

**REKONSTRUKSI REGULASI PEMERIKSAAN DENGAN ACARA
CEPAT PADA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG
BERBASIS NILAI KEADILAN**

Oleh:

Haryanto, S.H., M.H

NIM: 10302200093

DISERTASI

**Untuk memperoleh gelar Doktor dalam Bidang Ilmu Hukum
Pada Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA)**

**Dipertahankan pada tanggal 09 November 2024
Di Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA)**



PROGRAM DOKTOR ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM UNISSULA

SEMARANG

2025

LEMBAR PENGESAHAN DISERTASI
REKONSTRUKSI REGULASI PEMERIKSAAN DENGAN ACARA
CEPAT PADA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG
BERBASIS NILAI KEADILAN

HARYANTO
NIM : 10302200093

DISERTASI

Untuk Memenuhi salah satu syarat
Guna Memperoleh Gelar Doktor dalam Ilmu Hukum
Telah disahkan oleh Promotor dan Co Promotor pada tanggal
Seperti tertera dibawah ini
Semarang, 17 Februari 2025

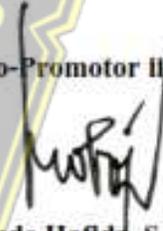
Promotor


Prof. Dr. Hj. Anis Mashdurohatun, S.H., M.Hum
NIDN. 0621057002

Co-Promotor I


Prof. Dr. Bambang Tri Bawono, S.H., M.H.
NIDN. 0607077601

Co-Promotor II


Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H.
NIDN. 0620046701

Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Islam Sultan Agung Semarang


Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H.
NIDN. 0620046701

PERNYATAAN ORIGINALITAS PENELITIAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, disertasi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Doktor baik Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang (UNISSULA) maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain selain Tim Promotor dan masukan dari Tim Penelaah.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku pada perguruan tinggi ini.

Semarang, 10 Februari 2025

Yang Membuat Pernyataan



HARYANTO

NIM : 10302200093

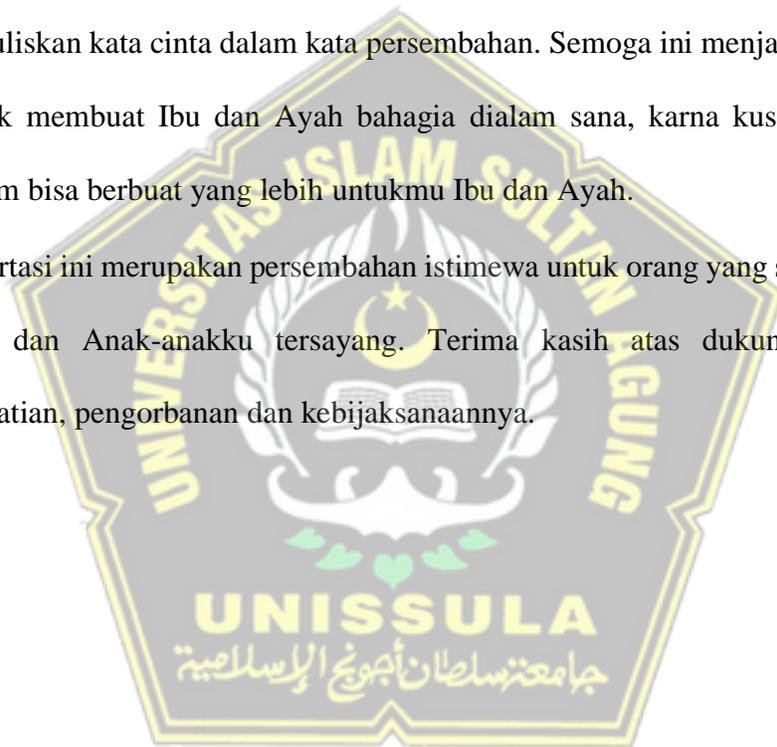
MOTTO

Sebagai umat Islam yang beriman dan bertakwa, kita harus menyadari bahwa manusia tidak akan pernah bisa menjalani hidup tanpa kehadiran Allah SWT. Pada dasarnya, kehidupan di dunia ini tak selamanya indah. Kesedihan, kebahagiaan, suka, dan duka datang silih berganti. Tidak ada seorang pun manusia yang terus hidup dalam kesenangan begitu juga dengan sebaliknya. Dalam kehidupan ini, apapun yang terjadi harus dihadapi dengan tenang dan ikhlas semata-mata hanya karena Allah SWT



PERSEMBAHAN

- ❖ Ibunda dan Ayahanda tercinta sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Ibu dan Ayah yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dalam kata persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ibu dan Ayah bahagia dialam sana, karna kusadar selama ini belum bisa berbuat yang lebih untukmu Ibu dan Ayah.
- ❖ Disertasi ini merupakan persembahan istimewa untuk orang yang saya cintai yaitu Istri dan Anak-anakku tersayang. Terima kasih atas dukungan, kebaikan, perhatian, pengorbanan dan kebijaksanaannya.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat, petunjuk dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat memasuki hingga menyelesaikan disertasi ini yang berjudul Rekonstruksi Regulasi Pemeriksaan Dengan Acara Cepat Pada Pengadilan Hubungan Industrial Yang Berbasis Nilai Keadilan, Shalawat dan Salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari sempurna banyak terdapat kekurangan maupun kesalahan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat bermanfaat bagi penulis untuk memperbaiki kualitas karya disertasi ini. Semoga disertasi ini dapat bermanfaat untuk perkembangan keilmuan dan bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Dalam penyusunan disertasi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E. Akt., M.Hum., selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
2. Dr. H. Jawade Hafidz., S.H., M.H., Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang dan selaku Co-Promotor yang telah memberikan bimbingan dan dorongan semangat kepada penulis untuk segera menyelesaikan penulisan disertasi ini;

3. Prof. Dr. Hj. Anis Masdurohatun, S.H., M.Hum., selaku Ketua Program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang dan selaku Promotor yang dengan penuh ketulusan, kesabaran, telah berkenan meluangkan waktu memberikan bimbingan kepada penulis untuk segera menyelesaikan penulisan disertasi ini;
4. Para Penguji Ujian Disertasi dalam Ujian Terbuka, yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk serta arahan demi sempurnanya disertasi ini sebagai karya ilmiah yang dapat bermanfaat;
5. Para Dosen yang telah memberikan ilmu yang tiada terhingga bagi diri penulis selama kuliah pada Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
6. Rekan-rekan Mahasiswa dan Admin pada Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang dan siapa saja yang telah memberikan bantuannya, baik secara langsung maupun tidak langsung di saat penulis menyusun disertasi ini hingga selesai.

Atas perkenan Allah SWT, akhirnya penulis mampu menyelesaikan disertasi ini. Harapan penulis, mudah-mudahan disertasi ini dapat bermanfaat. Amin.

Haryanto, S.H., M.H
10302200093

ABSTRAK

Pasal 98 ayat (1) UU PPHI mengatur mengenai pemeriksaan dengan acara cepat dalam persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial tidak bisa terlaksana. Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menemukan regulasi pemeriksaan dengan acara cepat pada Pengadilan Hubungan Industrial saat ini belum memenuhi nilai keadilan. Untuk menganalisis dan menemukan kelemahan-kelemahan regulasi pemeriksaan dengan acara cepat pada Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia saat ini. Untuk menemukan rekonstruksi regulasi pemeriksaan dengan acara cepat pada Pengadilan Hubungan Industrial yang berbasis nilai keadilan.

Penelitian ini menggunakan teori keadilan pancasila Yudi Latif, teori sistem hukum Larence M Friedman, teori hukum progresif Satjipto Rahardjo. Paradigma *constructivism*, metode pendekatan *socio legal research*, spesifikasi penelitian deskriptif analisis, sumber dan jenis data primer, data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier dengan teknik pengumpulan data melalui studi lapangan dan studi pustaka serta teknik analisis data secara kualitatif.

Hasil penelitian regulasi pemeriksaan dengan acara cepat pada Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia saat ini belum berbasis nilai keadilan karena Pasal 98 ayat (1) UU PPHI multi tafsir sehingga tidak bisa terlaksana. Kelemahan struktur hukum terdiri dari kuantitas dan kualitas Mediator, sumber daya Hakim Ad Hoc yang berasal dari asosiasi pengusaha dan serikat pekerja sehingga kurang independen, keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial yang masih terbatas. Kelemahan substansi hukum terdiri dari kelemahan Pasal 1 angka 1 sampai dengan 3, Pasal 8, Pasal 43 ayat (2), Pasal 57, Pasal 58, Pasal 89 ayat (1) UU PPHI. Kelemahan kultur hukum yakni pekerja/buruh tidak mau menyelesaikan perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial karena dirasa lebih sulit dan rumit. Rekonstruksi nilai diantaranya lembaga konsiliasi dan arbitrase hubungan industrial perlu dimaksimalkan keberadaannya, Penghapusan tentang upaya hukum kasasi untuk perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000. Model gugatan sederhana, Adanya kepastian hukum tentang batas waktu perkara. Optimalisasi pemanfaatan dan pengembangan sarana Informasi Teknologi. Rekonstruksi Norma dilakukan terhadap Pasal 98 dan 99 UU PPHI sehingga Pasal 98 ayat (1) menjadi Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, dan/atau terhadap gugatan perselisihan hubungan industrial yang hanya terdapat satu jenis perselisihan dan/atau nilai gugatannya kurang dari Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat. Pasal 99 menjadi (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. (2) Tenggang waktu untuk persidangan mulai dari pembacaan gugatan sampai dengan putusan Majelis Hakim, ditentukan tidak melebihi 30 (tiga puluh) hari kerja.

Kata Kunci : Pemeriksaan, Pengadilan Hubungan Industrial, Keadilan

ABSTRACT

Article 98 paragraph (1) of the PPHI Law regulates that quick examinations during trials at the Industrial Relations Court cannot be carried out. The aim of this research is to analyze and find that the regulations for fast-track examinations at the Industrial Relations Court currently do not meet the value of justice. To analyze and find weaknesses in the regulations for rapid examination at the Industrial Relations Court in Indonesia today. To find a reconstruction of inspection regulations with a quick procedure at the Industrial Relations Court that is based on the value of justice.

This research uses Yudi Latif's Pancasila justice theory, Larence M Friedman's legal system theory, progressive legal theory Satjipto Rahardjo. Paradigm constructivism, approach method socio legal research, descriptive analysis research specifications, sources and types of primary data, secondary data consisting of primary, secondary and tertiary legal materials with data collection techniques through field studies and literature studies as well as qualitative data analysis techniques.

The results of research on regulations for rapid examinations at the Industrial Relations Court in Indonesia are currently not based on the value of justice because Article 98 paragraph (1) of the PPHI Law has multiple interpretations so it cannot be implemented. Weaknesses in the legal structure consist of the quantity and quality of mediators, the resources of ad hoc judges who come from employers' associations and labor unions so they are less independent, and the limited existence of the Industrial Relations Court. Weaknesses in legal substance consist of weaknesses in Article 1 points 1 to 3, Article 8, Article 43 paragraph (2), Article 57, Article 58, Article 89 paragraph (1) of the PPHI Law. The weakness of the legal culture is that workers/laborers do not want to resolve disputes through the Industrial Relations Court because they feel it is more difficult and complicated. The existence of value reconstruction, including conciliation institutions and industrial relations arbitration, needs to be maximized. Elimination of cassation legal remedies for rights disputes and termination of employment relations where the claim value is below Rp. 150,000,000. Simple lawsuit model under. There is legal certainty regarding the time limit for the case. Optimizing the utilization and development of Information Technology facilities. Reconstruction of Norms was carried out on Articles 98 and 99 of the PPHI Law so that Article 98 paragraph (1) becomes If there is an interest of the parties and/or one of the parties which is quite urgent which must be concluded from the reasons for the request from the interested party, and/or against the lawsuit industrial relations disputes where there is only one type of dispute and/or the value of the claim is less than Rp. 150,000,000.00 (one hundred and fifty million rupiah), then the parties and/or one of the parties can request the Industrial Relations Court to expedite the examination of the dispute. . Article 99 becomes (1) If the request as intended in Article 98 paragraph (1) is granted, the Chairman of the District Court within 7 (seven) working days after the issuance of the determination as intended in Article 98 paragraph (2), determines the Panel of Judges. (2) The time limit for the trial starting from the reading of the lawsuit until the decision of the Panel of Judges is determined not to exceed 30 (thirty) working days.

Keywords : *Examination, Industrial Relations Court, Justice*

RINGKASAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945) khususnya Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" Bekerja merupakan cara manusia mendapatkan harkat dan martabatnya sebagai manusia karena dengan bekerja akan dapat meningkatkan kesejahteraan seseorang. Hubungan antara perkerja/buruh dan pengusaha dalam melakukan suatu pekerjaan akan menimbulkan hubungan kerja, yaitu hubungan yang berdasarkan pada perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Adanya unsur perintah menandakan kedudukan pekerja berada pada posisi di bawah pengusaha (*sub-ordinat*) sehingga berpotensi menimbulkan perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pengaturan mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU tentang PPHI). UU tentang PPHI terdiri dari 8 bab dan 125 pasal dengan ruang lingkup pengaturan antara lain mengenai jenis perselisihan hubungan industrial; penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit; penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan (mediasi, konsiliasi, dan arbitrase); pengangkatan, pemberhentian, dan syarat menjadi hakim ad hoc; serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial.

Pasal 98 dan Pasal 99 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah diatur mengenai pemeriksaan dengan acara cepat dalam persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial, dengan ketentuan sebagai berikut:

Pasal 98 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

- (1) Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan 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 dalam ayat (1), Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut.
- (3) Terhadap penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat digunakan upaya hukum.

Pasal 99 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

- (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 kerja.

Pemeriksaan dengan acara cepat mempunyai tujuan yang sangat baik yakni dapat mempercepat proses persidangan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan, namun pada praktiknya hal tersebut sulit dan hampir tidak pernah dilaksanakan karena salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam penerapan pemeriksaan dengan acara cepat harus adanya kepentingan para pihak yang cukup mendesak yang mana sesuai buku petunjuk pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang diterbitkan oleh Mahkamah Agung hal tersebut dimaknai hanya dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja masal, terjadinya huru hara yang mengganggu kepentingan produksi, keamanan dan ketertiban umum.

Data yang diperoleh oleh peneliti di halaman *website* Direktori Putusan Mahkamah Agung yang tidak mencerminkan pemeriksaan acara cepat diantaranya:

1. Putusan Perkara Nomor 197/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg. dalam perkara gugatan antara RD selaku Penggugat melawan PT LAM selaku Tergugat. Pada petitum gugatannya menuntut Tergugat untuk membayar uang pesangon kepada Penggugat berjumlah Rp.58.330.000,00 (Lima puluh delapan juta tiga ratus tiga puluh ribu rupiah) serta upah proses berjumlah Rp22.800.000,00 (dua puluh dua juta delapan ratus ribu rupiah). Gugatan diajukan tertanggal 13 November 2022 dan di putus pada hari Rabu tanggal 22 Mei 2023, dengan putusan Tergugat dihukum untuk membayar hak-hak Penggugat sebagai akibat pemutusan hubungan kerja berupa uang kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang keseluruhannya berjumlah Rp.5.451.551,00 (Lima juta empat ratus lima puluh satu ribu lima ratus lima puluh satu rupiah), dimana putusan tersebut telah berkekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*) pada tanggal 12 Juni 2023.
2. Perkara Nomor 394/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst dalam perkara gugatan antara D melawan Tergugat I BSS, L sebagai Direktur CV AB, Tergugat II ES, sebagai Pesero Diam CV AB, Tergugat III PT SGS, Tergugat IV PT. KP. Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 16 November 2022 pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang di putus pada hari Rabu tanggal 1 Maret 2023, dengan putusan Tergugat I untuk membayar hak-hak pemutusan hubungan berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta kekurangan upah yang dibayar dibawah Upah Minimum Provinsi yang keseluruhannya berjumlah Rp.107.473.004,00 (Seratus tujuh juta empat ratus tujuh puluh tiga ribu empat rupiah).
3. Perkara nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg dengan pihak S selaku Penggugat melawan PT. APF Tbk. selaku Tergugat terkait Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. Perkara didaftarkan ke Kepaniteraan PHI Pengadilan Negeri Semarang tanggal 30 Mei 2023 dalam persidangan telah diperiksa dan diadili oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang yang di putus pada tanggal 20 September

2023 dengan amar putusan mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menghukum Tergugat membayar hak Penggugat sebesar Rp. 29.716.156,00 (dua puluh sembilan juta tujuh ratus enam belas ribu seratus lima puluh enam rupiah).

Dari kasus-kasus tersebut di atas, menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial apabila menggunakan pemeriksaan perkara dengan acara biasa membutuhkan waktu yang cukup lama dimana dari pendaftaran gugatan sampai dengan pembacaan putusan selama 4 (empat) sampai dengan 5 (lima) bulan hanya untuk mendapatkan hak-hak Pekerja yang nominalnya tidak terlalu besar hal tersebut tidak sejalan dengan asas peradilan yang cepat, sederhana dan biaya ringan, oleh karenanya dibutuhkan pemeriksaan dengan acara cepat yang dapat mempercepat proses persidangan sehingga dapat mencerminkan nilai keadilan bagi para pihak.

Ketentuan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI yang membuka kemungkinan dilakukannya pemeriksaan dengan acara cepat juga kurang implemetatif. Pemeriksaan perselisihan hubungan industrial umumnya dilakukan dengan acara biasa. Tidak implementatifnya Pasal 98 ayat (1) UU PPHI kemungkinan disebabkan kurang jelasnya ketentuan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI, apalagi “kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak” tidak dijelaskan dalam penjelasan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI.

Permasalahan yang penulis paparkan diatas akan diangkat penulis dalam bentuk Disertasi dengan judul **“Rekonstruksi Regulasi Pemeriksaan Dengan Acara Cepat Pada Pengadilan Hubungan Industrial Yang Berbasis Nilai Keadilan”**.

B. Rumusan Masalah

1. Mengapa regulasi pemeriksaan dengan acara cepat pada pengadilan hubungan industrial saat ini belum memenuhi nilai keadilan?
2. Bagaimana kelemahan-kelemahan regulasi pemeriksaan dengan acara cepat pada Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia saat ini?

3. Bagaimana rekonstruksi regulasi pemeriksaan dengan acara cepat pada pengadilan hubungan industrial yang berbasis nilai keadilan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan menemukan regulasi pemeriksaan dengan acara cepat pada Pengadilan Hubungan Industrial saat ini belum memenuhi nilai keadilan.
2. Untuk menganalisis dan menemukan kelemahan-kelemahan regulasi pemeriksaan dengan acara cepat pada Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia saat ini.
3. Untuk menemukan rekontruksi regulasi pemeriksaan dengan acara cepat pada Pengadilan Hubungan Industrial yang berbasis nilai keadilan.

D. Kerangka Teoritik

1. *Grand Theory* (Teori Keadilan Pancasila Yudi Latif)

Menurut Yudi Latif, komitmen keadilan menurut alam pemikiran Pancasila berdimensi luas. Peran Negara dalam perwujudan keadilan sosial, setidaknya ada dalam kerangka :

- a. Perwujudan relasi yang adil di semua tingkat sistem (kemasyarakatan),
- b. Pengembangan struktur yang menyediakan kesetaraan kesempatan,
- c. Proses fasilitasi akses atas informasi yang diperlukan, layanan yang diperlukan, dan sumber daya yang diperlukan,
- d. Dukungan atas partisipasi bermakna atas pengambilan keputusan bagi semua orang

2. *Middle Theori* (Teori Sistem Hukum Lawrence M Friedman)

Lawrence M. Friedman mengemukakan bahwa efektif dan berhasil tidaknya penegakan hukum tergantung tiga unsur sistem hukum, yakni struktur hukum (*struktur of law*), substansi hukum (*substance of the law*) dan budaya hukum (*legal culture*).

3. *Applied Theory* (Teori Hukum Progresif Satjipto Rahardjo)

Hukum progresif merupakan pemikiran perkembangan hukum yang digagas oleh Prof. Satjipto Rahardjo, berpandangan bahwa hukum dibentuk

untuk manusia bukan manusia untuk hukum. Dasar pemikiran beliau bahwa kajian hukum saat ini telah mencapai ekologi dalam yang mendasar pada pemikiran antroposentrisme.

E. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan paradigma *constructivism*, dengan metode pendekatan *socio legal research*, spesifikasi penelitian ini adalah deskriptif analisis dengan sumber dan jenis data primer, data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier dengan teknik pengumpulan data melalui studi lapangan dan studi pustaka serta teknik analisis data secara kualitatif.

F. Hasil Penelitian

1. Regulasi Pemeriksaan Dengan Acara Cepat Pada Pengadilan Hubungan Industrial Saat Ini Belum Memenuhi Nilai Keadilan.

Pasal 98 dan Pasal 99 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah diatur mengenai pemeriksaan dengan acara cepat dalam persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial, dengan ketentuan sebagai berikut:

Pasal 98 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

- (1) Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan 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 dalam ayat (1), Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut.
- (3) Terhadap penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat digunakan upaya hukum.

Pasal 99 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

- (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 kerja.

Data yang diperoleh oleh peneliti di halaman *website* Direktori Putusan Mahkamah Agung yang tidak mencerminkan pemeriksaan acara cepat diantaranya:

1. Putusan Perkara Nomor 197/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg. dalam perkara gugatan antara RD selaku Penggugat melawan PT LAM selaku Tergugat. Pada petitum gugatannya menuntut Tergugat untuk membayar uang pesangon kepada Penggugat berjumlah Rp.58.330.000,00 (Lima puluh delapan juta tiga ratus tiga puluh ribu rupiah) serta upah proses berjumlah Rp22.800.000,00 (dua puluh dua juta delapan ratus ribu rupiah). Gugatan diajukan tertanggal 13 November 2022 dan di putus pada hari Rabu tanggal 22 Mei 2023, dengan putusan Tergugat dihukum untuk membayar hak-hak Penggugat sebagai akibat pemutusan hubungan kerja berupa uang kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang keseluruhannya berjumlah Rp.5.451.551,00 (Lima juta empat ratus lima puluh satu ribu lima ratus lima puluh satu rupiah), dimana putusan tersebut telah berkekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*) pada tanggal 12 Juni 2023.
2. Perkara Nomor 394/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst dalam perkara gugatan antara D melawan Tergugat I BSS, L sebagai Direktur CV AB, Tergugat II ES, sebagai Pesero Diam CV AB, Tergugat III PT SGS, Tergugat IV PT. KP. Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 16 November 2022 pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang di putus pada hari Rabu tanggal 1 Maret 2023, dengan putusan Tergugat I untuk membayar hak-hak

pemutusan hubungan berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta kekurangan upah yang dibayar dibawah Upah Minimum Provinsi yang keseluruhannya berjumlah Rp.107.473.004,00 (Seratus tujuh juta empat ratus tujuh puluh tiga ribu empat rupiah).

3. Perkara nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg dengan pihak S selaku Penggugat melawan PT. APF Tbk. selaku Tergugat terkait Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. Perkara didaftarkan ke Kepaniteraan PHI Pengadilan Negeri Semarang tanggal 30 Mei 2023 dalam persidangan telah diperiksa dan diadili oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang yang di putus pada tanggal 20 September 2023 dengan amar putusan mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menghukum Tergugat membayar hak Penggugat sebesar Rp. 29.716.156,00 (dua puluh sembilan juta tujuh ratus enam belas ribu seratus lima puluh enam rupiah).

Dari kasus-kasus tersebut di atas, menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial apabila menggunakan pemeriksaan perkara dengan acara biasa membutuhkan waktu yang cukup lama dimana dari pendaftaran gugatan sampai dengan pembacaan putusan selama 4 (empat) sampai dengan 5 (lima) bulan hanya untuk mendapatkan hak-hak Pekerja yang nominalnya tidak terlalu besar hal tersebut tidak sejalan dengan asas peradilan yang cepat, sederhana dan biaya ringan, oleh karenanya dibutuhkan pemeriksaan dengan acara cepat yang dapat mempercepat proses persidangan sehingga dapat mencerminkan nilai keadilan bagi para pihak.

Berdasarkan teori keadilan pancasila menurut Yudi Latif, komitmen keadilan menurut alam pemikiran Pancasila berdimensi luas. Peran Negara dalam perwujudan keadilan sosial, setidaknya ada dalam kerangka :

- a. Perwujudan relasi yang adil di semua tingkat sistem (kemasyarakatan),
- b. Pengembangan struktur yang menyediakan kesetaraan kesempatan,

- c. Proses fasilitasi akses atas informasi yang diperlukan, layanan yang diperlukan, dan sumber daya yang diperlukan,
- d. Dukungan atas partisipasi bermakna atas pengambilan keputusan bagi semua orang.

Berlandaskan teori keadilan pancasila Yudi Latif implementasi peradilan dengan prinsip cepat belum mencerminkan nilai keadilan, karena tidak dapat dilaksanakannya Pasal 98 ayat (1) UU PPHI yang disebabkan kurang jelasnya ketentuan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI, apalagi “kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak” tidak dijelaskan dalam penjelasan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI.

2. Kelemahan-Kelemahan Regulasi Pemeriksaan Dengan Acara Cepat Pada Pengadilan Hubungan Industrial Di Indonesia.

Berdasarkan teori Lawrence M Friedman bahwa efektif dan berhasil tidaknya penegakan hukum tergantung tiga unsur sistem hukum, yakni struktur hukum (*struktur of law*), substansi hukum (*substance of the law*) dan budaya hukum (*legal culture*). Kelemahan-kelemahan berdasarkan hasil penelitian diantaranya:

- a. Kelemahan struktur hukum (*struktur of law*)
 - 1). Kuantitas Dan Kualitas Mediator,
 - 2). Sumber Daya Hakim Adhoc Berasal Dari Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja Sehingga Kurang Independen,
 - 3). Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial Yang Masih Terbatas.
- b. Kelemahan substansi hukum (*substance of the law*)
 - 1) Perbedaan Persepsi Mengenai Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial dan Jenis Perselisihan Hubungan Industrial dalam Pasal 1 angka 1 sampai dengan 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,

- 2) Kelemahan substansi hukum tentang mediasi dalam Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - 3) Kelemahan substansi Persoalan di Arbitrase Pasal 43 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - 4) Kelemahan substansi mekanisme Hukum Acara Perdata Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - 5) Kelemahan Kepastian Hukum Pembebasan Biaya Berperkara Pasal 58, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - 6) Tidak implementatifnya Pasal 98 ayat (1) UU PPHI kemungkinan disebabkan kurang jelasnya ketentuan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI, apalagi “kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak” tidak dijelaskan dalam penjelasan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI.
- c. Kelemahan budaya hukum (*legal culture*)
- Persepsi di masyarakat yang juga melekat pada para pihak yang bersengketa baik Pekerja maupun Pengusaha tidak mau melakukan penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial karena dirasa sulit dan rumit, sehingga banyak masyarakat tidak menyelesaikan permasalahan mereka melalui Pengadilan Hubungan Industrial.
3. Rekonstruksi Regulasi Pemeriksaan Dengan Acara Cepat Pada Pengadilan Hubungan Industrial Yang Berbasis Nilai Keadilan.
 - a. Rekonstruksi Nilai Regulasi Pemeriksaan Dengan Acara Cepat Pada Pengadilan Hubungan Industrial.
 - 1) Landasan Filosofis, Sosiologis, Yuridis

a. Landasan Filosofis

Landasan filosofis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan peraturan dibentuk mempertimbangkan pandangan hidup, kesadaran, dan cita hukum yang meliputi suasana kebatinan serta falsafah bangsa Indonesia yang bersumber dari Pancasila dan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

b. Landasan Sosiologis

Secara garis besar beberapa pertimbangan sosiologis yang mendorong perlu dilakukannya perubahan terhadap UU tentang PPHI, yaitu masih digunakannya hukum acara perdata umum dalam proses beracara di PHI sehingga prosesnya menjadi lama, rumit, dan mahal.

c. Landasan Yuridis

Ketentuan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI yang membuka kemungkinan dilakukannya pemeriksaan dengan acara cepat juga kurang implemetatif. Pemeriksaan perselisihan hubungan industrial umumnya dilakukan dengan acara biasa. Tidak implementatifnya Pasal 98 ayat (1) UU PPHI kemungkinan disebabkan kurang jelasnya ketentuan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI, apalagi “kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak” tidak dijelaskan dalam penjelasan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI.

2) Rekonstruksi Nilai

- a) Lembaga konsiliasi dan arbitrase hubungan industrial dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 perlu dimaksimalkan keberadaannya.
- b) Penghapusan tentang upaya hukum kasasi untuk perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja yang nilai gugatannya di bawah

Rp.150.000.000,- sebagaimana model gugatan sederhana atau *Small Claim Court (SCC)* di bawah Rp.500.000.000,- sehingga tidak memerlukan pengajuan upaya hukum.

- c) Mengefektifkan pemeriksaan isi gugatan oleh Hakim.
 - d) Tidak diperkenankan melakukan upaya hukum luar biasa peninjauan kembali dalam perkara PHI.
 - e) Kepastian hukum tentang batas waktu perkara pembacaan putusan dengan penetapan eksekusi.
 - f) Optimalisasi pemanfaatan dan pengembangan sarana Informasi Teknologi (IT) dalam proses administrasi perkara.
- b. Rekonstruksi Norma Regulasi Pemeriksaan Dengan Acara Cepat Pada Pengadilan Hubungan Industrial Yang Berbasis Nilai Keadilan

Tabel 1.1
Rekonstruksi Pasal 98 dan 99 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

No	Sebelum Rekonstruksi	Kelemahan	Setelah Rekonstruksi
1	<p>Pasal 98 (1) Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ketentuan Pasal 98 ayat (1) UU tentang PPHI yang mengatur adanya kemungkinan dilakukannya pemeriksaan dengan acara cepat juga kurang implemetatif. Pemeriksaan perselisihan hubungan industrial umumnya dilakukan 	<p>Pasal 98 (1) Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, dan/atau terhadap</p>

<p>Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat.</p> <p>(2) Dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut.</p> <p>(3) Terhadap penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat digunakan upaya hukum.</p>	<p>dengan acara biasa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tidak implementatifnya Pasal 98 ayat (1) UU tentang PPHI disebabkan kurang jelasnya ketentuan Pasal 98 ayat (1) tersebut, apalagi “kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak” tidak dijelaskan dalam penjelasan Pasal 98 ayat (1) UU tentang PPHI. 	<p>gugatan perselisihan hubungan industrial yang hanya terdapat satu jenis perselisihan dan/atau nilai gugatannya kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat.</p> <p>(2) Dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang</p>
---	--	--

			<p>dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut.</p> <p>(3) Terhadap penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat digunakan upaya hukum.</p>
2	<p>Pasal 99</p> <p>(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.</p> <p>(2) Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-</p>	<p>Dalam pelaksanaannya terkendala dengan alur dan mekanisme pemeriksaan dengan acara cepat di PHI, pada prinsipnya prosesnya sama dengan acara biasa. Namun yang membedakan adalah waktu pelaksanaannya. Persoalan lainnya yakni kurangnya pemahaman dari para pihak dan/atau salah satu pihak bahwa proses pemeriksaan dengan acara cepat dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada PHI yang nantinya akan dikeluarkan penetapan oleh Ketua PN mengenai dikabulkan atau tidak dikabulkannya</p>	<p>Pasal 99</p> <p>(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.</p> <p>(2) Tenggang waktu untuk persidangan mulai dari pembacaan gugatan sampai dengan putusan</p>

	masing ditentukan tidak melebihi 14 (empat belas) hari kerja.	permohonan pemeriksaan dengan acara cepat tersebut	Majelis Hakim, ditentukan tidak melebihi 30 (tiga puluh) hari kerja.
--	---	--	--



SUMMARY

A. Background problem

The 1945 Constitution of the Republic of Indonesia (1945 Constitution of the Republic of Indonesia) in particular Article 27 paragraph (2) states that "every citizen has the right to work and a living that is worthy of humanity." Work is a way for humans to gain dignity and respect. Dignity as a human being because working can improve a person's welfare. The relationship between workers/laborers and entrepreneurs in carrying out work will give rise to an employment relationship, namely a relationship based on a work agreement which has elements of work, wages and orders. The existence of an element of command indicates that the worker's position is in a position below the entrepreneur (subordinates) thus potentially causing disputes between workers/laborers and entrepreneurs.

Regulations regarding mechanisms for resolving disputes between workers/laborers and entrepreneurs are regulated in Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes (UU concerning PPHI). The Law on PPHI consists of 8 chapters and 125 articles with the scope of regulation including regarding types of industrial relations disputes; bipartite resolution of industrial relations disputes; settlement of industrial relations disputes outside the court (mediation, conciliation and arbitration); appointment, dismissal and conditions to become an ad hoc judge; as well as resolving industrial relations disputes through industrial relations courts.

Article 98 and Article 99 of Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes regulates examinations using expedited procedures in trials at the Industrial Relations Court, with the following provisions:

Article 98 of Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes

- (1) *If there is an interest of the parties and/or one of the parties that is urgent enough to be inferred from the reasons for the application from the interested party, the parties and/or one of the parties can apply to the Industrial Relations Court for the examination of the dispute to be expedited.*
- (2) *Within 7 (seven) working days after receiving the application as intended in paragraph (1), the Chairman of the District Court shall issue a determination regarding whether or not the application will be granted.*
- (3) *Legal action cannot be used against the determination as intended in paragraph (2).*

Article 99 of Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial

Relations Disputes

- (1) *In the event that the petition as intended in Article 98 paragraph (1) is granted, the Chairman of the District Court within 7 (seven) working days after the issuance of the determination as intended in Article 98 paragraph (2), determines the Panel of Judges, the day, place and time of the hearing, without going through the inspection procedure.*
- (2) *The time limit for answers and evidence from both parties is determined not to exceed 14 (fourteen) working days.*

Expedited examinations have a very good aim, namely being able to speed up the trial process for resolving industrial relations disputes in court, but in practice this is difficult and is almost never implemented because one of the conditions that must be met in expedited examinations must be in the interests of the parties, which is quite urgent, which according to the manual for the implementation of Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes issued by the Supreme Court, this is interpreted only in the case of mass Termination of Employment Relations, the occurrence of riots which disrupt the interests of production, security and public order.

Data obtained by researchers on page website The Directory of Supreme Court Decisions that do not reflect rapid proceedings include:

1. *Case Decision Number 197/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg. in a lawsuit between RD as the Plaintiff and PT LAM as the Defendant. In the petition, the lawsuit demands that the Defendant pay severance pay to the Plaintiff amounting to Rp. 58,330,000.00 (Fifty eight million three hundred thirty thousand rupiah)*

as well as processing wages amounting to Rp. 22,800,000.00 (twenty two million eight hundred thousand rupiah) . The lawsuit was filed on November 13, 2022 and decided on Wednesday, May 22, 2023, with the Defendant being sentenced to pay the Plaintiff's rights as a result of termination of employment in the form of compensation money from a Specific Time Work Agreement (PKWT) totaling IDR 5,451,551 .00 (Five million four hundred and fifty-one thousand five hundred and fifty-one rupiah), where the decision has permanent legal force (in force of *res judicata*) on June 12, 2023.

2. Case Number 394/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst in the lawsuit between D against Defendant I BSS, L as Director of CV AB, Defendant II ES, as Silent Company of CV AB, Defendant III PT SGS, Defendant IV PT. KP. The Plaintiff with his lawsuit letter dated November 16 2022 at the Central Jakarta District Court which was decided on Wednesday March 1 2023, with the decision of Defendant I to pay termination rights in the form of severance pay and long service pay as well as any shortfall in wages paid below Wages The total provincial minimum is IDR 107,473,004.00 (one hundred seven million four hundred seventy three thousand four rupiah).
3. Case number 41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sng with party S as Plaintiff against PT. APF Tbk. as Defendant regarding Dispute on Termination of Employment. The case was registered at the PHI Registrar's Office of the Semarang District Court on 30 May 2023 in a trial that was examined and tried by the Panel of Judges at the Industrial Relations Court at the Semarang District Court which was decided on 20 September 2023 with a decision to grant the Plaintiff's claim in part and sentence the Defendant to pay the Plaintiff's rights. amounting to Rp. 29,716,156.00 (twenty-nine million seven hundred and sixteen thousand one hundred and fifty-six rupiah).

From the cases mentioned above, it shows that resolving industrial relations disputes through the Industrial Relations Court, when using case examinations using ordinary procedures, requires quite a long time, from the

registration of the lawsuit to the reading of the decision, 4 (four) to 5 (five) months. just to obtain workers' rights whose nominal value is not too large, this is not in line with the principles of fast, simple and low-cost justice, therefore a speedy trial is needed which can speed up the trial process so that it can reflect the value of justice for the parties.

The provisions of Article 98 paragraph (1) of the PPHI Law which opens up the possibility of carrying out examinations using a speedy procedure are also less than implementable. Examinations of industrial relations disputes are generally carried out at regular events. The non-implementation of Article 98 paragraph (1) of the PPHI Law is possibly due to the lack of clarity in the provisions of Article 98 paragraph (1) of the PPHI Law, especially as "the interests of the parties and/or one of the parties which are quite urgent" are not explained in the explanation of Article 98 paragraph (1) of the Law PPHI.

The problem that the author describes above will be addressed by the author in the form of a dissertation with the title "**Reconstruction of Examination Regulations with Fast Procedures in Industrial Relations Courts Based on Justice Values**".

B. Problem Formulation

1. Why the current regulations for fast-track examinations at industrial relations courts do not meet the values of justice?
2. How is the weaknesses in the current speedy examination regulations at the Industrial Relations Court in Indonesia?
3. How is the reconstruction of inspection regulations with a speedy procedure in industrial relations courts based on the value of justice?

C. Research purposes

1. To analyze and find that the regulations for rapid examination at the Industrial Relations Court currently do not meet the value of justice.
2. To analyze and find weaknesses in the regulations for rapid examination at the Industrial Relations Court in Indonesia today.

3. *To find a reconstruction of inspection regulations with a quick procedure at the Industrial Relations Court that is based on the value of justice.*

D. Theoretical Framework

1. *Grand Theory (Yudi Latif's Pancasila Theory of Justice)*

According to Yudi Latif, the commitment to justice according to Pancasila thinking has broad dimensions. The role of the State in realizing social justice, at least within the framework of:

- a. *Realization of fair relations at all levels of the system (society),*
- b. *Development of structures that provide equality of opportunity,*
- c. *The process of facilitating access to required information, required services, and required resources,*
- d. *Support for meaningful participation in decision making for everyone*

2. *Middle Theori (Lawrence M Friedman's Legal System Theory)*

Lawrence M. Friedman stated that the effectiveness and success of law enforcement depends on three elements of the legal system, namely the legal structure (structure of law), legal substance (substance of the law) and legal culture (legal culture).

3. *Applied Theory (Satjipto Rahardjo's Progressive Legal Theory)*

Progressive law is a thought on legal development initiated by Prof. Satjipto Rahardjo, is of the view that law is formed for humans, not humans for the law. His basic idea is that current legal studies have reached a deep ecology which is based on anthropocentrism thinking.

E. Research methods

This research uses a paradigm constructivism, with the approach method socio legal research, The specifications of this research are descriptive analysis with sources and types of primary data, secondary data consisting of primary, secondary and tertiary legal materials with data collection techniques through field studies and literature studies as well as qualitative data analysis techniques.

F. Research result

1. *Regulations on Quick Procedure Examinations at the Industrial Relations Court Currently Do Not Meet the Value of Justice.*

Article 98 and Article 99 of Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes regulates examinations using expedited procedures in trials at the Industrial Relations Court, with the following provisions:

Article 98 of Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes

- (1) If there is an interest of the parties and/or one of the parties that is urgent enough to be inferred from the reasons for the application from the interested party, the parties and/or one of the parties can apply to the Industrial Relations Court for the examination of the dispute to be expedited.*
- (2) Within 7 (seven) working days after receiving the application as intended in paragraph (1), the Chairman of the District Court shall issue a determination regarding whether or not the application will be granted.*
- (3) Legal action cannot be used against the determination as intended in paragraph (2).*

Article 99 of Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes

- (1) In the event that the petition as intended in Article 98 paragraph (1) is granted, the Chairman of the District Court within 7 (seven) working days after the issuance of the determination as intended in Article 98 paragraph (2), determines the Panel of Judges, the day, place and time of the hearing, without going through the inspection procedure.*
- (2) The time limit for answers and evidence from both parties is determined not to exceed 14 (fourteen) working days.*

Data obtained by researchers on page website The Directory of Supreme Court Decisions that do not reflect rapid proceedings include:

1. *Case Decision Number 197/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg. in a lawsuit between RD as the Plaintiff and PT LAM as the Defendant. In the petition, the lawsuit demands that the Defendant pay severance pay to the Plaintiff amounting to Rp. 58,330,000.00 (Fifty eight million three hundred thirty thousand rupiah) as well as processing wages amounting to Rp.*

22,800,000.00 (twenty two million eight hundred thousand rupiah) . The lawsuit was filed on November 13, 2022 and decided on Wednesday, May 22, 2023, with the Defendant being sentenced to pay the Plaintiff's rights as a result of termination of employment in the form of compensation money from a Specific Time Work Agreement (PKWT) totaling IDR 5,451,551 .00 (Five million four hundred and fifty-one thousand five hundred and fifty-one rupiah), where the decision has permanent legal force (in force of *res judicata*) on June 12, 2023.

2. Case Number 394/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst in the lawsuit between D against Defendant I BSS, L as Director of CV AB, Defendant II ES, as Silent Company of CV AB, Defendant III PT SGS, Defendant IV PT. KP. The Plaintiff with his lawsuit letter dated November 16 2022 at the Central Jakarta District Court which was decided on Wednesday March 1 2023, with the decision of Defendant I to pay termination rights in the form of severance pay and long service pay as well as any shortfall in wages paid below Wages The total provincial minimum is IDR 107,473,004.00 (one hundred seven million four hundred seventy three thousand four rupiah).
3. Case number 41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg with party S as Plaintiff against PT. APF Tbk. as Defendant regarding Dispute on Termination of Employment. The case was registered at the PHI Registrar's Office of the Semarang District Court on 30 May 2023 in a trial that was examined and tried by the Panel of Judges at the Industrial Relations Court at the Semarang District Court which was decided on 20 September 2023 with a decision to grant the Plaintiff's claim in part and sentence the Defendant to pay the Plaintiff's rights. amounting to Rp. 29,716,156.00 (twenty-nine million seven hundred and sixteen thousand one hundred and fifty-six rupiah).

From the cases mentioned above, it shows that resolving industrial relations disputes through the Industrial Relations Court, when using case

examinations using ordinary procedures, requires quite a long time, from the registration of the lawsuit to the reading of the decision, 4 (four) to 5 (five) months. just to obtain workers' rights whose nominal value is not too large, this is not in line with the principles of fast, simple and low-cost justice, therefore a speedy trial is needed which can speed up the trial process so that it can reflect the value of justice for the parties.

Based on the Pancasila theory of justice according to Yudi Latif, the commitment to justice according to Pancasila thought has broad dimensions. The role of the State in realizing social justice, at least within the framework of:

- a. Realization of fair relations at all levels of the system (society),*
- b. Development of structures that provide equality of opportunity,*
- c. The process of facilitating access to required information, required services, and required resources,*
- d. Support for meaningful participation in decision making for everyone.*

Based on Yudi Latif's theory of Pancasila justice, the implementation of justice using the principle of speedy does not yet reflect the value of justice, because the non-implementation of Article 98 paragraph (1) of the PPHI Law is likely due to the lack of clarity in the provisions of Article 98 paragraph (1) of the PPHI Law, especially "the interests of the parties and/or wrongdoing." one party who is quite urgent" is not explained in the explanation of Article 98 paragraph (1) of the PPHI Law.

2. Weaknesses of Rapid Procedure Examination Regulations at Industrial Relations Courts in Indonesia.

Based on Lawrence M Friedman's theory, the effectiveness and success of law enforcement depends on three elements of the legal system, namely the legal structure (structure of law), legal substance (substance of the law) and legal culture (legal culture). Weaknesses based on research results include:

- a. Weaknesses of the legal structure (structure of law)*

- 1). *Quantity and Quality of Mediator,*
 - 2). *Ad Hoc Judge Resources Lack of Knowledge of Industrial Relations Dispute Issues,*
 - 3). *Limited Existence of Industrial Relations Courts.*
- b. *Weaknesses in legal substance (substance of the law)*
- 1) *Differences in Perception Regarding the Definition of Industrial Relations Disputes and Types of Industrial Relations Disputes in Article 1 numbers 1 to 3 of Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes,*
 - 2) *Weaknesses in the legal substance regarding mediation in Article 8 of Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes.*
 - 3) *Weaknesses in the Substance of Issues in Arbitration Article 43 paragraph (2) Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes*
 - 4) *Weaknesses in the substance of the Civil Procedure Law mechanism Article 57 of Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes*
 - 5) *Weaknesses in Legal Certainty of Waiver of Litigation Fees Article 58, Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes*
 - 6) *The non-implementation of Article 98 paragraph (1) of the PPHI Law is possibly due to the lack of clarity in the provisions of Article 98 paragraph (1) of the PPHI Law, especially as "the interests of the parties and/or one of the parties which are quite urgent" are not explained in the explanation of Article 98 paragraph (1) of the Law PPHI.*
- c. *Weaknesses of legal culture (legal culture)*

The perception in society that is also attached to the disputing parties, both workers and employers, is that they do not want to resolve disputes through the Industrial Relations Court because it is considered difficult and complicated, so that many people do not resolve their problems through the Industrial Relations Court.

3. Reconstruction of Examination Regulations with Fast Procedures in Industrial Relations Courts Based on Justice Values.

a. Reconstructing the Values of Pancasila Justice Regulations on Examinations with Fast Procedures at the Industrial Relations Court.

1) Philosophical, Sociological, Juridical Foundations

a. Philosophical Foundations

The philosophical basis is a consideration or reason that describes regulations that are formed taking into account the outlook on life, awareness and legal ideals which include the spiritual atmosphere and philosophy of the Indonesian nation which originates from Pancasila and the Preamble to the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia.

b. Sociological Foundations

In general, there are several sociological considerations that encourage the need to make changes to the Law on PPHI, namely that general civil procedural law is still used in the process of proceedings at PHI, making the process long, complicated and expensive.

c. Juridical Foundation

The provisions of Article 98 paragraph (1) of the PPHI Law which opens up the possibility of carrying out examinations using a speedy procedure are also less than implementable. Examinations of industrial relations disputes are generally carried

out at regular events. The non-implementation of Article 98 paragraph (1) of the PPHI Law is possibly due to the lack of clarity in the provisions of Article 98 paragraph (1) of the PPHI Law, especially as "the interests of the parties and/or one of the parties which are quite urgent" are not explained in the explanation of Article 98 paragraph (1) of the Law PPHI.

