



ANALISIS DAN EVALUASI PEMANTAUAN PELAKSANAAN

UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

ANALISIS DAN EVALUASI PEMANTAUAN PELAKSANAAN UU PPHI



**ANALISIS DAN EVALUASI PEMANTAUAN
PELAKSANAAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004
TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL**

**Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang
Sekretariat Jenderal DPR RI
2020-3**

Judul:

**ANALISIS DAN EVALUASI PEMANTAUAN PELAKSANAAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Penanggung Jawab:

Dra. Tanti Sumartini, M.Si.

Penulis:

Tim Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang
Sekretariat Jenderal DPR RI

ISBN: 978-623-94330-1-7

Editor:

Poedji Poerwanti, S.H., M.H.
Ira Chandra Puspita, S.H., M.H.
Maulidia Novita, S.H., M.Si
Refaini Hasna Ghassani, S.H.
Dita Putri Utami, S.H.
Muhammad Yusuf Wahyudi, S.H.

Desain Sampul dan Tata Letak:

Muhammad Yusuf Wahyudi, S.H.

Penerbit:

Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang
Sekretariat Jenderal DPR RI

Redaksi:

Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang
Gedung Sekretariat Jenderal DPR RI
Lantai 6 Ruang 608, 609, 612
Telp. : +6221 5715822, +6221 5715430
Fax. : +6221 5715430
Email : pusatpanlak@gmail.com

Cetakan ke – 1: September 2020

Hak cipta dilindungi undang-undang.

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara
apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.

KATA SAMBUTAN



Puji syukur kita panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya sehingga Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang Sekretariat Jenderal DPR RI sebagai salah satu unsur pendukung DPR RI dapat menyelesaikan Analisis dan Evaluasi Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di tengah masa pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19).

Kami menyambut baik dan mengapresiasi buku analisis dan evaluasi dengan judul “Analisis dan Evaluasi Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”, yang pada intinya menguraikan hasil pemantauan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan data dan informasi dari pemangku kepentingan di pemerintah pusat dan daerah serta diskusi dengan pakar dan profesional.

Buku analisis dan evaluasi pemantauan terhadap pelaksanaan undang-undang ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi DPR RI dalam menjalankan fungsi pengawasan pelaksanaan undang-undang dan referensi dalam penyusunan Program Legislasi Nasional. Selain itu diharapkan juga dapat meningkatkan kinerja Sekretariat Jenderal DPR RI dalam memberikan dukungan keahlian kepada fungsi pengawasan pelaksanaan undang-undang.

Kami menerima saran dan masukan serta kritik konstruktif sebagai perbaikan isi dan struktur penyajian buku ini sehingga diharapkan dapat menghasilkan analisis yang lebih baik di masa depan guna meningkatkan kualitas dukungan keahlian bagi DPR RI dalam melaksanakan fungsinya.

Jakarta, September 2020
Sekretaris Jenderal DPR RI,

Indra Iskandar
NIP. 1966111419970310001

KATA PENGANTAR



Atas landasan konstitusional Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 yang mengamanatkan hak setiap orang atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, telah ditetapkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Selama kurang lebih 16 (enam belas) tahun berlakunya undang-undang ini, Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang Sekretariat Jenderal DPR RI sebagaimana tugas dan fungsinya telah melakukan pemantauan pelaksanaan untuk mendukung fungsi pengawasan pelaksanaan undang-undang DPR RI dan menyusun buku analisis dan evaluasi undang-undang ini.

Di tengah situasi pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19), kegiatan pengumpulan data dan informasi dilaksanakan melalui wawancara tertulis dan diskusi virtual dengan para pemangku kepentingan, pakar, dan profesional pada tingkat pusat dan daerah di 4 (empat) provinsi yaitu Provinsi Kepulauan Riau, Provinsi Banten, Provinsi Jawa Timur, dan Provinsi Bali.

Kami menyadari buku analisis dan evaluasi ini masih memerlukan penyempurnaan, namun kami berharap dapat bermanfaat dan digunakan sebagai bahan masukan dalam rangka pelaksanaan fungsi pengawasan DPR RI atas pelaksanaan undang-undang, juga sebagai informasi dalam penyusunan Program Legislasi Nasional oleh DPR RI.

Kepada semua Pihak yang telah berkenan memberikan dukungan dan masukan dalam kegiatan ini, kami ucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya.

Jakarta, September 2020
Kepala Pusat Pemantauan
Pelaksanaan Undang-Undang,



Dra. Tanti Sumartini, M.Si.
NIP. 196310011988032001

EXECUTIVE SUMMARY

ANALISIS DAN EVALUASI PEMANTAUAN PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Pendahuluan

Hubungan industrial terjadi karena adanya keterkaitan kepentingan para pihak yang terdiri atas pekerja/buruh dan pengusaha serta pihak-pihak lainnya. Hubungan industrial tersebut berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat bahkan perselisihan antara kedua belah pihak terhadap suatu hal. Apabila tidak ditangani dengan baik maka perbedaan pendapat atau konflik tersebut akan menimbulkan masalah bahkan akan mengganggu aktifitas sebuah perusahaan. Sejalan dengan kebutuhan masyarakat Indonesia, penyelesaian permasalahan dalam hubungan industrial secara normatif telah mengalami banyak perubahan, dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Berdasarkan UU PPHI tersebut telah dibentuk peradilan khusus yang menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Pengadilan khusus ini dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri (PN) yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Para pihak dalam hubungan industrial adalah pekerja/buruh dan pengusaha serta pihak-pihak terkait lainnya yang kesemuanya terikat dalam suatu sistem hubungan industrial, dimana para pihak sama-sama memiliki kepentingan atas keberlangsungan usaha industrial. Untuk kepentingan bersama para pihak secara ideal menghendaki agar kedua pihak memiliki hak dan kewajiban dan saling memberikan kontribusi optimal untuk produktivitas kegiatan usaha. Namun dalam pelaksanaannya, potensi perselisihan yang paling besar terjadi antara pekerja/buruh dan pengusaha karena salah satu pihak merasa dirugikan oleh pihak lainnya sehingga mengganggu hubungan industrial yang terjalin. Jenis perselisihan hubungan industrial meliputi

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

Dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) yang cepat, tepat, adil, dan murah. Upaya untuk mencapai tujuan tersebut dilakukan melalui penyelesaian di luar pengadilan dengan perundingan bipartit dan tripartit (mediasi, konsiliasi, arbitrase) dan melalui penyelesaian di pengadilan. Pada prinsipnya perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Sedangkan penyelesaian perselisihan di PHI dilakukan apabila penyelesaian melalui bipartit dan tripartit tidak mencapai kesepakatan.

UU PPHI terdiri dari 8 bab dan 125 pasal serta terdapat 16 pasal/ayat dalam UU PPHI yang mengamanatkan peraturan pelaksanaan, dengan rincian telah ditetapkan 1 peraturan pemerintah, 1 peraturan presiden, 11 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (terdapat 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai peraturan pelaksanaan 1 pasal), 2 Peraturan Mahkamah Agung, 1 Keputusan Presiden dan 1 Keputusan Ketua Mahkamah Agung

Dalam kurun waktu 15 (lima belas) tahun berlakunya UU PPHI, terdapat beberapa undang-undang yang secara substansial berkaitan erat dengan UU PPHI, antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (UU Kekuasaan Kehakiman);
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 (UU MA);
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 (UU Peradilan Umum);

4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (UU Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa);
5. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh);
6. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan);
7. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN);
8. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS);
9. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 (UU Pemda); dan
10. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat (UU Advokat).

Terdapat beberapa pasal/ayat dalam UU PPHI dimohonkan pengujiannya di Mahkamah Konstitusi (MK). Dari pengujian-pengujian tersebut, beberapa dikabulkan oleh MK dengan putusan yang menyatakan ketentuan yang dimohon pengujiannya terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945) bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, atau dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh MK yaitu sebagai berikut:

1. Putusan Perkara Nomor 68/PUU-XIII/2015:
 - a. Frasa "*anjaran tertulis*" dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "*dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjaran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi.*"

- b. Frasa "*anjuran tertulis*" dalam Pasal 23 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "*dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui konsiliasi*."

2. Putusan Perkara Nomor 114/PUU-XIII/2015:

Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sepanjang anak kalimat "Pasal 159" bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

3. Putusan Perkara Nomor 49/PUU-XIV/2016:

Pasal 67 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai, "*Masa tugas Hakim Ad-Hoc adalah untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali setiap 5 (lima) tahun yang diusulkan oleh Ketua Mahkamah Agung dengan terlebih dahulu memperoleh persetujuan dari lembaga pengusul yang prosesnya sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.*"

Berdasarkan Pasal 20A ayat (1) UUD Tahun 1945 salah satu fungsi konstitusional DPR RI ialah fungsi pengawasan. Penegasan dan pelaksanaan fungsi pengawasan DPR RI lebih lanjut diatur dalam Pasal 69 ayat (1) jo. Pasal 70 ayat (3) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2019 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat

Daerah (UU MD3) dan Pasal 4 ayat (1) *jo.* Pasal 5 ayat (3) Peraturan DPR RI Nomor 1 Tahun 2020 tentang Tata Tertib (Tata Tertib DPR RI) yang menyatakan bahwa salah satu fungsi pengawasan DPR RI dilaksanakan melalui pengawasan atas pelaksanaan undang-undang. Dalam rangka mendukung fungsi pengawasan DPR RI tersebut, Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang Sekretariat Jenderal DPR RI sebagai bagian dari sistem pendukung (*supporting system*) DPR RI melakukan kegiatan pengumpulan data dan informasi pelaksanaan UU PPHI di instansi tingkat pusat dan di 4 (empat) daerah yaitu Provinsi Jawa Timur, Provinsi Bali, Provinsi Banten, dan Provinsi Kepulauan Riau yang dilaksanakan oleh Tim Kerja Pemantauan yang terdiri atas Pejabat, Analis Hukum dan Staf di lingkungan Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang.

Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang Sekretariat Jenderal DPR RI memberikan perhatian yang serius dalam melihat penerapan dan efektivitas UU PPHI, mengetahui gambaran umum dan pengembangan yang terjadi dalam masyarakat, serta mendapatkan masukan perbaikan dari para pihak pemangku kepentingan dalam rangka memecahkan permasalahan sebagai upaya penguatan regulasi dan penyelenggaraan pengaturan dan pengawasan di sektor hubungan industrial.

B. Pembahasan Singkat

1. Analisis Secara Singkat terhadap Substansi Hukum

a. Definisi Perselisihan Hubungan Industrial dan Frasa “Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan” dalam Pasal 1 angka 1 dan Pasal 2 UU PPHI

Pasal 1 angka 1 UU PPHI mengatur Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh sehingga apabila dikaitkan dengan penjelasan umum UU PPHI yang menyebutkan bahwa Hubungan Industrial merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, maka sudah sangat jelas apabila perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan tidak termasuk PPHI. Adanya frasa “perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam

satu perusahaan” dalam Pasal 1 angka 1 dan Pasal 2 UU PPHI menjadikan ketentuan tersebut tidak memenuhi asas materi muatan Peraturan Perundang-Undangan yang terdapat dalam Pasal 5 UU PPP dan Pasal 6 UU PPP karena dalam definisi perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan tidak mengakomodir unsur pengusaha sebagai pihak yang terlibat dalam hubungan industrial, sehingga menimbulkan berbagai perdebatan dan ketidakharmonisan pengaturan dan pelaksanaan UU PPHI serta tidak memberikan perlindungan untuk menciptakan ketentraman masyarakat.

b. Efektifitas Bipartit

Pasal 3 UU PPHI, diatur mengenai penyelesaian perselisihan secara musyawarah melalui perundingan bipartit antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Idealnya, setiap perselisihan diselesaikan melalui musyawarah untuk mencapai mufakat, karena kedua belah pihak akan mencapai kesepakatan yang menguntungkan para pihak. Kesepakatan *win-win solution* tersebut terjadi karena pada dasarnya para pihak yang paling tahu permasalahan yang dihadapi untuk diselesaikan. Pada implementasinya, perundingan bipartit belum sungguh-sungguh dilaksanakan oleh para pihak untuk mencapai kesepakatan dikarenakan belum ada penegasan peran pengusaha dalam melakukan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam perundingan telah mempengaruhi efektifitas bipartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

c. Mediasi

1) Frasa “Kabupaten/Kota” dalam Pasal 8 UU PPHI

Pasal 8 UU PPHI yang mengatur mengenai kedudukan mediator mengandung makna tugas mediator menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang berada di wilayah suatu kabupaten/kota. Tidak dijelaskannya frasa “kabupaten/kota” dalam Penjelasan Pasal 8 UU PPHI

berpotensi menimbulkan permasalahan, apabila perselisihan hubungan industrial terjadi antar kabupaten/kota atau di provinsi. Alternatif menghadapi permasalahan kurang atau tidak adanya mediator pada Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten/Kota diatasi dengan menerapkan ketentuan Pasal 12 ayat (2) Permenakertrans 17/2014, hal mana tentu tidak sesuai dengan pengaturan yang terdapat dalam pasal 8 UU PPHI sehingga adanya frasa “kabupaten/kota” dalam Pasal 8 UU PPHI telah menimbulkan kekosongan hukum (*rechtsvacuum*) dan tidak menjamin kepastian hukum (*rechtszekerheid*) sehingga perlu adanya perubahan pada ketentuan Pasal 8 UU PPHI tersebut.

2) Jangka Waktu Mediasi

Mediasi yang dilakukan oleh mediator untuk menengahi para pihak yang berselisih, dalam pelaksanaannya melebihi jangka waktu yang ditentukan oleh undang-undang, sehingga batas waktu penyelesaian melalui mediasi selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja tidak terpenuhi. Dengan adanya ketentuan “tanpa alasan yang sah” jika mediator tidak menyelesaikan PPHI dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja akan berpotensi penyelesaian perselisihan melalui mediasi dalam jangka waktu tersebut tidak optimal. Hal ini merujuk Pasal 15 UU PPHI dan Pasal 4 ayat (4) UU PPHI maka ketepatan waktu penyelesaian mediasi oleh mediator menjadi tumpuan tercapainya penyelesaian perselisihan secara adil yang diharapkan oleh para pihak, setelah para pihak tidak memilih menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase.

d. Frasa “kepentingan mendesak” Pemeriksaan Dengan Acara Cepat dalam Pasal 98 ayat (1) UU PPHI

Persidangan terdiri atas tahapan yang sudah baku dengan waktu yang sudah ditetapkan UU PPHI. Namun pada sisi lain para pihak memiliki suatu kepentingan

atau hak yang harus segera diputuskan untuk memperoleh kepastian hukumnya. Sedangkan sesuai hukum acara persidangan, jangka waktu proses persidangan di PHI dilakukan paling lama 50 (lima puluh) hari kerja. UU PPHI mengakomodir kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak tersebut melalui pengaturannya dalam Pasal 98 UU PPHI. Pada pelaksanaannya, terdapat multitafsir terhadap frasa “kepentingan mendesak” tersebut dikarenakan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI ini tidak dijelaskan lebih lanjut di penjelasan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI. Dengan tidak adanya kejelasan parameter mendesak tersebut menyebabkan pemeriksaan dengan acara cepat ini tidak implementatif.

e. Mekanisme Pelaksanaan Eksekusi Kesepakatan PPHI Yang Tidak Dilaksanakan Oleh Salah Satu Pihak Dan Hukum Acara PHI

Pasal 7, Pasal 13, Pasal 23 dan Pasal 44 UU PPHI mengatur mengenai Perjanjian Bersama atau Akta Perdamaian serta tindakan yang harus dilakukan oleh pihak yang dirugikan apabila kesepakatan tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak. Padahal berdasarkan hukum perdata, suatu kesepakatan merupakan hukum yang mengikat bagi para pihak yang bersepakat. Hal ini menjadikan hukum acara yang diberlakukan dalam PPHI adalah Hukum Acara Perdata kecuali diatur khusus dalam UU PPHI sebagaimana ketentuan dalam Pasal 57 UU PPHI. Adapun permohonan eksekusi yang diatur dalam UU PPHI belum diatur secara spesifik sehingga tidak memberikan kepastian hukum dalam pelaksanaan penetapan eksekusi. Lebih lanjut, Perjanjian Bersama tidaklah sama dengan perjanjian pada umumnya, sehingga memerlukan ketegasan dalam pengaturan eksekusi.

f. Penyesuaian Acuan Penentuan Biaya Perkara Di PHI

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. Menurut Akademisi FH Udayana, 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 2020 dan telah ada perubahan nilai uang karena pengaruh inflasi yang terjadi setiap tahunnya.

g. Tidak Adanya Pengaturan Mengenai Asas PPHI Yang Jelas

Pembentukan UU PPHI pada tahun 2004 dilakukan sebelum diundangkannya UU Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yang merupakan pedoman pembentukan peraturan perundang-undangan yang kemudian dicabut dan diganti dengan UU PPP. Meskipun dalam bagian menimbang dan penjelasan umum dinyatakan pembentukan dan belum tercapainya PPHI yang cepat, tepat, adil, dan murah, namun tidak terdapat pengaturan maupun penjelasan apa dan bagaimana yang dimaksud dengan “cepat, tepat, adil, dan murah” tersebut. Selain itu, dalam UU PPHI tidak disebutkan asas kekeluargaan yang menjadi dasar utama PPHI meskipun asas tersebut telah tercermin dalam materi muatan pasal dalam UU PPHI.

h. Implikasi Putusan MK Nomor 68/PUU-XIII/2015

Putusan MK Nomor 68/PUU-XIII/2015 menyatakan bahwa frasa “*anjaran tertulis*” dalam ketentuan Pasal 13 ayat (2) huruf a UU PPHI bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai bahwa “dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjaran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi”.

Putusan MK Nomor 68/PUU-XIII/2015 menyatakan bahwa frasa “*anjuran tertulis*” dalam Pasal 23 ayat (2) huruf a UU PPHI bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai bahwa “dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka konsilisator mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui konsiliasi”.

Meskipun Putusan MK tersebut hanya ditujukan pada objek sengketa, namun pada dasarnya memberikan implikasi terhadap materi muatan UU PPHI lainnya yang juga mencantumkan frasa “*anjuran tertulis*”, yaitu "Pasal 14 ayat (1), Pasal 24 ayat (1) dan Pasal 117 ayat (1) UU PPHI. Oleh karena itu materi muatan Pasal 13 ayat (2) huruf a, Pasal 14 ayat (1), Pasal 23 ayat (2) huruf a, Pasal 24 ayat (2) dan Pasal 117 ayat (1) UU PPHI perlu untuk disesuaikan dengan Putusan MK Nomor 68/PUU-XIII/2015.

2. Analisis Secara Singkat terhadap Kelembagaan/Struktur Hukum

a. Koordinasi PPHI

1) Koordinasi antar Mediator dalam Mekanisme Mediasi

Masih terdapat ketidakjelasan antara batasan kewenangan dalam hal kewenangan mediasi para pihak yang berselisih antara Mediator pada Disnaker kabupaten/kota dan Mediator pada Disnaker provinsi. Hal tersebut berimplikasi pada adanya potensi tumpang tindih kewenangan antar Mediator di Disnaker kabupaten/kota dan provinsi.

2) Koordinasi Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Koordinasi penyelesaian perselisihan mediasi antara Mediator dengan Pengawas Ketenagakerjaan berpotensi mengalami hambatan karena birokrasi

yang berbeda. Berdasarkan Pasal 8 UU PPHI kedudukan Mediator berada di instansi yang bertanggung di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Sedangkan Pengawas Ketenagakerjaan berdasarkan pembagian urusan pemerintahan yang diatur dalam UU Pemda berkedudukan di instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan pada daerah provinsi.

b. Kewenangan Konsiliator dan Arbiter

Konsiliator dan Arbiter adalah pihak penengah untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja/buruh dan pengusaha dalam proses konsiliasi dan arbitrase. Prosedur konsiliasi dan arbitrase PPHI masing-masing mempunyai karakteristik berbeda. Dalam pelaksanaannya, tidak efektifnya kewenangan Konsiliator dan Arbiter dikarenakan penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dan arbitrase tidak menjadi pilihan para pihak dalam PPHI.

c. Independensi Hakim *Ad-Hoc*

Periodisasi masa jabatan Hakim *Ad-Hoc* yang diatur dalam Pasal 67 ayat (2) telah diubah sehubungan dengan adanya Putusan MK Nomor 49/PUU-XIV/2016. Putusan tersebut telah mengubah Pasal 67 ayat (2) UU PPHI dan mengabulkan permohonan masa jabatan Hakim *Ad-Hoc* diperpanjang 5 (lima) tahun oleh Ketua MA dengan usia pensiun 62 (enam puluh dua) tahun untuk Hakim *Ad-Hoc* PN dan 67 (enam puluh tujuh) tahun untuk Hakim *Ad-Hoc* MA. Karena sifatnya teknis mengenai usia pensiun dan masa jabatan Hakim *Ad-Hoc* maka ketentuan ini dapat dilaksanakan.

d. Keterbatasan Jumlah dan Kualitas Mediator

Salah satu pendukung dalam PPHI adalah ketersediaan Mediator yang sudah mempunyai sertifikasi. Jumlah mediator yang bertugas di beberapa Disnaker di pemerintah daerah belum memenuhi

kebutuhan seiring dengan banyaknya jumlah sengketa perselisihan hubungan industrial yang dilimpahkan untuk dilakukan mediasi. Sedangkan kualitas Mediator dalam menyelesaikan perselisihan belum optimal, hal ini juga dipengaruhi oleh jumlah mediator yang kurang tersebut.

e. Efektifitas Sanksi Administratif

Sanksi administratif dikenakan kepada pihak penengah penyelesaian perselisihan (Mediator, Panitia Muda, Konsiliator, dan Arbiter) jika dalam batas waktu yang telah ditentukan tidak menyelesaikan kewenangannya yang diatur dalam UU PPHI. Jenis sanksi yang dijatuhkan berupa hukuman disiplin, teguran tertulis sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam tataran implementasinya para pihak yang mengalami keterlambatan penyelesaian pada umumnya hanya melakukan protes secara lisan tanpa melaporkan kepada pihak yang berwenang.

f. Efektifitas Sanksi Pidana

Pengenaan sanksi pidana pelanggaran dikenakan kepada beberapa golongan yaitu setiap orang, siapa saja, Hakim, Arbiter dan Konsiliator jika tidak memenuhi kewajibannya. Setiap orang dan siapa yang diminta keterangannya oleh Mediator, Konsiliator, Arbiter maupun Hakim wajib untuk memberikan keterangan. Sedangkan Mediator, Konsiliator, Arbiter dan Hakim wajib merahasiakan semua keterangan yang diterimanya. Merujuk pada materi Pasal 122 UU PPHI maka terdapat perbedaan pengaturan dengan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (UU Penyelesaian Perselisihan Perburuhan) karena eksekusi terhadap putusan pengadilan sebagaimana diatur dalam Pasal 122 UU PPHI sulit dilaksanakan karena tidak ada komitmen terhadap pelaksanaan ketentuan pidana tersebut dan hal ini tidak memiliki dampak apapun terhadap dilanggarnya ketentuan tersebut oleh para pihak.

3. Analisis Secara Singkat terhadap Pendanaan

a. Efektifitas Penggantian Biaya Saksi atau Saksi Ahli

UU PPHI mengatur tentang penggantian biaya bagi saksi atau saksi ahli yang dipanggil dalam proses mediasi dan konsiliasi PPHI. Pengaturan penggantian biaya saksi dan saksi ahli terdapat dalam Pasal 11 ayat (2) dan Pasal 21 ayat (2) UU PPHI. Amanah peraturan pelaksana Pasal 11 ayat (2) UU PPHI telah ditindaklanjuti dengan diterbitkan Permenakertrans 18/2014. Ditegaskan dalam Permenakertrans 18/2014 tersebut, bahwa saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan sidang konsiliasi atau sidang mediasi diberikan penggantian biaya perjalanan dan akomodasi. pada pelaksanaannya ketentuan UU PPHI dan Permenakertrans 18/2014 mengenai penggantian biaya saksi atau saksi ahli tidak efektif implementasinya karena permasalahan tidak ada alokasi anggaran di Disnaker.

b. Biaya Berperkara di PHI

Dengan berlapisnya jalur yang harus ditempuh dalam PPHI akan berdampak kepada biaya (resmi dan tidak resmi) yang harus dikeluarkan para pihak. Beban yang lebih berat tentu saja terletak di pihak pekerja/buruh karena secara finansial mereka lebih lemah daripada pengusaha walaupun sudah ada “jaminan” sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 58 UU PPHI. Prinsip biaya ringan yang terkandung dalam Pasal 58 UU PPHI terkendala pada ketidaktahuan para pihak mengenai biaya apa saja yang dibebankan kepada para pihak dan terdapat keterbatasan anggaran dalam DIPA PN sehingga tidak mencukupi pembiayaan yang ditanggung oleh negara dalam proses beracara di PHI.

4. Analisis Secara Singkat terhadap Sarana dan Prasarana

Pembentukan PHI pada setiap PN ini bertujuan untuk memudahkan para pihak yang berperkara dalam

mengajukan gugatan agar terwujud peradilan yang tepat, cepat, adil dan murah. Dibentuk PHI sebagai pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Dalam pelaksanaannya bahwa PHI hanya dibentuk di PN yang terletak di ibukota provinsi dan kabupaten/kota padat industri, sedangkan pada pelaksanaannya jarak tempat tinggal pekerja/buruh atau perusahaan tempat kerja pekerja/buruh ke ibukota provinsi relatif dalam zonasi yang cukup jauh. Lebih lanjut dalam hal terdapat Kabupaten/Kota yang merupakan wilayah padat industri pun juga harus dijadikan prioritas karena masih sangat minim keberadaan PHI yang terletak dalam wilayah padat industri. Pembentukan PHI di wilayah Kabupaten/Kota yang padat industri sangat diperlukan guna mengakomodir penyelesaian perkara PHI yang lokasinya jauh dari pusat Provinsi sesuai dengan amanat Pasal 59 ayat (2) UU PPHI.

5. Analisis Secara Singkat terhadap Budaya Hukum

a. Pemanggilan Saksi dan Saksi Ahli

Saksi dan Saksi Ahli merupakan pihak yang dapat membantu memberikan keterangan yang menjelaskan suatu kejadian yang sebenarnya terjadi sesuai dengan apa yang dilihat, didengar dan dipahami oleh saksi dan saksi ahli. Keterangan saksi maupun saksi ahli masih dibutuhkan dan menjadi salah satu hal penting dalam PPHI. UU PPHI telah mengakomodir perihal adanya pemanggilan saksi dan saksi ahli dalam hal mempercepat, mempermudah proses mediasi. Namun dalam pelaksanaannya dalam proses mediasi masih sangat minim dilibatkannya pemanggilan saksi dan saksi ahli.

b. Kompetensi Penegak Hukum dalam PPHI

Kompetensi penegak hukum dalam upaya penyelesaian hubungan industrial perlu mendapatkan perhatian. Meskipun telah diatur adanya kualifikasi SDM penegak hukum yang sedemikian rupa dalam upaya PPHI, namun pembinaan dan peningkatan kompetensi mediator, Konsiliator dan Arbiter perlu diperhatikan

mengingat perkembangan hukum dan peristiwa dalam masyarakat terjadi secara dinamis. Kemudian terkait dengan kompetensi di bidang hukum, dalam hal kuasa hukum, tentu perlu mendapat perhatian. Kompetensi serikat pekerja/serikat buruh dalam memberikan pendampingan pekerja/buruh dalam PPHI dihadapkan dengan ketentuan terkait peran serta kuasa hukum yang diatur dalam UU PPHI belum efektif dijalankan di PHI.

c. Ketaatan Para Pihak Terhadap Perjanjian Bersama, Putusan Arbitrase Maupun Putusan PHI Yang Telah *Inkracht*

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat ketaatan Para Pihak terhadap Perjanjian Bersama dan dalam mentaati Pelaksanaan Putusan PHI antara lain adanya ketidak pastian hukum, peraturan-peraturan bersifat statis, tidak efisiennya cara-cara masyarakat untuk mempertahankan peraturan yang berlaku. Upaya sadar dan taat hukum ini harus dikembangkan dalam kehidupan bermasyarakat agar tercipta ketertiban dan keharmonisan. Terhadap kesepakatan maupun putusan atas PPHI menjadikan upaya penyelesaian secara kekeluargaan dengan melalui musyawarah tidak dapat dikedepankan.

C. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan evaluasi pemantauan pelaksanaan UU PPHI yang telah dilakukan oleh Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang Sekretariat Jenderal DPR RI, dapat disimpulkan bahwa dalam implementasi UU PPHI terdapat permasalahan terkait aspek substansi hukum, kelembagaan/struktur hukum, sarana dan prasarana, pendanaan, serta budaya hukum. Adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Substansi Hukum

a. Definisi Perselisihan Hubungan Industrial dan Frasa “Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan” dalam Pasal 1 angka 1 dan Pasal 2 UU PPHI

Pengaturan yang terdapat dalam Pasal 1 angka 1 dan Pasal 2 UU PPHI mengenai definisi perselisihan hubungan industrial merupakan jantung dari UU PPHI, apabila dilakukan perubahan tentu akan berpengaruh pada ketentuan lainnya yang mengakibatkan perlu dilakukan penggantian UU PPHI dengan UU PPHI yang baru. Jika tidak dilakukan perubahan maka tujuan pembentukan UU PPHI yaitu terwujudnya lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah sulit untuk dicapai.

b. Efektifitas Bipartit

Pengaturan bipartit dalam Pasal 3 UU PPHI untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial belum efektif, sehingga perlu dipertimbangkan ada penambahan jangka waktu pelaksanaan perundingan bipartit.

c. Mediasi

1) Frasa “Kabupaten/Kota” dalam Pasal 8 UU PPHI

Pengaturan cakupan wilayah kerja Mediator hanya meliputi wilayah kabupaten/kota berakibat tidak terakomodirnya perselisihan hubungan industrial antar kabupaten/kota. Sehingga ketentuan Pasal 8 UU PPHI perlu ditinjau kembali untuk mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil dan murah dan sesuai dengan UU PPP.

2) Jangka Waktu Mediasi

Pengaturan Pasal 15 UU PPHI mengenai mediasi dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari belum efektif mengingat tidak adanya perbedaan jarak antar wilayah berdasarkan faktor geografis. Sehingga upaya penyelesaian perselisihan melalui mediasi dengan jangka waktu sebagaimana diatur dalam Pasal 15 UU PPHI sulit dilaksanakan. Perlu dipertimbangan pengaturan mengenai waktu mediasi didasarkan pada kondisi geografis wilayah.

d. Frasa “kepentingan mendesak” Pemeriksaan Dengan Acara Cepat dalam Pasal 98 ayat (1) UU PPHI

Pengaturan kepentingan mendesak sebagaimana diatur dalam Pasal 98 UU PPHI menimbulkan multitafsir terhadap pemeriksaan dengan acara cepat di pengadilan, sehingga perlu ada penambahan pengaturan kepentingan mendesak secara lebih lanjut yang lebih teknis atau penambahan di penjelasan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI.

e. Mekanisme pelaksanaan eksekusi kesepakatan PPHI yang tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak dan hukum acara PHI

Pengaturan mengenai kesepakatan PPHI dalam Pasal 7, Pasal 13, Pasal 23, dan Pasal 44 UU PPHI, belum mengakomodir pelaksanaan eksekusi dan daya paksa terhadap kesepakatan para pihak dalam menciptakan suatu mekanisme yang mampu memberikan perlindungan hak semua pihak dan memberikan kepastian hukum agar tujuan PPHI dapat tercapai.

f. Pengawasan Terhadap Hakim *Ad-Hoc*

Pengusulan Hakim *Ad-Hoc* dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 19 UU PPHI dan pengawasan Hakim *Ad-Hoc* dilakukan oleh Ketua PN. Lebih lanjut, dalam Pasal 67 ayat (1) huruf f UU PPHI menyebutkan bahwa pemberhentian Hakim *Ad-Hoc* dapat dilakukan atas permintaan organisasi pengusaha atau organisasi pekerja/organisasi buruh yang mengusulkan. Keadaan tersebut berpotensi menimbulkan tingginya pemberhentian Hakim *Ad-Hoc* karena usulan serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha. Untuk menjaga efektifitas kinerja Hakim *Ad-Hoc* maka untuk menjaga independensi hakim sebagaimana dimanatkan Pasal 3 UU Kekuasaan Kehakiman maka perlu dipertimbangkan kembali mengenai mekanisme pengusulan, penetapan, pengawasan dan pemberhentian Hakim *Ad-Hoc* oleh lembaga negara yang berwenang.

g. Penyesuaian acuan penentuan biaya perkara di PHI

Ketentuan besaran Rp 150.000.000 dalam Pasal 58 UU PPHI tidak mengakomodir perubahan nilai rupiah yang telah beberapa kali mengalami inflasi sejak diberlakukannya UU PPHI hingga saat ini sehingga ketentuan besaran tersebut perlu diubah dan disesuaikan dengan besaran yang relevan dengan perubahan nilai mata uang pada saat ini agar sesuai dengan asas-asas UU PPP dan asas PPHI.

h. Tidak adanya pengaturan mengenai Asas PPHI yang jelas

Pembentukan UU PPHI pada tahun 2004 dilakukan sebelum diundangkannya UU PPP sebagai pedoman pembentukan peraturan perundang-undangan termasuk di dalamnya pengaturan mengenai asas yang harus tercermin dalam peraturan perundang-undangan. Dengan demikian untuk memberikan kejelasan mengenai asas-asas PPHI perlu diatur lebih lanjut dalam pasal batang tubuh UU PPHI dan penjelasan pasal.

i. Implikasi Putusan MK Nomor 68/PUU-XIII/2015

Pada dasarnya Putusan MK Nomor 68/PUU-XIII/2015 hanya ditujukan pada objek sengketa, namun juga memberikan implikasi terhadap materi muatan UU PPHI lainnya yang juga mencantumkan frasa “*anjuran tertulis*”, yaitu Pasal 14 ayat (1), Pasal 24 ayat (1) dan Pasal 117 ayat (1) UU PPHI. Oleh karena itu materi muatan Pasal 13 ayat (2) huruf a, Pasal 14 ayat (1), Pasal 23 ayat (2) huruf a, Pasal 24 ayat (2) dan Pasal 117 ayat (1) UU PPHI perlu untuk disesuaikan dengan Putusan MK Nomor 68/PUU-XIII/2015.

2. Struktur Hukum/Kelembagaan

a. Koordinasi PPHI

1) Koordinasi antar Mediator dalam Mekanisme Mediasi

Pelaksanaan Pasal 8 UU PPHI belum efektif koordinasi Disnaker kabupaten/kota dengan Disnaker provinsi terkait belum ada atau kurangnya Mediator pada Disnaker kabupaten/kota yang berpotensi terjadi tumpang tindih kewenangan.

2) Koordinasi Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Koordinasi penyelesaian perselisihan mediasi antara Mediator dengan Pengawas Ketenagakerjaan berpotensi mengalami hambatan karena birokrasi yang berbeda. Berdasarkan Pasal 8 UU PPHI kedudukan mediator berada di instansi yang bertanggung di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Sedangkan Pengawas Ketenagakerjaan berdasarkan pembagian urusan pemerintahan yang diatur dalam UU Pemda berkedudukan di instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan pada daerah provinsi.

b. Kewenangan Konsiliator dan Arbiter

Pengaturan mengenai kewenangan Konsiliator dan Arbiter sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 14 dan Pasal 1 angka 16 UU PPHI, pada implementasinya tidak efektif dikarenakan penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dan arbitrase tidak menjadi pilihan para pihak dalam PPHI. Pengaturan mengenai arbitrase dalam PPHI perlu dipertimbangkan kembali karena pada prakteknya mekanisme ini belum pernah digunakan oleh para pihak karena para pihak terbebani dengan besar biaya yang harus dikeluarkan untuk menyelesaikan perselisihan melalui arbitrase. Pada sisi lain honorarium/imbalance jasa konsiliator dalam PPHI melalui konsiliasi dibayar oleh negara, mengingat pembiayaan tersebut maka perlunya pertimbangan terhadap biaya pelaksanaan

arbitrase dapat dibebankan kepada negara agar sejalan dengan tujuan PPHI.

c. Independensi Hakim *Ad-Hoc*

Ketentuan pengangkatan dan pemberhentian calon Hakim *Ad-Hoc* pada PHI yang dimulai dari adanya pengusulan calon Hakim *Ad-Hoc* oleh serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1 angka 19 dan Pasal 67 ayat (1) huruf f UU PPHI dikhawatirkan akan mengurangi independensi dan keberpihakan hakim dalam memutus perkara. Pengaturan ini perlu dipertimbangkan kembali karena akan membebani latar belakang Hakim *Ad-Hoc*. Selajutnya terkait dengan mekanisme perpanjangan masa jabatan Hakim *Ad-Hoc* dalam Putusan MK Nomor 49/PUU-XIV/2016, perlu dipertimbangkan untuk diatur lebih lanjut di dalam perubahan UU PPHI sebagai syarat pengangkatan Hakim *Ad-Hoc*, disamping perlu penambahan ketentuan lulus seleksi.

d. Keterbatasan Jumlah dan Kualitas Mediator

Jumlah Mediator yang kurang untuk menangani perselisihan ditingkat mediasi sebagaimana diatur dalam Pasal 8-Pasal 16 UU PPHI, apalagi ditambah dengan banyaknya jumlah kasus perselisihan sehingga sangat tidak sepadan komposisi penanganan antara jumlah Mediator dengan jumlah kasus perselisihan ditingkat mediasi tersebut. Oleh karena itu, idealnya perlu peningkatan jumlah dan kualitas Mediator. Serta perlu adanya perhatian kabupaten/kota dan provinsi atas kebutuhan dan jenjang pejabat fungsional Mediator yang dibutuhkan dalam PPHI di wilayahnya masing-masing dalam pengusulan ke instansi pembina.

e. Efektifitas Sanksi Administratif

Sanksi administratif yang dikenakan kepada pihak penengah penyelesaian perselisihan (Mediator, Panitera Muda, Panitera, Konsiliator dan Arbiter) belum efektif. Hal ini dikarenakan para pihak biasanya hanya

melakukan protes secara lisan terkait pihak penengah penyelesaian perselisihan yang tidak menyelesaikan kewenangan pekerjaannya dalam batas waktu yang telah ditentukan sebagaimana ketentuan dalam Pasal 116-Pasal 121 UU PPHI. Para pihak lebih memikirkan lebih memikirkan upaya hukum PPHI di PHI.

f. Efektifitas Sanksi Pidana

Dalam prakteknya, eksekusi terhadap putusan pengadilan sebagaimana diatur dalam Pasal 122 UU PPHI sulit dilaksanakan karena tidak ada komitmen terhadap pelaksanaan ketentuan pidana tersebut dan hal ini tidak memiliki dampak apapun terhadap dilanggarnya ketentuan tersebut oleh para pihak. Ketentuan pidana ini perlu ditinjau ulang atau tetap dikenakan dengan pengawasan yang lebih ketat terhadap pelaksanaannya oleh Mediator, Konsiliator dan Hakim PHI karena hal ini berakibat terhadap terhambatnya proses PPHI yang tujuannya adalah untuk cepat, tepat, adil dan murah.

3. Pendanaan

a. Efektifitas Penggantian Biaya Saksi atau Saksi Ahli

Belum optimalnya penggunaan anggaran penggantian biaya saksi atau saksi ahli dalam PPHI sebagaimana diatur dalam Pasal 11 ayat (2) dan Pasal 21 ayat (2) UU PPHI, perlu ditinjau kembali mengingat tidak ada pemanggilan saksi atau saksi ahli dalam PPHI.

b. Biaya Berperkara di PHI

Pembebanan biaya perkara di PHI sebagaimana diatur dalam Pasal 58 UU PPHI belum dilaksanakan sesuai dengan ketentuan karena masih timbul biaya lain yang harus ditanggung oleh para pihak sehingga tidak sesuai dengan asas peradilan berbiaya murah.

4. Sarana dan Prasarana

Pasal 59 ayat (2) UU PPHI mengamanatkan untuk dibentuknya PHI pada setiap kabupaten/kota pada prakteknya tidak dilaksanakan. Pembentukan PHI dilakukan lebih didasarkan pada kebutuhan riil, terutama

di kawasan yang banyak industri karena potensi perselisihan hubungan industrial lebih besar. Namun mengingat jumlah industri dalam suatu kabupaten/kota tidaklah merata dan perselisihan yang terjadi berpotensi tidak cukup besar sehingga pengaturan mengenai pembentukan PHI di setiap kabupaten/kota, atau provinsi perlu ditinjau kembali agar pembentukannya disesuaikan dengan jumlah industri dan potensi konfliknya.

5. Budaya Hukum

a. Pemanggilan Saksi atau Saksi Ahli

Keterangan saksi maupun saksi ahli masih dibutuhkan dan menjadi salah satu hal penting dalam PPHI. Ketentuan terkait saksi atau saksi ahli yang diatur dalam Pasal 11 ayat (1) UU PPHI belum efektif dijalankan di tahap mediasi. Hal ini dikarenakan minimnya pemahaman Mediator sebagai penengah perselisihan terhadap pentingnya keterangan dari saksi atau saksi dalam PPHI.

b. Kompetensi penegak hukum dalam PPHI

Kompetensi penegak hukum (Mediator, Konsiliator, Arbiter dan Kuasa Hukum dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh) sebagaimana diatur dalam UU PPHI pada tataran implementasi kurang memahami tugasnya, sehingga kurang berperan dalam PPHI. Khususnya terkait peran kuasa hukum dari serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 87 dan Pasal 94 UU PPHI kurang efektif dilaksanakan di PHI, hal ini dikarenakan minimnya kompetensi serikat pekerja/serikat buruh yang kompeten sebagai kuasa hukum pekerja/buruh. Sementara akses pekerja/buruh dalam memperoleh bantuan hukum melalui pos bantuan hukum juga belum optimal karena belum semua PN terdapat pos bantuan hukum. Perlu dipertimbangkan adanya pengaturan lebih lanjut yang komprehensif mengenai para penegak hukum dalam PPHI.

c. Ketaatan Para Pihak Terhadap Perjanjian Bersama, Putusan Arbitrase Maupun Putusan PHI Yang Telah *Inkracht*

Ketaatan Para Pihak terhadap perjanjian bersama yang disepakati dalam penyelesaian melalui mediasi sebagaimana diatur dalam Pasal 13 UU PPHI belum maksimal dilaksanakan. Hal ini dikarenakan belum adanya kesadaran beritikad baik (*good faith*) untuk melaksanakan perjanjian bersama secara sukarela.

Di sisi lain, hasil Putusan PHI juga belum maksimal dilaksanakan karena masih belum adanya sanksi yang dikenakan kepada para pihak yang tidak mematuhi putusan PHI, hal ini disebabkan tidak adanya daya paksa bagi para pihak yang tidak bersikap kooperatif dalam melaksanakan proses eksekusi. Sehingga perlu dipertimbangkan pengaturan ketentuan sanksi dan daya paksa bagi para pihak untuk menjalankan putusan secara sukarela.

D. Rekomendasi

1. Dalam aspek **Substansi Hukum**, diberikan rekomendasi sebagai berikut:
 - a. Pasal 1 angka 1 dan Pasal 2 UU PPHI perlu diubah dalam mewujudkan lembaga PPHI yang cepat, tepat, adil, dan murah.
 - b. Penambahan jangka waktu pelaksanaan perundingan bipartit di dalam Pasal 3 UU PPHI agar tercipta *win-win solution* para pihak.
 - c. Pasal 8 UU PPHI perlu diubah dengan mengakomodir pengaturan cakupan wilayah kerja Mediator.
 - d. Pasal 15 UU PPHI perlu diubah untuk mengefektifkan PPHI melalui mediasi.
 - e. Penambahan pengaturan kepentingan mendesak dalam ketentuan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI agar tidak menimbulkan multitafsir.

- f. Pasal 7, Pasal 13, Pasal 23, dan Pasal 44 UU PPHI perlu diubah dengan mengakomodir pelaksanaan eksekusi dan daya paksa terhadap kesepakatan para pihak.
 - g. Pasal 67 ayat (1) huruf f UU PPHI perlu diubah untuk mencegah tingginya jumlah pemberhentian Hakim *Ad-Hoc* oleh pengusul yaitu serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha.
 - h. Ketentuan besaran Rp 150.000.000 dalam Pasal 58 UU PPHI perlu diubah dan disesuaikan dengan besaran yang relevan dengan perubahan nilai mata uang pada saat ini.
 - i. Asas-asas dalam UU PPHI perlu diatur dalam batang tubuh UU PPHI.
 - j. Pasal 14 ayat (1), Pasal 24 ayat (1) dan Pasal 117 ayat (1) UU PPHI perlu diubah sebagai penyesuaian terhadap Putusan MK Nomor 68/PUU-XIII/2015.
2. Dalam aspek **Struktur Hukum**, diberikan rekomendasi sebagai berikut:
 - a. Dilakukan penguatan fungsi koordinasi antar Mediator menurut wilayah kerjanya.
 - b. Dilakukan penguatan fungsi koordinasi antar komponen PPHI dengan pengawasan ketenagakerjaan.
 - c. Peningkatan jumlah dan kualitas Mediator Hubungan Industrial.
 - d. Pengawasan terhadap pihak penengah dalam PPHI dalam pelaksanaan efektifitas sanksi administratif.
 - e. Penambahan ketentuan pidana bagi pihak yang melakukan penundaan atau tidak melaksanakan putusan PHI.
 3. Dalam aspek **Pendanaan**, diberikan rekomendasi sebagai berikut:
 - a. Peninjauan kembali mengenai alokasi anggaran penggantian biaya saksi atau saksi ahli.
 - b. Perlu ada sosialisasi pengenalan biaya perkara di PHI.

4. Dalam aspek **Sarana dan Prasarana**, direkomendasikan untuk meninjau kembali terhadap pengaturan pembentukan PHI pada kabupaten/kota dan daerah padat industri.
5. Dalam aspek **Budaya Hukum**, diberikan rekomendasi, sebagai berikut:
 - a. Melibatkan saksi dan saksi ahli dalam proses PPHI.
 - b. Peningkatan kualitas serikat pekerja/serikat buruh sebagai kuasa hukum.
 - c. Perlu dilakukan edukasi dan pembinaan kepatuhan hukum terhadap putusan PPHI bagi masyarakat.

