengadilan hubungan industrial sangat sedikit, lebih banyak *lex generalis* sehingga tidak sesuai dengan *ratio logis* eksistensi PHI.
 - c. PHI pada Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota belum terbentuk.
2. Segi substansi hukum :
 - a. Rumusan pengertian subjek hukum belum termasuk pekerja/buruh informal. Subjek hukum pengusaha atau perusahaan belum termasuk instansi pemerintah yang mempekerjakan pekerja/buruh harian lepas yang bukan ASN/PNS, dan kantor perwakilan negara asing di Indonesia yang mempekerjakan pekerja/buruh Indonesia;

⁴² Saifullah, *Refleksi Sosiologi Hukum*, Refika Aditama, Bandung, 2007, hlm. 26.

- b. Upaya hukum luar biasa peninjauan kembali berdasarkan UU No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung jo. UU No. 5 Tahun 2004 jo. UU No. 3 Tahun 2009 masih dimungkinkan terhadap putusan PHI yang telah *inkracht van gewijsde*, walaupun dalam praktik hanya untuk menunda pelaksanaan eksekusi;
 - c. Eksekusi putusan PHI belum diatur secara khusus, sehingga prosesnya sangat panjang.
 - d. Tidak ada kejelasan tentang kepentingan mendesak dalam ketentuan pemeriksaan acara cepat, khususnya untuk perselisihan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan pailit (*vide* Pasal 165 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) sehingga belum sinkron dengan hukum acara di Pengadilan Niaga.
 - e. Adanya kepastian hukum tentang batas waktu antara pembacaan putusan dan/atau pemberitahuan putusan dengan penandatanganan putusan, hingga salinan putusan yang wajib diterbitkan dan wajib diberikan kepada para pihak, *aanmaning* sampai penetapan eksekusi;
3. Segi budaya hukum :
- a. Pengetahuan pekerja/buruh atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh tentang teknis beracara di PHI yang masih sangat terbatas, membuka peluang banyaknya Putusan NO.
 - b. Budaya hukum pengusaha yang masih enggan untuk melaksanakan eksekusi putusan PHI secara sukarela, bahkan menggunakan upaya hukum luar biasa untuk menunda eksekusi menunjukkan kesadaran hukum yang masih kurang, sehingga putusan PHI tidak memberi kemanfaatan dan keadilan.

L. Upaya Mewujudkan Asas Peradilan Cepat, Tepat, Adil dan Murah di PHI

Menurut Sudikno Mertokusumo, asas sederhana adalah acara yang jelas, mudah difahami dan tidak berbelit-belit. Makin sedikit dan sederhana formalitas-formalitas yang diwajibkan atau diperlukan dalam beracara di muka pengadilan, makin baik. Terlalu banyak formalitas yang sukar dipahami atau peraturan-peraturan yang berwayuh arti (*dubies*), sehingga memungkinkan timbulnya pelbagai penafsiran, kurang menjamin kepastian hukum dan menyebabkan keengganan atau ketakutan untuk beracara di muka pengadilan.⁴³ Biaya ringan artinya biaya yang serendah mungkin sehingga dapat terpikul oleh rakyat.

Kata cepat menunjuk kepada jalannya peradilan. Terlalu banyak formalitas merupakan hambatan bagi jalannya peradilan. Dalam hal ini bukan hanya jalannya peradilan dalam pemeriksaan di muka sidang saja, tetapi juga penyelesaian dari pada berita acara di persidangan sampai penandatanganan putusan oleh hakim dan

⁴³ Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, (Liberty, Yogyakarta, 1988), hlm. 23.

pelaksanaannya. Cepatnya jalan peradilan akan meningkatkan kewibawaan pengadilan dan menambah kepercayaan masyarakat kepada pengadilan.⁴⁴

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sederhana, cepat dan berbiaya ringan lahir dari pemikiran untuk melaksanakan keadilan sosial dalam menangani perselisihan hubungan industrial yang melibatkan dua pihak yang bersengketa yang berada pada posisi yang tidak seimbang dimana pengusaha berada pada posisi yang kuat dalam status sosial-ekonomi sedangkan pekerja/buruh berada pada posisi lemah yang menggantungkan sumber penghasilannya dengan bekerja pada pengusaha atau majikan. Sementara keduanya sama-sama manusia yang memiliki harkat dan martabat kemanusiaan (*human dinity*).⁴⁵ Tujuan keadilan sosial tersebut hanya dapat dilaksanakan dengan jalan melindungi pekerja/buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak pengusaha/majikan melalui sarana hukum.⁴⁶