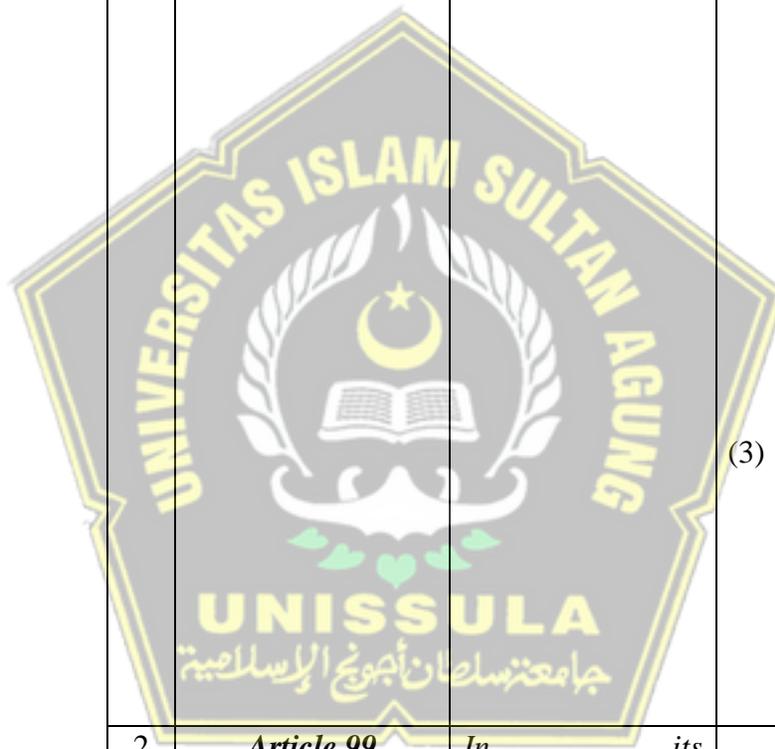
2) *Reconstructing the Values*

- a) *The existence of industrial relations conciliation and arbitration institutions in Law Number 2 of 2004 needs to be maximized.*
 - b) *Elimination of cassation legal remedies for disputes over rights and termination of employment with a claim value of less than Rp. 150,000,000,- as in the simple claim model or Small Claim Court (SCC) below Rp. 500,000,000,- so that it does not require filing a legal remedy.*
 - c) *Making the examination of the contents of the claim by the Judge more effective.*
 - d) *Not permitted to carry out extraordinary legal remedies for judicial review in PHI cases.*
 - e) *Legal certainty regarding the time limit for reading the verdict with the determination of execution.*
 - f) *Optimizing the utilization and development of Information Technology (IT) facilities in the case administration process.*
- b. *Reconstructing the Regulatory Norms for Examinations with Fast Procedures in Industrial Relations Courts Based on Justice Values*

*Table 1.1
Reconstruction of Articles 98 and 99 of Law Number 2 of 2004
concerning Settlement of Industrial Relations Disputes*

<i>N o</i>	<i>Before Reconstruction</i>	<i>Weakness</i>	<i>After Reconstruction</i>
----------------	----------------------------------	-----------------	---------------------------------

1	<p>Article 98</p> <p>(1) If there is an interest of the parties and/or one of the parties that is urgent enough to be inferred from the reasons for the application from the interested party, the parties and/or one of the parties can apply to the Industrial Relations Court for the examination of the dispute to be expedited.</p> <p>(2) Within 7 (seven) working days after receiving the application as intended in paragraph (1), the Chairman of the District Court shall issue a determination regarding whether or not the application will be granted.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • The provisions of Article 98 paragraph (1) of the Law on PPHI which regulates the possibility of carrying out examinations using expedited procedures are also less than implementable. Examinations of industrial relations disputes are generally carried out at regular events. • The non-implementation of Article 98 paragraph (1) of the Law on PPHI is probably due to the lack of clarity in the provisions of Article 98 paragraph (1), especially as "the interests of the parties and/or one of the parties which are quite urgent" are not explained in the explanation 	<p>Article 98</p> <p>(1) If there is an interest of the parties and/or one of the parties which is urgent enough to be able to be concluded from the reasons for the application of the interested parties, and/or for industrial relations dispute lawsuits where there is only one type of dispute and/or the value of the lawsuit is less than IDR 150.000,000.00 (one hundred fifty million rupiah), then the parties and/or one of the parties can request the Industrial Relations Court to speed up the</p>
---	---	--	---



	<p>(3) <i>Legal action cannot be used against the determination as intended in paragraph (2).</i></p>	<p><i>of Article 98 paragraph (1). Law on PPHI.</i></p>	<p><i>examination of the dispute.</i> (2) <i>Within 7 (seven) working days after receiving the application as intended in paragraph (1), the Chairman of the District Court shall issue a determination regarding whether or not the application will be granted.</i> (3) <i>Legal action cannot be used against the determination as intended in paragraph (2).</i></p>
2	<p>Article 99 (1) <i>In the event that the petition as intended in Article 98 paragraph (1) is granted, the Chairman of the District Court within</i></p>	<p><i>In its implementation, it is hampered by the flow and mechanism of rapid inspection procedures at PHI, in principle the process is the same as a normal event. However, what makes the</i></p>	<p>Article 99 (1) <i>In the event that the request as intended in Article 98 paragraph (1) is granted, the Chairman of the District Court within 7 (seven) working days</i></p>

	<p>7 (seven) working days after the issuance of the determination as intended in Article 98 paragraph (2), determines the Panel of Judges, the day, place and time of the hearing, without going through the inspection procedure.</p> <p>(2) The time limit for answers and evidence from both parties is determined not to exceed 14 (fourteen) working days.</p>	<p>difference is the implementation time. Another problem is the lack of understanding from the parties and/or one of the parties that the rapid examination process can be carried out by submitting a request to the PHI which will then be issued a decision by the Head of the District Court regarding granting or not granting the request for rapid examination</p>	<p>after the issuance of the determination as intended in Article 98 paragraph (2), determines the Panel of Judges.</p> <p>(2) The time limit for the trial starting from the reading of the lawsuit until the decision of the Panel of Judges is determined not to exceed 30 (thirty) working days.</p>
--	---	--	--

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
HAKAMAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH .	Error! Bookmark not defined.
not defined.	
MOTTO.....	ii
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
RINGKASAN.....	x
<i>SUMMARY</i>	xxv
DAFTAR ISI.....	xxxix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
E. Kerangka Konseptual Disertasi.....	12
1. Rekonstruksi.....	12
2. Regulasi.....	13
3. Pemeriksaan Cepat.....	14
4. Pengadilan Hubungan Industrial.....	14
5. Nilai Keadilan.....	16
F. Kerangka Teoritik.....	17
1. <i>Grand Theory</i> : Teori Keadilan Pancasila Yudi Latif.....	18

2. <i>Middle Theory</i> : Teori Sistem Hukum Larence M Friedman	23
3. <i>Applied Theory</i> : Teori Hukum Progresif Satjipto Rahardjo	27
F. Kerangka Pemikiran Disertasi	31
G. Metode Penelitian	32
1. Paradigma Penelitian	32
2. Metode Pendekatan.....	34
3. Spesifikasi Penelitian.....	35
4. Sumber Data	35
5. Teknik Pengumpulan Data.....	38
6. Teknik Analisis Data	39
H. Orisinalitas Disertasi.....	39
I. Sistematika Penulisan Disertasi	40
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	42
A. Tinjauan Umum Tentang Asas Hukum	42
1. Pengertian Asas Hukum.....	42
2. Asas <i>Contante Justitie</i>	47
3. Elektabilitas Asas Peradilan Cepat, Sederhana dan Biaya Ringan	51
B. Tinjauan Umum Pengadilan Hubungan Industrial	53
1. Sejarah Singkat	53
2. Organ Pengadilan Hubungan Industrial.....	59
4. Hukum Acara.....	89
C. Peradilan Menurut Perspektif Islam.....	94
1. Sejarah Peradilan Islam	94
2. Asas Peradilan Sederhana, Cepat, Dan Biaya Ringan Menurut Fiqih Siyasah	105
3. Dasar Hukum	107
D. Tinjauan Umum Tentang Keadilan.....	108
1. Pengertian Keadilan.....	108
2. Subjek Keadilan.....	110

3. Macam-macam Keadilan	111
BAB III REGULASI PEMERIKSAAN DENGAN ACARA CEPAT PADA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL SAAT INI BELUM MEMENUHI NILAI KEADILAN	116
A. Regulasi Pemeriksaan Perkara Di Pengadilan Hubungan Industrial	116
B. Penerapan Asas Peradilan Sederhana, Cepat dan Biaya Ringan Dalam Penyelesaian Perkara Hubungan Industrial	136
C. Regulasi Pemeriksaan Dengan Acara Cepat Pada Pengadilan Hubungan Industrial Saat Ini Belum Memenuhi Nilai Keadilan	151
BAB IV KELEMAHAN-KELEMAHAN REGULASI PEMERIKSAAN DENGAN ACARA CEPAT PADA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA	159
A. Kelemahan Struktur Hukum	159
B. Kelemahan Subtansi Hukum	172
C. Kelemahan Kultur Hukum	183
BAB V REKONSTRUKSI REGULASI PEMERIKSAAN DENGAN ACARA CEPAT PADA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG BERBASIS NILAI KEADILAN	186
A. Perbandingan Di Beberapa Negara	186
1. Belanda	186
2. Korea Selatan	188
3. Jepang	191
B. Rekontruksi Nilai Keadilan Pancasila Dalam Regulasi Pemeriksaan Dengan Acara Cepat Pada Pengadilan Hubungan Industrial	195
1. Landasan Filosofis, Sosiologis, Dan Yuridis	195
C. Rekontruksi Norma Regulasi Pemeriksaan Dengan Acara Cepat Pada Pengadilan Hubungan Industrial Yang Berbasis Nilai Keadilan	219
BAB VI PENUTUP	224
A. Kesimpulan	224

B. Saran	227
C. Implikasi	227
Daftar Pustaka	231



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sesuai dengan amanat dari Pasal 1 ayat (3) Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 hasil amandemen ketiga yang berbunyi : “Negara Indonesia adalah Negara hukum”, maka salah satu prinsip negara hukum adalah adanya jaminan penyelenggaraan kekuasaan lembaga peradilan yang merdeka, bebas dari segala campur tangan pihak kekuasaan ekstra yudisial untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan ketertiban, keadilan, kebenaran dan kepastian hukum yang mampu memberikan pengayoman kepada masyarakat.¹

Selanjutnya, secara lebih jelas perihal penyelenggaraan kekuasaan lembaga peradilan ini, juga dijabarkan dalam Pasal 24 ayat (1) Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, juga sebagai hasil amandemen ketiga tahun 2001, yang berbunyi : “Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan”.²

Berdasarkan teori-teori tentang asas hukum, maka asas-asas kekuasaan kehakiman yang merdeka haruslah digali dari apa yang terkandung pada kaidah-kaidah yang terdapat di dalam peraturan perundang-undangan yang mengaturnya. Dari peraturan perundang-undangan yang mengatur kekuasaan kehakiman tersebut, maka dapat ditemukan asas-asas kekuasaan kehakiman yang merdeka, yaitu : Asas

¹ Rimdan, *Kekuasaan Kehakiman Pasca Amandemen Konstitusi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2012, hlm. 1

² Harun Alrasyid, *Naskah UUD 1945 setelah Empat Kali dirubah oleh MPR*, UI Press, Jakarta, hlm, 100

Kebebasan Hakim, Asas Peradilan Dilakukan “Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa”, Asas Sederhana, Cepat dan Biaya Ringan, Asas Persidangan Terbuka Untuk Umum, Asas Susunan Persidangan Majelis, Asas Objektivitas.³

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan lembaga terakhir dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial setelah Konsiliasi dan Mediasi selain melalui Arbitrase, yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan atau sengketa para pihak biasanya terjadi jika salah satu pihak menghendaki pihak lain untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu, tetapi pihak lainnya menolak untuk berbuat atau berlaku demikian. Begitu juga dalam hubungan industrial, hanya saja ruang lingkupnya sekitar kepentingan pekerja/ buruh, pengusaha, dan pihak pemerintah, karenanya ketiga subjek hukum ini merupakan pilar pendukung suksesnya pelaksanaan hukum ketenaga kerjaan termasuk pula untuk suksesnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Subjek utama dalam hubungan industrial adalah pekerja/ buruh dengan pengusaha/majikan, kedua pihak terikat dalam hubungan industrial dikarenakan perjanjian kerja dan atau perjanjian kerja bersama. Berdasarkan pandangan struktural fungsional baik pekerja/ buruh maupun pengusaha/ majikan adalah pihak-pihak yang sebenarnya sama-sama mempunyai kepentingan dengan kelangsungan usaha perusahaan. Keuntungan yang diperoleh perusahaan adalah dambaan bersama antara pekerja/buruh juga pengusaha/ majikan. Untuk

³ Rimdan, *Op.,cit*, hlm. 50

kepentingan bersama ini secara ideal menghendaki agar ke dua pihak saling memberikan kontribusi optimal untuk produktivitas kegiatan usaha. Karenanya keserasian hubungan antara mereka menjadi sangat diperlukan, dan hal ini dicerminkan oleh adanya kepuasan para pihak dalam pemenuhan hak dan kewajiban. Apabila terjailah ketidakpuasan, maka timbulah kegoncangan-kegoncangan yang bermuara pada perselisihan hubungan industrial. Sebagai gejala biasanya pekerja/buruh tampil dengan berbagai pengaduan atau serangkaian demo atau aksi mogok, untuk reaksinya maka pengusaha/majikan tidak segan-segan untuk melakukan *loc-out* atau pemutusan hubungan kerja. Dari pengamatan atau kasus-kasus perselisihan hubungan industrial yang paling banyak kepermukaan adalah kasus PHK (pemutusan hubungan kerja).

Eksistensi lembaga Pengadilan Hubungan Industrial tercantum dalam Pasal 5, Pasal 14, Pasal 23 ayat (2) huruf e, dan Pasal 55 serta Pasal 56 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam Pasal 55 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa "Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada di lingkungan peradilan umum".

Sejalan dengan semakin meningkat dan kompleksitasnya permasalahan perselisihan hubungan industrial di era industrialisasi, maka cita-cita Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara normatif amatlah luhur di mana mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan secara optimal berdasarkan nilai-nilai

Pancasila, serta perlunya penyediaan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan asas cepat, tepat, adil dan murah.

Pengadilan tingkat pertama berada di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di setiap ibu kota provinsi. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menggunakan hukum acara perdata pada umumnya yang mengacu pada HIR/RBg, terkecuali yang sudah diatur khusus dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Hakim melalui Pengadilan Hubungan Industrial dapat dilakukan melalui pemeriksaan dengan acara biasa dan pemeriksaan dengan acara cepat berdasarkan hukum acara perdata. Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan proses pemeriksaan acara biasa pada Pengadilan Negeri (tingkat pertama) dengan rincian tahapan sebagai berikut:⁴

1. Upaya perdamaian
2. Pembacaan isi gugatan
3. Jawaban Tergugat
4. Replik Penggugat
5. Duplik Tergugat
6. Pembuktian
7. Pemeriksaan saksi-saksi
8. Kesimpulan (konklusi) dari Penggugat dan Tergugat
9. Putusan

Pasal 98 dan Pasal 99 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah diatur mengenai pemeriksaan

⁴ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2015, hlm. 1334-1337

dengan acara cepat dalam persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial, dengan ketentuan sebagai berikut:

Pasal 98 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

- (1) Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan 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 dalam ayat (1), Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut.
- (3) Terhadap penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat digunakan upaya hukum.

Pasal 99 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

- (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 kerja.

Penjelasan Pasal 98 dan Pasal 99 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan mengenai pemeriksaan dengan acara cepat dalam persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial, dengan ketentuan:

- 1). Terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak;
- 2). Dimohonkan oleh para pihak;

3). Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian tidak lebih dari 14 hari kerja.

Pemeriksaan dengan acara cepat mempunyai tujuan yang sangat baik yakni dapat mempercepat proses persidangan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan, namun pada praktiknya hal tersebut sulit dan hampir tidak pernah dilaksanakan karena salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam pemeriksaan dengan acara cepat harus ada kepentingan para pihak yang cukup mendesak yang mana sesuai buku petunjuk pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang diterbitkan oleh Mahkamah Agung hal tersebut dimaknai hanya dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja masal, terjadinya huru hara yang mengganggu kepentingan produksi, keamanan dan ketertiban umum.

Perselisihan yang terjadi diantara pengusaha dan pekerja dapat terjadi oleh tiga hal, yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), kepentingan, dan hak. Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti di halaman website Direktori Putusan Mahkamah Agung Putusan Perkara Nomor 197/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg. dalam perkara gugatan antara RD selaku Penggugat melawan PT LAM selaku Tergugat.

Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 13 November 2022 yang dilampiri Anjuran penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang Nomor 560/732/Disnaker/2022 tertanggal 31 Oktober 2022, dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada tanggal 16 Desember 2022 di bawah Register Nomor 197/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg. yang pada petitum gugatannya

menuntut Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada Penggugat berjumlah Rp.58.330.000,00 (Lima puluh delapan juta tiga ratus tiga puluh ribu rupiah) serta upah proses berjumlah Rp22.800.000,00 (dua puluh dua juta delapan ratus ribu rupiah).

Gugatan yang diajukan oleh Penggugat terkait permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat. Dalam persidangan telah diperiksa dan diadili oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang yang di putus pada hari Rabu tanggal 22 Mei 2023, dengan putusan Tergugat dihukum untuk membayar hak-hak Penggugat sebagai akibat pemutusan hubungan kerja berupa uang kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang keseluruhannya berjumlah Rp.5.451.551,00 (Lima juta empat ratus lima puluh satu ribu lima ratus lima puluh satu rupiah), dimana putusan tersebut telah berkekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*) pada tanggal 12 Juni 2023.

Kasus lainnya dalam Perkara Nomor 394/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst dalam perkara gugatan antara D melawan Tergugat I BSS, L sebagai Direktur CV AB, Tergugat II ES, sebagai Pesero Diam CV AB, Tergugat III PT SGS, Tergugat IV PT. KP.

Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 16 November 2022 yang dilampiri anjuran penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan Nomor 5646/-1.835.3 tertanggal 28 Oktober 2022, dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan

Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 16 November 2022 di bawah Register Nomor 394/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.

Gugatan yang diajukan oleh penggugat terkait Permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat I, Tergugat II Kepada Penggugat. Dalam persidangan telah diperiksa dan diadili oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang di putus pada hari Rabu tanggal 1 Maret 2023, dengan putusan Tergugat I untuk membayar hak-hak pemutusan hubungan berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta kekurangan upah yang dibayar dibawah Upah Minimum Provinsi yang keseluruhannya berjumlah Rp.107.473.004,00 (Seratus tujuh juta empat ratus tujuh puluh tiga ribu empat rupiah).

Contoh lainnya dengan register perkara nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sng dengan pihak S selaku Penggugat melawan PT. APF Tbk. selaku Tergugat terkait Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. Perkara didaftarkan ke Kepaniteraan PHI Pengadilan Negeri Semarang tanggal 30 Mei 2023 dalam persidangan telah diperiksa dan diadili oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang yang di putus pada tanggal 20 September 2023 dengan amar putusan mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menghukum Tergugat membayar hak Penggugat sebesar Rp. 29.716.156,00 (dua puluh sembilan juta tujuh ratus enam belas ribu seratus lima puluh enam rupiah).

Dari kasus-kasus tersebut di atas, menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial apabila

menggunakan pemeriksaan perkara dengan acara biasa membutuhkan waktu yang cukup lama dimana dari pendaftaran gugatan sampai dengan pembacaan putusan selama 4 (empat) sampai dengan 5 (lima) bulan hanya untuk mendapatkan hak-hak Pekerja yang nominalnya tidak terlalu besar hal tersebut tidak sejalan dengan asas peradilan yang cepat, sederhana dan biaya ringan, oleh karenanya dibutuhkan pemeriksaan dengan acara cepat yang dapat mempercepat proses persidangan sehingga dapat mencerminkan nilai keadilan bagi para pihak, sebagaimana merujuk Hadist Riwayat Ibnu Majah yang artinya “Dari Ibnu Umar, ia berkata: telah bersabda Rasulullah SAW, “berikanlah upahnya kepada seorang pekerja sebelum keringnya kering” (H.R Ibnu Majah No. 937). Demikian juga menurut Yusuf Qardhawi dalam bukunya norma dan etika ekonomi islam yang berisikan tentang pemenuhan hak kaum pekerja yang mana apabila hak para pekerja tidak dipenuhi maka hal tersebut merupakan salah satu golongan yang dimusuhi Allah SWT dan apabila menunda pembayaran sedangkan majikan sanggup melunasinya pada saat itu maka hukumnya haram”.

Ketentuan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI yang membuka kemungkinan dilakukannya pemeriksaan dengan acara cepat juga kurang implemetatif. Pemeriksaan perselisihan hubungan industrial umumnya dilakukan dengan acara biasa. Tidak dapat dilaksanakannya Pasal 98 ayat (1) UU PPHI kemungkinan disebabkan kurang jelasnya ketentuan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI, apalagi “kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak” tidak dijelaskan dalam penjelasan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI.

Disamping itu, dalam pelaksanaannya terkendala dengan alur dan mekanisme pemeriksaan dengan acara cepat di PHI, pada prinsipnya prosesnya sama dengan acara biasa. Namun yang membedakan adalah waktu pelaksanaannya. Persoalan lainnya yakni kurangnya pemahaman dari para pihak dan/atau salah satu pihak bahwa proses pemeriksaan dengan acara cepat dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada PHI yang nantinya akan dikeluarkan penetapan oleh Ketua Pengadilan Negeri mengenai dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan pemeriksaan dengan acara cepat tersebut.

Dalam tataran implementasi, kepentingan mendesak akan berkembang dalam praktek peradilan sebagaimana pengaturannya dalam Pasal 98 ayat (1) UU PPHI. Sehingga tidak tepat jika kepentingan mendesak diberikan definisi yang sempit atau terbatas karena menjadi tidak dapat mengikuti perkembangan hukum, kepentingan, perkembangan management perusahaan, dan semakin kompleksnya permasalahan PPHI.

Permasalahan yang penulis paparkan diatas akan diangkat penulis dalam bentuk Disertasi dengan judul **“Rekonstruksi Regulasi Pemeriksaan Dengan Acara Cepat Pada Pengadilan Hubungan Industrial Yang Berbasis Nilai Keadilan”**.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Mengapa regulasi pemeriksaan dengan acara cepat pada pengadilan hubungan industrial saat ini belum memenuhi nilai keadilan?
2. Bagaimana kelemahan-kelemahan regulasi pemeriksaan dengan acara cepat pada Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia saat ini?

3. Bagaimana rekonstruksi regulasi pemeriksaan dengan acara cepat pada pengadilan hubungan industrial yang berbasis nilai keadilan?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menganalisis dan menemukan regulasi pemeriksaan dengan acara cepat pada Pengadilan Hubungan Industrial saat ini belum memenuhi nilai keadilan.
2. Untuk menganalisis dan menemukan kelemahan-kelemahan regulasi pemeriksaan dengan acara cepat pada Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia saat ini
3. Untuk menemukan rekonstruksi regulasi pemeriksaan dengan acara cepat pada Pengadilan Hubungan Industrial yang berbasis nilai keadilan.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Secara Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu teori dan konsep pemikiran yang baru berkaitan dengan regulasi pemeriksaan dengan acara cepat pada Pengadilan Hubungan Industrial yang berbasis nilai keadilan.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memberikan sumbangan pemikiran regulasi pemeriksaan dengan acara cepat pada Pengadilan Hubungan Industrial yang berbasis nilai keadilan.
2. Secara Praktis
 - a. Bagi aparat penegak hukum dan pengambil regulasi yang berkompeten, hasil penelitian ini berguna untuk mengembangkan penalaran ilmiah dan wacana keilmuan dalam merekonstruksi regulasi pemeriksaan dengan acara cepat pada Pengadilan Hubungan Industrial yang berbasis nilai keadilan.

- b. Bagi kalangan akademis, penelitian ini dapat digunakan untuk memperkaya pengetahuan tentang pembaharuan terkait regulasi pemeriksaan dengan acara cepat pada Pengadilan Hubungan Industrial yang berbasis nilai keadilan.
- c. Bagi penulis, dapat membuat pekerjaan penulis sebagai Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial lebih cepat.

E. Kerangka Konseptual Disertasi

Disertasi ini memilih judul rekonstruksi regulasi pemeriksaan dengan acara cepat pada Pengadilan Hubungan Industrial yang berbasis nilai keadilan, sejalan dengan judul penelitian dimaksud, setiap istilah dalam judul penelitian ini akan didefinisikan untuk menjelaskan maksud dan maknanya, sekaligus akan diberi batasan agar pembaca tidak keliru dalam memahaminya kelak. Dalam hal ini ada beberapa istilah yang perlu dijelaskan yaitu:

1. Rekonstruksi

Rekonstruksi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berasal dari kata ‘konstruksi’ yang berarti pembangunan yang kemudian di tambah imbuhan ‘re’ pada kata konstruksi menjadi ‘rekonstruksi’ yang berarti pengembalian seperti semula.⁵

Dalam Black Law Dictionary,⁶ *reconstruction is the act or process of rebuilding, recreating, or reorganizing something*, rekonstruksi di sini dimaknai sebagai proses membangun kembali atau menciptakan kembali atau

⁵ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2005, Hal. 942

⁶ Bryan A.Garner, *Black' Law Dictionary*, ST. Paul Minn: West Group, 1999, Hal. 1278.

melakukan pengorganisasian kembali atas sesuatu. B.N. Marbun dalam Kamus Politik mengartikan rekonstruksi adalah pengembalian sesuatu ketempatnya yang semula, penyusunan atau penggambaran kembali dari bahan-bahan yang ada dan disusun kembali sebagaimana adanya atau kejadian semula.⁷

Dilihat dari sudut bahan hukum, konstruksi hukum merupakan penarikan atau pengembangan lebih lanjut dari bahan tersebut dengan menggunakan penalaran logis sedang dari sudut konstruksi itu sendiri, ia tidak boleh melepaskan diri dan mengabaikan bahan hukum yang ada tersebut.⁸

Jadi rekonstruksi berarti membangun atau pengembalian kembali sesuatu berdasarkan kejadian semula, dimana dalam rekonstruksi tersebut terkandung nilai-nilai primer yang harus tetap ada dalam aktifitas membangun kembali sesuatu sesuai dengan kondisi semula.

2. Regulasi

Pengertian Regulasi adalah suatu peraturan yang dibuat untuk membantu mengendalikan suatu kelompok, lembaga atau organisasi, dan masyarakat demi mencapai tujuan tertentu dalam kehidupan bersama, bermasyarakat, dan bersosialisasi.

Merujuk pada Andrei Schleifer, profesor ekonomi dari Harvard University, dalam risalah ilmiahnya menyebut bahwa regulasi pada dasarnya didefinisikan atas dua asumsi utama yaitu kepentingan umum dan bantuan pemerintah. Secara umum, regulasi dapat didefinisikan sebagai kontrol

⁷ B.N. Marbun, *Kamus Politik*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1996, Hal. 469

⁸ Satjipto Raharjo, *Imu Hukum*, Aditya Bakti, Bandung, 2006, Hal.103.

berkelanjutan dan terfokus yang dilakukan oleh badan pemerintahan atau publik atas kegiatan masyarakat. Regulasi juga merupakan upaya berkelanjutan dan terfokus untuk mengubah perilaku orang lain sesuai dengan standar dan tujuan yang ditetapkan dengan maksud menghasilkan hasil tertentu. Regulasi dilakukan dengan melibatkan mekanisme penetapan standar, pengumpulan informasi, dan modifikasi perilaku.⁹

3. Pemeriksaan Cepat

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Hakim melalui Pengadilan Hubungan Industrial dapat dilakukan melalui pemeriksaan dengan acara biasa dan pemeriksaan dengan acara cepat berdasarkan hukum acara perdata. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan proses pemeriksaan acara biasa pada pengadilan negeri (tingkat pertama) dengan rincian tahapan Upaya Perdamaian, Pembacaan Isi Gugatan, Jawaban Tergugat, Replik, Duplik, Pembuktian, Pemeriksaan Saksi-saksi, Kesimpulan, Putusan.¹⁰

4. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan lembaga terakhir dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial setelah Konsiliasi dan Mediasi selain melalui Arbitrase, yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁹ Regulasi adalah: Pengertian, 4 jenis, dan peranannya dalam bisnis (ekrut.com), diakses tanggal 8 November 2023

¹⁰ Abdul Khakim, *Op., Cit*, hlm. 133-137

Eksistensi lembaga Pengadilan Hubungan Industrial tercantum dalam Pasal 5, Pasal 14, Pasal 23 ayat (2) huruf e, dan Pasal 55 serta Pasal 56 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam Pasal 55 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa “Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada di lingkungan peradilan umum”.

Secara kelembagaan, Mahkamah Agung adalah pemegang kekuasaan kehakiman sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sebagaimana ditentukan dalam Pasal 18 Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, dalam melakukan kekuasaan kehakiman tersebut diatas, Mahkamah Agung merupakan pengadilan negara tertinggi dari badan peradilan yang berada dibawahnya yang meliputi empat lingkungan peradilan yaitu peradilan umum, peradilan agama, peradilan militer dan peradilan tata usaha negara.

Dengan demikian, Pengadilan Hubungan Industrial merupakan salah satu pengadilan khusus yang berada pada lingkungan Peradilan Umum. Sebagaimana kita ketahui bahwa dalam lingkungan peradilan umum sendiri, disamping Pengadilan Hubungan Industrial juga sudah dibentuk pula pengadilan khusus lainnya seperti Pengadilan Tindak Pidana Korupsi, Pengadilan Niaga, Pengadilan Perikanan dan Pengadilan Hak Azasi Manusia.

Selanjutnya mengenai tugas dan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial, secara eksplisit ditentukan dalam pasal 56 Undang Undang Nomor

2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu memeriksa dan memutus :

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. Di tingkat pertama pemutusan hubungan kerja;
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;

5. Nilai Keadilan

Adil menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sama berat, tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak pada yang benar dan tidak sewenang-wenang. Sementara Keadilan diartikan sebagai suatu sifat atau perbuatan atau perlakuan yang adil.¹¹ Sedangkan menurut bahasa Arab, adil di sebut dengan kata '*adilun* yang berarti sama dengan seimbang, dan *al'adl* artinya tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, tidak sewenang-wenang, tidak zalim, seimbang dan sepatutnya. Menurut istilah, adil adalah menegaskan suatu kebenaran terhadap dua masalah atau beberapa masalah untuk dipecahkan sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh agama. Terminologi keadilan dalam Alquran disebutkan dalam berbagai istilah, antara lain '*adl, qisth, mizan, hiss, qasd*, atau variasi ekspresi tidak langsung, sementara untuk terminologi ketidakadilan adalah *zulm, itsm, dhalal*, dan lainnya. Setelah kata "Allah" dan "Pengetahuan" keadilan dengan berbagai

¹¹. <http://kbbi.web.id/adil>. Mengacu pada KBBI Daring (Dalam Jaringan) Edisi III Hak Cipta Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kemendikbud, September 2015.

terminologinya merupakan kata yang paling sering disebutkan dalam Alquran. Dengan berbagai muatan makna “adil” tersebut, secara garis besar keadilan dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana terdapat kesamaan perlakuan dimata hukum, kesamaan hak kompensasi, hak hidup secara layak, hak menikmati pembangunan dan tidak adanya pihak yang dirugikan serta adanya keseimbangan dalam setiap aspek kehidupan.

Keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa nilai keadilan adalah nilai yang menjunjung tinggi norma berdasarkan ketidak berpihakan, keseimbangan, serta pemerataan terhadap suatu hal. Pada hakekatnya adil berarti seimbang hak dan kewajiban.

F. Kerangka Teoritik

Penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial sering dibenturkan oleh beberapa hal yang bertentangan keadilan. Oleh karena itu dalam kerangka pemikiran disertasi ini terbagi dalam *grand theory* (teori utama), *middle theory* (teori tengah), dan *applied theory* (teori pelaksana).

Grand theory (teori utama) adalah teori yang mencakup dasar analisis bagi hasil-hasil penelitian. Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai *grand theory* (teori utama) adalah teori keadilan Pancasila Yudi Latif.

Middle theory (teori tengah) adalah teori yang memiliki cakupan lebih sempit dari *grand theory* (teori utama). Dan yang akan digunakan sebagai *middle theory* (teori tengah) dalam penelitian ini adalah teori sistem hukum Larence M Friedman.

Applied theory (teori aplikasi) adalah teori yang cakupannya khusus dalam pembahasan pada tataran praktis, yang akan digunakan sebagai *applied theory* (teori aplikasi) dalam penelitian ini adalah teori hukum progresif Satjipto rahardjo.

1. Grand Theory: Teori Keadilan Pancasila Yudi Latif

Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia adalah bunyi dari sila kelima Pancasila yang dianut oleh bangsa Indonesia sebagai salah satu falsafah dalam bermasyarakat dan bernegara. Banyak harapan dan mimpi-mimpi tentang keadilan yang merata bagi seluruh rakyat Indonesia dalam butir sila kelima ini. Yang perlu digaris bawahi adalah kata bagi seluruh rakyat Indonesia, bukan bagi segelintir rakyat Indonesia. Jadi keadilan sosial di sini adalah tidak memandang siapa, tapi seluruh orang yang mempunyai identitas sebagai rakyat Indonesia mempunyai hak dan jaminan untuk mendapatkan keadilan sosial. Juga tidak memandang bahwa orang tersebut berada di kota atau desa dan pelosok, semuanya berhak mendapatkan perlakuan yang sama tentang sikap adil ini. Sila kelima ini dipandang tidak dapat dipisahkan dengan sila keempat karena salah satu di antara keduanya memang tidak dapat berdiri sendiri.

Bahkan dari hasil rumusan asli Panitia 9 dalam alinea keempat pembukaan UUD 1945, kedua sila dibubungkan dengan kata sambung (“serta”), yaitu, “Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmah-kebijaksanaan

dalam permusyawaratan perwakilan serta dengan mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.”¹²

Hal tersebut berdasar atas refleksi atas kondisi dan situasi yang terjadi pada saat itu, yaitu sebagai bangsa yang bertahun-tahun hidup dalam tekanan feodalisme dan penjajahan yang tidak sudah-sudah. Sehingga para pendiri bangsa sampai kepada kesadaran bahwa untuk sampai kepada kebangkitan bangsa Indonesia haruslah melalui dan merumuskan dua revolusi, yaitu revolusi politik (nasional) dan revolusi sosial.

Revolusi politik adalah untuk mengenyahkan kolonialisme dan imperialisme serta untuk mencapai satu Negara Republik Indonesia. Sedangkan revolusi sosial adalah untuk mengoreksi struktur sosial-ekonomi yang ada dalam rangka mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur.¹³

Dalam hal keadilan di sini, Yudi Latif mengutip pandangan Prof. Nicolaus Driyarkara, bahwa keadilan sosial merupakan perwujudan khusus dari nilai-nilai perikemanusiaan yang terkait dengan semangat welas asih antar sesama dalam usaha manusia memenuhi kebutuhan jasmaniah.¹⁴

¹² Yudi Latif, *Negara Paripurna: Historisitas, Rasionalitas, dan Aktualitas Pancasila*, Jakarta : PT Gramedia, cetakan ketiga, 2011, hlm. 491.

¹³ Ibid, hlm. 492.

¹⁴ Yudi Latif, *Mata Air Keteladanan: Pancasila dalam Perbuatan*, Jakarta : Mizan, 2014, hlm. 483.

Sedangkan menurut Yudi Latif sendiri, adil dalam pengertiannya adalah berasal dari kata *al- 'adl* (adil), yang secara harfiah berarti 'lurus', 'seimbang'. Keadilan berarti memperlakukan setiap orang dengan prinsip kesetaraan (*prinsip of equal liberty*), tanpa diskriminasi berdasarkan perasaan subjektif, perbedaan keturunan, keagamaan, dan status sosial. Adanya kesenjangan yang nyata dalam kehidupan kebangsaan sebagai warisan dari ketidakadilan pemerintahan Indonesia hendak dikembalikan ke titik berkeseimbangan yang berjalan lurus, dengan mengembangkan perlakuan yang berbeda (*the principle of difference*) sesuai dengan perbedaan kondisi kehidupan setiap orang (kelompok) dalam masyarakat serta dengan cara menyelaraskan antara pemenuhan hak individual dengan penunaian kewajiban sosial.¹⁵

Banyak hal yang menjadi hak dasar masyarakat Indonesia dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar sebagai manusia, beberapa diantaranya yang paling menonjol adalah kesehatan, pendidikan, jaminan pelayanan sosial, perlindungan dan keamanan. Hal-hal tersebut di atas adalah yang perlu mendapatkan jaminan dari negara untuk diterapkan secara adil dan merata. Pendidikan yang adil merata sampai ke pelosok-pelosok desa dan pulau di seluruh Indonesia, kesehatan yang juga harus adil dan merata dalam penerepannya bagi seluruh rakyat Indonesia.

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 584-585

Yudi Latif memandang perlunya setiap orang, kelompok atau komunitas melakukan gerakan dan berkontribusi, sekecil apapun itu, untuk membantu mewujudkan kesejahteraan yang adil dan merata untuk masyarakat di sekitarnya. Seperti yang dia sampaikan dalam cerita-cerita tokoh inspiratif yang mencoba melawan keterbatasan untuk keadilan sosial masyarakat di sekitarnya. Jadi setiap orang, kelompok atau komunitas mempunyai kepentingan dalam meratakan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia ini. Tanggung jawab tersebut tidak hanya bertumpu di tangan pemerintah sebagai pemutar roda pemerintahan.¹⁶

Menurut Yudi Latif, komitmen keadilan menurut alam pemikiran Pancasila berdimensi luas. Peran Negara dalam perwujudan keadilan sosial, setidaknya ada dalam kerangka :

- a. Perwujudan relasi yang adil di semua tingkat sistem (kemasyarakatan),
- b. Pengembangan struktur yang menyediakan kesetaraan kesempatan,
- c. Proses fasilitasi akses atas informasi yang diperlukan, layanan yang diperlukan, dan sumber daya yang diperlukan,
- d. Dukungan atas partisipasi bermakna atas pengambilan keputusan bagi semua orang.¹⁷

¹⁶ *Ibid.* hlm. 595

¹⁷ *Ibid*

Tujuan gagasan keadilan ini juga tidak terbatas pada pemenuhan kesejahteraan yang bersifat ekonomis, tetapi juga terkait dengan usaha emansipasi dalam kerangka pembebasan manusia dari pemberhalaan terhadap benda, pemulihan martabat kemanusiaan, pemupukan solidaritas kebangsaan, dan penguatan daulat rakyat.¹⁸

Yudi Latif menegaskan kembali bahwa sila “Keadilan Sosial” merupakan perwujudan yang paling konkret dari prinsip-prinsip Pancasila. Satu-satunya sila Pancasila yang dilukiskan dalam pembukaan UUD 1945 dengan menggunakan kata kerja “mewujudkan suatu Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.”¹⁹

Lebih lanjut Yudi Latif menjelaskan bahwa prinsip keadilan adalah inti dari moral ketuhanan, landasan pokok perikemanusiaan, simpul persatuan, matra kedaulatan rakyat. Di satu sisi, perwujudan keadilan sosial itu harus mencerminkan imperatif etis keempat sila lainnya.²⁰

Artinya bahwa dari kelima sila yang tercantum dalam Pancasila, kesemuanya saling terkait satu dengan yang lainnya dan menjadi satu kesatuan. Namun hal yang lebih penting adalah bahwa dari kelima sila yang terdapat dalam Pancasila hanya akan menjadi kata-kata tanpa makna jika tidak ada kesungguhan negara dalam penerapannya.

¹⁸ *Ibid*

¹⁹ *Ibid*, hlm. 586

²⁰ *Ibid*, hlm. 606

Dalam penerapan keadilan di Indonesia, Yudi Latif menekankan kepada integritas dan mutu para penyelenggara negara, disertai dukungan rasa tanggung jawab dan rasa kemanusiaan yang terpancar pada setiap warganya untuk bersama mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia yaitu dengan prinsip “berat sama dipikul, ringan sama dijinjing.”

2. *Middle Teory*: Teori Sistem Hukum Larence M Friedman

Teori sistem hukum dari Friedman menyatakan bahwa hukum harus dilihat sebagai suatu sistem. Lawrence M. Friedman dalam bukunya yang berjudul *The Legal System “A Social Science Perspective”*, menyatakan bahwa setiap sistem hukum selalu mengandung tiga komponen, yaitu komponen struktur hukum (*legal structure*), substansi hukum (*legal substance*), dan budaya hukum (*legal culture*). “*A legal sistem in actual operation is complex organism in which structure, substance, and culture interact.*”²¹ Artinya, sistem hukum dalam kenyataan sulit untuk dilaksanakan dalam berbagai organisasi yang akan mempengaruhi struktur, substansi, dan budaya.

Penjelasan komponen-komponen di atas adalah sebagai berikut:

a. Struktur Hukum

Tentang struktur hukum Friedman menjelaskan:

“to begin with, the legal sytem has the structure of a legal system consist of elements of this kind: the number and size of courts; their jurisdiction ...Structure also means how the

²¹ Lawrence M. Friedman, *The Legal System : A Social Science Perspective*, New York: Russel Sage Foundation, 1969, Hal.16

legislature is organized ...what procedures the police department follow, and so on. Struktur, in way, is a kind of cross section of the legal system...a kind of still photograph, with freezes the action .’’²²

Struktur hukum tidak hanya lembaga (institusi) tetapi juga menyangkut kelembagaan yang didalamnya menyangkut: organisasi, ketatalaksanaan (prosedur) dan sumber daya manusia aparatur. Lembaga merupakan suatu badan (institusi) yang menjalankan suatu substistem dari sistem (yang berwenang menerapkan hukum). Organisasi adalah kesatuan (susunan dan sebagainya) yang terdiri atas bagian-bagian (orang dan sebagainya) dalam perkumpulan dan sebagainya untuk tujuan tertentu, ketatalaksanaan adalah cara mengurus (menjalankan). Sumber daya manusia aparatur adalah orang yang terlibat dalam menjalankan sistem.



Struktur organisasi dipengaruhi oleh bentuk dan ukuran dari suatu organisasi. Bentuk dan ukuran organisasi akan berdampak pada proses administrasi ataupun pengambilan keputusan karena

²² Lawrence M. Friedman, “On Legal Development” Dalam : Rutgers Law Rivies, Vol. 24. 1969, Hal.27.

setiap proses administrasi atau pengambilan keputusan akan melalui bagian-bagian yang ada dalam struktur organisasi.

Tata laksana adalah merupakan sistem kerja yang diterapkan dalam lembaga dalam menjalankan sistem. Tata laksana dapat dikatakan sebagai standar prosedur operasional (SOP) yang menjadi acuan dalam menjalankan proses administrasi atau pengambilan keputusan.

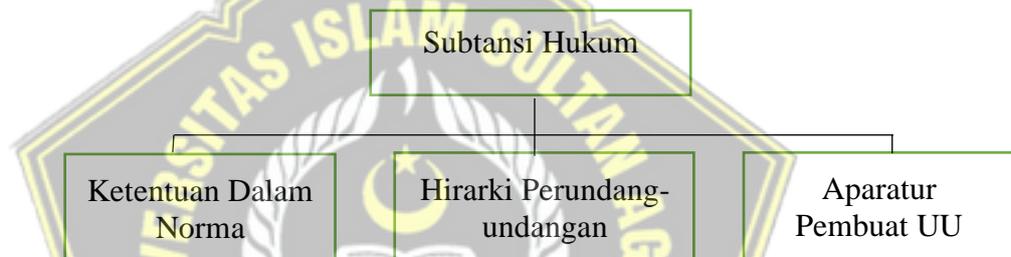
Sumber daya manusia aparatur adalah orang yang terlibat dalam menjalankan sistem baik yang terdapat dalam struktur maupun yang diluar struktur. Sumber daya manusia aparatur dipengaruhi oleh nilai (*value*) hukum bagi aparatur dan sikap (*attitude*) aparatur terhadap hukum mempengaruhi kinerja dalam memproses administrasi ataupun pengambilan keputusan.

Berdasarkan uraian diatas, struktur hukum menyangkut lembaga termasuk juga dalam aspek organisasi, aspek ketatalaksanaan, aspek sumber daya manusia aparatur yang ada dalam sistem itu.

b. Subtansi Hukum

Subtansi hukum menyangkut aturan dan norma berlaku yang memiliki kekuatan yang mengikat dan menjadi pedoman bagi aparat penegak hukum. Subtansi sebagai suatu acuan pelaksanaan agar terukur dan terarah dalam mencapai tujuan. Subtansi memberikan suatu kepastian hukum dalam bertindak.

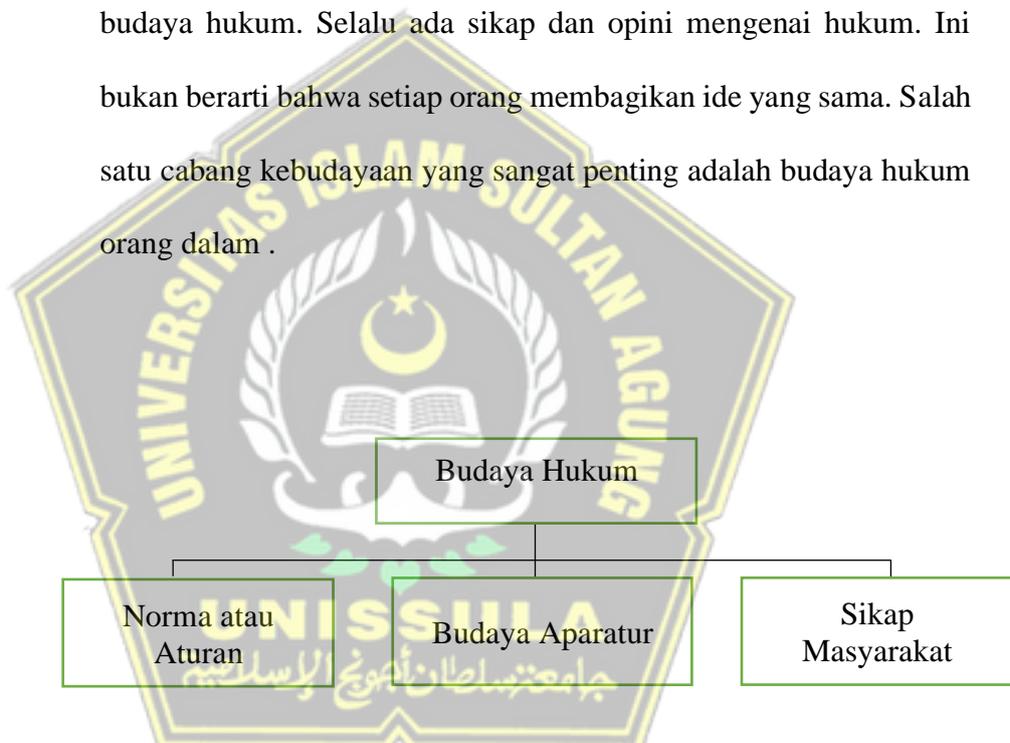
Aturan atau norma sebagai *das sollen* yaitu fakta hukum yang diungkapkan para ahli hukum dalam tataran teoritik (*law in the books*), yakni hukum dalam bentuk cita-cita bagaimana seharusnya. Subtansi hukum menyangkut respon masyarakat terhadap aturan dan norma tersebut, bagaimana aturan/norma tersebut terhadap struktur hukum (hirarki peraturan perundang-undangan) dan kepentingan aparatur pembuat undang-undang terhadap aturan/norma tersebut.



Budaya hukum menyangkut sikap masyarakat terhadap hukum dan sistem hukum. Sikap masyarakat terhadap hukum mencakup kepercayaan, nilai-nilai, gagasan dan harapan. Untuk lebih memahami budaya hukum, berikut adalah pernyataan tentang budaya hukum, bahwa umat Katolik cenderung menghindari perceraian (karena agama), bahwa orang-orang yang tinggal di daerah kumuh tidak percaya pada polisi, bahwa orang-orang kelas menengah lebih sering mengajukan keluhan kepada pemerintah daripada orang-orang yang sejahtera, atau bahwa Mahkamah Agung menikmati martabat tinggi.

Budaya hukum dengan kata lain, adalah iklim pemikiran sosial dan kekuatan sosial yang menentukan bagaimana hukum digunakan, dihindari, atau disalahgunakan. Tanpa budaya hukum, sistem hukumnya lembam seperti ikan mati tergeletak di keranjang, bukan ikan hidup yang berenang di laut.

Setiap masyarakat, setiap negara, setiap komunitas memiliki budaya hukum. Selalu ada sikap dan opini mengenai hukum. Ini bukan berarti bahwa setiap orang membagikan ide yang sama. Salah satu cabang kebudayaan yang sangat penting adalah budaya hukum orang dalam .



3. *Applied Teory*: Teori Hukum Progresif Satjipto Rahardjo

Teori Hukum Progresif dikemukakan oleh Satjipto Rahardjo dalam tulisannya “Hukum Progresif: Aksi, Bukan Teks”, ia mengatakan bahwa Hukum Progresif itu dapat dihadapkan kepada cara berhukum yang positif-legalistis. Ia tidak berhenti pada membaca teks dan menerapkannya seperti mesin, melainkan suatu aksi atau usaha. Menurutnya, cara berhukum memang dimulai dari teks, tetapi tidak

terhenti hanya sampai pada teks itu semata, melainkan mengolahnya lebih lanjut, yang disebut aksi dan usaha manusia. Dengan demikian, cara ber hukum secara progresif itu lebih menguras energi, baik pikiran maupun empati dan keberanian.²³

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 sebuah institusi yang lepas dari suatu kepentingan manusia.²⁴ Berhukum secara progresif juga dapat berarti sebagai menguji batas kemampuan hukum. Jika dikatakan, bahwa menjalankan hukum itu tujuannya adalah untuk menciptakan keadilan dalam masyarakat, maka ber hukum itu adalah upaya untuk mewujudkan keadilan tersebut.

Hukum Progresif dilandaskan pada filsafat, khususnya filsafat hukum yang melatar belakanginya, yaitu bahwa Hukum Progresif itu “hukum untuk manusia” oleh karena itu, hukum tidak sepenuhnya otonom, melainkan senantiasa dilihat dan dinilai dari koherensinya dengan manusia dan kemanusiaan. Hukum yang dipersepsikan sebagai institut yang otonom penuh, dengan logikanya sendiri dan sebagainya,

²³ Satjipto Rahardjo, *Hukum Progresif: Aksi, Bukan Teks*, dalam Sayta Arinanto dan Ninuk Tiryanti, *Memahami Hukum; Dari Konstruksi sampai Implementasi*, Jakarta: Rajawali Press, 2011, Hal.3

²⁴ Bernard L. Tanya, *Teori hukum Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Surabaya: KITA, 2007, Hal. 246

berpotensi menghambat usahanya untuk menjadikan hukum sebagai institut yang melayani dan membahagiakan manusia.²⁵

Dalam rangka mewujudkan masyarakat Indonesia yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, kesinambungan peningkatan pelaksanaan pembangunan nasional yang berasaskan kekeluargaan harus senantiasa dipelihara dengan baik melalui sistem dan pranata hukum yang modern tetapi tetap berakar pada nilai-nilai wawasan kebangsaan dan kepentingan nasional.