DAFTAR ISI

KATA SAMBUTAN	iv
KATA PENGANTAR.....	iv
<i>EXECUTIVE SUMMARY</i>	vi
DAFTAR ISI.....	xxxi
DAFTAR TABEL.....	xxxii
GLOSARIUM	xxxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
BAB II TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN UU PPHI	17
A. Landasan Konstitusional Penyelenggaraan PPHI.....	17
B. Asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.....	18
C. Analisis Undang-Undang Terkait Yang Berpengaruh Dalam Implementasi UU PPHI	19
D. Putusan MK Dalam Pengujian UU PPHI.....	34
BAB III HASIL PENGUMPULAN DATA DAN INFORMASI.....	49
A. Informasi dan Masukan Pemangku Kepentingan Pusat	49
B. Informasi dan Masukan Pemangku Kepentingan Daerah...	78
1. Provinsi Kepulauan Riau	78
2. Provinsi Bali	90
3. Provinsi Banten	102
4. Provinsi Jawa Timur	112
BAB IV ANALISIS DAN EVALUASI PEMANTAUAN PELAKSANAAN UU PPHI.....	117
A. Aspek Substansi Hukum	117
B. Aspek Kelembagaan/Struktur Hukum.....	153
C. Aspek Pendanaan	171
D. Aspek Sarana dan Prasarana.....	175
E. Aspek Budaya Hukum	178
BAB V PENUTUP	189
A. Kesimpulan.....	189
B. Rekomendasi	197
DAFTAR PUSTAKA	200
LAMPIRAN	205

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Perkara Perselisihan Hubungan Industrial di PHI.....	2
Tabel 2. Peraturan Pelaksana UU PPHI	3
Tabel 3. Daftar Pemangku Kepentingan Yang Memberikan Data dan Informasi	12
Tabel 4. Keterkaitan Pengaturan Antara UU PPHI dengan UU Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa	21
Tabel 5. Keterkaitan Pengaturan Antara UU PPHI dengan UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh	26
Tabel 6. Keterkaitan Pengaturan Antara UU PPHI dengan UU Ketenagakerjaan	28
Tabel 7. Keterkaitan Pengaturan Antara UU PPHI dengan UU Kekuasaan Kehakiman	32
Tabel 9. Jumlah Perkara Perselisihan Hubungan Industrial yang masuk ke PHI (Periode 2013 s/d 2018).....	75
Tabel 10. Data Kasus Perselisihan Hubungan Industrial di Provinsi Jawa Timur	112
Tabel 11. Jumlah Kasus menurut Jenis Perselisihan Hubungan Industrial.....	124
Tabel 12. Kesesuaian Materi Pasal 1 angka 1 dan Pasal 2 UU PPHI terhadap Asas-Asas dalam UU PPP dan UU PPHI	126
Tabel 13. Kesesuaian Materi Pasal 3 UU PPHI terhadap Asas-Asas dalam UU PPP dan UU PPHI	130
Tabel 14. Kesesuaian Materi Frasa “Kabupaten/Kota” dalam Pasal 8 UU PPHI terhadap Asas-Asas dalam UU PPP dan UU PPHI ..	134
Tabel 15. Kesesuaian Materi Pasal 15 UU PPHI terhadap Asas-Asas dalam UU PPP dan UU PPHI	138
Tabel 16. Alur dan Proses Hukum Acara PHI	140
Tabel 17. Kesesuaian Frasa “Kepentingan Mendesak” dalam Pasal 98 ayat (1) UU PPHI terhadap Asas-Asas dalam UU PPP dan UU PPHI.....	144
Tabel 18. Kesesuaian Nilai Rp 150.000.000 dalam Pasal 58 UU PPHI terhadap Asas-Asas dalam UU PPP dan UU PPHI	150
Tabel 19. Lampiran UU Pemda Huruf G Angka 4 Pembagian Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja	157
Tabel 20. Sanksi Administratif dalam Pasal 116-Pasal 121 UU PPHI ..	165
Tabel 21. Ketentuan Sanksi Pidana dalam Pasal 122 UU PPHI	168
Tabel 22. Pemanggilan Saksi atau Saksi Ahli Berdasarkan Tahapan Penyelesaian Perselisihan di UU PPHI.....	179

GLOSARIUM

A. Peraturan Perundang-Undangan

1. UUD NRI Tahun 1945 : Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. UU Penyelesaian Perselisihan Perburuhan : Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan
3. UU Kekuasaan Kehakiman : Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009
4. UU MA : Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung
5. UU Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa : Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa
6. UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh : Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
7. UU Ketenagakerjaan : Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
8. UU Advokat : Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat
9. UU MK : Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang

Mahkamah Konstitusi

10. UU PPHI : Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
11. UU PKPU : Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang
12. UU SJSN : Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
13. UU Peradilan Umum : Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum
14. UU PPP : Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan
15. UU Pemda : Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
16. UU Penerimaan Negara Bukan Pajak : Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2018 tentang Penerimaan Negara Bukan Pajak
17. Permenakertrans 17/2014 : Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi
18. Permenakertrans 18/2014 : Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 18 Tahun 2014 tentang Honorarium/Imbalan Jasa Bagi Konsiliator Penggantian Biaya Bagi Saksi dan Saksi Ahli Dalam Sidang Mediasi Atau

Konsiliasi

19. Permenakertrans Per/10/MEN/V/2005 : Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per-10/Men/V/2005 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Konsiliator Serta Tata Kerja Konsiliasi
20. PERMA 4/2019 : Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelesaian Gugatan Sederhana sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 4 tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelesaian Gugatan Sederhana
21. SEMA 7/2012 : Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2012 tentang Rumusan Hukum Hasil Rapat Kamar Mahkamah Agung sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan
22. SEMA 3/2015 : Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan

B. Kementerian/Lembaga

1. APINDO : Asosiasi Pengusaha Indonesia
2. BANI : Badan Arbitrase Nasional Indonesia
3. BPJS : Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
4. DISNAKER : Dinas Ketenagakerjaan
5. DISNAKERTRANS : Dinas Ketenagakerjaan dan

		Transmigrasi
6.	DTKSK	: Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi
7.	FH UDAYANA	: Fakultas Hukum Universitas Udayana
8.	FH UI	Fakultas Hukum Universitas Indonesia
9.	FH UIB	Fakultas Hukum Internasional Batam
10.	FH UPH	: Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan
11.	FSPM	: Federasi Serikat Pekerja Mandiri
12.	KSBSI	: Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia
13.	KSPI	: Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia
14.	KY	: Komisi Yudisial
15.	LBH JAKARTA	: Lembaga Bantuan Hukum Jakarta
16.	MA	: Mahkamah Agung
17.	MK	: Mahkamah Konstitusi
18.	SPN	: Serikat Pekerja Nasional
19.	TURC	: Trade Union Right Centre
20.	YLBHPKN	: Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Pena Keadilan Nusantara

C. Frasa

1.	ADR	: <i>Alternative Dispute Resolution</i>
2.	ASN	: Aparatur Sipil Negara
3.	CB	: <i>Conservatoir Beslaag</i>
4.	DIPA	: Daftar Isian Pelaksana Anggaran
5.	DPP	: Dewan Perwakilan Pengurus
6.	<i>E- Payment</i>	: Pembayaran Panjar Biaya Perkara Online

7.	<i>E- Skum</i>	: Taksiran Panjar Biaya
8.	<i>E- Summons</i>	: Pemanggilan Pihak secara <i>Online</i>
9.	<i>E-Court</i>	: Pengadilan secara elektronik
10.	<i>E-Filing</i>	: Pendaftaran Perkara <i>Online</i> di Pengadilan
11.	HIR	: <i>Herzien Inlandsch Reglement</i>
12.	HRD	: <i>Human Resources Departement</i>)
13.	KBBI	: Kamus Besar Bahasa Indonesia
14.	LBH	: Lembaga Bantuan Hukum
15.	LKS	: Lembaga Kerja Sama
16.	NO	: <i>Niet Onvant Klijekverklraad</i>
17.	P4D/P	: Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Pusat
18.	PHI	: Pengadilan Hubungan Industrial
19.	PHK	: Pemutusan Hubungan Kerja
20.	PKWT	: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
21.	PN	: Pengadilan Negeri
22.	POSBAKUM	: Pos Bantan Hukum
23.	PPHI	: Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
24.	PROLEGNAS	: Program Legislasi Nasional
25.	PTUN	: Pengadilan Tata Usaha Negara
26.	RBG	: <i>Rechtreglement voor de Buitengewesten</i>
27.	RUU	: Rancangan Undang-Undang
28.	RV	: <i>Wetboek op de Burgerlijke Rechtvordering</i>
29.	SDM	: Sumber Daya Manusia
30.	SK	: Surat Keputusan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hubungan industrial terjadi karena adanya keterkaitan kepentingan para pihak yang terdiri atas pekerja/buruh dan pengusaha serta pihak-pihak lainnya. Hubungan industrial tersebut berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat bahkan perselisihan antara kedua belah pihak terhadap suatu hal. Apabila tidak ditangani dengan baik maka perbedaan pendapat atau konflik tersebut akan menimbulkan masalah bahkan akan mengganggu aktifitas sebuah perusahaan. Sejalan dengan kebutuhan masyarakat Indonesia, penyelesaian permasalahan dalam hubungan industrial secara normatif telah mengalami banyak perubahan, dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Berdasarkan UU PPHI tersebut telah dibentuk peradilan khusus yang menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Pengadilan khusus ini dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri (PN) yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Para pihak dalam hubungan industrial adalah pekerja/buruh dan pengusaha serta pihak-pihak terkait lainnya yang kesemuanya terikat dalam suatu sistem hubungan industrial, dimana para pihak sama-sama memiliki kepentingan atas keberlangsungan usaha industrial. Untuk kepentingan bersama para pihak secara ideal menghendaki agar kedua pihak memiliki hak dan kewajiban dan saling memberikan kontribusi optimal untuk produktivitas kegiatan usaha. Namun dalam pelaksanaannya, potensi perselisihan yang paling besar terjadi antara pekerja/buruh dan pengusaha karena salah satu pihak merasa dirugikan oleh pihak lainnya sehingga mengganggu hubungan industrial yang terjalin. Jenis perselisihan hubungan industrial meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme PPHI yang cepat, tepat, adil, dan murah. Upaya untuk mencapai tujuan tersebut dilakukan melalui penyelesaian di luar pengadilan dengan perundingan bipartit dan tripartit (mediasi, konsiliasi, arbitrase) dan melalui penyelesaian di pengadilan. Pada prinsipnya perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Sedangkan penyelesaian perselisihan di PHI dilakukan apabila penyelesaian melalui bipartit dan tripartit tidak mencapai kesepakatan.

Dalam pelaksanaannya, terdapat jumlah perkara perselisihan hubungan industrial di PHI sebagaimana tercantum di dalam Tabel 1 yaitu:

Tabel 1.
Perkara Perselisihan Hubungan Industrial di PHI¹

No.	ISU	PUTUSAN PHI	KETERANGAN
1.	Pengajuan gugatan	2.993 putusan	Dari 2.993 putusan terdapat 2.645 kasus yang diajukan oleh buruh
2.	Pengajuan kasasi	2.619 putusan	Dari 2.619 terdapat 1.427 kasus yang diajukan oleh pengusaha
3.	Pengajuan peninjauan kembali	347 putusan	Dari 347 putusan terdapat 221 kasus yang diajukan oleh pengusaha
4.	Waktu rata-rata penyelesaian perselisihan	383 hari (lebih dari satu tahun)	Waktu paling cepat: 34 hari. Waktu paling lama: 2.611 hari (\pm tujuh tahun)

Banyaknya gugatan yang diajukan oleh pekerja/buruh (lebih dari 80 %/delapan puluh persen) hal ini tentunya berkaitan dengan fungsi pengawasan yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah yang dalam hal ini dilaksanakan oleh

¹ Data diperoleh dari Lembaga Bantuan Hukum Jakarta dalam bahan paparan Arif Maulana, S.H., MH. pada tanggal 16 Juni 2020.

Disnaker melalui penyidik pegawai negeri sipil sebagai bentuk peran aktif negara melindungi hak pekerja/buruh dalam menegakkan norma-norma hukum ketenagakerjaan, demikian juga dengan peran serta Mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dengan melakukan mediasi kepada para pihak, apakah pengawasan yang dilaksanakan selama ini sudah cukup efektif. Sementara pada sisi litigasi upaya hukum dalam PPHI di pengadilan membutuhkan proses lama yang pada akhirnya juga berdampak pada pemenuhan hak dan kewajiban pekerja/buruh maupun pengusaha yang terlibat dalam sengketa. UU PPHI yang dibentuk dengan tujuan untuk memberikan suatu sistem peradilan yang adil, murah, dan cepat apakah sudah bisa diwujudkan.

UU PPHI mengamanatkan peraturan pelaksana yang terdiri atas Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, Keputusan Menteri dan Peraturan Mahkamah Agung sebagaimana terdata dalam Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2.
Peraturan Pelaksana UU PPHI

No.	PASAL YANG MENGAMANATKAN	PERATURAN PELAKSANA
1.	<p>Pasal 9 huruf g</p> <p><i>Mediator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 harus memenuhi syarat sebagai berikut:</i></p> <p><i>g. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.</i></p>	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi
2.	<p>Pasal 11 ayat (2)</p> <p><i>Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri</i></p>	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 18 Tahun 2014 tentang Honorarium/Imbalan Jasa Bagi Konsiliator Dan Penggantian Biaya Bagi Saksi Dan Saksi Ahli Dalam Sidang Mediasi Atau Konsiliasi
3.	Pasal 16	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 17 Tahun

No.	PASAL YANG MENGAMANATKAN	PERATURAN PELAKSANA
	<i>Ketentuan mengenai tata cara pengangkatan dan pemberhentian mediator serta tata kerja mediasi diatur dengan Keputusan Menteri.</i>	2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi
4.	<p>Pasal 19 ayat (1) huruf i</p> <p><i>Konsiliator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, harus memenuhi syarat:</i></p> <p><i>i. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri</i></p>	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER.10/MEN/V Tahun 2005 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Konsiliator Serta Tata Kerja Konsiliasi
5.	<p>Pasal 21 ayat (2)</p> <p><i>Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri</i></p>	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 18 Tahun 2014 tentang Honorarium/Imbalan Jasa Bagi Konsiliator Dan Penggantian Biaya Bagi Saksi Dan Saksi Ahli Dalam Sidang Mediasi Atau Konsiliasi
6.	<p>Pasal 26 ayat (2)</p> <p><i>Besarnya honorarium/imbalan jasa sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Menteri</i></p>	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 18 Tahun 2014 tentang Honorarium/Imbalan Jasa Bagi Konsiliator Dan Penggantian Biaya Bagi Saksi Dan Saksi Ahli Dalam Sidang Mediasi Atau Konsiliasi
7.	<p>Pasal 28</p> <p><i>Tata cara pendaftaran calon, pengangkatan, dan pencabutan legitimasi konsiliator serta tata kerja konsiliasi diatur dengan Keputusan Menteri</i></p>	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER-10/MEN/V Tahun 2005 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Konsiliator Serta Tata Kerja Konsiliasi
8.	<p>Pasal 30 ayat (1)</p> <p><i>Arbiter yang berwenang</i></p>	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER.02/MEN/I Tahun 2005 tentang Tata Cara Pendaftaran,

No.	PASAL YANG MENGAMANATKAN	PERATURAN PELAKSANA
	<i>menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri.</i>	Pengujian, Pemberian Dan Pencabutan Sanksi Bagi Arbiter Hubungan Industrial
9.	Pasal 31 ayat (2) <i>Ketentuan mengenai pengujian dan tata cara pendaftaran arbiter diatur dengan Keputusan Menteri.</i>	Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER.02/MEN/I Tahun 2005 tentang Tata Cara Pendaftaran, Pengujian, Pemberian Dan Pencabutan Sanksi Bagi Arbiter Hubungan Industrial
10.	Pasal 59 ayat (2) <i>Di Kabupaten/Kota terutama yang padat industri, dengan Keputusan Presiden harus segera dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.</i>	Keputusan Presiden No. 29 Tahun 2011 tentang Pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik
11.	Pasal 62 <i>Pengangkatan Hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</i>	Keputusan Ketua Mahkamah Agung No. 38/KMA/SK/IV/2012 tentang Pengangkatan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial
12.	Pasal 72 <i>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</i>	Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2004 tentang Tata Cara Pengangkatan Dan Pemberhentian Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial Dan Hakim Ad-Hoc Pada Mahkamah Agung
13.	Pasal 73 <i>Tunjangan dan hak-hak lainnya bagi Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan</i>	Peraturan Presiden No. 96 Tahun 2006 tentang Tunjangan Dan Hak-Hak Lainnya Bagi Hakim Ad Hoc Pada Pengadilan Hubungan Industrial

No.	PASAL YANG MENGAMANATKAN	PERATURAN PELAKSANA
	<i>Industrial diatur dengan Keputusan Presiden</i>	
14.	<p>Pasal 77 ayat (2)</p> <p><i>Ketentuan mengenai persyaratan, tata cara pengangkatan, dan pemberhentian Panitera Muda dan Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial diatur lebih lanjut menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.</i></p>	Peraturan Mahkamah Agung No. 7 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan Dan Kesekretariatan Peradilan.
15.	<p>Pasal 78</p> <p><i>Susunan organisasi, tugas, dan tata kerja Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial diatur dengan Keputusan Ketua Mahkamah Agung.</i></p>	Peraturan Mahkamah Agung No. 7 Tahun 2015 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kepaniteraan Dan Kesekretariatan Peradilan
16.	<p>Pasal 121 ayat (2)</p> <p><i>Tata cara pemberian dan pencabutan sanksi akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER.10/MEN/V Tahun 2005 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Konsiliator Serta Tata Kerja Konsiliasi. 2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER.02/MEN/I Tahun 2005 tentang Tata Cara Pendaftaran, Pengujian, Pemberian Dan Pencabutan Sanksi Bagi Arbiter Hubungan Industrial

Dalam kurun waktu 15 (lima belas) tahun berlakunya UU PPHI, terdapat beberapa undang-undang yang secara substansial berkaitan erat dengan UU PPHI, antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (UU Kekuasaan Kehakiman);
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 (UU MA);
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 (UU Peradilan Umum);
4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (UU Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa);
5. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh);
6. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan);
7. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN);
8. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS);
9. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 (UU Pemda); dan
10. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat (UU Advokat).

Selama masa keberlakuannya, beberapa pasal/ayat dalam UU PPHI dimohonkan pengujiannya di MK. Dari pengujian-pengujian tersebut, beberapa dikabulkan oleh MK dengan putusan yang menyatakan ketentuan yang dimohon pengujiannya bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, atau dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh MK yaitu sebagai berikut:

1. Putusan Perkara Nomor 68/PUU-XIII/2015:
 - a. Frasa "anjaran tertulis" dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai *"dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi."*

- b. Frasa "anjuran tertulis" dalam Pasal 23 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai *"dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui konsiliasi."*

2. Putusan Perkara Nomor 114/PUU-XIII/2015:

Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sepanjang anak kalimat "Pasal 159" bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

3. Putusan Perkara Nomor 49/PUU-XIV/2016:

Pasal 67 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai, *"Masa tugas Hakim Ad-Hoc adalah untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali setiap 5 (lima) tahun yang diusulkan oleh Ketua Mahkamah Agung dengan terlebih dahulu memperoleh persetujuan dari lembaga pengusul yang prosesnya sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku."*

Memasuki tahun ke-16 (enam belas) pelaksanaan UU PPHI terdapat beberapa isu penting dalam aspek substansi hukum, struktur hukum/kelembagaan, pendanaan, sarana dan prasarana, dan budaya hukum, yaitu:

1. Dalam aspek substansi hukum, antara lain:

- a. Pasal 2 UU PPHI mengatur mengenai jenis perselisihan hubungan industrial. Dengan adanya perkembangan

sistem manajemen dalam perusahaan dan kompleksitas hubungan industrial yang menimbulkan beberapa jenis perselisihan baru yang belum diakomodir dalam pasal ini.

- b. Pasal 7 ayat (5) UU PPHI mengatur bahwa terhadap ketentuan pasal tersebut tidak diatur secara tegas mengenai mekanisme pelaksanaan penetapan eksekusi.
- c. Pasal 98 ayat (1) UU PPHI mengatur bahwa terhadap ketentuan pasal tersebut, tidak terdapatnya penjelasan atas jenis kepentingan mendesak seperti apa yang dapat dilakukan PPHI melalui acara cepat.

2. Dalam aspek struktur hukum/kelembagaan, antara lain:

- a. Efektifitas mekanisme nonlitigasi yang meliputi mediasi, konsiliasi, dan arbitrase mengingat banyak gugatan perselisihan hubungan industrial kepada PHI.
- b. Potensi penolakan gugatan yang diajukan oleh pekerja/buruh dikarenakan gugatan tidak sempurna/lengkap.
- c. Dalam Pasal 3 UU PPHI, mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit dan tripartit dalam pelaksanaannya dinilai masih belum efektif. Bipartit masih sangat tergantung pada kesadaran setiap pihak untuk melakukan dialog dan mentaati perintah undang-undang. Sementara itu, pada proses tripartit belum ada konsekuensi hukum sehingga proses tripartit hanya dijadikan formalitas hanya untuk sampai pada proses penyelesaian di PHI.
- d. Pasal 8 UU PPHI mengenai Mediator sebagai pejabat fungsional pegawai negeri sipil yang berkedudukan di instansi ketenagakerjaan tingkat pusat, provinsi dan kabupaten/kota. Ketentuan Pasal 8 tersebut hanya memungkinkan mediasi difasilitasi oleh Mediator pada Disnaker kabupaten/Kota, padahal perselisihan hubungan industrial juga dimungkinkan terjadi lintas kabupaten/kota maupun provinsi.

3. Dalam aspek pendanaan, antara lain:

Implementasi Pasal 11 ayat (2), Pasal 21 ayat (2), dan Pasal 26 ayat (1) UU PPHI mengenai honorarium/imbalan jasa bagi Konsiliator dan penggantian biaya bagi saksi dan saksi ahli dalam sidang mediasi atau konsiliasi.

4. Dalam aspek sarana dan prasarana, antara lain:

Ketentuan Pasal 59 UU PPHI mengatur pembentukan PHI pada daerah padat industri belum sepenuhnya terwujud. Saat ini PHI hanya ada di Ibukota Provinsi, dan hanya ada di 1 (satu) kabupaten yaitu PHI Gresik di Jawa Timur. Hal tersebut menimbulkan persoalan diantaranya biaya transportasi dan akomodasi yang harus ditanggung oleh para pihak dan waktu tempuh yang jauh saat menghadiri sidang-sidang perselisihan hubungan industrial.

5. Dalam aspek budaya hukum, antara lain:

Implementasi ketentuan Pasal 87 UU PPHI mengenai serikat pekerja/buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di PHI untuk mewakili anggotanya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masih terdapat permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan UU PPHI. Implementasi UU PPHI tersebut dipandang perlu untuk dilakukan pemantauan dan di evaluasi guna mendukung pelaksanaan fungsi DPR RI dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan undang-undang.

Selanjutnya hasil analisis dan evaluasi merupakan salah satu langkah awal dalam memberikan masukan dan rekomendasi terkait dengan rencana revisi UU PPHI sebagaimana telah disepakati oleh Badan Legislasi dengan Menteri Hukum dan HAM RI dalam penyusunan Program Legislasi Nasional (Prolegnas) yang menetapkan Rancangan Undang-Undang (RUU) Perubahan tentang Undang-Undang PPHI sebagai salah satu RUU yang masuk prolegnas prioritas Tahun 2020 dan Prolegnas Tahun 2020-2024.

Berdasarkan Pasal 20A ayat (1) UUD Tahun 1945 salah satu fungsi konstitusional DPR RI ialah fungsi pengawasan. Penegasan dan pelaksanaan fungsi pengawasan DPR RI lebih lanjut diatur dalam Pasal 69 ayat (1) *jo.* Pasal 70 ayat (3) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2019 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (UU MD3) dan Pasal 4 ayat (1) *jo.* Pasal 5 ayat (3) Peraturan DPR RI Nomor 1 Tahun 2020 tentang Tata Tertib (Tata Tertib DPR RI) yang menyatakan bahwa salah satu fungsi pengawasan DPR RI dilaksanakan melalui pengawasan atas pelaksanaan undang-undang. Dalam rangka mendukung fungsi pengawasan DPR RI tersebut, Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang Sekretariat Jenderal DPR RI sebagai bagian dari sistem pendukung (*supporting system*) DPR RI melakukan kegiatan pengumpulan data dan informasi pelaksanaan UU PPHI di instansi tingkat pusat dan di 4 (empat) daerah yaitu Provinsi Jawa Timur, Provinsi Bali, Provinsi Banten, dan Provinsi Kepulauan Riau yang dilaksanakan oleh Tim Kerja Pemantauan yang terdiri atas Pejabat, Analis Hukum dan Staf di lingkungan Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang.

Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang Sekretariat Jenderal DPR RI memberikan perhatian yang serius dalam melihat penerapan dan efektivitas UU PPHI, mengetahui gambaran umum dan pengembangan yang terjadi dalam masyarakat, serta mendapatkan masukan perbaikan dari para pihak pemangku kepentingan dalam rangka memecahkan permasalahan sebagai upaya penguatan regulasi dan penyelenggaraan pengaturan dan pengawasan di sektor hubungan industrial.

Dalam pemantauan pelaksanaan UU PPHI ini, Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang Sekretariat Jenderal DPR RI telah mendapatkan data dan informasi dari Instansi terkait baik ditingkat pusat maupun daerah serta

beberapa lembaga masyarakat terkait sebagaimana Tabel 3 berikut:

Tabel 3.
Daftar Pemangku Kepentingan Yang Memberikan Data dan Informasi

No.	KEMENTERIAN/LEMBAGA
1.	Direktorat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kementerian Ketenagakerjaan (Dit. PPHI Kemnaker)
2.	Akademisi Fakultas Hukum Universitas Indonesia (Akademisi FH UI)
3.	Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta
4.	Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung (Ditjen BPU MA)
5.	Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)
6.	Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI)
7.	Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI)
8.	Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI)
9.	<i>Trade Union Rights Centre (TURC)</i>
10.	Praktisi Hukum Ketenagakerjaan (Dr Ike Farida, S.H., LL.M)
11.	KSBSI Provinsi Jawa Timur
12.	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Timur
13.	Fakultas Hukum Universitas Udayana (FH Udayana) Provinsi Bali
14.	Federasi Serikat Pekerja Mandiri (FSPM) Provinsi Bali
15.	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Gianyar Provinsi Bali
16.	Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi (DTKSK) Kota Denpasar Provinsi Bali
17.	Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Kota Denpasar Provinsi Bali
18.	DPP APINDO Provinsi Bali
19.	Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro (Disnaker, Koperasi dan Usaha Mikro) Pemerintah Kota Tanjungpinang Provinsi Kepulauan Riau
20.	Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Batam Kepulauan Riau
21.	KSBSI Provinsi Kepulauan Riau
22.	Akademisi Fakultas Hukum Universitas Internasional Batam

No.	KEMENTERIAN/LEMBAGA
	(Akademisi FH UIB) Provinsi Kepulauan Riau
23.	PHI Kota Tanjungpinang Provinsi Kepulauan Riau
24.	Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Mawar Saron Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau
25.	DPP APINDO Provinsi Kepulauan Riau
26.	Akademisi Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan (Akademisi FH UPH) Provinsi Banten
27.	Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kota Tangerang Provinsi Banten
28.	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Serang Provinsi Banten
29.	DPP APINDO Provinsi Banten
30.	Serikat Pekerja Nasional (SPN) Kabupaten Serang Provinsi Banten
31.	Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Pena Keadilan Nusantara (YLBHPKN) Provinsi Banten

Analisis dan evaluasi pemantauan pelaksanaan undang-undang PPHI ini hanya berdasarkan pada data dan informasi yang diperoleh dari para pemangku kepentingan yang telah memberikan data dan informasi kepada Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang Sekretariat Jenderal DPR RI.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang sebagaimana diuraikan diatas, permasalahan yang akan digali dalam kegiatan pemantauan pelaksanaan undang-undang dimaksud adalah:

1. Bagaimana efektifitas implementasi UU PPHI dalam penyelenggaraan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan?
2. Apakah perlu dilakukan perubahan, penyempurnaan atau penggantian terhadap UU PPHI?

C. Maksud dan Tujuan

Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data dan informasi mengenai pelaksanaan UU PPHI, yaitu:

1. Untuk mengetahui efektifitas implementasi UU PPHI dalam penyelenggaraan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan.
2. Untuk mengetahui perlunya dilakukan perubahan, penyempurnaan atau penggantian terhadap UU PPHI.

Hasil pemantauan pelaksanaan UU PPHI akan dilakukan analisis dan evaluasi untuk disampaikan kepada Pimpinan DPR RI, Pimpinan dan Anggota Komisi III DPR RI dan Komisi IX DPR RI serta Pimpinan Badan Legislasi sebagai masukan dalam rangka memberikan dukungan keahlian kepada Dewan dalam pelaksanaan fungsi pengawasan terhadap pelaksanaan undang-undang dan sebagai bahan masukan dalam penyusunan naskah akademik Rancangan Undang-Undang tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

D. Metode Pemantauan

Metode pemantauan pelaksanaan UU PPHI dilakukan dengan pendekatan yuridis normatif dan yuridis empiris. Metode yuridis normatif dilakukan untuk mengetahui potensi masalah norma yang tumpang tindih/disharmoni, inkonsistensi atau menimbulkan multitafsir. Sedangkan yuridis empiris merupakan suatu pemantauan langsung yang dilakukan di daerah dengan maksud dan tujuan untuk menemukan fakta (*fact-finding*), kemudian diteruskan dengan menemukan masalah (*problem-finding*), kemudian diteruskan pada identifikasi masalah (*problem identification*), dan yang terakhir untuk mencari penyelesaian masalah (*problem solution*).

Proses pengumpulan data dan informasi dilakukan pendalaman melalui dengar pendapat (*public hearing*) melalui media *video conference* dengan mengundang kementerian/lembaga yang terkait, akademisi, dan lembaga swadaya masyarakat di Provinsi Bali, Provinsi Jawa Timur, Provinsi Banten, dan Provinsi Kepulauan Riau. Hasil pemantauan pelaksanaan UU PPHI diurai dengan analisis deskriptif-kualitatif yang didukung berbagai data dan informasi, baik data primer maupun data sekunder yang dihimpun dalam data kuantitatif dan data kualitatif. Selain

itu, pengkajian data dan informasi menggunakan pendekatan sosiologis untuk membahas permasalahan-permasalahan yang diperoleh sesuai dengan fakta yang ada di daerah yang kemudian dikaitkan dengan norma-norma hukum yang berlaku dan teori-teori hukum yang ada. Data dan informasi yang diperoleh dari hasil dengar pendapat sebagaimana tersebut di atas, selanjutnya dilakukan analisis dan evaluasi untuk memberikan masukan kepada DPR RI dalam menjalankan fungsi legislasi dan fungsi pengawasan.

BAB II

TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN UU PPHI

A. Landasan Konstitusional Penyelenggaraan PPHI

Tujuan Pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana tertuang dalam Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 yakni melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Berdasarkan UUD NRI Tahun 1945, hak konstitusional warga negara yang dilindungi dengan dibentuknya UU PPHI adalah hak konstitusional warga negara yang dijamin oleh ketentuan Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang pada intinya memberikan jaminan hak konstitusional berupa segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya, hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Mendasarkan pada ketentuan konstitusi tersebut, pemerintah berupaya memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja melalui penyusunan UU Ketenagakerjaan. Dalam hubungan ketenagakerjaan atau hubungan industrial, terdapat potensi terjadinya perselisihan, maka harus ada suatu mekanisme PPHI untuk menjaga hubungan harmonis antara pekerja (buruh)/organisasi pekerja/buruh dengan pengusaha/organisasi pengusaha. Oleh karenanya, pembentuk undang-undang membentuk UU PPHI yang mengadopsi penyelesaian perselisihan secara bipartit dan tripartit serta secara litigasi dan nonlitigasi.

Berdasarkan ketentuan Pasal 126 UU PPHI, UU PPHI mulai berlaku 1 (satu) tahun setelah diundangkan. Penangguhan ini dikuatkan dengan adanya Peraturan

Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang ditetapkan menjadi Undang-Undang melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menjadi Undang-Undang, menjadikan UU PPHI mulai berlaku pada 14 Januari 2005. Penangguhan ini dimaksudkan untuk menyiapkan pelayanan PPHI yang cepat, tepat, adil dan murah dengan terwujudnya pemahaman dan berbagai kesiapan sarana, prasarana, sumber daya manusia, baik di lingkungan pemerintah maupun lembaga peradilan dalam penanganan perselisihan hubungan industrial.

Dalam rangka mewujudkan Negara hukum dan memberikan kepastian hukum yang adil, maka penyusunan suatu undang-undang harus memenuhi suatu ketentuan yang menjadi pedoman dalam penyusunan undang-undang. Pasal 22A UUD NRI Tahun 1945 mengatur bahwa ketentuan lebih lanjut tentang tata cara pembentukan undang-undang diatur dengan undang-undang, yang diwujudkan dengan dibentuk dan diundangkannya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (UU PPP). Dengan demikian penyusunan UU PPHI juga harus memenuhi tata cara pembentukan undang-undang beserta asas-asasnya yang diatur dalam UU PPP.

B. Asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan

Pembentukan suatu peraturan perundang-undangan, tidak terkecuali UU PPHI, harus berdasarkan asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik berdasarkan Pasal 5 UU PPP, yaitu:

1. Kejelasan tujuan, bahwa setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus mempunyai tujuan yang hendak dicapai;

2. Kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat, bahwa setiap jenis peraturan perundang-undangan harus dibuat oleh lembaga negara atau pejabat pembentuk peraturan perundang-undangan yang berwenang. Peraturan perundang-undangan tersebut dapat dibatalkan atau batal demi hukum apabila dibuat oleh lembaga negara atau pejabat yang tidak berwenang;
3. Kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan, bahwa dalam pembentukan peraturan perundang-undangan harus benar-benar memperhatikan materi muatan yang tepat sesuai dengan jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan;
4. Dapat dilaksanakan, bahwa setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus memperhitungkan efektivitas peraturan perundang-undangan tersebut di dalam masyarakat, baik secara filosofis, sosiologis, maupun yuridis;
5. Kedayagunaan dan kehasilgunaan, bahwa setiap peraturan perundang-undangan dibuat karena memang benar-benar dibutuhkan dan bermanfaat dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara;
6. Kejelasan rumusan, bahwa setiap peraturan perundang-undangan harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan peraturan perundang-undangan, sistematika, pilihan kata atau istilah, serta bahasa hukum yang jelas dan mudah dimengerti sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya; dan
7. Keterbukaan, bahwa dalam pembentukan peraturan perundang-undangan mulai dari perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan, atau penetapan, dan pengundangan bersifat transparan dan terbuka. Dengan demikian, seluruh lapisan masyarakat mempunyai kesempatan yang seluas-luasnya untuk memberikan masukan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan.

C. Analisis Undang-Undang Terkait Yang Berpengaruh Dalam Implementasi UU PPHI

1. UU Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa

Hukum merupakan sebuah peraturan yang berupa norma dan sanksi yang dibuat dengan tujuan untuk

mengatur tingkah laku manusia, menjaga ketertiban, keadilan, mencegah terjadinya kekacauan. Sejalan dengan dinamisasi masyarakat masif terjadi ketidakharmonisan yang menimbulkan sengketa pada ranah hukum privat maupun hukum publik. UU PPHI mengatur bahwa menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di samping dapat diajukan ke peradilan umum juga dimungkinkan untuk diajukan melalui arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa lainnya. Di dalam Pasal 58 UU Kekuasaan Kehakiman diatur bahwa upaya penyelesaian sengketa perdata dapat dilakukan di luar pengadilan negara melalui arbitrase atau alternatif penyelesaian sengketa. Lebih lanjut diatur pula bahwa Putusan arbitrase bersifat final dan mempunyai kekuatan hukum tetap dan mengikat para pihak². Namun apabila para pihak tidak melaksanakan putusan arbitrase secara sukarela, putusan dilaksanakan berdasarkan perintah ketua pengadilan negeri atas permohonan salah satu pihak yang bersengketa³.

Terkait dengan alternatif penyelesaian sengketa lainnya, ketentuan Pasal 60 UU Kekuasaan Kehakiman mengatur bahwa alternatif penyelesaian sengketa merupakan lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli⁴ yang hasilnya dituangkan dalam kesepakatan tertulis⁵. Kesepakatan secara tertulis tersebut bersifat final dan mengikat para pihak untuk dilaksanakan dengan itikad baik⁶. Ketentuan lebih lanjut mengenai arbitrase dan alternative penyelesaian sengketa lainnya berdasarkan ketentuan Pasal 61 UU Kekuasaan Kehakiman diatur dalam undang-undang yang mana telah diatur dalam undang-undang tersendiri yakni UU Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Oleh karenanya, pengaturan mengenai arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa yang diatur dalam rangka penyelisihan

² Lihat Pasal 59 ayat (2) UU Kekuasaan Kehakiman

³ Lihat Pasal 59 ayat (3) UU Kekuasaan Kehakiman

⁴ Lihat Pasal 60 ayat (1) UU Kekuasaan Kehakiman

⁵ Lihat Pasal 60 ayat (2) UU Kekuasaan Kehakiman

⁶ Lihat Pasal 60 ayat (3) UU Kekuasaan Kehakiman

perselisihan hubungan industrial dalam UU PPHI berkaitan erat dengan ketentuan-ketentuan yang ada dalam UU Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Adapun keterkaitan pengaturan UU PPHI dengan UU Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa diuraikan pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4.
Keterkaitan Pengaturan Antara UU PPHI dengan UU Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa

No.	UU PPHI	UU ARBITRASE DAN ALTERNATIF PENYELESAIAN SENGKETA
1.	<p>Pasal 51</p> <p>(2) Putusan arbitrase sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan.</p> <p>(3) Dalam hal putusan arbitrase sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan.</p>	<p>Pasal 1 angka 4</p> <p>Dalam undang-undang ini yang dimaksud dengan :</p> <p>4. Pengadilan Negeri adalah Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat tinggal termohon.</p> <p>Pasal 59</p> <p>(1) Dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal putusan diucapkan, lembar asli atau salinan otentik putusan arbitrase diserahkan dan didaftarkan oleh arbiter atau kuasanya kepada Panitera Pengadilan Negeri.</p>
2.	<p>Pasal 31</p> <p>(1) Untuk dapat ditetapkan sebagai arbiter sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1) harus memenuhi syarat:</p> <p>a. ...</p> <p>b. ...</p>	<p>Pasal 12 ayat (1)</p> <p>(1) Yang dapat ditunjuk atau diangkat sebagai arbiter harus memenuhi syarat :</p> <p>a. ...</p> <p>b. berumur paling rendah 35 tahun;</p> <p>c. tidak mempunyai</p>

	<p>c. ...</p> <p>d. ...</p> <p>e. berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun;</p> <p>f. ...</p> <p>g. ...</p> <p>h. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.</p> <p>(2) Ketentuan mengenai pengujian dan tata cara pendaftaran arbiter diatur dengan Keputusan Menteri.</p>	<p>hubungan keluarga sedarah atau semenda sampai dengan derajat kedua dengan salah satu pihak bersengketa;</p> <p>d. tidak mempunyai kepentingan finansial atau kepentingan lain atas putusan arbitrase; dan</p> <p>e. memiliki pengalaman serta menguasai secara aktif di bidangnya paling sedikit 15 tahun.</p>
3.	<p>Pasal 40</p> <p>(1) Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter.</p> <p>(2) ...</p> <p>(3) Atas kesepakatan para pihak, arbiter berwenang untuk memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial 1 (satu) kali perpanjangan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja.</p>	<p>Pasal 48</p> <p>(1) Pemeriksaan atas sengketa harus diselesaikan dalam waktu paling lama 180 (seratus delapan puluh) hari sejak arbiter atau majelis arbitrase terbentuk.</p> <p>(2) Dengan persetujuan para pihak dan apabila diperlukan sesuai ketentuan Pasal 33, jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diperpanjang.</p>
4.	<p>Pasal 52</p> <p>(1) Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari</p>	<p>Pasal 70</p> <p>Terhadap putusan arbitrase para pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan apabila putusan tersebut diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:</p>

	<p><i>kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:</i></p> <p><i>a. surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;</i></p> <p><i>b. setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;</i></p> <p><i>c. putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;</i></p> <p><i>d. putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau</i></p> <p><i>e. putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.</i></p>	<p><i>a. surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui palsu atau dinyatakan palsu;</i></p> <p><i>b. setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan ; atau</i></p> <p><i>c. putusan diambil dari hasil tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan sengketa.</i></p> <p style="text-align: center;">Pasal 71</p> <p><i>Permohonan pembatalan putusan arbitrase harus diajukan secara tertulis dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak hari penyerahan dan pendaftaran putusan arbitrase kepada Panitera Pengadilan Negeri.</i></p>
5.	<p style="text-align: center;">Pasal 29</p> <p><i>Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.</i></p>	<p style="text-align: center;">Pasal 1 angka 1</p> <p><i>Arbitrase adalah cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.</i></p>

Terdapat beberapa perbedaan ketentuan pengaturan arbitrase dalam UU PPHI dan UU Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yaitu terkait dengan pengadilan negeri tujuan pendaftaran putusan arbitrase, perbedaan syarat untuk ditetapkan atau diangkatnya seseorang sebagai arbiter, perbedaan jangka waktu penyelesaian sengketa melalui arbitrase dan perbedaan syarat pembatalan putusan arbitrase.

Perbedaan pertama, ketentuan UU PPHI pada prinsipnya mengatur putusan arbitrase didaftarkan di PHI pada PN di wilayah Arbiter menetapkan putusan. Namun putusan arbitrase ini berpotensi dilakukan pendaftaran dua kali yaitu dalam hal putusan arbitrase tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak dan pihak yang dirugikan mengajukan permohonan *fiat* eksekusi di PHI pada PN yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan. Sedangkan ketentuan dalam UU Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa menyebutkan pendaftaran putusan pada PN termohon bertempat tinggal.

Perbedaan kedua, Pasal 31 UU PPHI mengatur mengenai syarat untuk diangkatnya seseorang sebagai Arbiter antara lain berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun dan memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun. Persyaratan tersebut berbeda dengan ketentuan yang diatur dalam UU Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yaitu untuk diangkatnya seseorang sebagai arbiter berumur sekurang-kurangnya 35 (tiga puluh lima) tahun, memiliki pengalaman serta menguasai secara aktif di bidangnya paling sedikit 15 (lima belas) tahun. Selain itu terdapat persyaratan yang tidak dinyatakan dalam UU PPHI yaitu mengenai syarat tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau semenda sampai dengan derajat kedua dengan salah satu pihak bersengketa, tidak mempunyai kepentingan finansial atau kepentingan lain atas putusan arbitrase. Dengan demikian terdapat perbedaan krusial pada unsur umur minimal diangkat sebagai Arbiter, pengalaman minimal di bidang hubungan industrial, dan independensi Arbiter.

Perbedaan ketiga, yaitu mengenai perbedaan jangka waktu penyelesaian sengketa melalui arbitrase yang diatur dalam UU Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa tidak sejalan dengan UU PPHI. Limitasi waktu dalam UU PPHI selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter dan perpanjangan jangka waktu penyelesaian selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja. Sedangkan di dalam UU Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa menyebutkan limitasi waktu pemeriksaan atas sengketa

harus diselesaikan dalam waktu paling lama 180 (seratus delapan puluh) hari sejak arbiter atau majelis arbitrase terbentuk. Begitu pula dengan parameter hari yang digunakan dalam UU PPHI adalah “hari kerja” sedangkan dalam UU Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa menggunakan nomenklatur “hari”. Hal ini berpengaruh pada lamanya penyelesaian sengketa antara permasalahan yang ditangani oleh arbiter umum dengan arbiter PPHI.

Perbedaan keempat, dengan mendasarkan ketentuan dalam UU PPHI mengenai pembatalan putusan arbitrase adalah langsung diajukan ke MA sedangkan pembatalan putusan arbitrase berdasarkan UU Arbitrase dan Penyelesaian Sengketa diajukan ke PN dan terhadap putusan PN tersebut dapat diajukan banding ke MA. Perbedaan ini menunjukkan adanya kedudukan yang berbeda antara mekanisme arbitrase dalam UU Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

Lebih lanjut terdapat disharmoni mengenai ketentuan jenis perselisihan hubungan industrial yang dibatasi dalam UU PPHI yang dapat diselesaikan dalam arbitrase hanya dua jenis yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, hal ini berpotensi disharmoni dengan ketentuan dalam UU Arbitrase dan Penyelesaian Sengketa yang tidak membatasi sengketa perdata yang dapat diselesaikan melalui Arbitrase.

2. UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Negara menjamin hak warga negara untuk berserikat dengan mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh didirikan bertujuan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Lebih lanjut, lahirnya UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara khusus mengatur pelaksanaan hak berserikat bagi pekerja/buruh sehingga serikat pekerja/serikat buruh dapat melaksanakan fungsinya secara maksimal.

Serikat pekerja/serikat buruh pada umumnya merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh. Norma UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh membedakan dua jenis serikat pekerja/serikat buruh yaitu serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan dan serikat

pekerja/serikat buruh di luar perusahaan. Serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan. Sedangkan serikat pekerja/serikat buruh di luar perusahaan didirikan oleh para pekerja/serikat yang tidak bekerja di perusahaan. Berkaitan dengan norma serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan terdapat perbedaan pengaturan, yaitu UU PPHI memiliki kekhususan dalam pelaksanaan hubungan industrial hanya mengatur serikat pekerja/serikat dalam satu perusahaan saja. Hal ini akan berdampak dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di perusahaan.

Terdapat keterkaitan pengaturan antara UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan UU PPHI, yang diuraikan pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5.
Keterkaitan Pengaturan Antara UU PPHI dengan UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh

No.	UU PPHI	UU SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH
1.	<p style="text-align: center;">Pasal 1 angka 5</p> <p><i>Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.</i></p>	<p style="text-align: center;">Pasal 1 angka 9</p> <p><i>Perselisihan antar serikat pekerja/antar serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh, dan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh lain, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan serta pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.</i></p>

UU PPHI menjelaskan definisi perselisihan hanya merujuk pada antar serikat pekerja/serikat buruh yang terbatas dalam satu perusahaan. Sedangkan UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyebutkan adanya perselisihan antar federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh lain. Secara umum pengertian federasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan dari serikat pekerja/serikat buruh sedangkan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan dari federasi serikat pekerja/serikat buruh.

Adapun perbedaan ruang lingkup serikat pekerja/serikat buruh antara UU PPHI dengan UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh ditegaskan dalam Pasal 2 huruf d UU PPHI yang mengatur mengenai jenis perselisihan yaitu jenis perselisihan hubungan industrial antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Sesuai dengan asas hukum *lex specialis derogat legi generalis* atau undang-undang yang mengatur hal yang khusus mengesampingkan undang-undang yang mengatur hal yang umum, maka pengaturan untuk perselisihan hubungan industrial antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan mengacu ke ranah UU PPHI.

Namun demikian ketentuan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan dalam UU PPHI keterkaitan pengaturan dengan definisi perselisihan dalam Pasal 1 angka 1 UU PPHI yang bermakna ada dua pihak yang berselisih yaitu melibatkan pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh.

3. UU Ketenagakerjaan

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi dalam hubungan industrial. Ketentuan Pasal 135 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam mewujudkan hubungan industrial merupakan tanggung jawab pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah. Sehingga dalam UU Ketenagakerjaan diatur mengenai lembaga kerja sama bipartit dan tripartit.

Berkaitan dengan nomenklatur bipartit, terdapat perbedaan pengertian ketentuan yang diatur pada UU Ketenagakerjaan dengan UU PPHI. Ketentuan bipartit yang diatur dalam UU PPHI merupakan bagian dari sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan melaksanakan perundingan secara musyawarah untuk mencapai mufakat antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Sedangkan ketentuan bipartit dalam UU Ketenagakerjaan adalah manajemen lembaga kerja sama sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

Terdapat keterkaitan pengaturan antara UU Ketenagakerjaan dengan UU PPHI, yang diuraikan pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6.
Keterkaitan Pengaturan Antara UU PPHI dengan UU Ketenagakerjaan

No.	UU PPHI	UU KETENAGAKERJAAN
1.	<p>Pasal 3 ayat (1)</p> <p><i>Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.</i></p>	<p>Pasal 1 angka 18</p> <p><i>Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.</i></p>
	<p>Pasal 4 ayat (1)</p> <p><i>Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat</i></p>	<p>Pasal 103 huruf c</p> <p><i>Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:</i></p>

	<p>(3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 4 ayat (2)</p> <p>Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 5</p> <p>Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.</p>	<p>c. lembaga kerja sama bipartit</p> <p style="text-align: center;">Pasal 106</p> <p>(1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit.</p> <p>(2) Lembaga kerja sama bipartite sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan</p> <p>(3) Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.</p> <p>(4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartite sebagaimana</p>
--	---	---

		<i>dimaksud dalam ayat (1) pada ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.</i>
--	--	---

Norma bipartit pada UU PPHI bersifat khusus untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam limitasi waktu maksimal 30 (tiga puluh) hari. Sedangkan bipartit pada UU Ketenagakerjaan bersifat dialog sosial secara *continue* dalam mengkomunikasikan pelaksanaan kebijakan perusahaan.

Penyelesaian secara bipartit tidak identik dengan penyelesaian oleh lembaga kerjasama bipartit dan lembaga kerjasama bipartit tidak secara otomatis menjadi lembaga yang menyelesaikan perselisihan industrial. Akan tetapi lembaga kerjasama bipartit dapat mencegah atau mengurangi terjadinya perselisihan bila setiap keluhan pekerja dan perbedaan kepentingan dapat diselesaikan secara tuntas oleh lembaga kerjasama bipartit. Demikian juga lembaga kerjasama bipartit dapat secara pro aktif menyampaikan saran kepada manajemen perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh dalam merespon anjuran penyelesaian perselisihan oleh Konsiliator atau Mediator.

4. UU Kekuasaan Kehakiman

UUD NRI Tahun 1945 menegaskan bahwa Indonesia adalah negara hukum. Sejalan dengan ketentuan tersebut maka salah satu prinsip penting negara hukum adalah adanya jaminan penyelenggaraan kekuasaan kehakiman yang merdeka, bebas dari pengaruh kekuasaan lainnya untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. Perubahan UUD NRI Tahun 1945 telah membawa perubahan dalam kehidupan ketatanegaraan, khususnya dalam pelaksanaan kekuasaan kehakiman. Pasal 24 ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 menegaskan bahwa kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. Sebagai upaya untuk memperkuat penyelenggaraan kekuasaan kehakiman dan mewujudkan sistem peradilan terpadu

(*integrated justice system*), maka dibentuklah UU Kekuasaan Kehakiman ini.

UU Kekuasaan Kehakiman mengatur diantaranya mengenai pengaturan umum mengenai pengawasan hakim dan hakim konstitusi sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim, pengaturan mengenai pengadilan khusus 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 (MA), pengaturan mengenai Hakim *Ad-Hoc* yang bersifat sementara dan memiliki keahlian serta pengalaman di bidang tertentu untuk memeriksa, mengadili, dan memutus suatu perkara, pengaturan umum mengenai arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan, pengaturan umum mengenai bantuan hukum bagi pencari keadilan yang tidak mampu dan pengaturan mengenai pos bantuan hukum pada setiap pengadilan dan pengaturan umum mengenai jaminan keamanan dan kesejahteraan hakim dan Hakim Konstitusi.

Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui PHI yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding ke Pengadilan Tinggi. Putusan PHI pada PN yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi ke MA. Sedangkan putusan PHI pada PN yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat di mintakan kasasi ke MA. Pengaturan ini selaras dengan adagium *justice delayed, justice denied*, yang bermakna proses peradilan yang lambat tidak akan memberi keadilan kepada para pihak. Selain itu, proses cepat ini diharapkan tidak hanya dapat memberikan keadilan bagi para pihak dengan segera tetapi juga menekan biaya yang harus dikeluarkan oleh para pihak selama proses-proses pemeriksaan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Sebagaimana pengaturan dalam UU Kekuasaan Kehakiman, UU PPHI juga mengatur mengenai

pelaksanaan arbitrase sebagai salah satu alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak dan tidak dapat diajukan gugatan ke PHI karena putusan arbitrase bersifat akhir dan tetap, kecuali dalam hal-hal tertentu dapat diajukan pembatalan ke MA. Dalam proses penegakan hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, terdapat beberapa keterkaitan pengaturan antara UU PPHI dan UU Kekuasaan Kehakiman yang disajikan dalam Tabel 7 berikut:

Tabel 7.
Keterkaitan Pengaturan Antara UU PPHI dengan UU Kekuasaan Kehakiman

No.	UU PPHI	UU KEKUASAAN KEHAKIMAN
1.	<p>Pasal 1 angka 19</p> <p><i>“Hakim Ad-Hoc adalah Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha”.</i></p>	<p>Pasal 1 angka 9</p> <p><i>“Hakim ad hoc adalah hakim yang bersifat sementara yang memiliki keahlian dan pengalaman di bidang tertentu untuk memeriksa, mengadili, dan memutus suatu perkara yang pengangkatannya diatur dalam undang-undang.</i></p>
2.	<p>Pasal 58</p> <p><i>Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah).</i></p>	<p>Pasal 2 ayat (4)</p> <p><i>Peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat, dan biaya ringan.</i></p>
3.	<p>Pasal 51</p> <p><i>(1) Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap.</i></p>	<p>Pasal 59 ayat (3)</p> <p><i>Dalam hal para pihak tidak melaksanakan putusan arbitrase secara sukarela, putusan dilaksanakan berdasarkan perintah ketua pengadilan negeri atas permohonan salah satu pihak</i></p>

	(2) Putusan arbitrase sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan.	yang bersengketa.
--	---	-------------------

5. UU Advokat

Negara Republik Indonesia, sebagai negara hukum berdasarkan Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945, bertujuan mewujudkan tata kehidupan bangsa yang sejahtera, aman, tenteram, tertib, dan berkeadilan. Prinsip negara hukum menuntut antara lain adanya jaminan kesederajatan bagi setiap orang di hadapan hukum (*equality before the law*). Oleh karena itu, UUD NRI Tahun 1945 juga menentukan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Dalam rangka mewujudkan kekuasaan kehakiman yang bebas dari segala campur tangan dan pengaruh dari luar, memerlukan profesi Advokat yang bebas, mandiri, dan bertanggung jawab, untuk terselenggaranya suatu peradilan yang jujur, adil, dan memiliki kepastian hukum bagi semua pencari keadilan dalam menegakkan hukum, kebenaran, keadilan, dan hak asasi manusia.