Kajian ini menunjukkan bahwa sarana hukum berupa UU PPHI masih banyak mengalami kelemahan, sehingga perlu direvisi. Selama belum dilakukan revisi, maka Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakimnya harus berani melampaui diri dari sekedar corong undang-undang, tetapi juga corong perasaan keadilan dan harapan masyarakat pekerja/buruh dan pengusaha, di mana mereka berada. Kalau ini terlaksana, dari situlah barangkali kita bisa berharap munculnya hubungan perburuhan yang lebih harmonis dan adil di negeri ini.⁴⁷

Berdasarkan kajian di atas, maka upaya mewujudkan asas peradilan cepat, tepat, adil dan murah adalah merevisi UU No. 2 Tahun 2004, yakni sebagai berikut.

- a. Lembaga konsiliasi dan arbitrase hubungan industrial perlu dipertimbangkan keberadaannya dal UU No. 2 Tahun 2004.
- b. Penghapusan tentang upaya hukum kasasi untuk perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja yang nilai gugatannya di bawah Rp.150 juta.

Model gugatan sederhana atau *Small Claim Court* (SCC) yang dituangkan dalam Peraturan Mahkamah Agung (Perma) No. 2 Tahun 2015 tentang Tata Cara

⁴⁴ *Ibid.*, hlm. 24.

⁴⁵ Agusmidah, *Politik Hukum Dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan*, Disertasi Untuk memperoleh Gelar Doktor dalam Ilmu Hukum Pada Sekolah Pasca Sarjana USU, Medan, 2007, hlm. 1.

⁴⁶ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, dalam Agusmidah. *Ibid.*, hlm.2.

⁴⁷ Surya Tjandra, *Kompilasi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Terseleksi 2006-2007*, TURC, Jakarta, 2007, hlm. xiii.

Penyelesaian Gugatan Sederhana, untuk nilai gugatan di bawah Rp.200.000.000,- dan tanpa upaya hukum banding, kasasi, atau peninjauan kembali sangat sesuai dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, terutama untuk nilai gugatan di bawah Rp.150.000.000,- sehingga tidak memerlukan pengajuan upaya hukum.

- c. Mengefektifkan pemeriksaan isi gugatan oleh Hakim, artinya diperlukan hukum dan aparat hukum (Hakim) yang progresif, sehingga tidak ada lagi gugatan yang NO dalam perkara PHI.

Progresif berasal dari kata “*progress*” yang berarti kemajuan. Hukum hendaknya mampu mengikuti perkembangan zaman, mampu menjawab problematika yang berkembang dalam masyarakat, serta mampu melayani masyarakat dengan menyandarkan pada aspek moralitas dari sumber daya aparat penegak hukum sendiri.⁴⁸ Menurut Satjipto Rahardjo, pemikiran hukum perlu kembali pada filosofi dasarnya, yaitu hukum untuk manusia. Dengan filosofi tersebut, maka manusia menjadi penentu dan titik orientasi hukum. Hukum bertugas melayani manusia, bukan sebaliknya. Oleh karena itu, hukum itu bukan merupakan institusi yang lepas dari kepentingan manusia. Mutu hukum ditentukan oleh kemampuannya untuk mengabdikan pada kesejahteraan manusia. Ini menyebabkan hukum progresif menganut ‘ideologi’ : hukum yang pro-keadilan dan hukum yang pro-rakyat.⁴⁹

- d. Pembentukan ketentuan khusus mengenai eksekusi putusan PHI yang sudah *inkracht van gewijsde* dan dibentuk ketentuan agar tidak diperkenankan melakukan upaya hukum luar biasa peninjauan kembali dalam perkara PHI.
- e. Adanya kepastian hukum tentang batas waktu antara pembacaan putusan dan/atau pemberitahuan putusan dengan penandatanganan putusan, hingga salinan putusan yang wajib diterbitkan dan wajib diberikan kepada para pihak, *aanmaning* dan penetapan eksekusi, serta harus ada ketentuan sanksi hukumnya bila terjadi pelanggaran administrasi dimaksud.