Untuk pencapaian arah pembangunan hukum nasional tersebut maka disusun pola strategi dasar pembangunan hukum nasional yang meliputi berbagai dimensi sebagai berikut:²⁶

a. Dimensi Pemeliharaan;

Dimensi Pemeliharaan merupakan upaya untuk memelihara tatanan hukum yang ada, walaupun sudah tidak sesuai dengan perkembangan zaman. Dimensi ini bertujuan untuk mencegah kekosongan hukum yang sesungguhnya sebagai konsekuensi logis dari Pasal II Aturan Peralihan Undang-Undang Dasar 1945, namun dalam pelaksanaannya harus disesuaikan dengan situasi dan keadaan dengan tetap berlandaskan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

b. Dimensi Pembaruan;

²⁵ Satjipto Rahardjo, *Op. Cit*, Hal.5

²⁶<http://www.negarahukum.com/hukum/filsafat-hukum-dalam-pembangunan-hukum-nasional.html> yang diakses pada hari senin, 05 Desember 2023

Dimensi pembaharuan merupakan suatu upaya untuk dapat meningkatkan dan menyempurnakan hukum nasional. Dimana usaha tersebut dilakukan dengan mengadakan pembahasan kodifikasi dan unifikasi hukum.

c. Dimensi Penciptaan;

Dimensi penciptaan yaitu suatu dinamika dan kreatifitas berupa penciptaan suatu hukum yang sebelumnya tidak ada tetapi diperlukan untuk kesejahteraan bangsa dan negara. Dimensi pelaksanaan yaitu upaya melaksanakan undang-undang agar undang-undang tersebut berlaku di masyarakat baik secara filsufis, juridis, sosiologis maupun politis.

d. Dimensi Pelaksanaan;

Dimensi pelaksanaan yaitu upaya melaksanakan undang-undang agar undang-undang tersebut berlaku di masyarakat baik secara filosofis, juridis, sosiologis maupun politis.

Hukum progresif seperti yang telah dibahas sebelumnya, dimana lebih mengutamakan tujuan dan konteks ketimbang teks-teks aturan semata, maka didalam penegakan hukum kita kenal soal *diskresi* yang menjadi sangat urgen dalam penyelenggaraan hukum.

Maka dari itu para aparat penegak hukum dalam menjalankan hukum diharapkan tidak sekedar menerapkan peraturan secara hitam-putih saja, melainkan diharapkan para aparat penegak hukum dituntut

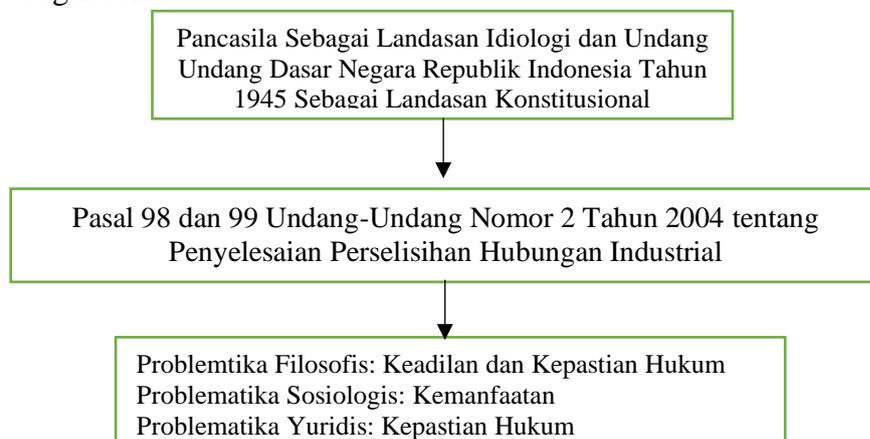
mencari dan menemukan keadilan-kebenaran dalam batas dan ditengah keterbatasan kaidah-kaidah hukum yang ada.

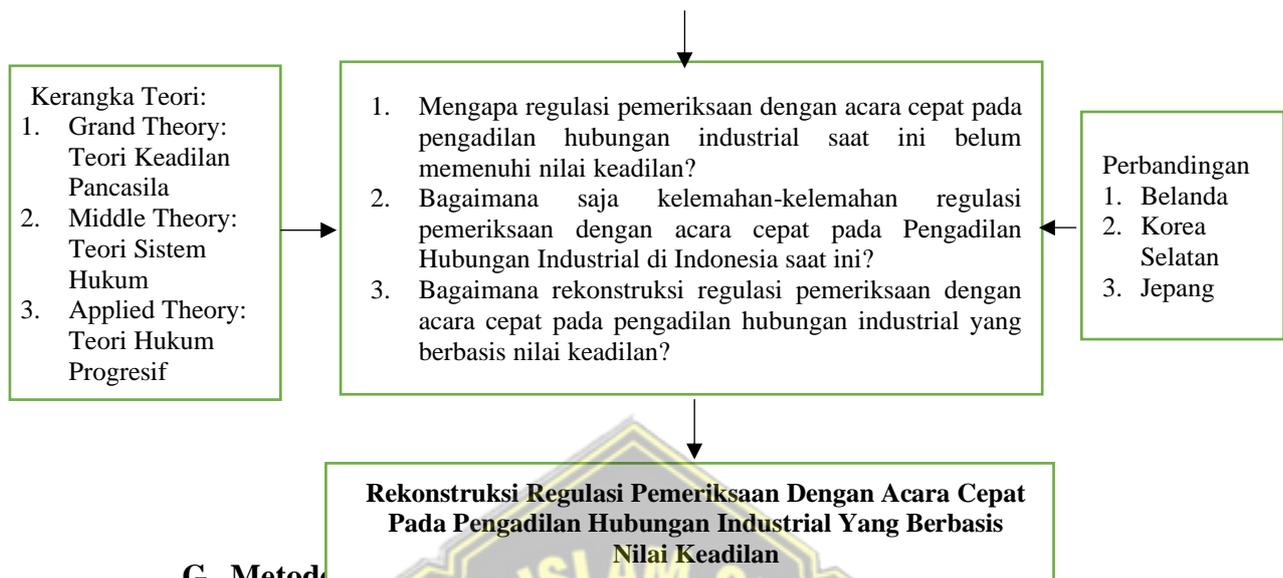
Dalam kerangka pembangunan dan penegakan hukum inilah menjadi acuan bagi teori Hukum Progresif Satjipto Rahardjo, yakni untuk melakukan pembaruan atau penciptaan hukum serta pelaksanaan atau penegakan hukum di Indonesia agar sejalan dengan nilai-nilai Pancasila, terutama dalam merealisasikan hukum yang berkeadilan, bermartabat dan berwibawa.

Ide penegakan Hukum Progresif menghendaki penegakan hukum tidak sekedar menjalankan peraturan perundang-undangan, tetapi menangkap kehendak hukum masyarakat. Oleh karena itu, ketika suatu peraturan dianggap membelenggu penegakan hukum, maka dituntut kreativitas dari penegak hukum itu sendiri agar mampu menciptakan produk hukum yang mengakomodasi kehendak masyarakat yang bertumpu pada nilai-nilai yang hidup di masyarakat.

F. Kerangka Pemikiran Disertasi

Kerangka Pemikiran penelitian ini dapat digambarkan skema sebagai berikut:





G. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara atau prosedur yang dipergunakan untuk melakukan penelitian agar lebih terarah dan dapat menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian serta bisa dipertanggungjawabkan secara ilmiah.²⁷

Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Paradigma Penelitian

Penulis akan menggunakan paradigma *constructivism*. Dipilihnya paradigma ini dengan mempertimbangkan bahwa hukum adalah konstruksi mental yang bermacam-macam berdasarkan sosial dan pengalaman. Penggunaan interpretasi sangat penting dalam rangka untuk membuat sebuah hukum baru melalui interaksi antara dan diantara peneliti dengan para responden. Tujuan akhirnya untuk mendapatkan

²⁷ Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Pres, 1981, Hal 43

sebuah konsensus yang tepat dalam pembangunan hukum pertanahan yang berkeadilan.

Secara ontologi, epistemologi, dan metodologi paradigma ini memiliki pemahaman:

- a. Ontologi, yakni pemahaman tentang bentuk-sifat-ciri realitas, dari *constructivism* adalah realitas, Menurut pandangan teori Chaos, hukum tidak dilihat sebagai bangunan yang bersifat system-mekanis, tetapi dilihat sebagai realitas yang bersifat cair. Charles Sampford, salah satu pemikir yang mengembangkan model pendekatan chaos menjelaskan sebuah realitas yang bersifat melee, untuk menggambarkan relasi a-simetris (tidak sistematis) yang terjadi dalam masyarakat.²⁸ majemuk dan beragam serta bersifat relativisme.²⁹
- b. Epistemologi, yaitu pemahaman tentang suatu realitas atau suatu penelitian merupakan produk atau diperoleh dari interaksi antara peneliti dan yang diteliti.³⁰ Pejabat atau pegawai penegak hukum, Hakim Pengadilan Negeri, Panitera Muda,

²⁸ Charles Sampford, *The Disorder of Law : A Critique of Legal Theory*, Basil Blackwell, New York USA, 1989.

²⁹ Konstruktivisme memandang realitas sebagai konstruksi mental/intelektualitas manusia yang bersifat relatif, majemuk dan beragam. Bentuk dan isi berpulang pada penganut/pemegang, dapat berubah menjadi lebih informed dan/atau sophisticated, humanis.

³⁰ Disini individu dan lingkungan atau 'yang bukan diri'-nya itu terhubungkan/terkait/terikat secara interaktif. Jadi, pengetahuan yang diperoleh dari observasi atau investigasi individu terhadap lingkungannya ini merupakan hasil transaksi/negosiasi/mediasi antara keduanya. Selain itu pengetahuan tersebut ditentukan atau dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dipegang/dianut oleh masing-masing pihak tersebut, dan karenanya bersifat subyektif. Penganut/ pemegang dan objek observasi/investigasi terkait secara interaktif, temuan dicipta/dikonstruksi bersama, fusi antara ontologi dan epistemologi.

Pengacara dan *stakeholders*, sebagai individu dan lingkungannya atau bukan dirinya terhubung atau terkait secara interaktif. Pengetahuan yang diperoleh dari observasi atau investigasi pejabat dan *stakeholders* terhadap lingkungannya ini, merupakan hasil transaksi/negosiasi /peradilan antara keduanya. Selain itu pengetahuan tersebut ditentukan atau dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dipegang/dianut oleh masing-masing pihak tersebut, dan karenanya bersifat subyektif.³¹

- c. Metodologi, atau sistem metode dan prinsip yang diterapkan oleh individu di dalam observasi atau investigasinya dari *constructivism* adalah hermeneutikal dan dialektis.³² Menekankan empati dan interaksi dialektik antara peneliti dengan informan untuk merekonstruksi realitas yang diteliti melalui metode kualitatif seperti participant observation

2. Metode Pendekatan

Penelitian ini merupakan penelitian jenis yuridis sosiologis.

Pendekatan yuridis sosiologis (*socio-legal Research*) dimaksudkan

³¹ Pemahaman tentang suatu realitas yang terjadi (dalam praktek) sistem birokrasi atas tanah termasuk di dalamnya temuan-temuan atas perilaku menyimpang dalam sistem birokrasi tersebut, lihat EG. Guba & Yvonna S. Lincoln, berbagai paradigma yang bersaing dalam Penelitian Kualitatif, bab 6, hlm. 129, dalam Norman K. Denzin & Yvonna S. Lincoln, Handbook of Qualitative Research, Pustaka Pelajar, Cetakan Pertama, April 2009, hlm. 133.

³² Konstruksi ditelusuri melalui interaksi antar sesama penganut/pemegang dan obyek observasi/investigasi; dengan teknik hermeneutical dan pertukaran dialektikal konstruksi tersebut diinterpretasi, dibandingkan dan ditandingkan, tujuan, distalasi konstruksi consensus atau resultante konstruksi. Menekankan empati dan interaksi dialektik antara peneliti dengan informan untuk merekonstruksi realitas yang diteliti melalui metode kualitatif seperti participant observation. Kriteria kualitas penelitian bersifat authenticity dan reflectivity, sejauh mana temuan merupakan refleksi otentik dari realitas yang dihayati oleh para pelaku sosial, termasuk di dalamnya adalah pelaku politik. *Ibid*

untuk mempelajari dan meneliti hubungan timbal balik yang dikaitkan secara riil dengan variable-variable sosial yang lain,³³

3. Spesifikasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan untuk menyusun penulisan hukum ini, spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif analisis, yaitu penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran yang jelas dan sistematis mengenai keadaan atau fakta yang ada terhadap permasalahan yang diteliti dan dipejari sebagai sesuatu yang utuh.³⁴

Spesifikasi penelitian ini adalah bersifat deskriptif analisis sesuai dengan masalah dan tujuan dalam penelitian ini. Deskriptif ini bukan dalam arti yang sempit, artinya dalam memberikan gambaran tentang fenomena yang ada dilakukan sesuai dengan metode penelitian. Fakta-fakta yang ada digambarkan dengan suatu interpretasi, evaluasi dan pengetahuan umum, karena fakta tidak akan mempunyai arti tanpa interpretasi, evaluasi dan pengetahuan umum.

4. Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

³³ Lexy J. Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitas*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002, Hal. 3.

³⁴ Mukti Fajar ND., dkk, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010, Hal. 192.

Data primer merupakan yang diperoleh dengan melakukan penelitian lapangan, seperti observasi dan wawancara.³⁵ Alasannya adalah karena wawancara bisa dilakukan dengan menggunakan informan utama sehingga data yang dihasilkan juga memiliki tingkat keakuratan tinggi serta keaktualan yang tinggi.

b. Data Sekunder

Sumber data yang diperoleh melalui studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mencari dan membaca literature dan dokumen yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dari perpustakaan.³⁶ Untuk mencari data sekunder dengan menggunakan bahan-bahan hukum yang meliputi:

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer terdiri dari peraturan dasar, peraturan perundang-undangan, catatan resmi, lembaran negara dan penjelasan, risalah, putusan hakim dan yurisprudensi yang berkaitan erat dengan bahan-bahan hukum dengan permasalahan yang diteliti,³⁷ Dalam penelitian ini terdiri dari:

³⁵ Amirudin dan Zainal Asikin, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013, Hal. 32

³⁶ *Ibid.* 32

³⁷ Bambang Sugono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006, Hal. 113

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- c) Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata
- d) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- e) Undang-undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer, seperti buku-buku, jurnal, hasil karya ilmiah serta pendapat para pakar hukum yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini.³⁸

3) Bahan Hukum Tertier

Yaitu data data atau bahan-bahan yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.³⁹ Bahan hukum tertier dalam penelitian ini meliputi kamus hukum atau ensiklopedi yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini.

³⁸ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2003, Hal. 13.

³⁹ *Ibid.*,

5. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan sumber data yang dibutuhkan yaitu data primer dan data sekunder, maka metode pengumpulan data dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Studi Lapangan

Yaitu pengumpulan data melalui wawancara. Wawancara yaitu suatu cara mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada informan.⁴⁰ Dalam penelitian ini penelitian menggunakan wawancara semi terstruktur yang untuk mengetahui informasi di mana peneliti memiliki panduan wawancara dan wawancara tak terstruktur di mana wawancara berjalan mengalir sesuai topik atau dikatakan wawancara terbuka.⁴¹

b. Studi Kepustakaan

Yaitu cara untuk memperoleh data dengan mempelajari data dan menganalisa atas keseluruhan isi pustaka dengan mengkaitkan pada permasalahan yang ada. adapun pustaka yang menjadi acuan adalah buku-buku, literatur, surat kabar, catatan atau tabel, kamus, peraturan perundangan, maupun dokumen-dokumen yang saling berhubungan dengan permasalahan dalam penulisan hukum ini.

⁴⁰ Burhan Ashofa, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004, Hal. 95.

⁴¹ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2008, Hal. 233

6. Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan adalah analisis data secara kualitatif, yakni dimana data yang diperoleh kemudian disusun secara sistematis sehingga akan diperoleh gambaran yang komperhensif, dimana nantinya data akan dipaparkan secara deskriptif, dengan harapan dapat diperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai permasalahan yang diteliti.⁴²

H. Orisinalitas Disertasi

Orisinlitas penelitian bukan sekedar bentuk pernyataan yang menyatakan bahwa penelitian yang dilakukan benar-benar *orisinil* (orginal), melainkan peneliti harus juga melakukan penelitian terhadap karya ilmiah disertasi yang telah ditulis oleh penelitian sebelumnya. Sepanjang penelusuran yang telah dilakukan, baik secara *online* maupun mengunjungi beberapa perpustakaan terkemuka di Indonesia, sampai pada saat penelitian dibuat, belum penulis temukan hasil penelitian setara disertasi yang memiliki atau mengkaji secara khusus mengenai Rekonstruksi Regulasi Pemeriksaan Dengan Acara Cepat Pada Pengadilan Hubungan Industrial Yang Berbasis Nilai Keadilan.

Sebagai bahan perbandingan, dijelaskan beberapa disertasi yang mengkaji permasalahan Pengadilan Hubungan Industrial.

Tabel Orisinalitas Disertasi

⁴² Eko Sugiarto, *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif, Skripsi dan Tesis*, Yogyakarta: Suaka Media, 2015, Hal 9

No	Judul	Penulis	Temuan	Kebaruan Penelitian Promovendus
1	Metode Dan Prospek Penyelesaian Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004	Dr. H. M. Rum Nessa, S.H., M.H Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Islam Bandung 2013	UU Nomor 2 Tahun 2004 memberi pengaturan terhadap perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, yang sebelumnya tidak diatur dalam UU Nomor 22 Tahun 1957.	Penyempurnaan bunyi Pasal 98 dan 99 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
2	Eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Dalam Sistem Peradilan Di Indonesia.	Siti Kunarti, S.H., M.H Program Doktor Fakultas Hukum UGM	Solusi Tersebut Yaitu Melalui Menyelesaian Non-Litigasi Dengan Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Dan Arbitrasi Dengan Prinsip Musyawarah Mufakat Antara Pekerja Dan Pengusaha Yang Sesuai Dengan Kearifan Lokal Dan Dengan Menempatkan Harkat Martabat Buruh Setara Dengan Pengusaha.	Penyempurnaan bunyi Pasal 98 dan 99 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
3	Asas Imparsialitas Hakim Adhoc Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Dalam Putusan Yang Objektif Dan Adil	Supono, Program Doktor Ilmu Hukum Unpas Bandung	Tidak Ada Pengaturan Khusus Mengenai Asas Imparsialitas Hakim Adhoc PHI Dalam Putusan Yang Objektif Dan Adil Dalam Iatur Dalam UU No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI	Penyempurnaan bunyi Pasal 98 dan 99 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

I. Sistematika Penulisan Disertasi

Sesuai dengan sistematika penulisan disertasi maka disertasi dengan

judul **“Rekonstruksi Regulasi Pemeriksaan Dengan Acara Cepat Pada Pengadilan Hubungan Industrial Yang Berbasis Nilai Keadilan”**

disusun sistematis dalam enam bab, yaitu sebagai berikut:

- BAB I Pendahuluan, dalam bab ini di uraikan tentang tentang: Latar Belakang Masalah; Rumusan Masalah; Tujuan Penelitian; Kegunaan Penelitian; Kerangka Konseptual; Kerangka Teori; Kerangka Pemikiran; Metode Penelitian; Originalitas Disertasi; serta Sistematika Penulisan.
- BAB II Tinjauan Pustaka, dalam bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan materi penelitian, dari teori tersebut dimaksudkan untuk memberi gambaran dan pandangan secara umum tentang materi penelitian akan digunakan sebagai landasan dasar analisis.
- BAB III Bab ini merupakan analisis dan pembahasan dari rumusan masalah yang pertama yakni mengenai regulasi pemeriksaan dengan acara cepat pada pengadilan hubungan industrial saat ini belum memenuhi nilai keadilan.
- BAB IV Bahasan pada bab ini menguraikan pokok bahasan dari rumusan masalah kedua yakni mengenai kelemahan-kelemahan regulasi pemeriksaan dengan acara cepat pada Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia saat ini.
- BAB V Bahasan pada bab ini menguraikan pokok bahasan dari rumusan masalah ketiga yakni mengenai rekonstruksi

regulasi pemeriksaan dengan acara cepat pada pengadilan hubungan industrial yang berbasis nilai keadilan.

BAB VI Sebagai bab terakhir berupa penutup, dalam bab ini disusun tentang kesimpulan, saran, serta implikasi.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Asas Hukum

1. Pengertian Asas Hukum

Asas hukum adalah aturan dasar dan prinsip-prinsip hukum yang abstrak dan pada umumnya melatarbelakangi peraturan konkrit dan pelaksanaan hukum. Apabila dalam sistem hukum terjadi pertentangan, maka asas hukum akan tampil untuk mengatasi pertentangan tersebut. Misalnya, terjadi pertentangan antara satu undang-undang dengan undang-undang lainnya, maka harus kembali melihat asas hukum sebagai prinsip dasar yang mendasari suatu peraturan hukum berlaku secara universal.⁴³

⁴³ Marwan Mas, *Pengantar Ilmu Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004, hal 95

Asas-asas hukum (*rechtsbeginselen; legal principles; principles of law*) bukanlah peraturan hukum konkrit, melainkan pikiran dasar yang umum sifatnya atau merupakan latar belakang dari hukum positif yang terdapat dalam setiap sistem hukum yang terjelma dalam peraturan perundang-undangan. Asas hukum yang dimaksud adalah yang kita kenal dengan istilah (*Rechtsbeginselen*) dalam bahasa Belanda, yang berarti asas umum hukum yang diakui oleh bangsa beradab dan dilakukan oleh badan pengadilan internasional sebagai kaidah hukum.

Asas hukum (*Rechtsbeginlesen*) merupakan salah satu bagian dari kaidah hukum. Asas hukum bersifat umum dan abstrak, sehingga ia menjadi ruh dan spirit dari suatu perundang-undangan. Pada umumnya asas hukum itu berubah mengikuti kaidah hukum akan berubah mengikuti perkembangan masyarakat, jadi terpengaruh waktu dan tempat.⁴⁴ pengertian dari asas hukum yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya adalah sebagai berikut:

Menurut Van Eikema Hommes yang dimaksud dengan asas hukum adalah : tidak boleh dianggap sebagai norma-norma hukum yang konkrit, akan tetapi perlu dipandang sebagai dasar-dasar umum atau petunjuk-petunjuk bagi hukum yang berlaku. Pembentukan hukum praktis perlu berorientasi pada asas-asas hukum tersebut. Dengan kata lain asas hukum ialah dasar-dasar atau petunjuk arah dalam pembentukan hukum positif.

⁴⁴ Bambang Sutiyoso, *Metode Penemuan Hukum Cet 2*, UII Press : Yogyakarta, 2007, hal 52

Liang Gie berpendapat bahwa asas adalah suatu dalil umum yang dinyatakan dalam istilah umum tanpa menyarankan cara-cara khusus mengenai pelaksanaannya yang diterapkan pada serangkaian perbuatan untuk menjadi petunjuk yang tepat bagi perbuatan itu.

P. Scholten menjelaskan bahwa asas hukum adalah kecenderungan-kecenderungan yang disyaratkan oleh pandangan kesusilaan kita pada hukum, merupakan sifat-sifat umum dengan segala keterbatasannya sebagai pembawaan yang umum itu.

Bellefroid menyatakan bahwa asas hukum umum adalah norma dasar yang dijabarkan dari hukum positif dan yang oleh ilmu hukum tidak dianggap berasal dari aturan-aturan yang lebih umum. Asas hukum umum itu merupakan pengendapan hukum positif dalam suatu masyarakat.⁴⁵

Satjipto Rahardjo, berpendapat bahwa asas hukum adalah jantungnya peraturan hukum, karena asas hukum merupakan landasan yang paling luas bagi lahirnya suatu peraturan hukum, bahwa peraturan-peraturan hukum itu pada akhirnya dapat dikembalikan kepada asas-asas tersebut. Disamping itu, asas hukum layak disebut sebagai alasan lahirnya peraturan hukum, atau merupakan ratio legis dari peraturan hukum. Dengan adanya asas hukum, maka hukum bukanlah sekedar kumpulan peraturan-peraturan, karena itu mengandung nilai-nilai dan tuntutan-tuntutan etis.

Sri Soemantri Martosuwignjo, mengemukakan bahwa asas mempunyai padangan dengan beginsel atau principle sebagai suatu

⁴⁵ Notohamidjojo, *Soal-Soal Pokok Filsafat Hukum*, Gunung Mulia : Jakarta, hal 49

kebenaran yang menjadi pokok dasar atau tumpunan berpikir. Asas hukum adalah dasar normative untuk membedakan antara daya ikat normative dan keniscayaan yang memaksa.

Asas hukum pada dasarnya dapat dibedakan menjadi asas hukum umum dan asas hukum khusus. Asas hukum umum adalah asas hukum yang berhubungan dengan seluruh bidang hukum, seperti asas *restitution integrum*, *lex posterior derogate legi priori*, *equality before the law*, dan sebagainya. Asas hukum khusus hanya berfungsi atau berlaku dalam bidang hukum yang lebih sempit, seperti bidang hukum perdata, HAN, pidana dan sebagainya yang sering merupakan penjabaran dari asas hukum yang umum. Misalnya asas *pactasun servanda* dan asas *konsesualisme* dalam hukum perdata, asas *presumption of innoce* dan asas *non retroaktif* dalam hukum acara pidana, asas-asas umum pemerintahan yang baik (*good governance*) dalam HAN, *asas contante justitie* dalam Hukum Acara Pidana dan sebagainya.⁴⁶

Pengertian asas hukum diatas, O. Notohamidjojo mengetengahkan empat macam fungsi asas-asas hukum:⁴⁷

- b. Peraturan perundang-undangan harus mempergunakan asas-asas hukum sebagai pedoman (*richtlijnen*) bagi pembentukan hukum (*positiveringsarbied*).

⁴⁶ Ridwan Eko Prasetyo, *Hukum Acara Pidana, Pustaka Setia* : Bandung, 2015, hal 104-105

⁴⁷ Suparto, *Demi Keadilan dan Kemanusiaan, Beberapa Cabang Filsafah Hukum*, Gunung Mulia : Jakarta, 1975, hal 49-50

- c. Hakim seharusnya dan sepatutnya bekerja dengan asas-asas hukum apabila ia harus melakukan interpretasi pada penafsiran artikel-artikel yang kurang jelas, dan dengan menggunakan asas hukum, Hakim dapat mengadakan penetapan (*precisering*) dari pada keputusan-keputusannya.
- d. Hakim perlu mempergunakan *rechtsbeginselen* apabila ia perlu mengadakan analogi. Analogi dapat dipakai apabila kasus A mirip dengan kasus B. hakim menjabarkan dari peraturan tentang kasus A, suatu peraturan yang umum, yang dikenalkan pada kasus B.
- e. Hakim dapat melakukan koreksi terhadap perundang-undangan, apabila perundang-undangan itu terancam kehilangan maknanya.

Di dalam asas hukum senantiasa terkait dengan kaidah atau norma hukum atau peraturan hukum tertulis. Asas hukum merupakan landasan dan jantung dari peraturan konkret sebagai dasar-dasar pemikiran abstrak, dan di dalamnya yang terkandung nilai-nilai etis yang harus diwujudkan dalam peraturan tertulis. Namun, asas-asas hukum dengan kaidah atau norma hukum memiliki perbedaan-perbedaan sebagai berikut :⁴⁸

- 1) Asas hukum merupakan dasar pemikiran yang umum dan abstrak, sedangkan kaidah atau norma hukum merupakan aturan konkret dan ril.

⁴⁸ Achmad Ali, *Azas-Azas Hukum Pidana di Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2006, hal 67-68

- 2) Asas hukum adalah suatu konsep atau ide yang mengandung nilai-nilai etis, sedangkan kaidah atau norma hukum adalah penjabaran dari ide tersebut yang diharapkan juga mengandung nilai etis.
- 3) Asas hukum tidak mempunyai sanksi (ancaman sanksi), sedangkan kaidah atau norma hukum mempunyai sanksi.

2. Asas *Contante Justitie*

a. Asas Sederhana

Asas sederhana adalah pemeriksaan dan penyelesaian perkara dilakukan dengan cara efisien dan efektif. Sederhana juga dapat dimaknai sebagai suatu proses yang tidak berbelit-belit, tidak rumit, jelas, lugas, non interpretable, mudah dipahami, mudah dilakukan, mudah diterapkan, sistematis, konkrit baik dalam sudut pandang pencari keadilan, maupun dalam sudut pandang penegak hukum yang mempunyai tingkat kualifikasi yang sangat beragam, baik dalam bidang potensi pendidikan yang dimiliki, kondisi social ekonomi, budaya dan lain-lain.⁴⁹

Maksud dari sederhana dapat diartikan bahwa hakim dalam mengadili para pihak yang sedang berperkara diwajibkan untuk menggunakan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami oleh para pihak yang sedang berperkara dan berusaha semaksimal mungkin agar

⁴⁹ Sidik Sunaryo, *Kapita Selekta Sistem Peradilan Pidana*, Malang: UMM Press, 2005, hlm. 108

perkara dapat diupayakan perdamaian dengan cara memberikan keterangan tentang akibat negatif dari adanya keputusan pengadilan yang dapat diselesaikan dengan cara paksa, jika para pihak tetap mempertahankan kehendaknya dan tidak mau berdamai, maka perkaranya baru diselesaikan melalui persidangan.

Acara yang sudah sederhana, jangan sengaja dipersulit oleh hakim kearah proses pemeriksaan yang berbelit-belit, sampai jalannya pemeriksaan ditunda untuk sekian kali atas berbagai alasan yang tidak sah menurut hukum. Hakim flu persidangan mundur, Hakim malas pemeriksaan mundur, keluarga Panitera atau Hakim menikah dijadikan alasan untuk mengundurkan pemeriksaan sidang, sekalipun para pihak dari tempat yang jauh sudah susah payah mengeluarkan biaya untuk para saksi yang akan mereka hadapkan, ataupun penasehat hukum pergi pesiar sebagai alasan mengundurkan pemeriksaan sidang. Pemeriksaan mundur terus dan tak pernah sampai diakhir tujuan. Cara-cara yang demikian disamping hakim tidak bermoral, sekaligus tidak professional.⁵⁰

b. Asas Cepat

Cepat atau yang pantas mengacu pada tempo cepat atau lambatnya penyelesaian perkara.⁵¹ Cepat, harus dimaknai sebagai upaya strategis untuk menjadikan sistem peradilan sebagai institusi

⁵⁰ M. Yahya Harahap, *Kedudukan Kewenangan dan Acara Peradilan Agama*, Jakarta : Sinar Grafika, 2003, hal 71

⁵¹ Setiawan, *Aneka Masalah Hukum dan Hukum Acara Perdata*, Bandung : PT Alumni, 1992, hal 427

yang dapat menjamin terwujudnya atau tercapainya keadilan dalam penegakan hukum secara cepat oleh pencari keadilan.⁵²

Maksud asas cepat dalam suatu persidangan adalah bahwa hakim dalam memeriksa para pihak yang sedang berperkara harus mengupayakan agar proses penyelesaiannya setelah ada bukti-bukti yang akurat dari para pihak dan para saksi segera memberikan keputusan dan waktunya tidak ulur-ulur atau mengadakan penundaan persidangan yang jarak waktu antara persidangan yang pertama dan kedua dan seterusnya tidak terlalu lama.

Asas cepat ini bukan bertujuan untuk menyuruh hakim memeriksa dan memutus perkara dalam tempo satu atau setengah jam. Suatu proses yang relatif tidak memakan jangka waktu yang lama sampai bertahun-tahun sesuai dengan kesederhanaan hukum acara itulah yang diharapkan.

Jadi yang dituntut dari Hakim dalam penerapan asas ini ialah sikap tidak cenderung secara ekstrim melakukan pemeriksaan yang buru-buru tidak ubahnya seperti mesin, sengaja dilambat-lambatkan, sehingga jalannya pemeriksaan menanggalkan harkat dan derajat kemanusiaan. Hakim hendaknya melakukan pemeriksaan yang seksama dan wajar, rasional dan obyektif dengan cara member kesempatan yang berimbang dan sepatutnya kepada masing-masing pihak yang berperkara. Hal kedua penerapan asas ini tidak boleh

⁵² Sidik Sunaryo, Op.Cit, hal 110

mengurangi ketetapan pemeriksaan dan penilaian menurut hukum dan keadilan. Akan tetapi sebaliknya untuk apa kebenaran dan keadilan yang diperoleh dengan penuh kesengsaraan dan kepahitan dan dalam suatu penantian yang tidak kunjung tiba.⁵³

c. Asas Biaya Ringan

Biaya ringan artinya biaya yang dikeluarkan untuk administrasi yang dikeluarkan untuk pengurusan biaya perkara seperti pemanggilan saksi dan material. Sedangkan ringan disini mengacu pada banyak atau sedikitnya biaya yang harus dikeluarkan oleh pencari keadilan dalam menyelesaikan perkara nya didepan pengadilan. Biaya ringan adalah biaya perkara yang dapat dijangkau oleh masyarakat.

Biaya ringan juga mengandung makna bahwa mencari keadilan melalui lembaga peradilan tidak sekedar orang yang mempunyai harapan akan jaminan keadilan didalamnya tetapi harus ada jaminan bahwa keadilan tidak mahal, keadilan tidak dapat dimaterialisasikan, dan keadilan yang mandiri serta bebas dari nilai-nilai lain yang merusak nilai keadilan itu sendiri.⁵⁴

Biaya ringan dalam hal ini berarti tidak dibutuhkan biaya lain kecuali benar-benar diperlukan secara riil untuk penyelesaian perkara. Biaya harus ada tarif yang jelas dan seringan-ringannya. Segala

⁵³ M. Yahya Harahap, *Op.Cit*, hal 71-72

⁵⁴ *Ibid*

pembayaran di pengadilan harus jelas kegunaannya dan diberi tanda terima uang.

Pengadilan harus mempertanggungjawabkan uang tersebut kepada yang bersangkutan dengan mencatatkannya dalam jurnal keuangan perkara sehingga yang bersangkutan dapat melihatnya sewaktu-waktu. Dalam kaitannya dengan biaya perkara di pengadilan, bagi orang yang tidak mampu diberikan pelayanan untuk memperoleh perlindungan hukum dan keadilan secara cuma-cuma (*prodeo*).

Apabila asas cepat dan sederhana telah dilaksanakan oleh Hakim pengadilan khususnya dalam hal Hakim dapat mengupayakan perdamaian maupun memberikan keputusan yang serta merta dalam menyelesaikan perkara, sudah tentu selain masalah akan cepat selesai, biaya yang akan dikeluarkan oleh para pihak akan semakin banyak karena adanya perlawanan dari pihak yang terkalahkan oleh keputusan hakim.

Jadi, agar perkara dilaksanakan dengan cepat sederhana dan biaya ringan maka hakim yang menyelesaikan perkara harus profesional dan betul-betul orang yang ahli di bidangnya serta penuh kearifan didalam menangani suatu perkara.

3. Elektabilitas Asas Peradilan Cepat, Sederhana dan Biaya Ringan

Proses peradilan pidana yang dilaksanakan dengan sederhana mempunyai arti penyelenggaraan administrasi peradilan secara terpadu agar pemberkasan perkara dari masing-masing instansi yang berwenang

berjalan dalam satu kesatuan, yang tidak memberikan peluang bekerja secara berbelit-belit, dan dari dalam berkas tersebut terungkap pertimbangan serta kesimpulan penerapan hukum yang mudah dimengerti oleh pihak yang berkepentingan.

Proses peradilan pidana yang dilaksanakan dengan cepat mempunyai arti menghindari segala rintangan yang bersifat procedural, agar tercapainya efisiensi kerja mulai dari kegiatan penyelidikan sampai dengan pelaksanaan putusan akhir yang berkekuatan hukum tetap dapat selesai dalam waktu relatif singkat. Proses peradilan pidana dengan biaya ringan mempunyai arti menghindari sistem administrasi perkara dan mekanisme bekerjanya aparat penegak hukum yang mengakibatkan beban biaya bagi pihak yang berkepentingan atau masyarakat yang tidak sebanding. Karena biaya yang dikeluarkan lebih besar dan hasil yang diharapkan lebih kecil.⁵⁵

Proses perkara pidana yang cepat dan sederhana di Indonesia dapat dijalankan tanpa jajaran paralel badan peradilan, melainkan dapat ditempuh dua cara lain yaitu :

- a. Membentuk sub bagian khusus perkara ringan disamping perkara biasa.
- b. Fungsi lembaga supervisi tidak perlu dibentuk sendiri, tetapi dibebankan kepada setiap pimpinan dari masing-masing dinas

⁵⁵ Bambang Poernomo, *Orientasi Hukum Acara Pidana Indonesia*. Cet 2. Yogyakarta : Amarta Buku, 1998, hal 65

tingkat daerah selaku satuan tugas, dan pada tingkat pusat pelaksana yang terdiri dari atas pimpinan Kepolisian, Kejaksaan Agung, Mahkamah Agung dan Badan Kehakiman lain yang ditunjuk.

Proses peradilan cepat, sederhana dan biaya ringan dapat diwujudkan dengan bantuan sarana penunjang berupa :

- a. Kerjasama secara koordinatif dan tindakan yang sinkron diantara para petugas.
- b. Membentuk badan koordinasi yang bersifat fungsional untuk pengawasan.
- c. Proses verbal interogasi dan surat tuduhan disusun dengan singkat dan mudah dimengerti.
- d. Meningkatkan diferensiasi jenis kejahatan atau pelanggaran disertai intensifikasi pembagian tugas penyelesaian perkara.

Menurut pandangan doktrin dan praktisi hukum terhadap asas ini lazim disebut sebagai asas peradilan cepat, sederhana dan biaya ringan atau asas *contante justitie* serta asas peradilan yang bebas, jujur dan tidak memihak atau asas *fair trial*.

B. Tinjauan Umum Pengadilan Hubungan Industrial

1. Sejarah Singkat

Mahkamah Agung (MA) adalah badan peradilan yang tertinggi. MA dipimpin seorang ketua, dibantu beberapa orang wakil ketua dan ketua muda. Sebagai lembaga peradilan yang tertinggi, MA memiliki sejumlah

hakim agung. Hakim agung berasal dari hakim karier⁵⁶ dan non karier⁵⁷. Selain itu, di MA terdapat Hakim Adhoc. Seleksi hakim agung dan hakim adhoc pada MA dilakukan oleh Komisi Yudisial (KY)⁵⁸. Mekanisme dan prosedur seleksi dan pengangkatan tidak berbeda.

MA berwenang mengatur semua lembaga peradilan yang berada dibawahnya. Ada 4 badan peradilan di bawah MA, yaitu: peradilan umum, peradilan agama, peradilan militer dan peradilan tata usaha negara⁵⁹. Selain badan-badan peradilan itu, sistem peradilan Indonesia mengenal pengadilan khusus (*special court*)⁶⁰. Pembentukan pengadilan khusus berpedoman pada undang-undang (UU) sehingga memiliki kewenangan khusus.

Contoh pengadilan khusus di Indonesia : Pengadilan Pajak⁶¹, Pengadilan Syariah Islam⁶² di Nangroe Aceh Darussalam. Pengadilan khusus di dalam peradilan umum, antara lain : (1) Pengadilan Hak Asasi

⁵⁶ Hakim karier adalah hakim yang sejak awal berkarir sebagai hakim pengadilan di bawah MA

⁵⁷ Hakim non karier adalah hakim yang berasal dari kalangan masyarakat, yang sebelumnya tidak berprofesi sebagai hakim, misalnya akademisi, dan praktisi hukum.

⁵⁸ Pasal 13 UU No. 18 tahun 2011 tentang Perubahan UU No. 22 tahun 2004 tentang Komisi Yudisial.

⁵⁹ Pasal 2, Pasal 10 ayat (2) Undang-Undang No. 4 tahun 2004. UU ini sudah diganti dengan UU No. 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman

⁶⁰ Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang No. 4 tahun 2004 jo Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 tahun 1986 tentang Peradilan Umum. Sebelumnya differensiasi peradilan diatur dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 tahun 1970 sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 35 tahun 1999, terakhir diganti dengan UU No. 48 tahun 2009

⁶¹ Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang No. 4 tahun 2004 jo Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 tahun 1986 tentang Peradilan Umum. Sebelumnya differensiasi peradilan diatur dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 tahun 1970 sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 35 tahun 1999, terakhir diganti dengan UU No. 48 tahun 2009.

⁶² Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang No. 4 tahun 2004 jo Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 tahun 1986 tentang Peradilan Umum. Sebelumnya differensiasi peradilan diatur dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 tahun 1970 sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 35 tahun 1999, terakhir diganti dengan UU No. 48 tahun 2009.

Manusia⁶³, (2) Pengadilan Niaga⁶⁴, (3) Pengadilan Anak⁶⁵, (4) Pengadilan Tindak Pidana Korupsi⁶⁶, (5) Pengadilan Hubungan Industrial⁶⁷, (6) Pengadilan Perikanan⁶⁸.

Pengadilan yang mempunyai kewenangan mengadili sengketa hubungan industrial adalah Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).⁶⁹ Sengketa perburuhan, yang dikenal dengan perselisihan hubungan industrial, terdiri dari 4 macam, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

PHI didirikan mengganti Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P). Kedua lembaga itu memeriksa perselisihan perburuhan dengan sistem panitia, terdiri dari satu orang ketua, dan beberapa orang anggota, dibantu seorang panitera. Meskipun PHI

⁶³ Dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2002 tentang Pengadilan Pajak.

⁶⁴ Dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 26 tahun 2000 tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia

⁶⁵ Dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 tahun 1998 sebagaimana telah ditetapkan menjadi Undang-Undang Nomor 4 tahun 1998 tentang Kepailitan

⁶⁶ Dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Propinsi Daerah Istimewa Aceh sebagai Propinsi Nangroe Aceh Darussalam.

⁶⁷ Dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)

⁶⁸ Dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 31 tahun 2004 tentang Perikanan.

⁶⁹ Untuk pertama kali dibentuk pada Pengadilan Negeri yang berkedudukan di Ibukota Propinsi di seluruh Indonesia. Pada awal pembentukannya, hakim ad hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeii Jakarta Pusat, sebanyak 8 orang, 4 orang dari unsur serikat pekerja, 4 orang dari Asosiasi Pengusaha Indonesia, dan 3 orang hakim karier. Ketentuan Pasal 70 ayat (2) mensyaratkan bahwa untuk pertama kali pengangkatan hakim nd hoc sebanyak 5 orang dari serikapekerja/serikat buruh dan 5 orang dari organisasi pengusaha. Pada ayat (1) dikatakan, pengangkatan hakim adhoc dilakukan dengan mernperhatikan kebutuhan dan sumber daya yang tersedia. Untuk mengadili perkara, ketua PHI menunjuk majelis hakim, personilnya terdiri dari 1 (satu) orang hakim dari unsur serikat pekerja, satu orang dari asosiasi pengusaha, dan satu orang hakim karier sebagai ketua majelis

mengganti P4, PHI tidak diberi kewenangan mengambil alih kewajiban P4. Ketika MA menghukum P4P menerbitkan putusan-baru, PHI tidak bisa melaksanakan putusan itu. UU PPHI tidak memberi kewenangan kepada PHI untuk menindaklanjuti putusan MA yang berkaitan dengan putusan P4P.

Perkara di PHI diadili oleh majelis hakim yang terdiri dari tiga orang hakim, yakni dua orang hakim ad hoc, satu orang hakim karir. Hakim ad hoc berasal dari unsur serikat pekerja dan asosiasi pengusaha. Hakim ad hoc duduk sebagai anggota majelis, sedangkan hakim karir bertindak sebagai ketua majelis. Majelis hakim memiliki hak dan tanggung jawab yang sama dalam memeriksa dan memutus perkara. Untuk menentukan putusan, hakim melaksanakan permusyawaratan hakim (RPH). Selanjutnya, putusan diucapkan atau dibacakan pada sidang yang dinyatakan terbuka untuk umum.

Putusan PHI dibuat oleh majelis hakim. Putusan merupakan produk hukum majelis hakim yang dipahami sebagai produk hukum pengadilan. Dalam rangka menyusun putusan, ketua dan anggota majelis memiliki akses yang sama terhadap berkas perkara. Untuk mencegah kekeliruan, majelis melakukan koreksi. Koreksi salah satu elemen dari ketelitian dan kecermatan yang paralel dengan kehati-hatian. Koreksi terhadap putusan dilakukan untuk mencegah kekeliruan dan perubahan yang tidak diperlukan. Redaksi salinan putusan harus sama dengan putusan yang diucapkan di dalam persidangan.

Kewenangan majelis hakim dalam memeriksa perkara tidak berbeda (sama). Perubahan persepsi muncul kalau kita membaca Pasal 96 UU PPHI. Berdasarkan ketentuan itu, hak dan kewenangan majelis hakim tidak sama. Perbedaan kewenangan majelis hakim PHI muncul, Khusus terhadap pemeriksaan permohonan putusan sela mengenai upah skorsing. Kalau berpedornan pada UU PPHI, terkait upah skorsing, hakim anggota tidak berhak memutus permohonan putusan sela. UU PPHI hanya memberi kewenangan kepada ketua majelis untuk memutus putusan sela. Dari segi ketentuannya, ketua majelis dapat memutus putusan sela tanpa bermusyawarah dengan anggota. Kalau ketentuan itu dipahami seperti itu, putusan sela dan penetapan sita jaminan – terkait upah skorsing – bukan produk majelis hakim. Kalau norma itu dilaksanakan, hakim anggota tidak perlu dilibatkan musyawarah maupun menandatangani putusan sela. Sebagai konsekuensinya, permohonan putusan sela terkait upah skorsing tidak boleh ditujukan kepada ketua PHI maupun kepada majelis hakim, tetapi harus ditujukan kepada ketua majelis. Terlepas dari keadaan membingungkan yang diciptakan oleh Pasal 96 tersebut, lebih tepat dimaknai bahwa, putusan selayang dimaksud Pasal 96 adalah produk majelis hakim. Sehingga sesuai Pasal 50 ayat (2) UU No. 48 tahun 2009, majelis hakim dan panitera wajib menandatangani putusan sela.

Meskipun norma hukum mengatur seperti itu, Pasal 96 UU PPHI di dalam praktiknya diterapkan lain. PHI Serang dalam suatu putusan sela Nomor 08/G/2007/PHLSRG, tanggal 20 Maret 2007, menerbitkan putusan

sela terkait upah skorsing⁷⁰. Hakim anggota diikutsertakan bermusyawarah dan menandatangani putusan. Praktik serupa tampak dalam putusan sela No. 94/PHI.G/2014/PN. Jkt. Pst,205 tanggal 10 Juni 2014.

Ketua MA dalam Keputusan Nomor : KMA/034/SK/ IV/2006206 memberi petunjuk teknis putusan sela terkait tuntutan upah skorsing. MA mengatakan putusan sela ditandatangani oleh ketua dan anggota majelis hakim. Hal itu memberi kepastian bahwa putusan sela terkait upah skorsing merupakan produk hukum majelis hakim.

Sebagai lembaga peradilan, PHI melaksanakan peradilan berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Karena itu, putusan PHI menggunakan irah-irah “Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa.” Kalau syarat itu tidak dipenuhi, mengakibatkan putusan menjadi batal. Prinsip itu tidak dikenal dalam putusan P4D dan P4P. Putusan P4 tidak menggunakan irah-irah “Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa.” Bahkan, pemeriksaan perkara di P4 dilakukan tertutup untuk umum. Selain itu, P4 tidak membaca putusan di hadapan pencari keadilan.

Kalau Hakim PHI bertugas membuat putusan, beda halnya dengan P4. Sri Raziaty Iscahyah menuturkan bahwa yang membuat putusan tertulis P4P adalah Panitera yang ditunjuk oleh ketua P4P. Adapun koreksi putusan dilakukan oleh ketua P4P. Masih menurut Sri Raziaty, anggota P4P tidak

⁷⁰ Surya Tjandra dan Marina Pangaribuan (Penyusun), *Kompilasi Putusa Pengadilan Hubungan Industrial Terseleksi 2006-2007*, (Jakarta : TURC, 2007). Hlm 837.

pemah membuat konsep putusan tertulis, Serta tidak mengoreksi putusan yang didraf oleh panitera. Hubungan anggota terhadap satu perkara berakhir pada saat perkara selesai diputus dalam rapat pleno. Bahkan, anggota P4P tidak pernah menandatangani putusan tertulis. Menurutnya, putusan P4P ditandatangani hanya oleh ketua dan panitera P4. Praktik yang sama, dijelaskan M. Sinufa Zebua, berlaku di P4D.

Berapa kasus dalam menyelesaikan perselisihan di P4, putusan P4 tidak diucapkan di dalam persidangan yang terbuka untuk umum. Salinan putusan dikirim ke alamat para pihak menggunakan surat tercatat. Pencari keadilan mengetahui putusan perkara setelah menerima salinan putusan.