Selain dalam proses peradilan, peran Advokat juga terlihat di jalur profesi di luar pengadilan. Kebutuhan jasa hukum Advokat di luar proses peradilan pada saat sekarang semakin meningkat, sejalan dengan semakin berkembangnya kebutuhan hukum masyarakat terutama dalam memasuki kehidupan yang semakin terbuka dalam pergaulan antar bangsa. Melalui pemberian jasa konsultasi, negosiasi maupun dalam pembuatan kontrak-kontrak dagang, profesi Advokat ikut memberi sumbangan berarti bagi pemberdayaan masyarakat serta pembaharuan hukum nasional khususnya di bidang ekonomi dan perdagangan.

Berdasarkan SEMA Nomor 7 Tahun 2012 tentang Rumusan Hukum Hasil Rapat Kamar Mahkamah Agung sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan (SEMA 7/2012) menyebutkan bahwa kewenangan

bertindak pada serikat pekerja/serikat buruh dibatasi yaitu yang berhak menerima kuasa dari pekerja/buruh yang ingin mengajukan gugatan dalam perkara PHI adalah pengurus dari serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan pada perusahaan yang bersangkutan, dimana pekerja/buruh tersebut menjadi anggotanya dibuktikan dengan kartu tanda anggota.

Dalam rangka penegakan hukum dan pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, terdapat keterkaitan pengaturan dalam UU PPHI dengan UU Advokat sebagaimana tercantum dalam Tabel 8 berikut:

Tabel 8.
Keterkaitan Pengaturan Antara UU PPHI dengan UU Advokat

No.	UU PPHI	UU ADVOKAT
1.	<p>Pasal 87</p> <p><i>Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya.</i></p>	<p>Pasal 1 angka 2</p> <p><i>Jasa Hukum adalah jasa yang diberikan Advokat berupa memberikan konsultasi hukum, bantuan hukum, menjalankan kuasa, mewakili, mendampingi, membela, dan melakukan tindakan hukum lain untuk kepentingan hukum klien.</i></p>

D. Putusan MK Dalam Pengujian UU PPHI

UU PPHI dimohonkan pengujian ke MK sebanyak tiga kali yaitu dalam Perkara Nomor 68/PUU-XIII/2015, Perkara Nomor 114/PUU-XIII/2015, dan Perkara Nomor 49/PUU-XIV/2016 dan semua permohonan tersebut telah diputus MK.

Dalam Perkara Nomor 68/PUU-XIII/2015, ketentuan yang dilakukan pengujian adalah mengenai anjuran tertulis yang diatur dalam Pasal 13 ayat (2) dan Pasal 23 ayat (2) UU PPHI. Dalam Perkara Nomor 114/PUU-XIII/2015, ketentuan yang dilakukan pengujian adalah mengenai gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja yang diatur

dalam Pasal 82 UU PPHI. Dalam Perkara Nomor 49/PUU-XIV/2016, ketentuan yang dilakukan pengujian adalah mengenai masa tugas Hakim *Ad-Hoc* yang hanya dibatasi 5 (lima) tahun yang diatur dalam Pasal 67 ayat (2) UU PPHI. Selanjutnya berikut penjabaran putusan MK terhadap pengujian UU PPHI.

1. Putusan Perkara Nomor 68/PUU-XIII/2015

a. Pendapat Hukum MK

MK berpendapat bahwa perlu ditinjau lebih lanjut tentang apa yang dimaksud dengan anjuran tertulis dan tentang apa yang dimaksud dengan risalah penyelesaian mediasi atau konsiliasi dihubungkan dengan utilitas penyelesaian sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial. Anjuran tertulis ini sendiri diatur dalam Pasal 13 ayat (2), Pasal 14 ayat (1), Pasal 23 ayat (2), Pasal 24 ayat (1), dan Pasal 117 ayat (1) UUPPHI.

Dari beberapa pengaturan tersebut, MK berpendapat anjuran tertulis bukan syarat formil dalam pengajuan gugatan di Pengadilan hubungan Industrial, sedangkan risalah penyelesaian mediasi atau konsiliasi merupakan syarat formil dalam pengajuan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial, oleh karena itu menurut Mahkamah petitum permohonan para pemohon yang memohonkan pemaknaan Pasal 13 ayat (2) huruf a UU PPHI setelah frasa "*anjuran tertulis*" ditambahkan frasa "*sebagai bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi*" dan pemaknaan Pasal 23 ayat (2) huruf a UU PPHI sehingga setelah frasa "*anjuran tertulis*" ditambahkan frasa "*sebagai bentuk risalah penyelesaian melalui konsiliasi*" dipandang beralasan. Namun oleh karena format dan substansi risalah penyelesaian dalam mediasi atau konsiliasi tidak diatur dalam Undang-Undang *a quo*, maka Mahkamah perlu mempertimbangkan lebih lanjut mengenai format dan substansi risalah tersebut. Oleh karena format dan substansi risalah dalam penyelesaian mediasi atau konsiliasi tidak diatur, Mahkamah berpendapat format dan substansi yang dapat digunakan sebagai pedoman adalah ketentuan yang mengatur tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit yang terdapat dalam Pasal 6 UU PPHI.

Atas pertimbangan tersebut maka anjuran tertulis adalah bagian dari substansi risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. MK sependapat dengan Para Pemohon dan permohonan para pemohon beralasan menurut hukum. Hanya saja frasa “*sebagai bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi*” sebagaimana disebutkan dalam petitum permohonan para pemohon secara teknis penerapannya kurang tepat dan yang paling tepat adalah frasa “*dalam bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi*”.

b. Amar putusan

1. Mengabulkan permohonan Para Pemohon;
 - 1.1 Frasa “*anjuran tertulis*” dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), bertentangan dengan UUD Tahun 1945, sepanjang tidak dimaknai “Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi.
 - 1.2 Frasa “*anjuran tertulis*” dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi.
 - 1.3 Frasa “*anjuran tertulis*” dalam Pasal 23 ayat (2) huruf a UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), bertentangan dengan UUD Tahun 1945, sepanjang tidak dimaknai “Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis

sebagai dalam bentuk risalah penyelesaian melalui konsiliasi”;

- 1.4 Frasa “*anjaran tertulis*” dalam Pasal 23 ayat (2) huruf a UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka konsiliator mengeluarkan anjaran tertulis sebagai dalam bentuk risalah penyelesaian melalui konsiliasi”;
2. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

c. Akibat Hukum Putusan MK

Dalam Putusan Perkara MK Nomor 68/PUU-XIII/2015, Para Pemohon menganggap hak konstitusional yang diberikan ketentuan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, dirugikan dengan berlakunya frasa “anjaran” pada Pasal 13 ayat (2) huruf a dan Pasal 23 ayat (2) huruf a UU PPHI, yang bunyinya Para Pemohon kutip sebagai berikut:

Pasal 13 ayat (2) huruf a UU PPHI:

“Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjaran tertulis”.

Pasal 23 ayat (2) huruf a UU PPHI:

“Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka konsiliator mengeluarkan anjaran tertulis”.

Selanjutnya menurut Para Pemohon di dalam UU PPHI, yang diantaranya mengatur mekanisme PPHI melalui PHI, tidak mengakui keberadaan anjaran mediasi dan konsiliasi. Hal tersebut diatur dalam ketentuan Pasal 83 ayat (1) UU PPHI, yang isinya sebagai

berikut: *“Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat”*.

Ketentuan Pasal 83 ayat (1) UU PPHI secara jelas dan tegas mengatur ketentuan syarat formil pengajuan gugatan yang harus dilengkapi dengan risalah PPHI melalui mediasi/konsiliasi dan bukan anjuran tertulis sebagaimana yang diatur dalam Pasal 13 ayat (1) huruf a dan Pasal 23 ayat (1) huruf a UU PPHI. Hal ini menunjukkan adanya diksi anjuran dan risalah yang berdampak pada substansi hukum. Dengan tidak dilampirinya risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi dalam pengajuan surat gugatan di PHI, berakibat Hakim PHI menjatuhkan amar putusan gugatan dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*/(NO)).

Putusan MK Perkara Nomor 68/PUU-XIII/2015 mengabulkan permohonan Para Pemohon. Majelis Hakim memutuskan bahwa kata *“anjuran tertulis”* dalam Pasal 13 ayat (1) huruf a dan Pasal 23 ayat (1) huruf a UU PPHI harus dimaknai anjuran tertulis dalam bentuk risalah untuk mengakomodasi dan memenuhi ketentuan hukum dalam syarat pengajuan gugatan ke PHI. Sehingga dengan demikian Mahkamah dalam amar putusannya menyatakan bahwa Pasal 13 ayat (2) huruf a dan Pasal 23 ayat (2) huruf a UU PPHI bertentangan dengan UUD tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai *“dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi.”* (Pasal 13 ayat (2) huruf a) dan *“dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui konsiliasi.”* (Pasal 23 ayat (2) huruf a).

Berdasarkan putusan MK tersebut yang mengubah dan menambah makna frasa *“anjuran tertulis”* menjadi *“anjuran tertulis dalam bentuk risalah”* dapat dikatakan bahwa MK telah menjatuhkan putusan yang bersifat

declaratoir constitutief. Ketidakjelasan rumusan mengenai bentuk “*anjaran tertulis*” sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf a dan Pasal 23 ayat (1) huruf a UU PPHI membuat MK dalam putusannya menciptakan suatu keadaan hukum baru dengan menafsirkan dan mempertegas anjaran tertulis dalam bentuk risalah. Sebagai konsekuensi hukum atas putusan MK tersebut, dalam setiap pemeriksaan PPHI yang tidak mencapai kesepakatan dalam tahap mediasi atau konsiliasi, maka baik Mediator ataupun Konsiliator harus mengeluarkan anjaran tertulis dalam bentuk risalah sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 6 UU PPHI. Hal ini berarti Putusan MK dalam Perkara Nomor 68/PUU-XIII/2015 memiliki kekuatan hukum mengikat terhadap Mediator atau Konsiliator.

Dalam penerapannya Mediator dan Konsiliator merasa terbebani dengan pemberian anjaran tertulis dalam bentuk risalah PPHI melalui mediasi dan konsiliasi. Meskipun demikian Putusan MK tersebut telah dilaksanakan oleh Mediator dan Konsiliator.

2. Putusan Perkara Nomor 114/PUU-XIII/2015

a. Pendapat Hukum MK

Dalam putusan perkara nomor 114/PUU-XIII/2015 pemohon mengajukan uji materil terhadap Pasal 171 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 82 UU PPHI karena dianggap bertentangan dengan hak konstitusionalitas Para Pemohon khususnya terkait Pasal 28D ayat (1) UUD Tahun 1945.

Pasal 171 UU Ketenagakerjaan menyatakan:

“Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162 dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun

sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya”;

Selanjutnya Pasal 82 UU PPHI menyatakan:

“Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”;

Terkait permohonan Para Pemohon terkait pengujian Pasal 171 UU Ketenagakerjaan, Mahkamah telah menyatakan pendiriannya sebagaimana tertuang dalam Putusan Mahkamah Nomor 61/PUU-VIII/2010. Mahkamah menyatakan bahwa ketentuan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan mengenai pemutusan hubungan kerja tidak perlu dilakukan melalui mekanisme penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sudah tepat dan telah menjaga keseimbangan antara hak-hak buruh dan hak-hak pengusaha. Sehubungan dengan hal tersebut, Mahkamah Konstitusi dalam amar putusan perkara nomor 114/PUU-XIII/2015 menolak permohonan uji materil Pasal 171 UU Ketenagakerjaan karena memiliki kesamaan alasan konstitusionalitas dengan perkara Nomor 61/PUU-VIII/2010. Dengan demikian, seluruh pertimbangan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010 berlaku pula untuk putusan dalam permohonan *a quo*. Oleh karena itu, menurut Mahkamah permohonan Para Pemohon sepanjang mengenai Pasal 171 UU Ketenagakerjaan adalah *ne bis in idem*.

Bahwa oleh karena ketentuan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan telah dinyatakan bertentangan dengan UUD Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, serta keberadaan Pasal 82 UU PPHI mempunyai makna dan muatan materi yang sama dengan ketentuan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan, maka alasan-alasan permohonan yang diajukan dalam pengujian Pasal 171 UU Ketenagakerjaan secara mutatis mutandis menjadi alasan-alasan permohonan dalam

pengujian Pasal 82 UU PPHI. Dalam *judicial review* berkenaan Pasal 82 UU PPHI tersebut Mahkamah juga telah menyatakan pendiriannya sebagaimana tertuang dalam dalam Putusan Mahkamah Nomor 012/PUU-I/2003 bertanggal 28 Oktober 2004. Dalam Putusan Mahkamah Nomor 012/PUU-I/2003 yang membatalkan dan menyatakan Pasal 159 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945, Mahkamah Konstitusi menilai bahwa Pasal 82 UU PPHI yang juga mengatur tentang keberadaan Pasal 159 UU Ketenagakerjaan maka pertimbangan hukum dalam pengujian Pasal 159 UU Ketenagakerjaan berlaku pula terhadap pengujian Pasal 82 UU PPHI. Sehingga dengan demikian dalam amar putusan Nomor 114/PUU-XIII/2015 Mahkamah Konstitusi menyatakan Pasal 82 UU PPHI bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang anak kalimat “Pasal 159”.

b. Amar Putusan

1. Mengabulkan permohonan Para Pemohon untuk sebagian;
 - a. Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356), sepanjang anak kalimat “Pasal 159” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
 - b. Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356), sepanjang anak kalimat “Pasal 159” tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.
2. Menolak permohonan para Pemohon untuk selain dan selebihnya.

3. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

c. Akibat Hukum Putusan MK

Dalam Putusan Perkara Nomor 114/PUU-XIII/2015 terdapat korelasi (*mutatis mutandis*) antara Pasal 171 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 82 UU PPHI. Kedua pasal ini mengatur mengenai batas waktu pengajuan gugatan atas perkara pemutusan hubungan kerja dalam jangka waktu 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya. Terhadap frasa “dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya” dalam ketentuan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan, Mahkamah menilai, batasan jangka waktu paling lama satu tahun merupakan jangka waktu yang proporsional untuk menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh dan tidak bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD Tahun 1945. Batasan jangka waktu menurut Mahkamah justru penting demi kepastian hukum yang adil agar permasalahan tidak berlarut-larut dan dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Hal ini berarti pengajuan keberatan yang diajukan oleh Para Pemohon dalam permohonan *a quo* dinyatakan ditolak dan ketentuan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan tetap berlaku karena sifatnya justru memberikan kepastian dan perlindungan hukum yang adil antara kepentingan pekerja dan pengusaha.

Terhadap permohonan *judicial review* Pasal 82 UU PPHI yang dikabulkan sebagian oleh Mahkamah dalam amar putusannya, didasarkan adanya yurisprudensi atas perkara yang telah diputus yakni putusan Mahkamah nomor 012/PUU-I/2003 mengenai keberadaan Pasal 159 UU Ketenagakerjaan yang dinyatakan bertentangan dengan UUD Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Dalam pertimbangannya bahwa meskipun Pasal 159 menentukan, apabila buruh/pekerja yang telah di lakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena melakukan kesalahan berat menurut Pasal 158 ayat (1), tidak menerima pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh yang

bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan industrial, maka di samping ketentuan tersebut melahirkan beban pembuktian yang tidak adil dan berat bagi buruh/pekerja untuk membuktikan ketidaksalahannya, sebagai pihak yang secara ekonomis lebih lemah yang seharusnya memperoleh perlindungan hukum yang lebih dibanding pengusaha. Pasal 159 UU Ketenagakerjaan tersebut juga menimbulkan kerancuan berpikir dengan mencampuradukkan proses perkara pidana dengan proses perkara perdata secara tidak pada tempatnya. Dengan demikian dalam permohonan *a quo* terkait Pasal 82 UU PPHI yang mengacu pada Pasal 159 dikabulkan sebagian oleh Mahkamah sepanjang anak kalimat “Pasal 159”. Dalam amar putusannya Mahkamah menyatakan Pasal 82 UU PPHI sepanjang anak kalimat “Pasal 159” bertentangan dengan UUD Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Putusan MK dalam Perkara Nomor 114/PUU-XIII/2015 merupakan putusan yang sifatnya *sequence* artinya saling terkait dengan putusan dalam perkara sebelumnya berkenaan pasal-pasal yang diajukan. MK dalam perkara Nomor 114/PUU-XIII/2015 mengabulkan sebagian permohonan Para Pemohon terkait Pasal 82 UU PPHI yakni sepanjang anak kalimat “Pasal 159” dimana Pasal 159 telah dinyatakan bertentangan dengan UUD Tahun 1945. Dilihat dari amar putusannya yang menghapus Pasal 159, Putusan MK tersebut bersifat *declaratoir constitutief*. Artinya dengan menghapus ketentuan Pasal 159 UU Ketenagakerjaan dalam Pasal 82 UU PPHI, MK telah meniadakan hukum berupa kewajiban pekerja/buruh untuk mengajukan gugatan atas pemutusan hubungan kerja sekaligus mengesampingkan kewajiban untuk membuktikan kesalahannya pada lembaga penyelesaian hubungan industrial.

Dalam hal ini belum ada tindak lanjut dikarenakan belum ada perubahan UU PPHI. Sehingga hal ini masih berpotensi menimbulkan kebingungan bagi masyarakat untuk memahami pengaturan yang ada dalam pengaturan UU PPHI.

3. Putusan Perkara Nomor 49/PUU-XIV/2016

a. Pendapat Hukum MK

Dalam putusan perkara Nomor 49/PUU-XIV/2016, Pemohon dalam permohonannya mengajukan gugatan terhadap Pasal 67 ayat (2) UU PPHI mengenai masa tugas Hakim *Ad-Hoc* yang hanya dibatasi 5 (lima) tahun sehingga oleh karenanya bertentangan dengan hak konstitusional Pemohon sebagaimana yang diatur dalam Pasal 24 ayat (1), Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 28D ayat (1) UUD Tahun 1945.

Pasal 67 ayat (2) UU PPHI menyatakan:

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

Mahkamah berpendapat bahwa keberadaan Hakim *Ad-Hoc* tidak dapat dipisahkan dengan sistem peradilan di Indonesia. Hakim *Ad-Hoc* diadakan untuk memperkuat peran dan fungsi kekuasaan kehakiman di dalam menegakkan hukum dan keadilan yang keberadaannya berada dalam peradilan yang bersifat khusus. Hakim *Ad-Hoc* merupakan hakim yang diangkat dari luar hakim karir yang memenuhi persyaratan mempunyai keahlian dan pengalaman, profesional, berdedikasi, dan berintegritas tinggi, menghayati cita-cita Negara hukum dan Negara kesejahteraan yang berintikan keadilan, serta memahami dan menghormati hak asasi manusia serta persyaratan lain yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan.

Mahkamah Konstitusi juga menimbang dan mendasarkan putusannya pada putusan Mahkamah sebelumnya mengenai keberadaan Hakim *Ad-Hoc*, yakni putusan MK Nomor 56/PUU-X/2012 dan putusan MK Nomor 32/PUU-XII/2014. Putusan MK Nomor 56/PUU-X/2012 menyatakan *“..., sehingga hakim ad hoc diperlukan hanya untuk mengadili kasus-kasus tertentu. Oleh karena itu seharusnya Hakim Ad-Hoc hanya berstatus hakim selama menangani perkara yang diperiksa dan diadilinya.”* Selanjutnya putusan MK Nomor 32/PUU-XII/2014 menyatakan *“bahwa dibentuknya Hakim Ad-Hoc pada dasarnya karena adanya faktor kebutuhan akan keahlian dan efektivitas*

pemeriksaan perkara di pengadilan yang bersifat khusus. Pengangkatan Hakim Ad-Hoc dilakukan melalui serangkaian proses seleksi yang tidak sama dengan proses rekrutmen dan pengangkatan hakim sebagai pejabat negara pada umumnya.” Atas dasar putusan tersebut, menurut Mahkamah Konstitusi pengangkatan kembali Hakim Ad-Hoc yang telah habis masa jabatannya namun masih memiliki kompetensi, kapasitas, dan profesionalisme dipandang memenuhi syarat untuk dicalonkan kembali sebagai Hakim Ad-Hoc pada PHI.

Namun demikian, sebagai pengadilan yang bersifat khusus, tata cara pengangkatan Hakim Ad-Hoc sesuai dengan UU PPHI didasarkan atas usul organisasi serikat pekerja atau serikat buruh dan organisasi pengusaha dimana yang bersangkutan harus menguasai pengetahuan hukum dan pengalaman khususnya penanganan di bidang perburuhan atau ketenagakerjaan dan kepengusahaan. Sebagai konsekuensi adanya keterikatan PHI yang merupakan representasi dari unsur lembaga pengusul maka hal ini tidak dapat dilepaskan dari keberadaan Hakim Ad-Hoc yang dalam proses perekrutannya meninggalkan keterlibatan dari masing-masing lembaga pengusul, sehingga meskipun jabatan Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial yang telah habis masa jabatannya maka pengusulannya kembali haruslah mendapat persetujuan atau rekomendasi dari lembaga pengusul.

Dari uraian tersebut, Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa intinya pengusulan kembali calon Hakim Ad-Hoc pada PHI tidak boleh menghilangkan kesempatan calon Hakim Ad-Hoc lainnya yang juga memenuhi syarat sesuai peraturan perundang-undangan dan diusulkan oleh lembaga pengusul serikat pekerja dan organisasi pengusaha.

b. Amar Putusan

1. Mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian;
2. Menyatakan Pasal 67 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan

Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai, “Masa tugas Hakim Ad-Hoc adalah untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali setiap 5 (lima) tahun yang diusulkan oleh Ketua Mahkamah Agung dengan terlebih dahulu memperoleh persetujuan dari lembaga pengusul yang prosesnya sesuai dengan undang-undang yang berlaku.”

3. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia;
4. Menolak permohonan Pemohon untuk selain dan selebihnya.

c. Akibat Hukum Putusan MK

Mahkamah Konstitusi dalam amar putusannya mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian dan menyatakan Pasal 67 ayat (2) UU PPHI bertentangan dengan UUD Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai “*Masa tugas Hakim Ad-Hoc adalah untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali setiap 5 (lima) tahun yang diusulkan oleh Ketua Mahkamah Agung dengan terlebih dahulu memperoleh persetujuan dari lembaga pengusul yang prosesnya sesuai dengan undang-undang yang berlaku.*”

Dengan adanya amar putusan tersebut mahkamah tetap memberikan jaminan kepastian hukum dan pengakuan terhadap kompetensi seorang Hakim Ad-Hoc selaku pribadi dan warga Negara yang memenuhi persyaratan keahlian dan pengalaman, profesional, berdedikasi, dan berintegrasi tinggi untuk mengabdikan pada PHI. Di sisi lain frasa “*...memperoleh persetujuan dari lembaga pengusul...*” yang dalam hal ini dari serikat pekerja dan organisasi pengusaha, juga menunjukkan bahwa unsur keterwakilan dalam Hakim Ad-Hoc tetap dapat terpenuhi demi menjaga mekanisme upaya pemenuhan keadilan yang dilakukan di PHI.

Sehingga dengan demikian Hakim *Ad-Hoc* yang telah menjalani masa tugas dalam jangka waktu 5 (lima) tahun masih berpeluang untuk dipilih kembali sepanjang memenuhi syarat:

- 1) Memiliki kompetensi/keahlian, pengalaman, profesional, berdedikasi, dan berintegrasi tinggi;
- 2) Diusulkan oleh mahkamah agung; dan
- 3) Mendapat persetujuan dari lembaga pengusul (serikat pekerja dan organisasi pengusaha).

Putusan MK dalam perkara Nomor 49/PUU-XIV/2016 bersifat *declaratoir constitutief*. MK dalam amar putusannya menciptakan hukum baru dengan menghilangkan batasan pengangkatan kembali Hakim *Ad-Hoc* dari jabatannya yang semula hanya satu kali menjadi tidak terbatas dengan syarat. MK dalam putusannya pun menambah dan mempertegas batasan syarat pengangkatan kembali jabatan Hakim *Ad-Hoc* di PHI. Implikasi hukum yang diperoleh berdasarkan putusan MK tersebut memiliki kekuatan hukum mengikat bagi MA sebagai bahan pertimbangan pada saat mengangkat kembali Hakim *Ad-Hoc* untuk masa jabatan kedua atau seterusnya. Putusan MK ini juga mempunyai kekuatan hukum mengikat bagi Hakim *Ad-Hoc* dan serikat pekerja atau organisasi pengusaha pada saat mengajukan dan mempertimbangkan kembali pengangkatan Hakim *Ad-Hoc*.

Meskipun Hakim *Ad-Hoc* dapat diusulkan kembali untuk satu kali masa jabatan namun tetap harus mendapat persetujuan dari serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha.

BAB III

HASIL PENGUMPULAN DATA DAN INFORMASI

A. Informasi dan Masukan Pemangku Kepentingan Pusat

1. BANI

- a. Pasal 35 UU PPHI tidak mengatur secara jelas mengenai tata cara pengunduran diri Arbiter, sehingga perlu dilakukan revisi Pasal 35 UU PPHI dengan menetapkan klasifikasi hal-hal yang dapat dijadikan landasan Arbiter mengundurkan diri.
- b. Pasal 40 UU PPHI menyebutkan Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukkan Arbiter. Terhadap ketentuan ini, menurut BANI pelaksanaannya kurang optimal karena masa 30 (tiga puluh) hari terlalu singkat.
- c. Pasal 2 UU PPHI berimplikasi pada keterbatasan ruang lingkup jenis perselisihan hubungan industrial yaitu hanya meliputi 4 (empat) jenis terdiri atas perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Sedangkan PPHI melalui arbitrase menurut UU Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa tidak mengatur batasan mengenai sengketa yang digolongkan dibidang tertentu seperti bidang perdagangan atau bisnis.
- d. Pasal 1 angka 4 UU PPHI menjelaskan bahwa PN adalah PN yang daerah hukumnya meliputi tempat tinggal Termohon. Sedangkan ketentuan Pasal 51 ayat (2) UU Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa mengatur mengenai putusan arbitrase didaftarkan di PHI pada PN di wilayah Arbiter menetapkan putusan. Terhadap ketentuan kedua UU tersebut terdapat disharmoni karena putusan arbitrase sebelumnya telah didaftarkan di PN di wilayah Arbiter menetapkan putusan sedangkan dalam UU PPHI mengatur putusan arbitrase didaftarkan di PN wilayah Termohon bertempat tinggal.

2. TURC

- a. Berdasarkan data yang dihimpun dari Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) pada Tahun 2018, terdapat 252.880 (dua ratus lima puluh dua ribu delapan ratus delapan puluh) perusahaan yang menjadi objek pengawasan ketenagakerjaan. Namun dalam pelaksanaannya, dengan jumlah pengawas ketenagakerjaan yang hanya berjumlah 1.574 (seribu lima ratus tujuh puluh empat ribu) orang, menyebabkan pengawas hanya mampu mengawasi 103.680 (seratus tiga ribu enam ratus delapan puluh) perusahaan atau sekitar 40,9% (empat puluh koma sembilan persen) dari jumlah perusahaan yang ada. Kurangnya tenaga pengawas dapat berimplikasi pada lemahnya pengawasan ketenagakerjaan dan juga menjadi pemicu tidak terselesaikannya persoalan perselisihan hubungan industrial.
- b. Ditinjau dari aspek sosiologis, UU PPHI menekankan proses perselisihan hubungan industrial dilaksanakan secara cepat, tepat, adil, dan murah. Dalam pelaksanaannya penerapan prinsip-prinsip tersebut belum terlaksana secara efektif. Proses penerapan penyelesaian perselisihan dengan cepat pada kenyataannya memakan waktu yang lama. Hanya proses PHI di PN yang mampu berjalan sesuai dengan batas waktu yang diberikan sesuai dengan ketentuan UU PPHI yakni 50 (lima puluh) hari kerja, sedangkan pemeriksaan pada tingkat kasasi di MA dengan batasan waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja pada pelaksanaannya tidak berjalan sesuai ketentuan UU PPHI.
- c. Pasal 57 UU PPHI hanya mengatur hal-hal yang sifatnya terbatas seperti kuasa hukum, tempat pengajuan perkara, biaya perkara, batas waktu memutus perkara, dan lain-lain. Sedangkan mengenai proses, mekanisme dan tata cara penyelesaian perselisihan melalui PHI tidak diatur. Hal ini dimaknai secara absolut PPHI melalui PHI menggunakan hukum acara perdata. Sedangkan norma Pasal 57 UU PPHI

menyebutkan pengecualian yang diatur secara khusus dalam UU PPHI. Sehingga dipandang perlu adanya pengaturan hukum acara khusus yang berlaku di PHI.

- d. Pasal 58 UU PPHI dalam pelaksanaannya terkendala pada ketidaktahuan para pihak mengenai biaya apa saja yang dibebankan kepada para pihak. Di sisi lain terdapat keterbatasan anggaran dalam Daftar Isian Pelaksana Anggaran (DIPA) PN sehingga tidak mencukupi pembiayaan yang ditanggung oleh negara dalam proses beracara di PHI.
- e. Pasal 59 UU PPHI dalam pelaksanaannya telah menyulitkan para pihak khususnya buruh untuk datang ke lokasi PHI. Hal ini dikarenakan masih terdapat sektor industri yang berada di daerah pelosok yang jauh dari Ibukota Provinsi. Sehingga diperlukan pemberlakuan zonasi *region* industri, dengan mekanisme PHI menyebar di seluruh Indonesia sehingga tidak hanya terdapat di Ibukota Provinsi.
- f. Pasal 83 ayat (2) UU PPHI dalam pelaksanaannya berdampak pada gugatan yang diputus NO akibat gugatan yang tidak sempurna yang sering dialami oleh serikat buruh/serikat pekerja. Kesalahan dalam hal formalitas ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan dan kapasitas yang dimiliki oleh serikat buruh/serikat pekerja dalam beracara di PHI.
- g. Pasal 87 UU PPHI dalam pelaksanaannya masih ditemukan kendala diantaranya keterbatasan kapasitas dan kompetensi yang dimiliki oleh serikat pekerja/serikat buruh dalam membuat surat gugatan, tata cara persidangan, dan pengetahuan hukum lainnya sehingga berimplikasi pada tidak optimalnya serikat pekerja/serikat buruh dalam mewakili kepentingan anggotanya untuk beracara di PHI.
- h. Pasal 88 ayat (1) UU PPHI dalam pelaksanaannya seringkali memposisikan Hakim *Ad-Hoc* dari unsur serikat pekerja/serikat buruh berhadapan dengan Hakim Karier dan Hakim *Ad-Hoc* dari unsur pengusaha. Sehingga Hakim *Ad-Hoc* dari unsur serikat pekerja/serikat buruh tidak memiliki kompetensi yang baik untuk berargumentasi atau meyakinkan Majelis

Hakim. Hal ini menjadikan kecenderungan putusan akan condong pada situasi yang mewakili kepentingan pengusaha. Oleh karena itu, dalam proses rekrutmen Hakim *Ad-Hoc* untuk menghasilkan hakim yang memiliki kompetensi dan integritas yang baik.

- i. Pasal 98 ayat (1) UU PPHI 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, sehingga Pasal 98 ayat (1) UU PPHI sulit diimplementasikan. 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.
- j. Pasal 103 UU PPHI mengenai proses administrasi perkara berjalan sangat lambat yang berdampak pada penyerahan salinan putusan perkara kepada para pihak menjadi berlarut-larut. Pada praktiknya, untuk mendapatkan salinan putusan perkara dari panitera pengganti memakan waktu berkisar 2 (dua) bulan hingga 4 (empat) bulan terhitung sejak putusan PHI.
- k. Pasal 112 UU PPHI mengenai pengiriman berkas kasasi ke MA, pada pelaksanaannya dapat memakan waktu berkisar 3 (tiga) hingga 6 (enam) bulan sejak pengajuan permohonan. Lambannya penyampaian berkas perkara dari sub kepaniteraan PHI pada PN kepada Ketua MA ini disebabkan oleh memori atau kontra memori kasasi yang belum diserahkan ke panitera.
- l. Pasal 116 sampai dengan Pasal 121 UU PPHI terkait penerapan sanksi administratif masih belum berjalan secara efektif. Selama ini, belum pernah ada Mediator yang dikenakan sanksi administratif jika melewati batas waktu 30 (tiga puluh) hari dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Sedangkan lambannya pelaksanaan PPHI di PHI disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya jumlah perkara yang banyak

namun tidak diimbangi dengan jumlah Hakim Karier maupun Hakim *Ad-Hoc*. Sehubungan hal tersebut, TURC berpendapat perlu membentuk pos Hakim Karier khusus yang menangani kasus-kasus perselisihan hubungan industrial di PHI atau dengan menambah jumlah ketersediaan Hakim Karier untuk menangani perkara PPHI.

- m. Dalam pelaksanaannya proses PPHI melalui mediasi kurang efektif karena seringkali hanya dianggap sebagai sebuah proses/rutinitas untuk menggugurkan syarat mengajukan gugatan di PHI. Sementara itu, kapabilitas Mediator diragukan karena Mediator tidak meminta para pihak untuk membukakan buku dan memperlihatkan surat yang diperlukan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 12 ayat (1) UU PPHI. Dengan tidak dilaksanakannya ketentuan tersebut mempersulit mencapai kesepakatan dan perdamaian diantara para pihak.
- n. Mekanisme konsiliasi dan arbitrase tidak menjadi pilihan para pihak dalam proses PPHI. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal antara lain:
 - 1) Para pihak kurang mengenal dan memahami prosedur yang berlaku dalam berperkara melalui mekanisme konsiliasi dan arbitrase;
 - 2) Tambahan biaya yang dibutuhkan dalam mekanisme konsiliasi dan arbitrase dibebankan kepada para pihak;
 - 3) Peran Disnaker setempat yang kurang efektif dalam menawarkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara konsiliasi dan arbitrase kepada para pihak.
- o. Pasal 87 UU PPHI mengenai peran serikat pekerja/serikat buruh yang awalnya hanya berorientasi pada pengorganisasian dan pendidikan kemudian beralih mewakili kepentingan anggotanya untuk beracara di PHI. Sehingga hal tersebut tidak sesuai dengan tugas, pokok, dan fungsi serikat pekerja/serikat buruh.

3. Akademisi FH UI

- a. Proses penyelesaian perkara di PHI membutuhkan waktu yang lama, tidak adil, dan biaya yang tidak murah yang disebabkan mekanisme bipartit dan tripartit menjadi prasyarat untuk penyelesaian di PHI. PHI akan menolak gugatan yang diajukan para pihak apabila perkara tersebut tidak diselesaikan dengan secara bipartit dan tripartit terlebih dahulu. Menurut Akademisi FH UI, jika para pihak yang berselisih sebelumnya tidak menempuh proses bipartit dan tripartit, seharusnya PHI menawarkan proses bipartit dan tripartit.
- b. Untuk mewujudkan keadilan sebaiknya para pihak yang berselisih diberi kesempatan untuk memilih mekanisme PPHI yang dilakukan melalui *Alternative Dispute Resolution* (ADR) yang bersifat sukarela dengan dikelola oleh swasta. PPHI melalui ADR mempunyai kewenangan yang sama dengan perselisihan hubungan industrial melalui PHI.
- c. Dalam penanganan PPHI melalui PHI lebih efektif, sebaiknya memenuhi syarat sebagai berikut:
 - 1) Konsep perselisihan hubungan industrial dalam Pasal 1 angka 1 UU PPHI diubah menjadi: “Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan hak dan perselisihan kepentingan”. Sebab perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh tidak termasuk dalam pengertian perselisihan hubungan industrial, karena para pihak yang berselisih bukan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.
 - 2) PPHI ditempuh melalui mekanisme PHI (*Win Lose Solution*) atau mekanisme di luar PHI (*Win Win Solution/Lose Lose Solution*), yakni melalui arbitrase, mediasi, dan konsiliasi dimana sejak awal para pihak yang berselisih diberi kebebasan untuk memilih mekanisme penyelesaian perselisihan yang akan ditempuh, baik melalui pengadilan maupun di luar pengadilan.

- 3) PPHI melalui mekanisme pengadilan ataupun di luar pengadilan didasarkan pada kewenangan yang sama.
 - 4) PPHI di luar pengadilan yaitu ADR dapat dilaksanakan oleh pihak swasta atau pihak pemerintah.
- d. Mediator dapat memanggil saksi ahli guna diminta dan di dengar keterangannya sebagaimana Pasal 11 ayat (1) UU PPHI, namun pada tataran implementasi sampai saat ini Mediator tidak pernah memanggil saksi ahli untuk diminta keterangannya guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- 1) Bahwa perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh tidak termasuk dalam pengertian perselisihan hubungan industrial, karena para pihak yang berselisih bukan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, maka tidak ada kaitannya dengan hubungan kerja dan termasuk dalam perselisihan perdata pada umumnya. Sehingga sebaiknya perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh menjadi kewenangan PN bukan kewenangan PHI sebagaimana yang diatur dalam Pasal 56 huruf d UU PPHI.
 - 2) Bahwa sudah saatnya UU PPHI dilakukan perubahan yang mencerminkan penyelesaian hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah dengan mengubah hal-hal yang mendasar, seperti:
 - a) Mengubah konsep perselisihan hubungan industrial.
 - b) Memberi kesempatan atau kebebasan para pihak untuk memilih proses peradilan yang dikehendaki melalui PHI atau melalui ADR (mediasi, konsiliasi dan arbitrase).
 - c) Jenis perselisihan hubungan industrial hanya ada 2 (dua) yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan hak.
 - d) Apabila para pihak menempuh jalur PHI untuk penyelesaian perselisihan, maka penyelesaian dapat diajukan langsung ke PHI. Jika pilihan penyelesaian perselisihan para pihak adalah ADR,

maka dapat langsung melalui konsiliasi, mediasi, dan arbitrase yang merupakan kepanjangan tangan penyelesaian melalui negosiasi.

- e) Perlu pengaturan lebih lanjut mengenai keterlibatan masyarakat untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, mediasi, arbitrase sehingga dapat meringankan beban pengadilan.
- f) Perlu penambahan sumber daya Hakim *Ad-Hoc* yang lebih menguasai masalah ketenagakerjaan pada tingkat kasasi, karena PPHI di tingkat kasasi membutuhkan waktu yang relatif lama dikarenakan masih kurangnya Hakim Kasasi yang terdiri atas Hakim Agung dan 2 (dua) orang Hakim *Ad-Hoc*.

4. Ditjen BPU MA

- a. Ketentuan mengenai mekanisme pelaksanaan penetapan eksekusi sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (5) UU PPHI lebih baik tetap dipertahankan dengan mengingat pada penyelesaian perkara yang cepat, sederhana dan biaya ringan.
- b. 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. Untuk pemeriksaan dengan acara cepat atau dengan acara biasa tetap memberikan ruang bagi kedua belah pihak melakukan proses jawab-jawab hanya saja dalam waktu yang sangat singkat, akan tetapi tidak sampai menimbulkan ketidakpastian hukum.
- c. Ketentuan Pasal 13, Pasal 17 dan Pasal 29 UU PPHI mengatur mengenai penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui mekanisme nonlitigasi tidak efektif, karena mekanisme melalui konsiliasi dan arbitrase

membutuhkan biaya sehingga akan dihindari oleh para pihak. Sedangkan untuk mekanisme mediasi, seringkali Mediator tidak memiliki kemampuan standar/tersertifikasi yang baik sehingga hanya dimaknai sebagai proses yang harus dilalui sebagai jalan untuk memasukan gugatan perselisihan ke PHI tanpa dimaknai sebagai upaya yang dapat menyelesaikan perselisihan;

- d. Ketentuan terkait sanksi administrasi tidak efektif, karena hanya mengatur norma sanksi administratif tanpa ada kejelasan petunjuk teknis sebagaimana norma itu dijatuhkan dan tidak ada peraturan turunan. Oleh karena itu, sebaiknya pengaturan terkait jangka waktu penyelesaian dihilangkan.
- e. Perlu dilakukan penyempurnaan UU PPHI yaitu:
 - 1) Ketentuan mengenai kewenangan MA dalam mengangkat kembali Hakim *Ad-Hoc* tanpa campur tangan organisasi pengusul awal untuk menjaga impasialitas hakim;
 - 2) Ketentuan mengenai kewenangan absolut PHI dalam kekhususan hubungan industrial;
 - 3) Hukum acara yang berlaku bagi PHI sebaiknya dibuat secara khusus, terutama berkaitan dengan pemanggilan, jaminan hak Pemohon eksekusi untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan segala harta Termohon eksekusi, nomor rekening bank, mekanisme lelang yang disederhanakan dan biaya murah.
 - 4) Pasal 58 UU PPHI agar dihilangkan karena menimbulkan multitafsir antara yang tertulis di ketentuan tersebut dengan yang diputus oleh hakim ditingkat PHI/MA. Jika ketentuan tersebut tetap dipertahankan, maka sebaiknya ketentuan tersebut menjadi ayat (1) dan kemudian ditambahkan dengan ketentuan 1 (satu) ayat lagi sebagai ayat (2) yang berbunyi: *“Jika pada saat gugatan diajukan, nilai gugatan lebih dari Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta) dan pengadilan memutuskan nilai yang digugat tersebut diputuskan menjadi kurang dari Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta) maka*

demu hukum, perkara gugatan tersebut tetap merupakan perkara yang tidak termasuk menjadi beban Negara.”

5. Dit. PPHI Kemnaker

- a. Pasal 81 UU PPHI mengenai pengajuan gugatan kepada PHI pada PN yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja, pada implementasinya banyak pekerja/buruh yang bekerja di luar tempat tinggalnya sehingga tidak memungkinkan untuk menyelesaikan permasalahannya di tempat dia bekerja saat itu.
- b. Di tingkat kabupaten/kota belum memiliki Mediator atau Mediator yang ada berpindah ke bidang lain.
- c. Untuk mengefektifkan pelaksanaan UU PPHI maka sebaiknya anjuran yang diterbitkan oleh Mediator dijadikan dasar bagi PHI setidaknya untuk memastikan itikad baik para pihak untuk menyelesaikan perselisihan.
- d. Bahwa dari 4 (empat) jenis perselisihan yang diatur dalam Pasal 2 UU PPHI, terdapat 1 (satu) jenis perselisihan yang tidak relevan yaitu perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Jenis perselisihan ini tidak menunjukkan subyek hukum perselisihan hubungan industrial dan bukan objek perselisihan. Berbeda dengan ketiga jenis perselisihan lainnya yang menunjukkan objek perselisihan, sehingga jenis penyelesaian antara serikat pekerja/serikat buruh dirasa tidak perlu. Terkait dengan objek yang diperselisihkan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah mengenai hak dari serikat pekerja/serikat buruh, sehingga sudah termasuk dalam perselisihan hak.
- e. Pasal 98 ayat (1) UU PPHI, mengenai batasan “kepentingan mendesak” yang tidak diuraikan akan mengakibatkan setiap proses beracara menjadi acara biasa. Hal tersebut kurang relevan dengan konteks penyalahgunaan atau ketidakpastian hukum, mengingat ada atau tidaknya penyalahgunaan atau ketidakpastian hukum pun dapat dilihat pada saat

proses beracara biasa. Dit. PPHI Kemnaker menyetujui dibuat pembatasan terhadap norma kepentingan mendesak dalam rangka efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

- f. Untuk menjaga hubungan industrial di perusahaan adalah dengan mengedepankan pembentukan lembaga kerja sama (LKS) bipartit. Dalam LKS bipartit, pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh membahas hal-hal yang terkait dengan kondisi dan fungsi kerja sehingga tidak selalu membicarakan masalah ketenagakerjaan.
- g. Penyelesaian perselisihan yang dilakukan oleh Mediator pada tingkat pusat didasarkan ketentuan Pasal 12 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi (Permenakertrans 17/2014). Ketentuan tersebut bertujuan untuk mengisi kekosongan hukum terkait kompetensi relatif penyelesaian yang mencakup lebih dari 1 (satu) provinsi dan 1 (satu) kabupaten/kota. Apabila Pasal 8 UU PPHI dilaksanakan terhadap perselisihan yang mencakup lebih dari 1 (satu) provinsi dan 1 (satu) kabupaten/kota, peran Mediator menjadi kurang representatif mengingat permasalahan tidak berada pada wilayah kerjanya.
- h. Terkait dengan ketentuan nilai gugatan yang diatur dalam Pasal 58 UU PPHI yaitu sebesar Rp. 150.000.000 (seratus lima puluh juta), hal tersebut bertujuan agar penyelesaian perselisihan hubungan industrial berbiaya murah, namun dalam prakteknya justru menimbulkan ketidakpastian hukum, hal tersebut dikarenakan terdapat kewajiban untuk membayar biaya perkara. Sehubungan dengan nilai gugatan ini menurut Dit. PPHI Kemnaker perlu mendapat perhatian dari MA agar disusun Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) terkait hal tersebut.
- i. Pasal 83 UU PPHI mengenai penyempurnaan gugatan, agar para pihak melakukan penyelesaian di luar pengadilan terlebih dahulu atau melengkapi isi

gugatannya. Terhadap putusan NO, karena tidak dilampiri risalah anjuran atau kekurangan isi gugatan, namun terdapat hal-hal lain yang menurut pertimbangan hakim belum memenuhi unsur formil gugatan.

- j. Pasal 116 sampai dengan Pasal 121 UU PPHI mengenai sanksi administratif, terdapat kesulitan dalam mengimplementasikan ketentuan sanksi administratif tersebut. Hal ini dikarenakan harus ada pengganti petugas yang dikenakan sanksi administratif, untuk itu perlu ada mekanisme *reward* dan *punishment* sehingga dapat memotivasi petugas dalam menjalankan kewajibannya.
- k. Untuk mewujudkan peradilan yang cepat, tepat adil dan murah perlu dilakukan hal-hal sebagai berikut:
 - 1) Proses pemeriksaan tidak menggunakan hukum acara yang berlaku di peradilan umum (*HIR/Rbg*), namun diatur mekanisme khusus seperti mekanisme pemeriksaan perkara sederhana yang diatur dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelesaian Gugatan Sederhana sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 4 tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelesaian Gugatan Sederhana (PERMA 4/2019).
 - 2) Sudah saatnya persidangan *e-court* dilakukan pada tahap-tahap pemeriksaan tertentu.
 - 3) Bentuk pengajuan gugatan yang sangat sederhana yang penting jelas identitasnya, masalahnya dan tuntutan. Tidak ada gugatan yang tidak diterima sebagai gugatan tidak dapat diterima atau NO.
- 1. Untuk saat ini belum diperlukan pembentukan PHI di setiap ibukota kabupaten/kota maupun di kabupaten/kota, hal tersebut dikarenakan jumlah perselisihan hubungan industrial yang masuk ke PHI masih dapat ditangani oleh PHI yang ada di ibukota provinsi. Untuk menangani perselisihan yang jauh dari ibukota provinsi dapat dilakukan dengan mekanisme pemeriksaan di kabupaten/kota yang bersangkutan

yaitu hakim dari PHI ibukota provinsi datang ke kabupaten/kota dan melakukan sidang di PN setempat.

- m. Pasal 87 UU PPHI mengenai serikat pekerja/serikat buruh bertindak sebagai kuasa hukum, mengakibatkan banyak pengurus serikat pekerja yang tidak melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja, sehingga mereka lebih banyak menjadi kuasa hukum dan seolah-olah menjadi pengacara/advokat. Dengan demikian pengurus federasi atau konfederasi sebagai kuasa hukum telah melakukan praktik sebagai pengacara/advokat.
- n. Syarat adanya dukungan dari organisasi serikat pekerja atau organisasi pengusaha, telah membatasi orang untuk menjadi Hakim *Ad-Hoc*. Jika dukungan dari organisasi ini masih menjadi salah satu persyaratan maka dikhawatirkan hakim tersebut menjadi tidak *independent*. Selain itu dalam pemeriksaan di PHI perlu dibuat mekanisme khusus yang cepat dan tidak berbelit-belit.
- o. Perjanjian Bersama yang telah memperoleh akta pendaftaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (5) UU PPHI, tidak dapat ditindaklanjuti dengan penetapan eksekusi, karena fungsi pendaftaran disini hanya bersifat administratif. Supaya bisa diikuti dengan penetapan eksekusi, sebaiknya setiap Perjanjian Bersama diajukan kepada pengadilan dengan mekanisme penetapan (*gugatan voluntary*), dalam amar penetapan itu dibunyikan telah memiliki kekuatan eksekusi. Dengan demikian jika perjanjian bersama yang sudah dituangkan dalam “Penetapan” tidak dilaksanakan, maka dapat diajukan eksekusi riil.
- p. Pasal 57 UU PPHI menegaskan bahwa “hukum acara yang berlaku pada PHI adalah hukum acara yang berlaku dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini”. Sesuai dengan ketentuan tersebut, UU PPHI tidak mengatur secara khusus bagaimana mekanisme eksekusi, maka berlakulah ketentuan eksekusi dalam lingkungan peradilan umum yaitu HIR/Rbg.