⁴⁸ Satjipto Rahardjo, *Membedah Hukum Progresif*, Penerbit Buku Kompas, Jakarta, 2008, hlm. ix-x.

⁴⁹ Satjipto Rahardjo dalam Bernard L. Tanya dkk., *Teori Hukum Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2010, hlm. 212.

- f. Sinkronisasi ketentuan tentang pailit sebagai keadaan mendesak yang harus diperiksa dengan pemeriksaan acara cepat dalam UU No. 2 Tahun 2004 dengan ketentuan tentang hak-hak pekerja/buruh sebagai hak preference dalam proses pemberesan kewajiban pembayaran utang perusahaan sebelum dinyatakan pailit dalam UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Tujuannya adalah agar tuntutan hak-hak pekerja/buruh yang menyangkut kelangsungan hidup keluarganya tidak hilang tetapi didahulukan dari hak kreditur lainnya.

III. PENUTUP

Hasil tinjauan ini mengidentifikasi beberapa kelemahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik dari segi struktur hukum, substansi dan budaya hukum. Ekspektasi publik terhadap Pengadilan Hubungan Industrial diharapkan mampu menegakkan wibawa hukum, kepastian hukum dan keadilan. Oleh karena itu, upaya yang dapat dilakukan agar Pengadilan Hubungan Industrial dapat mewujudkannya melalui asas cepat, tepat, adil dan murah yakni dengan membentuk PHI di setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota. Kemudian diperlukan revisi UU No. 2 Tahun 2004 yakni pengaturan tentang lembaga konsiliasi dan arbitrase hubungan industrial perlu dipertimbangkan keberadaannya. Pengaturan subjek hukum termasuk pekerja/buruh informal, instansi pemerintah yang mempekerjakan pekerja/buruh harian lepas, dan kantor perwakilan negara asing di Indonesia yang mempekerjakan pekerja/buruh Indonesia.

Seyogianya pengaturan tentang upaya hukum kasasi untuk perselisihan hak dan PHK yang nilai gugatannya di bawah Rp.150 juta dihapus. Perlunya mengaktifkan kewajiban pemeriksaan isi gugatan oleh Hakim PHI agar tidak ditemui lagi Putusan NO. Terkait adanya ketentuan pailit yang dikategorisasi sebagai keadaan mendesak dalam pemeriksaan acara cepat sesuai dengan ketentuan UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Pembentukan ketentuan khusus mengenai eksekusi putusan PHI dan ketentuan yang tidak memperkenankan melakukan upaya hukum PK dalam proses eksekusi. Terdapatnya kepastian hukum batas waktu proses administrasi perkara hingga pelaksanaan putusan;

Urgensi pengaturan mengenai pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial di tingkat Kabupaten / Kota di seluruh Indonesia, memerlukan pengkajian yang mendalam sehingga harapannya dapat terwujud dalam regulasi perundang-undangan. Kemudian Pemerintah perlu mengakomodasi mengenai bimbingan teknis maupun pelatihan teknik negosiasi baik di tingkat non litigasi ataupun litigasi/hukum acara, khusus bagi para Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh maupun Pengurus Asosiasi Pengusaha, antara lain mulai dari pembuatan, pengajuan gugatan hingga eksekusi di PHI.

Optimalisasi pemanfaatan dan pengembangan sarana Informasi Teknologi (IT) dalam proses administrasi perkara, khususnya pemanggilan “delegasi” harus intens dilakukan, pengembangan ke depannya dapat dilakukan melalui aplikasi berbasis *android*. Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) pada setiap pengadilan telah mengakomodir pemanggilan “delegasi” secara elektronik, sehingga ke depannya diharapkan dapat mempercepat proses penyelesaian perkara.