2. Organ Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Salah satu pengadilan khusus di dalam lingkungan peradilan umum. Organ PHI diuraikan sebagai berikut:

a. Ketua PHI

Ketua Pengadilan Negeri *ex officio* sebagai ketua PHI. Selain memimpin operasional pengadilan, ketua PHI melakukan pengawasan, menetapkan susunan majelis hakim, memimpin eksekusi, memberi petunjuk dan bimbingan kepada hakim, pegawai, dan sebagainya.⁷¹

b. Hakim

⁷¹ Mantan anggota P4D Propinsi DKI Jakarta dari unsur pengusaha. Sejak tahun 2006-2013 aktif sebagai hakim ad hoc PHI pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara berbentuk majelis, terdiri dari hakim karir sebagai ketua dan hakim ad hoc sebagai anggota. Hakim ad hoc bukan staf atau anak buah ketua majelis. Untuk menentukan sikap, majelis hakim melaksanakan musyawarah. Hakim diberi kewenangan untuk memeriksa dan memutus perkara.⁷²

c. Panitera Muda PHI

Panitera muda (Panmud) PHI bertanggungjawab untuk menyelenggarakan dan menata administrasi perkara pada PHI. Panmud diangkat dari salah seorang panitera pengganti pengadilan negeri yang memenuhi syarat.⁷³

d. Panitera Pengganti

Panitera Pengganti (PP) adalah pegawai pengadilan yang bertugas membantu majelis hakim untuk menyimpan berkas dan mencatat semua hal yang terjadi di dalam persidangan. Catatan persidangan yang dibuat oleh PP disebut berita acara (BA) persidangan. Hakim dan PP membubuhkan tanda tangan di dalam BAP. Berita acara satu kesatuan dengan putusan pengadilan. *Judexfacti* maupun *judex juris* memerlukan BA pada waktu memutus perkara. BA merupakan akta otentik.⁷⁴

e. Juru Sita

⁷² Juanda Pangaribuan, Op.Cit., hal. 80

⁷³ *Ibid*

⁷⁴ *Ibid*

Adalah petugas pengadilan yang bertugas untuk mengirim relaas panggilan kepada pihak berperkara, menyampaikan pengumuman, teguran, pemberitahuan putusan, melakukan penyitaan atas perintah ketua pengadilan, membuat berita acara penyitaan. Kinerja juru sita sangat berpengaruh pada kelancaran persidangan. Kalau relaas panggilan belum dikirim secara sah dan patut, persidangan tidak bisa dilanjutkan. Pemeriksaan perkara dimulai atau dilanjutkan setelah hakim menilai relaas telah dilaksanakan secara sah dan patut.⁷⁵

f. Staf Administrasi

Yaitu para pegawai yang bertugas di bidang administrasi yang secara operasional terdiri dari beberapa bagian atau divisi, misalnya, bagian yang mengurus pendaftaran perkara, upaya hukum, leges surat kuasa dan bukti, dan bagian penerimaan dan pembayaran.⁷⁶

3. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

a. Bipartit

Untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, pekerja dan pengusaha, pertama kali melaksanakan perundingan di dalam perusahaan tanpa melibatkan pihak ke tiga (ekstern). Penyelesaian secara intern disebut perundingan bipartit.⁷⁷ Aktifitas bipartit dibuktikan dengan risalah bipartit. Produk hukum bipartit adalah

⁷⁵ *Ibid*

⁷⁶ *Ibid.*, hal. 81-82.

⁷⁷ Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Penyelesaian Hubungan Industrial.

perjanjian bersama (PB). Pihak di dalam bipartit sedapat mungkin menandatangani risalah bipartit.⁷⁸ Materi bipartit dicatat di dalam risalah bipartit. Risalah menerangkan keinginan (tuntutan) pekerja dan pengusaha, pendirian dan kesimpulan masing- -masing pihak. Kesepakatan penyelesaian di dalam bipartit, dalam kajian normatif, Wajib dituangkan ke dalam perjanjian bersama (PB). Kalau melihat norma hukum yang berlaku, daya mengikat PB terletak pada akta pendaftaran yang diterbitkan oleh PHI. Pada rahap itu, akta PB difungsikan sebagai instrumen hukum untuk mencegah salah satu pihak mengingkari isinya. PB yang memiliki akta pendaftaran dari PHI, memiliki kedudukan yang sama dengan putusan PHI yang sudah BHT.⁷⁹ Maka, PB Wajib didaftarkan ke PHI setempat.

Penyelesaian perselisihan melalui forum bipartit, identik dengan forum perdamaian. Risalah bipartit memuat 6 (enam) hal, yaitu : (a) nama dan alamat lengkap para pihak ; (b) tanggal dan tempat perundingan; (c) pokok masalah atau alasan perselisihan ; (d) pendapat para pihak ;(e) kesimpulan atau hasil perundingan ; dan (f) tanggal serta tanda tangan para pihak.

Bipartit menyajikan opsi penyelesaian perselisihan. Di dalam perundingan bipartit, pihak berselisih dapat menyepakati salah satu dari tiga opsi berikut ini : (a) sepakat mengakhiri perselisihan dengan

⁷⁸ Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

⁷⁹ Pasal 7 ayat (1) s/d ayat (4) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Penyelesaian Hubungan Industrial.

kompensasi tertentu ; (b) menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada lembaga yang berwenang ; (c) memilih PHI tempat mengajukan gugatan menyimpang dari Pasal 81 UU PPHI.

Penyelesaian perselisihan melalui bipartit dibatasi dengan waktu. Waktunya paling lama 30 hari kerja. Waktu 30 hari kerja dihitung dari tanggal pertama perundingan dimulai. Bipartit disebut sebagai tahap awal penyelesaian perselisihan. Perselisihan yang belum diselesaikan melalui bipartit, tidak boleh diteruskan ke tahap mediasi. Mediator bisa melaksanakan mediasi kalau pihak yang mencatatkan perselisihan membuktikan bahwa penyelesaian bipartit sudah dilaksanakan atau sudah diupayakan pelaksanaannya. Kalau bipartit tidak bisa dilaksanakan, yang diajukan sebagai bukti bipartit adalah surat permintaan bipartit. Kalau surat permintaan bipartit digunakan landasan untuk mencatatkan perselisihan ke Disnaker, dibutuhkan sekurang-kurangnya dua atau tiga surat ajakan bipartit. Dua surat ajakan bipartit, tidak diatur di dalam UU. Penulis menawarkan hal itu supaya relevan dengan praktik pemanggilan persidangan di pengadilan. Kalau surat ajakan bipartit tidak direspon, ke dua surat ajakan itu cukup sebagai alasan mengatakan bipartit telah gagal. Dengan demikian, ketidakbersediaan salah satu pihak melaksanakan bipartit, tidak boleh digunakan menghambat penyelesaian perselisihan pada tahap berikutnya.⁸⁰

⁸⁰ Juanda Pangaribuan, Op.Cit., hal.83-84.

Sesuai hukum yang berlaku, pencatatan perselisihan bisa dilakukan oleh salah satu pihak. Pencatatan diajukan kepada instansi pemerintah yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.⁸¹ Pencatatan perselisihan baru bisa dilakukan kalau penyelesaian melalui bipartit dianggap gagal. Setelah menerima pencatatan, instansi pemerintah memanggil pekerja dan pengusaha. Pada saat itu, pemerintah menawarkan kepada para pihak lembaga yang dapat dipilih untuk menyelesaikan perselisihan. Lembaga itu adalah mediasi, konsiliasi dan arbitrase hubungan industrial. Ke tiga lembaga itu disebut alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial (APPHI). Pada tahap ini, lembaga yang ditawarkan adalah konsiliasi atau arbitrase. Meskipun demikian, pihak berselisih berhak menolak keduanya. Kalau menolak keduanya, perselisihan diselesaikan melalui mediasi. Pilihan seperti itu memastikan bahwa ke tiga lembaga di atas bukanlah hirarki penyelesaian perselisihan hubungan industrial, tetapi sebagai lembaga alternatif yang dipilih setelah perselisihan terjadi.⁸²

Bipartit perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam UU Ketenagakerjaan, berbeda dengan bipartit sebagaimana diatur dalam UU PPHI. Pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengatur khusus tentang bipartit perselisihan PHK. Sedangkan Pasal

⁸¹ Pasal 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Hubungan Industrial

⁸² *Ibid.*, hal. 84.

3 UU PPHI mengatur kewajiban bipartit, tetapi tidak menyebut jenis perselisihan tertentu. Mengingat Pasal 151 ayat (2) mengatur khusus mengenai bipartit sebagai syarat melakukan PHK, menurut Penulis, ketentuan bipartit yang terdapat dalam UU PPHI, tidak terkait dengan perselisihan PHK saja. Bipartit di dalam UU PPHI harus ditafsirkan berlaku terhadap tiga perselisihan lainnya.⁸³

Kalau pengusaha bermaksud melakukan PHK, Pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengatur kewajiban pengusaha untuk melakukan bipartit. Ketentuan itu memberi pengertian bahwa sebelum pengusaha melakukan PHK, harus merundingkan terlebih dahulu maksud tersebut kepada pekerja. Oleh karena itu, kewajiban melakukan bipartit terkait PHK dibebankan kepada pengusaha. Hal itu sejalan dengan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 155 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Kalau pengusaha dan pekerja di dalam bipartit tidak sepakat mengakhiri hubungan kerja, tindakan yang boleh dilakukan oleh pengusaha, sesuai Pasal 155 ayat (3) adalah, melakukan skorsing menuju PHK. Konsekuensinya, kalau pengusaha melakukan PHK sepihak, yakni melakukan PHK tanpa diawali dengan bipartit, pekerja dapat mencatatkan perselisihan PHK, langsung ke kantor Disnaker. Artinya, pekerja tidak perlu meminta pengusaha melakukan bipartit. Dengan perkataan lain, kewajiban pekerja mengajak pengusaha

⁸³ *Ibid*

melaksanakan bipartit, timbul ketika pekerja mengajukan permohonan PHK berdasarkan Pasal 169 UU Ketenagakerjaan.⁸⁴

b. Mediasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi ditingkat daerah dilakukan oleh mediator Disnaker. Mediator berada pada tiga teritori bertingkat, yaitu kabupaten/kota, provinsi dan kementerian tenaga kerja. Jelasnya, mediator yang memediasi perselisihan bukan pilihan pihak berselisih, tetapi ditunjuk oleh pimpinan mediator. Selanjutnya, produk hukum mediator disebut anjuran.⁸⁵

Dalam literatur hukum perburuhan Indonesia, anjuran sudah dikenal sejak UU No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Pada masa itu mediator disebut pegawai perantara. Kalau pihak berselisih menolak anjuran, para pihak menggunakan anjuran sebagai modal menyelesaikan perselisihan ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah/Pusat (P4D/P).⁸⁶

Sama seperti dulu, anjuran yang dikenal dalam UU PPHI tidak mengikat. UU PPHI memosisikan anjuran sebagai syarat mengajukan gugatan ke PHI (*conditio sine quanon*). Gugatan yang tidak melampirkan anjuran, diputus NO. Bahkan, gugatan yang tidak

⁸⁴ *Ibid.*, hal. 85.

⁸⁵ *Ibid*

⁸⁶ *Ibid*

melampirkan anjuran, petugas pengadilan dapat menolak untuk meregister.⁸⁷

Mediator sering dianggap sekadar petugas penerbit anjuran. Pandangan itu keliru. Mediator bisa bertindak sebagai penengah atau juru damai. Syahrial Abbas⁸⁸ menjelaskan mediasi merupakan proses penyelesaian perselisihan. Mediator bertindak sebagai penengah. Menurutnya mediator berperan mendorong para pihak untuk mencapai kesepakatan dengan memposisikan diri bukan sebagai pengambil keputusan. Mediator dapat menawarkan solusi, tetapi para pihak diberi kebebasan menentukan sikap. Oleh karena itu, mediasi harus berlangsung dengan semangat *win win solution*.

Syahrial Abbas mengatakan proses mediasi itu bersifat rahasia. Konsekuensinya pengadilan tidak boleh memanggil mediator yang pernah memediasi perselisihan sebagai saksi di pengadilan.⁸⁹ Alasan lain melarang mediator menjadi saksi untuk perkara yang pernah dimediasinya, menurut Penulis, karena pengetahuan mediator terhadap objek perselisihan semata-mata karena penugasannya melaksanakan mediasi. Melihat waktu dan cara mediator mengetahui perselisihan, mediator dan konsiliator tidak bisa dikategorikan sebagai orang yang melihat, mendengar dan mengalami peristiwa hukum

⁸⁷ Ibid., hal. 86

⁸⁸ Syahrial Abbas, *Mediasi Dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2009), him. 2-5

⁸⁹ Ibid, hal. 29

secara langsung. Dengan begitu, mediator, konsiliator, serta arbiter, masuk sebagai pihak yang dilarang menjadi saksi di PHI.⁹⁰

Anjuran memiliki derajat yang tidak sama dengan putusan pengadilan. Anjuran, berdasarkan UU PPHI, tidak memiliki daya mengikat. Pengadilan tidak diberi kewenangan mengeksekusi anjuran, sehingga pelaksanaan anjuran bergantung pada kerelaan atau itikad baik pihak berselisih. Pihak berselisih sering memberi respon negatif terhadap anjuran. Menurut penulis, pengusaha sering kurang menghormati anjuran. Pembena terhadap kesimpulan itu bisa dilihat dari gugatan yang diregistrasi di PHI. Pengusaha yang mengajukan gugatan ke PHI, jumlahnya lebih sedikit dibanding pekerja. Pengusaha jarang menggunakan haknya mengajukan gugatan meskipun menolak anjuran. Di Wilayah hukum PHI tertentu, pengusaha tidak pernah mengajukan gugatan meskipun menolak anjuran.⁹¹ Untuk mengatasi kebuntuan hukum, pekerja yang semula bersedia menerima anjuran, memilih mengajukan gugatan.

Dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial, menurut penulis, anjuran memiliki enam fungsi strategis, antara lain⁹²:

1) Anjuran Sebagai Solusi Perselisihan

⁹⁰ *Ibid.*, hal. 84.

⁹¹ Juanda Pangaribuan, SH, MH, *Aneka Putusan Mahkamah Konstitusi Bidang Hukum Kenagakefjaan Dilengkapi Ulasan Hukum*, (Jakarta : MISI, 2012), hlm. 110-112

⁹² Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017, hal. 87.

Anjuran sebagai solusi perselisihan bertujuan untuk mengakhiri konflik. Mediator menerbitkan anjuran kalau para pihak gagal berdamai. Mediator di dalam anjuran merinci hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Meskipun anjuran menawarkan jalan keluar (Solusi), pihak berselisih berhak menerima dan menolaknya.

2) Anjuran sebagai modal utama masuk Pengadilan Hubungan Industrial

Pasal 83 ayat (1) UU PPHI mengatakan penggugat yang mengajukan gugatan ke PHI wajib melampirkan risalah mediasi atau risalah mediasi. Mayoritas PHI di dalam praktik menerima gugatan meskipun hanya melampirkan anjuran. PHI Jakarta Pusat, misalnya, sejak berdiri menerima anjuran sebagai lampiran gugatan. MA tidak pernah membatalkan putusan PHI Jakarta Pusat karena alasan penggugat tidak melampirkan risalah mediasi. MA di dalam perkembangannya menegaskan anjuran dan risalah mediasi sama saja.⁹³ Salah satu di antara keduanya boleh digunakan sebagai lampiran surat gugatan.

Masih relevan dengan hukum acara, satu anjuran di dalam praktik bisa di gunakan untuk mengajukan lebih dari satu gugatan. Syaratnya gugatan diajukan oleh pihak yang namanya disebut di dalam anjuran. Ada dua alasan melakukan hal itu, yakni : (a)

⁹³ Putusan No. 85 PK/Pdt. Sus/2012, tanggal 7 Agustus 2012.

menghindari biaya perkara ; (b) mempersiapkan saksi-saksi, pihak dari perkara yang satu diajukan sebagai saksi terhadap perkara yang lain. Relevan dengan itu, satu surat gugatan bisa diajukan secara bersama-sama beberapa orang pekerja meskipun anjuran masing-masing dibuat terpisah atau berdiri sendiri. Hal serupa dengan itu bisa dilakukan oleh pengusaha. Lebih dari satu anjuran digabung ke dalam satu surat gugatan bisa dilakukan dengan syarat: (a) jenis perselisihan di dalam anjuran sama dengan surat gugatan; (b) anjuran itu diterbitkan oleh mediator pada kota yang sama; (c) peristiwa terbitnya anjuran sama; (d) diuraikan di dalam surat kuasa khusus. Langkah seperti itu sejalan dengan asas peradilan yang cepat, murah, dan sederhana.

3) Anjuran sebagai sarana mengetahui siapa yang mencatatkan perselisihan

UU memberi hak kepada pekerja dan pengusaha mencatatkan perselisihan hubungan industrial. Pencatatan dilakukan setelah penyelesaian perselisihan melalui bipartit dianggap gagal. Dalam praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pekerja bukan satu-satunya pihak yang mencatatkan perselisihan. Pencatatan dilakukan juga oleh pengusaha. Supaya PHI mengetahui siapa yang mencatatkan perselisihan, mediator wajib menguraikan informasi itu pada bagian awal aturan. Uraian tentang siapa yang mencatatkan

perselisihan diperlukan untuk mengetahui siapa yang beritikad baik menyelesaikan perselisihan. Kalau pencatatan perselisihan dilakukan pekerja pada bulan ke delapan setelah PHK terjadi, pencatatan berlaku sebagai petunjuk bahwa pengusaha tidak memiliki itikad baik menyelesaikan perselisihan. Dalam keadaan seperti itu, bisa dikatakan, pengusaha justru menelantarkan perselisihan. PHI perlu mengetahui siapa pihak yang mencatatkan perselisihan, paralel dengan batas waktu pembayaran upah proses PHK.

- 4) Anjuran sebagai sarana menentukan pihak yang boleh bertindak sebagai penggugat dan tergugat

Anjuran mediator wajib menyebut mengenai nama dan identitas pihak berselisih. Itu teknis yang relevan dengan ketentuan, bahwa yang boleh menggunakan anjuran ke PHI adalah, pihak berselisih yang namanya disebut di dalam anjuran. Pihak yang tidak disebut namanya sebagai pihak berselisih, tidak boleh menggunakan anjuran ke PHI. Oleh karena itu, mediator wajib merinci nama-nama para pihak pada lembar awal anjuran. Kalau pihak berselisih, misalnya, pekerja 100 orang, nama dan alamat 100 orang pekerja harus diuraikan.

Dalam putusan No. 682 K/Pdt.Sus/2012, tertanggal 25 Oktober 2012, jo putusan No. 45/PHI.G/2012/ PN. JKT. PST, tertanggal 25 Juni 2012, judex juris membenarkan bahwa pekerja

anggota serikat pekerja tidak boleh menggunakan anjuran terlampir untuk mengajukan gugatan. Alasannya, pihak di dalam anjuran adalah serikat pekerja dan pengusaha. Pekerja yang bertindak sebagai penggugat dalam perkara di atas bukan pihak dalam anjuran dimaksud. Maka, yang boleh menggunakan anjuran itu, menurut PHI adalah serikat pekerja.

UU PPHI mengatur mekanisme, waktu dan syarat mengajukan gugatan. Surat gugatan boleh diajukan ke PHI setelah perselisihan memperoleh anjuran tertulis dari mediator atau konsiliator. Ketentuan itu memberi syarat, yang dapat mengajukan gugatan ke PHI adalah pihak yang menolak anjuran maupun yang setuju dan menerima isi anjuran. Dengan demikian, kewajiban mengajukan gugatan tidak absolut dibebankan kepada pihak yang menolak anjuran. Kalau hak mengajukan gugatan diberi hanya kepada pihak yang menolak anjuran dengan status hukum anjuran saat ini bisa saja pihak yang menolak anjuran itu tidak mengajukan gugatan.

Dalam rangka mengajukan gugatan ke PHI, UU PPHI mensyaratkan, penggugat wajib melampirkan risalah mediasi atau risalah konsiliasi. Pekerja dan pengusaha tidak boleh mengajukan gugatan ke PHI sebelum memiliki bukti penyelesaian dari mediator atau konsiliator. UU PHI memberi hak kepada PHI mengembalikan gugatan yang tidak melampirkan risalah

mediasi/konsiliasi Kapan gugatan dikembalikan? Siapa yang berhak mengembalikan? Pasal 83 UU PPHI tidak mengatur tegas tentang: (1) Mekanisme pengembalian gugatan kepada penggugat ; (2) Waktu pengembalian gugatan; (3) Waktu menyempurnakan gugatan ; (4) Akibat hukum pengembalian gugatan; (5) Siapa yang berhak mengembalikan gugatan (apakah ketua PHI, ketua majelis atau majelis hakim).

Pekerja tentu tidak mengerti hukum acara dengan baik. Mengatasi kendala tersebut, pengadilan wajib membantu mengatasi hambatan dan rintangan. yang dialami pencari keadilan. Kewajiban petugas pengadilan adalah memberitahu kepada pencari keadilan mekanisme dan syarat mengajukan gugatan. Apabila petugas registrasi perkara mengetahui bahwa penggugat belum menempuh mediasi tetapi mendaftarkan gugatan tindakan itu bertentangan dengan UU. Di sisi yang lain, tindakan pengadilan mendaftarkan gugatan yang tidak memiliki anjuran atau risalah, akan melanggar prinsip peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan. PHI dalam menghadapi perkara seperti itu, demiki hukum akan memutuskan NO. Mengingat UU PHI tidak mengatur mekanisme dan waktu pengembalian gugatan, untuk merealisasi prinsip peradilan yang murah dan cepat, petugas pengadilan harus berani menolak mendaftarkan gugatan yang tidak melampirkan anjuran/risalah. Sikap pengadilan seperti itu tidak bisa

dikualifikasi sebagai penolakan mengadili perkara. Kalau alasan penolakan itu bersifat formalistik, tindakan itu tidak dapat dikualifikasi melanggar Pasal 16 ayat (1) UU kekuasaan kehakiman sebagaimana telah diganti dan diatur dengan Pasal 10 ayat (1) UU Nomor 48 tahun 2009.

Puncak penyelesaian perselisihan HI berada pada PHI. Disnaker dan mediator tidak boleh menolak melakukan mediasi. Apabila Disnaker atau mediator menolak menerima pencatatan perselisihan atau menolak memediasi perselisihan, pekerja akan kehilangan kesempatan mengajukan gugatan. Pada saat yang sama, kesempatan mencari keadilan dan kepastian hukum menjadi terhalang. Kalau mediator menilai perselisihan yang dimohonkan mediasi, sudah kadaluarsa, berkekuatan hukum tetap, atau bukan kewenangannya, pendapat itu harus diuraikan di dalam anjuran. Kalau pekerja memiliki anjuran, yang bersangkutan dapat melanjutkan proses hukum selanjutnya. Sebab PHI belum tentu sependapat dengan mediator.

5) Anjuran sebagai forum menentukan jenis perselisihan

UU PPHI mensyaratkan bahwa sebelum gugatan diajukan ke PHI, perselisihan harus dimediasi terlebih dahulu. Kalau substansi anjuran hanya mengenai perselisihan PHK, gugatan perselisihan PHK tidak boleh dicampur aduk dengan perselisihan hak atau

kepentingan. Gugatan kumulatif bisa diajukan kalau perselisihan PHK dan perselisihan hak sudah dimediasi.

6) Anjuran sebagai sarana mengetahui masa daluarsa gugatan

Kesempatan pekerja memperoleh hak pesangon bisa gugur kalau terlambat mengajukan gugatan. Untuk mengetahui gugatan PHK yang diajukan pekerja, daluarsa atau tidak, bisa diketahui dari waktu pencatatan perselisihan. Kalau dilihat dari perspektif normatif alasan PHK tidak semua bisa dikualifikasi daluarsa meskipun gugatan diajukan lewat dari waktu satu tahun. Untuk membenarkan pendapat itu, kita merujuk pada pumsani MK No. 012/PUU-I/2003. Sesuai putusan MK No. 012/PUU-I/2003, Pasal 171 UU No. 13 tahun 2003 dan Pasal 82 UU No. 2 tahun 2004, alasan PHK yang boleh daluarsa hanya ada dua, yaitu PHK yang terjadi karena pekerja mengundurkan diri, dan PHK karena pekerja menjalani proses pidana.

Wibawa mediator melekat pada anjurannya. Anjuran itu produk hukum yang akan digunakan sebagai bahan pertimbangan hukum sampai penyelesaian di Pengadilan. Karena itu, pihak berselisih membutuhkan anjuran berkualitas. Di masa yang akan datang, anjuran mediator sebaiknya disusun dengan sistematika berikut ini :

- a) Pada lembar pertama Surat anjuran menyebutkan:
 - Identitas para pihak, secara jelas dan lengkap

- Pihak yang mencatatkan perselisihan
 - Waktu pencatatan perselisihan
- b) Anjuran disusun secara sistematis, menguraikan keterangan pekerja dan pengusaha secara lengkap
 - c) Menguraikan bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak berselisih
 - d) Menyusun pertimbangan anjuran dengan mengacu pada fakta dan bukti yang diajukan para pihak
 - e) Mediator membuat kesimpulan dengan menerangkan nama dari jenis perselisihan yang dimediasi
 - f) Menyusun kesimpulan dengan argumentasi yang berdasar pada fakta dan peraturan perundang-undangan yang relevan
 - g) Pertimbangan hukum anjuran menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar
 - h) Amar anjuran disusun dengan kalimat yang tegas sehingga pelaksanaannya tidak menggunakan penafsiran
 - i) Membuat substansi anjuran benar-benar bisa diterima PHI sehingga tidak mengakibatkan gugatan diputus NO.

PHI menerima anjuran sebagai bahan dalam memutus perkara. Syaratnya, substansi anjuran memenuhi kriteria di atas. Anjuran yang tidak memenuhi kriteria di atas, diposisikan sekadar “modal” masuk PHI. Memperhatikan beberapa anjuran mediator,

sekurang-kurangnya ada enam alasan mediator sulit membuat format anjuran mendekati format putusan PHI, yaitu:

- a) Pihak berselisih tidak diwajibkan membuat tuntutan dan pembelaan secara tertulis
- b) Saat mediasi berlangsung, duduk permasalahan dan pembelaan disampaikan secara lisan
- c) Para pihak tidak maksimal mengajukan bukti-bukti
- d) Pemeriksaan saksi tidak dilakukan layaknya pemeriksaan saksi di Pengadilan Hubungan Industrial
- e) Para pihak tidak maksimal menyampaikan dan membuktikan tuntutan dan pembelaan karena menganggap:
 - Anjuran tidak mengikat
 - Proses mediasi sebagai ajang membocorkan rahasia pembuktian
 - Pembuktian di PHI lebih maksimal.
- f) Mediator tidak bisa maksimal menggali pokok perselisihan

Anjuran mediator bukan surat biasa. Tetapi, penampilan anjuran dibuat seperti Surat biasa. Supaya anjuran diposisikan bukan Sebagai Surat biasa, pada lembar pertama anjuran, Sebaiknya menggunakan format berikut ini:

Mediator pada Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kotamadya..... yang melakukan mediasi perselisihan pemutusan hubungan kerja memberi anjuran sebagai berikut dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja antara:

Gilang Gumilang, Karyawan PT Gulilang, beralamat di Jl. Suprpto No.10 Jakarta Pusat, selanjutnya disebut Pekerja, Melawan

1. PT Gumilang, beralamat di Jl. Gajah Mada No. 10 Jakarta Pusat, selanjutnya disebut Pengusaha
2. PT Santosa, beralamat di Jl. Kramat Raya No. 11 Jakarta Pasal, selanjutnya disebut Pengusaha
3. PT Kumat Jaya, beralamat di Jl. Surabaya No. 12 Jakarta Pusat. Selanjutnya disebut Pengusaha (Selanjutnya mediator menyusun secara sistematis pokok perselisihan, pertimbangan dan amar anjuran).

c. Konsiliasi

Proses konsiliasi hubungan industrial pada dasarnya sama dengan proses mediasi. Perbedaan terletak hanya pada status kelembagaan dan kepegawaian. Konsiliator bukan pegawai negeri sipil (PNS). Produk hukum konsiliator adalah anjuran. Sifat anjuran tidak mengikat dan tidak dapat dieksekusi. Konsiliator berwenang memeriksa semua perselisihan hubungan industrial, kecuali perselisihan hak (*rechtsgeschillen*). Sama seperti mediasi, konsiliator tidak membebaskan biaya konsiliasi kepada para pihak. Imbalan jasa/honor konsiliator dibayar oleh pemerintah. Minat pekerja dan pengusaha menggunakan jasa konsiliator sangat rendah. Gugatan yang masuk ke PHI Jakarta Pusat, yang menggunakan anjuran konsiliator, yakni perkara No. 220/PHI.G/2009/PN.JKT.PST. Kita mengenal dua asas penting dalam mediasi dan konsiliasi, yaitu menghindari “kalah menang” (*win lose*), melainkan sama-sama menang (*win-win solution*).⁹⁴

⁹⁴ Pasal 26 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004

d. Arbitrase

Arbitrase hubungan industrial disebut arbitrase khusus perburuhan. Arbitrase di bidang perdagangan atau bisnis tidak berwenang menyelesaikan sengketa hubungan industrial. Arbiter hubungan industrial memperoleh lisensi dari Menteri Tenaga Kerja. Kewenangan arbiter hubungan industrial terbatas pada perselisihan kepentingan (*Belangen Geschillen*) dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Wilayah kerja arbiter hubungan industrial meliputi seluruh Indonesia. Wilayah kerja itu memperlihatkan bahwa arbitrase hubungan industrial tidak memiliki struktur organisasi layaknya pengadilan.

Melihat kewenangan arbitrase yang terbatas, arbitrase hubungan industrial bukan pilihan strategis dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Dalam praktik hubungan industrial, perselisihan hubungan kerja (PHK) niendorninasi perselisihan perburuhan. Arbitrase hubungan industrial lebih ideal sebagai lembaga alternatif penyelesaian perselisihan hubungan Industrial kalau diberi kewenangan menyelesaikan semua jenis perselisihan. Forum arbitrase hubungan industrial merupakan pilihan yang tepat bagi pihak yang tidak menginginkan pemeriksaan sengketa secara terbuka.

Perselisihan hubungan industrial boleh diselesaikan hanya pada satu lembaga APPI. Perselisihan yang sama tidak boleh

diselesaikan pada lembaga APPHI yang berbeda. Perselisihan yang sudah diproses melalui arbitrase, tidak boleh lagi diselesaikan melalui mediasi, konsiliasi maupun PHI. Kegagalan menyelesaikan perselisihan melalui mediasi atau konsiliasi, otomatis menghapus hak para pihak menyelesaikan perselisihan melalui arbitrase.

Sisi penting dari proses arbitrase adalah pemeriksaan dilakukan secara tertutup, kecuali pihak berselisih menghendaki lain. Pemeriksaan tertutup bertujuan melindungi hak privasi para pihak. Kerahasiaan para pihak di dalam arbitrase dilindungi sehingga tidak menjadi konsumsi publik. Oleh karena itu, di dalam proses arbitrase, para pihak tidak perlu ngotot mempertahankan gengsi karena merasa malu pada orang lain. Maka, kelebihan dan kemudahan arbitrase adalah sebagai berikut:

- 1) Para pihak bebas memilih arbiter
- 2) Proses arbitrase berlangsung tertutup
- 3) Rahasia para pihak dilindungi
- 4) Putusan arbitrase bersifat final dan mengikat
- 5) Tata Cara arbitrase lebih informal dari tata cara pengadilan, oleh karena itu, terbuka untuk memperoleh dan tersedianya tata cara penyelesaian kekeluargaan dan damai (*amicable*).⁹⁵

⁹⁵ H. Priyatna Abdurrasyid, dalam Gunawan Widjaya, *Seri Aspek Hukum Dalam Bisnis Arbitrase VS. Pengadilan - Persoalan Kompetensi (Absolut) yang Tidak Pernah Selesai*, (Jakarta 1 Kencana Prenada Media Group, 2008), hlm. 10-11.

Sesuai prinsip arbitrase, penunjukan arbiter dapat dilakukan melalui dua cara. Pertama, penunjukan arbiter dilakukan sebelum perselisihan terjadi (*pactum decom promitendo*). Kedua, penunjukan arbiter dilakukan setelah perselisihan terjadi (*acta compromis*).⁹⁶ *Pactum decompromitendo* menurut Pasal 615 ayat (3) Rv adalah kesepakatan para pihak untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan yang akan timbul kepada arbiter. Kesepakatan itu diuraikan di dalam perjanjian tertulis sebelum perselisihan timbul. Perjanjian yang mengatur *pactum decompromitendo* tidak berarti mengharuskan para pihak untuk berperkara. Model kesepakatan seperti itu bertujuan untuk memastikan bahwa, bila perselisihan timbul, akan diselesaikan melalui arbitrase. Dengan begitu, salah satu pihak tidak membawa sengketa ke pengadilan.

Akta kompromis (*acta compromitendo*) kebalikan dari *pactum decompromitendo*. *Acta compromitendo* adalah kesepakatan para pihak membawa penyelesaian perselisihan kepada arbiter setelah perselisihan terjadi. *Acta compromitendo* dibuat untuk kasus perkasus, sehingga sengketa yang timbul dari suatu perjanjian bisa diselesaikan melalui forum yang berbeda, bergantung pada kesepakatan. Kalau Salah satu pihak menolak forum arbitrase, penyelesaian sengketa bisa dibawa ke pengadilan.

⁹⁶ M. Yahya Harahap, *Arbitrase*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2006), hlm. 65-66.

Walaupun di bidang hubungan industrial terdapat arbitrase khusus, pelaksanaan arbitrase hubungan industrial tunduk pada prinsip arbitrase pada umumnya. Sebagai bagian dari arbitrase, arbitrase hubungan industrial tidak boleh menyimpang dari prinsip arbitrase yang sudah berlaku umum.

Apakah hubungan industrial dapat menggunakan *pactum de compromitendo*? Perselisihan kepentingan bukan hanya bersifat perorangan tetapi bisa berkembang secara kolektif. *Pactum decompromitendo* bisa diterapkan dalam hubungan kerja kalau di dalam perusahaan terdapat serikat pekerja. Caranya, mencantumkan asas itu di dalam perjanjian kerja bersama (PKB). PKB adalah perjanjian yang mengatur hak dan kewajiban secara kolektif dan berlaku kepada semua pekerja dan pengusaha selama periode waktu tertentu. Oleh karena *pactum de compromitendo* lahir dari kesepakatan, maka *pactum de compromitendo* tidak bisa diterapkan apabila di dalam perusahaan tidak terdapat serikat pekerja.

Meskipun *pactum de compromitendo* bisa dimuat di dalam PKB, pengusaha dan serikat pekerja hanya dapat menyepakati penyelesaian perselisihan melalui arbitrase terkait perselisihan kepentingan kolektif. Artinya, perselisihan kepentingan menyangkut perseorangan, lembaga penyelesaiannya tidak bisa diatur di dalam PKB. Bahkan, penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan, tidak bisa dituangkan dalam *pactum de*

compromitendo. Alasannya, yang membandingkan PKB adalah pengusaha dan serikat pekerja, sedangkan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan adalah perselisihan antara dua atau lebih serikat pekerja, pengusaha tidak termasuk sebagai pihak berselisih. Apabila PKB mengatur *pactum de compromitendo*, para pihak harus menyepakati sumber biaya arbitrase. Dalam kaitan dengan biaya, serikat pekerja dan pengusaha bisa mengatur tiga hal : pertama: seluruh biaya arbitrase ditanggung pengusaha, kedua: biaya arbitrase ditanggung pihak yang kalah, ketiga: biaya arbitrase ditanggung bersama secara tanggung renteng. Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase hubungan industrial masih tergolong langka, praktiknya belum memadai diuraikan di sini.

Sejauh mana klausul *pactum de compromitendo* mengikat dan menghapus kewenangan pengadilan untuk memeriksa dan memutus objek sengketa? M. Yahya Harahap⁹⁷ dalam bukunya berjudul 'Arbitrase' menguraikan tiga macam praktek menyikapi hakekat klausular bitrase dalam kaitan kewenangan mengadili.

Pertama, aliran nonpublic order mengajarkan bahwa klausula arbitrase tidak mutlak menyingkirkan kewenangan pengadilan untuk mengadili sengketa yang timbul dari perjanjian. Menurut aliran ini, pengadilan tetap berwenang memutus perkara apabila salah satu pihak mengajukan gugatan ke pengadilan. Kewenangan pengadilan untuk

⁹⁷ Ibid, hlm. 84-85.

mengadili sengketa baru hapus ketika Salah satu pihak mengajukan sengketa ke arbitrase.

Aliran ini menekankan bahwa klausula arbitrase bukan berkapasitas sebagai kepentingan umum (*nonpublic order*). Kedua, klausula arbitrase tidak mutlak menyingkirkan kewenangan pengadilan. Salah satu pihak memiliki hak mengajukan perselisihan ke pengadilan dan pengadilan bewenang mengadili sepanjang tergugat tidak mengajukan eksepsi. Kalau tergugat mengajukan eksepsi dan mengatakan yang berwenang adalah arbitrase, maka pengadilan akan mengatakan tidak berwenang untuk mengadilinya. Kelompok ini menitik beratkan argumentasi pada eksepsi dengan mengatakan bahwa tergugat yang tidak mengajukan eksepsi dianggap “melepaskan” haknya atas klausula arbitrase.

Yahya Harap menjelaskan eksepsi harus diajukan di dalam jawaban peframa dan tidak bisa di dalam rekonsensi. Ketiga, praktisi hukum Indonesia berpendapat bahwa timbulnya aliran yang mengajarkan klausula arbitrase tidak mutlak menyingkirkan kewenangan badan peradilan disebabkan peraturan perundang-undangan tidak memberi penegasan yang pasti tentang hal itu. Rv sebagai salah satu dasar hukum arbitrase tidak menegaskan, apakah kewenangan arbitrase bersifat absolut atau tidak.

Ketiga aliran di atas tidak memberi solusi final. Untuk mengetahui apakah klausul arbitrase bersifat absolut atau tidak, MA

mengatakan ada atau tidak eksepsi, klausula arbitrase dengan sendirinya berbobot kompetensi absolut, sehingga yang berwenang memeriksa dan memutus sengketa perselisihan yang diikuti dengan kalusul arbitrase adalah arbitrase, bukan pengadilan. Pendapat itu bisa disebut sebagai perwujudan dari komitmen untuk menghormati dan mendorong kemajuan arbitrase sebagai *Alternative Dispute Resolution* (ADR).

e. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) salah satu pengadilan khusus di dalam lingkungan peradilan umum. PHI dibentuk pada semua Pengadilan Negeri yang berkedudukan di ibukota provinsi. Saat ini, Propinsi Jawa Timur satu-satunya yang memiliki dua PHI, yakni PN Surabaya dan PN Gresik. Sebagai pengadilan khusus, PHI memiliki kewenangan khusus dan terbatas.

Pasal 1-4 dan Pasal 24 ayat (1) dan ayat (2) UU PPHI mewajibkan pihak yang menolak anjuran untuk mengajukan gugatan ke PHI. Ketentuan itu, di dalam praktik dilaksanakan terbalik. Pihak yang menolak anjuran tidak mengajukan gugatan. Pihak yang menerima gugatan justru lebih banyak mengajukan gugatan. Pengusaha banyak menolak anjuran, tetapi pekerja lebih banyak mengajukan gugatan. Ketika pengusaha bersikap pasif terhadap anjuran, pekerja memilih tidak langsung mengajukan gugatan meskipun menolak anjuran. Pekerja memilih langkah itu karena dua

alasan. Pertama, pekerja dijatuhi hukuman skorsing. Kedua, pekerja bermaksud memperbanyak upah proses PHK.

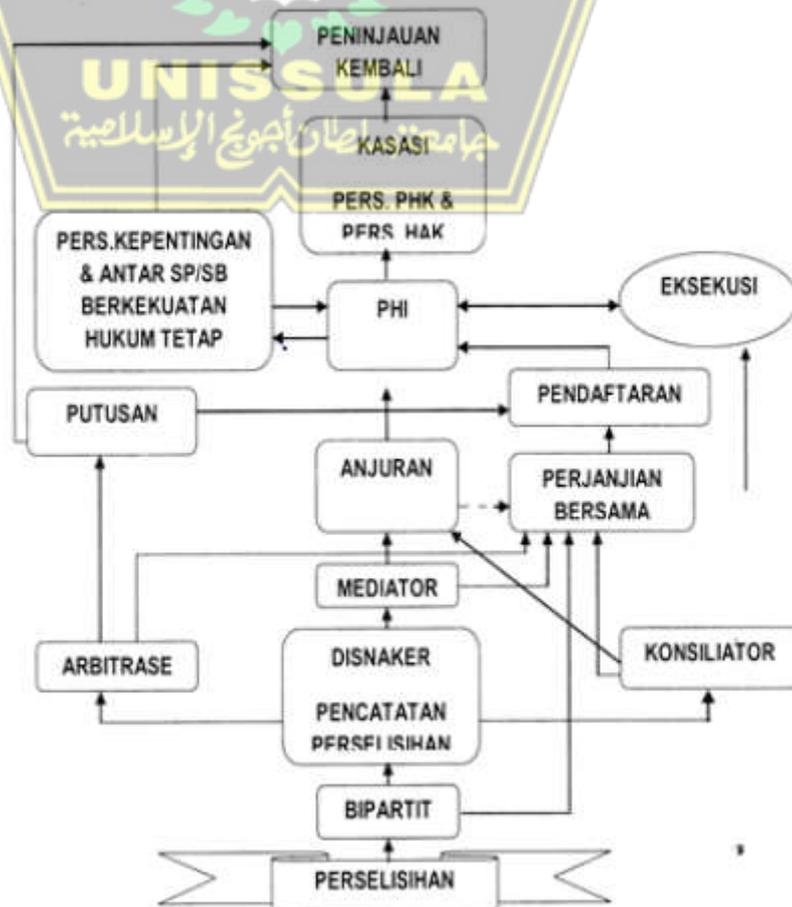
Tahapan persidangan di PHI dan PN tidak berbeda. Perbedaan terletak pada kewenangan, batas aktu memutus perkara, biaya perkara dan kedudukan pihak yang dapat bertindak sebagai kuasa hukum. PHI diwajibkan memutus perkara, paling lambat 50 hari kerja terhitung sejak sidang pertama. Pengurus organisasi pekerja dan pengusaha, meskipun bukan advokat, dapat beracara sebagai kuasa hukum dari anggotanya.

Terkait biaya perkara UU PPHI memberi perlakuan berbeda. Biaya perkara tidak dikenakan pada semua pihak berperkara. Perkara yang dikenakan biaya merujuk pada nilai gugatan penggugat. Nilai gugatan terurai di dalam petitum. Nilai gugatan adalah tuntutan sejumlah uang yang akan dibayar oleh pengusaha kepada pekerja atau sejumlah uang yang akan dibayar oleh pekerja pengusaha dalam kasus pengakhiran PKWT oleh pekerja.

Nilai gugatan tidak sama dengan nilai putusan. Nilai putusan adalah sejumlah uang yang diputuskan oleh hakim sebagai hak pekerja. Nilai putusan bisa saja lebih besar dari nilai gugatan, dan sebaliknya. Di dalam perkara tertentu, PHI boleh memutus hak pekerja lebih besar dari nilai gugatan. Hal seperti itu bisa terjadi, salah satu penyebabnya, pengusaha menggugat pekerja tanpa pesangon, tetapi PHI mengabulkan gugatan pengusaha dengan kewajiban

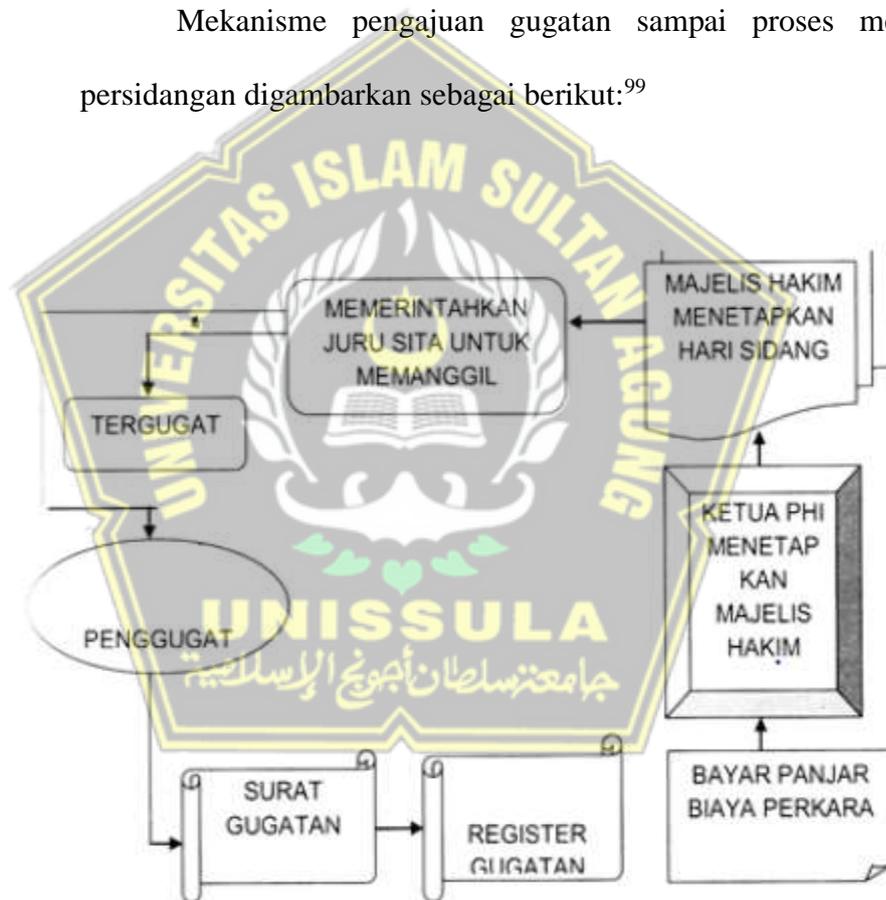
membayar pesangon. Pengusaha mengajukan gugatan seperti itu sebagai strategi agar tidak membayar biaya perkara. Menghadapi model gugatan seperti itu, PHI tidak boleh terpasang pada gugatan maupun prinsip ultra vetita, terutama kalau tergugat tidak mengajukan rekonsvansi. Selain menghindari biaya perkara, gugatan tanpa pesangon kadang diajukan sebagai tekanan terhadap pekerja tanpa pesangon sebagai upaya mempertahankan gengsi. Pengusaha yang sangat benci kepada pekerja, sering tidak bersedia membayar pesangon secara langsung, sehingga beralih menunggi putusan pengadilan.

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, digambarkan sebagai berikut:⁹⁸



⁹⁸ Juara 1, MISI, Jakarta

Mekanisme pengajuan gugatan sampai proses memulai persidangan digambarkan sebagai berikut:⁹⁹



Ruang sidang PHI digambarkan sebagai berikut:



⁹⁹ Ibid

4. Hukum Acara

Hukum acara atau hukum formil adalah hukum yang memuat peraturan-peraturan yang mengatur bagaimana cara melaksanakan dan mempertahankan hukum materil atau peraturan-peraturan yang mengatur bagaimana cara mengajukan perkara ke muka pengadilan dan bagaimana cara hakim memberi putusan.¹⁰⁰ Singkatnya, hukum acara adalah hukum yang mengatur tentang tata cara dan mekanisme penyelesaian perkara pada pengadilan.

Hukum acara merupakan pedoman dalam memeriksa, memutus dan melaksanakan putusan pengadilan. Hakim dan pencari keadilan tidak boleh melepaskan diri dari hukum acara. Pemeriksaan perkara yang tidak sesuai hukum acara dikualifikasi sebagai pelanggaran hukum acara.

Kalau pada saat memeriksa perkara terikat pada hukum acara, hakim dalam memutus perkara, terikat juga pada hukum materil. Hukum materil adalah hukum yang mengatur kepentingan-kepentingan dan

¹⁰⁰ Sentot Yulia Nugroho, dkk, *Compilation of Indonesian Law - Kompilasi Peraturan Pemndang-undangan Indonesia* (Mulai Tahun 1953) + *Staatsblad 1828-1945* , (Yogyakarta Mocomedia, 2006), hlm. 29.

hubungan-hubungan yang berwujud perintah-perintah dan larangan-larangan, hak dan kewajiban.¹⁰¹ Hukum materil di bidang ketenagakerjaan misalnya, UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, UU Nomor 3 tahun 1992 tentang Jamsostek, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan peraturan lainnya di bidang ketenagakerjaan, perjanjian kerja bersama (PKB), peraturan perusahaan (PP), dan sebagainya. Peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh pemerintah disebut hukum heteronom, sedangkan peraturan yang dibuat di dalam intern perusahaan, seperti perjanjian kerja bersama (PKB), peraturan perusahaan(PP), disebut hukum otonom.

Hukum acara PHI tidak berpedoman pada satu UU. UU PPHI masih kurang lengkap. PHI masih berpedoman pada hukum acara di luar UU PPHI. Hal itu diamanatkan dalam Pasal 57 UU PPHI. Dikatakan di sana, hukum acara yang digunakan di PHI adalah hukum acara yang berlaku pada peradilan umum kecuali yang diatur khusus di dalam UU PPHI. Termasuk hukum acara perdata pada peradilan umum misalnya Reglemen Indonesia yang diperbaharui (RIB) *Het Herziene Indonesisch Reglement (HIR)*,¹⁰² *Rechtsreglement Buitengewesten (Rbg)*. Berdasarkan staatsblad 1927 No. 227 tentang *Reglement Tot Regel ing Van Het Rechtswerpen In De*

¹⁰¹ *Ibid*, hlm. 29

¹⁰² Staatsblaad 1941 No. 41, HIR berlaku sebagai hukum acara untuk wilayah Jawa dan Madura.