- q. Pasal 122 ayat (1) UU PPHI, pengenaan sanksi hukum adalah tidak tepat karena proses ini adalah proses penyelesaian perselisihan atau proses pemeriksaan perkara perdata. Demikian juga apabila salah satu pihak tidak melaksanakan putusan PHI dikenakan sanksi pidana juga dirasa tidak tepat. Dalam Pasal 26 UU Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dikenakan sanksi pidana kepada mereka yang tidak melaksanakan putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Pusat (P4D/P). Hal ini terjadi karena para pihak yang tidak melaksanakan putusan pemerintah dianggap sebagai tindakan menghalangi pelaksanaan putusan pemerintah sehingga dikualifikasi sebagai perbuatan pidana. Sedangkan dalam UU PPHI, kepada mereka yang tidak melaksanakan putusan pengadilan sudah ada prosedur eksekusi, sehingga tidak tepat jika dikenakan sanksi pidana.

6. APINDO

- a. Pasal 3 UU PPHI mengenai kewajiban para pihak mengupayakan PPHI terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Terkait kewajiban ini, jika terjadi perselisihan hubungan industrial maka penyelesaian yang paling efektif adalah dialog sosial antara kedua belah pihak yang perlu ditingkatkan, maka sebaiknya UU PPHI memaksimalkan mekanisme bipartit.
- b. Pelaksanaan Pasal 63 - Pasal 73 UU PPHI mengenai norma Hakim *Ad-Hoc* yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha, hal ini menjadi kecenderungan berpihak terhadap pihak yang diwakilinya yaitu terhadap kasus yang dalam pengambilan keputusannya lebih diutamakan asas kemanfaatan dan keadilan, dibanding kepastian hukumnya. Meski demikian, terdapat Komisi Yudisial (KY) sebagai lembaga pengawas terhadap kekuasaan kehakiman. Dengan demikian, norma Hakim *Ad-Hoc* dalam UU PPHI relevan untuk dipertahankan.

- c. Pasal 98 ayat (1) UU PPHI mengenai pemeriksaan dengan acara cepat, tidak terdapat pengaturan yang jelas parameternya sehingga perlu diatur lebih lanjut. Keadaan tertentu yang tergolong sebagai kepentingan mendesak yang selama ini terjadi adalah jika terjadi mogok kerja, sebab dalam keadaan ini mengganggu produktivitas jalannya usaha.
- d. Pasal 96 UU PPHI tidak realistis, sebab untuk menjatuhkan putusan sela, hakim harus melakukan pemeriksaan, sedangkan sidang pertama, pada umumnya hanya pemeriksaan awal. Dengan demikian sebaiknya pengaturan pasal ini dihapus.
- e. SEMA Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan (SEMA 3/2015), antara lain mengatur upah proses kepada pekerja/buruh dari pengusaha pasca Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011 adalah selama 6 bulan. Pemberlakuan rumusan yang terdapat didalam SEMA 3/2015 perlu dituangkan dalam UU PPHI.
- f. Pasal 8 UU PPHI hanya memungkinkan mediasi difasilitasi oleh Mediator pada Disnaker kabupaten/kota, padahal prakteknya kasus tertentu seperti perselisihan kepentingan mengenai perjanjian kerja bersama perusahaan lintas provinsi membutuhkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang difasilitasi oleh Mediator di tingkat pusat.
- g. PPHI yang paling efektif adalah melalui mekanisme bipartit karena masih memungkinkan lahirnya kesepakatan *win-win solution* mengingat para pihak yang paling tahu permasalahan yang dihadapi. Bila bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka para pihak menempuh tahapan penyelesaian tripartit. Meskipun UU PPHI memberikan pilihan PPHI melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase, namun para pihak yang bersengketa memilih mediasi sebab proses mediasi tidak memerlukan biaya jasa. Penyelesaian melalui konsiliasi dan arbitrase dapat dipertimbangkan untuk dihapus/dihilangkan dalam rangka menghemat

pembiayaan oleh negara. Di sisi lain, perkara PPHI jarang selesai di tingkat mediasi. Beberapa faktor penyebabnya adalah kualitas Mediator dalam melakukan mediasi dan anjuran yang diberikan tidak implementatif. Selain peningkatan kualitas Mediator, maka perlu ditingkatkan jumlah Mediator.

7. LBH Jakarta

- a. Bahwa PPHI seharusnya ditempatkan sebagai hukum publik seperti Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN), sehingga hakim aktif dalam menjalankan tugasnya.
- b. Fungsi pengawasan oleh Disnaker dipisahkan dari sistem PPHI. Hasil penelitian LBH Jakarta menyebutkan terdapat 2.993 (dua ribu sembilan ratus sembilan puluh tiga) putusan perselisihan hubungan industrial, dari seluruh putusan tersebut diketahui sejumlah 2.645 (dua ribu enam ratus empat puluh lima) kasus gugatannya diajukan oleh buruh. Pelanggaran-pelanggaran hak karena perselisihan hubungan industrial terkait hak normatif/PHK/perselisihan kepentingan/serikat pekerja tidak mendapatkan pengawasan dan penyelesaian yang efektif di mekanisme pengawasan oleh Disnaker.
- c. Mekanisme bipartit sangat bergantung pada kemauan perusahaan untuk berdialog dengan pekerja/buruh. Sementara itu, Mediator di tingkat tripartit tidak sungguh-sungguh menjalankan mediasi untuk memberikan solusi kepada para pihak. Dengan tidak adanya konsekuensi hukum, seringkali bipartit dan tripartit hanya sebagai formalitas untuk melanjutkan ke tahap PHI.
- d. Upaya hukum di sistem PPHI menjadi ruang bagi pengusaha untuk menunda proses penyelesaian sengketa. Dengan keterbatasan kemampuan dan ketahanan yang dimiliki buruh, proses penyelesaian lama dan berbelit-belit akan menyebabkan tertundanya pemenuhan hak yang semestinya segera diperoleh pekerja/buruh. Penelitian LBH Jakarta menyebutkan terdapat pihak pengusaha yang mengajukan kasasi

sejumlah 1.427 (seribu empat ratus dua puluh tujuh) putusan dari 2.619 (dua ribu enam ratus sembilan belas) putusan, termasuk peninjauan kembali sejumlah 221 (dua ratus dua puluh satu) putusan dari 374 (tiga ratus tujuh puluh empat) putusan.

- e. Agar dapat mewujudkan keadilan sebaiknya para pihak yang berselisih diberi kesempatan untuk memilih mekanisme PPHI yang dilakukan melalui ADR yang bersifat sukarela yang dikelola oleh swasta.
- f. Konsep pengangkatan Hakim *Ad-Hoc* yang memperhatikan kepentingan pekerja/buruh dan pengusaha, bahwa independensi Hakim *Ad-Hoc* tersebut diragukan. Dalam pidato sambutan di dalam Rapat Kerja Nasional MA (Rakernas MA) tahun 2007 di Makassar, Bagir Manan menyebut PHI sebagai anomali pengadilan karena keberadaan Hakim *Ad-Hoc* yang tidak netral, sistem peradilan yang ternyata tidak cepat, dan pembebanan biaya perkara kepada negara.
- g. Terkait dengan upah proses selama masa terjadinya perselisihan hubungan industrial, meskipun berdasarkan putusan MK telah di putus secara jelas, namun ketentuan mengenai upah proses tersebut tidak dilaksanakan oleh MA.
- h. Terkait dengan permasalahan eksekusi terhadap putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap, seharusnya pemerintah membuat ketentuan yang mengatur mengenai pendaftaran aset perusahaan. Dengan demikian akan mempermudah pengawasan terhadap perusahaan dalam proses PPHI dan juga mempermudah eksekusi terhadap putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap.

8. KSPI

- a. Permasalahan pelanggaran hak, baik yang diatur dalam UU, peraturan perusahaan, perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama seharusnya diselesaikan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dengan mengeluarkan nota pengawasan. Namun, nota pengawasan tidak memiliki sifat memaksa sehingga

tidak memberikan kepastian hukum, sehingga pelanggaran hak ini dibawa ke ranah perselisihan hak yang merupakan bagian dari PPHI.

- b. Pasal 1 angka 19 dan Pasal 63 UU PPHI mengenai Hakim *Ad-Hoc*, mengenai proses seleksi Hakim *Ad-Hoc* belum sesuai aturan yang sudah ditetapkan dalam UU PPHI, karena pada prakteknya masih ada calon Hakim *Ad-Hoc* yang direkomendasikan bukan dari organisasinya, seperti aparat sipil negara (ASN) dan advokat yang dicalonkan oleh APINDO. Seharusnya calon Hakim *Ad-Hoc* memiliki pengalaman sebagai pengurus organisasi pengusaha maupun serikat pekerja/serikat buruh.
- c. Jenis perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 2 UU PPHI sudah tidak relevan dan sudah tidak sesuai dengan dinamika perkembangan dan situasi dalam hubungan industrial, oleh karenanya perlu perluasan cakupan yang tidak hanya dibatasi hanya pada 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial.
- d. Pasal 7 ayat (5) UU PPHI, menjadi kendala dalam implementasi mengingat eksekusi Perjanjian Bersama yang telah disepakati dan telah dicatatkan ke PHI biasanya tidak memuat nilai nominal secara rinci, sehingga pada saat dilakukan permohonan penetapan eksekusi ke PHI tidak dapat dilaksanakan. Selain itu, menyebabkan tidak dapat dilakukan sita aset bagi pihak yang tidak menjalankan putusan.
- e. Mengenai eksekusi putusan PHI yang diatur dalam Pasal 57 UU PPHI masih terdapat beberapa kendala, yaitu:
 - 1) Putusan PHI yang sudah berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) dalam petitumnya ada yang memuat nilai nominal dan ada yang tidak memuat nilai nominal misalnya putusan kerja kembali;
 - 2) Pelaksanaan eksekusi terhadap putusan PHI yang memuat nilai nominal tersebut, apabila mengikuti ketentuan Pasal 195 – Pasal 208 HIR biayanya mahal, waktunya lama, dan sulit untuk melakukan sita aset karena pekerja/buruh tidak mempunyai

data aset perusahaan. Jika pekerja/buruh mempunyai data aset perusahaan maka perusahaan melaporkan pekerja/buruh ke pihak kepolisian dengan dalih membocorkan rahasia perusahaan;

3) Terhadap putusan PHI yang tidak memuat nilai nominal maka tidak dapat dieksekusi karena tidak dapat melakukan sita aset perusahaan meskipun disertai dengan *dwangsom* (uang paksa), dan petunjuk pelaksanaan *dwangsom* belum diatur oleh pemerintah.

- f. Pasal 122 ayat (1) UU PPHI, pengenaan sanksi pidana bagi pihak yang tidak mau atau menunda pelaksanaan putusan PHI yang sudah *inkracht* sebagaimana sebelumnya sudah pernah diberlakukan dalam Pasal 26 UU Penyelesaian Perselisihan Perburuhan guna memberikan kepastian hukum, keadilan dan kemanfaatan hukum.
- g. Hukum acara yang berlaku di PHI tidak perlu dibuat dua, yaitu hukum acara biasa dan hukum acara cepat, namun cukup satu hukum acara khusus yang diatur ringkas dan memenuhi asas hukum peradilan cepat, sederhana dan biaya murah.
- h. Pasal 82 UU PPHI mengenai kerugian yang akan terjadi dimasa akan datang tidak akan terjadi lagi. Hal ini mengingat pada Putusan MK Nomor 114/PUU-XIII/2015 yang menyatakan tidak ada lagi masa daluarsa pengajuan gugatan sehingga pihak yang merasa dirugikan dapat melakukan upaya hukum guna terpenuhi tuntutan haknya.
- i. Efisiensi dari LKS bipartit dan LKS tripartit sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan, dalam tingkat implementasi sebagai berikut:
 - 1) LKS bipartit tidak efisien maka tidak perlu diatur lagi dalam UU, karena kesepakatan LKS bipartit sering dijadikan alat oleh pengusaha untuk mengambil keputusan atau kebijakan dalam hubungan industrial tanpa disepakati dengan serikat pekerja/serikat buruh. Padahal LKS bipartit tersebut hanya forum komunikasi dan konsultasi yang membicarakan hal-hal yang sifatnya umum

mengenai persoalan hubungan industrial bukan forum pengambil keputusan. Dengan kata lain LKS bipartit digunakan untuk mendeteksi secara dini agar perselisihan hubungan industrial tidak terjadi dimasa akan datang;

- 2) LKS tripartit masih efisien meskipun dalam implementasinya ada kendala dan kesepakatan LKS tripartit sering kali diabaikan oleh pemerintah dalam mengambil keputusan kebijakan dalam ketenagakerjaan.
- j. Saat ini belum ada serikat pekerja/serikat buruh yang mendaftarkan sengketa perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh ke PHI.
- k. Seharusnya ketentuan dalam Pasal 8 UU PPHI mengatur mengenai mediasi dapat difasilitasi oleh Mediator pada disnaker kabupaten/kota atau mediator pada disnaker provinsi ataupun Mediator pada Disnaker pusat.
- l. Konsiliasi dan arbitrase tidak efektif lagi untuk diberlakukan karena terdapat biaya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Belum ada para pihak yang berselisih menggunakan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi dan arbitrase.
- m. Agar gugatan yang diajukan oleh pekerja/buruh tidak NO, maka di setiap PHI disediakan Pos Bantuan Hukum (Posbakum), seperti yang sudah dijalankan Pengadilan Agama, sehingga petugas Posbakum akan membuatkan gugatan pekerja/buruh yang bersangkutan dengan biaya ditanggung negara.
- n. Pasal 11 ayat (2), Pasal 21 ayat (2), dan Pasal 26 ayat (1) UU PPHI, pada proses mediasi belum pernah Mediator menghadirkan saksi atau saksi ahli dalam sidang mediasi sehingga penggantian biaya/honorarium/imbalance jasa dan akomodasi tidak dapat dibayarkan.
- o. Pasal 59 ayat (2) UU PHI, seharusnya saat ini sudah dibentuk PHI di setiap kabupaten/kota padat industri sehingga terpenuhi asas peradilan secara cepat, tepat, adil dan murah.

- p. Implementasi Pasal 87 UU PPHI sudah terlaksana, akan tetapi terdapat beberapa kendala bahwa pengusaha sering menggunakan jasa pengacara, sedangkan pekerja/buruh tidak menggunakan jasa pengacara. Seharusnya UU PPHI bersifat "*lex specialis*", dengan mengatur PPHI mulai dari tingkat bipartit, mediasi dan PHI tidak melibatkan jasa pengacara, namun hanya melibatkan pekerja/buruh dan perangkat organisasinya, pengusaha dan perangkat organisasinya serta pemerintah.
- q. Hukum acara yang berlaku pada PHI dibuat hukum acara khusus (*lex specialis*) tidak menggunakan hukum acara perdata yang berlaku pada peradilan umum (HIR). Proses penyelesaian perselisihan di PHI dibuat lebih sederhana dimulai dari gugatan, jawaban gugatan, pembuktian, dan putusan. Sedangkan replik, duplik dan kesimpulan ditiadakan.
- r. Untuk menghindari gugatan NO maka perlu ada pemeriksaan pendahuluan (*dismissal proses*) sebelum persidangan.
- s. Perlu diberlakukan asas pembuktian terbalik yaitu semua yang terkait dengan data ketenagakerjaan berupa Surat Keputusan (SK) pengangkatan, perjanjian kerja, slip gaji, kartu identitas pekerja, kartu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), dan lain-lain yang tidak diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, menjadi kewajiban pengusaha untuk membuktikan.

9. Dr Ike Farida, S.H., LL.M

- a. Permasalahan mendasar norma UU PPHI sebagai berikut:
 - 1) Mediator dan/atau hakim pada PHI mengeluarkan anjuran atau putusan yang berbeda di satu perusahaan terhadap perselisihan hubungan industrial yang serupa, sehingga muncul ketidakpastian hukum khususnya bagi pihak-pihak yang berselisih.

- 2) Jangka waktu proses penyelesaian perselisihan belum memenuhi ketentuan Pasal 15 UU PPHI dan Pasal 103 UU PPHI.
 - 3) Bahwa ketentuan Pasal 59 ayat (1) UU PPHI yang mengatur PHI dibentuk dan berada di ibu kota provinsi, ketentuan ini menjadi hambatan dan permasalahan khususnya bagi pihak-pihak yang bekerja diluar dan jauh dari ibu kota provinsi.
- b. Pasal 57 UU PPHI yang menyatakan bahwa hukum acara yang digunakan oleh PHI adalah hukum acara perdata kecuali hal-hal yang diatur khusus dalam UU PPHI, namun pada praktiknya terdapat beberapa mekanisme yang tidak dapat diaplikasikan pada PHI, misalnya sita jaminan, peninjauan kembali, dan lain-lain.
 - c. Dengan diterbitkan SEMA 7/2012, dalam hal perusahaan/debitur sudah dinyatakan pailit, PHI tidak berwenang untuk memeriksa dan memutus perkara PHK.
 - d. Pasal 1 angka 5 UU PPHI tentang definisi perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh disandingkan dengan UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh, terdapat definisi serikat pekerja/serikat buruh yang lebih luas maknanya dibandingkan definisi dalam UU PPHI.
 - e. Perlu adanya penambahan pengaturan pelaksanaan sita eksekusi dalam Pasal 7 ayat (6) UU PPHI karena berbeda dengan hukum acara perdata umum.
 - f. Pasal 29 UU PPHI mengenai penyelesaian melalui arbitrase hanya meliputi jenis perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, hal tersebut disharmonis dengan Pasal 1 UU Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yang menyatakan bahwa *“arbitrase adalah cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa”*. Seharusnya Pasal 29 UU PPHI dapat menyelesaikan 4 (empat) jenis perselisihan bukan hanya 2 (dua) jenis perselisihan yaitu perselisihan kepentingan dan

perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

- g. UU PPHI mengatur mengenai arbitrase dan konsiliasi sebagai salah satu lembaga PPHI, namun dalam implementasinya kedua mekanisme tersebut tidak digunakan oleh para pihak dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
- h. UU PPHI belum mengantisipasi situasi terjadinya pandemi penyakit, seperti proses mediasi atau PHI yang dilakukan secara *online* untuk menghindari terjadinya penundaan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- i. Agar UU PPHI lebih efektif perlu dilakukan hal-hal sebagai berikut:
 - 1) Melakukan sosialisasi dan propaganda terhadap pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh untuk meningkatkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada tingkat bipartit dan mediasi/konsiliasi/arbitrase.
 - 2) Meningkatkan sumber daya manusia (SDM) Mediator dan Pengawas diseluruh Indonesia dan melakukan pelatihan dan standarisasi kualitas mutu SDM, khususnya tentang pemahaman dalam hukum ketenagakerjaan dan minimum pendidikan berlatar belakang sarjana hukum.
- j. Ketentuan Pasal 1 angka 19 UU PPHI dapat mengurangi independensi Hakim *Ad-Hoc* dalam memeriksa suatu perkara di PHI, terlebih lagi dengan adanya ketentuan dalam Pasal 67 ayat (1) huruf f yang berbunyi: "*Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung diberhentikan dengan hormat dari jabatannya karena: (f) atas permintaan organisasi pengusaha atau organisasi pekerja/organisasi buruh yang mengusulkan*". Ketentuan pada Pasal 67 ayat (1) huruf f UU PPHI agar dihapus karena mengganggu independensi Hakim *Ad-Hoc*.
- k. Pasal 63-Pasal 65 UU PPHI mengenai mekanisme pengangkatan Hakim *Ad-Hoc* sangat sederhana dan

mudah, jika dibandingkan dengan pekerjaan Hakim *Ad-Hoc* itu sendiri yang membutuhkan keahlian dan kemampuan yang tajam serta mendalam di bidang ketenagakerjaan.

1. Pelaksanaan Pasal 2 UU PPHI dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, banyak ditemukan beberapa permasalahan yang tidak tercakup dalam kategori perselisihan hubungan industrial antara lain perselisihan yang terjadi setelah berakhirnya hubungan kerja yang permasalahannya timbul dalam periode hubungan kerja, seperti:
 - 1) Pembukaan informasi rahasia, larangan untuk bekerja pada kompetitor;
 - 2) Utang piutang;
 - 3) Perjanjian kemitraan;
 - 4) Perselisihan antar pekerja (individu); dan
 - 5) Perselisihan pasca hubungan kerja, atau kejadian-kejadian lain yang diatur dalam Perjanjian Bersama PHK antara pekerja dengan pemberi kerja.

Oleh karena itu atas perkembangan hukum ketenagakerjaan ini maka perlu diatur perselisihan yang lebih luas untuk mengakomodir hal-hal tersebut di atas.

- m. Permohonan eksekusi dalam UU PPHI belum diatur secara spesifik sehingga tidak memberikan kepastian hukum dalam pelaksanaan penetapan eksekusi. Jika dilihat dalam ketentuan Pasal 57 UU PPHI yang menyebutkan secara tersurat bahwa hukum acara pada PHI mengikuti ketentuan hukum acara perdata maka seharusnya pelaksanaan penetapan eksekusi mengikuti ketentuan hukum acara perdata yang berlaku. Namun, produk dari Perjanjian Bersama tidak sama dengan perjanjian pada umumnya, sehingga memerlukan ketegasan dalam pengaturan eksekusi.
- n. Dengan mempertimbangkan asas *ultimum remedium* maka hubungan industrial mengedepankan musyawarah mufakat sehingga tercapai hubungan industrial yang harmonis. Sebaiknya tidak semua

pelanggaran dikenakan sanksi pidana, dalam hal ini tidak diatur ketentuan pidana bagi pihak yang menolak atau menunda pelaksanaan putusan pengadilan maka akan dikembalikan kepada ketentuan hukum acara perdata yang sudah mengatur mengenai hal tersebut. Selanjutnya, apabila akan diubah/ditambahkan, maka perlu ditambahkan penegasan tentang aturan mengenai pemberlakuan hukum acara perdata, serta tingkat kekhususan UU PPHI.

- o. Terkait eksekusi, dapat dilakukan dengan pemberian sanksi administratif dan bukan sanksi pidana, yang dapat dipautkan dengan bentuk perizinan. Selain itu sebaiknya terdapat pengaturan di PHI bahwa apa yang disengketakan harus ada uang jaminan yang dititipkan ke PHI.
- p. Pasal 98 ayat (1) UU PPHI mengenai pemeriksaan dengan acara cepat, tidak akan membuka celah untuk terjadinya potensi penyalahgunaan peruntukkan dan tidak menimbulkan ketidakpastian hukum. Karena sudah diatur lebih lanjut di dalam Keputusan Ketua MA Nomor KMA/034/SK/IV/2006 tentang Petunjuk Pelaksanaan UU PPHI, dimana yang dimaksud dengan kepentingan mendesak antara lain: *PHK massal, terjadi huru hara yang mengganggu kepentingan produksi, keamanan dan ketertiban umum*. Namun demi kepastian hukum, sebaiknya diatur di dalam UU PPHI, misalnya dalam penjelasan dapat dimasukkan uraian mengenai pemahaman kepentingan mendesak sesuai dengan Keputusan Ketua MA Nomor KMA/034/SK/IV/2006.
- q. Dampak Putusan MK terhadap pelaksanaan UU PPHI adalah sebagai berikut:

1) Putusan MK Nomor 68/PUU-XII/2015

Pasal 13 ayat (2) huruf a UU PPHI mengenai Mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi dan Pasal 23 ayat (2) UU PPHI mengenai penyelesaian hubungan industrial melalui konsiliasi, pada prakteknya belum semua Mediator dan Konsilistor tunduk pada Putusan MK tersebut.

2) Putusan MK Nomor 114/PUU-XIII/2015

Pasal 82 UU PPHI pada prakteknya tidak mempunyai dampak fundamental dan telah dijalankan.

3) Putusan MK Nomor 49/PUU-XIV/2016

Putusan tersebut telah mengubah Pasal 67 ayat (2) UU PPHI dan mengabulkan permohonan masa jabatan Hakim *Ad-Hoc* diperpanjang 5 (lima) tahun oleh Ketua MA dengan usia pensiun 62 (enam puluh dua) tahun untuk Hakim *Ad-Hoc* PN dan 67 (enam puluh tujuh) tahun untuk Hakim *Ad-Hoc* MA. Karena sifatnya teknis mengenai usia pensiun dan masa jabatan Hakim *Ad-Hoc* maka ketentuan ini dapat dilaksanakan.

- r. Konsiliasi dan arbitrase sejauh ini belum digunakan oleh pihak yang berselisih, oleh karenanya kedua mekanisme tersebut belum dapat dikatakan efektif sebagai salah satu metode dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Apabila kembali melihat sejarah perkembangan aturan hukum dunia ketenagakerjaan maka mekanisme konsiliasi dan arbitrase tidak ada dalam aturan sebelumnya. Mekanisme yang ada sebelumnya melalui P4D dan P4P pada dasarnya adalah serupa dengan mekanisme mediasi saat ini.
- s. Pasal 83 UU PPHI secara faktual telah dilaksanakan oleh Majelis Hakim PHI, namun karena keterbatasan pemahaman secara menyeluruh hukum Acara Perdata oleh karena itu tidak sedikit serikat pekerja/serikat buruh mendapat putusan NO. PHI dapat mempertimbangkan untuk mengadopsi *dismissal procedure* seperti dalam PTUN. Selain itu pemerintah memfasilitasi bantuan hukum kepada serikat pekerja/serikat buruh, disamping perlunya kuasa hukum memiliki lisensi untuk beracara di pengadilan.
- t. Pasal 116-Pasal 121 UU PPHI mengenai sanksi administratif, tugas Mediator kurang efektif karena meskipun para pihak melakukan pelaporan, Mediator tersebut kemungkinan tidak memperbaiki sikapnya atau profesionalisme kerjanya. Hal ini terjadi

kemungkinan laporan tersebut tidak ditindaklanjuti dikarenakan kurangnya jumlah Mediator yang sekarang ada. Agar lebih efektif, pelaksanaannya dapat diawasi oleh pegawai pengawas pada Kemnaker maupun organisasi independen dan juga didukung oleh sistem yang mumpuni. Oleh karena itu, perlu dibuat sistem pengawasan yang bagus dan terkoordinasi dengan baik, serta pelatihan dan kewajiban memiliki sertifikasi secara berkala.

- u. Terkait dengan menghadirkan saksi/saksi ahli dalam mediasi dan konsolidasi, meskipun pada praktiknya para pihak jarang menghadirkan saksi/saksi ahli dalam tahapan mediasi dengan pertimbangan bahwa produk hukum yang dikeluarkan oleh Mediator dan Konsiliator hanya berupa anjuran tertulis yang sifatnya tidak mengikat.
- v. Keberadaan PHI yang dinilai kurang efisien berkaitan dengan data yang diperoleh dari Laporan Tahunan MA RI Tahun 2013-2018 yang dapat disimpulkan bahwa jumlah perkara perselisihan hubungan industrial yang terdaftar di pengadilan mengalami peningkatan tiap tahun, sebagaimana Tabel 9 berikut:

Tabel 9.
Jumlah Perkara Perselisihan Hubungan Industrial yang
masuk ke PHI
(Periode 2013 s/d 2018)

Tahun	Jumlah Sisa Perkara Tahun Sebelumnya	Jumlah Perkara Masuk	Jumlah Beban Perkara	Jumlah Perkara Diputus	Penumpukan Perkara
2013	37	74	1.119	5	33,06%
2014	74	1.170	1.585	8	47,26%
2015	34	1.539	1.887	1.350	18,44%
2016	44	2.137	2.580	1.495	17,17%
2017	59	2.198	2.791	1.845	21,25%

2018	67	2.237	2.909	2.140	23,10%
------	----	-------	-------	-------	--------

Sumber: Data diolah dari Laporan Tahunan MA RI Tahun 2013-2018

10. KSBSI

- a. Permasalahan yang mendasar pada UU PPHI yaitu:
 - 1) PHI jauh dan mahal untuk dijangkau oleh pekerja/buruh;
 - 2) Proses persidangan PHI pada PN lama dan mahal;
 - 3) Proses upaya hukum kasasi lama; dan
 - 4) Proses eksekusi lama dan mahal.
- b. Hukum acara PHI sama dengan hukum acara perdata umum dan dalam eksekusi putusan PHI sama dengan eksekusi perkara perdata umum, sehingga hukum acara PHI dipersingkat dengan memangkas replik, duplik dan kesimpulan serta membuat aturan hukum acara eksekusi.
- c. Pasal 59 UU PPHI mengenai pembentukan PHI, jika PHI hanya dibentuk di PN yang terletak di ibukota provinsi dan kabupaten/kota padat industri, sedangkan pada pelaksanaannya jarak tempat tinggal pekerja/buruh atau perusahaan tempat kerja pekerja/buruh ke ibukota provinsi sangat jauh.
- d. Pasal 57 UU PPHI mengenai hukum acara di PHI, perlu diatur proses *dismissal process* seperti dalam PTUN (Pasal 62 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara *jo.* SEMA Nomor 2 Tahun 1991 tentang Petunjuk Pelaksanaan Beberapa Ketentuan di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, Romawi II). Lembaga *dismissal* diperlukan untuk menghindari gugatan tidak diterima/NO.
- e. Terdapat disharmoni Pasal 87 UU PPHI dengan SEMA 7/2012 mengenai kuasa hukum, dimana Pasal 87 UU PPHI memberi *legal standing* kepada konfederasi serikat pekerja/serikat buruh untuk bertindak sebagai kuasa hukum anggotanya di PHI. Sedangkan SEMA 7/2012

meniadakan *legal standing* konfederasi serikat pekerja/serikat buruh.

- f. Pasal 1 angka 19 UU PPHI mengenai pengangkatan Hakim *Ad-Hoc*, walaupun Hakim *Ad-Hoc* PHI diusulkan serikat pekerja/serikat buruh dan asosiasi pengusaha namun Hakim *Ad-Hoc* tersebut tetap independen memutus suatu perkara perselisihan hubungan industrial. Setelah mereka disumpah/dilantik menjadi hakim, mereka sudah menjadi hakim untuk menegakkan kebenaran dan keadilan, bukan lagi “Hakim” pekerja/buruh atau “Hakim” pengusaha.
- g. Pasal 7 ayat (5) UU PPHI mengenai mekanisme pelaksanaan eksekusi, terhadap Perjanjian Bersama harus diatur secara jelas dan tegas dalam UU PPHI. Frasa “penetapan eksekusi” pada norma Pasal 7 ayat (5) UU PPHI lebih tepat disebut “kekuatan eksekutorial”. Artinya, Perjanjian Bersama yang sudah terdaftar di PHI dapat dieksekusi karena Perjanjian Bersama sudah mempunyai kekuatan eksekusi.
- h. Pasal 122 ayat (1) UU PPHI mengenai sanksi pidana, perlu dibuat pengaturan sanksi pidana sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 26 UU Penyelesaian Perselisihan Perburuhan atau paling tidak sejenis hukuman badan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UU Kepailitan dan PKPU). Apabila sanksi pidana tidak diatur dalam UU PPHI maka pengusaha tidak menjalankan putusan PHI secara sukarela.
- i. Pasal 98 ayat (1) UU PPHI mengenai frasa “kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak”, adanya potensi penyalahgunaan peruntukan dan ketidakpastian hukum terkait dengan tidak diaturnya penjelasan dari frasa tersebut. Jika dikaitkan dengan ketentuan Pasal 99 ayat (2) UU PPHI, dimana tidak realistis pihak Tergugat mampu membuat jawaban, duplik serta alat bukti surat, saksi dan ahli dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari kerja.
- j. Pasal 8 UU PPHI, mengenai kata “*kabupaten/kota*” ditindaklanjuti lebih luas dalam norma yang diatur

dalam Pasal 11 dan Pasal 12 Permenakertrans 17/2014 yang mengatur kedudukan dan kewenangan Mediator.

B. Informasi dan Masukan Pemangku Kepentingan Daerah

1. Provinsi Kepulauan Riau

a. Akademisi FH UIB

- 1) Terdapat kendala pelaksanaan eksekusi putusan PHI dikarenakan prosedur eksekusi masih menggunakan hukum acara perdata.
- 2) Pasal 8 dan Pasal 9 huruf g UU PPHI tidak konsisten mengatur kedudukan Mediator, dimana Pasal 8 UU PPHI mengatur kedudukan Mediator di kabupaten/kota, sedangkan Pasal 9 huruf g UU PPHI yang kemudian ditindaklanjuti dengan Permenakertrans 17/2014 menyebutkan Mediator berkedudukan di Kementerian, Dinas Provinsi dan Dinas Kabupaten/Kota sebagaimana diatur dalam Pasal 11 Permenakertrans 17/2014 tersebut. Doktrin pembentukan peraturan perundang-undangan, ditinjau dari dasar kewenangan pembentukannya terdiri atas 2 (dua) macam peraturan perundang-undangan, yaitu:
 - a) Atribusi pembentukan peraturan perundang-undangan; dan
 - b) Delegasi pembentukan peraturan perundang-undangan.

Sehingga Permenakertrans 17/2014 dibentuk atas dasar delegasi (*delegated legislation*) yang mengacu dalam Pasal 9 huruf g UU PPHI.

- 3) Fungsi pengawasan pemerintah di bidang ketenagakerjaan merupakan kewenangan Disnaker tingkat provinsi, yang dalam pelaksanaannya lebih menonjolkan fungsi preventifnya daripada represifnya. Jumlah pengawas di daerah masih sedikit sehingga menyebabkan tugas pengawasan menjadi tidak efektif dan terkesan tebang pilih. Selain itu, pengawas ketenagakerjaan lebih bersifat

pasif dengan menunggu adanya laporan dari masyarakat.

- 4) Pelaksanaan peradilan cepat, efisien dan murah, dapat dilakukan dengan menggunakan sistem *e-court* untuk perkara pidana dan perdata umum, sehingga seharusnya dalam perkara hubungan industrial para pihak tidak perlu datang ke PHI di ibu kota provinsi untuk proses persidangan. Pengaturan *e-court* tersebut merujuk pada PERMA Nomor 3 Tahun 2018 tentang Administrasi Perkara di Pengadilan Secara Elektronik. Beberapa layanan yang ditawarkan pada *e-court* yaitu:
 - a) *e-Filing* (Pendaftaran Perkara *Online* di Pengadilan)
 - b) *e-Skum* (Taksiran Panjar Biaya)
 - c) *e-Payment* (Pembayaran Panjar Biaya Perkara *Online*)
 - d) *e-Summons* (Pemanggilan Pihak secara *Online*)

Dengan adanya sistem *e-court* tersebut, sidang dilakukan secara *online*.

- 5) UU PPHI mengatur penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang berhak diterima oleh saksi dan saksi ahli, terhadap ketentuan ini narasumber menyatakan masih relevan untuk dilaksanakan. Namun praktik yang terjadi di lapangan, jika salah satu pihak membutuhkan saksi atau saksi ahli maka pihak tersebut yang akan menanggung penggantian biaya perjalanan dan akomodasi saksi dan saksi ahli yang dihadirkan, karena tidak ada alokasi anggaran di Disnaker.
- 6) Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang mewakili pekerja/buruh dalam beracara di PHI terlihat kurang efektif, karena kurang berkompetensi dalam beracara dan kurang memahami teori maupun praktek atas kasus yang dihadapi. Sehingga hal ini menjadi kendala, oleh karena itu perlu diatur kompetensi minimal bagi serikat pekerja/serikat buruh yang mewakili kepentingan pekerja/buruh untuk mengurangi kerugian pekerja/buruh yang diwakilinya.

- 7) Perselisihan hak dan perselisihan PHK diatur lebih tegas apalagi tuntutan mengenai hak tidak ada batas waktu atau daluarsanya.
- 8) Perlu diatur rumusan “keadaan mendesak” dalam Pasal 98 ayat (1) UU PPHI, seperti misalnya perusahaan tutup karena bencana alam, kebakaran, kondisi dan perusahaan yang mengajukan pailit agar terdapat kepastian hukum.
- 9) Perlu diatur lebih lanjut mengenai batasan penyempurnaan isi gugatan berdasarkan Pasal 83 UU PPHI, sehingga tidak melanggar asas hukum acara peradilan yang cepat, adil, dan murah.
- 10) Perlunya pengaturan peran aktif penyelesaian di luar pengadilan (*out of court settlement*) dalam hubungan industrial, yaitu bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

b. Disnaker, Koperasi Dan Usaha Mikro Pemerintah Kota Tanjungpinang

- 1) Kendala PPHI yang dihadapi secara umum adalah kurangnya pemahaman pekerja/buruh dan pengusaha tentang mekanisme PPHI, baik di dalam maupun di luar pengadilan.
- 2) Pelaksanaan eksekusi putusan terkendala dengan mekanisme eksekusi yang tidak sederhana, agar menjadi lebih efektif, perlu sanksi yang tegas terhadap pihak-pihak yang menunda putusan PHI.
- 3) Penyelesaian perselisihan secara bipartit kurang efektif dan efisien karena kurangnya peran pengusaha untuk membentuk lembaga kerja sama bipartit.
- 4) Terdapat banyak putusan NO karena kurangnya pengetahuan serikat pekerja/serikat buruh dalam menyusun gugatan sehingga pada akhirnya merugikan pekerja/buruh untuk dapat menuntut haknya.
- 5) Pengawasan di bidang ketenagakerjaan, khususnya di Kota Tanjungpinang belum berjalan efektif karena

pengawasannya berada di bawah kewenangan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Dalam prakteknya, kurangnya pengawasan kepada perusahaan dan lemahnya penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan mengakibatkan banyak hak normatif pekerja/buruh yang tidak dipatuhi oleh pengusaha.

- 6) Pengaturan mengenai penggantian biaya perjalanan dan akomodasi bagi saksi dan saksi ahli perlu diperbaiki karena belum berjalan efektif.
- 7) Untuk mewujudkan PPHI secara cepat, tepat, adil, dan murah, maka perlu dibentuk PHI yang dekat dengan daerah padat industri, seperti menambah PHI di Kota Batam sebagai kota pusat industri. Hal tersebut akan berdampak pada para pihak yang berperkara tidak lagi mengeluarkan biaya transportasi dan akomodasi yang besar.
- 8) Meskipun implementasi ketentuan yang mengatur tentang serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum telah berjalan dengan baik, namun masih diperlukan peningkatan kapasitas dan kualitas para pihak, khususnya pihak serikat pekerja/serikat buruh.

c. Disnaker Kota Batam

- 1) Permasalahan utama dalam pelaksanaan UU PPHI adalah tidak dapat memberikan perlindungan yang pasti, cepat dan murah kepada pekerja/buruh dalam menuntut hak-haknya, khususnya hak normatif yang dilanggar pengusaha. Hal ini dikarenakan hukum acara yang diterapkan adalah murni hukum acara perdata sehingga banyak pekerja yang tidak sanggup mengikuti proses peradilan sebagaimana diatur di dalam UU PPHI untuk menghadapi pengusaha yang mampu membayar pengacara dalam membela kepentingannya.
- 2) Koordinasi penyelesaian perselisihan mediasi antara Mediator dengan Pengawas Ketenagakerjaan terhambat karena birokrasi yang berbeda, akibatnya

penanganan menjadi terhambat. Ketentuan di dalam UU PPHI dengan UU Pemda mengenai pengawasan ketenagakerjaan tidak sejalan karena Pengawas Ketenagakerjaan sesuai UU Pemda menjadi kewenangan Disnaker Provinsi.

- 3) Banyak pekerja/buruh Kota Batam tidak melanjutkan kasusnya ke PHI karena letak PHI berada di Kota Tanjungpinang dan jauh dari Kota Batam sehingga untuk mengajukan gugatan ke PHI membutuhkan biaya yang tidak murah.
- 4) Mediator yang berkedudukan di provinsi juga diberikan kewenangan menangani perselisihan hubungan industrial, hanya saja kewenangan tersebut untuk penanganan perselisihan hubungan industrial lintas kabupaten/kota dalam satu provinsi, karena jika tidak dibatasi hanya untuk kasus yang terjadi pada lintas kabupaten/kota akan bersinggungan dan tumpang tindih dengan kewenangan Mediator yang berkedudukan di kabupaten/kota di provinsi tersebut.
- 5) Frasa "*kepentingan mendesak*" yang tidak ada penjelasannya sehingga menimbulkan ketidakpastian, seharusnya diberikan penjelasan umum berupa contoh kasus pada frasa tersebut, dalam hal hak-hak normatif pekerja/buruh yang diabaikan seperti upah yang tidak dibayarkan, jaminan sosial yang diabaikan, tunjangan hari raya (THR) yang tidak dibayarkan dan lain sebagainya.
- 6) Sejak berlakunya UU PPHI sampai dengan saat ini, Disnaker Kota Batam belum pernah menangani kasus perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Sebaiknya perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan tidak diatur dalam UU PPHI karena sebagai perselisihan internal dan tidak berhubungan dengan pengusaha.
- 7) PPHI melalui proses nonlitigasi seperti konsiliasi dan arbitrase tidak efektif, karena pada saat ini belum pernah ada kasus perselisihan hubungan industrial di Kota Batam yang ditangani oleh Konsiliator dan

Arbiter. Akan tetapi mekanisme nonlitigasi melalui mediasi cukup efektif karena Mediator adalah aparatur pemerintah yang juga berfungsi untuk melindungi masyarakat. Seharusnya peran Mediator dalam UU PPHI diperkuat untuk menyelesaikan perselisihan secara cepat dan murah.

- 8) Peraturan mengenai biaya penggantian perjalanan dan akomodasi bagi saksi atau saksi ahli tidak berjalan sebagaimana mestinya, seharusnya ketentuan ini dipertegas untuk menghindarkan beban biaya bagi para pihak yang menghadirkan saksi di PHI.

d. PHI Kota Tanjungpinang

- 1) Kondisi umum pelaksanaan UU PPHI pada PHI Kota Tanjungpinang selama ini telah berjalan dengan baik, namun masih terdapat permasalahan yang dihadapi mengenai keterlambatan *relaas* panggilan sidang, dari jurusita kepada para pihak yang beralamat di luar Kota Tanjungpinang sehingga membutuhkan panggilan sidang melalui delegasi ke PN lain.
- 2) Terkait independensi Hakim *Ad-Hoc* pada PHI Kota Tanjungpinang seperti yang telah ditentukan dalam Pasal 63-73 UU PPHI telah terlaksana cukup baik, namun perlu ada peningkatan Hakim *Ad-Hoc* bebas dari dikotomi buruh atau pengusaha.
- 3) Jenis perselisihan hubungan industrial sebagaimana tercantum di dalam Pasal 2 UU PPHI masih cukup relevan. Terkait dengan jenis perselisihan, PHI Kota Tanjungpinang banyak menerima jenis perselisihan PHK.
- 4) Mengenai ketentuan pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 122 ayat (1) UU PPHI sebaiknya disosialisasikan dengan pihak penyidik.
- 5) Sebaiknya ketentuan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI diperjelas agar tidak menimbulkan multitafsir atas pengertian kepentingan yang mendesak.

- 6) LKS bipartit dan LKS tripartit sebagaimana telah diatur dalam Pasal 3, Pasal 8, Pasal 17, dan Pasal 29 UU PPHI tidak efisien, dan LKS tersebut cenderung bekerja tidak serius dalam menangani konflik antar pekerja/buruh dengan pengusaha.
- 7) Dalam tataran implementasi, keberadaan Mediator sebagaimana diatur dalam Pasal 8 UU PPHI tidak terlalu berpengaruh dalam menyelesaikan perselisihan sebab Mediator yang ada tidak melaksanakan tugasnya secara maksimal.
- 8) Penyelesaian perselisihan melalui mekanisme nonlitigasi sebagaimana diatur dalam Pasal 13, Pasal 17, dan Pasal 29 UU PPHI pada tataran implementasinya tidak berjalan efektif, karena tidak dijalankan oleh para pihak yang berselisih.
- 9) Fungsi pengawasan ketenagakerjaan yang selama ini dilakukan oleh Disnaker kurang efektif sebab pihak Disnaker tidak serius dalam melaksanakan tugasnya.
- 10) Jangka waktu PPHI paling lama 140 hari yang diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 15, Pasal 103, dan Pasal 115 UU PPHI mulai penyelesaian melalui bipartit sampai dengan kasasi tidak berjalan efektif karena dipengaruhi letak geografis Provinsi Kepulauan Riau.
- 11) Pasal 11 ayat (2) UU PPHI yang mengatur bahwa *“Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri”* demikian pula dalam ketentuan Pasal 21 ayat (2) dan Pasal 26 ayat (1) UU PPHI yang mengatur adanya honorarium/imbalan jasa berdasarkan penyelesaian perselisihan yang dibebankan kepada Negara, pada implementasinya di tingkat pengadilan tidak pernah memanggil saksi/saksi ahli.

e. KSBSI Provinsi Kepulauan Riau

- 1) Terdapat permasalahan utama dalam pelaksanaan UU PPHI di Provinsi Kepulauan Riau yaitu proses

penyelesaian perselisihan membutuhkan waktu yang relatif lama sehingga asas peradilan sederhana, cepat, dan biaya ringan belum terwujud. Secara umum problematika pelaksanaan UU PPHI di Provinsi Kepulauan Riau sebagai berikut:

a) Jangka waktu proses penyelesaian

- Perundingan bipartit melebihi dari waktu 30 (tiga puluh) hari kerja.
- Proses mediasi melebihi jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja disebabkan antara lain: panggilan/undangan mediasi yang terlambat, pelaksanaan mediasi yang sering tertunda karena tidak hadirnya salah satu pihak, proses penyusunan anjuran oleh Mediator yang relatif lama, penyampaian surat anjuran yang sering terlambat dari tanggal anjuran.

b) Penyelesaian melalui PHI

Birokrasi di kepaniteraan PHI dalam penyampaian *relaas* panggilan sidang adalah relatif lama, ditambah dengan harus didelegasikan melalui jurusita di PN Batam sehingga semakin memperlama proses penyampaian *relaas*.

c) Upaya hukum pasca putusan PHI

Masalah utama pasca putusan PHI ada di tingkat kepaniteraan yaitu proses penyampaian *relaas* pemberitahuan kasasi, penyerahan memori/kasasi/kontra kasasi berjalan relatif lama, begitu juga dengan pengiriman berkas kasasi ke MA. Bahkan pemberitahuan penerimaan berkas kasasi oleh MA jarang diterima oleh para pihak.

d) Pelaksanaan putusan/eksekusi

Kewenangan melakukan eksekusi adalah pada PN tempat dimana PHI berkedudukan. Dengan keberadaan PHI pada PN Tanjungpinang maka semakin mempersulit proses eksekusi yang dilimpahkan kepada PN Batam.

e) Akses peradilan

Keberadaan PHI di Kota Tanjungpinang sangat menyulitkan bagi para pekerja/buruh yang berasal dari luar Kota Tanjungpinang karena jarak tempuh yang jauh sehingga asas peradilan sederhana, cepat, dan biaya ringan belum terwujud.

- 2) Agar penanganan PPHI melalui PHI lebih efektif, sebaiknya dibentuk hukum acara khusus yaitu Hukum Acara PHI sebagai solusi untuk merealisasikan mekanisme upaya PPHI secara cepat, tepat, adil dan murah.
- 3) Hakim *Ad-Hoc* yang diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha sudah tepat karena sebagai keterwakilan dari pelaku hubungan industrial melalui organisasi yang khusus di bidang hubungan industrial. Pada prakteknya penempatan Hakim *Ad-Hoc* PHI oleh MA dalam 8 (delapan) tahun terakhir di daerah yang bukan daerah asal Hakim *Ad-Hoc* tersebut sehingga sudah cukup efektif menghilangkan beban psikologis Hakim *Ad-Hoc* terhadap relasi organisasi di daerahnya.
- 4) Pada tataran implementasi penyelesaian perselisihan nonlitigasi, hanya penyelesaian secara mediasi yang sering dipilih oleh para pihak yang berselisih sedangkan untuk penyelesaian perselisihan konsiliasi dan arbitrase tidak pernah dipilih oleh para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
- 5) Berkaitan dengan pelaksanaan penetapan eksekusi atas putusan yang berkekuatan hukum tetap yang dimohonkan kepada PHI sangat sulit dilakukan dan membutuhkan waktu yang panjang. Disamping itu permasalahan biaya menjadi kendala terlaksananya eksekusi. Walaupun untuk perkara yang nilainya dibawah Rp 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) tidak dibebankan biaya akan tetapi dalam pelaksanaan tetap membutuhkan biaya administrasi, sehingga perlu pengaturan khusus pelaksanaan eksekusi putusan PHI.

- 6) Pasal 83 ayat (2) UU PPHI sejatinya sangat penting untuk pekerja/buruh, namun ketentuan tersebut menjadi tidak sejalan karena hakim bersifat pasif. Dalam praktek persidangan awal di PHI, hakim hanya memeriksa identitas Penggugat dan Tergugat, selanjutnya setelah pembacaan gugatan, diberikan kesempatan jika Penggugat ingin memperbaiki gugatan, tidak ada pemeriksaan kekurangan gugatan yang dilakukan oleh hakim untuk diperbaiki oleh Penggugat. Banyaknya putusan NO dengan berbagai masalah formil gugatan seperti gugatan kabur adalah bukti tidak implementatifnya Pasal 83 ayat (2) UU PPHI.
- 7) Pasal 90 ayat (1) UU PPHI mengenai pemanggilan saksi/saksi ahli yang merupakan kewenangan Majelis Hakim, justru sangat jarang dilakukan untuk kebutuhan pembuktian dalam persidangan, sekalipun salah satu pihak mengajukan permohonan dalam persidangan. Frasa “dapat” dalam Pasal 90 ayat (1) UU PPHI seolah menjadi “benteng” untuk tidak melaksanakan pemanggilan saksi. Dan dengan sendirinya penegakan hukum atas ketentuan Pasal 90 ayat (2), Pasal 91 ayat (1) dan ayat (3) UU PPHI tidak dilaksanakan.
- 8) Di Provinsi Kepulauan Riau belum pernah terjadi perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan baik di tahapan nonlitigasi ataupun tahapan litigasi.
- 9) Terkait pemanggilan saksi dalam Pasal 11 ayat (1) UU PPHI, pada tataran implementasinya Mediator tidak pernah memanggil saksi untuk meminta keterangannya guna PPHI.
- 10) Pasal 116 UU PPHI mengenai sanksi administratif kepada Mediator, dalam tataran implementasinya para pihak yang mengalami keterlambatan penyelesaian pada umumnya hanya melakukan protes secara lisan tanpa melaporkan karena dianggap hanya akan menambah pekerjaan. Sehingga para pihak lebih memikirkan upaya hukum PPHI di PHI.