Revisi Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dipandang perlu menjadi prioritas Program Legislasi Nasional yang diawali dalam penyusunan rancangan akademik (naskah akademis). Melalui revisi dimaksud Undang-Undang tersebut menjadi lebih komprehensif, sehingga mampu mencerminkan *ratio legis* kepastian hukum dan keadilan dalam upaya mewujudkan asas peradilan yang cepat, tepat, adil dan murah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agusmidah, *Politik Hukum Dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan*. Disertasi Untuk memperoleh Gelar Doktor dalam Ilmu Hukum Pada Sekolah Pasca Sarjana USU, Medan, 2007.
- Alan J. Boulton, *Struktur Hubungan Industrial di Indonesia Masa Mendatang, Masalah dan Tantangan*, Jakarta: Kantor Perburuhan International, 2002.
- Bahal Simangunsong dkk, *Hakim Ad Hoc Menggugat (Catatan Kritis Pengadilan Hubungan Industrial)*, Editor Surya Tjandra, Jakarta: TURC, 2009.
- Bernard L. Tanya dkk., *Teori Hukum Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Yogyakarta: Genta Publishing, 2010.
- Binsar Gultom, *Pandangan Kritis Seorang Hakim: Dalam Penegakan Hukum di Indonesia*, Jakarta: GramediaUtama,, 2015.
- Bismar Nasution, Makalah: "Metode Penelitian Hukum Normatif dan Perbandingan Hukum, disampaikan pada Dialog Interaktif Tentang Penelitian Hukum dan Hasil Penulisan Hukum Pada Majalah Akreditasi, Medan: Fakultas Hukum USU, tanggal 18 Februari 2003.
- Daniel S Lev, *Hukum dan Politik di Indonesia, Kesenambungan dan Perubahan*, Terjemahan Nirwono dan AE. Priyono, Jakarta: LP3ES, 1990.
- Djazuli Bachar dalam H. Syahrul Machmud, *Hukum Acara Khusus Pada Pengadilan Hubungan Industrial*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.
- D.O. Susanti dan A. Efendi, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014.
- H. Hono Sejati, *Rekonstruksi Pemeriksaan Perkara di Pengadilan Industrial Berbasis Nilai Cepat, Adil, dan Murah (Studi Kasus di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2018.
- H. Muhammad Saleh dan Lilik Mulyadi, *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia (Perspektif Teoretis, Praktik dan Permasalahannya)*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2012.
- H. Syahrul Machmud, *Hukum Acara Khusus Pada Pengadilan Hubungan Industrial*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.
- Indi Nuroini, *Penerapan Perjanjian Bersama dalam Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Yudisial, Vol.8, N0.3, Tahun 2015.

Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Bingkai Ius Constituendum Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum Dan Keadilan - Christina NM Tobing

- Ibnu Affan, *Problematika Eksekusi Putusan Perkara PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial), Rekonstruksi Politik Hukum Berbasis Hukum Progresif*, Medan: Perdana Publishing, 2018.
- Juanda Pangaribuan, dkk., *Catatan Akademik Rancangan Undang Undang Pengadilan Hubungan Industrial*, Editor Surya Tjandra, Jakarta: Trade Union Right Centre, 2012.
- Juhana S. Praja, *Teori Hukum dan Aplikasinya*, Bandung : CV. Pustaka Setia, 2011.
- Komisi Yudisial RI, *Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim*, Jakarta, 2015.
- Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori dan Praktik*, Bandung : Alumni, 2011.
- Moh. Mahfud MD, *Membangun Politik Hukum Menegakkan Konstitusi*, Jakarta : Pustaka LP3ES Indonesia, 2006.
- M. Yahya Harahap, *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata*, Jakarta: Sinar Grafika, 2013.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006.
- Saifullah, *Refleksi Sosiologi Hukum*, Bandung: Refika Aditama, 2007.
- Satjipto Rahardjo, *Membedah Hukum Progresif*, Jakarta: Penerbit Buku Kompas, 2008.
- Shidarta, *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berfikir*, Bandung: PT. Revika Aditama, 2006
- Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Yogyakarta: Liberty, 1988.
- Sunarto, *Peran Aktif Hakim dalam Perkara Perdata*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2015.
- Surya Tjandra, *Kompilasi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Terseleksi 2006-2007*, Jakarta: TURC, 2007.
- Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barkatullah, *Filsafat, Teori dan Ilmu Hukum, Pemikiran Menuju Masyarakat yang Berkeadilan dan Bermartabat*, Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2014.
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI dan International Labour Organization (ILO), *Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia / Major Labour Laws of Indonesia*, Jakarta, 2005.

Perundang-undangan

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 jo. UU No. 3 Tahun 2009 tentang Mahkamah Agung.

Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Peraturan Mahkamah Agung No. 2 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelesaian Gugatan Sederhana.

Internet

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, www.mahkamahkonstitusi.go.id, diakses tanggal 15 Juni 2015.

Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP), sipp.pn-medankota.go.id, diakses tanggal 8 Februari 2018.