Gewesten Buiten Java En Madura RBg berlaku sebagai hukum acara untuk daerah luar Jawa dan Madura.¹⁰³

Di bawah MA terdapat empat badan peradilan, yaitu peradilan umum, peradilan agama, peradilan militer dan peradilan tata usaha negara. Masing-masing badan peradilan memiliki kewenangan yang berbeda. Peradilan umum, lazim dikenal dengan pengadilan negeri (PN), dibentuk pada semua kabupaten/kota. Pada tiap-tiap propinsi dibentuk pengadilan tinggi (PT) membawahi semua PN di wilayah hukumnya.

UU PPHI membagi empat jenis perselisihan hubungan industrial, antara lain: (a) perselisihan hak; (b) perselisihan kepentingan; (c) perselisihan pemutusan hubungan kerja; (d) perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. PHI satu-satunya institusi pengadilan yang berwenang mengadili ke empat jenis perselisihan itu.

PHI tidak mengenal upaya hukum banding. Upaya hukum terhadap putusan PHI adalah kasasi ke Mahkamah Agung. Kasasi dapat diajukan hanya terhadap putusan mengenai perselisihan hak dan perselisihan PHK. Sedangkan putusan PHI mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, tidak bisa diajukan kasasi, tapi langsung berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*). Selain itu, tergugat dapat mengajukan *verzet* terhadap putusan *verstek*.

¹⁰³ Ropaum Rambe, *Hukum Acara Perdata Lengkap*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2003), hlm. 191 & 241.

Setiap badan peradilan memiliki kewenangan atau kompetensi berbeda. Perbedaan kewenangan/kompetensi diatur dalam UU. Kompetensi dibagi dua, yakni kompetensi absolut dan relatif. Kompetensi relatif terkait pengajuan gugatan perkara perdata tunduk pada asas *actor sequitur forum rei* dan *forum rei sitae*. Namun demikian, asas *forum rei sitae* tidak berlaku di PHI. Alasannya, objek gugatan PHI tidak terkait dengan kebendaan. Adapun mengenai *actor sequitur forum rei*, telah ditetapkan dalam Pasal 81 UU PPHI. Ketentuan itu mengatur bahwa gugatan diajukan bukan di tempat tinggal tergugat maupun penggugat, tetapi diajukan pada PHI yang wilayah hukumnya meliputi tempat pekerja bekerja. Dengan demikian, asas *actor sequitur forum rei* dan *forum rei sitae* sebagaimana diatur dalam Pasal 118 HIR/142 Rbg, kecuali Pasal 118 ayat (4) HIR, mutlak tidak berlaku di PHI.

Kompetensi absolut menyangkut kewenangan mutlak suatu badan peradilan untuk mengadili suatu perkara. Misalnya, suami beragama Islam menggugat cerai istrinya, yang berwenang mengadili adalah pengadilan agama. Kompetensi mengadili gugatan perselisihan PHK berada pada PHI. Ini yang disebut dengan kewenangan absolut. Meskipun tergugat tidak mengajukan eksepsi, berpedoman pada Pasal 134 HIR, hakim dapat mengatakan tidak bawenang memeriksa dan mengadili suatu perkara. Kesimpulan mengenai hal itu, hakim menuangkan ke dalam putusan sela. Kalau hakim mengatakan tidak berwenang, pokok perkara tidak diperiksa.

Adapun kompetensi relatif adalah menyangkut kewenangan untuk memeriksa dan mengadili suatu perkara, oleh pengadilan yang sama, tetapi wilayah hukumnya berbeda. Empat jenis perselisihan hubungan industrial merupakan limitasi kewenangan PHI. Artinya, PHI tidak berwenang mengadili perkara di luar empat jenis perselisihan tersebut. Kalau pekerja dan pengusaha mengajukan gugatan dengan tema perbuatan melawan hukum (*onrechmatigedaad*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1365 KUHPerdara, PHI tidak berwenang untuk mengadili. Gugatan *onrechmatigedaad* bagian dari kompetensi PN.

Apakah PHI berwenang mengadili gugatan ketika petitum memohon untuk menghukum pengusaha melaksanakan putusan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara dan Mahkamah Agung? Putusan No. 55/PHI.G/2006/PN.JKTPST, relevan dengan pertanyaan itu. *Judexfacti* mengatakan PHI bukan reinkarnasi dan P4P. UU PPHI, tegas *judex facti*, tidak memberi kewenangan kepada PHI Untuk mengambil alih kewenangan P4P. PHI mengatakan di dalam pertimbangan hukum, gugatan penggugat mirip dengan permohonan eksekusi. Untuk mendapatkan putusan yang executable, menurut *judexfacti*, penggugat dapat mengajukan gugatan baru dengan objek gugatan yang relevan dengan kewenangan PHI. *Judexfacti* mengatakan tidak berwenang mengadili gugatan penggugat. *Judex juris* membenarkan putusan itu di tingkat kasasi.

C. Peradilan Menurut Perspektif Islam

1. Sejarah Peradilan Islam

Sebenarnya Peradilan telah terjadi sejak adanya manusia di dunia ini. Pada masa Nabi Adam as, pernah terjadi pertikaian antara kedua anaknya yang bernama Qabil dan Habil, dimana Nabi Adam as, yang menjadi hakim dalam menyelesaikan permasalahan tersebut. Hanya saja bentuk peradilan pada masa itu belum dapat dikenal dengan peradilan seperti dikenal sekarang, karena pada saat itu belum dikenal yang namanya hakim dan tugas-tugasnya serta perundang-undangannya.¹⁰⁴

Hakim pertama sekali yang disebut dalam sejarah kemanusiaan adalah Nabi Daud as, dan Nabi Sulaiman as. Pada masa mereka dijelaskan bahwa seorang hakim harus mendengarkan pendapat dari kedua belah pihak sebelum memutuskan perkara dan harus memisahkan para saksi untuk mendengarkan pendapat mereka.¹⁰⁵

Bagi masyarakat Arab pada zaman Jahiliah pra Islam dapat dikatakan belum memiliki bentuk maupun sistem peradilan yang mapan. Mereka pada umumnya berpegang pada tradisi (kebiasaan) dan adat istiadat yang berlaku di masing-masing kabilah (suku) untuk menjadi pedoman utama dalam menyelesaikan berbagai persoalan.¹⁰⁶ Namun seiring berjalanya waktu sistem peradilan islam terus berkembang dari waktu ke

¹⁰⁴ Alaidin Koto, *Sejarah Peradilan Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2012) , hlm. 17.

¹⁰⁵ *Ibid*, hlm .17

¹⁰⁶ *Ibid*, hlm. 29

waktu dimulai dari zaman Rasulullah Saw., Khulafa Al- Rasyidin, dan Bani Umayyah serta Bani Abbasiyah.

a) Sejarah Peradilan Pada Masa Rasulullah Saw.

Setelah Nabi Muhammad SAW. diangkat menjadi Rasul, mulailah beliau menyampaikan risalah dakwah kepada penduduk makkah, terutama masalah akidah selama 13 tahun. Kondisi Islam masih lemah, baik dari segi kuantitas ataupun kekuatan. Berbagai tekanan dan penindasan terjadi, sehingga belum memungkinkan untuk melaksanakan berbagai ketentuan agama terutama masalah peradilan. Kemudian Allah SWT. Memerintahkan Rasulullah Saw. hijrah ke Madinah untuk melanjutkan risalah dakwahnya.

Berbeda dengan di Makkah, kondisi di Madinah relatif stabil dan jumlah umat islam semakin banyak, sementara Rasulullah Saw. dijadikan sebagai pemimpin oleh masyarakat Madinah baik umat islam maupun non-muslim, sehingga sangat memungkinkan untuk melaksanakan berbagai ketentuan agama dan tuntunan syariah. Permasalahan semakin bertambah di masyarakat terutama masalah muamalah, dan setiap permasalahan yang terjadi senantiasa dihadapkan kepada Rasulullah Saw. dan beliau menyelesaikan permasalahan berdasarkan apa yang telah diwahyukan Allah Swt. kepadanya. Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt.:

وَأَنِ احْكُم بَيْنَهُم بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ وَاحْذَرْهُمْ أَنْ يَفْتِنُوكَ عَنْ بَعْضِ مَا أَنْزَلَ اللَّهُ إِلَيْكَ فَإِنْ تَوَلَّوْا فَاعْلَمْنَا أَنَّمَا يُرِيدُ اللَّهُ أَنْ يُصِيبَهُمْ بِبَعْضِ ذُنُوبِهِمْ وَإِنَّ كَثِيرًا مِّنَ النَّاسِ لَفَاسِقُونَ ﴿٤١﴾

tidak memalingkan kamu dari sebahagian apa yang telah diturunkan Allah kepadamu. jika mereka berpaling (dari hukum yang telah diturunkan Allah), Maka ketahuilah bahwa Sesungguhnya Allah menghendaki akan menimpakan mushibah kepada mereka disebabkan sebahagian dosa-dosa mereka. dan Sesungguhnya kebanyakan manusia adalah orang-orang yang fasik.“ (Q.S Al-Maidah: 49).

Orang yang pertama kali menjadi hakim dalam Islam adalah Rasulullah Saw.sendiri berdasarkan perintah Allah Swt. dalam firman diatas, agar beliau memutuskan antara manusia dengan apa yang telah diturunkan Allah Swt. dalam Al-Quran dengan adil. Seperti halnya perjanjian yang dibuat Rasulullah Saw.antara kaum muslimin dengan agama dan suku yang lain: “bahwa apa yang terjadi diantara mereka baik peristiwa atau perselisihan yang dikhawatirkan kerusakannya maka penyelesaiannya adalah kepada Allah dan Rasulullah Saw“. Ini menjadi bukti bahwa Rasulullah Saw.dijadikan sebagai hakim dalam memutuskan setiap permasalahan yang terjadi diantara penduduk Madinah. Sehingga beliau menjadi satu-satunya hakim dalam setiap perselisihan dan perkara.¹⁰⁷ Allah Swt. menjelaskan dalam Al-Quran bahwa diantara fondasi keimanan seseorang adalah menjadikan Rasulullah Saw. sebagai hakim peristiwa yang diperselisihkan.

فَلَا وَرَبِّكَ لَا يُؤْمِنُونَ حَتَّىٰ يُحَكِّمُوكَ فِيمَا شَجَرَ بَيْنَهُمْ ثُمَّ لَا يَجِدُوا فِي أَنفُسِهِمْ حَرَجًا مِّمَّا قَضَيْتَ وَيُسَلِّمُوا تَسْلِيمًا ﴿٦٥﴾

¹⁰⁷ Alaidin Kotto, Op. Cit, hlm. 39.

Artinya: “Maka demi Tuhanmu, mereka (pada hakekatnya) tidak beriman hingga mereka menjadikan kamu hakim terhadap perkara yang mereka perselisihkan, kemudian mereka tidak merasa dalam hati mereka sesuatu keberatan terhadap putusan yang kamu berikan, dan mereka menerima dengan sepenuhnya.”(Q.S Annisa:65).

Dikota Madinah Rasulullah Saw. menjadi hakim satusatunya, namun ketika wilayah Islam meluas, maka Nabi mulai menugaskan para sahabat untuk menjadi gubernur di sebagian daerah dan sekaligus sebagai hakim. Mengingat jauhnya tempat yang memerlukan putusan perkara dari kota Madinah.¹⁰⁸

Hal-hal yang tidak dapat diputuskan oleh hakim daerah, disampaikan kepada Rasulullah Saw. maka Rasulullah membenarkan putusan-putusan hakim daerah itu atau membatalkannya. Para hakim di zaman Rasulullah Saw. telah ditetapkan gaji yang disesuaikan dengan masa dan kebutuhan mereka. Attab pernah mengatakan, bahwa Rasulullah Saw. telah memberikan untuk tiap hari 2 (dua) dirham. Maka perut yang tidak bisa kenyang dengan 2 (dua) dirham, adalah perut yang tidak kenyang-kenyang.¹⁰⁹

b) Peradilan Islam Pada Masa Khulafa Al-Rasyidin

Setelah Nabi Muhammad Saw. wafat, sahabat, sebagai generasi islam pertama, meneruskan ajaran dan misi kerasulan. Abu bakar adalah sahabat pertama yang terpilih menjadi pemimpin umat islam. Abu bakar digantikan oleh Umar bin Khattab, setelah itu Umar bin

¹⁰⁸ TM.Hasbi ash-Shiddieqy, *Peradilan dan Hukum Acara Islam* (Semarang: PT Pustaka Rizki Putra, 1997), hlm. 9

¹⁰⁹ *Ibid*, hlm. 11.

Khattab digantikan oleh Usman bin Affan, dan Usman digantikan oleh Ali bin Abi Thalib. Empat pemimpin umat tersebut dikenal sebagai Khulafa Al-Rasyidin (para pemimpin yang diridhai).

1) Peradilan pada masa Abu Bakar

Diriwayatkan, bahwa pada masa Abu Bakar, urusan peradilan diserahkan pada Umar bin Khattab selama dua tahun lamanya. Maka tercatatlah dalam sejarah orang yang pertama kali menjadi qadhi dalam Islam pada masa awal khalifah al-Rasyidin adalah Umar bin Khattab. Selama dua tahun, hanya terdapat dua orang yang saling berselisih dan mengadukan permasalahannya kepada Umar karena beliau terkenal ketegasan yang dimilikinya. Selain itu, Abu Bakar juga mengutus Anas sebagai hakim ke Bahrain.

2) Peradilan pada masa Umar bin Khattab.

Setelah Abu Bakar meninggal dunia, Umar bin Khattab menggantikannya sebagai khalifah ke-2. Pemerintahan Umar bin Khattab ini berlangsung selama 10 tahun. Umar bin Khattab memisahkan peradilan (yudikatif) dari pemerintahan (eksekutif), dan mengangkat beberapa orang sebagai hakim selain para Gubernur.

Para hakim pada masa Umar merujuk pada Al-Qur'an jika tidak mendapati hukum dalam Al-Qur'an mencarinya dalam

Sunnah. Tapi jika mereka tidak mendapatkan sesuatu di dalamnya, mereka bertanya pada fuqaha mujtahidin, apakah diantara mereka terdapat orang yang mengerti sesuatu dalam Sunnah mengenai perkara yang dihadapi. Jika didapatkan, mereka berpedoman dengan apa yang dikatakan orang yang mgetahuinya tersebut setelah dilakukan upaya penguatan. Jika tidak didapatkan, mereka berijtihad secara kolektif jika topik permasalahan terdapat hubungan dengan prinsip-prinsip dasar jamaah, dan berijtihad secara individu dalam masalah-masalah sektoral yang khusus dengan individu.¹¹⁰

3) Peradilan pada masa Usman bin Affan

Usman bin Affan adalah orang pertama yang mengkhususkan kantor untuk peradilan, sedangkan peradilan dalam masa dua khalifah sebelumnya dilaksanakan di masjid. Peradilan pada masa Usman sama seperti peradilan di masa sua sahabat sesudahnya. Usman mengutus petugas-petugas sebagai pengambil pajak dan terhadap masyarakat yang bukan muslim berlaku kasih sayang dan lemah lembut serta berlaku adil terhadap mereka.

4) Peradilan pada masa Ali bin Abi Thalib

¹¹⁰ Samir Aliyah, Sistem Pemerintahan, Peradilan dan Adat dalam Islam, (Jakarta: Khalifa, 2004), hlm. 303.

Ali bin Abi Thalib memerintah dari tahun 656-662 M. Sejak kecil ia di didik dan diasuh oleh Nabi Muhammad Saw. Ali seringkali ditunjuk oleh Nabi menyelesaikan masalahmasalah penting. Semasa pemerintahanya Ali tidak banyak dapat berbuat untuk mengembangkan hukum Islam, karena keadaan Negara idak stabil. Disana sini timbul bibit-bibit perpecahan yang serius dalam tubuh umat Islam. Nabi Muhammad Saw. telah bersaksi bahwa peradilan sebagaimana yang diputuskan Ali, atau umatku yang terbaik peradilannya adalah Ali, atau yang terbaik peradilanya diantara kamu adalah Ali.¹¹¹

Ali menetapkan hukum diantara manusia selama di Madinah. Ketika keluar Bashrah dia mengangkat Abdullah bin Abbas sebagai gantinya di Madinah, dan mengangkat Abu Aswad Al-Du'ali dalam masalah pemerintahan di Bashrah dan sekaligus dalam peradilan. Namun, kemudian dia dipecat setelah beberapa waktu karena banyaknya dia berbicara sebab bicaranya melebihi pembicaraan dua pihak yang berseteru (penggugat dan tergugat). Ali mengangkat Al-Nakha'i sebagai Gubernur di Ustur. Ali berpesan agar Al-Nakha'i bertakwa kepada Allah Swt. agar hatinya diliputi rasa kasih sayang dan kecintaan kepada rakyat, dan agar bermusyawarah dan memilih penasihatpenasihat. Ali berkata (memesan) tentang khusus urusan qadhi: "diantara rakyatmu yang

¹¹¹ Alaidin Kotto, *Op. Cit*, hlm. 71.

engkau pandang mampu yang tidak disibukkan dengan urusan-urusan lain dan anjurkanlah agar mereka bersabar dalam berusaha mengungkapkan tabir yang menyelimuti rahasia perkara yang sebenarnya“.¹¹²

c) Peradilan Islam Pada Masa Bani Umayyah

Setelah masa Khalifah Al-Rasyidin berakhir, fase selanjutnya pemerintahan dipimpin oleh Bani Umayyah. Dengan khalifah pertama Muawiyah bin Abi Sofyan, dinasti ini beribukota di Damaskus. Dinasti ini berkuasa selama kurang lebih 91 tahun.

Pada masa Dinasti Umayyah, al-Qadha dikenal dengan al-Nizham Al-Qadha'iy (organisasi kehakiman), dimana kekuasaan pengadilan telah dipisahkan dari kekuasaan politik. Ada dua ciri khas bentuk peradilan pada masa Dinasti Umayyah, yaitu:

- 1) Hakim memutuskan perkara menurut hasil ijtihadnya sendiri, dalam hal-hal yang tidak ada nash atau ijma. Ketika itu Mazhab belum lahir dan belum menjadi pengikat bagi keputusan-keputusan hakim. Pada waktu itu hakim hanya berpedoman pada Al-Quran dan Sunnah.
- 2) Lembaga Peradilan pada masa itu belum dipengaruhi oleh penguasa. Hakim memiliki hak otoritas yang sempurna, tidak dipengaruhi oleh keinginan-keinginan penguasa. Keputusan

¹¹² Muhammad Salam Madkur, *Peradilan Dalam Islam, alih bahasa Imron AM*, (Surabaya: PT Bina Ilmu, 1993), cet. IV, h. 42.

mereka tidak hanya berlaku kepada rakyat biasa, tetapi juga kepada penguasa-penguasa sendiri. Dalam hal itu, khalifah selalu mengawasi gerak-gerik hakim yang menyeleweng dari garis yang ditentukan.¹¹³

Adapun instansi dan tugas kekuasaan kehakiman di masa Bani Umayyah ini dapat dikategorikan menjadi tiga badan, yaitu:

Pertama, al-Qadhaa merupakan tugas qadhi dalam menyelesaikan perkara-perkara yang berhubungan dengan agama. Disamping itu, badan ini juga mengatur institusi wakaf, harta anak yatim, dan orang cacat mental.

Kedua, al-Hisbah merupakan tugas al-muhtasib (kepala hisbah). Dalam hal menyelesaikan soal-soal pidana yang memerlukan tindakan cepat. Menurut Al-Syaqathi dalam bukunya *Fi Adaab al-Hisbah*, seperti yang dikutip oleh Philip K. Hitty bahwa tugas al-Muhtasib selain mengarahkan polisi juga bertindak sebagai pengawas perdagangan dan pasar, memeriksa takaran dari timbangan serta ikut mengurus kasus-kasus perjudian, seksa amoral, dan busana yang tidak layak di depan umum.¹¹⁴

Ketiga, al-Nadhar fi al-Mazhalim. Merupakan mahkamah tinggi atau mahkamah banding dari mahkamah di bawahnya (al-Qadhaa dan

¹¹³ Muhammad Salam Madkur, *Op. Cit*, hlm. 20

¹¹⁴ Alaidin Kotto, *Op. cit*, hlm. 83.

al-Hisbah). Lembaga ini juga dapat mengadili para hakim dan pembesar agama yang berbuat salah.

d) Peradilan pada masa Bani Abbasiyah

Dinasti Abbasiyah merupakan kelanjutan dari Dinasti Umayyah. Dinamakan Abbasiyah karena pendiri Dinasti ini adalah keturunan al-Abbas paman Nabi Muhammad Saw. dan kekuasaan Bani Abbasiyah ini berlangsung dalam rentang waktu yang panjang dari 132 H/750 M sampai 656 H/ 1258 M.¹¹⁵

Keberadaan peradilan pada masa ini sesungguhnya meneruskan tradisi dan kebijakan yang telah dijalankan oleh dinasti sebelumnya yakni masa kekuasaan Umayyah. Sebagaimana Umayyah yang melebarkan kekuasaannya ke berbagai penjuru kawasan, Abbasiyah juga memperluas kekuasaannya dan sekaligus membentuk pemerintahan daerah di berbagai tempat.

Perkembangan kekuasaan kehakiman pada masa Abbasiyah mengalami kemajuan. Tidak hanya pembenahan terhadap sarana peradilan, tetapi sudah mulai disusun hukum materiil yang akan digunakan oleh hakim sebagai dasar pengambilan keputusannya.

Jika pada masa Khulafa Al-Rasyidin dan Umayyah khalifah memegang kekuasaan eksekutif dan yudikatif, maka pada masa ini khalifah tidak lagi terlibat dalam urusan peradilan. Khalifah tidak lagi

¹¹⁵ Badri Yatim, *Sejarah Peradaban Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000), hlm. 50.

megurus dan memeriksa perkara-perkara di Pengadilan. Setiap perkara yang masuk ke pengadilan, para hakim ditunjuk oleh khalifah-lah yang akan mengusut perkara tersebut.

Perubahan lain yang terjadi pada masa Daulah Abbasiyah adalah para hakim tidak lagi berijtihad dalam memutuskan perkara, tetapi mereka berpedoman pada kitab-kitab mazhab. Dengan demikian, syarat hakim untuk mujtahid sudah ditiadakan. Kemudian, organisasi-organisasi kehakiman mulai mengalami perubahan, antara lain telah diadakan jabatan-jabatan penuntut umum (kejaksaan) disamping telah dibentuk instansi diwan qadhi-alqudhah, sebagai berikut:

- 1) Diwan Qadhi al-Qudhah (fungsi dan tugasnya mirip dengan departemen kehakiman) yang dipimpin oleh qadhi al-qudhah (ketua Mahkamah Agung). Semua badan-badan yang ada hubungannya dengan kehakiman berada di bawah diwan qadhi alqudhah
- 2) Qudhah al-Aqali (hakim provinsi yang mengetuai pengadilan tinggi)
- 3) Qudhah al-Amsaar (hakim kota yang mengetuai Pengadilan Negeri).

- 4) Al-Sulthah al-Qadhaiyah, yaitu jabatan kejaksaan di ibukota Negara dipimpin oleh al-Mudda“il Ummy (Jaksa Agung) dan tiap-tiap kota oleh Naim Ummy (Jaksa).¹¹⁶

Jika pada masa Nabi perkara itu dengan mudah bisa diputuskan oleh beliau karena memang sumber hukum berasal dari diri beliau, baik Al-Quran maupun Hadis, maka pada masa Dinasti Abbasiyah sumber hukum lebih bervariasi. Disamping Al-Quran dan Hadis, sumber hukum yang banyak digunakan oleh hakim kala itu adalah yurisprudensi atau preseden hukum yang ditinggalkan oleh hakim-hakim sebelumnya. Tidak dapat dipungkiri sebelum ini, hakim-hakim Umayyah telah memutus berbagai persoalan baik yang ada ketentuannya dalam nash maupun belum. Keputusan-keputusan itu merupakan warisan yang kaya dan bisa dijadikan sebagai rujukan bagi hakim-hakim masa Dinasti Abbasiyah.¹¹⁷

2. Asas Peradilan Sederhana, Cepat, Dan Biaya Ringan Menurut Fiqih Siyasah

Secara terminologi dalam lisan Al-Arab, siyasah adalah mengatur atau memimpin sesuatu dengan cara membawa pada kemaslahatan. Dan siyasah adalah ilmu pemerintahan untuk mengendalikan tugas dalam negeri dan luar negeri yaitu, politik dalam negeri dan luar negeri serta

¹¹⁶ A. Hasjmy, *Sejarah Kebudayaan Islam*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1995), cet. Ke-5, hlm. 234-235.

¹¹⁷ Alaidin Kotto, Op. Cit, hlm. 125.

kemasyarakatan yakni, mengatur kehidupan umum atas dasar keadilan dan istiqomah.¹¹⁸

Pelaksanaan asas peradilan sederhana, cepat dan biaya ringan dapat dilihat dari pendekatan siyasah dusturiyah (politik perundang-undangan). Walaupun didalam Al-Qur'an sendiri tidak disinggung secara jelas mengenai asas peradilan ini, Namun hal tersebut dapat di akomodir dan di dukung oleh dalil Maslahah Mursalah yaitu, Kemaslahatan yang belum tertulis dalam Nas dan Ijma' serta tidak ditemukannya Nas dan Ijma' yang melarangnya.

Dari Abu Hurairah dan Zaid bin Chalid Al-Djahanni bahwasanya keduanya berkata: “Sesungguhnya anak laki-laki telah berbuat jahat kepada orang ini, dengan menzinai Isterinya, dan bahwasanya saya diberi khamar bahwa saya terhadap anak laki-laki saya dihukum rajam. Maka saya telah mengganti rugi kepadanya dengan seratus biri-biri dan seorang budak perempuan (Walidah)”, maka Rasulullah SAW berkata: “maka saya akan bersungguh-sungguh kepada kamu berdua dengan kitab Allah SWT, budak perempuan dan biri-biri itu kembalikan, dan terhadap anak laki-laki anda seratus kali dera dan dibuang setahun”. Dan pergilah pagipagi kepadanya perempuan orang ini, apabila ia mengakui maka rajamlah dia. Maka berkata ia mengakui dan oleh karenanya Rasulullah SAW memerintahkan dan ia pun dirajam.¹¹⁹

¹¹⁸ J. Suyuti Pulungan, *Fiqh Siyasah, Ajaran, Dan Pemikiran*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Prenada, 1997), hlm. 23.

¹¹⁹ Halman, *Hukum Pidana Syari'at Islam Menurut Ajaran Ahlusunnah*, (Jakarta: PT Bulan Bintang, 1971), hlm. 386.

Pada masa pemerintahan Umar bin Khattab r.a bahwasanya ada seseorang yang ditangkap karena ia kedapatan telah mencuri. Dalam kasus ini seorang pencuri ini telah mencapai Nisob. Umar bin Khattab r.a segera menyelesaikan perkara ini dengan mempertimbangkan kondisi sosial pada masa itu tanpa harus potong tangan pencuri tersebut tetapi, melainkan hanya diganti dengan memenjarakannya.

Dalam perkara yang diselesaikan Ali bin Abi Thalib r.a yakni tentang kasus baju besi milik Ali bin Abi Thalib r.a intinya kasus ini tentang hilangnya baju besi milik Ali dari Untanya. Kemudian dalam perjalanan Ali bin Abi Thalib r.a melihat bahwasanya baju besi miliknya berada ditangan orang Yahudi. Dalam perkara tersebut Ali langsung menyelesaikan perkara tersebut pada waktu itu juga. Walaupun pada akhirnya baju besi tersebut dihibahkan kepada orang Yahudi tersebut.¹²⁰

3. Dasar Hukum

Dalam logika Agama, dasar aturan hukum dan moral selain Tuhan adalah bentuk pengingkaran. Itulah sebabnya kaum fundamentalis (pemahaman barat) kekuasaan dan kedaulatan Tuhan berarti Tuhan merupakan satu-satunya pembuat hukum.¹²¹

Peradilan memiliki dasar hukum yang bersumber dari firman Allah Swt. surat Shaad (38) ayat 26, yaitu:

¹²⁰ Suwarjin, *Ushul Fiqih*, (Yogyakarta: Teras, 2012), hlm. 141

¹²¹ Khalid Abou El-Fadl, *Islam dan Tantangan Demokrasi terj. Gita Ayu Rahmani dan Ruslani*, (Jakarta: Ufuk, 2004), hlm. 18.

يٰۤاٰدٰۤرُۤدُ اِنَّا جَعَلْنٰكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاٰحْكُمۡ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ
 الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنۡ سَبِيْلِ اللّٰهِ ۗ اِنَّ الَّذِيۡنَ يَضِلُّوۡنَ عَنۡ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ
 عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوۡا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

Artinya: “Hai Daud, Sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, Maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan“. (Q.S Shaad: 26).

Firman Allah Swt. dalam surat Al-Maidah (5) ayat 49:

وَ اِنْ اٰحْكُمۡ بَيْنَهُمۡ بِمَا اَنْزَلَ اللّٰهُ وَلَا تَتَّبِعِ اَهْوَاءَهُمْ وَاٰحْذَرُهُمْ اَنْ يَّفۡتِنُوۡكَ عَنْ
 بَعْضِ مَاۤ اَنْزَلَ اللّٰهُ اِلَيْكَ فَاَنْ تَوَلّٰوۡا فَاَعۡلَمۡ اَمَّا يُرِيۡدُ اللّٰهُ اَنْ يُصِیۡبَهُمۡ بِبَعْضِ
 ذُنُوۡبِهِمۡ ۗ وَاِنَّ كَثِيْرًا مِّنَ النَّاسِ لَفٰسِقُوۡنَ ﴿٤٩﴾

Artinya: Hendaklah engkau memutuskan (urusan) di antara mereka menurut aturan yang diturunkan Allah dan janganlah engkau mengikuti hawa nafsu mereka. Waspadailah mereka agar mereka tidak dapat memperdayakan engkau untuk meninggalkan sebagian apa yang telah diturunkan Allah kepadamu. Jika mereka berpaling (dari hukum yang telah diturunkan Allah), ketahuilah bahwa sesungguhnya Allah berkehendak menimpakan musibah kepada mereka disebabkan sebagian dosa-dosa mereka. Sesungguhnya banyak dari manusia adalah orang-orang yang fasik.

D. Tinjauan Umum Tentang Keadilan

1. Pengertian Keadilan

Keadilan menurut Aristoteles adalah kelayakan dalam tindakan manusia. Kelayakan diartikan sebagai titik tengah diantara kedua ujung ekstrem yang terlalu banyak dan terlalu sedikit. Kedua ujung ekstrem itu menyangkut dua orang atau benda. Bila kedua orang tersebut mempunyai kesamaan dalam ukuran yang telah ditetapkan, maka masing-masing orang

akan menerima bagian yang tidak sama, sedangkan pelanggaran terhadap proposi tersebut berarti ketidakadilan.

Keadilan merupakan suatu tindakan atau putusan yang diberikan terhadap suatu hal (baik memenangkan/memberikan dan ataupun menjatuhkan/menolak) sesuai dengan ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku, adil asal katanya dari bahasa Arab 'adala, alih bahasanya adalah lurus. Secara istilah berarti menempatkan sesuatu pada tempat/aturan nya, lawan katanya adalah zalim/aniyaya (meletakkan sesuatu tidak pada tempatnya). Untuk bisa menempatkan sesuatu pada tempatnya, kita harus tahu aturan-aturan sesuatu itu, tanpa tahu aturan-aturan sesuatu itu bagaimana mungkin seseorang dapat meletakkan sesuatu pada tempatnya.¹²²

Sedangkan keadilan menurut John Rawls keadilan adalah kebijakan utama dalam institusi sosial, sebagaimana kebenaran dalam system pemikiran. Suatu teori betapapun elegan dan ekonomisnya, harus ditolak atau direvisi jika ia tidak benar demikian juga hukum dan institusi, tidak peduli betapapun efisien dan rapinya, harus direformasi atau dihapuskan jika tidak adil. Setiap orang memiliki kehormatan yang berdasar pada keadilan sehingga seluruh masyarakat sekalipun tidak bias membatalkannya.

¹²² <http://taufananggriawan.wordpress.com/2011/11/17/pengertian-adil-dan-keadilan/>
diakses tgl 1 Juli 2024

Atas dasar ini keadilan menolak jika lenyapnya kebebasan bagi sejumlah orang dapat dibenarkan oleh hal lebih besar yang didapatkan orang lain. Keadilan tidak membiarkan pengorbanan yang dipaksakan pada segelintir orang diperberat oleh sebagian besar keuntungan yang dinikmati banyak orang. Karena itu, didalam masyarakat yang adil kebebasan warga Negara dianggap mapan, hak-hak yang dijamin oleh keadilan tidak tunduk pada tawar menawar politik atau kalkulasi kepentingan social.¹²³

2. Subjek Keadilan

Banyak hal dikatakan adil dan tidak adil, tidak hanya hukum, institusi, dan sistem sosial, bahkan juga tindakan-tindakan tertentu, termasuk keputusan, penilaian, dan tuduhan. Subjek utama keadilan adalah struktur dasar masyarakat, atau lebih tepatnya, cara lembaga-lembaga sosial utama mendistribusikan hak dan kewajiban fundamental serta menentukan pembagian keuntungan dari kerja sama sosial. Struktur dasar adalah subjek utama keadilan sebab efek-efeknya begitu besar dan tampak sejak awal. Pandangan intuitif menyatakan, struktur ini mengandung berbagai posisi sosial, dan orang yang lahir dalam posisi berbeda, punya harapan yang berbeda yang sebagian ditentukan oleh sistem politik dan juga kondisi sosial ekonomi. Dengan demikian, institusi-institusi masyarakat mendukung titik pijak tertentu, khususnya ketimpangan yang parah. Hal itu tidak hanya merembes, namun juga memengaruhi peluang

¹²³ John Rawls, *A Theory*, 3-4.

awal manusia dalam kehidupan, namun hal-hal tersebut tidak dapat dijustifikasi dengan pandangan baik atau buruk.

Maka konsepsi keadilan sosial harus dipandang memberikan sebuah standar bagaimana aspek-aspek struktur dasar masyarakat mesti diukur. Namun standard ini tidak perlu dikacaukan dengan prinsip-prinsip yang menentukan kebijakan-kebijakan lain, sebab struktur dasar (dan tatanan social secara umum), barangkali efisien atau tidak efisien, liberal atau tidak liberal, dan lain-lain, bisa juga adil atau tidak adil. Sebuah konsepsi utuh yang menentukan prinsip-prinsip bagi semua kebijakan struktur dasar, bersama dengan beban mereka berkonflik, adalah lebih dari sekedar konsep keadilan, ini adalah ideal sosial. Prinsip-prinsip keadilan hanyalah bagian dari konsepsi semacam itu, kendati merupakan bagian utamanya.¹²⁴

3. Macam-macam Keadilan

a. Keadilan Legal atau keadilan Moral

Keadilan legal atau keadilan moral adalah menyangkut hubungan antara hubungan individu atau kelompok masyarakat dengan Negara. Intinya adalah semua orang atau kelompok masyarakat diperlakukan sama oleh Negara dihadapan hukum.

Dasar moral:

- 1) setiap orang adalah manusia yang mempunyai harkat dan martabat yang sama dan diperlakukan secara sama.

¹²⁴ Jhon Rawls, A Theory, hlm. 7-12.

2) setiap orang adalah warga Negara yang sama status dan kedudukannya, bahkan sama kewajiban sipilnya, sehingga harus diperlakukan sama sesuai dengan hukum yang berlaku.

Konsekuensi legal:

- 1) Semua orang harus secara sama dilindungi hukum, dalam hal ini oleh negara.
- 2) Tidak ada orang yang diperlakukan secara istimewa oleh hukum atau Negara.
- 3) Negara tidak boleh mengeluarkan produk hukum untuk kepentingan kelompok tertentu.
- 4) Semua warga harus tunduk dan taat kepada hukum yang berlaku.¹²⁵

Menurut pendapat Adam Smith keadilan legal sudah terkandung dalam keadilan komutatif, karena keadilan legal hanya konsekuensi lebih lanjut dari prinsip keadilan komutatif. Plato berpendapat bahwa keadilan dan hukum merupakan substansi rohani umum dari masyarakat yang membuat dan menjaga kesatuannya. Dalam suatu masyarakat yang adil setiap orang menjalankan pekerjaan yang menurut sifat dasarnya paling cocok baginya (*Than man behind the gun*). Pendapat Plato itu disebut keadilan moral. Sedangkan Sunoto menyebutnya keadilan legal. Keadilan timbul karena penyatuan dan

¹²⁵ <http://taufananggriawan.wordpress.com/2011/11/17/pengertian-adil-dan-keadilan/>
diakses tgl 1 Juli 2024

penyesuaian untuk memberi tempat yang selaras kepada bagian-bagian yang membentuk suatu masyarakat.

Keadilan terwujud dalam masyarakat bilamana setiap anggota masyarakat melakukan fungsinya secara baik menurut kemampuan. Fungsi penguasa ialah membagi-bagikan fungsifungsi dalam negara kepada masing-masing orang sesuai dengan keserasian itu. Setiap orang tidak mencampuri tugas dan urusan yang tidak cocok baginya.

b. Keadilan Distributif (keadilan ekonomi)

Keadilan distributif adalah distribusi ekonomi yang merata atau yang dianggap merata bagi semua warga negara. Menyangkut pembagian kekayaan ekonomi atau hasil-hasil pembangunan. Aristoteles berpendapat bahwa distribusi ekonomi didasarkan pada prestasi dan peran masing-masing orang dalam mengejar tujuan bersama warga Negara. Keadilan akan terlaksana bilamana hal-hal yang sama diperlakukan secara sama dan hal-hal yang tidak sama secara tidak sama (*justice is done when equals are treated equally*). Sebagai contoh: Ali bekerja 10 tahun dan Budi bekerja 5 tahun. Pada waktu diberikan hadiah harus dibedakan antara Ali dan Budi, yaitu perbedaan sesuai dengan lamanya bekerja.

Menurut Jhon Rawls berpendapat bahwa pasar memberi kebebasan dan peluang yang sama bagi semua pelaku ekonomi. Kebebasan adalah nilai dan salah satu hak asasi paling penting yang dimiliki oleh manusia, dan ini dijamin oleh sistem ekonomi pasar. Pasar

memberi peluang bagi penentuan diri manusia sebagai makhluk yang bebas. Ekonomi pasar menjamin kebebasan yang sama dan kesempatan yang fair.

Dalam dunia bisnis, setiap karyawan harus digaji sesuai dengan prestasi, tugas, dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Keadilan distributif juga berkaitan dengan prinsip perlakuan yang sama sesuai dengan aturan dan ketentuan dalam perusahaan yang juga adil dan baik.

c. Keadilan Komutatif

Keadilan komulatif ini bertujuan memelihara ketertiban masyarakat dan kesejahteraan umum. Mengatur hubungan yang adil atau fair antara orang yang satu dengan yang lain atau warga Negara satu dengan warga Negara yang lainnya. Menuntut agar dalam interaksi sosial antara warga satu dengan yang lainnya tidak boleh ada pihak yang dirugikan hak dan kepentingannya. Jika diterapkan dalam bisnis berarti relasi bisnis dagang harus terjalin dengan hubungan yang setara dan seimbang antara pihak yang satu dengan lainnya.

Dalam bisnis, keadilan komutatif disebut sebagai keadilan tukar, dengan kata lain keadilan komutatif menyangkut pertukaran yang fair antara pihak-pihak yang terlibat. Keadilan ini menuntut agar baik biaya maupun pendapatan sama-sama dipikul secara seimbang. Bagi Aristoteles pengertian keadilan itu merupakan asas pertalian dan ketertiban dalam masyarakat. Semua tindakan yang bercorak ujung

ekstrim menjadikan ketidakadilan dan akan merusak atau bahkan menghancurkan pertalian dalam masyarakat.¹²⁶



¹²⁶ <http://taufananggriawan.wordpress.com/2011/11/17/pengertian-adil-dan-keadilan/>
diakses tgl 1 Juli 2024

BAB III
REGULASI PEMERIKSAAN DENGAN ACARA CEPAT PADA
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL SAAT INI BELUM
MEMENUHI NILAI KEADILAN

A. Regulasi Pemeriksaan Perkara Di Pengadilan Hubungan Industrial

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai prosedur beperkara pada Pengadilan Hubungan Industrial, maka akan diuraikan mengenai jalannya persidangan dengan maksud mendapatkan gambaran yang jelas tentang beperkara di pengadilan hubungan industrial, acara apa saja yang terjadi di dalam persidangan.

Untuk memudahkan akan diuraikan dengan urutan sidang pertama, sampai dengan sidang putusan. Pengadilan Hubungan Industrial harus menyelesaikan perkara yang ditanganinya dalam jangka waktu 50 hari kerja sejak hari sidang yang pertama. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan majelis hakim, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama (Pasal 89 ayat (1) UUPPHI). Apabila persidangan berjalan lancar, maka jumlah persidangan lebih kurang 8 (delapan) kali, yaitu sebagai berikut.

1. Jalanya Persidangan

a. Sidang Pertama (Pembacaan Gugatan)

Setelah hakim ketua membuka sidang dengan menyatakan "sidang dibuka untuk umum" dengan mengetukkan palu, hakim

memulai dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada penggugat dan tergugat.

- 1) Identitas Penggugat
- 2) Identitas Tergugat
- 3) Apa sudah mengerti maksud didatangkannya para pihak, di muka sidang pengadilan
- 4) Hakim mengimbau agar dilakukan perdamaian (Pasal 130 ayat (1) HIR).

Apabila para pihak tetap pada pendiriannya untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan melalui Majelis Hakim, maka pemeriksaan perkara dapat dilanjutkan dengan mempersilakan penggugat membacakan gugatannya.

Dalam praktik pembacaan gugatan tidak selalu dilakukan, melainkan bisa juga tidak dibaca, tetapi tetap dianggap telah dibacakan. Namun apabila salah satu pihak meminta untuk dibacakan, maka gugatan tersebut harus dibacakan. Gugatan adalah surat yang berisikan tuntutan penggugat yang merasa haknya dilanggar oleh tergugat untuk meminta keputusan yang adil dari Hakim Pengadilan (Lihat BAB tentang Surat Gugatan). Dalam sidang pertama ada kemungkinan terjadi beberapa hal, yaitu sebagai berikut.

- 1) Para Pihak Tidak Hadir dalam Persidangan

Dalam sidang pertama, para pihak atau salah satu pihak ada kemungkinan untuk tidak datang menghadiri sidang tanpa

alasan yang dapat dipertanggungjawabkan. Apabila hal itu terjadi, maka Ketua Majelis Hakim akan menunda sidang dengan selanjutnya menetapkan hari sidang berikutnya, yaitu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal penundaan. Penundaan sidang ini hanya dapat diberikan sebanyak-banyaknya 2 (dua) kali penundaan (Pasal 93 UU PPHI).

Apabila setelah diadakan penundaan 2 (dua) kali, para pihak tetap tidak datang, maka:

a) Jika penggugat yang tidak datang

Jika penggugat atau kuasa hukumnya yang tidak datang, maka gugatannya dianggap gugur (Pasal 94 ayat (1) UUPPHI). Dalam hal yang demikian penggugat masih mempunyai hak untuk mengajukan gugatan sekali lagi, tentunya dengan pendaftaran gugatan yang baru lagi.

b) Jika tergugat yang tidak datang

Namun apabila yang tidak datang menghadap sidang adalah tergugat atau kuasa hukumnya, maka Majelis Hakim akan tetap memeriksa dan memutus perkara tersebut tanpa dihadiri tergugat, yang putusannya disebut dengan putusan verstek (putusan tanpa hadirnya tergugat) (Pasal 94 ayat (2) UU PPHI).

2) Putusan Sela

Dalam sidang yang pertama pada Pengadilan Hubungan Industrial ada kemungkinan juga hakim memberikan putusan yang bukan putusan akhir, yaitu putusan sela. Putusan sela merupakan putusan yang dikeluarkan oleh Majelis Hakim sebelum pemeriksaan pokok perkara dilakukan. Putusan sela dijatuhkan sehubungan dengan adanya eksepsi dari pihak tergugat atau juga karena adanya tuntutan provisional dari penggugat. Tuntutan provisi adalah suatu tuntutan yang sifatnya mendesak untuk segera diambil tindakan. Putusan sela tersebut bersifat sementara dan bisa juga berubah setelah adanya putusan akhir.

Di dalam Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menentukan bahwa apabila dalam persidangan pertama secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan.

Adapun isi Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah mengenai kewajiban pengusaha untuk tetap membayar upah pekerja, apabila pengusaha melakukan tindakan skorsing kepada pekerja yang sedang dalam proses PHK. Apabila

pengusaha tidak membayar upah pekerja maka pengusaha tersebut melakukan tindakan yang bertentangan dengan ketentuan Pasal 155 ayat (3) tersebut. Tindakan ini berbahaya bagi kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya, maka diperlukan suatu putusan sela untuk memerintahkan pengusaha melaksanakan kewajibannya dahulu terhadap hak-hak pekerja.

Dengan adanya putusan sela tersebut, maka kewajiban tersebut harus dilaksanakan sekalipun pemeriksaan pokok perkara belum dilakukan. Apabila pengusaha tetap tidak mau melaksanakan isi putusan sela tersebut, maka hakim ketua sidang memerintahkan sita jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial.¹²⁷

Putusan sela tersebut dapat dijatuhkan pada hari sidang yang pertama atau juga pada hari persidangan kedua (Pasal 96 ayat (2) UUPPHI). Terhadap putusan sela tersebut, tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum.

Putusan sela yang diatur di dalam Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut merupakan aturan khusus, yaitu putusan sela atas adanya tuntutan provisi dari pihak penggugat sebagai pekerja. Selain putusan sela yang demikian

¹²⁷ Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara Dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Edisi 1, Cetakan 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 125.

itu, hakim juga dapat memberikan putusan sela atas eksepsi/bantahan para pihak, yang berdasar pada Pasal 185 HIR/196 RBg yakni eksepsi yang berkenaan mengenai kompetensi PHI baik secara absolut maupun relatif.

3) Pencabutan Gugatan

Pencabutan gugatan adalah tindakan untuk menarik kembali suatu gugatan yang telah didaftarkan di pengadilan, baik sebelum perkara diproses maupun sedang dalam proses pemeriksaan. Jadi apabila penggugat merasa gugatannya terdapat kelemahan-kelemahan: tergugatnya tidak lengkap, gugatan yang diajukan tidak sempurna, dasar gugatan tidak kuat, dan lain-lain, atau tuntutan sudah dipenuhi oleh tergugat, maka pencabutan gugatan tersebut merupakan jalan penyelesaiannya daripada tetap melanjutkan gugatan yang akhirnya diputus sebagai pihak yang kalah.

Penggugat dapat sewaktu-waktu mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawabannya. Namun apabila tergugat sudah memberikan jawaban atas gugatan penggugat, maka pencabutan gugatan harus mendapat persetujuan terlebih dahulu dari tergugat (Pasal 85 UUPPHI). Apabila tergugat tidak menyetujui, maka gugatan tidak dapat dicabut dan pemeriksaan perkara berjalan terus.

b. Sidang Kedua (Jawaban Tergugat)

Setelah gugatan dibacakan, maka Majelis Hakim menanyakan tergugat apakah telah mempersiapkan jawaban atas gugatan penggugat. Apabila tergugat telah menyiapkan jawaban, maka tergugat diberi kesempatan untuk membacakan jawabannya. Jawaban digunakan oleh tergugat untuk membantah dalil-dalil yang dikemukakan oleh penggugat. Jawaban yang berisi bantahan-bantahan tersebut bertujuan untuk meyakinkan hakim, bahwa penggugat adalah penggugat yang tidak benar, sehingga gugatan harus ditolak.

Salah satu prinsip hukum yang perlu untuk diketahui dalam jawab-menjawab, yaitu segala sesuatu yang dianggap tidak benar harus dibantah. Hal itu berarti apabila suatu dalil/tuduhan tidak dibantah, maka dalil/tuduhan tersebut dianggap benar. Oleh karena itu, tergugat dalam membuat jawaban harus memperhatikan satu per satu dalil-dalil penggugat, yang kemudian tergugat harus membantah dalil-dalil tersebut satu per satu apabila menurut tergugat dalil penggugat tidak benar, dengan mengemukakan fakta-fakta serta dasar hukum yang nyata. Mengenai cara pembuatan jawaban dapat dibaca pada uraian tersendiri dalam bab tentang jawaban tergugat.

c. Sidang Ketiga (Replik)

Setelah tergugat membacakan jawabannya, maka pada sidang selanjutnya adalah penyampaian replik yang dibuat oleh penggugat. Replik adalah tanggapan penggugat atas jawaban yang dikemukakan oleh tergugat. Replik berisi sanggahan-sanggahan/bantahan-bantahan

atas dalil-dalil jawaban tergugat. Dengan adanya bantahan terhadap jawaban tergugat, maka gugatan penggugat akan semakin kuat dan bagi hakim akan semakin menjadi terangnya perselisihan yang ada.