- 11) PPHI di tingkat kasasi dalam proses penyelesaiannya hampir di setiap kasus selalu membutuhkan waktu yang lama. Hal tersebut dikarenakan birokrasi kepaniteraan sebagai salah satu faktor utama penghambat terlaksananya peradilan yang cepat, adil dan biaya murah, sehingga kepaniteraan sangat penting untuk mendapat atensi dari MA.

f. DPP APINDO Provinsi Kepulauan Riau

- 1) Tidak ditemukan kendala yang berarti dalam implementasi UU PPHI namun terdapat potensi adanya distorsi keputusan pejabat menimbulkan kekhawatiran karena bisa muncul akibat seringnya terjadi demonstrasi pekerja/buruh. Agar pelaksanaan PPHI dapat efektif dilaksanakan, sebaiknya para pejabat harus bebas dari kepentingan politik tertentu dan bersifat independen. Tidak bisa dipengaruhi keputusannya hanya karena demonstrasi dari pihak tertentu dan perlu diatur mengenai larangan demonstrasi ke PHI yang dapat mempengaruhi independensi Hakim dalam memutus perkara.
- 2) Pasal 2 UU PPHI mengenai jenis perselisihan hubungan industrial, saat ini masih cukup relevan mencakup 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial, karena faktanya perselisihan PHK dan perselisihan hak sangat mendominasi sebagai objek perkara di PHI.
- 3) Berkaitan dengan independensi Hakim *Ad-Hoc* dalam memutus perkara perselisihan hubungan industrial sudah tepat karena masing-masing pihak yang berperkara baik dari unsur pekerja maupun unsur pengusaha sudah terwakili dengan adanya Hakim *Ad-Hoc* tersebut. Sebelum memutus perkara, Hakim *Ad-Hoc* melakukan musyawarah bersama Hakim Karir dari PN dengan mempertimbangkan semua bukti, surat dan saksi yang diajukan oleh para pihak sehingga independensi Hakim *Ad-Hoc* dalam memutuskan perkara tidak perlu diragukan dalam penegakan hukum dan keadilan.

- 4) Berkaitan dengan pelaksanaan penetapan eksekusi terkadang memakan waktu yang berlarut-larut karena masalah birokrasi, sehingga perlu dipertegas dalam Pasal 7 UU PPHI mengenai jangka waktu pelaksanaan penetapan eksekusi oleh PHI.
- 5) Di tataran implementasi, mekanisme nonlitigasi (mediasi, konsiliasi dan arbitrase) belum efektif karena pihak-pihak yang berperkara membutuhkan kepastian hukum melalui putusan pengadilan yang berkekuatan tetap (*inkracht van gewijsde*) agar mempunyai nilai eksekutorial.
- 6) Ketentuan Permenakertrans 18/2014, pada praktiknya tidak implementatif dalam PPHI.
- 7) Ketentuan jangka waktu penyelesaian perselisihan mulai tahap bipartit sampai tingkat MA paling lama 140 (seratus empat puluh) hari belum berjalan efektif, disebabkan pelaksanaannya sering terhambat karena ketidakhadiran salah satu pihak baik di tahapan bipartit, mediasi maupun persidangan PHI.

g. LBH Mawar Saron Kota Batam

- 1) Berkaitan dengan pengangkatan Hakim *Ad-Hoc* guna menjaga independensi Hakim *Ad-Hoc*, perlu dilakukan pengawasan yang dilakukan oleh Badan Pengawas MA.
- 2) Pasal 195-208 *HIR* sangat merugikan bagi pekerja/buruh, maka seharusnya dibuat pengaturan secara rinci dan detail di dalam UU PPHI mengenai eksekusi putusan PHI sehingga tidak perlu lagi ada hal yang menyulitkan para pekerja/buruh untuk mendapatkan hak-haknya pasca putusan PHI.
- 3) Pasca putusan MK Nomor 68/PUU-XIII/2015 terkait uji materiil Pasal 13 ayat (2) dan Pasal 23 ayat (2) UU PPHI, yang menyatakan bahwa frasa "*anjaran tertulis*" bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945, berimplikasi kepada para pekerja/buruh dalam hal pembuktian gugatannya di PHI karena anjaran yang dikeluarkan oleh Mediator maupun Konsiliator dapat dijadikan bukti formil dalam gugatan di PHI.

- 4) Mekanisme nonlitigasi yang meliputi mediasi/konsiliasi/arbitrase tidak efektif, dikarenakan tidak ada kekuatan hukum yang final, mengikat, dan tidak ada kepastian hukum terkait hasil kesepakatan yang telah tercapai oleh kedua belah pihak diluar pengadilan. Sehingga banyak kasus dimana setelah terjadinya kesepakatan (mediasi/konsiliasi/arbitrase) antara kedua belah pihak akan tetapi salah satu pihak tidak menjalankan kesepakatan tersebut pada akhirnya pihak yang dirugikan tetap menempuh jalur hukum melalui PHI.
- 5) Pada praktiknya, masih banyak pekerja/buruh yang kurang memahami mekanisme pengajuan gugatan di PHI, dimana salah satu syaratnya harus ada risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi.
- 6) Pasal 59 ayat (2) UU PPHI yang menyebutkan bahwa *“Di Kabupaten/Kota terutama yang padat industri, dengan Keputusan Presiden harus segera dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat”*, maka sudah selayaknya Kota Batam memiliki PHI sebagai sarana dan prasarana demi mewujudkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil, dan murah.

2. Provinsi Bali

a. FSPM

- 1) Dampak positif berlakunya UU PPHI adalah kepastian hukum karena hakim memutuskan perselisihan hubungan industrial melalui lembaga hukum yaitu PHI.
- 2) Pada implementasinya PPHI hanya dapat dilaksanakan di PHI pada PN di ibukota provinsi sehingga apabila perkara perselisihan hubungan industrial terjadi di kabupaten yang sangat jauh dari ibu kota provinsi, maka akan menyita banyak waktu dan biaya.

- 3) Pasal 115 UU PPHI mengenai limitasi waktu penyelesaian perselisihan hak dan PHK di MA, pada prakteknya melebihi waktu 30 (tiga puluh) hari.
- 4) Pasal 96 UU PPHI mengenai putusan sela, dalam implementasinya masih sangat jarang terjadi dalam proses PPHI.
- 5) Pasal 7 ayat (5) UU PPHI mengenai Perjanjian Bersama, bahwa dengan tidak adanya format Perjanjian Bersama mengakibatkan Perjanjian Bersama yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak tidak dapat di eksekusi oleh pihak yang dirugikan apabila pihak yang lain melakukan wanprestasi.
- 6) Pasal 15 UU PPHI mengenai jangka waktu penyelesaian melalui mediasi, pada pelaksanaannya lebih dari 30 (tiga puluh) hari kerja dalam PPHI.

b. DTKSK Kota Denpasar

- 1) Pasal 2 UU PPHI mengenai jenis perselisihan hubungan industrial, perselisihan yang dominan terjadi adalah perselisihan hak dan perselisihan PHK. Selama tahun 2018 sampai dengan tahun 2020, jumlah kasus perselisihan hubungan industrial yang ditangani oleh DTKSK Kota Denpasar berjumlah 79 kasus.
- 2) Pasal 8 UU PPHI mengenai kedudukan Mediator, tidak memiliki tenaga fungsional Mediator dikarenakan telah pensiun sehingga pelaksanaan PPHI melalui mediasi yang selama ini dilakukan hanya sebatas upaya mendorong penyelesaian kasus melalui perundingan bipartit. Selain itu melakukan sosialisasi dan menguatkan sarana hubungan industrial di Kota Denpasar. Apabila musyawarah yang telah dilakukan tidak mencapai kesepakatan maka perselisihan tersebut akan dilimpahkan ke Disnaker dan ESDM Provinsi Bali untuk selanjutnya dilaksanakan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan amanat UU PPHI.

- 3) Pasal 98 ayat (1) UU PPHI, terkait frasa “kepentingan mendesak” tidak perlu diatur dan dijelaskan secara eksplisit karena pengaturan secara rigid justru akan mempermudah proses acara cepat. Hal tersebut tentunya bertolak belakang dengan konsep hukum acara perdata yang dipergunakan dalam PHI yang sangat memerlukan ketelitian dalam mencari kebenaran formil.
- 4) Pengawasan merupakan fungsi yang sangat sentral dalam memberikan perlindungan dan mengawasi berlakunya peraturan perundang-undangan. Sejak tahun 2017, hanya terdapat 4 (empat) pengawas ketenagakerjaan di Provinsi Bali. Namun, secara kualitas dan kuantitas pengawas tersebut masih sangat kurang dan belum memenuhi standar.

c. Disnakertrans Kabupaten Gianyar

- 1) Disnakertrans Kabupaten Gianyar belum memiliki tenaga Mediator yang menjalankan fungsi mediasi dalam tahapan tripartit. Selama ini, Disnakertrans Kabupaten Gianyar melakukan *quasi* mediasi dalam menjalankan tripartit dengan dibantu Mediator dari Disnaker provinsi.
- 2) Independensi Hakim *Ad-hoc* dalam memutus perkara perselisihan hubungan industrial berkaitan dengan proses seleksi dan rekrutmen Hakim *Ad-hoc* yang diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh maupun dari APINDO. Dengan demikian akan ada kepentingan dari pihak tertentu yang masuk ke ranah proses PPHI.
- 3) Perlu diatur kembali mengenai ketentuan sanksi pidana bagi pihak yang menunda pelaksanaan putusan PHI, sehingga akan ada ketaatan hukum bagi Tergugat yaitu pengusaha dalam menjalankan kewajibannya terhadap Penggugat yaitu pekerja/buruh.
- 4) Ketentuan terkait pengaturan jangka waktu yang dimulai dari penyelesaian perselisihan bipartit

sampai dengan tingkat MA belum berjalan efektif dan masih berlarut-larut.

d. Akademisi FH Udayana

- 1) Norma yang paling mendasar dalam UU PPHI diantaranya mengenai asas-asas PPHI seperti asas musyawarah mufakat, asas cepat, sederhana dan murah, serta asas kepentingan yang seimbang.
- 2) Kendala dalam implementasi UU PPHI adalah berkaitan dengan perwujudan keadilan. Persoalan penegakan hukum melalui proses peradilan sama seperti proses peradilan pada umumnya yaitu untuk mendapatkan keadilan. Untuk memperoleh keadilan itu sangat tergantung dari moralitas SDM, dimana seorang hakim lebih condong untuk mendapatkan kepastian hukum atau keadilan.
- 3) Pasal 63 ayat (2) UU PPHI menyatakan nama Hakim *Ad-hoc* yang diusulkan dari serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha perlu mendapat persetujuan dari Menteri, ketentuan ini menjadi subyektif karena tidak ada persyaratannya dan tidak ada keterbukaan dari kementerian tentang persetujuan tersebut, bahkan UU PPHI tidak memerintahkan persyaratan persetujuan dari kementerian.
- 4) Perlu dipertimbangkan untuk mengakomodir dua jenis perselisihan selain empat jenis perselisihan yang sudah diatur dalam Pasal 56 UU PPHI yaitu: perselisihan kewajiban dan perselisihan antar serikat kerja/buruh antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Perselisihan kewajiban dapat menjadi sengketa karena pelanggaran kewajiban oleh pihak-pihak berdasarkan Perjanjian Kerja atau Perjanjian Kerja Bersama merupakan tindakan wanprestasi/cacat prestasi. Sedangkan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh diluar perusahaan juga dapat terjadi, karena pekerja/buruh menurut UU Ketenagakerjaan dimungkinkan ikut menjadi anggota perserikatan pekerja/serikat buruh diluar perusahaan dimana mereka bekerja.

- 5) Mekanisme pelaksanaan penetapan eksekusi menggunakan mekanisme sebagaimana diatur dalam hukum acara perdata yaitu HIR/RBg, karena sesuai dengan Pasal 57 UU PPHI yang menentukan bahwa hukum acara yang berlaku pada PHI adalah Hukum Acara Perdata. Mekanisme harus sesuai dengan HIR/RBg, untuk efektifnya sangat tergantung dari ketegasan aparat penegak hukum, yang dibutuhkan dalam hal ini adalah kepastian hukumnya. Bagi pihak yang tidak mau atau menunda pelaksanaan putusan PHI, memang tidak dibutuhkan ancaman sanksi pidana, karena putusan PHI dilakukan menurut HIR/RBg. Maka putusan PHI sudah memiliki kekuatan eksekutorial sehingga dapat dipaksakan berlakunya terhadap pihak yang tidak mau melaksanakannya.
- 6) Pasal 98 ayat (1) UU PPHI mengenai frasa “kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak”, merupakan norma kabur, hal itu dapat menimbulkan multitafsir serta sangat tergantung pada hakim. Dalam hal ini memberikan peluang penyalahgunaan wewenang dari hakim untuk menekan pihak yang bersengketa bukan saja terhadap mereka yang membutuhkan persidangan secara cepat, tetapi juga terhadap pihak lawannya untuk dilakukan “negosiasi/tawar-menawar” pihak-pihak yang sedang berperkara. Demikian juga penerapan dalam praktek frasa “kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak tidak bisa sama antara sengketa yang satu dengan lainnya, karena tidak ada standarisasi/pedoman sebagai ukuran untuk menilai/menguji terhadap frasa tersebut.
- 7) Lembaga bipartit sangat ideal sebab apabila perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh sudah dapat diselesaikan dengan musyawarah, maka hasilnya *win-win solution* daripada bersengketa yang akhirnya ada pihak yang kalah dan menang. Terhadap penilaian kalah dan menang tersebut tidak menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada sebuah perusahaan. Demikian juga lembaga tripartit sangat penting bagi

pemerintah, karena pemerintah wajib menyelamatkan hubungan pengusaha dengan pekerja/buruh.

- 8) Seharusnya tidak perlu ada beberapa serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, sehingga dalam satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh saja dalam rangka efektifitas PPHI.
- 9) Kewenangan lembaga nonlitigasi (mediasi, konsiliasi, arbitrase) adalah terbatas, yaitu lembaga konsiliasi hanya memiliki kewenangan bidang perselisihan kepentingan, PHK dan perselisihan antara serikat pekerja. Lembaga arbitrase hanya memiliki kewenangan bidang perselisihan kepentingan dan perselisihan serikat pekerja. Mediator memiliki semua kewenangan di semua jenis perselisihan, namun keberadaannya masih diragukan karena menyangkut kekuatan hukum dari kesepakatan yang dicapai melalui mediasi.
- 10) Pasal 83 UU PPHI mengenai penyempurnaan isi gugatan, dalam konteks pemeriksaan materi gugatan masih menyangkut teknisnya, sehingga hakim belum memeriksa substansi/isi gugatan. Mengingat dasar hukum pemeriksaan PHI adalah hukum acara perdata, maka harus mengacu aturan pada HIR/RBg.
- 11) Pasal 116-121 UU PPHI mengenai sanksi administratif yang dijatuhkan kepada Mediator, Panitera Muda, Konsiliator dan Arbiter, sudah sesuai hanya saja pengawasan dan penerapannya harus pasti dan tegas, serta penerapannya tidak boleh berbeda antara yang satu dengan lainnya.
- 12) Asas peradilan secara cepat, tepat, adil dan murah yang dimaksud adalah hanya berkaitan dengan proses pemeriksaan berkas, persidangan dan sampai pada penjatuhan putusan. UU PPHI tidak menjangkau yang berkaitan dengan jarak/tempat tinggal para pihak yang berperkara maupun biaya yang dikeluarkan dalam perjalanan menuju kantor pengadilan karena hal itu sifatnya relatif.

- 13) Pasal 87 UU PPHI mengenai pengurus dari serikat pekerja/buruh dapat menjadi kuasa hukum pekerja/buruh dalam proses di PHI, permasalahannya ada pada SDM pengurusnya, apakah pengurus serikat pekerja/serikat buruh tersebut memahami tentang hukum acara di persidangan.
- 14) Terkait ketentuan Rp 150.000.000 dalam Pasal 58 UU PPHI perlu dilakukan peninjauan ulang karena nilai tersebut ditetapkan pada tahun 2004. Sedangkan pada saat ini tahun 2020 dan telah ada perubahan nilai uang karena pengaruh inflasi yang terjadi setiap tahunnya.

e. DPP APINDO Provinsi Bali

- 1) Permasalahan pelaksanaan UU PPHI di Provinsi Bali yang mendasar adalah masalah PHK.
- 2) Provinsi Bali masih kurang tenaga Mediator yang menyebabkan PPHI menjadi lambat.
- 3) Hakim *Ad-hoc* sepanjang masih diusulkan oleh unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh akan menemui kesulitan dalam menjalankan tugas secara independen.
- 4) Pasal 122 ayat (1) UU PPHI mengenai sanksi pidana, tidak ada relevansinya untuk diterapkan dalam sistem PPHI.
- 5) Pasal 8 UU PPHI mengenai kedudukan Mediator, sebaiknya Mediator terdapat di setiap kabupaten/kota dan jumlahnya diperbanyak.
- 6) Pasal 11 ayat (2), Pasal 21 ayat (2) dan Pasal 26 ayat (1) UU PPHI mengenai penggantian biaya perjalanan dan akomodasi bagi saksi/saksi ahli dalam proses PPHI, penggantian biaya tersebut tidak pernah terlaksana dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

f. PHI Kota Denpasar

- 1) Terdapat beberapa kendala mengenai pemberian putusan (eksekusi) yaitu pelaksanaan putusan (eksekusi) yang tidak dapat dilaksanakan dikarenakan tidak ada obyek milik perusahaan yang dapat di eksekusi untuk memenuhi amar putusan. Hal ini terjadi karena perlengkapan perusahaan termasuk hak milih tanah adalah sewa. Kemudian adanya kendala terkait perlawanan eksekusi, di dalam perlawanan eksekusi tidak terdapat hal substansi melainkan pengajuan permohonan perlawanan eksekusi hanya untuk menghambat berjalannya proses eksekusi, hal ini merugikan salah satu pencari keadilan terutama dari pihak pekerja.
- 2) Adanya peraturan disharmoni antara UU PPHI UU Kepailitan dan PKPU, dimana amar putusan PHI mati suri tidak dapat dieksekusi terhadap perusahaan yang telah mengalami kepailitan meskipun amar putusan PHI lebih dahulu diucapkan dari pada putusan kepailitan.
- 3) Kendala pada Pasal 63 ayat (2) UU PPHI mengenai pengusulan Hakim *Ad-hoc*. Pasal 63 ayat (2) UU PPHI tidak sinergis dengan kemandirian hakim tersebut pada kekuasaan kehakiman maupun UUD 1945, seharusnya tidak dipersyaratkan rekomendasi dari organisasi untuk mendaftarkan diri. Bahwa dengan diperlukannya rekomendasi maka organisasi mempunyai daya tekan kepada person Hakim *Ad-Hoc* PHI bersangkutan untuk memenangkan perkaranya. Adanya rekomendasi dari organisasi pengusul tidak sesuai dengan kemandirian Hakim yang tercantum dalam Pasal 24 ayat (1) UUD NRI Tahun 1945, dan Pasal 1 ayat (1) UU Kekuasaan Kehakiman. Biasanya pemberi rekomendasi akan mempersyaratkan adanya setoran wajib dan rutin kepada organisasi pengusul setiap bulan gaji, dan secara moral akan terjadi tekanan untuk memenangkan setiap perkara pemberi rekomendasi. Jabatan hakim merupakan kekuasaan yang bebas dan mandiri, seharusnya tidak dipersyaratkan rekomendasi dari organisasi untuk mendaftarkan diri, cukup dipersyaratkan

dengan memiliki pengalaman industrial dengan kurun waktu tertentu misal selama 5 (lima) tahun.

- 4) Perlu adanya pelatihan bagi Hakim *Ad-hoc*, karena selama ini Hakim *Ad-hoc* minim mendapatkan pelatihan, hanya mendapat pelatihan satu kali yaitu pada sertifikasi. Minimnya pengetahuan Hakim *Ad-hoc* menghambat untuk memahami keadaan hubungan industrial seiring berjalannya perkembangan global. Terkait dengan syarat Hakim *Ad-hoc*, idealnya memang Hakim *Ad-hoc* harus berlatar belakang hukum, namun sesuai dengan SDM yang ada di organisasi serikat pekerja tidak banyak yang berlatarbelakang hukum. Kemudian, disarankan adanya edukasi berkala mengenai mekanisme PPHI agar meningkatkan pemahaman dalam beracara di PHI dan jabatan Hakim *Ad-hoc* tidak hanya dibatasi sampai dengan 2 (dua) periode saja.
- 5) Terkait dengan Pengangkatan Hakim *Ad-hoc*, terdapat Putusan MK Nomor 49 Tahun 2016 *judicial review* (JR) terhadap Pasal 67 ayat (2) UU PPHI. Menurut putusan MK tersebut setiap periode jabatan 5 (lima) tahun sekali Hakim *Ad-hoc* dapat diangkat kembali. Sebelum putusan MK berlaku pengangkatan Hakim *Ad-hoc* adalah selama 2 (dua) periode. Jika dirangkai antara ketentuan Pasal 67 ayat (1) UU PPHI dengan putusan MK Nomor 49 Tahun 2016 maka Hakim *Ad-hoc* setiap 5 (lima) tahun sekali dapat diangkat dengan pembatasan pada usia 62 (enam puluh dua) tahun untuk PHI dan 67 (enam puluh tujuh) tahun untuk MA. Tujuan adanya putusan MK Nomor 49 Tahun 2016 adalah untuk menyelamatkan anggaran negara dan mengakomodir kemampuan Hakim *Ad-hoc* untuk mengabdikan diri kepada PHI.
- 6) Perlu edukasi mengenai pelaksanaan PPHI kepada para pelaku industrial (pekerja dan pengusaha), dikarenakan di dalam implementasi perangkat organisasi tidak terlalu memahami UU PPHI. Edukasi yang minim menimbulkan pekerja lebih mudah

dipengaruhi dengan adanya provokasi dan tidak mengindahkan instruksi dari organisasi.

- 7) Terkait dengan Pasal 7 ayat (5) UU PPHI, terdapat contoh perjanjian bersama dengan klausul “...*apabila anda mengulangi melakukan indisipliner maka saudara di PHK....*”. Perjanjian bersama dengan klausul seperti ini seharusnya Ketua PHI tidak berwenang menerbitkan penetapan eksekusi karena kewenangan menyatakan putus suatu hubungan kerja merupakan kewenangan Majelis Hakim PHI bukan kewenangan Ketua PHI tersebut berdasarkan Pasal 152 UU Ketenagakerjaan, perjanjian bersama tersebut hanya sebagai bukti dalam perselisihan PHK di PHI bukan untuk dieksekusi. Diperlukannya pembatasan pada perjanjian bersama yaitu mengenai perjanjian bersama sebagai kekuatan eksekusi dan perjanjian bersama sebagai bukti di dalam perselisihan di PHI.
- 8) Terkait dengan Pasal 21 ayat (2) UU PPHI bahwa hukum acara PPHI masih merujuk pada acara perdata biasa, maka posisi Majelis Hakim pasif, sedangkan untuk menghadirkan saksi dan ahli atas inisiatif para pihak dengan biaya mandiri dari para pihak.
- 9) Implementasi pelaksanaan PPHI terdapat kendala terkait SDM. Di PHI Kota Denpasar sering terjadi permasalahan mengenai *relaas* panggilan sidang delegasi yang terkadang menghambat tercapainya amanat UU PPHI dimana Majelis Hakim wajib memberikan putusan selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja.
- 10) Terkait Pasal 57 UU PPHI mengenai hukum acara PHI, jika bersepakat bahwa PHI itu merupakan *lex spesialis* sehingga tidak harus mempertimbangkan norma-norma perdata yang lain salah satunya adalah HIR, termasuk menyangkut eksekusi. Dikarenakan *lex spesialis* pelaksanaan putusan PHI saat ini masih kurang efektif terutama pada saat ada perlawanan eksekusi masih memerlukan waktu yang lama, biaya yang tidak sedikit, dan proses yang cukup rumit bagi

pekerja, hal itu menghilangkan tujuan dibentuknya UU PPHI, cepat, efektif dan biaya murah. Rekomendasi terkait hukum acara pada PHI bahwa hukum acara dapat dipangkas yaitu mencakup gugatan, jawaban, replik (jika ada eksepsi), pembuktian dan putusan. Jika tidak terdapat eksepsi maka cukup gugatan, jawaban, pembuktian dan putusan. Untuk mempercepat proses PHI maka bagi pihak yang tidak hadir sesuai jadwal yang telah ditentukan dianggap tidak memakai hak hukumnya dan persidangan dilanjutkan sesuai jadwal yang telah ditentukan.

- 11) Terkait dengan *Conservatoir Beslaag* (CB), jika dikabulkan dapat menghambat proses persidangan karena Hakim *Ad-hoc* dituntut *penyelesaian* PHI selama 50 (lima puluh) hari. Sehingga CB perlu diatur di dalam UU PPHI yang menyatakan bahwa hakim wajib mengabulkan permohonan CB. Dicantumkannya CB untuk kepastian bagi Pemohon, karena akan sia-sia jika tidak adanya jaminan bagi pekerja menunggu selama proses persidangan dan diakhir putusan tidak dapat dieksekusi.
- 12) Implementasi di Kota Denpasar, apabila dalam 1 (satu) kabupaten dan/atau kota tidak terdapat Mediator maka proses mediasi akan dilakukan oleh Disnaker provinsi. Oleh karena itu, ketentuan Pasal 18 UU PPHI perlu diperluas kewenangan Mediator daerah tingkat II, provinsi, pusat, serta mengatur apabila tingkat II atau tingkat I tidak terdapat Mediator.
- 13) Ketentuan Pasal 83 ayat (2) UU PPHI perlu diperluas dengan memperjelas kewajiban hakim untuk membantah melakukan perbaikan gugatan para pihak melalui *dismissal process*.
- 14) Di dalam ketentuan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI, tidak terdapat penjelasan atas jenis “kepentingan mendesak”. Terhadap hal tersebut perlu diatur penjelasan lebih detail, dan tidak menyerahkan sepenuhnya kepada PHI untuk menilai arti dari “kepentingan mendesak”, dikarenakan khawatir akan

menimbulkan multitafsir antara PHI satu dengan lainnya atau antara majelis dalam PHI yang sama untuk mengakomodir keadaan mendesak. Alasan kepentingan mendesak adalah soal waktu persidangan agar lebih singkat.

- 15) Terkait dengan serikat pekerja, di dalam UU PPHI hanya mengatur sebatas perselisihan antara serikat pekerja di dalam satu perusahaan saja. Perlu diaturnya dan dikembangkan pengaturan antara perselisihan serikat pekerja di luar perusahaan.
- 16) Terkait dengan Pasal 122 ayat (1) UU PPHI mengenai ketentuan pidana, diperlukannya aturan sanksi seperti yang diatur pada UU Penyelesaian Perselisihan Perburuhan khususnya terhadap pelaksanaan amar putusan "*Menghukum untuk mempekerjakan kembali pekerja*", dalam implementasi eksekusi sulit dilaksanakan karena tidak adanya aturan sanksi, sehingga perlu diatur lebih tegas seperti paksa badan. Kemudian terhadap amar putusan "*Menghukum membayar sejumlah nilai* ", pada saat eksekusi ternyata tidak ada obyek dari perusahaan yang dapat dieksekusi, sehingga eksekusi tidak terlaksana.
- 17) Terkait dengan Pasal 59 UU PPHI, untuk mengakomodir jika pekerja bekerja di tempat terpencil dan tidak padat industri, perlu dikembangkan pengaturan berdasarkan radius tertentu dari PHI ibukota provinsi yang dibentuk pada PN kabupaten/kota dan/atau di seluruh kabupaten/kota terdapat PHI pada PN kelas II.
- 18) Terdapat permasalahan implementasi di dalam ketentuan Pasal 87 UU PPHI mengenai pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja dan tidak mampu dari segi SDM untuk beracara serta tidak memiliki biaya untuk menggunakan jasa advokat. Selain itu, perlu pengaturan mengenai sertifikasi pengurus serikat untuk diberikan izin beracara di PHI mewakili anggotanya maupun bukan anggotanya. Pengaturan tersebut perlu disinkronkan dengan UU Serikat Pekerja/Serikat buruh, terutama

mengenai klausul kewenangan pengurus serikat pekerja/serikat buruh.

19) Di Kota Denpasar belum terdapat pengadilan secara elektronik (*e-court*) terkait perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut tidak mempengaruhi jalannya persidangan karena jumlah perkara tidak terlalu banyak.

20) Agar proses penyelesaian di PHI lebih sederhana, cepat, efektif, efisien, biaya murah, dan berkeadilan, diantaranya sebagai berikut:

a) Proses perselisihan ditingkat bipartit dilakukan langsung antara pekerja dan pengusaha atau didampingi atau diwakili *Human Resources Departement* (HRD) dan pengurus serikat pekerja dari perusahaan yang bersangkutan. Advokat, perangkat atas serikat pekerja dan perangkat atas Apindo tidak bisa mewakili atau menjadi kuasa dalam proses bipartit.

b) Proses perselisihan di PHI:

- 1) *Dismissal process* menghindari putusan NO;
- 2) Persidangan pertama;
- 3) Proses mediasi oleh Mediator dari Disnaker (lokasi di PHI, dan kurun waktu 2 (dua) minggu);
- 4) Persidangan lanjutan:

Pembacaan gugatan, jawaban, bukti, dan putusan, sedangkan untuk replik, duplik dan kesimpulan dihilangkan, kecuali ada eksepsi menjadi pembacaan gugatan, jawaban, replik, dan putusan, hal ini bisa memangkas waktu persidangan kurang dari 50 (lima puluh) hari kerja;

- 5) Putusan.

3. Provinsi Banten

a. Akademisi FH UPH

- 1) Belum semua pekerja/buruh memahami mekanisme PPHI melalui mekanisme bipartit, mediasi,

konsiliasi, arbitrase dan PHI disebabkan sosialisasi UU PPHI belum sampai ke pekerja/buruh.

- 2) Pasal 1 angka 19, Pasal 63 - Pasal 73 UU PPHI mengenai Hakim *Ad-hoc*, jika dalam Majelis Hakim terdapat Hakim *Ad-Hoc* maka sudah dipastikan kurang independen. Hakim *Ad-Hoc* dipilih dari kalangan tertentu, maka Hakim *Ad-Hoc* tersebut akan terikat dengan pihak yang mengusulkannya. Negara maju tidak mentolerir Hakim *Ad-Hoc* karena untuk menjadi Hakim diperlukan pendidikan jangka panjang dan dalam kompetensi tertentu. Di negara-negara maju arti Hakim *Ad-Hoc* diletakkan kepada posisi Arbiter. Pengangkatan hakim di negara maju diserahkan kepada kepala negara atau kepada parlemen dan ini tergantung kepada sistem kenegaraan setiap negara. Bahwa idealnya (*das sollen*) Hakim PHI dipilih dari orang yang mempunyai pengalaman di bidang ketenagakerjaan selama 20 (dua puluh) tahun dan tidak diusulkan oleh lembaga tertentu. Hal ini penting untuk independensi peradilan (*independence of the court*). Sebaiknya dibentuk sebuah lembaga *Ad-Hoc* namun bukan Hakim *Ad-Hoc*.
- 3) Terkait makna pihak yang terlibat dalam perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 1, Pasal 1 angka 12, Pasal 1 angka 14, Pasal 1 angka 15, dan Pasal 1 angka 16 UU PPHI tidak diatur secara konsisten. Pasal 1 angka 4 (salah satu pihak), Pasal 1 angka 12 (para pihak), Pasal 1 angka 14 (para pihak), Pasal 1 angka 15, dan Pasal 1 angka 16 (para pihak), Penjelasan Pasal 106 (para pihak). UU PPHI harus memperjelas makna dan siapa saja para pihak yang terlibat, yaitu tidak hanya antara pengusaha dan pekerja, tetapi dibuka ruang adanya 2 (dua) pihak dan pihak lain.
- 4) Pasal 57 UU PPHI mengenai hukum acara PHI dalam UU PPHI tidak mendukung administrasi hukum terkait dengan keberlanjutan perkara hukum, karena hanya didasarkan kepada hukum acara perdata semata yang tidak dapat digunakan dalam perkara perselisihan tenaga kerja. Terkait hal tersebut, perlu

diperjelas PPHI masuk ke dalam ranah hukum perdata atau hukum administrasi. Hukum acara yang dimaksud UU PPHI menimbulkan permasalahan pada implementasinya yang menyebabkan para pihak kesulitan berperkara secara cepat, sederhana dan sulit melakukan eksekusi.

- 5) UU PPHI menggunakan hukum acara perdata tetapi UU PPHI juga mengatur lembaga bipartit yang merupakan lembaga administrasi. Mekanisme penyelesaian tersebut dianggap tidak tepat. Dalam UU Ketenagakerjaan diatur adanya LKS bipartit dan LKS tripartit yang bersifat administrasi. Perlu diciptakan model lembaga
- 6) Administrasi untuk penyelesaian hubungan industrial di masa mendatang seperti Komisi Informasi Pusat sebagai lembaga semu peradilan yang putusannya memiliki kekuatan setara dengan putusan pengadilan.
- 7) Apabila lembaga penyelesaiannya adalah lembaga administrasi, maka dapat dikeluarkan surat putusan yang memiliki kekuatan eksekutorial seperti peradilan. Sebagai contoh eksekusi yang bersifat administrasi adalah *Gross Akta*. *Gross Akta* adalah salah satu salinan akta untuk pengakuan utang dengan kepala akta "*Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa*", yang mempunyai kekuatan eksekutorial. Adanya irah-irah pada akta tersebut membuat objek jaminan bisa langsung dieksekusi tanpa harus meminta penetapan dari pengadilan.
- 8) Pasal 121 ayat (1) UU PPHI mengenai sanksi administratif, seharusnya sanksi diberikan terhadap hal yang bermuatan hukum perdata. Hal ini merupakan salah satu contoh inkonsistensi UU PPHI, dimana pada satu sisi menggunakan hukum acara HIR, akan tetapi sanksinya lebih mengarah pada hukum administratif.
- 9) Pasal 98 ayat (1) UU PPHI tidak mempunyai makna hukum konkrit, karena makna kalimat, "kepentingan

para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak” sebenarnya merupakan ranah administrasi.

- 10) Pasal 58 UU PPHI seharusnya tidak perlu mengatur dengan mencantumkan biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta) karena disharmoni dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2018 tentang Penerimaan Negara Bukan Pajak (UU Penerimaan Negara Bukan Pajak). Penggunaan nilai perkara tersebut menunjukkan UU PPHI hanya mengatur berkaitan dengan kasus-kasus tindak pidana ringan.
- 11) Pasal 83 UU PPHI membuka peluang banyaknya putusan NO, maka sesungguhnya terdapat kewajiban hukum dari badan peradilan untuk menyarankan Penggugat menggunakan advokat *pro bono*, agar isi permohonan gugatan sesuai hukum acara.

b. Disnaker Kota Tangerang

- 1) Terjadinya permasalahan hubungan industrial antara pekerja/buruh dan pengusaha di Provinsi Banten disebabkan oleh tidak dibentuk serta berfungsinya LKS bipartit yang seharusnya ada di setiap perusahaan.
- 2) Disnaker Kota Tangerang memberikan informasi terdapat sekitar 6.000 (enam ribu) pekerja/buruh di Banten yang terkena PHK serta 23.000 (dua puluh tiga ribu) pekerja/buruh sudah dirumahkan karena dampak ekonomi dari pandemi *Covid-19*. Total perusahaan yang melakukan PHK pekerja ada 53 (lima puluh tiga) perusahaan yang terletak di Kota Tangerang, Kabupaten Lebak dan Kabupaten Pandeglang karena perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh tersebut sudah tidak beroperasi. Sedangkan perusahaan yang merumahkan pekerja/buruh disebabkan penurunan 25% (dua puluh lima persen) produksi perusahaan dan tidak ada bahan baku di perusahaan. Bahkan terjadi penambahan pengangguran di Provinsi Banten sekitar 23.409 (dua puluh tiga ribu empat ratus

sembilan) pekerja/buruh yakni pada Februari 2019 sebanyak 465.807 (empat ratus enam puluh lima ribu delapan ratus tujuh) pekerja/buruh, bertambah pada Februari 2020 menjadi 489.216 (empat ratus delapan puluh sembilan ribu dua ratus enam belas) pekerja/buruh.

- 3) Hubungan industrial di Provinsi Banten belum optimal, sehingga pengawasan pemerintah perlu diperkuat. Kondisi tersebut dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab untuk melakukan praktik percaloan tenaga kerja. Adapun kasus-kasus yang terjadi di bidang perselisihan hubungan industrial di dominasi kasus PHK.
- 4) Salah satu kendala dalam melakukan mediasi yang terjadi di Kota Tangerang adalah kurangnya pejabat Mediator. Hanya terdapat 5 (lima) orang Mediator sedangkan 3 (tiga) orang di antaranya sudah pensiun. Posisi Mediator sering di isi oleh pejabat lain yang merangkap sebagai Mediator dalam hal ini Kepala Seksi bagian penanganan perselisihan hubungan industrial.
- 5) Kewenangan Mediator pusat dalam hal perselisihan hubungan industrial lintas provinsi dan kewenangan Mediator provinsi dalam hal perselisihan hubungan industrial terjadi lintas kabupaten/kota perlu diperjelas terkait dengan tugas dan fungsi serta wewenang Mediator dalam menangani perselisihan yang timbul ditingkat daerah atau pusat.
- 6) Jika ada lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan akan mengakibatkan potensi terjadinya perselisihan. Sehingga sebaiknya dalam satu perusahaan hanya mempunyai satu serikat pekerja/serikat buruh saja karena akan mempermudah mengorganisasikan anggotanya bila terjadi suatu perselisihan dalam perusahaan.
- 7) Pasal 122 ayat (1) UU PPHI dapat dikaitkan dengan ketentuan pidana bagi pihak yang tidak mau melaksanakan putusan PHI sebagaimana diatur dalam Pasal 26 UU Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

- 8) Ketentuan “kepentingan mendesak sebagaimana yang di atur dalam Pasal 98 ayat (1) UU PPHI harus dijelaskan ataupun ditentukan klasifikasi yang dimaksud dengan kepentingan mendesak dan juga terkait dengan kepentingan para pihak yang berselisih. Kepentingan para pihak tersebut bagi perusahaan agar produksi tetap berlangsung dan kepentingan bagi pekerja/buruh agar segera diselesaikan hak-haknya.
- 9) Pasal 116-121 UU PPHI tidak cukup efektifnya pengaturan mengenai sanksi administratif bagi Mediator, Panitera Muda, Konsiliator dan Arbiter yang tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam jangka waktu yang telah ditentukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, karena banyaknya jumlah kasus yang masuk sedangkan jumlah Mediator terbatas.

c. Disnakertrans Kabupaten Serang

- 1) Pasal 122 ayat (1) UU PPHI mengenai sanksi pidana, sebaiknya diterapkan agar ada efek jera bagi yang melanggar aturan ketentuan pidana tersebut.
- 2) Pasal 8 UU PPHI mengenai kedudukan Mediator yang dikaitkan dengan efektifitas kinerja Mediator, maka harus ada pembagian tugas yang jelas antara Mediator tingkat pusat dengan Mediator yang berada pada tingkat provinsi.
- 3) Mekanisme mediasi paling dominan dipilih oleh para pihak sedangkan mekanisme konsiliasi dan arbitrase relatif rendah digunakan oleh para pihak dalam PPHI.
- 4) Pasal 87 UU PPHI mengenai serikat pekerja/serikat buruh dapat bertindak sebagai kuasa hukum seharusnya memiliki gelar sarjana hukum atau berprofesi advokat karena dalam proses PHI ternyata banyak serikat pekerja/serikat buruh yang belum memahami peraturan perundang-undangan.

d. DPP APINDO Provinsi Banten

- 1) Terdapat potensi disharmoni ketentuan UU PPHI dengan UU Kepailitan dan PKPU, dalam Pasal 39 ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU disebutkan *“Pekerja yang bekerja pada Debitor dapat memutuskan hubungan kerja, dan sebaliknya Kurator dapat memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dengan pengertian bahwa hubungan kerja tersebut dapat diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45 (empat lima) hari sebelumnya”*. Bahwa titik singgung ini sudah diupayakan diatur oleh MA melalui SEMA 7/2012 yang menyepakati *“Dalam hal Debitor sudah dinyatakan pailit, maka PHI tidak berwenang untuk memeriksa dan memutus perkara PHK.”* Sehubungan dengan hal tersebut perlu penegasan lebih lanjut dengan mengubah penganturan dalam SEMA menjadi PERMA atau diatur dalam UU PPHI, mengingat PHK tidak sederhana dan untuk menentukan hak pekerja/buruh yang di PHK perlu diputuskan oleh lembaga PPHI. Sedangkan mengenai realisasi atau eksekusi baru dapat disandarkan pada kondisi pailit perusahaan.
- 2) Dalam pelaksanaan UU PPHI terdapat kendala teknis peradilan, seperti:
 - a) Panggilan kepada pihak yang berselisih sedangkan alamatnya diluar wilayah hukum PHI yang menangani perselisihannya, sehingga membutuhkan delegasi panggilan.
 - b) Bahwa eksekusi dalam PPHI banyak mengalami permasalahan, mulai dari amar putusan yang tidak konkrit sehingga tidak *executable* sampai dengan intervensi dari pihak luar untuk pelaksanaan eksekusi putusan tersebut;
 - c) Kewenangan absolut dan hukum acara PHI.
- 3) Keterkaitan UU PPHI dengan UU Ketenagakerjaan terdapat pada ketentuan Pasal 4 dan Pasal 5 yang pada pokoknya setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama dan tanpa diskriminasi

untuk memperoleh pekerjaan dan mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Pada pelaksanaannya terdapat pihak-pihak yang menjadi penyalur kerja tidak resmi yang justru menghalangi calon pekerja yang ingin mendapatkan pekerjaan.

- 4) Pasal 67 ayat (1) huruf f UU PPHI mengenai pemberhentian dengan hormat dari jabatan Hakim *Ad-Hoc* pada PHI dan MA karena permintaan organisasi pengusaha atau serikat pekerja/serikat buruh yang mengusulkan, sebaiknya dihapus agar setelah Hakim *Ad-Hoc* menjabat tidak lagi dibebani latar belakangnya.
- 5) Pasal 122 UU PPHI mengenai sanksi pidana perlu didukung dengan mekanisme eksekusi sehingga eksekusi dapat dilaksanakan dengan baik.
- 6) Pasal 8 UU PPHI mengenai kedudukan Mediator di instansi bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota belum implementatif. Jika ada perselisihan hubungan industrial secara lintas kota/kabupaten ditangani oleh Mediator provinsi, sedangkan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara lintas provinsi ditangani Mediator di Kemnaker.
- 7) Pasal 13, Pasal 17 dan Pasal 29 UU PPHI mengenai lembaga mediasi, konsiliasi dan arbitrase tidak efektif karena mekanisme konsiliasi dan arbitrase memerlukan biaya sehingga mekanisme penyelesaian secara konsiliasi dan arbitrase sering dihindari oleh para pihak. Sedangkan mekanisme mediasi terdapat kendala karena Mediator tidak memiliki kemampuan/kualifikasi yang baik, sehingga mediasi hanya dijadikan sebagai syarat untuk mengajukan gugatan ke PHI.
- 8) Pasal 116-121 UU PPHI tidak berjalan dengan efektif, karena pasal tersebut hanya mengatur norma hukuman administratif tanpa ada kejelasan petunjuk teknis yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan.
- 9) Pasal 87 UU PPHI mengenai serikat pekerja/serikat buruh dapat bertindak sebagai kuasa hukum di PHI,

dalam pelaksanaannya terkendala pada minimnya pengetahuan dan keterampilan beracara dari serikat pekerja/serikat buruh tersebut, disamping itu manajemen perusahaan seringkali menghambat jalannya persidangan.

e. SPN Kabupaten Serang

- 1) Bahwa permasalahan mendasar dalam proses PPHI adalah tidak sesuai implementasi ketentuan batas waktu maksimal suatu proses PPHI, antara lain:
 - a) Implementasi penyelesaian secara mediasi di Disnaker Kabupaten Serang diselesaikan dalam waktu rata-rata 3 (tiga) bulan karena kurangnya pegawai Mediator di Disnaker Kabupaten Serang.
 - b) Implementasi penyelesaian di tingkat kasasi diselesaikan dalam waktu lebih dari 1 (satu) tahun.
- 2) Seharusnya proses eksekusi dalam PPHI diatur dengan peraturan khusus yang tidak mengacu kepada HIR.
- 3) Pasal 122 ayat (2) UU PPHI mengenai sanksi pidana, bahwa ketentuan tersebut sanksi hukumnya terlalu ringan sebab substansi pasal tersebut hanya termasuk kategori pidana pelanggaran. Frasa “melanggar” diubah menjadi “tidak menjalankan” sehingga setiap orang yang tidak menjalankan ketentuan tersebut termasuk dalam kategori “pidana kejahatan” bukan “pidana pelanggaran”.
- 4) Pasal 98 - Pasal 99 UU PPHI, tidak ada penjelasan lebih lanjut terkait frasa “kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak” sehingga perlu dijelaskan lebih lanjut mengenai jenis-jenis kepentingan yang dianggap mendesak.
- 5) Perusahaan yang telah memiliki serikat pekerja/serikat buruh di Provinsi Banten, hanya sebagian kecil yang telah membentuk LKS bipartit. Padahal peran LKS bipartit sangat efisien karena

dapat mendukung penyelesaian permasalahan hubungan industrial secara musyawarah mufakat.

- 6) Agar dibentuk PHI pada setiap pengadilan negeri kabupaten/kota.

f. YLBHPKN Provinsi Banten

- 1) Ketentuan Pasal 1 angka 19 UU PPHI dan Pasal 63 - Pasal 73 UU PPHI, khususnya di daerah Banten baru ada di PN Serang dan jumlah Hakim *Ad-Hoc* terbatas.
- 2) Pengangkatan Hakim *Ad-Hoc* sebaiknya dengan standarisasi yang tinggi seperti mempunyai pengalaman dan tidak berpihak pada salah satu pihak tertentu.
- 3) Pasal 57 UU PPHI mengenai hukum acara di PHI, terkait dengan eksekusi putusan, pengadilan melakukan *aanmaning*/teguran terhadap Tergugat untuk menjalankan putusan tersebut. Hal ini yang membuat eksekusi menjadi tidak efektif sehingga lebih baik tidak perlu dilakukan *aanmaning* karena akan menambah biaya bagi Penggugat dan itu sangat merugikan apalagi jika tidak sebanding dengan pengeluaran yang dilakukan untuk menyelesaikan perkara.
- 4) Pasal 122 ayat (1) UU PPHI mengenai sanksi pidana, pasal tersebut hanya pasal karet, karena ketentuan tersebut tidak dijalankan sehingga tidak ada efek jera bagi para pihak yang tidak melaksanakan putusan PHI.
- 5) Penyelesaian bipartit dan tripartit dimaksudkan agar perkara perselisihan hubungan industrial tidak menumpuk di pengadilan. Namun kenyatannya, lembaga bipartit dan tripartit hanya memperlama proses PPHI karena banyak perkara yang tidak berhasil diselesaikan di tingkat tersebut.
- 6) Pasal 13, Pasal 17 dan Pasal 29 UU PPHI mengenai lembaga mediasi, lembaga konsiliasi, dan lembaga arbitrase, yang sering digunakan adalah mediasi dan konsiliasi. Meskipun terdapat kesepakatan para

pihak ditingkat mediasi dan konsiliasi namun jika tidak dijalankan oleh salah satu pihak, maka pihak lain mengajukan gugatan ke pengadilan.

- 7) Ketentuan Pasal 11 ayat (2) UU PPHI mengenai saksi/saksi ahli, selama ini belum pernah menghadirkan saksi/saksi ahli. Terkait dengan peraturan pelaksanaan UU PPHI, YLBHPKN tidak mengetahui Permenakertrans 18/2014 yang sudah terbit sejak tahun 2014.
- 8) Pasal 59 UU PPHI mengenai pembentukan PHI, seharusnya PHI ada di tingkat kabupaten/kota agar tercipta peradilan secara cepat, tepat dan, adil dan murah.
- 9) Pasal 87 UU PPHI mengenai bantuan hukum oleh serikat pekerja/serikat buruh, terdapat kendala pada serikat pekerja/serikat buruh karena kurang berpengalaman beracara di PHI.

4. Provinsi Jawa Timur

a. KSBSI Provinsi Jawa Timur

- 1) Kendala dalam pelaksanaan UU PPHI adalah dengan tidak berlakunya Pasal 158 UU Ketenagakerjaan berdasarkan Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 yang mengatur mengenai kesalahan berat dalam ketentuan PHK telah mengakibatkan PPHI semakin lama.
- 2) Mengenai persyaratan Hakim *Ad-Hoc* yang bukan berlatar belakang sarjana hukum ditingkatkan kapasitasnya dengan pendidikan dan pelatihan namun dalam waktu hanya 21 (dua puluh satu) hari.
- 3) Data kasus perselisihan hubungan industrial di Provinsi Jawa Timur diuraikan dalam Tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10.
Data Kasus Perselisihan Hubungan Industrial di Provinsi Jawa Timur

No.	JENIS PERSELISIHAN	JUMLAH KASUS
1.	Perselisihan kepentingan	1
2.	Perselisihan PHK	18
3.	Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam 1 (satu) perusahaan	0

- 4) P
PHI di Provinsi Jawa Timur tidak menggunakan mekanisme konsiliasi dan arbitrase karena para pihak yang berselisih memilih menggunakan mekanisme mediasi. Namun KSBSI Korwil Jatim lebih mengutamakan dialog sosial dengan anggotanya dan membina hubungan baik dengan APINDO untuk meminimalisir pengajuan gugatan ke PHI.
- 5) Pasal 103 UU PPHI mengenai kewajiban majelis hakim memutus PPHI dalam waktu paling lambat 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama, pada implementasinya melebihi batas waktu yang telah ditentukan dalam UU PPHI.
- 6) Pasal 98 ayat (1) UU PPHI mengenai pemeriksaan dengan acara cepat, dalam pelaksanaannya di PHI pada PN Surabaya dan PN Gresik belum pernah terjadi, selama ini pemeriksaan dilakukan dengan acara biasa.
- 7) SEMA 3/2015 adalah mengatur pembatasan pekerja/buruh dalam mendapatkan upah proses hanya 6 (enam) bulan, dalam pelaksanaannya ada pekerja/buruh yang mendapatkan upah proses 6 (enam) bulan tapi ada juga yang tidak mendapatkan upah proses sama sekali. Hal ini dipertimbangkan dari pembuktian kesalahan pekerja/buruh yang berselisih dengan pengusaha. Pekerja/buruh yang di-PHK atau dirumahkan oleh perusahaan, selama belum ada putusan yang berkekuatan hukum tetap maka pekerja/buruh masih berstatus sebagai karyawan pada perusahaan sehingga harus

menunaikan kewajibannya, sebaliknya perusahaan juga harus melaksanakan kewajibannya terhadap karyawan tersebut.