Bentuk dan cara pembuatan replik hampir sama dengan bentuk pembuatan jawaban. Replik dimulai dengan mengemukakan pernyataan-pernyataan yang akan dibantah, kemudian diikuti dengan bantahan-bantahan atas pernyataan-pernyataan itu dan berdasarkan bantahan tersebut hakim dimohonkan memberikan putusan sesuai dengan kepentingan pihak yang mengajukan replik.

d. Sidang Keempat (Duplik)

Setelah penggugat mengajukan replik, maka tiba giliran tergugat untuk mengajukan duplik. Duplik adalah sanggahan-sanggahan tergugat terhadap replik yang diajukan oleh penggugat. Tujuannya adalah untuk mematahkan atau melemahkan replik/gugatan penggugat, dengan harapan gugatan penggugat ditolak oleh hakim. Bentuk dan cara pembuatan duplik adalah hampir sama dengan bentuk pembuatan replik.

Baik replik maupun duplik bukanlah sesuatu yang wajib disampaikan oleh para pihak. Yang wajib adalah pembuatan gugatan dan jawaban, sedangkan replik dan duplik terserah kepada para pihak. Dalam perselisihan hubungan industrial, rasanya sulit untuk menyampaikan replik dan duplik, karena mengingat waktu penyelesaian yang diberikan oleh undang-undang adalah 50 hari kerja

sejak hari sidang yang pertama. Oleh karena itu, setelah tergugat mengajukan jawaban, maka pemeriksaan bisa saja langsung ke sidang pembuktian.¹²⁸

e. Sidang Kelima (Pembuktian Penggugat)

Di sini penggugat mengajukan bukti-bukti yang memperkuat dalil-dalil penggugat sendiri dan yang melemahkan dalil-dalil tergugat. Bukti-bukti yang dimaksud terdiri atas surat-surat dan saksi-saksi.

Bukti-bukti surat (fotokopi) harus dilegalisir (*nazegelen*) lebih dahulu dan pada waktu sidang dicocokkan dengan aslinya oleh hakim maupun pihak tergugat. Hakim mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dilanjutkan oleh tergugat, sedangkan pihak penggugat memberi jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut.

Terhadap saksi-saksi, hakim mempersilakan penggugat mengajukan pertanyaan lebih dahulu, kemudian hakim sendiri juga mengajukan pertanyaan-pertanyaan dalam rangka mendapat keyakinan. Dalam sidang perdata justru dalam pembuktian ini ada tanya jawab dan perdebatan-perdebatan di bawah pimpinan hakim.

Apabila pembuktian ini belum selesai, maka dilanjutkan pada sidang berikutnya. Sidang pembuktian ini dapat cukup sehari, tetapi kadangkala juga tidak cukup sehari. Perlu dicatat di sini bahwa sebelum

¹²⁸ *Ibid.*, hal. 127

ditanyakan serta memberi keterangan, saksi harus disumpah lebih dahulu dan tidak boleh masuk ruang sidang bila belum dipanggil.¹²⁹

f. Sidang Keenam (Pembuktian Tergugat)

Apabila sidang kelima merupakan sidang pembuktian penggugat, maka sidang keenam ini adalah sidang pembuktian dari pihak tergugat. Jalannya sidang sama dengan sidang kelima dengan catatan bahwa yang mengajukan bukti-bukti adalah tergugat, sedang tanya jawabnya kebalikan dari sidang kelima. Untuk mengetahui masalah pembuktian yang lebih lengkap, baca bab tentang pembuktian.

g. Sidang Ketujuh (Kesimpulan)

Setelah sidang pembuktian selesai, maka selanjutnya adalah penyerahan kesimpulan dari para pihak. Di sini para pihak membuat kesimpulan dari hasil sidang-sidang sebelumnya, yang sudah barang tentu kesimpulan dibuat untuk menguntungkan pihak-pihak yang membuatnya.

Di dalam praktik, pembuatan kesimpulan bertujuan untuk membantu hakim dalam menilai dan memutus suatu perkara. Karena sifatnya hanya sebagai pelengkap, maka tanpa pembuatan kesimpulan pun hakim harus tetap menilai dan memutus perkara. Oleh karena itu, pembuatan kesimpulan bukan suatu hal yang wajib dibuat oleh para pihak. Apabila proses jawab-menjawab sudah cukup, maka pembuatan

¹²⁹ R. Soerosok S.H., *Praktik Hukum Acara Perdata, Tata Cara dan Proses Persidangan, Edisi Kedua*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 79.

kesimpulan bisa diabaikan atau dengan kata lain biarlah hakim yang akan menyimpulkan perkara tersebut.

Uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang paling penting dibuat oleh para pihak yang berselisih adalah pembuatan gugatan, jawaban, dan pembuktian. Oleh karena itu, penulis akan menguraikan lebih detail mengenai pembuatan gugatan, jawaban, dan pembuktian dalam bab tersendiri.

h. Sidang Kedelapan (Putusan Hakim).

Setelah pemeriksaan terhadap perkara para pihak telah selesai dilakukan, maka dalam sidang yang terakhir ini hakim memberikan putusan. Putusan akan dibacakan oleh hakim dalam sidang yang terbuka untuk umum. Majelis hakim dalam mengambil keputusan harus mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan (Pasal 100 UUPPHI). Yang dimaksud dengan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan adalah sebagai berikut.¹³⁰

- 1) Hukum maksudnya adalah hukum positif di bidang perburuhan/ketenagakerjaan.
- 2) Perjanjian yang ada maksudnya adalah perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

¹³⁰ Lalu Husni, SH., M.Hum., *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Cet. Kedua, Raja Grafindo, Persada, Jakarta, 2005, hal.117-118.

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Sedangkan peraturan perusahaan tidak termasuk perjanjian, karena dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan tentang syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan

- 3) Kebiasaan maksudnya adalah hukum tidak tertulis yang timbul dalam praktik penyelenggaraan hubungan kerja. Kebiasaan menjadi sumber hukum ini menjadi penting untuk mengisi kekosongan hukum yang tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan yang ada maupun perjanjian yang dibuat para pihak.
- 4) Keadilan yang dimaksudkan adalah sebagai penekanan dari dasar pertimbangan hakim yang tidak hanya didasarkan pada hukum (peraturan perundang-undangan), perjanjian yang telah dibuat para pihak, tetapi juga kebiasaan sebagaimana disebutkan di atas, sehingga dengan kombinasi dasar pertimbangan hukum seperti itu akan melahirkan perasaan keadilan yang sesuai dengan rasa keadilan masyarakat.

Apabila para pihak tidak hadir, maka hasil putusan akan disampaikan kepada para pihak. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial harus memuat:

- 1) Kepala putusan berbunyi: “Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan yang Maha Esa”
- 2) Nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih
- 3) Ringkasan pemohon/penggugat dan jawaban termohon/tergugat yang jelas
- 4) Pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan, hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa diperiksa
- 5) Alasan hukum yang menjadi dasar putusan
- 6) Amar putusan tentang sengketa
- 7) Hari, tanggal putusan, nama hakim, hakim ad hoc yang memutus, nama panitera, Serta keterangan tentang hadir dan tidak hadirnya para pihak (Pasal 102 UUPPHI).

Tidak dipenuhinya Salah satu ketentuan di atas, dapat menyebabkan batalnya putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

Putusan Hakim mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh merupakan putusan akhir dan bersifat tetap, oleh karena itu tidak dapat diajukan upaya banding maupun kasasi. Putusan Hakim mengenai perselisihan hak dan perselisihan PHK dapat dimintakan upaya hukum kasasi ke Mahkamah

Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja. Dengan ketentuan 14 hari kerja setelah putusan dibacakan apabila pihak yang mengajukan kasasi hadir dalam sidang putusan. Bagi pihak yang tidak hadir dalam sidang putusan, maka 14 hari kerja sejak menerima pemberitahuan putusan.

2. Upaya Hukum

Sama halnya dengan putusan pada pengadilan pada umumnya, terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial juga dapat dilakukan upaya-upaya hukum. Namun demikian tidak semua upaya hukum yang berlaku pada pengadilan pada umumnya dapat diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial. Upaya hukum yang dapat dilakukan dalam perkara perselisihan hubungan industrial adalah upaya hukum biasa, berupa verzet dan kasasi, sedangkan upaya hukum luar biasa, berupa peninjauan kembali tidak bisa dilakukan dalam perkara hubungan industrial.

UU PPHI tidak mengatur penyelesaian sengketa melalui Peninjauan Kembali (PK), dipertegas dengan Surat Edaran Mahkamah Agung No. 03 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Hasil Rumusan Pleno Kamar Mahkamah Agung sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, yang intinya menyatakan bahwa terhadap Perkara Perselisihan Hubungan Industrial tidak ada upaya hukum Peninjauan Kembali, yang selengkapnya berbunyi:

“Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam perkara perselisihan kepentingan dan Perselisihan antar serikat Pekerja atau Serikat Buruh dalam satu perusahaan, merupakan Putusan Akhir dan bersifat tetap, sedangkan Putusan mengenai Perselisihan Hak dan Perselisihan

Pemutusan Hubungan Kerja dapat diajukan Kasasi sebagai Upaya Hukum terakhir, sesuai Pasal 56, Pasal 57, Pasal 109, dan pasal 110, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang perselisihan Hubungan Industrial, sehingga dalam perkara Perselisihan Hubungan Industrial tidak ada upaya hukum Peninjauan Kembali”.

Upaya hukum banding tidak dapat ditempuh oleh para pihak dalam perkara hubungan industrial. Peniadaan upaya hukum banding ini berkaitan pada asas cepat yang dianut dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Di samping dengan adanya tenggang waktu yang ditentukan untuk penyelesaian pada setiap persidangan hubungan industrial, juga dilakukan pembatasan dengan peniadaan upaya hukum banding, jadi dalam perselisihan tertentu para pihak langsung dapat menempuh upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung, dengan maksud agar penyelesaian perselisihan tidak sampai berlarut-larut.¹³¹

a. Upaya Hukum *Verzet*

Telah disinggung secara sepintas pada uraian di atas bahwa *verzet* merupakan salah satu upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pihak tergugat yang diputus oleh putusan *verstek*. Apa yang dimaksud dengan putusan *verstek* dapat kita temukan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 94 ayat (2) yang menentukan bahwa dalam hal tergugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut tidak datang menghadap pengadilan pada sidang penundaan yang

¹³¹ Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara Dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Edisi 1, Cetakan 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 162.

terakhir, maka Majelis Hakim dapat memeriksa dan memutus tanpa dihadiri tergugat.

Berdasarkan ketentuan tersebut pihak tergugat yang telah dipanggil secara patut tetapi tetap tidak datang menghadap sidang, dapat diputus tanpa hadirnya, putusan tersebut dalam hukum acara disebut putusan verstek. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak mengatur secara tegas mengenai verzet ini, namun ada satu pasal yang dapat dijadikan dasar hukum bagi bahwa terhadap adanya putusan verstek dapat diajukan upaya hukum perlawanan (verzet). Pasal tersebut adalah Pasal 108 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menentukan bahwa “Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun putusan diajukan perlawanan atau kasasi”

Ketentuan tersebut walaupun tidak secara tegas menyatakan ada upaya hukum terhadap putusan verstek, namun secara tersirat dengan adanya kalimat “... meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi”. Hal yang demikian dapat diartikan bahwa ada upaya hukum perlawanan terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan demikian, upaya hukum perlawanan dikenal dalam perselisihan hubungan industrial.

Sedangkan mengenai tata cara mengajukan upaya hukum perlawanan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak mengaturnya, namun berdasarkan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

yang menentukan bahwa hukum acara yang berlaku pada perselisihan hubungan industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada peradilan umum, kecuali diatur secara khusus dalam undang-undang ini, maka mengenai tata cara perlawanan atau verzet ini dapat digunakan hukum acara perdata yang berlaku pada peradilan umum, yaitu HIR/RBg.

Sebagaimana telah diatur dalam Pasal 129 ayat (2) HIR, Pasal 153 ayat (2) RBg bahwa tenggang Waktu untuk mengajukan perlawanan adalah 14 hari se-telah putusan verstek tersebut disampaikan kepada pihak yang dikalahkan itu sendiri/tergugat. jika putusan verstek tersebut tidak disampaikan kepada tergugat itu sendiri, maka perlawanan dapat dilakukan sampai hari kedelapan setelah tergugat ditegur untuk melaksanakan putusan verstek.

Tuntutan perlawanan itu diajukan dan diperiksa dengan acara biasa dalam perkara perdata, yang berarti bahwa perlawanan diajukan kepada Pengadilan Negeri di mana putusan verstek dijatuhkan. Pihak yang mengajukan perlawanan disebut pelawan sedangkan pihak yang dimenangkan dalam putusan verstek disebut terlawan.

Jika putusan verstek tersebut diajukan perlawanan, maka putusan verstek tersebut tidak dapat dijalankan/dieksekusi lebih dahulu, kecuali putusan secara tegas menyatakan bahwa putusan verstek tersebut dapat dijalankan lebih dahulu atau *uit voorbaar bij vooraad* (Pasal 129 ayat (4) HIR, Pasal 153 ayat (5) RBg). Terhadap tergugat

yang dijatuhkan verstek untuk kedua kalinya, maka ia sudah tidak dapat lagi untuk mengajukan upaya hukum perlawanan yang kedua kalinya.¹³²

b. Upaya Hukum Kasasi

Upaya hukum kasasi adalah upaya hukum yang dilakukan terhadap putusan PHI mengenai perselisihan hak dan PHK yang diajukan oleh salah satu pihak ke Mahkamah Agung Republik Indonesia sesuai ketentuan Pasal 56 huruf a dan huruf c UU PPHI sedangkan untuk putusan PHI mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan langsung berkekuatan hukum tetap sehingga tidak boleh diajukan kasasi.

Kasasi dapat diajukan dalam waktu:

1. 14 (empat belas) hari kerja setelah menerima pemberitahuan putusan bagi pihak yang tidak hadir dalam sidang pembacaan putusan.
2. 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak putusan dibacakan bagi pihak yang menghadiri sidang pembacaan putusan.

Pengajuan kasasi disampaikan kepada kepaniteraan PHI dan dibuat dalam bentuk pernyataan kasasi. Pernyataan kasasi disampaikan melalui PHI yang memutus perkara dalam waktu 14 (empat belas) hari

¹³² Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara Dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Edisi 1, Cetakan 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 163.

kerja sejak putusan dibacakan atau sejak menerima pemberitahuan putusan. Setelah itu pemohon kasasi mengajukan memori kasasi. Memori kasasi wajib diserahkan jika tidak kasasi tidak dapat diperiksa. Pernyataan kasasi dapat disampaikan terpisah dari memori kasasi atau bersama-sama dengan penyerahan memori kasasi. PHI wajib menyampaikan memori kasasi kepada pihak lawan atau termohon kasasi. Pemberitahuan itu bertujuan memberi kesempatan kepada termohon kasasi untuk membela diri dengan cara menjawab alasan kasasi pemohon. Bila termohon kasasi tidak mengajukan kotra memori, pengadilan sesuai batas waktu mengirimkan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung.

Putusan PHI dianggap berkekuatan hukum apabila:

- a. Putusan itu mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
- b. Para pihak tidak mengajukan kasasi dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja sejak putusan dibacakan atau sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

Mahkamah Agung memutus permohonan kasasi dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal permohonan kasasi diterima sesuai ketentuan Pasal 115 UU PPHI. Putusan yang diajukan kasasi dinyatakan berkekuatan hukum tetap apabila Hakim kasasi telah memutus permohonan tersebut. Putusan kasasi dapat dieksekusi melalui PHI bila Tergugat tidak melaksanakan putusan secara sukarela.

3. Eksekusi

Eksekusi adalah pelaksanaan secara resmi suatu putusan pengadilan di bawah pimpinan Ketua Pengadilan Negeri. Bahwa eksekusi itu haruslah diperintahkan secara resmi oleh Ketua Pengadilan Negeri yang berwenang, sebagai pelaksanaan atas suatu putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, atau atas putusan yang dinyatakan dapat dijalankan sertamerta walaupun belum ada putusan yang berkekuatan hukum tetap.¹³³

Eksekusi tidak sama dengan tindakan main hakim sendiri, seperti penarikan barang-barang yang dijual dengan sewa beli oleh kreditor kepada debiturnya, yang kemudian ditarik dengan berbagai cara seperti ancaman kekerasan, menakutnaktuti atau merampas barang itu dari debiturnya. Cara ini bisa juga dilakukan dengan menggunakan debt collector. Perbuatan demikian bukanlah eksekusi, tetapi tindakan methalegal, dan karenanya masuk eigenrichting (main hakim sendiri yang dilarang oleh hukum).

Eksekusi diatur dalam Pasal 195 HIR/Pasal 206 RBg. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa eksekusi adalah menjalankan keputusan pengadilan atas perintah dan dengan dipimpin oleh Ketua Pengadilan Negeri yang pada tingkat pertama memeriksa perkara itu, menurut cara yang diatur oleh hukum. Dalam hal eksekusi harus dilakukan sekaligus atau sebagian diluar daerah hukum pengadilan tersebut, maka

¹³³ Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara Dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Edisi 1, Cetakan 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 184-185.

Ketua Pengadilan Negeri tersebut meminta bantuan kepada Ketua Pengadilan Negeri yang berhak untuk melaksanakannya. Ketua Pengadilan Negeri yang diminta bantuannya itu, memberitahukan segala upaya yang telah diperintahkannya dan kesudahannya kepada Ketua Pengadilan Negeri yang pada tingkat pertama memeriksa perkara itu.

B. Penerapan Asas Peradilan Sederhana, Cepat dan Biaya Ringan Dalam Penyelesaian Perkara Hubungan Industrial

Ketentuan tentang asas peradilan sederhana, cepat dan biaya ringan diatur dalam Pasal 2 ayat (4) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman dinyatakan bahwa “peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat dan biaya ringan”. Peradilan harus memenuhi harapan para pencari keadilan yang selalu menghendaki peradilan cepat, tepat, adil dan ringan, tidak diperlukan pemeriksaan dan acara yang berbelit-belit. Ketentuan ini dimaksudkan untuk memenuhi harapan para pencari keadilan.¹³⁴

Jika pengadilan berjalan dengan rumit dan kompleks, berbelit-belit, serta membutuhkan biaya yang mahal, maka hanya sekelompok orang tertentu yang memiliki kemampuan berperkara di pengadilan, dan hanya orang-orang inilah yang pada akhirnya dapat menikmati keadilan.¹³⁵ Tercapainya peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan akan memberikan citra yang baik terhadap badan peradilan serta meningkatkan kepercayaan diri para pencari keadilan untuk menyelesaikan permasalahan melalui jalur litigasi.

¹³⁴ Dwi Rezki Sri Astarini, Op.Cit. hlm. 55

¹³⁵ Tim Penyusun Hukum Acara Konstitusi, Op.Cit.hlm. 2

Pelaksanaan asas *contante justitie* dalam beracara pada pengadilan di Indonesia saat ini menjadi tertinggal serta tidak lagi cepat, sederhana dan murah jika dibandingkan dengan tersedianya sarana modern dalam era komputerisasi. Hampir semua pengadilan di Indonesia menerapkan secara kaku dan tradisional hukum acara peradilannya. Kekakuan ini termasuk pula dengan tetap memberlakukan tahapan-tahapan proses beracara yang memakan waktu dan biaya ketimbang manfaat dan tujuan acara itu sendiri.¹³⁶ Bagi pencari keadilan yang berkepentingan untuk memperoleh putusan yang diperlukan itu tidak jarang harus mengeluarkan biaya ekstra yang tidak sedikit dan kalau itu yang terjadi dalam kenyataan maka sudah dapat dipastikan asas peradilan dengan biaya ringan belum dapat berjalan sebagaimana mestinya.¹³⁷

Era Industrialisasi menyebabkan permasalahan dalam hubungan industrial menjadi semakin kompleks dan terus meningkat, maraknya kasus perselisihan hubungan industrial maka dibentuklah Pengadilan Hubungan Industrial, yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan perintah ketentuan Pasal 136 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa, “Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh

¹³⁶ Yasser S. Wahab, Julianto JJ Kalalo, and Lisa Mery, “Penggunaan Media E-Mail Sebagai Sarana Beracara Contante Justitie Pada Pengadilan Di Indonesia,” *Hasanuddin Law Review* 1, no. 2 (2015): hlm.201.

¹³⁷ Abdul Latif, “Kebebasan Hakim Dan Problematikanya Dalam Sistem Peradilan Indonesia,” *Jurnal Hukum Dan Peradilan* 2, no. 1 (2013): hlm.18

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

Dapat ditarik kesimpulan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan hukum materiil yang mengatur mengenai hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha serta pengaturan sanksi dan upaya perdamaian apabila terjadi perselisihan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan hukum formilnya yang mengatur mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan bagi pihak yang bersengketa.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa, Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan umum yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Lingkup kewenangannya terbatas hanya mengenai jenis perselisihan hubungan industrial, bukan perselisihan yang lain yang diatur dalam peraturan perundang-undangan lainnya.

Pengadilan Hubungan Industrial sebagai institusi yang memiliki mekanisme penyelesaian hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah yang selaras dengan asas umum hukum yang berlaku yakni asas *contante justitie* bahwa peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat, dan biaya ringan. Secara teknis, Mahkamah Agung telah melakukan terobosan dalam perwujudan asas *contante justitie* sebagaimana diatur dalam Peraturan

Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Administrasi Perkara di Pengadilan Secara Elektronik. Berdasarkan konsideran menimbang Peraturan Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Administrasi Perkara di Pengadilan Secara Elektronik disebutkan, “bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 2 ayat (4) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman menyebutkan peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat dan biaya ringan, untuk mewujudkan hal tersebut perlu dilakukan pembaruan guna mengatasi kendala dan hambatan dalam proses penyelenggaraan peradilan”.

Terobosan tersebut merupakan pembaruan terhadap penyelenggaraan administrasi peradilan yang konvensional dan beralih menjadi penyelenggaraan administrasi perkara dengan sistem elektronik. Hal tersebut mengatur mengenai layanan administrasi perkara, pendaftaran perkara, pembayaran biaya perkara dan pemanggilan para pihak, yang secara keseluruhan dilakukan online.

Berdasarkan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan, “Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali diatur secara khusus oleh undang-undang ini”. Hukum acara yang digunakan adalah hukum acara perdata sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata selama tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial, dengan demikian Pengadilan Hubungan Industrial menganut asas *lex specialis derogat legi generali*.

Sumber pengambilan data dalam penelitian ini diunduh melalui website resmi Pengadilan Negeri Palembang yang tersedia dalam sistem informasi penelusuran perkara (SIPP). Pengambilan data ini dipilih berdasarkan nomor register perkara tahun 2022 dan 2023. Penelitian ini mengambil kategori putusan perkara perdata khusus di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang.

1. Peradilan Cepat

Peradilan cepat merujuk pada waktu, maka terdapat pengaturan mengenai jangka waktu. Ketentuan Pasal 103 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan “Majelis hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama”.

Kewajiban majelis hakim dalam memutus perkara dalam jangka waktu 50 hari kerja tersebut bertujuan agar proses pemeriksaan hingga pembacaan putusan sesuai dengan amanat undang-undang. Akan tetapi peraturan tersebut terdapat kelemahan karena tidak ada konsekuensi yang diterima majelis hakim apabila melanggar ketentuan tersebut.

Tabel 3.1
Jumlah Putusan Lebih dari 50 hari kerja

Tahun	Klasifikasi			
	Kurang dari 50 hari kerja		Lebih dari 50 hari kerja	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
2021	52	30%	123	70%
2022	70	35%	130	65%
2023	46	35%	86	65%

Sumber Data: Data diolah dari laman resmi Pengadilan Negeri Palembang (<http://sipp.pn-palembang.go.id>), pada tanggal 20 Juli tahun 2024.

Tabel 3.2
Jumlah Putusan Lebih dari 50 hari kerja Berdasarkan Jenis Perselisihan

No	Jenis perselisihan	Tahun			Persentase
		2021	2022	2023	
1	Perselisihan hak	11	12	8	9%
2	Perselisihan Kepentingan	-	-	-	-
3	Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja	112	118	78	91%
4	Perselisihan Antar Serikat Pekerja	-	-	-	-

Sumber Data: Data diolah dari laman resmi Pengadilan Negeri Palembang (<http://sipp.pn-palembang.go.id>), pada tanggal 20 Juli tahun 2024.

Berdasarkan data kedua tabel diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pertama, tahun 2021 di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang hanya 52 atau 30% putusan yang diputus kurang dari 50 hari kerja, tahun 2022 hanya 70 atau 35% putusan yang diputus kurang dari 50 hari kerja sedangkan tahun 2023, hanya 46 atau 35% putusan yang diputus di bawah 50 hari kerja.

Kedua, majelis hakim dalam memutus perkara di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, sebanyak 123 atau 70% putusan lebih dari 50 hari kerja di tahun 2021, sebanyak 130 atau 65% putusan lebih dari 50 hari kerja di tahun 2022 dan 86 atau 65% putusan

di tahun 2023 melebihi jangka waktu yang telah di tentukan. Ketiga, pada tahun 2021, tahun 2022 dan 2023 waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial menunjukkan bahwa 65% sampai dengan 70% diselesaikan melebihi batas waktu yang ditentukan, bahkan data menunjukkan persentasenya hampir statis.

Proses jangka waktu beracara di Pengadilan Hubungan Industrial telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mulai dari tingkat bipartit selama 30 hari kerja, tingkat Pengadilan Hubungan Industrial selama 50 hari kerja dan apabila keberatan dengan hasil putusan dapat mengajukan upaya hukum kasasi selama 30 hari kerja untuk perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Total keseluruhan jangka waktu yang diberikan undang-undang dari tingkat awal sampai akhir adalah 80 hari kerja.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah memberikan kepastian hukum mengenai jangka waktu bagi para pihak yang bersengketa. Berdasarkan tabel 2 (dua) bahwa sebanyak 65% sampai dengan 70% putusan melebihi batas waktu yang ditentukan.

Keseluruhan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang dari tahun 2021 sampai dengan 2023 yang melebihi 50 hari kerja telah diklasifikasikan berdasarkan jenis perselisihan, bahwa 31 perkara dengan persentase 9% putusan perselisihan hak, 308

perkara dengan persentase 91% putusan perselisihan pemutusan hubungan kerja sedangkan untuk putusan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh tidak ada.

Berdasarkan tabel 3.2 sebanyak 91% putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang menunjukkan perselisihan hubungan industrial yang paling banyak digugat dan diputus melebihi jangka waktu yang ditentukan ialah perselisihan pemutusan hubungan kerja, hal tersebut menunjukkan bahwa pihak penggugat dalam hal ini adalah pekerja/buruh. Posisi yang sangat rentan bagi pekerja/buruh dalam posisi gugat menggugat dan sebagai pihak yang paling lemah dalam hubungan industrial. Banyak eksekusi atas pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, salah satu yang paling penting adalah hilangnya mata pencarian pekerja/buruh. Hal ini menarik karena pekerja/buruh sebagai pihak yang paling lemah dapat mengancam kehidupan serta masa depan, apabila tidak mendapatkan kepastian hukum.

Untuk efektivitas pengawasan terhadap kepatuhan penanganan perkara sesuai dengan jangka waktu, agar memasukan data perkara dalam sistem informasi manajemen perkara berbasis elektronik tepat waktu, sehingga pelaporan perkara menggambarkan dengan jelas tugas dan kewajiban dari badan peradilan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Hakim karier di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan proses peradilan cepat, upaya yang dilakukan

dengan memberikan arahan dan pemberitahuan agenda persidangan pada saat sidang pertama dimulai. Sehingga komitmen jangka waktu dalam proses peradilan paling lama 50 hari kerja dapat dilaksanakan, akan tetapi dalam prakteknya hal tersebut sulit tercapai sebab para pihak baik penggugat maupun tergugat sering tidak hadir saat persidangan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan advokat yang pernah beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, salah satu penyebab tidak optimalnya peradilan cepat adalah penyelenggaraan agenda sidang yang tidak efisien. Sebagaimana yang pernah dialami, dimana berkas gugatan didaftarkan ke Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada tanggal 18 Juli 2022, dan agenda sidang pembacaan gugatan pada tanggal 11 Agustus 2022. Sebagaimana umumnya, salinan berkas gugatan disampaikan ke pihak Tergugat sebelum sidang pertama (pembacaan gugatan) bersamaan dengan panggilan sidang (relaas), artinya tergugat sudah mengetahui muatan gugatan sebelum sidang pertama.

Agenda persidangan setelah pembacaan gugatan pada tanggal 11 Agustus 2022, dilanjutkan dengan sidang pembacaan jawaban oleh Tergugat pada tanggal 25 Agustus 2022. Oleh karena sudah diketahui sebelumnya, seharusnya pihak tergugat dapat mengajukan jawaban atas gugatan bersamaan dengan agenda pembacaan gugatan. Pihak majelis hakim yang memeriksa dan memutus perkara tersebut membiarkan keterlambatan itu terjadi. Manakala agenda pembacaan gugatan dengan pembacaan jawaban tergugat secara bersamaan, tentunya akan menghemat

waktu 1 (satu) minggu lebih cepat. Hal tersebut selalu diabaikan dan dianggap sebagai peluang bagi tergugat agar memiliki waktu lebih untuk mempersiapkan argumentasi dalam jawaban.

Pengaturan jangka waktu telah diatur oleh undang-undang, bahkan pasalnya menyatakan “wajib” sehingga ketentuan tersebut harus dipenuhi oleh Pengadilan Hubungan Industrial dalam hal ini melalui Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara, akan tetapi dalam pelaksanaannya tidak terpenuhi karena terdapat kendala-kendala sebagaimana disebut di atas. Hal tersebut berdampak pada lambatnya proses penyelesaian perkara sehingga menyebabkan terhambatnya kepastian hukum khususnya oleh pekerja/buruh sebagai pihak yang paling lemah kedudukannya.

Berdasarkan analisa tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa penerapan asas *contante justitie* terkait peradilan cepat di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tidak tercapai.

2. Peradilan Sederhana

Berdasarkan Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman yang dimaksud dengan “sederhana” adalah pemeriksaan dan penyelesaian perkara dilakukan dengan cara efisien. Hal yang perlu diperhatikan adalah para pihak dapat mengemukakan kehendaknya dengan jelas dan pasti (tidak berubah-ubah) dan penyelesaiannya dilakukan dengan jelas, terbuka, runtut dan pasti,

dengan penerapan hukum acara yang fleksibel demi kepentingan para pihak yang menghendaki acara yang sederhana.¹³⁸

Sudikno Mertokusumo mendefinisikan, sederhana adalah acara yang jelas, mudah dipahami, dan tidak berbelit-belit.¹³⁹ Apa yang sudah memang sederhana, jangan sengaja dipersulit hakim kearah proses pemeriksaan yang berbelit-belit dan tersendat-sendat. Jangan sampai jalannya persidangan “mundur terus”, untuk sekian puluh kali atas berbagai alasan yang tidak sah menurut hukum.¹⁴⁰ Berdasarkan definisi-definisi tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa peradilan sederhana merupakan penyelenggaraan peradilan yang tidak bertele-tele sehingga tidak membuang waktu penyelesaian perkara.

Berdasarkan hasil wawancara dengan hakim ad hoc dari unsur organisasi pengusaha di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang disampaikan bahwa, peradilan sederhana telah dilaksanakan sebab majelis hakim dalam memutus perkara telah mengikuti prosedur beracara dalam hukum acara perdata umum. Proses pemeriksaan legal standing para pihak, dimulai dengan pembacaan gugatan oleh penggugat, namun dalam prakteknya, pembacaan gugatan jarang dilakukan secara utuh apabila kedua belah pihak sepakat bahwa gugatan dianggap telah dibacakan. Dilanjutkan dengan pembacaan jawaban (dan eksepsi jika

¹³⁸ Neng Yani Nurhayani, Op.Cit., hlm. 24

¹³⁹ Gatot Teguh Arifyanto, “Pelaksanaan Asas Peradilan Sederhana, Cepat, Dan Biaya Ringan Pada Pengadilan Agama Stabat Di Kabupaten Langkat (Implementasi Pasal 57 Ayat (3) Undang- Undang Nomor 7 Tahun 1989 Tentang Peradilan Agama)” (PhD Thesis, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2017), hlm.30

¹⁴⁰ *Ibid.*, hlm 31

ada), replik, duplik, pembuktian (pemeriksaan terhadap alat bukti), kesimpulan masing-masing pihak, dan terakhir pembacaan putusan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua serikat pekerja/buruh Provinsi Sumatera Selatan bahwa peradilan sederhana telah terpenuhi sebab majelis hakim tidak pernah mempersulit para pihak dalam proses pemeriksaan dan telah sesuai dengan prosedur beracara di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan seorang advokat yang pernah beracara di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, proses peradilan telah berjalan dengan sederhana, salah satu contohnya adalah pendaftaran advokat ke laman resmi Mahkamah Agung di www.ecourt.mahkamahagung.go.id, untuk memudahkan proses perkara. Setelah dilakukan pendaftaran, advokat dipersilahkan untuk membuat suatu pernyataan untuk mengikuti proses berperkara secara elektronik. Ketika advokat dari masing-masing perkara setuju untuk hal tersebut, maka selanjutnya agenda persidangan yang berupa pembacaan dokumen pembelaan cukup dikirimkan lewat laman resmi Mahkamah Agung. Secara garis besar dalam perkara perdata, advokat dan/atau masing-masing pihak perkara wajib hadir ke pengadilan pada saat agenda pembacaan gugatan, pembuktian/ pemeriksaan, dan putusan. Terobosan Mahkamah Agung tersebut tentunya sangat membantu pihak berperkara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cakupannya dalam wilayah administrasi daerah provinsi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Hakim Ad hoc dari unsur organisasi pengusaha di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, Ketua Serikat Pekerja/Buruh Provinsi Sumatera Selatan dan Advokat, maka ditarik kesimpulan bahwa penerapan asas *contante justitie* terkait peradilan sederhana di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang telah terlaksana.

3. Peradilan Biaya Ringan

Biaya ringan adalah biaya perkara yang serendah mungkin, sehingga dapat dipikul oleh masyarakat. Meskipun demikian, dalam pemeriksaan dan penyelesaian perkara tidak mengorbankan ketelitian dalam mencari kebenaran dan keadilan. Biaya ringan mengandung makna bahwa mencari keadilan melalui lembaga peradilan tidak sekedar orang mempunyai harapan akan jaminan keadilan di dalamnya, tetapi harus ada jaminan bahwa keadilan tidak mahal, keadilan tidak dapat dimaterialisasikan dan keadilan yang mandiri serta bebas dari nilai-nilai yang merusak nilai keadilan itu sendiri.

Biaya ringan yang dimaksud adalah biaya yang nilainya rendah atau murah yang dikeluarkan para pihak, khususnya oleh pihak penggugat dalam menempuh proses peradilan dari tahapan pengajuan gugatan, pendaftaran sidang hingga pembacaan putusan.

Hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial mengatur dalam ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, “dalam proses beracara di

pengadilan hubungan industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp150.000.000,00.

Tabel 3.3
Jumlah Putusan Berdasarkan Nilai Gugatan

Tahun	Nilai Gugatan	
	< Rp150.000.00,00	> Rp150.000.00,00
2021	157	18
2022	187	13
2023	113	19
Presentase	90%	10%

Sumber Data: Data diolah dari laman resmi Pengadilan Negeri Palembang (<http://sipp.pn-palembang.go.id>), pada tanggal 20 Juli tahun 2024.

Tujuan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai peradilan yang murah dengan memandang pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah secara ekonomi. Nilai gugatan yang di atas Rp150.000.000,00 berjumlah 18 gugatan di tahun 2021, 13 gugatan di tahun 2022 dan 19 gugatan di tahun 2023 maka persentasenya adalah 10% dan nilai gugatan yang di bawah Rp150.000.000, yakni 157 gugatan ditahun 2021, 187 gugatan di tahun 2022 dan 113 gugatan di tahun 2023 maka persentasenya adalah 90%. Hal tersebut menunjukkan bahwa 90% perkara, biayanya ditanggung oleh Negara.

Dibebaskannya biaya terhadap gugatan yang nilainya di bawah Rp150.000.000,00 tersebut menggambarkan bahwa Negara telah hadir memberikan perhatian terhadap kasus-kasus perselisihan hubungan industrial, yang mana pihak penggugat mayoritas dari pihak pekerja/buruh yang kedudukannya lemah dalam perselisihan hubungan industrial.

Pembatasan biaya ini diharapkan dapat meringankan beban para pencari keadilan khususnya pihak pekerja/buruh.

Pernyataan ketua serikat pekerja/buruh Provinsi Sumatera Selatan bahwa perkara di Pengadilan Hubungan Industrial pada praktiknya berbiaya murah atau ringan, apabila nilai gugatan di bawah Rp150.000.000,00 tidak dikenakan biaya dan tidak ada biaya tambahan yang dikeluarkan dalam proses peradilan mulai tahap awal pemeriksaan hingga akhir penyelesaian perkara.

Pengaturan mengenai biaya perkara sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dinilai kurang proporsional, karena berlaku terhadap semua pihak yang berperkara dalam perselisihan hubungan industrial, yakni membebaskan biaya perkara manakala nilai gugatannya tidak lebih dari Rp150.000.000,00. Sebagaimana diketahui, pihak pekerja umumnya menjadi pihak yang lebih lemah daripada pihak perusahaan, hal mana seharusnya ketentuan mengenai pembebasan biaya perkara tersebut hanya berlaku bagi pihak pekerja saja.

Berdasarkan hasil analisa atas penerapan asas *contante justitie* terkait dengan biaya ringan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, sudah terlaksana. Namun secara kebutuhan, seharusnya biaya ringan yang diimplementasikan dalam biaya perkara hanya dikenakan terhadap pihak pekerja saja.

Berdasarkan hasil analisis tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa penerapan asas *contante justitie* mengenai peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat, dan biaya ringan dalam penyelesaian perkara hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, belum berjalan secara optimal terutama mengenai waktu penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial.

C. Regulasi Pemeriksaan Dengan Acara Cepat Pada Pengadilan Hubungan Industrial Saat Ini Belum Memenuhi Nilai Keadilan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945) khususnya Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Bekerja merupakan cara manusia mendapatkan harkat dan martabatnya sebagai manusia karena dengan bekerja akan dapat meningkatkan kesejahteraan seseorang. Hubungan antara perkerja/buruh dan pengusaha dalam melakukan suatu pekerjaan akan menimbulkan hubungan kerja, yaitu hubungan yang berdasarkan pada perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Adanya unsur perintah menandakan kedudukan pekerja berada pada posisi di bawah pengusaha (sub-ordinat)¹⁴¹ sehingga berpotensi menimbulkan perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pengaturan mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun

¹⁴¹ Susilo Andi Darma, Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat, *Mimbar Hukum* Vol. 29 No. 2 Tahun 2017, hal. 222.

2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU tentang PPHI). UU tentang PPHI terdiri dari 8 bab dan 125 pasal dengan ruang lingkup pengaturan antara lain mengenai jenis perselisihan hubungan industrial; penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit; penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan (mediasi, konsiliasi, dan arbitrase); pengangkatan, pemberhentian, dan syarat menjadi Hakim Ad hoc; serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial.

Pasal 1 angka 1 UU tentang PPHI mendefinisikan perselisihan hubungan industrial adalah:

perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam undang-undang tersebut diharapkan dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Proses penyelesaian perselisihan dalam UU tentang PPHI mengutamakan konsensus dan penyelesaian yang menguntungkan semua pihak (win-win solution). Walau demikian, bila penyelesaian dengan konsensus itu gagal dicapai, penyelesaian perselisihan akan dilakukan melalui bantuan pihak ketiga (mediasi, konsiliasi, atau arbitrase). Selanjutnya jika perselisihan masih juga belum dapat diselesaikan maka salah pihak atau para pihak dapat mengajukan penyelesaian perselisihan ke pengadilan hubungan

industrial. Pasal 56 UU tentang PPHI mengatur bahwa pengadilan hubungan industrial bertugas dan berwenang:

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;
dan
4. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dengan adanya UU tentang PPHI, seharusnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilaksanakan secara efektif. Namun dalam pelaksanaannya, penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih belum dapat memenuhi harapan para pihak. Di era industrialisasi saat ini, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diharapkan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan secara cepat, tepat, sederhana, dan biaya ringan.

Beberapa permasalahan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berhubungan dengan wajib dilakukan secara cepat, tepat, sederhana, dan biaya ringan. antara lain:

Perselisihan yang terjadi diantara pengusaha dan pekerja dapat terjadi oleh tiga hal, yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), kepentingan, dan hak. Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti di halaman website Direktori Putusan Mahkamah Agung Putusan Perkara Nomor 197/Pdt.Sus-

PHI/2022/PN.Plg. dalam perkara gugatan antara RD selaku Penggugat melawan PT LAM selaku Tergugat.

Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 13 November 2022 yang dilampiri Anjuran penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang Nomor 560/732/Disnaker/2022 tertanggal 31 Oktober 2022, dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada tanggal 16 Desember 2022 di bawah Register Nomor 197/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg. yang pada petitum gugatannya menuntut Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada Penggugat berjumlah Rp.58.330.000,00 (Lima puluh delapan juta tiga ratus tiga puluh ribu rupiah) serta upah proses berjumlah Rp22.800.000,00 (dua puluh dua juta delapan ratus ribu rupiah)

Gugatan yang diajukan oleh Penggugat terkait permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat. Dalam persidangan telah diperiksa dan diadili oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang yang di putus pada hari Rabu tanggal 22 Mei 2023, dengan putusan Tergugat dihukum untuk membayar hak-hak Penggugat sebagai akibat pemutusan hubungan kerja berupa uang kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang keseluruhannya berjumlah Rp.5.451.551,00 (Lima juta empat ratus lima puluh satu ribu lima ratus lima puluh satu rupiah), dimana putusan tersebut telah berkekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*) pada tanggal 12 Juni 2023.

Kasus lainnya dalam Perkara Nomor 394/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst dalam perkara gugatan antara D melawan Tergugat I BSS, L sebagai Direktur CV AB, Tergugat II ES, sebagai Pesero Diam CV AB, Tergugat III PT SGS, Tergugat IV PT. KP.

Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 16 November 2022 yang dilampiri anjuran penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan Nomor 5646/-1.835.3 tertanggal 28 Oktober 2022, dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 16 November 2022 di bawah Register Nomor 394/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.

Gugatan yang diajukan oleh penggugat terkait Permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja dimana kewajiban Tergugat I, Tergugat II Kepada Penggugat. Dalam persidangan telah diperiksa dan diadili oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang di putus pada hari Rabu tanggal 1 Maret 2023, dengan putusan Tergugat I untuk membayar hak-hak pemutusan hubungan berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta kekurangan upah yang dibayar dibawah Upah Minimum Provinsi yang keseluruhannya berjumlah Rp.107.473.004,00 (Seratus tujuh juta empat ratus tujuh puluh tiga ribu empat rupiah).

Contoh lainnya dengan register perkara nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg dengan pihak S selaku Penggugat melawan PT. APF Tbk. selaku Tergugat terkait Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. Perkara

didaftarkan ke Kepaniteraan PHI Pengadilan Negeri Semarang tanggal 30 Mei 2023 dalam persidangan telah diperiksa dan diadili oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang yang di putus pada tanggal 20 September 2023 dengan amar putusan mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menghukum Tergugat membayar hak Penggugat sebesar Rp. 29.716.156,00 (dua puluh sembilan juta tujuh ratus enam belas ribu seratus lima puluh enam rupiah).

Dari kasus-kasus tersebut di atas, menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial apabila menggunakan pemeriksaan perkara dengan acara biasa membutuhkan waktu yang cukup lama dimana dari pendaftaran gugatan sampai dengan pembacaan putusan selama 4 (empat) sampai dengan 5 (lima) bulan hanya untuk mendapatkan hak-hak Pekerja yang nominalnya tidak terlalu besar hal tersebut tidak sejalan dengan asas peradilan yang cepat, sederhana dan biaya ringan, oleh karenanya dibutuhkan pemeriksaan dengan acara cepat yang dapat mempercepat proses persidangan sehingga dapat mencerminkan nilai keadilan bagi para pihak, sebagaimana merujuk Hadist Riwayat Ibnu Majah yang artinya “Dari Ibnu Umar, ia berkata: telah bersabda Rasulullah SAW, “berikanlah upahnya kepada seorang pekerja sebelum keringatnya kering” (H.R Ibnu Majah No. 937). Demikian juga menurut Yusuf Qardhawi dalam bukunya norma dan etika ekonomi islam yang berisikan tentang pemenuhan hak kaum pekerja yang mana apabila hak para pekerja tidak dipenuhi maka hal tersebut merupakan salah satu golongan yang dimusuhi Allah SWT dan apabila

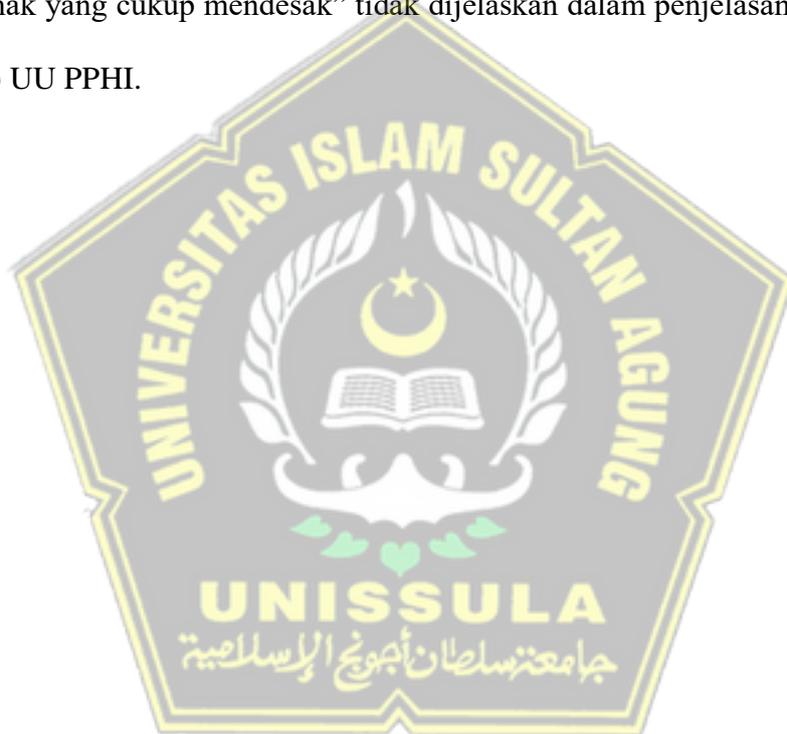
menunda pembayaran sedangkan majikan sanggup melunasinya pada saat itu maka hukumnya haram”.

Ketentuan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI yang membuka kemungkinan dilakukannya pemeriksaan dengan acara cepat juga kurang implemetatif. Pemeriksaan perselisihan hubungan industrial umumnya dilakukan dengan acara biasa. Tidak implementatifnya Pasal 98 ayat (1) UU PPHI kemungkinan disebabkan kurang jelasnya ketentuan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI, apalagi “kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak” tidak dijelaskan dalam penjelasan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI.

Disamping itu, dalam pelaksanaannya terkendala dengan alur dan mekanisme pemeriksaan dengan acara cepat di PHI, pada prinsipnya prosesnya sama dengan acara biasa. Namun yang membedakan adalah waktu pelaksanaannya. Persoalan lainnya yakni kurangnya pemahaman dari para pihak dan/atau salah satu pihak bahwa proses pemeriksaan dengan acara cepat dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada PHI yang nantinya akan dikeluarkan penetapan oleh Ketua PN mengenai dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan pemeriksaan dengan acara cepat tersebut.

Dalam tataran implementasi, kepentingan mendesak akan berkembang dalam praktek peradilan sebagaimana pengaturannya dalam Pasal 98 ayat (1) UU PPHI. Sehingga tidak tepat jika kepentingan mendesak diberikan definisi karena menjadi tidak dapat mengikuti perkembangan hukum, kepentingan, perkembangan management perusahaan, dan semakin kompleksnya permasalahan PPHI.

Berdasarkan analisa tersebut diatas dan berlandaskan teori keadilan pancasila Yudi Latif dapat disimpulkan implementasi peradilan dengan prinsip cepat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum mencerminkan nilai keadilan, karena tidak dapat dilaksanakannya Pasal 98 ayat (1) UU PPHI disebabkan multi tafsir dan kurang jelasnya ketentuan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI, apalagi “kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak” tidak dijelaskan dalam penjelasan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI.



BAB IV

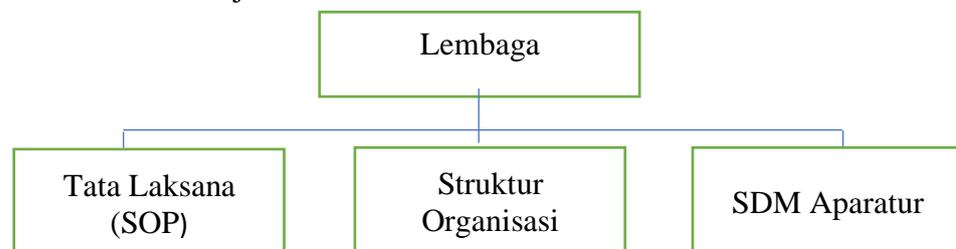
**KELEMAHAN-KELEMAHAN REGULASI PEMERIKSAAN DENGAN
ACARA CEPAT PADA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI
INDONESIA**

A. Kelemahan Struktur Hukum

Tentang struktur hukum Friedman menjelaskan:

“to begin with, the legal sytem has the structure of a legal system consist of elements of this kind: the number and size of courts; their jurisdiction ...Structure also means how the legislature is organized ...what procedures the police department follow, and so on. Structure, in way, is a kind of crosss section of the legal system...a kind of still photograph, with freezes the action .”¹⁴²

Struktur hukum tidak hanya lembaga (institusi) tetapi juga menyangkut kelembagaan yang didalamnya menyangkut: organisasi, ketatalaksanaan (prosedur) dan sumber daya manusia aparatur. Lembaga merupakan suatu badan (institusi) yang menjalankan suatu substistem dari sistem (yang berwenang menerapkan hukum). Organisasi adalah kesatuan (susunan dan sebagainya) yang terdiri atas bagian-bagian (orang dan sebagainya) dalam perkumpulan dan sebagainya untuk tujuan tertentu, ketatalaksanaan adalah cara mengurus (menjalankan). Sumber daya manusia aparatur adalah orang yang terlibat dalam menjalankan sistem.



¹⁴² Lawrence M. Friedman, “On Legal Development” Dalam : Rutgers Law Rivies, Vol. 24. 1969, Hal.27.

Struktur organisasi dipengaruhi oleh bentuk dan ukuran dari suatu organisasi. Bentuk dan ukuran organisasi akan berdampak pada proses administrasi ataupun pengambilan keputusan karena setiap proses administrasi atau pengambilan keputusan akan melalui bagian-bagian yang ada dalam struktur organisasi.

Tata laksana adalah merupakan sistem kerja yang diterapkan dalam lembaga dalam menjalankan sistem. Tata laksana dapat dikatakan sebagai standar prosedur operasional (SOP) yang menjadi acuan dalam menjalankan proses administrasi atau pengambilan keputusan.

Sumber daya manusia aparatur adalah orang yang terlibat dalam menjalankan sistem baik yang terdapat dalam struktur maupun yang diluar struktur. Sumber daya manusia aparatur dipengaruhi oleh nilai (*value*) hukum bagi aparatur dan sikap (*attitude*) aparatur terhadap hukum mempengaruhi kinerja dalam memproses administrasi ataupun pengambilan keputusan.

Berdasarkan uraian diatas, struktur hukum menyangkut lembaga termasuk juga dalam aspek organisasi, aspek ketatalaksanaan, aspek sumber daya manusia aparatur yang ada dalam sistem itu. Kelemahan-kelemahan regulasi pemeriksaan dengan acara cepat pada pengadilan hubungan industrial di Indonesia diantaranya:

1. Kuantitas Dan Kualitas Mediator

Mediasi sebagai penyelesaian sengketa yang paling banyak dipilih bukan tidak memiliki permasalahan. Dalam implementasinya mediasi baik di Semarang maupun di Palembang mengalami permasalahan baik dalam

tataran teknis penyelenggaraan mediasi, jangka waktu mediasi yang sering kali dilampaui, maupun kurangnya dukungan baik dari segi sarana, prasarana, serta sumber daya manusia yang terlibat dalam proses mediasi seperti mediator. Hal ini secara tidak langsung berpengaruh pada kepercayaan para pihak yang hendak menyelesaikan perselisihannya melalui jalur mediasi. Akibatnya baik di Semarang maupun Palembang, mediasi sering kali hanya dianggap sebagai sebuah formalitas agar bisa mengajukan kasusnya ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Dalam kaitannya dengan proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, proses penyelesaian yang cepat, tepat, adil, dan murah hingga saat ini belum dapat terwujud. Pekerja di Semarang dan Palembang merasa keberatan dengan proses beracara yang menggunakan hukum acara perdata umum sehingga prosesnya menjadi lama, panjang, dan mahal. Selain itu jauhnya lokasi pengadilan hubungan industrial yang berada di ibukota provinsi juga menjadi beban tersendiri bagi pihak yang berselisih.

2. Sumber Daya Hakim Ad Hoc berasal dari Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja Sehingga Kurang Independen

Terkait dengan keberadaan hakim *ad hoc* yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diantaranya:

Pasal 63

- (1) Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial diangkat dengan Keputusan Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung.

- (2) Calon Hakim Ad-Hoc sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diajukan oleh Ketua Mahkamah Agung dari nama yang disetujui oleh Menteri atas usul serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha.
- (3) Ketua Mahkamah Agung mengusulkan pemberhentian Hakim Ad-Hoc Hubungan Industrial kepada Presiden.

Pasal 64

Untuk dapat diangkat menjadi Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung, harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. warga negara Indonesia;
- b. bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- c. setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- d. berumur paling rendah 30 (tiga puluh) tahun;
- e. berbadan sehat sesuai dengan keterangan dokter;
- f. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- g. berpendidikan serendah-rendahnya Strata Satu (S-1) kecuali bagi Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung syarat pendidikan Sarjana Hukum; dan
- h. berpengalaman di bidang hubungan industrial minimal 5 (lima) tahun.

Pasal 66

- (1) Hakim Ad-Hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagai :
 - a. anggota Lembaga Tinggi Negara;

- b. kepala daerah/kepala wilayah;
 - c. lembaga legislatif tingkat daerah;
 - d. pegawai negeri sipil;
 - e. anggota TNI/Polri;
 - f. pengurus partai politik;
 - g. pengacara;
 - h. mediator;
 - i. konsiliator;
 - j. arbiter; atau
 - k. pengurus serikat pekerja/serikat buruh atau pengurus organisasi pengusaha.
- (2) Dalam hal seorang Hakim Ad-Hoc yang merangkap jabatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), jabatannya sebagai Hakim Ad-Hoc dapat dibatalkan.

Pasal 67

- (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) bulan;

- 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/ organisasi buruh yang mengusulkan; atau
 - 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.

Pasal 68

- (1) Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial diberhentikan tidak dengan hormat dari jabatannya dengan alasan :
- a. dipidana karena bersalah melakukan tindak pidana kejahatan;
 - b. selama 3 (tiga) kali berturut-turut dalam kurun waktu 1 (satu) bulan melalaikan kewajiban dalam menjalankan tugas pekerjaannya tanpa alasan yang sah; atau
 - c. melanggar sumpah atau janji jabatan.
- (2) Pemberhentian tidak dengan hormat dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan setelah yang bersangkutan diberi kesempatan untuk mengajukan pembelaan kepada Mahkamah Agung.

Pasal 69

- (1) Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial sebelum diberhentikan tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 ayat (1), dapat diberhentikan sementara dari jabatannya.
- (2) Hakim Ad-Hoc yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), berlaku pula ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 ayat (2).

Pasal 70

- (1) Pengangkatan Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan dan sumber daya yang tersedia.
- (2) Untuk pertama kalinya pengangkatan Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri paling sedikit 5 (lima) orang dari unsur serikat pekerja/ serikat buruh dan 5 (lima) orang dari unsur organisasi pengusaha.

Pasal 71

- (1) Ketua Pengadilan Negeri melakukan pengawasan atas pelaksanaan tugas Hakim, Hakim Ad-Hoc, Panitera Muda, dan Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sesuai dengan kewenangannya.
- (2) Ketua Mahkamah Agung melakukan pengawasan atas pelaksanaan tugas Hakim Kasasi, Panitera Muda, dan Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung sesuai dengan kewenangannya.

- (3) Dalam melakukan pengawasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Pengadilan Negeri dapat memberikan petunjuk dan teguran kepada Hakim dan Hakim Ad-Hoc.
- (4) Dalam melakukan pengawasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), Ketua Mahkamah Agung dapat memberikan petunjuk dan teguran kepada Hakim Kasasi.
- (5) Petunjuk dan teguran sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) tidak boleh mengurangi kebebasan Hakim, Hakim Ad-Hoc dan Hakim Kasasi Pengadilan Hubungan Industrial dalam memeriksa dan memutus perselisihan.

Pasal 72

Tata cara pengangkatan, pemberhentian 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.

Pasal 73

Tunjangan dan hak-hak lainnya bagi Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial diatur dengan Keputusan Presiden.

Salah satu persoalan krusial dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PHI adalah untuk dapat menjadi Hakim Ad Hoc harus mendapatkan rekomendasi dan diusulkan oleh Organisasi Pengusaha atau Serikat Pekerja hal tersebut menyebabkan Hakim Ad hoc tidak independen dan kecenderungannya berpihak pada Organisasi atau Asosiasi

yang mengusulkannya sedangkan seorang Hakim harus betul-betul independen, selain itu banyaknya Hakim Ad hoc yang kurang berkualitas, kurang mengetahui cara beracara di PHI karena tidak memiliki latar belakang pendidikan hukum dan/atau belum berpengalaman menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Sementara Hakim karir cukup sibuk karena juga harus menangani kasus pidana dan perdata yang menumpuk.

3. Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial Yang Masih Terbatas

Pada dasarnya hukum memiliki tujuan ideal yaitu terciptanya keadilan bagi masyarakat. Secara yuridis penegakkan hukum termasuk dilakukan oleh lembaga yang memiliki kewenangan di bidang kehakiman. Menurut Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Bab IX diatur mengenai kekuasaan kehakiman. Pasal 24 (1) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 menyatakan kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. Dengan demikian menurut pasal ini penyelenggaraan peradilan adalah untuk penegakan hukum dan keadilan. Kemudian dalam Pasal 24 (2) disebutkan sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah mahkamah konstitusi. Serta dalam Pasal 24 (3), badan-badan lain yang fungsinya berkaitan dengan kekuasaan kehakiman diatur dalam undang-undang.

Pengadilan Khusus merupakan subsistem dari sistem peradilan yang dengan sendirinya merupakan pelaksanaan kekuasaan kehakiman di bawah Mahkamah Agung. Pembentukan pengadilan khusus ini dimungkinkan sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman, Pengadilan Khusus hanya dapat dibentuk dalam salah satu lingkungan badan peradilan di bawah Mahkamah Agung. Dalam penjelasannya jenis pengadilan khusus antara lain adalah : pengadilan anak, pengadilan niaga, pengadilan hak asasi manusia, pengadilan tindak pidana korupsi, pengadilan hubungan industrial dan pengadilan perikanan yang berada di lingkungan peradilan umum, serta pengadilan pajak yang berada di lingkungan peradilan tata usaha negara.

Pembentukan pengadilan khusus tersebut dilatarbelakangi oleh kebijakan yang memandang perlunya pengkhususan dalam menangani perkara sebagai akibat dari jenis perkara yang pada dasarnya memerlukan penanganan khusus, lemahnya kapasitas hakim, penanganan perkara yang lambat serta adanya ketidakpercayaan masyarakat terhadap proses di pengadilan umum. Pengkhususan pengadilan khusus itu sendiri yang diatur oleh masing-masing undang-undang yang mengaturnya, setidaknya terletak pada proses penanganan perkara yang memiliki hukum acaranya sendiri, dan adanya Hakim ad hoc. Harapannya melalui pembentukan pengadilan khusus ini, proses peradilan dapat berjalan lebih cepat dan

mudah, sekaligus memberikan keadilan dan meningkatkan kembali kepercayaan masyarakat terhadap institusi peradilan.

Undang-undang terkait adalah Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1986 Tentang Peradilan Umum, Undang-Undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989), dan Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (diundangkan 25 Maret 2003), kemudian Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah serta Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 – 2025.

Pengadilan Khusus merupakan sebuah pengadilan khusus yang bersifat ad hoc di bawah lingkungan peradilan umum pada Mahkamah Agung. Nomenklatur pengadilan khusus diperkenalkan oleh Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman dengan pengaturan pengadilan khusus adalah pengadilan yang mempunyai kewenangan untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara tertentu yang hanya dapat dibentuk dalam salah satu lingkungan badan peradilan

yang berada di bawah Mahkamah Agung yang diatur dalam undang-undang.

Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan peradilan umum yang berwenang mengadili dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Secara historis Pengadilan Hubungan Industrial di seluruh wilayah nusantara dibentuk pada bulan Januari 2006 pada Pengadilan-Pengadilan Negeri yang ada di setiap Ibukota Provinsi di wilayah Indonesia. Pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial yang seharusnya dilakukan pada awal tahun 2005 tapi ditunda berdasarkan Keputusan Presiden No. 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya Undang-undang No. 2 Tahun 2004, untuk menambah waktu semua persiapan yang dibutuhkan oleh pemerintah dan institusi lain yang terkait.

Beroperasinya Pengadilan Hubungan Industrial memiliki perubahan yang cukup mendasar, diantaranya adalah: 1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang selama ini berada di bawah lingkup wilayah eksekutif, kini menjadi bagian dari sistem peradilan di bawah kekuasaan yudikatif; dan 2) Hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial mengikuti hukum acara perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali ditentukan lain dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pengadilan Hubungan Industrial juga membawa perubahan pada struktur organisasi Pengadilan Negeri, yaitu dengan diperkenalkannya Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial yang dipimpin oleh seorang Panitera Muda dan dibantu oleh beberapa orang Panitera Pengganti. Panitera Muda Hubungan Industrial berada sejajar dengan Panitera Muda Pidana, Perdata dan Hukum yang ada di Pengadilan Negeri. Selain itu sebagaimana halnya dengan bentuk pengadilan khusus lainnya yaitu Pengadilan Niaga dan Pengadilan Tindak Pidana Korupsi, Pengadilan Hubungan Industrial juga memiliki Hakim Ad Hoc untuk menjadi bagian dari Majelis yang memeriksa perkara. Hakim Ad Hoc diajukan oleh Ketua Mahkamah Agung dari nama-nama yang diajukan oleh Menteri Tenaga Kerja atas usul Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Organisasi Pengusaha. Pengangkatan Hakim Ad Hoc tersebut ditetapkan oleh Keputusan Presiden (pasal 3 Peraturan Pemerintah No 41 Tahun 2004). Selain itu yang diatur dalam Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial, Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan yang memperkarakan Perselisihan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara dengan nilai gugatan dibawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) tidak dikenakan biaya perkara termasuk biaya eksekusi.

Sampai saat ini baru ada 33 PHI di seluruh Indonesia. Selain di ibukota provinsi, Pasal 59 ayat (2) UU tentang PPHI mengamanatkan untuk segera membentuk PHI di kabupaten/kota yang padat industrinya. Namun ketentuan tersebut kurang implementatif. Tidak semua kabupaten/kota

yang padat industrinya membentuk PHI. Persoalan muncul jika terjadi perselisihan di kabupaten/kota yang letaknya jauh dari PHI.

B. Kelemahan Subtansi Hukum

Subtansi hukum menyangkut aturan dan norma berlaku yang memiliki kekuatan yang mengikat dan menjadi pedoman bagi aparat penegak hukum. Subtansi sebagai suatu acuan pelaksanaan agar terukur dan terarah dalam mencapai tujuan. Subtansi memberikan suatu kepastian hukum dalam bertindak.

Aturan atau norma sebagai *das sollen* yaitu fakta hukum yang diungkapkan para ahli hukum dalam tataran teoritik (*law in the books*), yakni hukum dalam bentuk cita-cita bagaimana seharusnya. Subtansi hukum menyangkut respon masyarakat terhadap aturan dan norma tersebut, bagaimana aturan/norma tersebut terhadap struktur hukum (hirarki peraturan perundang-undangan) dan kepentingan aparatur pembuat undang-undang terhadap aturan/norma tersebut.

Kelemahan-kelemahan subtansi hukum diantaranya:

1. Perbedaan Persepsi Mengenai Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial dan Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 UU PPHI, yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah “perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak perselisihan kepentingan, perselisihan

putusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”. Mengacu pada pengertian tersebut, Pasal 2 UU PPHI mengatur ada 4 jenis perselisihan yaitu 1) perselisihan hak; 2) perselisihan kepentingan; 3) perselisihan putusan hubungan kerja (PHK); dan 4) perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pengertian perselisihan hubungan industrial tersebut dirasa tidak tepat. Ada pendapat gabungan pengusaha dirasa bukan sebagai subyek hukum dalam perselisihan hubungan industrial karena hubungan kerja terjadi antara pekerja/buruh dan pengusaha (bukan gabungan pengusaha). Selain itu, serikat pekerja/serikat buruh dianggap sebagai subyek hukum sehingga tidak tepat jika dijadikan sebagai obyek perselisihan, seperti halnya hak, kepentingan, dan PHK. Contoh perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh antara lain perselisihan terkait keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh, kewenangan untuk duduk dalam jabatan tripartit, kewenangan untuk menandatangani perjanjian kerja bersama, dan sebagainya.

Lebih jauh, perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh seharusnya tidak termasuk dalam cakupan jenis perselisihan hubungan industrial karena tidak ada keterlibatan unsur pengusaha. Dengan demikian perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh seharusnya tidak diselesaikan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU PPHI. Pada tataran empiris,

perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh bahkan ada yang diselesaikan melalui pengadilan negeri. Penyelesaian perselisihan serikat pekerja/serikat buruh melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial justru dianggap menambah beban, khususnya bagi pengadilan hubungan industrial (PHI) karena perselisihan yang ditangani PHI sudah sangat banyak.

Pengertian perselisihan hubungan industrial juga dianggap memberikan limitasi atau batas kewenangan bagi PHI. PHI hanya diberi kewenangan untuk mengadili 4 jenis perselisihan yang ada dalam Pasal 2 UU PHI dan seakan-akan tidak berwenang mengadili perselisihan lainnya, seperti mogok kerja dan upah minimum. Upah minimum dianggap sebagai kewenangan pengawas ketenagakerjaan karena terkait dengan pelanggaran ketentuan pemberian upah yang diatur dalam Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Berdasarkan Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bahkan Pasal 185 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menggolongkan pelanggaran larangan tersebut sebagai tindak pidana kejahatan. Ancaman sanksi bagi pelanggarnya diatur dalam Pasal 185 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yaitu pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Pada tataran empiris juga ada kerancuan atau ketidakpahaman dalam membedakan perselisihan hak dan perselisihan kepentingan, padahal pengertian keduanya sudah ada dalam UU PPHI. Berdasarkan Pasal 1 angka 2 UU PPHI, 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. Sedangkan yang dimaksud dengan perselisihan kepentingan dalam Pasal 1 angka 3 UU PPHI 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, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dengan demikian perselisihan hak bersifat normatif karena berkaitan dengan hal-hal yang terdapat dalam kontrak kerja, sementara perselisihan kepentingan tidak bersifat normatif karena berkaitan dengan hal-hal di luar kontrak kerja. Penentuan jenis perselisihan penting karena berimplikasi pada mekanisme penyelesaiannya. Perselisihan hak dapat diselesaikan melalui bipartite, mediasi, dan PHI. Sedangkan perselisihan kepentingan dapat diselesaikan melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan PHI.

Selain beda pendapat, rumusan perselisihan kepentingan tersebut dirasa tidak tepat. Ketidaksiharian pembuatan peraturan perusahaan atau perjanjian perburuhan seharusnya menyebabkan timbulnya perselisihan hak atau hukum, bukan perselisihan kepentingan. Alasannya, peraturan

- perusahaan ada kaitannya dengan hak buruh yang sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Begitupula pembuatan perjanjian perburuhan juga berkaitan dengan hak pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh yang dijamin peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Untuk itu perlu diusulkan untuk mengubah pengertian perselisihan kepentingan yang ada dalam Pasal 1 angka 3 UU PPHI. Perubahan pengertian perselisihan kepentingan tersebut juga diperlukan untuk dapat mengakomodasi jenis perselisihan lainnya selain 4 jenis perselisihan yang terdapat dalam Pasal 4 UU PPHI karena tidak tertutup kemungkinan dalam perkembangannya ada jenis perselisihan selain 4 jenis perselisihan tersebut.
2. Persoalan Terkait Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)
 - a. Subtansi Persoalan di Mediasi

Berdasarkan Pasal 1 angka 11 UU PPHI, mediasi hubungan industrial (mediasi) adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Pengertian mediasi tersebut dirasa kurang tepat karena disamakan dengan konsiliasi. Mediasi tidak dapat disamakan dengan konsiliasi karena bentuk penyelesaian perselisihan perburuhan melalui mediasi adalah perjanjian antara para pihak yang berselisih. Sementara bentuk penyelesaian perselisihan perburuhan melalui konsiliasi adalah

putusan yang bersifat anjuran dari konsiliator. Untuk itu ke depan perlu ada modifikasi terhadap mediasi, dimana hasil dari mediasi adalah tercapainya atau tidaknya kesepakatan, bukan anjuran tertulis. Jika tidak tercapai kesepakatan, maka mediator menyampaikan laporan tidak tercapainya perdamaian. Selain itu, mediator seharusnya juga tidak hanya berasal dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, melainkan juga bisa berasal dari swasta (non pemerintah).

Permasalahan lain dari mediasi adalah mekanismenya. Berdasarkan Pasal 8 UU PPHI, “penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota”. Ketentuan tersebut menimbulkan masalah karena perselisihan hubungan industrial ada yang terjadi di provinsi ataupun di pusat. Jika mediasi dilakukan di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi maka akan bertentangan dengan ketentuan Pasal 8 UU PPHI sehingga berpotensi dieksepsi oleh salah satu pihak, dan pengadilan menyatakan tidak sah. Masalah lainnya, Pasal 8 dirasa tidak efektif jika para pihak ada di beberapa kabupaten/kota sehingga masing-masing pihak harus melakukan mediasi di masing-masing instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Akibatnya ada kemungkinan kesepakatan mediasi di masing-masing kabupaten/kota tersebut berbeda-beda. Sehubungan

dengan permasalahan tersebut, penyelesaian perselisihan melalui mediasi seharusnya dapat dilakukan oleh mediator yang berada di instansi ketenagakerjaan baik di kabupaten/kota, provinsi, maupun pusat sesuai dengan kewenangannya masing-masing sebagaimana diatur dalam UU Pemerintahan Daerah (UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah beserta perubahannya yaitu UU No. 2 Tahun 2015 dan UU No. 9 Tahun 2015).

b. Subtansi Persoalan di Arbitrase

Idealnya semua jenis perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui mekanisme arbitrase. Namun berdasarkan Pasal 1 angka 15 dan Pasal 4 ayat (6) UU PPHI, arbitrase hanya diberi kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Ketentuan tersebut dianggap telah mendegradasi kewenangan arbitrase yang seharusnya juga dapat menyelesaikan perselisihan hak dan perselisihan PHK. Ketentuan tersebut menutup kemungkinan bagi pengusaha, pekerja, dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan jasa arbiter dalam menyelesaikan perselisihan hak dan PHK secara cepat dan adil, padahal arbiter dipandang sebagai ahli dalam melaksanakan tugasnya menyelesaikan perselisihan.

Persoalan lain terkait arbitrase adalah pemberian kewenangan kepada arbiter untuk melakukan sidang tanpa dihadiri oleh salah satu pihak yang berselisih sebagaimana diatur dalam Pasal 43 ayat (2) UU

PPHI tidak tepat dan tidak dapat dibenarkan. Ini disebabkan tampilnya arbiter sebagai pihak ketiga dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah atas dasar pilihan para pihak yang berselisih dan putusannya bersifat mengikat. Berbeda dengan PHI, penyelesaian perselisihan melalui arbitrase seharusnya juga dilakukan secara tertutup karena sifatnya rahasia, misal ada kaitannya dengan rahasia perusahaan. Oleh karena itu arbitrase seharusnya tidak boleh diekspos.

3. Persoalan Terkait Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

a. Subtansi Mekanisme Hukum Acara Perdata

Mekanisme acara di PHI adalah digunakannya hukum acara perdata sebagaimana diatur dalam Pasal 57 UU PPHI. Penggunaan acara perdata dirasa menyulitkan pekerja. Pekerja yang umumnya berpendidikan rendah tidak dapat membuat gugatan, apalagi beracara di pengadilan. Pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang seharusnya dapat mewakili pekerja juga tidak tahu membuat gugatan dan beracara di PHI. Sementara jika menyewa pengacara terkendala dengan biaya jasa pengacara yang mahal. Akibatnya, pekerja sering kalah karena yang dibuktikan adalah kebenaran formil, bukan kebenaran materiil. Untuk itu perlu dipikirkan penggunaan hukum acara khusus yang memudahkan proses beracara di PHI. Dalam hukum acara khusus perlu diatur dismissal proses, termasuk jangka waktu dismissal process.

Selain itu juga perlu dipersyaratkan orang yang mewakili harus benar-benar mengetahui hukum beracara di pengadilan hubungan industrial.

b. Kepastian Hukum Pembebasan Biaya Berperkara

Untuk meringankan pihak yang berperkara terutama pekerja, Pasal 58 UU PPHI mengatur pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah). Namun ketentuan tersebut justru tidak hanya menguntungkan Pekerja/Buruh tetapi juga menguntungkan pengusaha karena gugatan pengusaha umumnya di bawah Rp150.000.000. Contoh gugatan pengusaha adalah PHK dengan uang pesangon Rp0. Sementara gugatan pekerja biasanya nilainya lebih besar dari Rp 150.000.000 sehingga pekerja terkena biaya perkara. Persoalan lainnya, Pasal 58 UU PPHI tidak memberikan kepastian apakah pembebasan biaya berperkara tersebut untuk perorangan atau massal. Untuk kasus perorangan, gugatan Rp150 juta dinilai sangat besar, sedangkan untuk perkara massal (misal 100 orang), gugatan Rp150 juta dinilai kecil sehingga tetap memberatkan pekerja. Pada tataran empiris, Pasal 58 UU PPHI juga seringkali disiasati yaitu dengan memecah nilai gugatan agar tidak terkena biaya.

Selain itu, Pengaturan besaran Rp. 150.000.000 (seratus lima puluh juta) memberikan pembatasan yang tidak jelas dalam upaya memberikan layanan PPHI yang murah. Ketentuan besaran tersebut juga tidak relevan lagi diberlakukan pada saat ini. Terkait ketentuan

nilai gugatan sebesar kurang dari Rp.150.000.000 (seratus lima puluh juta) pada Pasal 58 UU PPHI yang tidak dikenakan biaya perkara dalam pengadilan, perlu dilakukan peninjauan ulang karena nilai tersebut ditetapkan pada tahun 2004. Sedangkan saat ini tahun 2024 dan telah ada perubahan nilai uang karena pengaruh inflasi yang terjadi setiap tahunnya.

c. Pengajuan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial

Persoalan lainnya adalah terkait dengan pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan Pasal 81 UU PPHI, gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada PHI pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Ketentuan tersebut menyulitkan pekerja/buruh yang terkena PHK yang berdomisili di wilayah yang berbeda dengan daerah tempat pekerja/buruh bekerja. Pekerja/buruh harus menanggung beban, seperti biaya transportasi, waktu, dan tenaga untuk dapat berperkara di PHI. Untuk itu perlu dikaji kembali untuk dibuat aturan yang meringankan para pihak yang berselisih, terutama pekerja/buruh yang umumnya memiliki dana kecil.

Berdasarkan Pasal 88 ayat (1) UU PPHI, Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas 1 orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 orang hakim Ad hoc sebagai anggota majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan. Ketentuan

ini menutup kemungkinan dipilihnya majelis hakim yang sesuai dengan pilihan para pihak yang berselisih berdasarkan kemampuannya, loyalitas, profesionalisme, kejujuran, dan ketidakberpihakandari para hakim. Akibatnya dikhawatirkan ada mafia peradilan di bidang perburuhan ke depannya sebagaimana yang terjadi di Thailand yang telah terlebih dulu menerapkan PHI yang bersifat tribunal.

d. Keterbatasan Waktu Pemeriksaan.

Masalah lainnya adalah terkait dengan keterbatasan waktu pemeriksaan. Pasal 89 ayat (1) UU PPHI mengatur “dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama”. Pada tataran empiris sering terjadi kasus yang melibatkan banyak pihak, misalnya satu perusahaan melawan ratusan pekerja sehingga diperlukan waktu lebih untuk pemeriksaan kasus tersebut. Untuk itu perlu ada pengecualian (eksepsional) waktu 7 hari untuk kasus-kasus tertentu.

Ketentuan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI yang membuka kemungkinan dilakukannya pemeriksaan dengan acara cepat juga kurang implemetatif. Pemeriksaan perselisihan hubungan industrial umumnya dilakukan dengan acara biasa. Tidak dapat dilaksanakannya Pasal 98 ayat (1) UU PPHI disebabkan kurang jelasnya ketentuan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI, apalagi “kepentingan para pihak dan/atau salah

satu pihak yang cukup mendesak” tidak dijelaskan dalam penjelasan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI.

Disamping itu, dalam pelaksanaannya terkendala dengan alur dan mekanisme pemeriksaan dengan acara cepat di PHI, pada prinsipnya prosesnya sama dengan acara biasa. Namun yang membedakan adalah waktu pelaksanaannya. Persoalan lainnya yakni kurangnya pemahaman dari para pihak dan/atau salah satu pihak bahwa proses pemeriksaan dengan acara cepat dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada PHI yang nantinya akan dikeluarkan penetapan oleh Ketua PN mengenai dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan pemeriksaan dengan acara cepat tersebut.

Dalam tataran implementasi, kepentingan mendesak akan berkembang dalam praktek peradilan sebagaimana pengaturannya dalam Pasal 98 ayat (1) UU PPHI. Sehingga tidak tepat jika kepentingan mendesak diberikan definisi karena menjadi tidak dapat mengikuti perkembangan hukum, kepentingan, perkembangan management perusahaan, dan semakin kompleksnya permasalahan PPHI.

C. Kelemahan Kultur Hukum

Kultur Hukum atau Budaya hukum menyangkut sikap masyarakat terhadap hukum dan sistem hukum. Sikap masyarakat terhadap hukum mencakup kepercayaan, nilai-nilai, gagasan dan harapan. Untuk lebih memahami budaya hukum, berikut adalah pernyataan tentang budaya hukum,

bahwa umat Katolik cenderung menghindari perceraian (karena agama), bahwa orang-orang yang tinggal di daerah kumuh tidak percaya pada polisi, bahwa orang-orang kelas menengah lebih sering mengajukan keluhan kepada pemerintah daripada orang-orang yang sejahtera, atau bahwa Mahkamah Agung menikmati martabat tinggi.

Budaya hukum dengan kata lain, adalah iklim pemikiran sosial dan kekuatan sosial yang menentukan bagaimana hukum digunakan, dihindari, atau disalahgunakan. Tanpa budaya hukum, sistem hukumnya lembam seperti ikan mati tergeletak di keranjang, bukan ikan hidup yang berenang di laut. Setiap masyarakat, setiap negara, setiap komunitas memiliki budaya hukum. Selalu ada sikap dan opini mengenai hukum. Ini bukan berarti bahwa setiap orang membagikan ide yang sama.

Era industrialisasi masalah perselisihan hubungan industrial semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah, harmonis, dinamis, serta berkeadilan, sehingga perlu ditetapkan mekanisme penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang yang dapat mengakomodir penyelesaian semua bentuk perselisihan hubungan industrial di ranah peradilan hubungan industrial seperti halnya apabila terjadi perselisihan mengakibatkan pertentangan antara pekerja dengan pengusaha dan mengakibatkan perbuatan yang mengharuskan melalui penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial. Spesifikasi kajian ini bersifat deskriptif analitis yaitu membuat pencandraan secara sistematis mengenai

fakta-fakta termasuk didalamnya menggambarkan peraturan-peraturan yang berlaku.

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 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). 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 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.

Tabel 4.1
Kelemahan-Kelemahan Regulasi Pemeriksaan Dengan Acara Cepat Pada Pengadilan Hubungan Industrial

No	Sistem Hukum	Kelemahan
1	Struktur Hukum	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas Dan Kualitas Mediator • Sumber Daya Hakim Ad Hoc yang berasal dari asosiasi pengusaha dan serikat pekerja sehingga kurang independen • Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial Yang Masih Terbatas.
2	Subtansi Hukum	Kelemahan Pasal 1 angka 1 sampai dengan 3, Pasal 8, Pasal 43 ayat (2), Pasal 57 Pasal 58, Pasal 98 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
3	Kultur / Budaya Hukum	Persepsi di masyarakat yang juga melekat pada para pihak yang bersengketa baik Pekerja maupun Pengusaha tidak mau melakukan penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial karena dirasa sulit dan rumit, sehingga banyak masyarakat tidak menyelesaikan permasalahan mereka melalui Pengadilan Hubungan Industrial

BAB V

REKONSTRUKSI REGULASI PEMERIKSAAN DENGAN ACARA CEPAT PADA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG BERBASIS NILAI KEADILAN

A. Perbandingan Di Beberapa Negara

1. Belanda

Menurut penulis Belanda beserta negara eropa lainnya terikat dengan konsep hukum dan ekonomi yang tercipta dari gerakan pencerahan

(*Enlightenment movement*). Negara berusaha untuk menahan diri dari campur tangan dalam bidang hukum dan ekonomi, hal ini terinspirasi oleh keyakinan masyarakatnya dalam memandang nilai-nilai kesetaraan serta menempatkan “*freedom of contract*” sebagai dasar utama yang membentuk hubungan diantara mereka. Pada akhir 1900 an, pemerintah Belanda memulai kebijakan yang kompromistis dengan nama *Flexicurity* yang merupakan kombinasi dari *flexibility* dan *security*. Konsep ini bertujuan untuk menggabungkan *flexibilitas* pada hukum perburuhan pada wilayah-wilayah tertentu dengan konsolidasi dan memperkuat perlindungan dalam hukum perburuhan pada wilayah lainnya.

Jika terjadi perselisihan atau ketidaksepakatan antara pemberi kerja dan karyawan, penting bagi kedua belah pihak untuk menyadari hak dan tanggung jawab mereka berdasarkan hukum ketenagakerjaan Belanda. Oleh karena itu, ada sejumlah opsi yang tersedia dalam hal prosedur penyelesaian perselisihan yang bertujuan untuk menyelesaikan masalah dengan cepat dan efektif.

Misalnya, salah satu jalan yang terbuka bagi mereka yang mencari ganti rugi adalah mediasi di mana pihak ketiga yang tidak memihak akan bertindak sebagai perantara antara kedua belah pihak yang terlibat. Proses ini biasanya melibatkan kerja sama untuk mengidentifikasi area ketidaksepakatan sebelum menegosiasikan yang saling menguntungkan; memungkinkan masalah diselesaikan tanpa harus menggunakan tindakan hukum di kemudian hari. Atau, pekerja juga dapat memilih untuk

mengajukan pengaduan ke sistem pengadilan setempat jika mereka merasa bahwa pemberi kerja mereka telah melanggar undang-undang ketenagakerjaan atau mengabaikan kewajiban kontraktual mereka dengan cara tertentu. Keluhan tersebut dapat mencakup klaim yang terkait dengan upah yang tidak dibayarkan atau pemecatan yang salah, di antara pelanggaran tempat kerja lainnya.

Secara keseluruhan, memahami hukum ketenagakerjaan Belanda mengharuskan baik pemberi kerja maupun karyawan sama-sama bertanggung jawab untuk tetap mendapatkan informasi tentang undang-undang terkini, terutama saat menghadapi potensi denda finansial atau proses litigasi yang mahal di kemudian hari. Dengan pengetahuan ini, bisnis dapat menghindari konflik yang tidak perlu dengan lebih baik sekaligus memastikan kepatuhan terhadap semua kerangka peraturan yang relevan setiap saat.

2. Korea Selatan

Pada Undang-undang ketenagakerjaan di Republik Korea Selatan tidak dikonsolidasikan ke dalam satu kode. Bagian paling penting dari undang-undang ketenagakerjaan adalah Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan, yang mengatur hal-hal seperti kontrak kerja, pemutusan hubungan kerja, upah, waktu kerja, istirahat, cuti tahunan, cuti hamil/perlindungan dan diskriminasi. Undang-undang tersebut umumnya hanya berlaku untuk bisnis atau tempat kerja dengan setidaknya lima karyawan tetapi beberapa ketentuannya telah diperluas ke bisnis atau

tempat kerja yang lebih kecil melalui keputusan ini termasuk aturan dasar tentang kontrak kerja, upah, istirahat, cuti hamil/perlindungan, diskriminasi dan periode pemberitahuan.

Melalui proses keringanan, dianggap bahwa pekerja tersebut memang diperlakukan tidak adil, LRC dapat mengeluarkan perintah administratif untuk memperbaiki perlakuan tersebut. LRC juga dapat mencoba menyelesaikan perselisihan dengan mencari penyelesaian saat melakukan proses pemulihan. Komisi Hubungan Perburuhan harus, setelah menerima permintaan pemulihan sesuai dengan Pasal 28, segera melakukan penyelidikan yang diperlukan dan memeriksa pihak-pihak terkait. Komisi Hubungan Perburuhan akan mengeluarkan perintah untuk pemulihan atau membuat keputusan tentang pemecatan, bahkan jika tidak mungkin untuk mengembalikan karyawan di kantor sebelumnya (mengacu pada pemulihan dalam kasus selain pemecatan) karena berakhirnya kontrak kerja, serta kedatangan usia pensiun. Pada kasus tersebut, di mana Komisi Hubungan Perburuhan menilai bahwa kasus yang dipermasalahkan merupakan pemecatan yang tidak adil, itu mungkin memerintahkan majikan untuk membayar uang dan barang karyawan yang setara dengan jumlah upah yang akan diterima karyawan jika dia telah menyediakan tenaga kerja selama periode pemecatan. LRC dapat mengusulkan dan merekomendasikan konsiliasi kepada para pihak setiap saat selama proses pencarian fakta dan penyelidikan. Jika konsiliasi disepakati, LRC merancang penyelesaian konsiliasi, yang setara dengan konsiliasi yang

diamanatkan pengadilan dan dengan demikian mengikat para pihak (yaitu, setelah mereka menyetujui penyelesaian, mereka tidak dapat membatalkannya). Penyelesaian perselisihan perburuhan perorangan di pengadilan administrasi juga dapat terjadi bila seorang pekerja yang mengalami perlakuan tidak adil oleh majikannya dapat mencari pemulihan melalui jalur perdata proses pengadilan. Pengadilan di Korea Selatan diklasifikasikan ke dalam enam kategori yaitu Mahkamah Agung, Pengadilan Tinggi, Pengadilan Paten, Pengadilan Negeri, Pengadilan Keluarga, Pengadilan Administrasi. Pengadilan administratif akan mengadili pada tingkat pertama kasus-kasus administratif seperti yang ditentukan oleh Undang-Undang Litigasi Administratif dan yang berada di bawah kewenangan pengadilan administratif berdasarkan undang-undang lainnya.

Berdasarkan sejarah hubungan industrial dan penerapan kedua negara, maka Negara Indonesia dan Negara Korea Selatan memiliki kesamaan konsep bahwa hubungan industrial didasarkan pada keadilan dan keharmonisan baik pengusaha maupun pekerja. Selain itu Kedua sistem hukum yang dianut oleh Indonesia dan Korea Selatan yang merupakan *civil law system* dan *inquisitorial civil law* keduanya melibatkan pemerintah dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial mengenai pemutusan hubungan kerja. Secara garis besar, dapat dikatakan bahwa Negara Korea Selatan mempunyai kekuatan hukum yang lebih rinci karena dalam peraturan perundangannya lebih mencakup banyak hal yang dapat

mengutamakan kepentingan dan melindungi para pekerja buruh dibandingkan Indonesia.

3. Jepang

Di Jepang, terdapat tiga jalur pelayanan *court connected mediation*, yaitu.¹⁴³

a. Permohonan *Chotei*

Penyelesaian sengketa secara non litigasi sebelum ada gugatan merupakan *chotei* diluar proses litigasi (belum ada gugatan), namun dilakukan di pengadilan *Summary Court* dengan bantuan *Conciliation Commissioners* yang terdiri dari tiga orang (satu orang hakim sebagai ketua dan dua orang non hakim sebagai anggota yang terdiri dari lawyer dan profesi teknis).

b. *Chotei* Litigasi

Proses penyelesaian sengketa melalui Konsiliasi yang dilakukan atas persetujuan pihak yang bersengketa dengan bantuan *Conciliation Commissioners* setelah memasuki proses litigasi. Hakim yang menangani perkara membuat memorandum mengenai outline dan isuisu yang penting untuk memudahkan *Consiliation Commissioners* memahami secara cepat kasus tersebut. *Conciliation Commissioners* dapat memberikan usulan perdamaian, dan apabila selama 14 hari tidak terdapat keberatan

¹⁴³ Yoshiro Kusano, dalam Prosiding, hlm, 77. Lihat juga Yoshiro Kusano dalam Wakai Terobosan Baru Penyelesaian Sengketa, Penerbit Grafindo tahun 2008, Juga Mas Ahmad Santosa dan Wiwik Awiati dalam Prosiding Mediasi, hlm. 99-100.

dari para pihak terhadap usulan tersebut, maka usulan tersebut menjadi putusan seperti halnya putusan pengadilan (Pasal 18 *Minji Chotei Ho/Law Conserling Civil Conciliation*).

c. *Wakai*

Wakai sama dengan pasal 130 HIR/154 RBg dimana ketua mediatornya di persepsikan sebagai hakim yang menangani perkara. *Wakai* merupakan konsiliasi/mediasi antara para pihak dengan bantuan hakim yang menangani perkara tersebut sebagai mediator (tanpa *Conciliation Commissioners*). *Wakai* dapat diterapkan di *Summary Court* maupun *District Court* berdasarkan yuridiksinya.

Baik *chotei* permohonan, *chotei* litigasi, maupun *Wakai* mempraktekkan peran konsiliator/mediator yang sangat aktif. Teknik *Court Based Mediatio/CBM* pada umumnya, mediator hanya memfasilitasi proses, tidak aktif apalagi sampai mengusulkan. Mediator di Jepang sangat aktif, tidak terbatas sampai menyediakan proses yang kondusif, tetapi juga mengajukan usulan/proposal penyelesaian berdasarkan evaluasi/pengamatan konsiliator atau mediator.

Lembaga pelaksanaan *chotei* ada tiga, yakni :

a. *Conciliation Commission*

Prosedur *chotei*, pada prinsipnya dilakukan oleh *Conciliation Commission*. Ketua mediator ditunjuk oleh pengadilan negeri dari salah satu hakim di *summary court* /pengadilan sumir, untuk satu tahun

lamanya. *Conciliation commissione* sebagai mediator dibentuk oleh *conciliation commissione* dan bertugas menangan;./gani perkara.

b. *Chotei* yang dilakukan oleh Hakim

Chotei jika dipandang layak oleh pengadilan, boleh dilakukan *chotei/* mediasi oleh hakim. Namun, jika ada permohonan oleh para pihak, harus dilakukan oleh *conciliation commision*.

c. Mediator advokat pengganti hakim

Sejak tanggal 1 April 2004, karena kesibukan hakim, mulai diterapkan sistem baru dimana advokat boleh menjadi sebagai mediator ketua, pengganti hakim yang membimbing perundingan *chotei*. Sistem mediasi *Wakai*, yakni: Konsiliasi/Mediasi antara para pihak dengan bantuan hakim yang menangani perkara tersebut sebagai mediator (tanpa *Conciliation Commissioner*). *Wakai* dapat diterapkan di *Summary Court* maupun *District Court* berdasarkan yurisdiksinya.

Chotei dan *Wakai* merupakan Mediasi, baik di pengadilan maupun di luar pengadilan. Di Jepang masih dikenal jenis penyelesaian sengketa lain yaitu:

a. *Assen (Facilitation)* yaitu pihak ketiga yang netral membantu para pihak yang bersengketa untuk mendamaikan sengketanya. *Facilitator* mempelajari pokok sengketa, memberikan pendapat serta membujuk para pihak untuk berdamai.

b. *Chotei (Mediation)* Perannya hampir sama dengan fasilitator tetapi mediator berperan lebih aktif.

c. *Minji Chotei (Civil Conciliation)* Pelaksanaannya agak berbeda dengan *Chotei ADR Procedure*, dilakukan dalam kaitannya dengan *Minji Chotei Ho (Law Concerning the Conciliation of Civil Affairs)* yang dilakukan oleh majelis *conciliation* yang diketuai hakim. *Minji Chotei* diterapkan pada awal *Summary Court*.

Banyak negara di dunia telah sukses mengimplementasikan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. Salah satu yang menjadi sorotan perhatian adalah Jepang. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Jepang merupakan salah satu yang paling sukses di dunia. Dengan mempelajari sistem mediasi di pengadilan negara-negara seperti Amerika Serikat, Belanda, Australia, dan Jepang yang kemudian dengan berbagai macam analisis dan pertimbangan kepraktisan, memutuskan bahwa sistem mediasi pengadilan di Jepang yang dikenal dengan nama *wakai* adalah sistem yang paling cocok dengan sistem hukum Indonesia. Meskipun saat ini Peraturan Mahkamah Agung (PERMA) Nomor 1 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan telah digantikan dengan Peraturan Mahkamah Agung (PERMA) Nomor 1 Tahun 2016, sejarah ini tetap menunjukkan bahwa adanya hubungan antara hukum acara mengenai mediasi yang ada di Indonesia dengan di Jepang.

Tabel 5.1
Perbedaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan beberapa negara

No	Negara	Perbedaan
1	Belanda	Sangat mengedepankan ADR khususnya arbitrase. Perselisihan yang timbul, diselesaikan tanpa melalui proses

		penyelesaian perselisihan formal, hanya sebagian kecil dari perselisihan yang dibawa ke pengadilan..
2	Korea Selatan	Negara Korea Selatan mempunyai kekuatan hukum yang lebih rinci karena dalam peraturan perundangannya lebih mencakup banyak hal yang dapat mengutamakan kepentingan dan melindungi para pekerja buruh dibandingkan Indonesia.
3	Jepang	Baik chotei permohonan, chotei litigasi, maupun Wakai mempraktekkan peran konsiliator/mediator yang sangat aktif. Teknik Court Based Mediatio/CBM pada umumnya, mediator hanya memfasilitasi proses, tidak aktif apalagi sampai mengusulkan. Mediator di Jepang sangat aktif, tidak terbatas sampai menyediakan proses yang kondusif, tetapi juga mengajukan usulan/proposal penyelesaian berdasarkan evaluasi/pengamatan konsiliator atau mediator.

B. Rekontruksi Nilai Keadilan Pancasila Dalam Regulasi Pemeriksaan Dengan Acara Cepat Pada Pengadilan Hubungan Industrial

1. Landasan Filosofis, Sosiologis, Dan Yuridis

a. Landasan Filosofis

Landasan filosofis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk mempertimbangkan pandangan hidup, kesadaran, dan cita hukum yang meliputi suasana kebatinan serta falsafah bangsa Indonesia yang bersumber dari

Pancasila dan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹⁴⁴

Hubungan industrial merupakan bagian penting dari kegiatan perindustrian yang tidak terpisahkan dari kegiatan ekonomi makro yang semakin kompetitif. Pelaksanaan hubungan industrial harus terjalin secara harmonis. Baik pekerja/buruh maupun pengusaha sama-sama memiliki kepentingan terhadap kelangsungan perusahaan. Kepentingan bersama tersebut menghendaki agar kedua belah pihak saling memberikan kontribusi optimal untuk produktivitas kegiatan usaha. Keharmonisan di antara kedua belah pihak dalam hubungan industrial tercermin dari pemenuhan kebutuhan antar para pihak. Apabila dalam pemenuhan kebutuhan tersebut salah satu pihak dirugikan, maka hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha akan terganggu yang dapat bermuara pada perselisihan hubungan industrial.

Pasal 1 UUD NRI Tahun 1945 menegaskan bahwa Indonesia adalah negara hukum. Sebagai negara hukum, segala aspek kehidupan dalam bidang kemasyarakatan, kebangsaan, dan kenegaraan termasuk dalam kaitannya dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus berdasarkan atas hukum yang sesuai dengan sistem hukum nasional. Sistem hukum nasional merupakan hukum yang berlaku di Indonesia dengan semua elemennya yang saling menunjang satu sama

¹⁴⁴ Lampiran I UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan jo. UU No. 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, hal. 6.

lain dalam rangka mengantisipasi dan mengatasi permasalahan yang timbul dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang berlandaskan Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945.

Dikaitkan dengan Pancasila sebagai dasar dan falsafah negara, pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan Industrial perlu mempertimbangkan pokok-pokok pikiran yang bersumber dari nilai Pancasila seperti “musyawarah dan mufakat” dari sila keempat Pancasila, “kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan atau perwakilan”. Perselisihan hubungan industrial yang timbul harus diupayakan diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat dan tidak diselesaikan dengan cara pemaksaan oleh salah satu pihak. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial hendaknya lebih mengedepankan komunikasi, saling menghargai, dan tanggung rasa dalam membicarakan solusi yang menguntungkan dan memuaskan bagi kedua belah pihak.