- 8) Selain PHI di PN Surabaya dan PN Gresik yang sudah ada saat ini, perlu dibentuk lagi PHI di Pasuruan atau Probolinggo dan di Nganjuk. Hal ini dimaksudkan agar pekerja/buruh dari kabupaten/kota yang relatif jauh dari Surabaya dan Gresik dapat melaksanakan beracara di PHI yang lebih dekat.

b. Disnakertrans Provinsi Jawa Timur

- 1) Disnakertrans Provinsi Jawa Timur masih kekurangan Mediator saat ini hanya tersedia 12 (dua belas) orang dari jumlah 61 (enam puluh satu) orang Mediator di Provinsi Jawa Timur. Sedangkan dari 38 kabupaten/kota masih terdapat 16 kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur yang tidak memiliki Mediator.
- 2) Pasal 1 angka 19 UU PPHI mengenai Hakim *Ad-Hoc* pada PHI dan Hakim *Ad-Hoc* pada MA yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha, harus ada independensi dari hakim tersebut dalam memutus suatu perkara sehingga meminimalisir putusan yang berat sebelah.
- 3) Peran dari LKS bipartit dan LKS tripartit sangat penting, khususnya LKS bipartit karena dapat mencegah adanya konflik dan perselisihan hubungan industrial. Keberadaan LKS bipartit dapat menjadi forum komunikasi antara pihak pengusaha maupun pihak pekerja dalam membangun hubungan industrial yang harmonis.
- 4) Pemasalahan selama pandemi *Covid-19*, antara lain perusahaan kesulitan membayar upah dan THR kepada pekerja/buruh. Disnaker Provinsi Jawa Timur mengupayakan PPHI sesuai regulasi antara lain mengeluarkan anjuran dan melakukan mediasi kepada para pihak. Namun apabila ada pihak yang tidak menerima anjuran mediasi tersebut maka akan

dilanjutkan ke tahap berikutnya dengan mengajukan gugatan ke pengadilan.

BAB IV

ANALISIS DAN EVALUASI PEMANTAUAN PELAKSANAAN UU PPHI

Ubi societas ibi ius, dimana ada masyarakat, disitu ada hukum. Setiap negara tentu memiliki hukumnya masing-masing, yakni hukum yang dibuat oleh pemerintahnya maupun masyarakatnya sendiri yang harus dipatuhi oleh pemerintah dan masyarakat tanpa membedakan golongan, ras dan suku⁷ yang disebut juga asas *similia similibus* (asas persamaan)⁸. Hal inilah yang menjadi alasan adanya anggapan bahwa negara merupakan bentuk kehidupan berkelompok yang lebih tinggi daripada bentuk-bentuk kehidupan berkelompok lainnya.⁹ Dalam rangka memberikan kepastian, keadilan dan kemanfaatan hukum, analisis dan evaluasi dilakukan terhadap materi muatan UU PPHI yang berpotensi menghambat pelaksanaan tujuan UU PPHI, melalui beberapa aspek sebagai berikut:

A. Aspek Substansi Hukum

Dalam aspek substansi hukum, analisis dan evaluasi UU PPHI dengan melihat penyesuaian terhadap asas pembentukan UU PPP, yaitu sebagai berikut:

1. Definisi Perselisihan Hubungan Industrial dan Frasa “Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan” dalam Pasal 1 angka 1 dan Pasal 2 UU PPHI

Perselisihan hubungan industrial mempunyai ciri khas yang membedakannya dengan perselisihan perdata pada umumnya yang mempengaruhi cara penyelesaiannya. H.P. Rajagukguk membedakan perselisihan hubungan industrial menjadi dua, yakni perselisihan hubungan industrial yang bersifat individual dan perselisihan

⁷ Mardenis. Pendidikan Kewarganegaraan Dalam Rangka Pengembangan Kepribadian Bangsa. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016) hlm. 47

⁸ Abdul Bari Azed dan Makmur Amir, Pemilu dan Partai Politik di Indonesia. (Jakarta: Pusat Studi Hukum tata Negara Universitas Indonesia, 2005), hlm 56.

⁹ Rosseau dalam Hotma P. Sibuea. Asas Negara Hukum, Peraturan Kebijakan & Asas-Asas Umum Pemerintahan yang baik. (Jakarta: Erlangga, 2010), hlm 5.

hubungan industrial yang bersifat kolektif.¹⁰ Perselisihan ini biasanya timbul diantara pengusaha dan pekerja/buruh yang berpokok pangkal pada adanya ketidakpuasan.¹¹ Pemahaman demikian tentunya tidak lepas dari perselisihan hubungan industrial yang banyak terjadi di kalangan masyarakat.

Definisi Perselisihan Hubungan Industrial dalam Pasal 1 angka 1 UU PPHI 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. Apabila dipertautkan dengan Pasal 1 angka 16 UU Ketenagakerjaan yang mengatur definisi hubungan industrial sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945, maka terdapat ketidakharmonisan pengaturan. Hubungan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh diatur dalam suatu hubungan kerja yang didefinisikan dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja ini tidak ditemukan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Lebih jelas, Pasal 1 angka 5 UU PPHI mengatur Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan. Apabila dikaitkan dengan penjelasan umum UU PPHI yang menyebutkan bahwa Hubungan

¹⁰ H.P Rajagukguk. Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-Determination) (Jakarta: Yayasan Obor, 2002), hlm.8

¹¹ Zaeni Asyhadie. Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hukum Kerja. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm 137.

Industrial, yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, maka sudah sangat jelas apabila perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan tidak termasuk PPHI.

Keterangan Pemerintah yang disampaikan oleh Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, H. Bomer Pasaribu, pada 8 Juni 2000 atas RUU tentang Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan yang kemudian ditetapkan sebagai UU Ketenagakerjaan menyatakan Serikat Pekerja, Perselisihan Industrial, dan Pemutusan Hubungan Kerja diatur secara rinci dalam dua RUU yang lain yaitu RUU Serikat Pekerja dan RUU Penyelesaian Perselisihan Industrial¹². Meski demikian, sebagai UU yang mengatur umum mengenai ketenagakerjaan di Indonesia dan sebagai payung hukum pelaksanaan hubungan ketenagakerjaan, pengaturan yang ada dalam UU yang pembentukan dan pengaturannya mengacu pada UU Ketenagakerjaan tidak dapat menyalahi apa yang ada dalam UU Ketenagakerjaan. Hal ini justru akan menimbulkan ketidakpastian hukum khususnya di bidang ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan yang timbul karena adanya hubungan ketenagakerjaan tersebut.

UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh mengatur Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya¹³ dan Perselisihan antar serikat pekerja/antar serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh, dan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh lain, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan serta

¹² Lihat Risalah Pembahasan UU Ketenagakerjaan

¹³ Lihat Pasal 1 angka 1 UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh

pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan¹⁴. Hak dan kewajiban keserikatpekerjaan ini diatur dalam ketentuan Pasal 25 dan 27 UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Definisi perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam Pasal 1 angka 5 UU PPHI telah berkesesuaian dengan definisi dalam UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh namun dibedakan dengan adanya pembatasan dengan frasa “dalam satu perusahaan”. Meskipun pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh atas kehendak bebas pekerja/buruh tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, partai politik, dan pihak manapun¹⁵ dan dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh¹⁶, dan diijinkan adanya beberapa serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan¹⁷, namun apakah dapat dibenarkan penyelesaian perselisihannya diatur sebagai bagian dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial? Sedangkan dalam UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh sendiri telah diatur setiap perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh diselesaikan secara musyawarah oleh serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dan apabila tidak mencapai kesepakatan, perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh diselesaikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku¹⁸, maka penyelesaiannya dapat dilakukan secara perdata namun tidak berarti harus diatur sebagai bagian dari PPHI.

Berdasarkan risalah sidang pembahasan RUU PPHI, frasa “perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan” berulang kali diperdebatkan oleh Pemerintah dan DPR RI. Meski belum memasuki pembahasan lebih lanjut mengenai jenis-jenis perselisihan

¹⁴ Lihat Pasal 1 angka 9 UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh

¹⁵ Lihat Pasal 9 UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh

¹⁶ Lihat Pasal 10 UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh

¹⁷ Pengaturan secara implisit mengenai adanya beberapa serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan terdapat dalam ketentuan Pasal 14 UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh

¹⁸ Lihat pasal 35 dan 36 UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

hubungan industrial, keberadaan frasa “perselisihan antar serikat pekerja” dalam lingkup kewenangan lembaga-lembaga penyelesaian hubungan industrial cukup menunjukkan perdebatan tersebut yang dalam pembahasan tersebut, sering kali muncul pernyataan frasa tersebut dihapuskan namun diulang kembali dan muncul kembali dalam pembahasan RUU PPHI.

Pengaturan tersebut berdampak pada pengaturan jenis-jenis perselisihan hubungan industrial pada Pasal 2 UU PPHI. Oleh karena itu, adanya frasa “perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan” dalam Pasal 1 angka 1 dan Pasal 2 UU PPHI menjadikan ketentuan tersebut tidak memenuhi asas materi muatan Peraturan Perundang-Undangan yang terdapat dalam Pasal 5 UU PPP, yakni Asas asas kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan dan asas kejelasan rumusan”. Selain itu, adanya frasa tersebut menjadikan Pasal 1 ayat (1) dan Pasal 2 UU PPHI tidak memenuhi Pasal 6 UU PPP yakni asas “ketertiban dan kepastian hukum” dan asas “keseimbangan, keserasian, dan keselarasan”.

Akademisi FH UI memberikan masukan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh menjadi kewenangan PN bukan kewenangan PHI sebagaimana yang diatur dalam Pasal 56 huruf d UU PPHI perlu ditindaklanjuti dengan mengubah konsep perselisihan hubungan industrial sehingga ketentuannya menjadi *“Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan hak dan perselisihan kepentingan”*.

Di sisi lain, pengaturan mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan dapat diadopsi apabila definisi perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU PPHI dilakukan perubahan dengan mensinkronkan dengan definisi hubungan industrial. Beberapa definisi tentang

hubungan industrial menurut para ahli yang dikutip oleh Ugo dan Pujiyo¹⁹, yaitu:

1. Menurut Dr. Payaman J. Simanjuntak, hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang dan/atau jasa di suatu perusahaan.
2. Menurut Drs. Yunus Shamad, M.M., hubungan industrial dapat diartikan sebagai suatu corak atau sistem pergaulan atau sikap dan perilaku yang terbentuk diantara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa, yaitu pekerja/buruh, pengusaha, pemerintah dan masyarakat.
3. Menurut Muzni Tambuzai, hubungan industrial pada intinya merupakan pola hubungan interaktif yang terbentuk diantara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa (pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah) dalam suatu hubungan kerja.

Sedangkan menurut UU Ketenagakerjaan dan UU PPHI, hubungan industrial adalah hubungan industrial sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945.

Maka perspektif lain yang dapat ditawarkan dalam menyelesaikan masalah ini adalah dengan mengubah definisi perselisihan hubungan industrial dalam Pasal 1 angka 1 UU PPHI *jo.* Pasal 1 angka 22 UU Ketenagakerjaan dengan menyelaraskan definisi baru terhadap definisi hubungan industrial dalam Pasal 1 angka 16 UU Ketenagakerjaan. Dengan demikian jelas dalam Pasal 1 angka 1 UU PPHI terdapat rumusan yang saling bertentangan serta sangat berpeluang menimbulkan multi-interpretasi yang bermuara pada ketidakpastian hukum (*rechtsonzekerheid*) yang oleh karena itu bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD Tahun 1945.

¹⁹ Ugo dan Pujiyo. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara Dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan.* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 3-4

Jenis-jenis perselisihan hubungan Industrial pada ketentuan Pasal 2 UU PPHI perlu ditinjau Kembali mengingat ketentuan dalam Pasal 2 ini berkaitan erat dengan ketentuan yang terdapat dalam pasal 1 angka 1 UU PPHI. Sebagaimana diuraikan dalam uraian terkait definisi perselisihan hubungan industrial dalam Pasal 1 angka 1 UU PPHI perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan tidaklah termasuk dalam perselisihan hubungan industrial. Terlepas dari kaitannya dengan ketentuan Pasal 1 angka 1 tersebut, jenis-jenis perselisihan hubungan industrial berkaitan erat dengan kompetensi setiap Lembaga penyelesaian sengketa yang terdapat dalam UU PPHI.

Pada Rapat ke 28 Masa Persidangan IV Tahun Sidang 2000-2001, Rapat Panja Ke-7 pada Senin, 2 Juli 2001 pukul 14.00-17.55, ketika pembahasan mengenai dim 41-46 yang diatur dalam Pasal 2 mengenai jenis perselisihan industrial tercatat FPDIP, FPG, FPPP, FPKB tetap, F-Reformasi tetap, F-TNI/POLRI tetap, FPBB dan FPDKB mempersoalkan dim tersebut. Namun dalam konfirmasi yang dilakukan oleh ketua rapat, diperoleh kesepakatan penambahan kata “hubungan” dalam kalimat “perselisihan industrial” sehingga menjadi “perselisihan hubungan industrial”. Dalam rapat tersebut, ketua rapat meminta ketegasan semua peserta panja baik dari fraksi maupun pemerintah yang dijawab dengan persetujuan semua fraksi dan Pemerintah sehingga dim 41 disepakati dituangkan dalam ketentuan “jenis perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan (a) perselisihan hak, (b) perselisihan kepentingan, (c) perselisihan pemutusan hubungan kerja dan (d) perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”²⁰.

Meski pada akhirnya disepakati, namun jelas sempat terdapat ketidaksepakatan atas masuknya frasa “perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan” dalam UU PPHI. Akademisi FH UI memberikan penguatan dengan menyatakan bahwa perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh tidak termasuk dalam pengertian perselisihan hubungan industrial, karena para pihak yang berselisih bukan antara

²⁰ Lihat risalah sidang pembahasan RUU PPHI hlm 496.

pengusaha dengan pekerja/buruh, maka tidak ada kaitannya dengan hubungan kerja dan termasuk dalam perselisihan perdata pada umumnya. Dit. PPHI Kemnaker berpendapat bahwa dari 4 (empat) jenis perselisihan yang diatur dalam Pasal 2 UU PPHI, terdapat 1 (satu) jenis perselisihan yang tidak relevan yaitu perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Jenis perselisihan ini tidak menunjukkan subjek hukum perselisihan hubungan industrial dan bukan objek perselisihan. Berbeda dengan ketiga jenis perselisihan lainnya yang menunjukkan objek perselisihan, sehingga jenis perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dirasa tidak perlu. Terkait dengan objek yang diperselisihkan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah mengenai hak dari serikat pekerja/serikat buruh, sehingga sudah termasuk dalam perselisihan hak. Pernyataan ini sejalan dengan uraian analisis mengenai ketentuan dalam Pasal 1 angka 1 UU PPHI jo. Pasal 1 angka 22 UU Ketenagakerjaan diatas. Namun pernyataan berlawanan disampaikan PHI Kota Tanjungpinang dan DPP APINDO Provinsi Kepulauan Riau bahwa pengaturan dalam Pasal 2 UU PPHI masih relevan dengan kondisi saat ini.

Pada pelaksanaannya, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan tidak pernah terjadi sebagaimana data yang diperoleh saat diskusi dengan LBH Jakarta, diketahui bahwa perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh jumlahnya 0 (nol). Kasus perselisihan yang terjadi dalam hubungan industrial didominasi perselisihan hak, kemudian diikuti perselisihan PHK dan perselisihan kepentingan. Data kasus perselisihan hubungan industrial selengkapnya diurai dalam tabel 11 berikut:

Tabel 11.
Jumlah Kasus menurut Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

NO.	JENIS PERSELISIHAN	JUMLAH KASUS
1.	Perselisihan Hak	2733
2.	Perselisihan PHK	2610
3.	Perselisihan Kepentingan	117
4.	Perselisihan SP/SB	0

Sumber: riset LBH Jakarta²¹

Tidak adanya kasus perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, salah satunya diutarakan oleh Disnaker Kota Batam yang mempunyai kewenangan menengahi perselisihan hubungan industrial di Kota Batam. Menurut *stakeholder* Disnaker Kota Batam, sejak berlakunya UU PPHI sampai dengan saat ini Disnaker Kota Batam belum pernah menangani kasus perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Selanjutnya Disnaker Kota Batam mengusulkan, sebaiknya perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan tidak diatur dalam UU PPHI karena sebagai perselisihan internal dan tidak berhubungan dengan pengusaha. Hal senada disampaikan oleh Akademisi FH UI yang berpendapat bahwa, konsep perselisihan hubungan industrial dalam Pasal 1 angka 1 UU PPHI diubah menjadi *“Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan hak dan perselisihan kepentingan”*, sebab perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh tidak termasuk dalam pengertian perselisihan hubungan industrial, dimana para pihak yang berselisih bukan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Terkait dengan jenis perselisihan hubungan industrial, BANI menyatakan Pasal 2 UU PPHI berimplikasi pada keterbatasan ruang lingkup jenis perselisihan hubungan industrial yaitu hanya meliputi 4 (empat) jenis terdiri atas perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Sedangkan PPHI melalui arbitrase menurut UU Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa tidak mengatur batasan mengenai sengketa yang digolongkan dibidang tertentu seperti bidang perdagangan atau bisnis. Pernyataan tersebut sejalan dengan KSPI yang menyatakan bahwa jenis perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 2 UU PPHI sudah tidak relevan dan sudah tidak sesuai dengan

²¹ Muhammad Isnur Et.All.M. 2014. *Membaca Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia*. Jakarta: LBH Jakarta& MaPPI FH UI. Halaman 39

dinamika perkembangan dan situasi dalam hubungan industrial, oleh karenanya perlu perluasan cakupan yang tidak hanya dibatasi hanya pada 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial. Akademisi FH Udayana menyatakan perlu dipertimbangkan untuk mengakomodir dua jenis perselisihan selain empat jenis perselisihan yang sudah diatur dalam Pasal 56 UU PPHI yaitu: perselisihan kewajiban dan perselisihan antar serikat kerja/buruh antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Perselisihan kewajiban dapat menjadi sengketa karena pelanggaran kewajiban oleh pihak-pihak berdasarkan Perjanjian Kerja atau Perjanjian Kerja Bersama merupakan tindakan wanprestasi/cacat prestasi. Sedangkan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh diluar perusahaan juga dapat terjadi, karena pekerja/buruh menurut UU Ketenagakerjaan dimungkinkan ikut menjadi anggota perserikatan pekerja/serikat buruh diluar perusahaan dimana mereka bekerja. Sedangkan Akademisi FH UI menyatakan jenis perselisihan hubungan industrial hanya ada 2 (dua) yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan hak.

Terlepas dari bagaimana pernyataan para stakeholder di atas, pengaturan yang terdapat dalam Pasal 1 angka 1 dan Pasal 2 UU PPHI ini merupakan jantung dari UU PPHI sehingga apabila dilakukan perubahan tentu akan berpengaruh pada ketentuan lainnya dalam UU PPHI yang mengakibatkan perlu dilakukan penggantian UU PPHI dengan UU PPHI yang baru dan apabila tidak dilakukan perubahan maka tujuan pembentukan UU PPHI tersebut yaitu terwujudnya lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah sulit untuk dicapai.

Tabel 12.
Kesesuaian Materi Pasal 1 angka 1 dan Pasal 2 UU PPHI
terhadap Asas-Asas dalam UU PPP dan UU PPHI

ASAS	KETERANGAN
<u>Pasal 5 UU PPP</u> Asas asas kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan	Materi muatan dalam Pasal 1 angka 1 UU PPHI jo Pasal 1 angka 22 UU ketenagakerjaan tidak tepat sehingga tidak selaras dengan definisi hubungan industrial dalam

ASAS	KETERANGAN
	Pasal 1 angka 16 UU Ketenagakerjaan sehingga ketentuan tersebut tidak memberikan perlindungan untuk menciptakan ketentraman masyarakat.
<u>Pasal 5 UU PPP</u> Asas Kejelasan Rumusan	Pasal 1 angka 5 UU PPHI belum sesuai dengan asas “kejelasan rumusan” karena dalam definisi perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan tidak mengakomodir unsur pengusaha sebagai pihak yang terlibat dalam hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam definisi perselisihan hubungan industrial khususnya frasa “antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh”, sehingga menimbulkan berbagai perdebatan dan ketidakharmonisan pengaturan dan pelaksanaan UU PPHI.
<u>Penjelasan Umum UU PPHI</u> Asas Tepat	Asas tepat tidak dapat tercapai dalam pelaksanaan UU PPHI karena definisi perselisihan hubungan industrial yang tidak selaras dengan definisi hubungan industrial yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Ketidakselarasan ini menjadikan frasa “perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan” menjadi tidak jelas kedudukannya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. Efektifitas Bipatrit

Berdasarkan Pasal 3 UU PPHI, diatur mengenai penyelesaian perselisihan secara musyawarah untuk mencapai mufakat, yang berketentuan sebagai berikut:

- (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.*
- (2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.*
- (3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.*

Penyelesaian perselisihan secara musyawarah untuk mencapai sepakat tersebut dilakukan melalui perundingan bipartit antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Nomenklatur musyawarah untuk mencapai mufakat ini berakar dari budaya bangsa Indonesia, yang kemudian diimplementasikan dalam berbagai aspek kehidupan. Terdapat keterkaitan antara musyawarah dan komunikasi karena bermusyawarah berarti berhubungan dengan orang lain dan ada pesan didalamnya maka kedua hal ini saling berkaitan dan berhubungan. Komunikasi membantu proses berjalannya suatu musyawarah, sehingga dalam berhubungan tersebut ada sumber, pesan, media, dan penerima pesan yang akan memberikan umpan balik. Idealnya, setiap perselisihan diselesaikan melalui musyawarah untuk mencapai mufakat, karena kedua belah pihak akan mencapai kesepakatan yang menguntungkan para pihak. Kesepakatan *win-win solution* tersebut terjadi karena pada dasarnya para pihak yang paling tahu permasalahan yang dihadapi untuk diselesaikan.

Pada implementasinya, perundingan bipartit belum sungguh-sungguh dilaksanakan oleh para pihak untuk mencapai kesepakatan. Para pihak yang dimaksud ini adalah pekerja/buruh dan pengusaha. Jika merujuk pada bidang ketenagakerjaan, nomenklatur bipartit digunakan sebagai lembaga kerja sama bipartit yang menjadi forum

komunikasi pekerja/buruh dengan pengusaha. Selengkapnya definisi lembaga kerja sama bipartit diatur dalam Pasal 1 angka 18 UU Ketenagakerjaan yang berketentuan sebagai berikut:

“Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.”

Merujuk pada definisi bipartit diatas, terdapat perbedaan pengertian bipartit dalam ketentuan yang diatur pada UU Ketenagakerjaan dengan UU PPHI. Ketentuan bipartit yang dimaksud dalam UU PPHI merupakan bagian dari sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan melaksanakan perundingan secara musyawarah untuk mencapai mufakat antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Sedangkan ketentuan bipartit dalam UU Ketenagakerjaan adalah manajemen lembaga kerja sama sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa penyelesaian secara bipartit tidak identik dengan penyelesaian oleh lembaga kerjasama bipartit, dan lembaga kerjasama bipartit tidak secara otomatis menjadi lembaga yang menyelesaikan perselisihan industrial. Akan tetapi lembaga kerjasama bipartit dapat mencegah atau mengurangi terjadinya perselisihan bila setiap keluhan pekerja dan perbedaan kepentingan dapat diselesaikan secara tuntas oleh lembaga kerjasama bipartit.

Dalam pelaksanaannya, APINDO berpandangan bahwa upaya penyelesaian perselisihan yang paling efektif adalah melalui mekanisme bipartit ini karena memungkinkan kesepakatan *win-win solution* pada kedua belak pihak. Hal berbeda dikemukakan oleh Disnaker Kota Tanjungpinang, yang menurutnya penyelesaian perselisihan secara bipartit kurang efektif dan efisien karena kurangnya peran pengusaha untuk membentuk

lembaga kerjasama bipartit. Demikian juga SPN Kabupaten Serang mengutarakan bahwa hanya sebagian kecil perusahaan yang memiliki serikat pekerja/serikat buruh kemudian membentuk lembaga kerja sama bipartit.

Permasalahan lain terkait pelaksanaan bipartit menurut KSBSI Kepri, bahwa bipartit dibatas oleh waktu 30 (tiga puluh) hari kerja yang dinilai sangat singkat, tidak ada pengenaan sanksi kepada pihak yang tidak patuh terhadap proses bipartit, misalnya salah satu pihak menunda atau tidak hadir, sehingga menyebabkan proses bipartit menjadi berlarut-larut. Pada sisi lain, disamping mengutarakan keefektifan perundingan bipartit, APINDO mengusulkan ada pengaturan lebih lanjut mengenai hal-hal yang dapat mendukung tercapainya kesepakatan dalam perundingan bipartit yang dituangkan dalam peraturan pelaksana UU PPHI.

Apabila dikaitkan dengan ketentuan dalam UU PPP, ketentuan Pasal 3 UU PPHI belum memenuhi ketentuan Pasal 5 UU PPP yang mengatur mengenai asas pembentukan peraturan perundang-undangan khususnya asas dapat dilaksanakan. Penjelasan lebih lanjut mengenai kesesuaian materi Pasal 3 UU PPHI dengan asas dalam UU PPP dan UU PPHI akan dijabarkan lebih lanjut dalam tabel 13 berikut:

Tabel 13.
Kesesuaian Materi Pasal 3 UU PPHI terhadap Asas-Asas dalam UU PPP dan UU PPHI

ASAS	KETERANGAN
<u>Pasal 5 UU PPP</u> Asas Dapat Dilaksanakan	Pasal 3 UU PPHI belum memenuhi “asas dapat dilaksanakan” dikarenakan belum ada penegasan peran pengusaha dalam melakukan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam perundingan telah mempengaruhi efektivitas bipartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
<u>Penjelasan Umum UU PPHI</u> Asas Penyelesaian Perselisihan Secara Tepat	Tidak dijelaskannya “perundingan bipartit” dalam peraturan pelaksana yang lebih teknis, telah menimbulkan ketidakpastian

3. Mediasi

a. Frasa “Kabupaten/Kota” dalam Pasal 8 UU PPHI

Pasal 1 angka 12 UU PPHI mengatur definisi mediator hubungan industrial sebagai *“pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”*. Berdasarkan ketentuan tersebut, mediator sebagai pegawai instansi pemerintah mempunyai kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam mediasi dan berkewajiban untuk memberikan anjuran tertulis kepada para pihak jika tidak tercapai kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Pasal 8 UU PPHI mengatur mengenai kedudukan mediator yang berbunyi *“Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota”*, adalah mengandung makna mediator yang berwenang dalam upaya menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang berada di wilayah suatu kabupaten/kota. Lebih lanjut frasa “kabupaten/kota” ini berpotensi menimbulkan permasalahan terkait dengan cakupan wilayah kerja mediator apabila perselisihan hubungan industrial terjadi antar kabupaten/kota atau antar provinsi. Selain itu ketentuan frasa “kabupaten/kota” tidak dijelaskan lebih lanjut dalam penjelasan Pasal 8 UU PPHI. Hal ini perlu diperhatikan mengingat kompleksitas korporasi dewasa ini dan efektifitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial guna

mewujudkan gabungan kerja yang kondusif antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Dalam pelaksanaan mediasi, Menakertrans menerbitkan suatu produk hukum yang mengatur lebih lanjut pelaksanaan Pasal 9 huruf g dan Pasal 16 UU PPHI, melalui Permenakertrans 17/2014 yang antara lain mengatur kedudukan mediator dan tata kerja mediator. Peraturan Menteri yang dibentuk atas dasar perintah dari undang-undang dikategorikan sebagai peraturan perundang-undangan atas dasar delegasi (*delegated legislation*). Dengan mengacu pada Pasal 9 huruf g dan Pasal 16 UU PPHI maka dibentuk atas dasar delegasi dari undang-undang. Meskipun Permenakertrans ini terbit bukan sebagai amanat Pasal 8 UU PPHI, namun materi muatannya berkaitan erat dengan ketentuan dalam Pasal 8 UU PPHI. Permenakertrans ini mengatur mengenai mediator secara umum, bukan hanya mediator kabupaten/kota. Pengaturan ini selaras dengan pengaturan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor PER/06/M.PAN/4/2009 tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kreditnya. Pengaturan dalam Permenakertrans tersebut telah sejalan dengan Pasal 1 angka 12 UU PPHI. Namun apabila memperhatikan ketentuan Pasal 8 UU PPHI yang mengatur bahwa "*Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota*", perlu ada penyesuaian dengan kondisi yang ada saat ini dan mengantisipasi kemungkinan yang dapat terjadi mengenai perselisihan hubungan industrial seiring dengan perkembangan kompleksitas dalam kegiatan ekonomi dan korporasi. Adanya frasa "*Kabupaten/Kota*" justru membatasi lingkup perselisihan yang diselesaikan melalui mekanisme PPHI dan menimbulkan kekosongan hukum (*rechtsvacuum*) dan tidak menjamin kepastian hukum (*rechtszekerheid*) terhadap penyelesaian perselisihan di luar lingkup kewenangan kabupaten/kota. Hal ini tentu tidak sesuai dengan tujuan pembentukan UU PPHI untuk

mewujudkan penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil, dan murah sehingga perlu adanya perubahan pada ketentuan Pasal 8 UU PPHI tersebut

Pasal 11 dan Pasal 12 Permenakertrans 17/2014²² sejalan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang mengatur bahwa Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Kedudukan Mediator Hubungan Industrial adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, maka sudah jelas instansi

²² Pasal 11 dan Pasal 12 Permenakertrans 17/2014 berketentuan:

“Pasal 11

Mediator berkedudukan di:

- a. Kementerian;*
- b. Dinas Provinsi;*
- c. Dinas Kabupaten/Kota.”*

“Pasal 12

(1) Mediator yang berkedudukan di Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf a, berwenang untuk:

- a. Melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi pada lebih dari 1 (satu) wilayah provinsi; dan*
- b. Memberikan bantuan teknis, supervisi, dan melakukan monitoring penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dilakukan Mediator pada Dinas Provinsi dan/atau Dinas Kabupaten/Kota.*

(2) Mediator yang berkedudukan di Dinas Provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b, berwenang untuk:

- a. Melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi pada lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi;*
- b. Melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial atas pelimpahan dari Kementerian atau Dinas Kabupaten/Kota;*
- c. Melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial atas permintaan Dinas Kabupaten/Kota yang tidak memiliki mediator; dan*
- d. Memberikan bantuan teknis, supervisi, dan melakukan monitoring penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dilakukan Mediator pada Dinas Kabupaten/Kota.”*

(3) Mediator yang berkedudukan di Dinas Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf c, berwenang untuk:

- a. Melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi pada kabupaten/kota yang bersangkutan;*
- b. Melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial atas pelimpahan dari Kementerian atau Dinas Provinsi.”*

tersebut ada di tingkat Pusat, Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota.

Apabila dikaitkan dengan ketentuan dalam UU PPP, ketentuan frasa “kabupaten/kota” dalam Pasal 8 UU PPHI belum memenuhi ketentuan Pasal 5 UU PPP yang mengatur mengenai asas pembentukan peraturan perundang-undangan khususnya asas kejelasan rumusan, asas kejelasan tujuan dan asas kedayagunaan dan kehasilgunaan. Penjelasan lebih lanjut mengenai kesesuaian materi frasa “kabupaten/kota” dalam Pasal 8 UU PPHI dengan asas dalam UU PPP dan UU PPHI akan dijabarkan lebih lanjut dalam tabel 14 berikut:

Tabel 14.
Kesesuaian Materi Frasa “Kabupaten/Kota” dalam Pasal 8 UU PPHI terhadap Asas-Asas dalam UU PPP dan UU PPHI

ASAS	KETERANGAN
<u>Pasal 5 UU PPP</u> Asas Kejelasan Rumusan	Keberadaan frasa “kabupaten/Kota” dalam Pasal 8 UU PPHI setidaknya perlu penjelasan lebih lanjut karena keberadaannya tidak mengakomodir perkembangan yang ada dalam masyarakat berupa perselisihan hubungan industrial antar kabupaten/kota dan provinsi dan justru menimbulkan kekosongan hukum (<i>rechtsvacuum</i>) dan tidak menjamin kepastian hukum (<i>rechtszekerheid</i>)
<u>Pasal 5 UU PPP</u> Asas Kejelasan Tujuan	Tidak diakomodirnya perselisihan hubungan industrial antar kabupaten/kota dan provinsi dalam nomenklatur Pasal 8 UU PPHI menimbulkan permasalahan dalam mewujudkan tujuan PPHI yaitu PPHI secara cepat, tepat, adil, dan murah.
<u>Pasal 5 UU PPP</u> Asas Kedayagunaan dan Kehasilgunaan	Ketentuan tersebut dapat dilaksanakan namun menimbulkan kekosongan hukum terhadap penanganan perselisihan hubungan industrial antar kota/kabupaten maupun antar provinsi.

<p>Penjelasan Umum UU PPHI</p> <p>Asas Penyelesaian Perselisihan Secara Tepat</p>	<p>Tidak diakomodirnya perselisihan hubungan industrial antar kabupaten/kota dan provinsi dalam nomenklatur Pasal 8 UU PPHI telah menimbulkan ketidakpastian hukum. Hal tersebut yang kemudian juga menimbulkan permasalahan dalam implementasinya.</p>
---	---

b. Jangka Waktu Mediasi

Memasuki era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah. Secara teoritik keadilan dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diwujudkan bila didukung oleh sistem mekanisme yang baik, yaitu bila kebenaran normatif dan kebenaran empiris telah dapat diwujudkan dalam sistem hukum ketenagakerjaan.

Pandangan mengenai keadilan dikemukakan oleh Hans Kelsen, dimana keadilan sebagai kaidah dasar (*Grundnorm*), dan diatas *Grundnorm* dibangun *Stufenbau* yaitu struktur hukum dan peraturan-peraturan untuk melaksanakan gagasan keadilan yang dikandung oleh *Grundnorm*.²³ Salah satu kendala dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah terkait permasalahan jangka waktu penyelesaian perselisihan.

UU PPHI mengatur apabila tidak terjadi kesepakatan antara para pihak yang berselisih ditingkat bipartit, maka salah satu pilihan yang dapat ditempuh oleh para pihak sebelum mengajukan gugatan ke PHI adalah menyelesaikan perselisihan melalui mediasi. Jenis perselisihan yang ditangani dalam mekanisme mediasi yaitu perselisihan hak,

²³ Prof. Dr. Budiono Kusumohamidjojo, SH. *Filsafat Hukum Problematik Ketertiban Yang Adil*. Bandung: Penerbit Mandar Maju, 2011, hlm. 98.

perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang bersifat netral. Selanjutnya mediator dalam menyelesaikan tugasnya memiliki batas waktu sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 15 UU PPHI yang mengatur sebagai berikut:

“Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4).”

Yang dimaksud pelimpahan dalam Pasal 4 ayat (4) UU PPHI adalah mekanisme mediasi sebagai pilihan terakhir setelah penawaran penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase ditolak oleh para pihak, yang selengkapnyanya berbunyi sebagai berikut:

“Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator”.

Mediasi dilakukan oleh mediator untuk menengahi para pihak yang berselisih, dalam pelaksanaannya melebihi jangka waktu yang ditentukan oleh undang-undang, sehingga batas waktu penyelesaian melalui mediasi selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja tidak terpenuhi. Permasalahan tidak tepat waktu ini, menurut KSBSI Kepri disebabkan oleh beberapa faktor antara lain: panggilan/undangan mediasi yang terlambat, pelaksanaan mediasi yang sering tertunda karena tidak hadirnya salah satu pihak, proses penyusunan anjuran oleh Mediator yang relatif lama, dan penyampaian surat anjuran yang sering terlambat dari tanggal anjuran. Dengan demikian mediator belum bersungguh-sungguh untuk menyelesaikan perselisihan para pihak sehingga mediasi berlarut-larut.

Kinerja mediator sebagai PNS dibawah pengawasan atasannya, sehingga berlaku peraturan perundang-undangan kepegawaian. Sehubungan hal tersebut berlaku ketentuan disiplin PNS. Merujuk pada Permenakertrans 17/2014 dalam Pasal 22 diatur ketentuan *“Mediator yang tidak dapat menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja tanpa alasan yang sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) dapat dikenakan sanksi administratif berupa hukuman disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi pegawai negeri sipil.”* Dengan demikian, kinerja mediator dengan tata kerja mediasi sangat berhubungan erat, hal ini terlihat pada langkah-langkah mediator dalam PPHI sebagaimana diurai dalam Pasal 13 ayat (1) Permenakertrans 17/2014.

Dengan demikian, mediator mempunyai pedoman kerja namun dengan adanya ketentuan “tanpa alasan yang sah” jika mediator tidak menyelesaikan PPHI dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja, berpotensi penyelesaian perselisihan melalui mediasi dalam jangka waktu tersebut tidak optimal. Disamping itu ketentuan “tanpa alasan yang sah” menjadi barometer efektifitas kerja mediator sebagai penengah mediasi. Selain itu limitasi waktu penyelesaian perselisihan tidak efektif juga dipengaruhi kondisi daerah sebagaimana diutarakan oleh PHI Kota Tanjungpinang, bahwa jangka waktu PPHI paling lama 140 hari yang diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 15, Pasal 103, dan Pasal 115 UU PPHI mulai penyelesaian melalui bipartit sampai dengan kasasi tidak berjalan efektif karena dipengaruhi letak geografis Provinsi Kepulauan Riau.

Lebih lanjut regulasi mengenai mekanisme mediasi secara nonlitigasi telah menjadi kebijakan MA dalam menerbitkan PERMA Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan, yang tertuang dalam Pasal 4 ayat (2) mengenai pengecualian dari kewajiban penyelesaian mediasi terhadap sengketa perdata yang diajukan ke pengadilan, diantaranya adalah sengketa yang diselesaikan melalui prosedur PHI. Penyelesaian perselisihan melalui PHI itu sendiri

mempunyai tenggang waktu 50 (lima puluh) hari kerja. Dengan demikian tenggat waktu mediasi berperan penting bagi para pihak untuk mencapai kesepakatan bersama. Oleh karena itu, merujuk Pasal 15 UU PPHI dan Pasal 4 ayat (4) UU PPHI maka ketepatan waktu penyelesaian mediasi dalam limitasi 30 (tiga puluh) hari kerja oleh mediator menjadi tumpuan tercapainya penyelesaian perselisihan secara adil yang diharapkan oleh para pihak, setelah para pihak tidak memilih menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase.

Apabila dikaitkan dengan ketentuan dalam UU PPP, ketentuan Pasal 15 UU PPHI belum memenuhi ketentuan Pasal 5 UU PPP yang mengatur mengenai asas pembentukan peraturan perundang-undangan khususnya asas dapat dilaksanakan dan asas kedayagunaan dan kehasilgunaan. Penjelasan lebih lanjut mengenai kesesuaian materi Pasal 15 UU PPHI dengan asas dalam UU PPP dan UU PPHI akan dijabarkan lebih lanjut dalam tabel 15 berikut:

Tabel 15.
Kesesuaian Materi Pasal 15 UU PPHI terhadap Asas-Asas dalam UU PPP dan UU PPHI

ASAS	KETERANGAN
Pasal 5 UU PPP Asas Dapat Dilaksanakan	Pasal 15 UU PPHI belum memenuhi “asas dapat dilaksanakan” dikarenakan ketentuan jangka waktu mediasi selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja menemui kendala untuk diimplementasikan.
Pasal 5 UU PPP Asas Kedayagunaan dan Hasilgunaan	Pasal 15 UU PPHI belum sesuai dengan asas “kedayagunaan dan kehasilgunaan” dikarenakan mediasi sebagai pilihan terakhir para pihak dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial nonlitigasi belum optimal untuk mencapai kesepakatan bersama, sehingga ada potensi para pihak mengajukan gugatan ke PHI.
Penjelasan Umum UU PPHI	Proses mediasi yang dipilih oleh para pihak untuk menyelesaikan

Asas Perselisihan Cepat	Penyelesaian Secara	perselisihan belum memenuhi limitasi waktu 30 (tiga puluh) hari kerja yang ditentukan dalam Pasal 15 UU PPHI sehingga menghambat pemenuhan hak dan kepentingan para pihak yang bersengketa dalam waktu yang ditentukan dalam UU PPHI.
--	--------------------------------	---

4. Frasa “kepentingan mendesak” Pemeriksaan Dengan Acara Cepat dalam Pasal 98 ayat (1) UU PPHI

PHI dibentuk berdasarkan UU PPHI yang merupakan salah satu pengadilan khusus di lingkungan peradilan umum menerapkan asas penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah. Penegasan PHI sebagai pengadilan khusus dinyatakan dalam Pasal 55 UU PPHI yang berbunyi “*Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum*”. Selanjutnya kedudukan PHI, dijelaskan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009, pada Penjelasan Pasal 38 ayat (2) menyebutkan bahwa “*Yang dimaksud dengan “diadakan pengkhususan pengadilan” ialah adanya diferensiasi/spesialisasi di lingkungan peradilan umum dimana dapat dibentuk pengadilan khusus, misalnya pengadilan anak, pengadilan niaga, pengadilan hak asasi manusia, pengadilan tindak pidana korupsi, pengadilan hubungan industrial, pengadilan perikanan yang berada di lingkungan peradilan umum, sedangkan yang dimaksud dengan “yang diatur dengan undang-undang” adalah susunan, kekuasaan, dan hukum acaranya*”. Kemudian, mengacu pada penjelasan tersebut, ketentuan hukum acara PHI dinyatakan dalam Pasal 57 UU PPHI yaitu “*Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini*”. Dengan demikian hukum acara yang berlaku dalam PHI adalah *HIR* dan *RBg*.

Asas peradilan yang sederhana, cepat dan berbiaya ringan lahir dari pemikiran untuk melaksanakan keadilan sosial dalam menangani sengketa termasuk perselisihan hubungan industrial yang melibatkan 2 (dua) pihak yang bersengketa, yakni pengusaha dan pekerja/buruh. Eksistensi PHI merupakan tumpuan asa bagi pencari keadilan khususnya pekerja/buruh dalam memperoleh haknya. Sehingga ekspektasi PHI melalui kepastian hukum dan keadilan dapat ditegakkan.

Sebelum Majelis Hakim sampai pada pengambilan putusan dalam perkara perdata yang ditangani, terlebih dahulu harus melalui proses dan tahapan pemeriksaan persidangan. Pada prinsipnya persidangan dilakukan melalui pemeriksaan dengan hukum acara biasa. Pemeriksaan dengan hukum acara biasa ini diatur dalam ketentuan Pasal 89-Pasal 97 UU PPHI yaitu melingkupi alur proses sebagai diurai dalam tabel 16 berikut:

Tabel 16.
Alur dan Proses Hukum Acara PHI

NO	PASAL	PROSES	KETERANGAN
1.	89	a. Penetapan Majelis Hakim b. Pemanggilan para pihak untuk datang ke sidang dilakukan secara sah dengan surat panggilan	1) Melalui kepala kelurahan/kepala desa pada daerah hukumnya (jika tidak ada di tempat tinggal/kediaman terakhir) 2) Penerimaan surat panggilan 3) Ditempel pada tempat pengumuman di gedung PHI yang memeriksanya
2.	90	Majelis Hakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli di persidangan	Kewajiban memenuhi panggilan dan memberikan kesaksian di bawah sumpah
3.	91	Hakim wajib merahasikan semua keterangan	1) Keterangan diberikan tanpa syarat termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat

			2) Kerahasiaan keterangan dari seseorang karena jabatannya
4.	92	Sidang sah apabila dilakukan oleh Majelis Hakim	<p>1) Majelis Hakim terdiri atas 1 orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 orang Hakim Ad Hoc sebagai Anggota Majelis</p> <p>2) Hakim Ad Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha</p> <p>3) Ditunjuk Panitera Pengganti</p>
5.	93	Penetapan hari sidang berikutnya	<p>1) Salah pihak tidak dapat hadir</p> <p>2) Penundaan paling banyak 2 kali</p>
6.	94	<p>a. Gugatan dianggap gugur</p> <p>b. Majelis Hakim memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri Tergugat</p>	<p>1) Penggugat/kuasa hukum tidak datang menghadap pengadilan pada sidang penundaan terakhir</p> <p>2) Penggugat dapat mengajukan gugatan sejali lagi</p> <p>Jika Tergugat/kuasa hukumnya tidak datang di pengadilan pada sidang penundaan terakhir</p>
7.	95	Sidang terbuka untuk umum kecuali Majelis Hakim menetapkan lain	<p>1) Setiap orang wajib menghormati tata tertib persidangan</p> <p>2) Orang yang tidak menaati tata tertib dikeluarkan dari ruang sidang</p>
8.	96	Putusan Sela	
9.	97	Putusan PHI	Ditetapkan kewajiban

			yang harus dilakukan dan/atau hak yang harus diterima
--	--	--	---

Dengan melihat alur proses persidangan tersebut, maka persidangan terdiri atas tahapan yang sudah baku dengan waktu yang sudah ditetapkan UU PPHI. Namun pada sisi lain para pihak memiliki suatu kepentingan atau hak yang harus segera diputuskan untuk memperoleh kepastian hukumnya. Sedangkan sesuai hukum acara persidangan, jangka waktu proses persidangan di PHI dilakukan paling lama 50 (lima puluh) hari kerja.

Selanjutnya, UU PPHI mengakomodir kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak tersebut melalui pengaturannya dalam Pasal 98 UU PPHI yang berketentuan sebagai berikut:

- (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.*

Lebih lanjut pemeriksaan dengan acara cepat diatur dalam Pasal 99 UU PPHI yang menyebutkan bahwa:

- (1) *Dalam hal permohonan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1) dikabulkan, Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikelaurkannya 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.*

Pada pelaksanaannya, terdapat multitafsir terhadap frasa “kepentingan mendesak” tersebut dikarenakan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI ini tidak dijelaskan lebih lanjut di penjelasan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI. Dengan tidak adanya kejelasan parameter mendesak tersebut menyebabkan pemeriksaan dengan acara cepat ini tidak implementatif.

Implementasi “kepentingan mendesak”, dikemukakan oleh TURC yang menyatakan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI dalam penerapan prinsip-prinsipnya belum terlaksana secara efektif karena memakan waktu yang lama. Hal serupa disampaikan oleh PHI Kota Tanjungpinang yang mengatakan perlu penjelasan lebih lanjut terkait ketentuan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI, apakah yang dimaksud dengan kepentingan mendesak dari para pihak dan/atau salah satu pihak tersebut, karena dapat menimbulkan multitafsir atas pengertian kepentingan yang mendesak. Hal berbeda diutarakan oleh MA, bahwa dalam tataran implementasi, “kepentingan mendesak” akan berkembang dalam praktek peradilan. Sehingga tidak tepat jika kepentingan mendesak diberikan definisi karena menjadi tidak dapat mengikuti perkembangan hukum, kepentingan, perkembangan *management* perusahaan dan semakin kompleknya permasalahan PPHI. Lebih lanjut diutarakan bahwa, pemeriksaan dengan acara cepat atau dengan acara biasa tetap memberikan ruang bagi kedua belah pihak melakukan proses jawab-jawab, hanya saja yang membedakan dilakukan dalam waktu yang sangat singkat akan tetapi jangan menimbulkan ketidakpastian hukum.

Permasalahan lain frasa “kepentingan mendesak” ini dikemukakan oleh Akademisi FH UPH, bahwa Pasal 98 ayat (1) UU PPHI tidak mempunyai makna hukum yang konkret. Menurut Akademisi FH UPH, hal tersebut mengingat pada rezim UU PPHI tidak jelas berada pada ranah perdata atau nonperdata. Makna kalimat “kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang

cukup mendesak” sebenarnya merupakan ranah administrasi. Apabila UU PPHI masuk ranah hukum administrasi, maka frasa “kepentingan mendesak” tersebut dapat ditindaklanjuti. Selanjutnya LBH Mawar Saron Kota Batam memberikan pandangannya, dengan tidak adanya kejelasan mengenai frasa “cukup mendesak” berpotensi penyalahgunaan dan ketidakpastian hukum, karena tidak adanya tolak ukur frasa “kepentingan mendesak” tersebut.

Pada praktiknya MA mengeluarkan ketentuan mengenai “kepentingan mendesak” dalam bentuk contoh peristiwa melalui Keputusan Ketua MA Nomor KMA/034/SK/IV/2006, yaitu *“yang dimaksud dengan kepentingan mendesak pada Pasal 98 ayat (1) UU PPHI antara lain: PHK Massal, terjadi huru hara yang mengganggu kepentingan produksi, keamanan dan ketertiban umum”*. Meski demikian makna frasa tersebut sebaiknya dijelaskan secara detail dan spesifik sehingga tidak menimbulkan multitafsir dalam implementasinya sehingga tidak merugikan pekerja/buruh.

Apabila dikaitkan dengan ketentuan dalam UU PPP, ketentuan frasa “kepentingan mendesak” pemeriksaan dengan acara cepat dalam Pasal 98 ayat (1) UU PPHI belum memenuhi ketentuan Pasal 5 UU PPP yang mengatur mengenai asas pembentukan peraturan perundang-undangan khususnya asas kejelasan rumusan. Penjelasan lebih lanjut mengenai kesesuaian materi frasa “kepentingan mendesak” pemeriksaan dengan acara cepat dalam Pasal 98 ayat (1) UU PPHI dengan asas dalam UU PPP dan UU PPHI akan dijabarkan lebih lanjut dalam tabel 17 berikut:

Tabel 17.
Kesesuaian Frasa “Kepentingan Mendesak” dalam Pasal 98 ayat (1) UU PPHI terhadap Asas-Asas dalam UU PPP dan UU PPHI

ASAS	KETERANGAN
Pasal 5 UU PPP Asas Kejelasan Rumusan	Frasa “kepentingan mendesak” dalam Pasal 98 ayat (1) UU PPHI belum sesuai dengan asas “kejelasan rumusan” karena nomenklatur “kepentingan mendesak” tidak mengakomodir lebih lanjut definisi alasan-alasan permohonan dari pihak-pihak yang berkepentingan, sehingga menimbulkan berbagai macam

	interpretasi dan permasalahan dalam implementasinya.
Penjelasan Umum UU PPHI Asas Penyelesaian Perselisihan Secara Tepat	Tidak diakomodirnya definisi alasan-alasan permohonan dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam nomenklatur Pasal 98 UU PPHI ayat (1) telah menimbulkan ketidakpastian hukum. Hal tersebut yang kemudian juga menimbulkan permasalahan dalam implementasinya.

Dengan demikian, untuk memberikan kejelasan mengenai kepentingan mendesak berdasarkan implementasi perlu diatur lebih lanjut dalam penjelasan pasal.

5. Mekanisme pelaksanaan eksekusi kesepakatan PPHI yang tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak dan hukum acara PHI

Pasal 7, Pasal 13, Pasal 23 dan Pasal 44 UU PPHI tersebut mengatur mengenai Perjanjian Bersama, (dalam Arbitrase disebut dengan Akta Perdamaian) yang merupakan kesepakatan penyelesaian perselisihan baik melalui musyawarah, mediasi, konsiliasi maupun arbitrase. Pada pasal tersebut juga diatur mengenai tindakan yang harus dilakukan oleh pihak yang dirugikan apabila kesepakatan atau Akta Perdamaian tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak. Padahal berdasarkan hukum perdata, suatu kesepakatan merupakan hukum yang mengikat bagi para pihak yang bersepakat. Dalam suatu perjanjian/kesepakatan berlaku asas *pacta sunt servanda*, yang berarti “setiap perjanjian menjadi hukum yang mengikat bagi para pihak yang melakukan perjanjian. Asas ini menjadi dasar hukum Internasional karena termaktub dalam Pasal 26 Konvensi Wina 1969 yang menyatakan bahwa “*every treaty in force is binding upon the parties to it and must be performed by them in good faith*”, yang artinya setiap perjanjian mengikat para pihak dan harus dilaksanakan dengan itikad baik. Dengan adanya kesepakatan-kesepakatan tersebut, maka hukum acara yang diberlakukan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah hukum acara Perdata kecuali

diatur khusus dalam UU PPHI sebagaimana ketentuan dalam Pasal 57 UU PPHI²⁴. Permohonan eksekusi yang diatur dalam UU PPHI belum diatur secara spesifik sehingga tidak memberikan kepastian hukum dalam pelaksanaan penetapan eksekusi. Selain itu, Perjanjian Bersama tidak sama dengan perjanjian pada umumnya, sehingga memerlukan ketegasan dalam pengaturan eksekusi²⁵.

Terkait dengan permasalahan dalam Perjanjian Bersama, PHI Kota Denpasar mencontohkan suatu permasalahan mengenai suatu klausul dalam sebuah Perjanjian Bersama yaitu adanya klausula “...*apabila anda mengulangi melakukan indisipliner maka saudara di PHK...*”. Perjanjian bersama dengan klausul seperti ini seharusnya Ketua PHI tidak berwenang menerbitkan penetapan eksekusi karena kewenangan menyatakan putus suatu hubungan kerja merupakan kewenangan Majelis Hakim PHI bukan kewenangan Ketua PHI tersebut berdasarkan Pasal 152 UU Ketenagakerjaan, perjanjian bersama tersebut hanya sebagai bukti dalam perselisihan PHK di PHI bukan untuk dieksekusi. Berangkat dari permasalahan tersebut, PHI Denpasar menganggap perlu adanya pembatasan pada perjanjian bersama yaitu mengenai perjanjian bersama sebagai kekuatan eksekusi dan perjanjian bersama sebagai bukti di dalam perselisihan di PHI.

Dit. PPHI Kemnaker menyatakan bahwa Perjanjian Bersama tersebut tidak dapat ditindaklanjuti dengan penetapan eksekusi, karena fungsi pendaftaran disini hanya bersifat administratif. Supaya bisa diikuti dengan penetapan eksekusi, sebaiknya setiap Perjanjian Bersama diajukan kepada pengadilan dengan mekanisme penetapan (gugatan *voluntary*), dalam amar penetapan itu dibunyikan telah memiliki kekuatan eksekusi. Dengan demikian jika perjanjian bersama yang telah dituangkan dalam “Penetapan” tidak dilaksanakan, maka dapat

²⁴ Pasal 57 UU PPHI berketentuan “hukum acara yang berlaku pada PHI adalah hukum acara yang berlaku dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini”.

²⁵ Disampaikan Ike Farida dalam diskusi UU PPHI dengan Puspanlak UU pada Selasa, 15 Juli 2020.

diajukan eksekusi riil. Dr Ike Farida, S.H., LL.M menambahkan perlu adanya penambahan pengaturan pelaksanaan sita eksekusi dalam Pasal 7, Pasal 13, Pasal 23 dan Pasal 44 UU PPHI karena berbeda dengan hukum acara perdata umum.

Terkait dengan hukum acara PHI, Akademisi FH Udayana menyatakan Pasal 57 UU PPHI menentukan bahwa hukum acara yang berlaku pada PHI adalah Hukum Acara Perdata sehingga mekanismenya harus sesuai dengan HIR/RBg dan tingkat keefektifannya sangat tergantung dari ketegasan aparat penegak hukum. Oleh karenanya yang dibutuhkan dalam hal ini adalah kepastian hukum. Bagi pihak yang tidak mau atau menunda pelaksanaan putusan PHI, memang tidak dibutuhkan ancaman sanksi pidana, karena putusan PHI dilakukan menurut HIR/RBg. Maka putusan PHI sudah memiliki kekuatan eksekutorial sehingga dapat dipaksakan berlakunya terhadap pihak yang tidak mau melaksanakannya. Ditjen BPU MA memberikan masukan bahwa hukum acara yang berlaku bagi PHI sebaiknya dibuat secara khusus, terutama berkaitan dengan pemanggilan, jaminan hak Pemohon eksekusi untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan segala harta Termohon eksekusi, nomor rekening bank, mekanisme lelang yang disederhanakan dan biaya murah. LBH Jakarta menambahkan terkait dengan permasalahan eksekusi terhadap putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap, seharusnya pemerintah membuat ketentuan yang mengatur mengenai pendaftaran aset perusahaan. Dengan demikian akan mempermudah pengawasan terhadap perusahaan dalam proses PPHI dan juga mempermudah eksekusi terhadap putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap.

Adanya nilai nominal dalam putusan PHI menjadi perhatian KSPI dengan memberikan masukan berupa penambahan pengaturan dengan alasan sebagai berikut:

- a. Putusan PHI yang sudah berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) dalam petitumnya ada yang memuat nilai nominal dan ada yang tidak memuat nilai nominal misalnya putusan kerja kembali;

- b. Pelaksanaan eksekusi terhadap putusan PHI yang memuat nilai nominal tersebut, apabila mengikuti ketentuan Pasal 195-Pasal 208 HIR biayanya mahal, waktunya lama, dan sulit untuk melakukan *sita* aset karena pekerja/buruh tidak mempunyai data aset perusahaan. Jika pekerja/buruh mempunyai data aset perusahaan maka perusahaan melaporkan pekerja/buruh ke pihak kepolisian dengan dalih membocorkan rahasia perusahaan;
- c. Terhadap putusan PHI yang tidak memuat nilai nominal maka tidak dapat dieksekusi karena tidak dapat *melakukan* sita aset perusahaan meskipun disertai dengan *dwangsom* (uang paksa), dan petunjuk pelaksanaan *dwangsom* belum diatur oleh pemerintah.

Dalam hal permasalahan eksekusi putusan PHI, PHI Kota Denpasar menyatakan terdapat beberapa kendala mengenai pemberian putusan (eksekusi) yaitu pelaksanaan putusan (eksekusi) yang tidak dapat dilaksanakan dikarenakan tidak ada objek milik perusahaan yang dapat dieksekusi untuk memenuhi amar putusan. Hal ini terjadi karena perlengkapan perusahaan termasuk hak milih tanah adalah sewa. Kemudian adanya kendala terkait perlawanan eksekusi, di dalam perlawanan eksekusi tidak terdapat hal substansi melainkan pengajuan permohonan perlawanan eksekusi hanya untuk menghambat berjalannya proses eksekusi, hal ini merugikan salah satu pencari keadilan terutama dari pihak pekerja. Permasalahan yang berkembang terkait dengan korporasi saat ini menjadi hal yang harus dipertimbangkan dalam rangka memberikan kepastian dan perlindungan terhadap pekerja/buruh.

LBH Mawar Saron Kota Batam menerangkan bahwa Pasal 195-208 HIR sangat merugikan bagi pekerja/buruh, maka seharusnya dibuat pengaturan secara rinci dan detail dalam UU PPHI mengenai eksekusi putusan PHI sehingga tidak perlu lagi ada hal yang menyulitkan pekerja/buruh untuk mendapatkan hak-haknya pasca putusan PHI. DPP APINDO Provinsi Banten menambahkan terdapat potensi disharmoni ketentuan UU PPHI dengan UU Kepailitan dan PKPU, dalam Pasal 39 ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU disebutkan "*Pekerja yang bekerja pada Debitor dapat*

memutuskan hubungan kerja, dan sebaliknya Kurator dapat memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dengan pengertian bahwa hubungan kerja tersebut dapat diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45 (empat lima) hari sebelumnya". Bahwa titik singgung ini sudah diupayakan diatur oleh MA melalui SEMA 7/2012 yang menyepakati "*Dalam hal Debitur sudah dinyatakan pailit, maka PHI tidak berwenang untuk memeriksa dan memutus perkara PHK.*" Sehubungan dengan hal tersebut perlu penegasan lebih lanjut dengan mengubah penganturan dalam SEMA menjadi PERMA atau diatur dalam UU PPHI, mengingat PHK tidak sederhana dan untuk menentukan hak pekerja/buruh yang di PHK perlu diputuskan oleh lembaga PPHI sedangkan mengenai realisasi atau eksekusi baru dapat disandarkan pada kondisi pailit perusahaan.

Berdasarkan analisis diatas, maka kiranya dalam revisi undang-undang ini dipertimbangkan untuk menambahkan pengaturan terkait Pasal 7, Pasal 13, Pasal 23 dan Pasal 44 UU PPHI yang mengakomodir pelaksanaan eksekusi dan daya paksa terhadap kesepakatan para pihak sehingga tercipta suatu mekanisme yang mampu memberikan perlindungan hak semua pihak dan memberikan kepastian hukum agar tujuan PPHI dapat tercapai.

6. Penyesuaian Acuan Penentuan Biaya Perkara Di PHI

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. Menurut Akademisi FH Udayana, 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 2020 dan telah ada perubahan nilai uang karena pengaruh inflasi yang terjadi setiap tahunnya.

Apabila dikaitkan dengan ketentuan dalam UU PPP, ketentuan tersebut belum memenuhi ketentuan Pasal 5 UU PPP yang mengatur mengenai asas pembentukan peraturan perundang-undangan khususnya asas kehasilgunaan dan kedayagunaan, yang dijabarkan lebih lanjut dalam tabel 18 berikut:

Tabel 18.
Kesesuaian Nilai Rp 150.000.000 dalam Pasal 58 UU PPHI terhadap Asas-Asas dalam UU PPP dan UU PPHI

ASAS	KETERANGAN
<u>Pasal 5 UU PPP</u> Asas Kehasilgunaan dan Kedayagunaan	Besaran Rp 150.000.000 dianggap belum mengatur nilai yang mampu mewujudkan pelaksanaan PHI yang murah dan belum memberikan kepastian hukum dengan tidak mengakomodir perubahan yang telah terjadi atas nilai uang di Indonesia sejak diberlakukannya UU PPHI hingga saat ini.
<u>Penjelasan Umum UU PPHI</u> Asas Penyelesaian Perselisihan Secara Murah	Besaran angka tersebut tidak relevan mengingat perubahan nilai uang karena dampak inflasi belum terakomodir.

Ketentuan besaran Rp 150.000.000 dalam Pasal 58 UU PPHI perlu diubah dan disesuaikan dengan besaran yang relevan dengan perubahan nilai mata uang pada saat ini.

7. Tidak adanya pengaturan mengenai Asas PPHI yang jelas

Pembentukan peraturan perundang-undangan dibentuk dengan berpedoman pada UU PPP. Pembentukan UU PPHI pada tahun 2004 dilakukan sebelum diundangkannya Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yang merupakan pedoman pembentukan peraturan perundang-undangan yang kemudian dicabut dan diganti dengan UU PPP. Pada UU PPP diatur, dalam naskah akademik suatu peraturan perundang-undangan terdapat Bab II yang memuat uraian mengenai materi yang bersifat

teoretis, asas, praktik, perkembangan pemikiran, serta implikasi sosial, politik, dan ekonomi, keuangan negara dari pengaturan dalam suatu Undang-Undang, Peraturan Daerah Provinsi, atau Peraturan Daerah Kabupaten/Kota. Dalam rangka untuk membentuk peraturan perundang-undangan yang baik, diperlukan berbagai persyaratan yang berkaitan dengan sistem, asas, tata cara penyiapan dan pembahasan, teknik penyusunan maupun pemberlakuannya.

Dalam UU PPP tidak diatur mengenai pengaturan asas dalam 1 (satu) pasal tersendiri. Dalam lampiran UU PPP disebutkan bahwa ketentuan umum berisi: a. batasan pengertian atau definisi; b. singkatan atau akronim yang dituangkan dalam batasan pengertian atau definisi; dan/atau c. hal-hal lain yang bersifat umum yang berlaku bagi pasal atau beberapa pasal berikutnya antara lain ketentuan yang mencerminkan asas, maksud, dan tujuan tanpa dirumuskan tersendiri dalam pasal atau bab. pembentukan dan belum tercapainya penyelesaian Meskipun dalam bagian menimbang dan penjelasan umum dinyatakan perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah, namun tidak terdapat pengaturan maupun penjelasan apa dan bagaimana yang dimaksud dengan “cepat, tepat, adil, dan murah” tersebut. Selain itu, dalam UU PPHI tidak disebutkan asas kekeluargaan²⁶ yang menjadi dasar utama penyelesaian perselisihan hubungan industrial meskipun asas tersebut telah tercermin dalam materi muatan pasal dalam UU PPHI. Pengaturan asas kekeluargaan tentunya tidak lepas dari nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945. Selain itu, asas kekeluargaan merupakan bagian dari asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik yang tercantum dalam Pasal 5 UU PPP.

Pembentukan UU PPHI pada tahun 2004 dilakukan sebelum diundangkannya UU PPP sebagai pedoman pembentukan peraturan perundang-undangan termasuk di

²⁶ UU PPP memuat penjelasan bahwa asas kekeluargaan adalah bahwa setiap Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan harus mencerminkan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam setiap pengambilan keputusan. Asas ini merupakan salah satu asas materi muatan yang harus tercermin dalam Peraturan Perundang-undangan.

dalamnya pengaturan mengenai asas yang harus tercermin dalam peraturan perundang-undangan. Dengan demikian untuk memberikan kejelasan mengenai asas-asas PPHI perlu diatur lebih lanjut dalam pasal batang tubuh UU PPHI dan penjelasan pasal.

8. Implikasi Putusan MK Nomor 68/PUU-XIII/2015

Putusan MK Nomor 68/PUU-XIII/2015 memutuskan uji materi mengenai frasa “anjaran tertulis” dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a dan “anjaran tertulis” dalam Pasal 23 ayat (2) huruf a, adalah sebagai berikut:

Putusan MK Nomor 68/PUU-XIII/2015 menyatakan bahwa frasa “anjaran tertulis” dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a UU PPHI bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai bahwa *“dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjaran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi”*.

Putusan MK Nomor 68/PUU-XIII/2015 menyatakan bahwa frasa “anjaran tertulis” dalam Pasal 23 ayat (2) huruf a UU PPHI bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai bahwa *“dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka konsilisator mengeluarkan anjaran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui konsiliasi”*.

Meskipun Putusan MK tersebut hanya ditujukan pada objek sengketa, namun pada dasarnya memberikan implikasi terhadap materi muatan UU PPHI lainnya yang juga mencantumkan frasa “anjaran tertulis”, yaitu Pasal 14 ayat (1), Pasal 24 ayat (1) dan Pasal 117 ayat (1) UU PPHI. Sehingga materi muatan Pasal 13 ayat (2) huruf a, Pasal 14 ayat (1), Pasal 23 ayat (2) huruf a, Pasal 24 ayat (2) dan Pasal 117 ayat (1) UU PPHI perlu untuk disesuaikan dengan Putusan MK Nomor 68/PUU-XIII/2015.

Oleh karena itu maka kiranya perlu dilakukan penyempurnaan terhadap pengaturan UU PPHI sebagaimana putusan MK dalam revisi UU PPHI.

B. Aspek Kelembagaan/Struktur Hukum

Dalam aspek kelembagaan/struktur hukum analisis dan evaluasi pemantauan pelaksanaan UU PPHI, terdapat permasalahan sebagai berikut:

1. Koordinasi PPHI

a. Koordinasi antar Mediator dalam Mekanisme Mediasi

Berdasarkan pada ketentuan Pasal 8 UU PPHI yang mengatur tentang tugas Mediator menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di wilayah kabupaten/kota, idealnya mediator ada di setiap Disnaker kabupaten/kota untuk melakukan mediasi penyelesaian perselisihan. Namun pada prakteknya belum semua Disnaker kabupaten/kota memiliki Mediator dalam jumlah yang cukup. Seperti Disnaker Kota Tanjungpinang mengalami kekurangan tenaga Mediator untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dan memberikan pembinaan kepada para pihak. Sedangkan DTKSK Kota Denpasar sejak akhir tahun 2018 tidak lagi memiliki tenaga Mediator.

Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator. Terkait dengan syarat tersebut Pasal 9 UU PPHI mengatur sebagai berikut:

“Mediator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;*
- b. warga negara Indonesia*
- c. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;*
- d. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;*

- e. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;*
- f. berpendidikan sekurang-kurangnya Starta Satu (S1); dan*
- g. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.”*

Syarat lain bagi Mediator Hubungan Industrial dalam ketentuan Pasal 9 huruf g UU PPHI telah ditindaklanjuti dengan diterbitkan Permenakertrans 17/2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta tata Kerja Mediasi, diantaranya Pasal 4 ayat (1) Permenakertrans 17/2014 yang menyebutkan “*Pengangkatan Mediator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) berlaku selama yang bersangkutan bertugas di bidang hubungan industrial pada Direktorat Jenderal atau Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota*”. Berdasarkan pada Permenakertrans 17/2014 tersebut, maka kedudukan Mediator diperluas wilayah kerjanya, telah menimbulkan keadaan baru terhadap penempatan tugas Mediator selain bertugas di Disnaker kabupaten/kota, tugas Mediator juga berada di Kementerian Ketenagakerjaan dan Disnaker provinsi. Koordinasi dilakukan oleh Mediator yang berkedudukan di Kementerian Ketenagakerjaan, Disnaker Provinsi maupun Disnaker Kabupaten/Kota adalah melalui pelimpahan mediasi maupun atas permintaan mediasi antar Mediator tersebut dalam PPHI.

Berdasarkan hal tersebut, perlu penguatan fungsi koordinasi antara Mediator pada Disnaker Kabupaten/Kota dengan Mediator pada Disnaker Provinsi dalam hal kewenangan memediasi para pihak yang bersengketa, agar dalam pelaksanaannya ada mekanisme yang jelas tentang kewenangan antar Mediator baik dalam penunjukkan Mediator sesuai dengan jenjangnya pada Disnaker dimaksud, untuk penguatan kewenangan dalam penanganan PPHI.

b. Koordinasi Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Mendasarkan pada definisi umum PPHI dalam Pasal 1 UU PPHI maka sengketa perselisihan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau gabungan pengusaha harus diselesaikan, dan komponen yang terlibat dalam PPHI terdiri atas Konsiliator, Arbiter, Mediator, dan Hakim. Dengan demikian dapat dikategorikan 2 (dua) macam penyelesaian perselisihan yaitu penyelesaian perselisihan secara nonlitigasi yang melibatkan Konsiliator, Arbiter dan Mediator dan penyelesaian perselisihan secara litigasi yang melibatkan Hakim di PHI. Namun demikian pada prinsipnya penyelesaian perselisihan antara nonlitigasi dan litigasi merupakan 1 (satu) rangkaian kegiatan PPHI.

Dalam penyelesaian perselisihan, komponen PPHI dikoordinasikan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (Disnaker) dengan mekanisme pencatatan terhadap perselisihan yang diajukan oleh para pihak yang gagal menyelesaikan melalui perundingan bipartit. Selanjutnya Disnaker berkoordinasi dengan Mediator jika para pihak yang mencatatkan sengketa memilih mekanisme Mediasi, atau Disnaker berkoordinasi dengan Konsiliator jika para pihak yang mencatatkan sengketa memilih mekanisme konsiliasi, dan/atau Disnaker berkoordinasi dengan Arbiter jika para pihak memilih mekanisme arbitrase. Pemilihan mekanisme penyelesaian perselisihan tersebut ditawarkan oleh Disnaker kepada kedua belah pihak untuk saling bersepakat terhadap proses penyelesaian perselisihan. Sesuai dengan uraian sebelumnya, pada praktiknya para pihak yang bersengketa tidak ada yang memilih mekanisme konsiliasi atau arbitrase. Sehingga mekanisme mediasi selalu menjadi pilihan para pihak, oleh karenanya Disnaker akan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator yang akan menangani perselisihan tersebut.

Dalam penyelesaian melalui mediasi ini, Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli, sehingga koordinasi antara Mediator dengan saksi atau saksi ahli dilakukan untuk meminta dan mendengar keterangan saksi atau saksi ahli. Selain itu Mediator dapat

koordinasi dengan siapa saja untuk diminta keterangannya, dalam rangka menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Berkaitan dengan adanya hubungan PPHI dengan bidang ketenagakerjaan, dalam Pasal 16 Permenakertrans 17/2014 disebutkan bahwa Mediator dapat berkoordinasi dengan pegawai pengawas ketenagakerjaan. Ditinjau secara instansional bidang ketenagakerjaan, struktur organisasinya mampu pejabat fungsional mediator dan pejabat fungsional pengawas ketenagakerjaan. Meskipun kedua jabatan ini berada dalam pembinaan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan namun tugasnya berbeda karena masing-masing mempunyai kewenangan yang berbeda. Berdasarkan Peraturan Menteri Aparatur Pendayagunaan Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor PER/06/M.PAN/4/2009 tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kreditnya, mediator termasuk dalam rumpun jabatan hukum dan peradilan, dengan tugas pokoknya adalah melakukan pembinaan, pengembangan hubungan industrial dan PPHI di luar pengadilan. Sedangkan berdasarkan Peraturan Menteri Aparatur Pendayagunaan Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 30 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa pengawas ketenagakerjaan termasuk dalam rumpun jabatan pengawas kualitas dan keamanan, yang mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, penyidikan, dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan. Mengacu pada 2 (dua) Peraturan Menteri Aparatur Pendayagunaan Negara dan Reformasi Birokrasi tersebut, masih terdapat relevansi tugas dan kewenangan antara Mediator dan pengawas ketenagakerjaan di bidang ketenagakerjaan yang mempunyai unsur pekerja/buruh dan pengusaha.

Koordinasi penyelesaian perselisihan mediasi antara Mediator dengan Pengawas Ketenagakerjaan berpotensi mengalami hambatan karena birokrasi yang berbeda. Berdasarkan Pasal 8 UU PPHI kedudukan mediator berada di instansi yang bertanggung di bidang

ketenagakerjaan kabupaten/kota. Sedangkan Pengawas Ketenagakerjaan berdasarkan pembagian urusan pemerintahan yang diatur dalam UU Pemda berkedudukan di instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan pada daerah provinsi. Hambatan tersebut dikemukakan oleh Disnaker Kota Batam, bahwa pada prakteknya koordinasi penanganan perselisihan antara Mediator dengan pegawai pengawas ketenagakerjaan terhambat karena hirarki birokrasi dalam UU Pemda yang mengatur kedudukan pengawas ketenagakerjaan berdasarkan pembagian urusan pemerintahan konkuren antara pemerintah pusat dan daerah provinsi dan daerah kabupaten/kota sebagaimana Tabel 19 berikut:

Tabel 19.
Lampiran UU Pemda Huruf G Angka 4
Pembagian Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja

G. Pembagian Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja

NO.	SUB BIDANG	PEMERINTAH PUSAT	DAERAH PROVINSI	DAERAH KABUPATEN /KOTA
4	<i>Pengawasan Ketenagakerjaan</i>	<i>a. Penetapan sistem pengawasan ketenagakerjaan</i> <i>b. Pengelolaan tenaga pengawas ketenagakerjaan</i>	<i>Penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan.</i>	

Mendasarkan pada tabel tersebut, urusan pengawasan ketenagakerjaan berada di pemerintah pusat dan pemerintah provinsi, maka dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh tenaga pengawas ketenagakerjaan pada Kemenaker dan Disnaker provinsi. Sehingga berdasarkan UU Pemda tidak ada lagi pegawai pengawas ketenagakerjaan di pemerintah daerah kabupaten/kota.

Selanjutnya mekanisme koordinasi dalam tataran lembaga litigasi dilakukan oleh Sub Kepaniteraan PHI, yang melaksanakan koordinasi dengan para pihak terkait dengan penyampaian surat panggilan sidang, penyampaian pemberitahuan putusan, dan penyampaian salinan putusan. Selain itu koordinasi dengan para pihak sesuai penjelasan Pasal 83 ayat (2) UU PPHI yaitu *“Dalam penyempurnaan gugatan, panitera atau panitera pengganti dapat membantu penyusunan/menyempurnakan gugatan. Untuk itu panitera atau panitera pengganti mencatat dalam daftar khusus yang memuat: nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak; pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan atau obyek gugatan; dokumen-dokumen, surat-surat dan hal-hal lain yang dianggap perlu oleh penggugat.”*

Dalam pelaksanaannya, koordinasi oleh PHI Kota Tanjungpinang mengalami permasalahan mengenai keterlambatan *relaas* panggilan sidang, dari jurusita kepada para pihak yang beralamat di luar Kota Tanjungpinang. Hal yang sama dikemukakan oleh KSBSI Provinsi Kepri, bahwa birokrasi di kepaniteraan PHI Kota Tanjungpinang dalam penyampaian *relaas* panggilan sidang relatif lama, kemudian harus didelegasikan melalui jurusita di PN Kota Batam sehingga memperlama proses penyampaian *relaas* panggilan sidang.

Berdasarkan hal tersebut, perlu penguatan fungsi koordinasi antar komponen PPHI dengan menambahkan pengaturan mengenai pengawasan ketenagakerjaan ditingkat kabupaten/kota agar dalam hal kewenangan dan mekanisme pengawasan ketenagakerjaan dapat menjadikan pelaksanaan PPHI efektif dan efisien baik ditingkat kabupaten/kota maupun provinsi.

2. Kewenangan Konsiliator dan Arbiter

Konsiliator dan Arbiter adalah pihak penengah untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja/buruh dan pengusaha dalam proses konsiliasi dan arbitrase. Prosedur konsiliasi dan arbitrase

penyelesaian perselisihan hubungan industrial masing-masing mempunyai karakteristik berbeda.

Berdasarkan Pasal 1 angka 14 UU PPHI, Konsiliator mempunyai kewenangan menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan, sehingga tidak ada kewenangan pada Konsiliator untuk menyelesaikan perselisihan hak. Perselisihan ini akan diselesaikan oleh Konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Konsiliator ini adalah bukan PNS tapi pihak swasta yang independen. Kewenangan Konsiliator untuk menyelesaikan perselisihan dilakukan setelah ada permintaan tertulis dari para pihak, dimana kedua belah pihak menyepakati nama Konsiliator yang dipilih. Dalam menjalankan tugasnya, Konsiliator berwenang untuk memanggil saksi atau saksi ahli guna diminta dan didengar keterangannya. Selanjutnya, jika tidak tercapai kesepakatan antara kedua belah pihak maka konsiliator berwenang mengeluarkan anjuran tertulis. Anjuran tertulis ini merupakan syarat pengajuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ke PHI pada PN setempat. Sedangkan, jika kesepakatan PPHI melalui konsiliasi ini tercapai maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dengan disaksikan oleh Konsiliator, selanjutnya perjanjian bersama tersebut didaftarkan ke PHI. Dengan tersusunnya anjuran tertulis atau perjanjian bersama, proses konsiliasi selesai dilaksanakan. Konsiliator berhak mendapat honorarium/imbalan jasa berdasarkan penyelesaian perselisihan, yang dibebankan pada negara. Dalam melaksanakan tugas kewenangannya, kinerja konsiliator dipantau dan di nilai oleh Menteri atau pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.

Kewenangan arbiter untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial hanya terbatas pada perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 16 UU PPHI. Arbiter akan melaksanakan kewenangannya menyelesaikan perselisihan setelah ada kesepakatan tertulis dari para pihak yang dituangkan dalam perjanjian arbitrase, yang

dilanjutkan dengan memilih arbiter yang akan menangani penyelesaian perselisihan dari daftar yang ditetapkan oleh Menteri. Penunjukan arbiter ini dilakukan secara tertulis yang dituangkan dalam perjanjian Arbiter. Salah satu hal yang termuat dalam perjanjian Arbiter sebagaimana diatur dalam Pasal 34 ayat (2) huruf f UU PPHI yaitu *“pernyataan arbiter atau para arbiter untuk tidak melampaui kewenangannya dalam penyelesaian perkara yang ditanganinya”*, berimplikasi pada *“arbiter atau majelis arbiter tidak dapat dikenakan tanggung jawab hukum apapun atas segala tindakan yang diambil selama proses persidangan berlangsung untuk menjalankan fungsinya sebagai arbiter atau majelis arbiter, kecuali dapat dibuktikan adanya itikad tidak baik dari tindakan tersebut.”*²⁷ Dalam penunjukan arbiter ini dapat dilakukan pembiayaan yang dikeluarkan oleh para pihak yang berselisih terkait dengan perjanjian penunjukan arbiter. Pembiayaan lain yang ditanggung para pihak adalah pemanggilan rohaniawan dan saksi atau saksi ahli. Karakteristik lain dari arbitrase adalah pemeriksaan penyelesaian perselisihan dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain. Menurut APINDO, hal ini berkaitan dengan manfaat yang ingin dicapai para pihak secara *win-win solution* dan juga untuk mengurangi adanya distorsi. Apabila tercapai perdamaian para pihak maka akan dibuat akta perdamaian, namun jika gagal akan dilanjutkan dengan persidangan arbitrase. Selanjutnya putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap, sehingga putusan arbitrase ini tidak dapat diajukan ke PHI.

Oleh karenanya, pengaturan mengenai arbitrase dalam PPHI perlu dipertimbangkan kembali karena pada implementasinya penyelesaian sengketa oleh para pihak belum pernah menggunakan mekanisme penyelesaian melalui arbitrase sebagaimana diatur dalam Pasal 29-54 UU PPHI, karena para pihak akan terbebani dengan besar biaya yang harus dikeluarkan untuk menyelesaikan perselisihan. Beberapa narasumber mengusulkan agar

²⁷ UU PPHI, Pasal 54.

biaya ini dibebankan kepada negara, mengingat honorarium/imbalan jasa Konsiliator dalam PPHI melalui konsultasi dibayar oleh negara.

3.Independensi Hakim Ad-Hoc

Hakim Ad-Hoc pada UU PPHI adalah Hakim Ad-Hoc pada PHI dan MA yang pengangkatan dan pemberhentiannya atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha. Pengertian Hakim Ad-Hoc diatur dalam Pasal 1 angka 19 yang menyebutkan bahwa:

“Hakim Ad-Hoc adalah Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja/ serikat buruh dan organisasi pengusaha.”

Selanjutnya, ketentuan mengenai pemberhentian Hakim Ad-Hoc diatur dalam Pasal 67 yaitu sebagai berikut:

- (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.*

Proses pengangkatan dan pemberhentian calon Hakim Ad-Hoc pada PHI yang dimulai dari adanya keharusan pengusulan calon Hakim Ad-Hoc oleh serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1 angka 19 dan Pasal 67 ayat (1) ini dikhawatirkan akan mengurangi independensi dan keberpihakan hakim dalam memutus perkara. Dr. Ike Farida, S.H., LL.M juga menyampaikan bahwa independensi Hakim Ad-Hoc dalam memeriksa suatu perkara PHI dapat diragukan dengan adanya ketentuan Pasal 1 angka 19 dan ketentuan Pasal 67 ayat (1) huruf f mengenai Hakim Ad-Hoc yang pengangkatan dan pemberhentiannya dapat dilakukan atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha. Hal serupa juga dikemukakan oleh DPP APINDO Banten yang mengusulkan Pasal 67 ayat (1) huruf f UU PPHI sebaiknya dihapus agar setelah Hakim Ad-Hoc menjabat tidak lagi dibebani latar belakangnya.

Hakim Ad-Hoc yang mandiri tergantung pula pada hukum (undang-undang) yang diciptakan apakah sempurna ataukah terdapat kesenjangan di dalamnya. Untuk mencapai cita-cita tegaknya hukum dengan Hakim Ad-Hoc yang independen dan mandiri maka perlu diperhatikan mengenai sistem rekrutmen yang baik dan transparan, pendidikan khusus yang lebih lama serta terpadu, kesejahteraan hakim, dan adanya jaminan kepastian waktu bekerja bagi hakim.

Periodisasi masa jabatan Hakim Ad-Hoc yang diatur dalam Pasal 67 ayat (2) telah diubah sehubungan dengan adanya Putusan MK Nomor 49/PUU-XIV/2016. Putusan tersebut telah mengubah Pasal 67 ayat (2) UU PPHI dan mengabulkan permohonan masa jabatan Hakim Ad-Hoc diperpanjang 5 (lima) tahun oleh Ketua MA dengan usia pensiun 62 (enam puluh dua) tahun untuk Hakim Ad-Hoc PN dan 67 (enam puluh tujuh) tahun untuk Hakim Ad-Hoc MA. Karena sifatnya teknis mengenai usia pensiun dan masa jabatan Hakim Ad-Hoc maka ketentuan ini dapat

dilaksanakan. Menurut PHI Kota Denpasar, tujuan adanya Putusan MK Nomor 49/PUU-XIV/2016 adalah untuk menyelamatkan anggaran negara dan mengakomodir kemampuan Hakim *Ad-Hoc* untuk mengabdikan diri kepada PHI.

Mekanisme perpanjangan masa jabatan Hakim *Ad-Hoc* dalam Putusan MK Nomor 49/PUU-XIV/2016 sekiranya dipertimbangkan untuk diatur lebih lanjut di dalam perubahan UU PPHI sebagai penguatan putusan MK tersebut. Putusan MK tersebut yang mengatur masa jabatan Hakim *Ad-Hoc* diperpanjang 5 (lima) tahun oleh Ketua MA dapat dilaksanakan dengan batas usia pensiun 62 (enam puluh dua) tahun untuk Hakim *Ad-Hoc* PN dan 67 (enam puluh tujuh) tahun untuk Hakim *Ad-Hoc* MA sebagaimana diatur dalam Pasal 67 ayat (1) huruf d UU PPHI.

4. Keterbatasan Jumlah dan Kualitas Mediator

Salah 1 (satu) pendukung dalam PPHI adalah ketersediaan Mediator yang sudah mempunyai sertifikasi. Jumlah mediator yang bertugas di beberapa Disnaker di pemerintah daerah belum memenuhi kebutuhan seiring dengan jumlah sengketa perselisihan hubungan industrial yang dilimpahkan untuk dilakukan mediasi. Sedangkan kualitas Mediator dalam menyelesaikan perselisihan belum optimal, hal ini juga dipengaruhi oleh jumlah Mediator yang kurang tersebut.

Data dan informasi yang diperoleh dari Disnakertrans Kabupaten Gianyar, menyebutkan bahwa sampai saat ini di Kabupaten Gianyar belum memiliki tenaga Mediator artinya data mediator di Kabupaten Gianyar adalah 0 (nol). Sehubungan hal tersebut, Disnakertrans Kabupaten Gianyar melakukan *quasi* mediasi dalam menjalankan tripartit dengan dibantu Mediator dari Disnaker provinsi. Sedangkan data Mediator pada Disnaker Provinsi Jawa Timur sampai saat ini hanya tersedia 12 (dua belas) orang dari jumlah 61 (enam puluh satu) orang Mediator di Provinsi Jawa Timur. Sedangkan dari 38 kabupaten/kota masih terdapat 16 kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur yang tidak

memiliki Mediator. Dengan demikian Provinsi Jawa Timur juga masih kekurangan Mediator.

Kekurangan tenaga mediator akan mempengaruhi tenggat waktu penyelesaian menjadi berlarut-larut. Seperti dikemukakan oleh SPN Kabupaten Serang bahwa implementasi penyelesaian secara mediasi di Disnaker Kabupaten Serang diselesaikan dalam waktu rata-rata 3 (tiga) bulan karena kurangnya jumlah Mediator di Disnaker Kabupaten Serang.

Hal lain ditegaskan oleh PHI Denpasar, apabila dalam 1 (satu) kabupaten dan/atau kota tidak terdapat Mediator maka proses mediasi akan dilakukan oleh Disnaker provinsi. Oleh karena itu, ketentuan Pasal 8 UU PPHI perlu diperluas untuk kewenangan Mediator daerah tingkat II, provinsi, pusat, serta mengatur pula apabila kabupaten/kota atau provinsi tidak terdapat Mediator. Selanjutnya Disnaker Kota Tangerang mengemukakan salah satu kendala dalam melakukan mediasi yang terjadi di Kota Tangerang adalah kurangnya jumlah Mediator. Di Kota Tangerang hanya terdapat 5 (lima) orang Mediator sedangkan 3 (tiga) orang di antaranya sudah pensiun. Sehubungan hal tersebut, posisi Mediator sering di isi oleh pejabat lain yang merangkap sebagai Mediator yaitu Kepala Seksi bagian penanganan perselisihan hubungan industrial. Meskipun Permenakertrans 17/2014 mengatur mengenai Mediator khusus yang dirangkap oleh kepala dinas namun dalam pelaksanaannya dilakukan dengan berkualitas karena penyelesaian perselisihan hubungan industrial berkaitan dengan hak dan kepentingan para pihak.

Merujuk pada kewenangan Mediator untuk menyelesaikan 4 (empat) jenis perselisihan yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, mediator dibatasi waktu tertentu untuk menyelesaikannya. Sedangkan dalam pelaksanaannya Mediator menemui hambatan terkait dengan kasus yang jumlahnya banyak, jumlah mediator kurang, dan kompetensi mediator itu sendiri tetapi pada sisi lain mediator harus taat asas *justice delayed, justice*

denied karena keputusan yang lamban adalah ketidakadilan.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa permasalahan utama adalah kurangnya jumlah Mediator untuk menangani perselisihan ditingkat mediasi, apalagi ditambah dengan banyaknya jumlah kasus perselisihan sehingga sangat tidak sepadan komposisi penanganan antara jumlah Mediator dengan jumlah kasus perselisihan ditingkat mediasi tersebut. Oleh karena itu, idealnya perlu peningkatan jumlah dan kualitas Mediator.

Perlu adanya perhatian kabupaten/kota dan provinsi atas kebutuhan dan jenjang pejabat fungsional Mediator yang dibutuhkan dalam PPHI di wilayahnya masing-masing dalam pengusulan ke instansi pembina.

5. Efektifitas Sanksi Administratif

Ketentuan sanksi administratif diatur dalam Pasal 116 – Pasal 121 UU PPHI yang meliputi ruang lingkup kewenangan Mediator, Panitera Muda, Konsiliator, dan Arbiter sebagaimana Tabel 20 berikut:

Tabel 20.
Sanksi Administratif dalam Pasal 116-Pasal 121 UU PPHI

NO.	SDM	KEWENANGAN	WAKTU	JENIS SANKSI	PASAL
1.	Mediator	Tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial	30 hari kerja	Hukuman disiplin yang berlaku bagi PNS	116 ayat (1)
2.	Panitera Muda	Tidak menerbitkan salinan putusan	14 hari kerja	Sesuai peraturan perundang-undangan	116 ayat (2)
3.	Panitera	Tidak mengirimkan salinan kepada para pihak	7 hari kerja	Sesuai peraturan perundang-undangan	116 ayat (2)
4.	Konsiliator	a. Tidak menyampaikan anjuran	14 hari kerja	Teguran Tertulis	117 ayat (1)

		tertulis b. Tidak membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama	3 hari kerja	Teguran Tertulis	117 ayat (1)
5.	Arbiter	a. Tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial b. Tidak membuat berita acara kegiatan pemeriksaan	30 hari kerja dan perpanjangan 14 hari kerja	Teguran Tertulis	119 ayat (1)

Berdasarkan uraian pada tabel diatas, sanksi administratif dikenakan kepada pihak penengah penyelesaian perselisihan jika dalam batas waktu yang telah ditentukan tidak menyelesaikan kewenangannya yang diatur dalam UU PPHI. Jenis sanksi yang dijatuhkan berupa hukuman disiplin, teguran tertulis sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Ketentuan mengenai sanksi administratif bagi Konsiliator diatur lebih lanjut dalam Pasal 117-Pasal 118 UU PPHI mengenai sanksi administratif pencabutan Konsiliator dengan ketentuan sebagai berikut, bagi Konsiliator yang telah mendapat sanksi teguran tertulis sebanyak 3 (tiga) kali dapat dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan sementara yang diberikan untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan. Kemudian jika Konsiliator menerima sanksi administratif berupa pencabutan sementara sebanyak 3 (tiga) kali maka konsiliator tersebut dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan tetap. Mengenai tata cara pemberian dan pencabutan sebagai Konsiliator diatur lebih lanjut dalam Permenakertrans Nomor PER 10/MEN/V/2005 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Konsiliator serta Tata Kerja Konsiliasi. Sedangkan ketentuan sanksi administratif bagi Arbiter diatur lebih lanjut dalam Pasal 119-Pasal 120

UU PPHI mengenai sanksi administratif pencabutan arbiter dengan ketentuan sebagai berikut, bagi arbiter yang telah mendapat sanksi teguran tertulis sebanyak 3 (tiga) kali dapat dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan sementara yang diberikan untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan, kemudian jika arbiter menerima sanksi administratif berupa pencabutan sementara sebanyak 3 (tiga) kali maka arbiter tersebut dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan tetap. Pada pelaksanaannya, sanksi administratif belum pernah dikenakan Konsiliator dan Arbiter karena mekanisme konsiliasi dan arbitrase belum pernah dipilih oleh para pihak dalam PPHI.

Dalam pelaksanaan pengenaan sanksi administratif dalam Pasal 116-Pasal 121 UU PPHI, TURC berpendapat bahwa Pasal 116-Pasal 121 UU PPHI belum berjalan secara efektif, karena belum ada Mediator yang dikenakan sanksi administratif jika melewati batas waktu 30 (tiga puluh) hari dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Sedangkan Dit. PPHI Kemnaker berpendapat bahwa terdapat kesulitan dalam mengimplementasikan ketentuan sanksi administratif dalam Pasal 116-Pasal 121 UU PPHI, dikarenakan harus ada pengganti petugas yang dikenakan sanksi administratif. Selanjutnya Dit. PPHI Kemnaker mengusulkan perlu ada mekanisme *reward* dan *punishment* sehingga dapat memotivasi petugas dalam menjalankan kewajibannya. Sementara itu Disnaker Kota Tangerang, mengemukakan kurang efektifnya sanksi administratif dalam Pasal 116 UU PPHI yang dikenakan mediator, dikarenakan banyaknya jumlah kasus yang masuk sedangkan jumlah Mediator terbatas. Lebih lanjut KSBSI Provinsi Kepri mengemukakan dalam tataran implementasi para pihak yang mengalami keterlambatan penyelesaian pada umumnya hanya melakukan protes secara lisan tanpa melaporkan mediator kepada pihak yang berwenang karena akan menambah pekerjaan, sehingga para pihak lebih memikirkan upaya hukum PPHI di PHI.

Sehubungan dengan efektifitas sanksi administratif dalam Pasal 116-Pasal 121 UU PPHI, MA berpendapat bahwa ketentuan ini tampak dipaksakan untuk diakomodir dalam UU PPHI mengingat tenggat waktu yang sangat

singkat untuk PPHI oleh Mediator, Panitera Muda, Konsiliator dan Arbiter sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial memerlukan kesabaran yang memakan waktu dilakukan oleh SDM yang profesional.

Berdasarkan uraian di atas, maka terkait dengan PPHI melalui konsiliasi dan arbitrase diperlukan komitmen dari Disnaker untuk mengoptimalkan mekanisme konsiliasi dan arbitrase sebagai bentuk alternatif penyelesaian perkara hubungan industrial yang dapat ditawarkan kepada para pihak agar PPHI tersebut dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Hal ini mengingat di dalam ketentuan UU PPHI sendiri terdapat pengaturan yang mewajibkan Disnaker untuk menawarkan mekanisme konsiliasi dan arbitrase kepada para pihak.

Sanksi administratif yang dikenakan kepada pihak penengah penyelesaian perselisihan (Mediator, Panitera Muda, Panitera, Konsiliator dan Arbiter) belum efektif. Hal ini dikarenakan para pihak biasanya hanya melakukan protes secara lisan terkait pihak penengah penyelesaian perselisihan yang tidak menyelesaikan kewenangan pekerjaannya dalam batas waktu yang telah ditentukan sebagaimana ketentuan dalam Pasal 116-Pasal 121 UU PPHI. Para pihak lebih memikirkan lebih memikirkan upaya hukum PPHI di PHI.

6. Efektifitas Sanksi Pidana

Ketentuan sanksi pidana diatur dalam Pasal 122 UU PPHI yaitu meliputi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 6 (enam) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000,-(sepuluh juta) rupiah dan paling banyak Rp.50.000.000,- (lima puluh juta) rupiah atas pelanggaran ketentuan yang diurai dalam Tabel 21 berikut:

Tabel 21.
Ketentuan Sanksi Pidana dalam Pasal 122 UU PPHI

NO.	PERBUATAN	PIHAK	PASAL
1.	Barang siapa yang diminta keterangannya oleh mediator guna penyelesaian perselisihan	Barang siapa	12 ayat (1)

	hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.		
2.	Barang siapa yang diminta keterangannya oleh konsiliator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.	Barang siapa	22 ayat (1)
3.	Konsiliator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).	Konsiliator	22 ayat (3)
4.	Barang siapa yang diminta keterangannya oleh arbiter atau majelis arbiter guna penyelidikan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini wajib memberikannya, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.	Barang siapa	47 ayat (1)
5.	Arbiter wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).	Arbiter	47 ayat (3)
6.	Setiap orang yang dipanggil untuk menjadi saksi atau saksi ahli berkewajiban untuk memenuhi panggilan dan memberikan kesaksiannya di bawah sumpah.	Setiap orang	90 ayat (2)
7.	Barang siapa yang diminta keterangannya oleh Majelis Hakim guna penyelidikan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini wajib memberikannya tanpa syarat, termasuk membukakan buku	Barang siapa	91 ayat (1)

	dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.		
8.	Hakim wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).	Hakim	91 ayat (3)

Mendasarkan pada tabel diatas, pengenaan sanksi pidana pelanggaran dikenakan kepada beberapa golongan yaitu setiap orang, siapa saja, hakim, arbiter dan konsiliator jika tidak memenuhi kewajibannya. Setiap orang dan siapa yang diminta keterangannya oleh mediator, konsiliator, arbiter maupun hakim wajib untuk memberikan keterangan. Sedangkan mediator, konsiliator, arbiter dan hakim wajib merahasiakan semua keterangan yang diterimanya. Merujuk pada materi Pasal 122 UU PPHI maka terdapat perbedaan pengaturan dengan UU Penyelesaian Perselisihan Perburuhan karena UU PPHI tidak lagi mengatur sanksi pidana terhadap penundaan atau tidak melaksanakan putusan pengadilan.

Pandangan pengaturan sanksi pidana dalam UU PPHI dikemukakan oleh beberapa narasumber pelaksanaan UU PPHI. Menurut Akademisi Fakultas Hukum UPH, sanksi pidana dalam Pasal 122 ayat (1) UU PPHI di nilai ringan karena sanksi tersebut mengarah pada hukum administrasi. Sehingga untuk mengenakan sanksi yang berat, seharusnya sanksi diberikan terhadap hal yang bermuatan hukum perdata. Selanjutnya Akademisi Fakultas Hukum UPH berpandangan, hal ini merupakan salah satu contoh inkonsistensi UU PPHI yaitu pada satu sisi menggunakan hukum acara HIR tetapi ketentuan sanksi lebih mengarah pada hukum administrasi.

Sementara itu, Dit. PPHI Kemnaker berpendapat, apabila salah satu pihak tidak melaksanakan putusan PHI dan dikenakan sanksi pidana maka terhadap tindakan tersebut tidak tepat. Lebih lanjut dikemukakan oleh Dit. PPHI Kemnaker bahwa norma Pasal 26 UU Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang mengatur mengenai pengenaan sanksi pidana kepada mereka yang tidak melaksanakan putusan P4D/P, terhadap orang yang tidak melaksanakan putusan pemerintah pada saat itu dianggap

sebagai tindakan menghalang-halangi pelaksanaan putusan pemerintah sehingga dikualifikasikan sebagai perbuatan pidana.