Selain musyawarah dan mufakat, nilai lain dari Pancasila yang perlu dipertimbangkan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu “keadilan” dari sila kelima Pancasila, yaitu “keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus diupayakan berorientasi kepada kepentingan kedua belah pihak serta menghasilkan putusan yang adil dan objektif.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dibutuhkan peran negara dalam membentuk pengaturan penyelesaian

perselisihan hubungan industrial yang melindungi kepentingan pekerja/buruh dan pengusaha secara berimbang. Hal tersebut sesuai dengan salah satu tujuan nasional dalam alinea keempat pembukaan UUD NRI Tahun 1945, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia. Pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang melindungi kepentingan kedua belah pihak juga diharapkan dapat mewujudkan kesejahteraan umum, sebagaimana diatur dalam tujuan nasional kedua dalam alinea keempat pembukaan UUD NRI Tahun 1945. Perwujudan kesejahteraan umum dapat tercermin dari pekerja/buruh yang memperoleh hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak,¹⁴⁵ mendapat imbalan, serta perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja.¹⁴⁶ Di sisi lain, pengusaha memperoleh jaminan menjalankan kelangsungan usahanya.

Untuk mencapai hubungan industrial yang harmonis, pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah diatur dalam UU tentang PPHI memerlukan pembaharuan hukum secara terus menerus, sampai pada kondisi dimana aturan hukum tersebut memiliki kemampuan untuk berfungsi dengan baik dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

b. Landasan Sosiologis

¹⁴⁵ Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945

¹⁴⁶ Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945

Landasan sosiologis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam berbagai aspek. Landasan sosiologis sesungguhnya menyangkut fakta empiris mengenai perkembangan masalah dan kebutuhan masyarakat dan negara.¹⁴⁷

Dinamika hubungan industrial sarat dengan nilai dan kepentingan seiring dengan perkembangan dinamika ekonomi dan industri. Hubungan industrial yang sarat dengan nilai dan kepentingan tersebut sering memunculkan perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha yang akhirnya bermuara pada lahirnya perselisihan hubungan industrial.

Gagasan dasar dari adanya PPHI adalah memelihara hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antara pekerja dan pengusaha meskipun pada akhirnya konflik sering kali tidak dapat dihindari. UU tentang PPHI sebagai hukum positif yang mengatur mengenai institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan dibentuk untuk mewujudkan gagasan tersebut.

Pelaksanaan UU PPHI dirasakan oleh masyarakat belum berjalan efektif dan efisien dalam mewujudkan penyelesaian hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah, serta memberikan jaminan kepastian hukum bagi masyarakat, terutama bagi para pihak yang

¹⁴⁷ Lampiran I UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundangundangan jo. UU No. 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, hal. 6.

bersengketa. Hal ini didasari bahwa institusi ataupun mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ada masih menyisakan sejumlah persoalan, yakni terkait kurangnya daya paksa Aparat Penegak Hukum (APH), keterbatasan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, biaya yang mahal, proses dan waktu penyelesaian sengketa yang lama, sampai dengan pelaksanaan eksekusi yang tidak menjamin kepastian hukum masyarakat. Selain itu, institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum mengadopsi perkembangan teknologi masyarakat, salah satunya yang menyangkut *e-Court* sebagai wujud menciptakan penyelesaian hubungan industrial yang cepat, sederhana, dan murah.

Secara garis besar beberapa pertimbangan sosiologis yang mendorong perlu dilakukannya perubahan terhadap UU tentang PPHI, yaitu masih digunakannya hukum acara perdata umum dalam proses beracara di PHI sehingga prosesnya menjadi lama, rumit, dan mahal. Proses beracara di PHI yang rumit ini menyulitkan para pihak yang berselisih, khususnya pekerja yang sebagian berpendidikan rendah. Berkaitan dengan hal ini, di era digital seperti saat ini penggunaan teknologi dapat menjadi salah satu solusinya.

c. Landasan Yuridis

Landasan yuridis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk untuk mengatasi permasalahan hukum atau mengisi kekosongan hukum dengan

mempertimbangkan aturan yang telah ada, yang akan diubah, atau yang akan dicabut guna menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat. Landasan yuridis menyangkut persoalan hukum yang berkaitan dengan substansi atau materi yang diatur sehingga perlu dibentuk Peraturan Perundang-Undangan yang baru. Beberapa persoalan hukum itu, antara lain, peraturan yang sudah ketinggalan, peraturan yang tidak harmonis atau tumpang tindih, jenis peraturan yang lebih rendah dari Undang-Undang sehingga daya berlakunya lemah, peraturannya sudah ada tetapi tidak memadai, atau peraturannya memang sama sekali belum ada.¹⁴⁸ Landasan yuridis akan digunakan sebagai dasar hukum dalam peraturan perundang-undangan yang akan disusun, dalam hal ini adalah Pemeriksaan dengan acara cepat tidak hanya dalam hal terdapat kepentingan para pihak yang mendesak, namun juga dapat diterapkan untuk persidangan penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap gugatan yang pembuktiannya relatif tidak rumit.

Sebagai negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtstaat*) dan bukan berdasarkan atas kekuasaan (*machtstaat*) belaka, maka dalam penyelenggaraan kehidupan berbangsa dan bernegara harus didasarkan pada hukum. Demikian pula dalam PPHI, khususnya terkait dengan penyelesaian perselisihan perburuhan di Indonesia, baik melalui jalur

¹⁴⁸ Lampiran I UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundangundangan jo. UU No. 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, hal. 6.

litigasi maupun non-litigasi, sangat memerlukan landasan hukum yang kuat.

Pengaturan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial saat ini dilaksanakan berdasarkan UU PPHI. Adanya UU PPHI diharapkan dapat menciptakan suatu bentuk penyelesaian perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha dalam hubungan industrial yang efektif. Namun dalam pelaksanaannya, undang-undang tersebut belum mampu menjawab permasalahan hukum dan perkembangan kebutuhan terkait PPHI saat ini dan di masa yang akan datang. Beberapa permasalahan tersebut antara lain: lemahnya peran alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan hubungan industrial, jangka waktu penyelesaian perselisihan yang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan pada UU PPHI, eksekusi terhadap putusan PPHI yang sulit untuk dilaksanakan, perbedaan pengaturan mengenai kedudukan mediator dalam hal melaksanakan mediasi yang diatur di dalam UU PPHI dengan peraturan pelaksanaannya, dan sulitnya melaksanakan hukum acara di dalam proses PHI.

Pengaturan kembali melalui disertasi ini atas UU PPHI diharapkan dapat tercipta pengaturan mengenai PPHI yang lebih komprehensif dan menyeluruh sehingga dapat meningkatkan, mengarahkan, dan menata berbagai perangkat hukum yang mengatur mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial agar lebih bertanggung jawab dan bermutu. Perbaikan regulasi dalam

penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus terus dilakukan karena dibutuhkan sebagai payung hukum dan menjadi pedoman dalam pelaksanaan PPHI.

2. Rekonstruksi Nilai

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*)”.¹⁴⁹ “Pemilihan prinsip prismatic dan integratif tersebut sangat beralasan, yaitu ingin memadukan prinsip kepastian hukum (*rechtsstaat*) dengan prinsip keadilan dalam konsep “*The Rule of Law*””.¹⁵⁰

Berkaitan dengan prinsip kepastian hukum dan keadilan, Gustav Radburg menyatakan ada 3 (tiga) nilai dasar hukum yaitu kepastian hukum, kemanfaatan hukum dan keadilan. 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.¹⁵¹ Demikian pula hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang tercantum dalam

¹⁴⁹ Moh. Mahfud MD, *Membangun Politik Hukum Menegakkan Konstitusi*, Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta: 2006, hlm. 26.

¹⁵⁰ Juhana S. Praja, *Teori Hukum dan Aplikasinya*, CV. Pustaka Setia, Bandung: 2011, hlm. 140

¹⁵¹ Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barkatullah, *Filsafat, Teori dan Ilmu Hukum, Pemikiran Menuju Masyarakat yang Berkeadilan dan Bermartabat*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta: 2014, hlm. 15-16

UU PPHI harus memiliki ketiga nilai dasar tersebut agar menjawab persoalan hukum acara sebelumnya.

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dibentuk berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). 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).¹⁵² dengan asas penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah.¹⁵³ 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 rupiah) dibebankan kepada Negara, ataupun adanya Hakim *Ad hoc* yang berasal dari usulan serikat buruh dan organisasi pengusaha. Namun, secara umum mulai dari pendaftaran gugatan hingga eksekusi putusan mengikuti sistem yang ada pada HIR atau RBg.¹⁵⁴

Sebelum UU PPHI berlaku, penyelesaian perselisihan perburuhan didasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian

¹⁵² Pasal 55 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

¹⁵³ Konsiderans menimbang huruf b UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

¹⁵⁴ Bahal Simangunsong dkk, *Hakim Ad hoc Menggugat (Catatan Kritis Pengadilan Hubungan Industrial)*, Editor Surya Tjandra, TURC, Jakarta: 2009, hlm. vii.

Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 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 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Dengan demikian keputusan P4P merupakan objek sengketa tata usaha negara, bahkan dapat diajukan upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali oleh para pihak yang bersengketa.

Panjangnya proses penyelesaian 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 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta 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.¹⁵⁵

Lambannya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan upaya hukum ke Mahkamah Agung terkait dengan asas peradilan cepat belum tercapai. Hal yang positif dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah semakin dipersingkatnya waktu penyelesaian perselisihan. Menurut peraturan sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, penyelesaian perselisihan perburuhan dapat memakan waktu 3 sampai 4 tahun, hal ini dapat dibayangkan jangka waktu yang dibutuhkan para pihak guna mendapatkan putusan yang berkekuatan hukum bila salah satu pihak merasa belum mendapatkan keadilan, demikian juga terhadap putusan Panitia

¹⁵⁵ H. Muhammad Saleh dan Lilik Mulyadi, *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia (Perspektif Teoretis, Praktik dan Permasalahannya)*, Citra Aditya Bakti, Bandung: 2012, hlm. 2

Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) masih dapat diajukan banding ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PTTUN) karena putusan P4P dianggap sebagai keputusan Tata Usaha Negara dan akhirnya memperpanjang proses penyelesaian perburuhan saat itu. Mendasarkan dari kondisi tersebut maka eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial sangat diharapkan sebenarnya untuk terwujudnya Speed Administration of justice dengan tetap berpedoman pada keadilan substansial (hukum materiil) yang ada dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang secara nyata telah mengatur batas waktu yang harus ditaati oleh lembaga peradilan yaitu paling lama 50 hari kerja di tingkat pertama dan paling lama 30 hari pada tingkat Mahkamah Agung.

Biaya perkara yang mahal apalagi apabila dikaitkan dengan lamanya penyelesaian perselisihan juga menjadi masalah, karena makin lama penyelesaian perselisihan mengakibatkan semakin tinggi biaya yang harus dikeluarkan, seperti biaya resmi dan upah pengacara yang harus ditanggung. Melihat biaya perkara yang mahal, membuat orang berperkara di pengadilan menjadi terkuras segala sumber daya, waktu, dan pikiran (*Litigation Paralyze People*). Demikian juga penyelesaian perselisihan hubungan industrial bersifat formal dan teknis sering mengakibatkan penyelesaian perselisihan (sengketa) yang berlarut-larut, sehingga membutuhkan waktu yang lama padahal penyelesaian sengketa bisnis dituntut suatu penyelesaian yang cepat dan biaya murah serta bersifat informal procedure. Penyelesaian yang lambat dalam dunia bisnis

mengakibatkan timbulnya biaya tinggi bahkan dapat menguras segala potensi dan sumber daya perusahaan yang bersangkutan. Menghadapi kenyataan lambatnya proses penyelesaian sengketa dan beratnya biaya yang harus dikeluarkan melalui proses litigasi, muncul kegiatan-kegiatan yang diarahkan kepada pemikiran upaya memperbaiki sistem peradilan.¹⁵⁶

Jumlah hakim PHI sejak tahun 2006 baru memiliki tidak kurang dari 155 Hakim *Ad Hoc* di seluruh Indonesia dan 6 Hakim *Ad Hoc* di tingkat MA. Berbeda susunan majelis hakim pada pengadilan niaga yang terdiri dari dua hakim karir dan satu hakim *Ad Hoc*.¹⁵⁷ Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan hakim *Ad Hoc* di pengadilan khusus ini ternyata tidak efektif. Sebagai contoh misalnya pada waktu dibentuknya pengadilan niaga telah dilantik 13 hakim *Ad Hoc*, namun demikian dari ketiga belas hakim *Ad Hoc* yang dilantik tersebut yang berperan aktif terlibat dalam pemeriksaan perkara hanya satu hakim.¹⁵⁸ Ketidakterlibatan hakim *Ad Hoc* tersebut dalam pemeriksaan perkara diantaranya dikarenakan kurang-pahaminya para hakim *Ad Hoc* yang dilantik tersebut tentang hukum acara di pengadilan.¹⁵⁹

Pemberlakuan Hukum Acara Perdata menjadi problematik. Pada kenyataannya dengan sistem beracara di PHI yang menggunakan hukum

¹⁵⁶ Susanti Adi Nugroho, *Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa*, PT Telaga Ilmu Indonesia, Jakarta: 2009, hlm. 160

¹⁵⁷ Tata Wijayanta, "Pelaksanaan Pasal 302 ayat (3) UU RI Nomor 37 Tahun 2004 Berkaitan Dengan Pelantikan Hakim Ad Hoc Dalam Perkara Kepailitan", *Legality*, Vol. 15 No. 1, Maret - Agustus, Tahun 2007, hlm. 128-141.

¹⁵⁸ Tata Wijayanta, *Penyelesaian Kes Kebankrapan di Pengadilan Niaga Indonesia dan Mahkamah Tinggi Malaysia: Suatu Kajian Perbandingan*, Tesis Doktor Falsafah Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi: Tidak Diterbitkan, 2008, hlm. 110.

¹⁵⁹ *Ibid*

acara perdata menjadi problematik, tidak mungkin dilakukan dengan cepat walaupun tanpa upaya banding untuk perselisihan tertentu. Pemberlakuan hukum acara perdata juga menjadi persoalan karena perkara perdata dengan perselisihan hubungan industrial sangatlah berbeda. Perkara perdata umumnya menyangkut harta benda, sedangkan perselisihan hubungan industrial menyangkut pekerjaan dan penghidupan buruh beserta keluarganya. Seharusnya pemerintah bertanggung jawab dan menjamin agar setiap pekerja/buruh tidak mudah kehilangan pekerjaannya dan penghidupannya. Oleh karena itu penanganan masalah ketenagakerjaan memerlukan penanganan khusus dengan hukum acara yang khusus bukan dengan hukum acara perdata.¹⁶⁰ Hal yang lain hukum acara perdata digunakan secara kaku, Hakim sering memposisikan diri layaknya hakim perdata di pengadilan umum yang menganggap dirinya bersifat pasif di pengadilan. Padahal kalau merujuk pada ketentuan Pasal 83 ayat (2) UU PPHI, "Hakim berkewajiban untuk memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan hakim meminta Penggugat untuk menyempurnakan gugatannya". Ketentuan ini mirip dismissal proses (pemeriksaan pendahuluan) di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) maupun di Mahkamah Konstitusi yang intinya Hakim PHI juga harus aktif untuk menemukan keadilan. Dapat dikatakan bahwa pengadilan hubungan industrial menganut asas Hakim aktif.

¹⁶⁰ Gindo Napdapidap, "Bubarkan Pengadilan Hubungan Industrial," [http://kpsmedan.org./indekx.php?optin + com conyent &view=article&id...](http://kpsmedan.org./indekx.php?optin+com+conyent+&view=article&id...) diakses tanggal 23 Juli 2024.

Kritik muncul terhadap peradilan ini bukan hanya gejala yang tumbuh di Indonesia melainkan terjadi di seluruh dunia. Kritik yang dilontarkan masyarakat pencari keadilan, terutama dari kelompok ekonomi jauh lebih gencar. Kalangan ekonomi Amerika, menuduh hancurnya perekonomian nasional disebabkan oleh mahalnnya biaya peradilan. Thony Mc. Adams dalam tulisannya mengemukakan bahwa *Law Has Become a Very Big American Bussines and That Litigation Cost May be Doing Damage To Nations Company*.¹⁶¹ Kenyataan atas kritik yang menganggap bahwa mahalnnya biaya perkara ikut mempengaruhi kehidupan perekonomian bukan hanya terjadi di Amerika melainkan terjadi di semua negara termasuk Indonesia dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, walaupun ada batasan pengaturan dibawah 150 juta tanpa biaya (*pro bono*).

Selanjutnya bahwa berhadapan dengan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu melalui PHI, bagi pekerja/buruh tidak serta merta berarti dapat memperjuangkan keadilan dengan mudah. Putusan Hakim yang berdasarkan pasal-pasal normatif menjadikan hak buruh sering terabaikan. Pekerja/buruh memerlukan energi ekstra, waktu serta biaya untuk memperjuangkan hak-haknya, termasuk apabila pekerja/buruh ternyata berhasil memenangkan gugatannya di PHI. Putusan Hakim untuk mempekerjakan kembali pekerja buruh sulit dilakukan karena

¹⁶¹ Thony Mc. Adams, *Law Bussines and Society*, third edition, Irwin, Boston: 1992, hlm. 195

pekerja/buruh sudah diperhatikan oleh pihak pengusaha selama perselisihan berlangsung.

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 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*).¹⁶² 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 berdasarkan asas peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan.

Tidak efektifnya sistem yang ada saat ini dapat menjadi suatu dasar dilakukannya suatu kajian demi mewujudkan suatu sistem yang lebih efektif. Dalam hal ini, pemerintah dapat memperbaiki pengaturan mengenai

¹⁶² Agusmidah, Politik Hukum Dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundangundangan ketenagakerjaan, *Disertasi* Untuk Memperoleh Gelar Doktor Dalam Ilmu Hukum Pada Sekolah Pasca Sarjana USU, Medan: 2007, hlm. 1.

upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. Salah satunya adalah dengan belajar dari sistem mediasi yang sukses diimplementasikan di negara lain.

Banyak negara di dunia telah sukses mengimplementasikan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. Salah satu yang menjadi sorotan perhatian adalah Jepang. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Jepang merupakan salah satu yang paling sukses di dunia.¹⁶³

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Jepang telah berkembang sejak masa pasca Perang Dunia II. Pada masa tersebut, perselisihan yang sering terjadi adalah perselisihan kolektif. Kemudian, *Labour Relations Commission* atau Komisi Hubungan Ketenagakerjaan dibentuk untuk menyelesaikan perselisihan kolektif yang saat itu marak terjadi melalui *Rōdō Kankei Chōsei-Hō* atau *Labor Relations Adjustment Act* (LRAA), atau dalam Bahasa Indonesia dapat diartikan sebagai Hukum Penyesuaian Hubungan Ketenagakerjaan.¹⁶⁴

Sampai pada awal abad ke-21, LRC memiliki peran penting dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Jepang. Akan tetapi kemudian jumlah perselisihan kolektif cenderung menurun. Sebaliknya, perselisihan individual meningkat seiring dengan berjalannya waktu.¹⁶⁵

¹⁶³ Kazuo Sugeno, "The Significance of Labour Relations Commissions in Japan's Labor Dispute Resolution System", *Japan Labor Review*, Vol. 12, No. 4 Autumn Tahun 2015, hlm. 13-31

¹⁶⁴ Labor Relations Adjustment Act (Act No. 25 of September 27, 1946)

¹⁶⁵ Arthuro Bronstein, *International and Comparative Labour Law: Current Challenges*, Palgrave Macmillan, Genewa: 2009, hlm. 238.

Pemerintah Jepang kemudian mengeluarkan suatu layanan administratif berupa konseling dan konsiliasi/mediasi yang menawarkan layanan informal yang komprehensif dan cepat, yang dilakukan terutama oleh administrasi ketenagakerjaan nasional, melalui *Kobetsu Rōdō Kankei Funsō No Kaiketsu No Sokushin Ni Kansuru Hōritsu* atau *Act on Promoting the Resolution of Individual Labor-Related Disputes (APRILRD)*.¹⁶⁶ Kemudian, Pemerintah Jepang mengeluarkan suatu sistem baru yang secara khusus diperuntukan bagi penyelesaian perselisihan individual melalui *Rōdō Shinpan-Hō* atau *Labor Tribunal Act (LTA)*, yang membentuk suatu sistem penyelesaian yang disebut *Labor Tribunal System (LTS)* dengan melibatkan suatu Labor Tribunal (LT) dalam suatu *Labor Tribunal Proceedings (LTP)*.¹⁶⁷ Ketiga sistem inilah yang kemudian menjadi suatu sistem yang populer serta efektif dan efisien dalam menyelesaikan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Jepang.¹⁶⁸

Perkembangan hukum acara mengenai mediasi di Indonesia sendiri tidak lepas dari pengaruh hukum acara mengenai mediasi di Jepang. Di Indonesia, Peraturan Mahkamah Agung (PERMA) Nomor 1 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan merupakan adopsi sistem mediasi di Jepang ke dalam mediasi pengadilan di Indonesia dengan tujuan untuk mencontoh kesuksesan Jepang yang memanfaatkan mediasi untuk menyelesaikan perkara dengan *win-win solution* dan mengatasi masalah

¹⁶⁶ Act on Promoting the Resolution of Individual Labor-Related Dispute (Act No. 112 of July 11, 2001).

¹⁶⁷ Labor Tribunal Act (Act No. 45 of May 12, 2004).

¹⁶⁸ Kazuo Sugeno, Loc. Cit.

penumpukan perkara di pengadilan.¹⁶⁹ Tim MA sebelumnya pernah melakukan studi banding dengan mempelajari sistem mediasi di pengadilan negara-negara seperti Amerika Serikat, Belanda, Australia, dan Jepang yang kemudian dengan berbagai macam analisis dan pertimbangan kepraktisan, memutuskan bahwa sistem mediasi pengadilan di Jepang yang dikenal dengan nama wakai adalah sistem yang paling cocok dengan sistem hukum Indonesia.¹⁷⁰ Meskipun saat ini Peraturan Mahkamah Agung (PERMA) Nomor 1 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan telah digantikan dengan Peraturan Mahkamah Agung (PERMA) Nomor 1 Tahun 2016, sejarah ini tetap menunjukkan bahwa adanya hubungan antara hukum acara mengenai mediasi yang ada di Indonesia dengan di Jepang.

Sebelum Penulis melanjutkan lebih jauh, penting bagi Penulis untuk menekankan bahwa pada umumnya Jepang dan Indonesia memiliki pengaturan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berbeda. Namun, sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada kedua negara sama-sama menawarkan upaya penyelesaian melalui mediasi. Keberhasilan mediasi ini akan menentukan penyelesaian dengan win-win solution yang kemudian diharapkan akan dapat mengurangi jumlah penyelesaian perselisihan di pengadilan.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan bagaimana Mekanisme Penyelesaian Sengketa Di Pengadilan Hubungan Industrial

¹⁶⁹ Herliana Omara, "Integrasi Mediasi dalam Sistem Peradilan: Studi Komparatif Mediasi Pengadilan Indonesia dan Jepang", *Mimbar Hukum*, Vol. 24, No. 1, Februari 2012, hlm. 175-186.

¹⁷⁰ *Ibid*

untuk mencapai Asas Sederhana, Cepat dan Biaya Murah menurut pendapat ahli yaitu 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. 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 pelaksanaannya. Cepatnya jalan peradilan akan meningkatkan kewibawaan pengadilan dan menambah kepercayaan masyarakat kepada pengadilan.¹⁷¹

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sederhana, cepat dan berbiaya murah 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-

¹⁷¹ Ibid., hlm. 24

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*).¹⁷² Tujuan keadilan sosial tersebut hanya dapat dilaksanakan dengan jalan melindungi pekerja/buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak pengusaha/majikan melalui sarana hukum.¹⁷³

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.¹⁷⁴

Berdasarkan kajian di atas, maka pembaharuan dalam Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia dalam menyelesaikan sengketa berdasarkan asas peradilan cepat, tepat, adil dan murah adalah merevisi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yakni sebagai berikut:

¹⁷² 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.

¹⁷³ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, dalam Agusmidah. *Ibid.*, hlm. 2.

¹⁷⁴ Surya Tjandra, *Kompilasi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Terseleksi 2006-2007*, TURC, Jakarta: 2007, hlm. xiii.

1. Lembaga konsiliasi dan arbitrase hubungan industrial dalam UU PPHI perlu dimaksimalkan keberadaannya.
2. Penghapusan tentang upaya hukum kasasi untuk perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja yang nilai gugatannya di bawah Rp.150.000.000,- sebagaimana model gugatan sederhana atau *Small Claim Court* (SCC) yang dituangkan dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelesaian Gugatan Sederhana, untuk nilai gugatan di bawah Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) 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.
3. 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.¹⁷⁵ 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 prokeadilan dan hukum yang pro-rakyat.¹⁷⁶

4. 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.
5. 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.
6. Optimalisasi pemanfaatan dan pengembangan sarana Informasi Teknologi (IT) dalam proses administrasi perkara, khususnya

¹⁷⁵ Satjipto Rahardjo, *Membedah Hukum Progresif*, Penerbit Buku Kompas, Jakarta: 2008, hlm. ixx

¹⁷⁶ Satjipto Rahardjo dalam Bernard L. Tanya dkk., *Teori Hukum Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Genta Publishing, Yogyakarta: 2010, hlm. 212.

pemanggilan “delegasi” harus intens dilakukan, dengan diterapkannya Proses Peradilan Secara Elektronik berdasarkan Perma No. 3 Tahun 2018 Tentang Peradilan Secara Elektronik dalam Pengadilan Hubungan Industrial yang merupakan reformasi di bidang hukum acara yang memanfaatkan teknologi informasi. Perma tersebut 'meniadakan' kontak fisik antara pendaftar gugatan dengan petugas pengadilan. Sebagai penegak hukum, advokat, dalam hal ini sangat diuntungkan dalam hal waktu dan efektivitas dalam hal administrasi perkara dimana secara umumnya dalam hal membela kepentingan klient karena diterbitkannya Perma tersebut dengan berlandaskan kepada Prinsip berpekerja di Pengadilan berupa penyelesaian perkara, secara cepat, murah, dan biaya ringan dapat tercapai.

C. Rekonstruksi Norma Regulasi Pemeriksaan Dengan Acara Cepat Pada Pengadilan Hubungan Industrial Yang Berbasis Nilai Keadilan

Pasal 98 – 99 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah diatur mengenai pemeriksaan dengan acara cepat dalam persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak;
- b. Dimohonkan oleh para pihak;
- c. Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian tidak lebih dari 14 hari kerja.

Pemeriksaan dengan acara cepat tidak hanya dalam hal terdapat kepentingan para pihak yang mendesak, namun juga dapat diterapkan untuk persidangan penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap gugatan yang pembuktiannya relatif tidak rumit seperti gugatan yang hanya terdapat satu jenis perselisihan dan atau nilai gugatannya kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), yang mana tenggang waktu pemeriksaan dengan acara cepat mulai dari pembacaan gugatan sampai dengan pembacaan putusan oleh Majelis Hakim tidak lebih dari 14 (empat belas) hari kerja.

Tahapan pemeriksaan dengan acara cepat:

- a. Pembacaan Gugatan
- b. Jawaban Tergugat
- c. Pembuktian (bukti surat, saksi)
- d. Pembacaan Putusan

Oleh karenanya harus dilakukan penyempurnaan bunyi Pasal 98 dan 99 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sebagai berikut:

Tabel 5.1
Rekontruksi Pasal 98 dan 99 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

No	Sebelum Rekontruksi	Kelemahan	Setelah Rekontruksi
1	Pasal 98 (1) Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup	<ul style="list-style-type: none"> • Ketentuan Pasal 98 ayat (1) UU tentang PPHI yang mengatur adanya kemungkinan 	Pasal 98 (1) Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup

	<p>mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat.</p> <p>(2) Dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya</p>	<p>dilakukannya pemeriksaan dengan acara cepat juga kurang implemetatif. Pemeriksaan perselisihan hubungan industrial umumnya dilakukan dengan acara biasa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tidak dapat dilaksanakannya Pasal 98 ayat (1) UU tentang PPHI disebabkan kurang jelasnya ketentuan Pasal 98 ayat (1) tersebut, apalagi “kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak” tidak dijelaskan dalam penjelasan Pasal 98 ayat (1) UU tentang PPHI. 	<p>mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, dan/atau terhadap gugatan perselisihan hubungan industrial yang hanya terdapat satu jenis perselisihan dan/atau nilai gugatannya kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat.</p> <p>(2) Dalam jangka waktu 7 (tujuh)</p>
--	---	--	--

	<p>permohonan tersebut.</p> <p>(3) Terhadap penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat digunakan upaya hukum.</p>		<p>hari kerja setelah diterimanya permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut.</p> <p>(3) Terhadap penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat digunakan upaya hukum.</p>
2	<p>Pasal 99</p> <p>(1) Dalam hal permohonan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1) dikabulkan, Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu 7 (tujuh)</p>	<p>Dalam pelaksanaannya terkendala dengan alur dan mekanisme pemeriksaan dengan acara cepat di PHI, pada prinsipnya prosesnya sama dengan acara biasa.</p>	<p>Pasal 99</p> <p>(1) Dalam hal permohonan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1) dikabulkan, Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu 7 (tujuh)</p>

	<p>hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (2), menentukan Majelis Hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan.</p> <p>(2) Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 (empat belas) hari kerja.</p>	<p>Namun yang membedakan adalah waktu pelaksanaannya. Persoalan lainnya yakni kurangnya pemahaman dari para pihak dan/atau salah satu pihak bahwa proses pemeriksaan dengan acara cepat dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada PHI yang nantinya akan dikeluarkan penetapan oleh Ketua PN mengenai dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan pemeriksaan dengan acara cepat tersebut</p>	<p>hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (2), menentukan Majelis Hakim.</p> <p>(2) Tenggang waktu untuk persidangan mulai dari pembacaan gugatan sampai dengan putusan Majelis Hakim, ditentukan tidak melebihi 30 (tiga puluh) hari kerja.</p>
--	--	--	--



BAB VI
PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Regulasi pemeriksaan dengan acara cepat pada pengadilan hubungan industrial yang ada saat ini belum memenuhi nilai keadilan, berlandaskan teori keadilan pancasila Yudi Latif implementasi peradilan dengan prinsip cepat belum mencerminkan nilai keadilan, karena pemeriksaan perselisihan hubungan industrial dengan menggunakan acara biasa pada Pengadilan Hubungan Industrial membutuhkan waktu yang lama sedangkan pemeriksaan dengan acara cepat sesuai Pasal 98 ayat (1) UU PPHI tidak dapat dilaksanakan karena multi tafsir dan kurang jelasnya ketentuan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI, dengan norma hukum “kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak” yang mana tidak dijelaskan dalam penjelasan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI.
2. Kelemahan-kelemahan regulasi pemeriksaan dengan acara cepat pada Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia saat ini pertama kelemahan

struktur hukum terdiri dari kuantitas dan kualitas Mediator, Sumber Daya Hakim Ad Hoc yang berasal dari Organisasi Pengusaha atau Serikat Pekerja sehingga kurang independen, keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial yang masih terbatas. Kedua kelemahan substansi hukum terdiri dari perbedaan persepsi mengenai pengertian Perselisihan Hubungan Industrial dan jenis Perselisihan Hubungan Industrial dalam Pasal 1 angka 1 sampai dengan 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Subtansi Mediasi dalam Pasal 8, Subtansi Persoalan di Arbitrase Pasal 43 ayat (2), Subtansi Mekanisme Hukum Acara Perdata Pasal 57, Kepastian Hukum Pembebasan Biaya Berperkara Pasal 58, Persoalan lainnya adalah terkait dengan pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan Pasal 81, masalah lainnya adalah terkait dengan keterbatasan waktu pemeriksaan. Pasal 89 ayat (1). Ketiga kelemahan kultur hukum yakni kebanyakan pekerja/buruh, penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial dirasa lebih sulit dan rumit.

3. Rekonstruksi regulasi pemeriksaan dengan acara cepat pada pengadilan hubungan industrial yang berbasis nilai keadilan yakni melalui rekonstruksi nilai yang memuat pertama mengefektifkan peran lembaga konsiliasi dan arbitrase hubungan industrial dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. kedua penghapusan tentang upaya hukum kasasi untuk perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja yang nilai gugatannya di bawah

Rp.150.000.000,- sebagaimana model gugatan sederhana atau *Small Claim Court* (SCC) sehingga tidak memerlukan pengajuan upaya hukum. ketiga mengefektifkan pemeriksaan isi gugatan oleh Hakim sehingga tidak terjadi putusan NO, keempat tidak adanya upaya hukum luar biasa Peninjauan Kembali (PK), kelima adanya kepastian hukum tentang batas waktu penyelesaian perkara. Keenam optimalisasi pemanfaatan dan pengembangan sarana Informasi Teknologi (IT) dalam proses administrasi perkara. Rekonstruksi Norma dilakukan terhadap Pasal 98 dan 99 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sehingga Pasal 98 menjadi (1) Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, dan/atau terhadap gugatan perselisihan hubungan industrial yang hanya terdapat satu jenis perselisihan dan/atau nilai gugatannya kurang dari Rp150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat. Pasal 99 menjadi (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. (2) Tenggang waktu untuk persidangan mulai dari pembacaan gugatan sampai dengan putusan Majelis Hakim, ditentukan tidak melebihi 14 (empat belas) hari kerja.

B. Saran

1. Pemerintah dan lembaga legislatif perlu melakukan perubahan atas ketentuan Pasal 98 dan 99 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial untuk membangun mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang lebih efektif, cepat, memberi kepastian hukum dan keadilan bagi para pihak yang terlibat, yaitu pengusaha dan buruh/pekerja.
2. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial harus dilakukan secara cepat, sederhana, dan dengan biaya ringan; serta menghasilkan putusan Majelis Hakim yang adil dan dapat diterapkan atau dilaksanakan (eksekusi) sehingga jangan sampai para pihak yang bersengketa hanya menang diatas kertas saja namun tidak dapat menikmati hak-haknya.
3. Serikat Pekerja lebih berperan aktif sebagai juru bicara pihak pekerja, yaitu mereka yang akan memunculkan permasalahan ke permukaan agar menjadi perhatian masyarakat dan pemerintah; serta memberikan motivasi kepada pekerja untuk mendapatkan haknya.

C. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Implikasi tentang rekonstruksi regulasi pemeriksaan dengan acara cepat pada Pengadilan Hubungan Industrial yang berbasis nilai keadilan, mencakup beberapa aspek yang terkait dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara komprehensif. Penyelesaian perselisihan

hubungan industrial bertujuan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis di antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa, yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dengan hubungan industrial yang harmonis, maka proses produksi barang dan/atau jasa akan berjalan dengan lancar sehingga akan mendatangkan keuntungan bagi pengusaha, serta perusahaan dapat berkembang yang pada akhirnya akan mendatangkan kesejahteraan bagi para pekerja/buruhnya.

Pemeriksaan perselisihan hubungan industrial umumnya dilakukan dengan acara biasa. Namun demikian dapat juga dilakukan dengan acara cepat tetapi terkendala tidak dapat dilaksanakannya Pasal 98 ayat (1) UU PPHI yang disebabkan kurang jelasnya ketentuan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI, apalagi “kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak” tidak dijelaskan dalam penjelasan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI.

Arah Pengaturan rekonstruksi yang penulis tawarkan yaitu untuk penyempurnaan dan pembenahan tatanan hukum untuk membangun mekanisme penyelesaian perselisihan industrial yang lebih efektif dan berkeadilan yang menguntungkan bagi para pihak yang terlibat, yaitu pengusaha dan buruh/pekerja. Pengaturan yang paling utama berkaitan dengan substansi yang mengakomodasi berbagai hal yang selaras dengan

kebutuhan hukum dan perkembangan zaman, yakni penyempurnaan hukum acara dalam perkara di Pengadilan Hubungan Industrial.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan berdasar asas *contante justitie* bahwa peradilan dilakukan dengan cepat, sederhana dan biaya ringan sebagai berikut:

a. Cepat:

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan dengan cepat, tidak berlarut-larut, dan tidak banyak penundaan penyelesaiannya.

b. Sederhana:

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan dengan acara yang jelas, efektif dan efisien, mudah dipahami, tidak berbelit-belit, dan tidak terlalu banyak formalitas yang dapat menghambat upaya penyelesaian perselisihan.

c. Biaya Ringan:

Biaya untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus dapat dijangkau oleh para pihak yang berselisih, terutama pekerja/buruh yang umumnya memiliki tingkat perekonomian yang rendah.

2. Implikasi Praktis

Kurang jelasnya ketentuan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI sehingga dalam pelaksanaannya terkendala dengan alur dan mekanisme pemeriksaan dengan acara cepat di PHI, pada prinsipnya prosesnya sama dengan acara

biasa. Namun yang membedakan adalah waktu pelaksanaannya. Persoalan lainnya yakni kurangnya pemahaman dari para pihak dan/atau salah satu pihak bahwa proses pemeriksaan dengan acara cepat dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada PHI yang nantinya akan dikeluarkan penetapan oleh Ketua Pengadilan Negeri mengenai dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan pemeriksaan dengan acara cepat tersebut.

Dalam tataran implementasi, Pasal 98 ayat (1) UU PPHI mengenai persyaratan pemeriksaan dengan acara cepat tidak dapat hanya dibatasi terhadap kepentingan para pihak yang cukup mendesak saja karena menjadi tidak dapat mengikuti perkembangan hukum, kepentingan Pekerja dan management perusahaan, serta semakin kompleknya permasalahan perselisihan hubungan industrial dan untukantisipasi agar pekerja/buruh tidak menjadi pihak yang dirugikan dalam menuntut hak-haknya serta mendapat peluang untuk menikmati hasil pembangunan secara layak sesuai proporsinya dalam proses pembangunan. Maka perlu kiranya dilakukan langkah-langkah kongkrit pembenahan tatanan hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial khususnya ketentuan Pasal 98 dan 99 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengatur mengenai pemeriksaan dengan acara cepat sehingga bisa lebih implementatif.

Daftar Pustaka

A. Buku

- Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2015
- Achmad Ali, *Azas-Azas Hukum Pidana di Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2006
- A. Hasjmy, *Sejarah Kebudayaan Islam*, Jakarta: Bulan Bintang, 1995
- Alaidin Koto, *Sejarah Peradilan Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2012
- Amirudin dan Zainal Asikin, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013
- Arthuro Bronstein, *International and Comparative Labour Law: Current Challenges*, Palgrave Macmillan, Genewa: 2009
- Badri Yatim, *Sejarah Peradaban Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000
- Bahal Simangunsong dkk, *Hakim Ad hoc Menggugat (Catatan Kritis Pengadilan Hubungan Industrial)*, Editor Surya Tjandra, TURC, Jakarta: 2009
- Bambang Sugono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006
- Bambang Sutiyoso, *Metode Penemuan Hukum Cet 2*, UII Press : Yogyakarta, 2007
- Bambang Poernomo, *Orientasi Hukum Acara Pidana Indonesia. Cet 2.* Yogyakarta : Amarta Buku, 1998
- B.N. Marbun, *Kamus Politik*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1996
- Bernard L. Tanya, *Teori hukum Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Surabaya: KITA, 2007
- Bryan A.Garner, *Black' Law Dictionary*, ST. Paul Minn: West Group, 1999

- Burhan Ashofa, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004
- Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Nuansa dan Nusamedia, Bandung, 2004
- Charles Sampford, *The Disorder of Law : A Critique of Legal Theory*, Basil Blackwell, New York USA, 1989
- Darwan Print, *Menyusun Dan Menanggapi Gugatan Perdata*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1996
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2005
- Eko Sugiarto, *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif, Skripsi dan Tesis*, Yogyakarta: Suaka Media, 2015
- Halman, *Hukum Pidana Syari'at Islam Menurut Ajaran Ahlusunnah*, Jakarta: PT Bulan Bintang, 1971
- Harun Alrasyid, *Naskah UUD 1945 setelah Empat Kali dirubah oleh MPR*, UI Press, Jakarta
- H. Muhammad Saleh dan Lilik Mulyadi, *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia (Perspektif Teoretis, Praktik dan Permasalahannya)*, Citra Aditya Bakti, Bandung: 2012
- Juanda Pangaribuan, *Kedudukan Dosen dalam Hukum Ketenagakerjaan*, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2011
- _____, *Aneka Putusan Mahkamah Konstitusi Bidang Hukum Kenagakeffjaan Dilengkapi Ulasan Hukum*, Jakarta : MISI, 2012
- _____, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017
- Juhana S. Praja, *Teori Hukum dan Aplikasinya*, CV. Pustaka Setia, Bandung: 2011
- J. Suyuti Pulungan, *Fiqih Siyash, Ajaran, Dan Pemikiran*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Prenada, 1997
- Khalid Abou El-Fadl, *Islam dan Tantangan Demokrasi terj. Gita Ayu Rahmani dan Ruslani*, Jakarta: Ufuk, 2004
- Lalu Husni, SH., M.Hum., *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Cet. Kedua, Raja Grafindo, Persada, Jakarta, 2005

- Lawrence M. Friedman, *The Legal System : A Social Science Perspective*, New York: Russel Sage Foundation, 1969
- Lexy J. Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitas*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002
- Marwan Mas, *Pengantar Ilmu Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004
- Moh. Mahfud MD, *Membangun Politik Hukum Menegakkan Konstitusi*, Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta: 2006
- Muhammad Salam Madkur, *Peradilan Dalam Islam, alih bahasa Imron AM*, Surabaya: PT Bina Ilmu, 1993
- Mukti Fajar ND., dkk, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010
- M. Yahya Harahap, *Kedudukan Kewenangan dan Acara Peradilan Agama*, Jakarta : Sinar Grafika, 2003
- _____, *Arbitrase*, Jakarta : Sinar Grafika, 2006
- Norman K. Denzin & Yvonna S. Lincoln, *Handbook of Qualitative Research*, Pustaka Pelajar, Cetakan Pertama, April 2009
- Notohamidjojo, *Soal-Soal Pokok Filsafat Hukum*, Gunung Mulia : Jakarta, 2015
- Priyatna Abdurrasyid, dalam Gunawan Widjaya, *Seri Aspek Hukum Dalam Bisnis Arbitrase VS. Pengadilan - Persoalan Kompetensi (Absolut) yang Tidak Pernah Selesai*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2008
- Riduan Syahrani, *Hukum Acara Perdata di Lingkungan Peradilan Umum*, Pustaka Kartini, Jakarta, 1999
- Ridwan Eko Prasetyo, *Hukum Acara Pidana, Pustaka Setia* : Bandung, 2015
- Rimdan, *Kekuasaan Kehakiman Pasca Amandemen Konstitusi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2012
- Ropaum Rambe, *Hukum Acara Perdata Lengkap*, Jakarta : Sinar Grafika, 2003
- R. Soerosok S.H., *Praktik Hukum Acara Perdata, Tata Cara dan Proses Persidangan, Edisi Kedua*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009

- Satjipto Rahadjo, *Hukum Progresif: Aksi, Bukan Teks*, dalam Sayta Arinanto dan Ninuk Tiryanti, *Memahami Hukum; Dari Konstruksi sampai Implementasi*, Jakarta: Rajawali Press, 2011
- _____, *Imu Hukum*, Aditya Bakti, Bandung, 2006
- _____, *Membedah Hukum Progresif*, Penerbit Buku Kompas, Jakarta: 2008
- Samir Aliyah, *Sistem Pemerintahan, Peradilan dan Adat dalam Islam*, Jakarta: Khalifa, 2004
- Setiawan, *Aneka Masalah Hukum dan Hukum Acara Perdata*, Bandung : PT Alumni, 1992
- Sentot Yulia Nugroho, dkk, *Compilation of Indonesian Law - Kompilasi Peraturan Pemndang-undangan Indonesia (Mulai Tahun 1953) + Staatsblad 1828-1945* , Yogyakarta Mocomedia, 2006
- Sidik Sunaryo, *Kapita Selekta Sistem Peradilan Pidana*, Malang: UMM Press, 2005
- Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2003
- _____, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Pres, 1981
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2008
- Suparto, *Demi Keadilan dan Kemanusiaan, Beberapa Cabang Filsafah Hukum*, Gunung Mulia : Jakarta, 1975
- Surya Tjandra dan Marina Pangaribuan (Penyusun), *Kompilasi Putusa Pengadilan Hubungan Industrial Terseleksi 2006-2007*, Jakarta : TURC, 2007
- Surya Tjandra, *Kompilasi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Terseleksi 2006-2007*, TURC, Jakarta: 2007
- Susanti Adi Nugroho, *Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa*, PT Telaga Ilmu Indonesia, Jakarta: 2009
- Suwarjin, *Ushul Fiqih*, Yogyakarta: Teras, 2012
- Syahrial Abbas, *Mediasi Dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2009

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

Theo Huijber, *Filsafat Hukum Dalam Lintasan Sejarah*, Cet. VIII, Kanisius, Yogyakarta, 1995

Thony Mc. Adams, *Law Bussines and Society*, third edition, Irwin, Boston: 1992

TM.Hasbi ash-Shiddieqy, *Peradilan dan Hukum Acara Islam*, Semarang: PT Pustaka Rizki Putra, 1997

Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara Dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Edisi 1, Cetakan 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2011

Yudi Latif, *Negara Paripurna Historisitas, Rasionalitas, dan Akuntabilitas Pancasila*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman

Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan

C. Jurnal / Karya Ilmiah

Abdul Latif, "Kebebasan Hakim Dan Problematikanya Dalam Sistem Peradilan Indonesia," *Jurnal Hukum Dan Peradilan* 2, no. 1 2013

Agusmidah, Politik Hukum Dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundangundangan ketenagakerjaan, *Disertasi Untuk Memperoleh Gelar Doktor Dalam Ilmu Hukum Pada Sekolah Pasca Sarjana USU*, Medan: 2007

Chelsea Mutiara Putri, Adinda Januarizki Simorangkir, Dinda Yunisa, Tinjauan Yuridis Jangka Waktu Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Medan, *Recht Studiosum Law Review* VOLUME 1(1) 2022

- Dahlia dan Agatha Jumiati, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004, *Wacana Hukum* VOL.IX, 2 OKT.2011
- Gunarto, Optimalisasi Kepemilikan Saham Perusahaan Oleh Serikat Pekerja Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja Di Pt. Fiscous South Pacific, *Majalah Ilmiah Sultan Agung* Vol 49, No 125 (2015)
- Gunarto, Rekonstruksi Konsep Kebebasan Hak Berserikat Bagi Serikat Pekerja Pada Hubungan Industrial Berbasis Nilai Keadilan, *Jurnal Dinamika Hukum*, 2010
- Gunarto, Rekonstruksi Konsep Kebebasan Berserikat Melalui Serikat Pekerja Pada Hubungan Industrial Berbasis Nilai Keadilan Menuju Kesejahteraan Pekerja, 2011
- Herliana Omara, “Integrasi Mediasi dalam Sistem Peradilan: Studi Komparatif Mediasi Pengadilan Indonesia dan Jepang”, *Mimbar Hukum*, Vol. 24, No. 1, Februari 2012
- Hono Sejati, Rekonstruksi Pemeriksaan Perkara Di Pengadilan Hubungan Industrial Berbasis Nilai Cepat, Adil Dan Murah, *Jurnal Pembaharuan Hukum* Volume III No. 1 Januari - April 2016
- Kazuo Sugeno, “The Significance of Labour Relations Commissions in Japan’s Labor Dispute Resolution System”, *Japan Labor Review*, Vol. 12, No. 4 Autumn Tahun 2015
- Susilo Andi Darma, Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat, *Mimbar Hukum* Vol. 29 No. 2 Tahun 2017,
- Tata Wijayanta, ”Pelaksanaan Pasal 302 ayat (3) UU RI Nomor 37 Tahun 2004 Berkaitan Dengan Pelantikan Hakim Ad Hoc Dalam Perkara Kepailitan”, *Legality*, Vol. 15 No. 1, Maret - Agustus, Tahun 2007
- _____, Penyelesaian Kes Kebankrapan di Pengadilan Niaga Indonesia dan Mahkamah Tinggi Malaysia: Suatu Kajian Perbandingan, *Tesis Doktor Falsafah* Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi: Tidak Diterbitkan, 2008
- Yasser S. Wahab, Julianto JJ Kalalo, and Lisa Mery, “Penggunaan Media E-Mail Sebagai Sarana Beracara Contante Justitie Pada Pengadilan Di Indonesia,” *Hasanuddin Law Review* 1, no. 2 (2015)

D. Internet

<https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/putusan/zaedfaebba4e71beaa02313830333036.html>

<https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/putusan/zaee8f28a141f5029ebf303933313536.html>

<https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/putusan/zaee582148505cf68d05303835303436.html>

[http://kpsmedan.org./indekx.php?optin + com conyent &view=article&id](http://kpsmedan.org./indekx.php?optin+com+conyent+&view=article&id)

<http://kbbi.web.id/adil>

<http://www.negarahukum.com/hukum/filsafat-hukum-dalam-pembangunan-hukum-nasional.html>

Regulasi adalah: Pengertian, 4 jenis, dan peranannya dalam bisnis (ekrut.com)

<http://taufananggriawan.wordpress.com/2011/11/17/pengertian-adil-dan-keadilan/>