Paradigma tersebut tidak berlaku lagi pasca UU Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dicabut. Setelah UU PPHI terbit, kepada mereka yang tidak melaksanakan putusan pengadilan yang sudah *inkracht*, sudah ada prosedur eksekusi sehingga tidak tepat jika dikenakan sanksi pidana.

Namun dalam prakteknya, eksekusi terhadap putusan pengadilan sebagaimana diatur dalam Pasal 122 UU PPHI sulit dilaksanakan karena tidak ada komitmen terhadap pelaksanaan ketentuan pidana tersebut dan hal ini tidak memiliki dampak apapun terhadap dilanggarnya ketentuan tersebut oleh para pihak. Ketentuan pidana ini perlu ditinjau ulang atau tetap dikenakan dengan pengawasan yang lebih ketat terhadap pelaksanaannya oleh Mediator, Konsiliator dan Hakim PHI karena hal ini berakibat terhadap terhambatnya proses PPHI yang tujuannya adalah untuk cepat, tepat, adil dan murah.

C. Aspek Pendanaan

Dalam aspek pendanaan, analisis dan evaluasi pemantauan pelaksanaan UU PPHI, terdapat permasalahan sebagai berikut:

1. Efektifitas Penggantian Biaya Saksi atau Saksi Ahli

UU PPHI mengatur tentang penggantian biaya bagi saksi atau saksi ahli yang dipanggil dalam proses mediasi dan konsultasi PPHI. Pengaturan penggantian biaya saksi dan saksi ahli terdapat dalam pasal-pasal berikut:

Pasal 11 ayat (2) UU PPHI menyatakan "*Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri*" adalah saksi atau saksi ahli yang diminta keterangannya dalam sidang mediasi.

Pasal 21 ayat (2) UU PPHI menyatakan "*Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima*

penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri” adalah saksi atau saksi ahli yang diminta keterangannya dalam sidang konsiliasi.

Saat ini, amanah peraturan pelaksana Pasal 11 ayat (2) UU PPHI tersebut telah ditindaklanjuti dengan diterbitkan Permenakertrans 18/2014. Selanjutnya pengaturan penggantian biaya bagi saksi dan saksi ahli dalam sidang mediasi atau konsiliasi terdapat dalam Pasal 6-Pasal 9 Permenakertrans 18/2014. Ditegaskan dalam Permenakertrans 18/2014 tersebut, bahwa saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan sidang konsiliasi atau sidang mediasi diberikan penggantian biaya perjalanan dan akomodasi.

Terdapat 2 (dua) kategori saksi atau saksi ahli yang mendapat penggantian biaya yaitu saksi atau saksi ahli yang tidak berstatus PNS dan saksi atau saksi ahli yang berstatus PNS. Sehingga terdapat 2 (dua) jenis penggantian biaya yaitu bagi saksi atau saksi ahli yang berstatus PNS besarnya biaya disetarakan dengan biaya perjalanan dinas PNS golongan III, sedangkan bagi saksi atau saksi ahli bukan PNS besarnya biaya disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya penggantian biaya ini dialokasikan pada Disnaker provinsi atau Disnaker kabupaten/kota. Namun pada pelaksanaannya ketentuan UU PPHI dan Permenakertrans 18/2014 mengenai penggantian biaya saksi atau saksi ahli tidak efektif implementasinya dalam PPHI.

Akademisi FH UIB, mengemukakan bahwa dalam praktek yang terjadi di lapangan jika salah satu pihak yang bersengketa membutuhkan saksi atau saksi ahli, maka pihak tersebut yang akan menanggung penggantian biaya perjalanan dan akomodasi saksi atau saksi ahli yang dihadirkan. Menurut Akademisi FH UIB hal ini dikarenakan tidak ada alokasi anggaran di Disnaker. Sementara itu menurut KSPI, ketentuan Pasal 11 ayat (2) dan Pasal 21 ayat (2) UU PPHI dalam pelaksanaannya, Mediator belum pernah menghadirkan saksi atau saksi ahli sehingga penggantian biaya/honorarium/imbalan jasa dan akomodasi tidak dapat dibayarkan. Hal senada dikemukakan oleh DPP APINDO Provinsi Bali, bahwa Pasal

11 ayat (2) dan Pasal 21 ayat (2) UU PPHI mengenai penggantian biaya perjalanan dan akomodasi bagi saksi atau saksi ahli tidak pernah terlaksana dalam proses PPHI. Berkaitan dengan permasalahan optimalisasi realisasi anggaran maupun alokasi anggaran penggantian biaya saksi atau saksi ahli tersebut di atas, Disnaker Kota Tanjungpinang mengusulkan dukungan anggaran penggantian biaya perjalanan dan akomodasi bagi saksi atau saksi ahli agar diperbaiki, karena belum berjalan efektif dalam proses PPHI.

Berdasarkan uraian tersebut, dalam rangka mewujudkan PPHI yang efektif maka terkait dukungan anggaran bagi saksi atau saksi ahli dalam mediasi dan konsiliasi perlu mendapatkan dukungan dan komitmen dari negara berupa pengalokasian anggaran.

2. Biaya Berperkara di PHI

Ketentuan Pasal 58 UU PPHI mengatur bahwa *“dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah)”*. Ketentuan yang mengatur biaya perkara ini merupakan salah satu bentuk perlindungan negara terhadap kaum pekerja/buruh untuk menjamin hak-hak dasarnya dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun, karena kedudukannya dari segi ekonomi, sosial dan politik lemah dibanding pengusaha. Hal ini sejalan dengan pendapat Mahkamah Konstitusi bahwa esensi utama dari hukum perburuhan *to protect the worker/laborer*.²⁸

Negara harus hadir ketika rakyatnya *in casu* pekerja/buruh membutuhkan perlindungan berupa pembiayaan agar dapat mengajukan gugatan ke PHI. Sebenarnya perlindungan yang sama juga diberikan kepada pengusaha, sebab apabila pengusaha mengajukan gugatan yang nilainya di bawah Rp.150.000.000,- (seratus

²⁸ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, hlm. 43, www.mahkamahkonstitusi.go.id, diakses tanggal 15 Agustus 2020.

lima puluh juta rupiah) juga tidak dikenakan biaya. Berdasarkan hukum acara perdata, yang berkewajiban membayar biaya perkara adalah penggugat, padahal hampir seluruh penggugat di PHI adalah pekerja/buruh.

Menurut Akademisi FH UPH, Pasal 58 UU PPHI seharusnya tidak perlu mengatur dengan mencantumkan biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah). Penggunaan nilai perkara tersebut menunjukkan UU PPHI hanya mengatur berkaitan dengan kasus-kasus tindak pidana ringan. Lebih lanjut, hal tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh Ditjen BPU MA yang mengatakan bahwa Pasal 58 UU PPHI agar dihilangkan karena menimbulkan multitafsir antara yang tertulis di ketentuan tersebut dengan yang diputus oleh hakim ditingkat PHI/MA. Jika ketentuan tersebut tetap dipertahankan, maka sebaiknya ketentuan tersebut menjadi ayat (1) dan kemudian ditambahkan dengan ketentuan 1 (satu) ayat lagi sebagai ayat (2) yang berbunyi: *“Jika pada saat gugatan diajukan, nilai gugatan lebih dari Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta) dan pengadilan memutuskan nilai yang digugat tersebut diputuskan menjadi kurang dari Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta) maka demi hukum, perkara gugatan tersebut tetap merupakan perkara yang tidak termasuk menjadi beban Negara.”*

Selanjutnya menurut pandangan dari TURC, dalam pelaksanaannya masih terkendala pada ketidaktahuan para pihak mengenai biaya apa saja yang dibebankan kepada para pihak. Di sisi lain terdapat keterbatasan anggaran dalam DIPA PN sehingga tidak mencukupi pembiayaan yang ditanggung oleh negara dalam proses beracara di PHI. Prinsip peradilan dengan biaya ringan terkandung dalam Pasal 58 UU PPHI dimana pihak-pihak yang berperkara di PHI tidak dikenakan biaya perkara termasuk biaya eksekusi untuk perkara yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah). Namun dalam implementasinya, Dit. PPHI Kemnaker mengatakan bahwa ketentuan tersebut justru menimbulkan ketidakpastian hukum, hal tersebut dikarenakan terdapat kewajiban untuk membayar biaya

perkara. Sehubungan dengan nilai gugatan ini menurut Dit. PPHI Kemnaker perlu mendapat perhatian dari MA agar disusun SEMA terkait hal tersebut. Oleh karenanya perlu sosialisasi mengenai biaya berperkara di PHI, agar proses persidangan terlaksana efektif dan sesuai dengan asas-asas dalam UU PPHI.

D. Aspek Sarana dan Prasarana

Dalam aspek sarana dan prasarana, analisis dan evaluasi pemantauan pelaksanaan UU PPHI, terdapat permasalahan terkait pembentukan PHI. Sjahran Basah menjelaskan peradilan yaitu segala sesuatu yang bertalian dengan tugas memutus perkara dengan menerapkan hukum, menemukan hukum "*inconcrito*" dalam mempertahankan dan menjamin ditaatinya hukum materil dengan menggunakan prosedur yang ditetapkan oleh hukum formal.²⁹ Rochmad Soemitro menyebutkan unsur-unsur untuk adanya suatu peradilan adalah sebagai berikut:³⁰

1. Adanya suatu aturan hukum yang abstrak yang mengikat umum, yang dapat diterapkan pada suatu prsoalan.
2. Adanya perselisihan hukum yang konkret.
3. Adanya sekurang-kurangnya dua pihak.
4. Adanya aparatur peradilan yang berwenang memutuskan.

Pasal 1 angka 17 UU PPHI mendefinisikan PHI adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu, dibentuk PHI sebagai pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, artinya pengadilan hubungan industrial tidak berdiri sendiri dan memiliki sifat khusus menyangkut kewenangannya dalam memeriksa dan mengadili perkara.³¹ UU PPHI lebih lanjut dalam Pasal 59

²⁹ Sjahran Basah. Eksistensi dan Tolak Ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia. (Bandung: Alumni, 1985), hlm 112.

³⁰ Rochmad Soemitro. Peradilan Administrasi dalam Hubungan Pajak di Indonesia. (Bandung: Eresco, 1991), hlm. 7

³¹ Dr. Muhamad Sadi Is, S.H.I., M.H. Dr. Sobandi, S.H., M.H. Hukum ketenagakerjaan Di Indonesia. (Jakarta: Kencana, 2020) hlm. 180

mengamanatkan pembentukan PHI pada setiap PN setempat sebagaimana bunyi pasal dibawah ini:

- (1) Untuk pertama kali dengan undang-undang ini dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibukota Propinsi yang daerah hukumnya meliputi propinsi yang bersangkutan.*
- (2) Di Kabupaten/Kota terutama yang padat industri, dengan Keputusan Presiden harus segera dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.*

Pembentukan PHI pada setiap PN ini bertujuan untuk memudahkan para pihak yang berperkara dalam mengajukan gugatan agar terwujud peradilan yang tepat, cepat, adil dan murah. Akan tetapi, dalam pelaksanaannya menurut TURC, ketentuan ini justru menyulitkan para pihak khususnya buruh untuk datang ke lokasi PHI karena masih terdapat sektor industri yang terletak jauh dari ibukota provinsi. Selain itu, Dr. Ike Farida, S.H., LL.M juga menyampaikan bahwa ketentuan Pasal 59 ayat (1) UU PPHI menjadi hambatan dan permasalahan khususnya bagi pihak-pihak yang bekerja diluar dan jauh dari ibu kota provinsi. Hal senada lebih lanjut disampaikan oleh KSBSI yang menyatakan bahwa PHI hanya dibentuk di PN yang terletak di ibukota provinsi dan kabupaten/kota padat industri, sedangkan pada pelaksanaannya jarak tempat tinggal pekerja/buruh atau perusahaan tempat kerja pekerja/buruh ke ibukota provinsi sangat jauh.

Demi mewujudkan asas peradilan yang tepat, cepat, adil dan murah serta untuk mengakomodir jika pekerja bekerja di tempat terpencil dan tidak padat industri, menurut PHI Kota Denpasar perlu dikembangkan pengaturan berdasarkan radius tertentu dari PHI Ibukota Provinsi yang dibentuk pada PN kabupaten/kota dan/atau di seluruh kabupaten/kota terdapat PHI pada PN kelas II. Disampaikan kemudian oleh TURC bahwa perlu pemberlakuan zonasi region industri, dengan mekanisme PHI menyebar di seluruh Indonesia sehingga tidak hanya terdapat di Ibukota Provinsi. Berdasarkan hal tersebut, masih terdapat permasalahan terkait zonasi karena saat ini terkendala dalam menjangkau

PHI yang terletak di PN Ibukota Provinsi. Hal ini berdampak pada proses persidangan secara cepat, adil dan murah yang belum terlaksana efektif dalam PPHI.

Pembentukan PHI di kabupaten/kota yang padat industri didasarkan pada ketentuan Pasal 59 ayat (2) UU PPHI yang berbunyi:

“Di Kabupaten/Kota terutama yang padat industri, dengan Keputusan Presiden harus segera dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat”.

Terkait hal tersebut, saat ini telah ditetapkan Keputusan Presiden Nomor 29 Tahun 2011 tentang Pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik. Dikutip dari Laman Kementerian Perindustrian, bahwa kawasan industri *Java Integrated Industrial Ports and Estate* (JIPE) di Gresik, Jawa Timur ditargetkan dapat menampung sebanyak 183 industri dari berbagai sektor yang akan menyerap investasi senilai Rp.83,2 triliun. Dengan berdirinya beberapa perusahaan di kawasan industri terpadu tersebut, diyakini mampu membawa efek berantai terhadap pertumbuhan ekonomi nasional dan daerah.³² Banyak terdapat kabupaten/kota industri di Indonesia namun sampai saat ini belum ada lagi penetapan Keppres tentang pembentukan PHI di kabupaten/kota yang padat industri.

Terdapat permasalahan terkait ketentuan Pasal 59 ayat (2) UU PPHI, yaitu sehubungan dengan banyaknya kawasan industri di Indonesia, sebaiknya saat ini sudah dibentuk PHI di setiap kabupaten/kota padat industri sehingga dapat memenuhi asas peradilan sederhana, cepat, tepat, adil, dan murah. Hal serupa dikemukakan juga oleh KSPI, LBH Mawar Saron Kota Batam, dan YLBHPKN Banten. Pembentukan PHI diharapkan dibentuk atas dasar kebutuhan riil, terutama di kawasan yang banyak industri dan perusahaan dimana potensi perselisihan hubungan industrial lebih besar.

Meski demikian, efektifitas dan efisiensi keberadaan PHI harus dipertimbangkan mengingat banyaknya jumlah

³² <https://www.kemenperin.go.id/artikel/18920/Kawasan-Industri-di-Gresik-Berpotensi-Serap-Investasi-Rp-83,2-Triliun>, diakses tanggal 21 Agustus 2020.

industri dalam suatu kabupaten/kota tidaklah merata dan perselisihan yang terjadi tidak cukup besar. Apabila dibentuk banyak PHI akan menciptakan pengeluaran yang lebih besar namun kinerja peradilan hubungan industrial tersebut rendah dengan sedikitnya jumlah kasus perselisihan hubungan industrial yang ditangani.

E. Aspek Budaya Hukum

Secara definitif, budaya hukum adalah keseluruhan faktor yang menentukan bagaimana sistem hukum memperoleh tempatnya yang logis dalam kerangka budaya milik masyarakat umum. Elemen budaya hukum (*legal culture*) yang harus diartikan sebagai *people's attitudes toward law and the legal system*, yakni *their beliefs, values, ideas, and expectations*³³. Istilah budaya hukum (*legal culture*) digunakan Lawrence M. Friedman dalam tulisannya yang berjudul *The Legal System: A Social Science Perspective* (1975) untuk menjelaskan salah satu komponen dalam suatu sistem hukum, selain materi hukum (*legal substance*) dan struktur hukum (*legal structure*).

Menurut Friedman, budaya hukum adalah kekuatan sosial yang bersifat konstan berupa perilaku dan nilai-nilai sosial yang akan menghidupkan mesin suatu sistem hukum untuk bergerak maju atau sebaliknya berhenti. Konsekuensinya, sekalipun materi hukum berupa segala macam peraturan perundang-undangan, keputusan pemerintah ataupun putusan hakim serta struktur hukum yang berupa organisasi, sarana dan prasarana serta aparatur hukum dalam suatu sistem hukum terbilang baik, tetapi bila tidak disertai dengan budaya hukum yang baik maka sistem hukum tersebut tidak akan mampu bergerak.³⁴ Dengan demikian, *legal culture* merupakan *whatever or whoever decides to turn the machine (the legal structure) on and off, and determines how it will be used*³⁵. Oleh karena itu, tidak salah

³³ Elsa Elya. *Budaya Hukum, Seni Hukum Dan Sistem Hukum* (Online). http://www.academia.edu/26520286/BUDAYA_HUKUM_SENI_HUKUM_DAN_SISTEM_HUKUM diakses pada 4 Maret 2019

³⁴ Moh. Mahfud MD, dkk. *Etika dan Budaya Hukum dalam Peradilan*, Cetakan Pertama. Editor : Imran dan Festy Rahma Hidayati (Jakarta : Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia ,2019) hlm.v.

³⁵ Elsa Elya, Ibid.

bila penegakan hukum akan berhasil bila disertai dengan penguatan budaya hukum terlebih dahulu.

Dalam aspek budaya hukum, analisis dan evaluasi pemantauan pelaksanaan UU PPHI, terdapat permasalahan sebagai berikut:

1. Pemanggilan Saksi atau Saksi Ahli

Peran serta masyarakat dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilihat pada ketaatan sebagai saksi atau saksi ahli jika dipanggil memenuhi panggilan dalam sidang. Inventarisasi ketentuan dalam UU PPHI mengenai pemanggilan saksi atau saksi ahli tercantum dalam Tabel 22 berikut:

Tabel 22.
Pemanggilan Saksi atau Saksi Ahli Berdasarkan Tahapan Penyelesaian Perselisihan di UU PPHI

NO	TAHAPAN	PASAL
1.	Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya	Pasal 11 ayat (1)
2.	Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya	Pasal 21 ayat (1)
3.	Arbiter atau majelis arbiter dapat memanggil seorang saksi atau lebih atau seorang saksi ahli atau lebih untuk didengar keterangannya.	Pasal 46 ayat (1)
4.	Majelis hakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir di persidangan guna diminta dan didengar keterangannya.	Pasal 90 ayat (1)

Selanjutnya berdasarkan pada ketentuan dalam UU PPHI, saksi atau saksi yang dipanggil dalam sidang mediasi atau konsiliasi untuk memberikan keterangan, tidak melakukan sumpah/janji. Sedangkan saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan sidang arbitrase sebelum memberikan keterangan wajib mengucapkan sumpah atau janji sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing. Begitu pula dengan saksi atau saksi ahli yang

diwajibkan untuk memenuhi panggilan sidang PHI, memberikan kesaksian di bawah sumpah. Mendasarkan pada prinsip hukum acara perdata, bahwa sumpah sebagai alat bukti adalah keterangan yang dikuatkan atas nama Tuhan, dengan tujuan:

- a. Agar orang yang bersumpah dalam memberi keterangan atau pernyataan itu takut atas murka Tuhan apabila dia berbohong
- b. Takut kepada murka atau hukuman Tuhan dianggap sebagai daya pendorong bagi yang bersumpah untuk menerangkan yang sebenarnya.

Pada tataran implementasinya, TURC menilai bahwa dalam mekanisme mediasi sangat jarang mediator melibatkan saksi ahli maupun saksi fakta. Selanjutnya Akademisi FH UI juga mengemukakan bahwa sampai saat ini Mediator tidak pernah memanggil saksi ahli untuk meminta keterangannya guna PPHI. Seiring dengan urgensi kehadiran saksi atau saksi ahli dalam sidang, Akademisi FH UIB berpendapat bahwa saksi dan saksi ahli merupakan pihak yang dapat membantu memberikan keterangan yang menjelaskan suatu kejadian yang sebenarnya terjadi sesuai dengan apa yang dilihat, didengar dan dipahami oleh saksi dan saksi ahli. Keterangan saksi maupun saksi ahli masih dibutuhkan dan menjadi salah satu hal penting dalam PPHI.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ketentuan terkait saksi atau saksi ahli yang diatur dalam UU PPHI belum efektif dijalankan di tahap mediasi. Hal ini dikarenakan minimnya pemahaman Mediator sebagai penengah perselisihan terhadap pentingnya keterangan dari saksi atau saksi dalam PPHI.

2. Kompetensi penegak hukum dalam PPHI

Penegak hukum dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) didefinisikan sebagai petugas yang berhubungan dengan masalah peradilan³⁶. Istilah penegak

³⁶Anonim. Penegak Hukum (online). <https://kbbi.kata.web.id/penegak-hukum/> diakses pada 14 Agustus 2020

hukum juga dapat ditemui dalam beberapa peraturan perundang-undangan berikut:³⁷

- a. Pasal 5 ayat (1) UU Advokat dan penjelasannya yang berbunyi “Advokat berstatus sebagai penegak hukum, bebas dan mandiri yang dijamin oleh *hukum dan peraturan perundang-undangan*.” Dalam penjelasan Pasal 5 ayat (1) diatur “Yang dimaksud dengan “Advokat berstatus sebagai penegak hukum” adalah Advokat sebagai salah satu perangkat dalam proses peradilan yang mempunyai kedudukan setara dengan penegak hukum lainnya dalam menegakkan hukum dan keadilan.”
- b. Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia yang berketentuan “Fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.”
- c. Pasal 101 ayat (6) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1995 tentang Pasar Modal dan penjelasannya: Dalam rangka pelaksanaan kewenangan penyidikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Bapepam (Badan Pengawas Pasar Modal) dapat meminta bantuan aparat penegak hukum lain. Dalam penjelasannya disebutkan: Yang dimaksud dengan “aparat penegak hukum lain” dalam ayat ini antara lain aparat penegak hukum dari Kepolisian Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Imigrasi, Departemen Kehakiman, dan Kejaksaan Agung.
- d. Pasal 49 ayat (2) huruf i Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan dan penjelasannya: Penyidik Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Otoritas Jasa Keuangan berwenang meminta bantuan aparat penegak hukum lain. Dalam penjelasannya: Yang dimaksud dengan "penegak

³⁷ Ilman Hadi, S.H, Siapa Saja Penegak Hukum di Indonesia? (online). 2012.

<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt502201cc74649/lembaga-penegak-hukum/> diakses pada 14 Agustus 2020

hukum lain" antara lain Kejaksaan, kepolisian, dan pengadilan.

- e. Pasal 2 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (UU MK) yang berketentuan “Mahkamah Konstitusi merupakan salah satu lembaga negara yang melakukan kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan.”
- f. Pasal 1 angka 8 Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja mengatur bahwa “Satuan Polisi Pamong Praja, yang selanjutnya disingkat Satpol PP, adalah bagian perangkat daerah dalam penegakan Perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat.”

Sebenarnya lembaga penegak hukum tidak hanya terbatas pada lembaga-lembaga yang telah disebutkan sebelumnya (Kepolisian, KPK, MA, KY, Otoritas Jasa Keuangan, Badan Pengawas Pasar Modal, Direktorat Jenderal Imigrasi, Kejaksaan, serta Satpol PP). Lembaga-lembaga tersebut dapat dikatakan sebagai penegak hukum bukan hanya karena memiliki kewenangan terkait proses peradilan, tetapi juga karena memiliki kewenangan menangkap, memeriksa, mengawasi, atau menjalankan perintah undang-undang di bidangnya masing-masing. Tujuan utama penegakan hukum adalah untuk mewujudkan adanya rasa keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan dalam masyarakat. Dalam proses tersebut, maka harus mencerminkan aspek kepastian dan ketertiban hukum³⁸.

³⁸ Jaja Ahmad Jayus disampaikan dalam Lokakarya Pemahaman Masyarakat terhadap Dugaan Pelanggaran KEPPH di Semarang, Rabu, 18 Oktober 2017. Komisi Yudisial Republik Indonesia. Penegakan Hukum Wujudkan Keadilan, Kepastian dan Kemanfaatan Hukum (*online*). https://www.komisiyudisial.go.id/frontend/news_detail/514/penegakan-hukum-wujudkan-keadilan-kepastian-dan-kemanfaatan-hukum diakses pada 14 Agustus 2020

Kualitas dan kompetensi penegak hukum dalam upaya penyelesaian hubungan industrial perlu mendapatkan perhatian. Pengaturan mengenai arbiter PPHI telah mempertimbangkan hal ini dengan memasukkan syarat arbiter PPHI berupa pendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1), menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase, dan memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun. Pengaturan mengenai syarat mediator terkait kompetensinya dalam UU PPHI diatur syarat menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1). Persyaratan tersebut dalam Permenakertrans 17/2014 ditambah syarat memiliki sertifikat kompetensi. Sedangkan persyaratan kompetensi seorang Konsiliator perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam PPHI terdiri atas berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1), memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun dan menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Ketentuan persyaratan tersebut ditambah dengan lulus mengikuti program latihan yang diselenggarakan oleh pemerintah dalam Permenakertrans Nomor: PER-10/MEN/V/2005 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Konsiliator Serta Tata Kerja Konsiliasi.

Meskipun telah diatur adanya kualifikasi SDM penegak hukum yang sedemikian rupa dalam upaya PPHI, namun pembinaan dan peningkatan kompetensi Mediator, Konsiliator dan Arbiter perlu diperhatikan mengingat perkembangan hukum dan peristiwa dalam masyarakat terjadi secara dinamis. Selain itu pembinaan tersebut perlu mengimbangi tuntutan era SDM 4.0 untuk menyambut era industri 5.0 yang tengah dimasuki secara global dan untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum dalam kompleksitas hukum ketenagakerjaan dan hukum korporasi.

Ketentuan mengenai kuasa hukum diatur dalam Pasal 87 dan Pasal 94 UU PPHI³⁹. Kuasa hukum yang

³⁹ Pasal 87 UU PPHI

dimaksud dalam UU PPHI adalah serikat pekerja/serikat buruh bertindak sebagai kuasa hukum pekerja/buruh, dan organisasi pengusaha bertindak sebagai kuasa hukum pengusaha. Pada kenyataannya terdapat perbedaan kapabilitas antara pekerja/buruh dengan pengusaha ditinjau dari aspek keilmuan maupun kemampuan finansial, dimana penguasaan ilmu lebih banyak dimiliki oleh pengusaha dan lebih mampu mendapatkan bantuan jasa di bidang hukum dari seorang advokat. Sehingga timbul permasalahan bagi pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan di lembaga peradilan dengan keterbatasannya tersebut. Dan permasalahan itu belum tentu dapat diatasi oleh serikat pekerja/serikat buruh yang akan mewakili pekerja/buruh dalam beracara di PHI.

Terkait dengan kompetensi di bidang hukum ini, tentu perlu mendapat perhatian. Kompetensi serikat pekerja/serikat buruh dalam memberikan pendampingan pekerja/buruh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dihadapkan dengan ketentuan dalam UU Advokat dan kompetensi advokat dalam penanganan hukum. Meski secara mandatori, serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili kepentingan pekerja/buruh yang merupakan anggota serikat pekerja/serikat buruh tersebut, tetap perlu diperhatikan kompetensinya sehingga tidak malah merugikan kepentingan pekerja/buruh.

Untuk mewakili pekerja/buruh dalam proses persidangan di PHI tidak harus dari serikat pekerja/serikat buruh, karena advokat dapat memberikan bantuan hukum

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

Pasal 94 UU PPHI

- (1) Dalam hal penggugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 tidak datang menghadap Pengadilan pada sidang penundaan terakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (3), maka gugatannya dianggap gugur, akan tetap penggugat berhak mengajukan gugatannya sekali lagi.
- (2) Dalam hal tergugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 tidak datang menghadap Pengadilan pada sidang penundaan terakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (2), maka Majelis Hakim dapat memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri tergugat”.

kepada pekerja/buruh tersebut. Peran serta kuasa hukum diatur dalam ketentuan Pasal 57 UU Kekuasaan Kehakiman, yaitu mengenai pos bantuan hukum pada pengadilan negeri yang merupakan legitimasi keberadaan kuasa hukum, sebagai alternatif bagi pencari keadilan yang tidak mampu dalam memperoleh bantuan hukum. Bantuan hukum ini diberikan secara cuma-cuma pada semua tingkat peradilan sampai putusan terhadap perkara tersebut telah memperoleh kekuatan hukum tetap.

Disamping itu ketentuan mengenai kuasa hukum diatur dalam Pasal 1 angka 2 UU Advokat yang berbunyi *“Jasa Hukum adalah jasa yang diberikan Advokat berupa memberikan konsultasi hukum, bantuan hukum, menjalankan kuasa, mewakili, mendampingi, membela, dan melakukan tindakan hukum lain untuk kepentingan hukum klien.”* Lebih lanjut Pasal 22 ayat (1) UU Advokat mengatur mengenai bantuan hukum wajib diberikan oleh advokat secara cuma-cuma bagi pencari keadilan yang tidak mampu.

Pada pelaksanaannya, serikat pekerja/serikat buruh yang bertindak mewakili pekerja/buruh dalam beracara di PHI menemui kendala kompetensi. Selanjutnya menurut KSBSI, adanya gugatan yang diputus NO dikarenakan gugatan tidak sempurna yang sering dialami oleh serikat buruh/serikat pekerja. Kesalahan dalam hal formalitas ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan dan kapasitas yang dimiliki oleh serikat buruh/serikat pekerja dalam beracara di PHI. Pandangan lain dikemukakan oleh KSPI dengan mengusulkan agar gugatan yang diajukan oleh pekerja/buruh tidak NO, maka di setiap PHI disediakan pos bantuan hukum seperti yang sudah dijalankan Pengadilan Agama, sehingga petugas pos bantuan hukum akan membuat gugatan pekerja/buruh yang bersangkutan dengan biaya ditanggung negara.

Selain itu terdapat faktor penghambat lain terkait keberadaan kuasa hukum dari serikat pekerja/serikat buruh yaitu dengan dikeluarkannya SEMA 7/2012⁴⁰,

⁴⁰ https://bawas.mahkamahagung.go.id/bawas_doc/doc/sema_07_2012.pdf, diakses tanggal 8 Agustus 2020.

dimana kewenangan bertindak pada serikat pekerja/serikat buruh dibatasi dengan ketentuan yaitu, *yang berhak menerima kuasa dari pekerja/buruh yang ingin mengajukan gugatan dalam perkara PHI adalah pengurus dari serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada perusahaan yang bersangkutan, dimana pekerja/buruh tersebut menjadi anggotanya dibuktikan dengan kartu tanda anggota.* Kebijakan MA dengan mengeluarkan SEMA 7/2012 terkait ketentuan pembatasan kuasa hukum, meskipun ketentuan ini tidak berdasarkan amanah peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi secara hirarki, namun dipatuhi oleh hakim dalam lingkungan PHI dalam proses beracara perselisihan hubungan industrial. Terkait hal tersebut, KSBSI berpandangan bahwa SEMA 7/2012 meniadakan *legal standing* konfederasi serikat pekerja/serikat buruh, padahal Pasal 87 UU PPHI telah memberi *legal standing* kepada konfederasi serikat pekerja/serikat buruh untuk bertindak sebagai kuasa hukum anggotanya di PHI.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ketentuan terkait peran serta kuasa hukum yang diatur dalam UU PPHI belum efektif dijalankan di PHI. Hal ini dikarenakan minimnya kompetensi serikat pekerja/serikat buruh dalam bertindak sebagai kuasa hukum pekerja/buruh sementara akses pekerja/buruh dalam memperoleh bantuan hukum melalui pos bantuan hukum belum optimal.

3. Ketaatan Para Pihak Terhadap Perjanjian Bersama, Putusan Arbitrase Maupun Putusan PHI Yang Telah *Inkracht*

Kemajuan suatu bangsa dapat dilihat dari tingkat kesadaran hukum dan ketaatan hukum warganya. Semakin tinggi kesadaran hukum dan ketaatan hukum penduduk suatu negara, akan semakin tertib kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Faktor kesadaran hukum dan ketaatan hukum ini mempunyai peran penting dalam perkembangan hukum, artinya semakin lemah tingkat kesadaran hukum masyarakat, semakin lemah pula

ketatan hukumnya sebaliknya semakin kuat kesadaran hukumnya semakin kuat pula faktor ketaatan hukum. Kesadaran hukum masyarakat yang pada gilirannya akan menciptakan suasana penegakan hukum yang baik, yang dapat memberikan rasa keadilan, menciptakan kepastian hukum dalam masyarakat dan memberikan kemanfaatan bagi anggota masyarakat. Bagi Ewick dan Silbey, “kesadaran hukum” terbentuk dalam tindakan dan karenanya merupakan persoalan praktik untuk dikaji secara empiris. Dengan kata lain, kesadaran hukum adalah persoalan “hukum sebagai perilaku”, dan bukan “hukum sebagai aturan norma atau asas”.⁴¹

Beberapa faktor yang mempengaruhi masyarakat tidak sadar akan pentingnya hukum adalah:

1. Adanya ketidak pastian hukum;
2. Peraturan-peraturan bersifat statis;
3. Tidak efisiennya cara-cara masyarakat untuk mempertahankan peraturan yang berlaku⁴².

Berlawanan dengan faktor-faktor diatas salah satu menjadi fokus pilihan dalam kajian tentang kesadaran hukum adalah:

1. Penekanan bahwa hukum sebagai otoritas, sangat berkaitan dengan lokasi dimana suatu tindakan hukum terjadi;
2. Studi tentang kesadaran hukum tidak harus mengistimewakan hukum sebagai sebuah sumber otoritas atau motivasi untuk tindakan;
3. Studi tentang kesadaran hukum memerlukan observasi, tidak sekedar permasalahan sosial dan peranan hukum dalam memperbaiki kehidupan mereka, tetapi juga apa mereka lakukan.⁴³

⁴¹ Ali Achmad. Menguak Teori Hukum (*Legal Theory*) dan Teori Peradilan (*Judicial Prudence*) Termasuk Interpretasi Undang-undang (*legisprudence*), (Jakarta: Kencana,2009), hlm 511

⁴² Rahardjo Satjipto. Ilmu Hukum, Edisi Revisi (Bandung: Citra aditya Bakti, 1991), hlm.112

⁴³ Ali Achmad, *ibid*, hlm 342.

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Ketidaksesuaian pengaturan mengenai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dituangkan dalam Perjanjian Bersama tersebut dengan konsep hukum perdata yang sejauh ini masih mengacu pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata telah dipertimbangkan oleh pembentuk undang-undang dengan memperhatikan kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan. Ketaatan terhadap kesepakatan maupun putusan atas PPHI menjadikan upaya penyelesaian secara kekeluargaan dengan melalui musyawarah tidak dapat dikedepankan. Maka upaya sadar dan taat hukum ini harus dikembangkan dalam kehidupan bermasyarakat agar tercipta ketertiban dan keharmonisan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan evaluasi terhadap data dan informasi yang didapatkan dari berbagai sumber pemantauan pelaksanaan UU PPHI, dapat disimpulkan bahwa dalam implementasi UU PPHI terdapat permasalahan terkait aspek substansi hukum, kelembagaan/struktur hukum, sarana dan prasarana, pendanaan, serta budaya hukum. Adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Substansi Hukum

a. Definisi Perselisihan Hubungan Industrial dan Frasa “Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan” dalam Pasal 1 angka 1 dan Pasal 2 UU PPHI

Pengaturan yang terdapat dalam Pasal 1 angka 1 dan Pasal 2 UU PPHI mengenai definisi perselisihan hubungan industrial merupakan jantung dari UU PPHI, apabila dilakukan perubahan tentu akan berpengaruh pada ketentuan lainnya yang mengakibatkan perlu dilakukan penggantian UU PPHI dengan UU PPHI yang baru. Jika tidak dilakukan perubahan maka tujuan pembentukan UU PPHI yaitu terwujudnya lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah sulit untuk dicapai.

b. Efektifitas Bipartit

Pengaturan bipartit dalam Pasal 3 UU PPHI untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial belum efektif, sehingga perlu dipertimbangkan ada penambahan jangka waktu pelaksanaan perundingan bipartit.

c. Mediasi

1) Frasa “Kabupaten/Kota” dalam Pasal 8 UU PPHI

Pengaturan cakupan wilayah kerja Mediator hanya meliputi wilayah kabupaten/kota berakibat tidak terakomodirnya perselisihan hubungan industrial antar kabupaten/kota. Sehingga ketentuan Pasal 8 UU PPHI perlu ditinjau kembali untuk mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat tepat, adil dan murah dan sesuai dengan UU PPP.

2) Jangka Waktu Mediasi

Pengaturan Pasal 15 UU PPHI mengenai mediasi dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari belum efektif mengingat tidak adanya perbedaan jarak antar wilayah berdasarkan faktor geografis. Sehingga upaya penyelesaian perselisihan melalui mediasi dengan jangka waktu sebagaimana diatur dalam Pasal 15 UU PPHI sulit dilaksanakan. Perlu dipertimbangan pengaturan mengenai waktu mediasi didasarkan pada kondisi geografis wilayah.

d. Frasa “kepentingan mendesak” Pemeriksaan Dengan Acara Cepat dalam Pasal 98 ayat (1) UU PPHI

Pengaturan kepentingan mendesak sebagaimana diatur dalam Pasal 98 UU PPHI menimbulkan multitafsir terhadap pemeriksaan dengan acara cepat di pengadilan, sehingga perlu ada penambahan pengaturan kepentingan mendesak secara lebih lanjut yang lebih teknis atau penambahan di penjelasan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI.

e. Mekanisme pelaksanaan eksekusi kesepakatan PPHI yang tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak dan hukum acara PHI

Pengaturan mengenai kesepakatan PPHI dalam Pasal 7, Pasal 13, Pasal 23, dan Pasal 44 UU PPHI, belum mengakomodir pelaksanaan eksekusi dan daya paksa terhadap kesepakatan para pihak dalam menciptakan suatu mekanisme yang mampu memberikan perlindungan hak semua pihak dan

memberikan kepastian hukum agar tujuan PPHI dapat tercapai.

f. Pengawasan Terhadap Hakim Ad-Hoc

Pengusulan Hakim *Ad-Hoc* dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 19 UU PPHI dan pengawasan Hakim *Ad-Hoc* dilakukan oleh Ketua PN. Lebih lanjut, dalam Pasal 67 ayat (1) huruf f UU PPHI menyebutkan bahwa pemberhentian Hakim *Ad-Hoc* dapat dilakukan atas permintaan organisasi pengusaha atau organisasi pekerja/organisasi buruh yang mengusulkan. Keadaan tersebut berpotensi menimbulkan tingginya pemberhentian Hakim *Ad-Hoc* karena usulan serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha. Untuk menjaga efektifitas kinerja Hakim *Ad-Hoc* maka untuk menjaga independensi hakim sebagaimana dimatkan Pasal 3 UU Kekuasaan Kehakiman maka perlu dipertimbangkan kembali mengenai mekanisme pengusulan, penetapan, pengawasan dan pemberhentian Hakim *Ad-Hoc* oleh lembaga negara yang berwenang.

g. Penyesuaian acuan penentuan biaya perkara di PHI

Ketentuan besaran Rp 150.000.000 dalam Pasal 58 UU PPHI tidak mengakomodir perubahan nilai rupiah yang telah beberapa kali mengalami inflasi sejak diberlakukannya UU PPHI hingga saat ini sehingga ketentuan besaran tersebut perlu diubah dan disesuaikan dengan besaran yang relevan dengan perubahan nilai mata uang pada saat ini agar sesuai dengan asas-asas UU PPP dan asas PPHI.

h. Tidak adanya pengaturan mengenai Asas PPHI yang jelas

Pembentukan UU PPHI pada tahun 2004 dilakukan sebelum diundangkannya UU PPP sebagai pedoman pembentukan peraturan perundang-undangan termasuk di dalamnya pengaturan mengenai asas yang harus tercermin dalam peraturan perundang-undangan. Dengan demikian untuk

memberikan kejelasan mengenai asas-asas PPHI perlu diatur lebih lanjut dalam pasal batang tubuh UU PPHI dan penjelasan pasal.

i. Implikasi Putusan MK Nomor 68/PUU-XIII/2015

Pada dasarnya Putusan MK Nomor 68/PUU-XIII/2015 hanya ditujukan pada objek sengketa, namun juga memberikan implikasi terhadap materi muatan UU PPHI lainnya yang juga mencantumkan frasa "*anjuran tertulis*", yaitu Pasal 14 ayat (1), Pasal 24 ayat (1) dan Pasal 117 ayat (1) UU PPHI. Oleh karena itu materi muatan Pasal 13 ayat (2) huruf a, Pasal 14 ayat (1), Pasal 23 ayat (2) huruf a, Pasal 24 ayat (2) dan Pasal 117 ayat (1) UU PPHI perlu untuk disesuaikan dengan Putusan MK Nomor 68/PUU-XIII/2015.

2. Aspek Kelembagaan/Struktur Hukum

a. Koordinasi PPHI

1) Koordinasi antar Mediator dalam Mekanisme Mediasi

Pelaksanaan Pasal 8 UU PPHI belum efektif karena koordinasi antara Disnaker kabupaten/kota dengan Disnaker provinsi terkait belum ada atau kurangnya Mediator pada Disnaker kabupaten/kota sehingga berpotensi terjadi tumpang tindih kewenangan.

2) Koordinasi Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Koordinasi penyelesaian perselisihan mediasi antara Mediator dengan Pengawas Ketenagakerjaan berpotensi mengalami hambatan karena birokrasi yang berbeda. Berdasarkan Pasal 8 UU PPHI kedudukan Mediator berada di instansi yang bertanggung di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Sedangkan Pengawas Ketenagakerjaan berdasarkan pembagian urusan pemerintahan yang diatur dalam UU Pemda berkedudukan di instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan pada daerah provinsi.

b. Kewenangan Konsiliator dan Arbiter

Pengaturan mengenai kewenangan Konsiliator dan Arbiter sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 14 dan Pasal 1 angka 16 UU PPHI, pada implementasinya tidak menjadi pilihan para pihak dalam PPHI. Pengaturan mengenai arbitrase dalam PPHI perlu dipertimbangkan kembali karena pada prakteknya mekanisme ini belum pernah digunakan oleh para pihak karena para pihak terbebani dengan besar biaya yang harus dikeluarkan untuk menyelesaikan perselisihan melalui arbitrase. Pada sisi lain honorarium/imbalance jasa konsiliator dalam PPHI melalui konsiliasi dibayar oleh negara, mengingat pembiayaan tersebut maka perlunya pertimbangan terhadap biaya pelaksanaan arbitrase dapat dibebankan kepada negara agar sejalan dengan tujuan PPHI.

c. Independensi Hakim *Ad-Hoc*

Ketentuan pengangkatan dan pemberhentian calon Hakim *Ad-Hoc* pada PHI yang dimulai dari adanya pengusulan calon Hakim *Ad-Hoc* oleh serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1 angka 19 dan Pasal 67 ayat (1) huruf f UU PPHI dikhawatirkan akan mengurangi independensi dan keberpihakan hakim dalam memutus perkara, oleh karena Pengaturan ini perlu dipertimbangkan kembali. Selanjutnya terkait dengan mekanisme perpanjangan masa jabatan Hakim *Ad-Hoc* dalam Putusan MK Nomor 49/PUU-XIV/2016, perlu dipertimbangkan untuk diatur lebih lanjut di dalam perubahan UU PPHI sebagai syarat pengangkatan Hakim *Ad-Hoc*, disamping perlu penambahan ketentuan lulus seleksi.

d. Keterbatasan Jumlah dan Kualitas Mediator

Jumlah Mediator yang kurang memadai dari sisi jumlah maupun kualitasnya dalam menangani perselisihan ditingkat mediasi sebagaimana diatur dalam

Pasal 8-Pasal 16 UU PPHI dan banyaknya jumlah kasus perselisihan sehingga sangat tidak sebanding antara jumlah Mediator dengan jumlah kasus perselisihan ditingkat mediasi tersebut. Oleh karena itu, idealnya perlu peningkatan jumlah dan kualitas Mediator, serta perlu adanya perhatian sungguh-sungguh dari Pemangku Kepentingan di kabupaten/kota dan provinsi atas kebutuhan dan jenjang pejabat fungsional Mediator yang dibutuhkan dalam PPHI di wilayahnya masing-masing dalam pengusulan ke instansi pembina.

e. Efektifitas Sanksi Administratif

Sanksi administratif yang dikenakan kepada pihak penengah penyelesaian perselisihan (Mediator, Panitera Muda, Panitera, Konsiliator dan Arbiter) belum efektif. Hal ini dikarenakan para pihak biasanya hanya melakukan protes secara lisan terkait pihak penengah penyelesaian perselisihan yang tidak menyelesaikan kewenangan pekerjaannya dalam batas waktu yang telah ditentukan sebagaimana ketentuan dalam Pasal 116-Pasal 121 UU PPHI. Para pihak lebih memikirkan lebih memikirkan upaya hukum PPHI di PHI.

f. Efektifitas Sanksi Pidana

Dalam prakteknya, eksekusi terhadap putusan pengadilan sebagaimana diatur dalam Pasal 122 UU PPHI sulit dilaksanakan karena tidak ada komitmen terhadap pelaksanaan ketentuan pidana tersebut dan hal ini tidak memiliki dampak apapun terhadap dilanggarnya ketentuan tersebut oleh para pihak. Ketentuan pidana ini perlu ditinjau ulang atau tetap dikenakan dengan pengawasan yang lebih ketat terhadap pelaksanaannya oleh Mediator, Konsiliator dan Hakim PHI karena hal ini berakibat terhadap terhambatnya proses PPHI yang tujuannya adalah untuk cepat, tepat, adil dan murah.

3. Aspek Pendanaan

a. Efektifitas Penggantian Biaya Saksi atau Saksi Ahli

Belum optimalnya penggunaan anggaran penggantian biaya saksi atau saksi ahli dalam PPHI sebagaimana diatur dalam Pasal 11 ayat (2) dan Pasal 21 ayat (2) UU PPHI, perlu ditinjau kembali mengingat tidak ada pemanggilan saksi atau saksi ahli dalam PPHI.

b. Biaya Berperkara di PHI

Pembebanan biaya perkara di PHI sebagaimana diatur dalam Pasal 58 UU PPHI belum dilaksanakan sesuai dengan ketentuan karena masih timbul biaya lain yang harus ditanggung oleh para pihak sehingga tidak sesuai dengan asas peradilan berbiaya murah.

4. Aspek Sarana dan Prasarana

Pasal 59 ayat (2) UU PPHI mengamanatkan untuk dibentuknya PHI pada setiap kabupaten/kota pada prakteknya tidak dilaksanakan. Pembentukan PHI dilakukan lebih didasarkan pada kebutuhan riil, terutama di kawasan yang banyak industri karena potensi perselisihan hubungan industrial lebih besar. Namun mengingat jumlah industri dalam suatu kabupaten/kota tidaklah merata dan perselisihan yang terjadi berpotensi tidak cukup besar sehingga pengaturan mengenai pembentukan PHI di setiap kabupaten/kota, atau provinsi perlu ditinjau kembali agar pembentukannya disesuaikan dengan jumlah industri dan potensi konfliknya.

5. Aspek Budaya Hukum

a. Pemanggilan Saksi atau Saksi Ahli

Keterangan saksi maupun saksi ahli masih dibutuhkan dan menjadi salah satu hal penting dalam PPHI. Ketentuan terkait saksi atau saksi ahli yang diatur dalam Pasal 11 ayat (1) UU PPHI belum efektif dijalankan di tahap mediasi. Hal ini dikarenakan minimnya pemahaman Mediator sebagai penengah perselisihan terhadap pentingnya keterangan dari saksi atau saksi dalam PPHI.

b. Kompetensi penegak hukum dalam PPHI

Kompetensi penegak hukum (Mediator, Konsiliator, Arbiter dan Kuasa Hukum dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh) sebagaimana diatur dalam UU PPHI pada tataran implementasi kurang memahami tugasnya, sehingga kurang berperan dalam PPHI. Khususnya terkait peran kuasa hukum dari serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 87 dan Pasal 94 UU PPHI kurang efektif dilaksanakan di PHI, hal ini dikarenakan minimnya kompetensi serikat pekerja/serikat buruh yang kompeten sebagai kuasa hukum pekerja/buruh. Sementara akses pekerja/buruh dalam memperoleh bantuan hukum melalui pos bantuan hukum juga belum optimal karena belum semua PN terdapat pos bantuan hukum. Perlu dipertimbangkan adanya pengaturan lebih lanjut yang komprehensif mengenai para penegak hukum dalam PPHI.

c. Ketaatan Para Pihak Terhadap Perjanjian Bersama, Putusan Arbitrase Maupun Putusan PHI Yang Telah *Inkracht*

Ketaatan Para Pihak terhadap perjanjian bersama yang disepakati dalam penyelesaian melalui mediasi sebagaimana diatur dalam Pasal 13 UU PPHI belum maksimal dilaksanakan. Hal ini dikarenakan belum adanya kesadaran beritikad baik (*good faith*) untuk melaksanakan perjanjian bersama secara sukarela.

Di sisi lain, hasil Putusan PHI juga belum maksimal dilaksanakan karena masih belum adanya sanksi yang dikenakan kepada para pihak yang tidak mematuhi putusan PHI, hal ini disebabkan tidak adanya daya paksa bagi para pihak yang tidak bersikap kooperatif dalam melaksanakan proses eksekusi. Sehingga perlu dipertimbangkan pengaturan ketentuan sanksi dan daya paksa bagi para pihak untuk menjalankan putusan secara sukarela.

B. Rekomendasi

1. Dalam aspek **Substansi Hukum**, diberikan rekomendasi sebagai berikut:
 - a. Pasal 1 angka 1 dan Pasal 2 UU PPHI perlu diubah dalam mewujudkan lembaga PPHI yang cepat, tepat, adil, dan murah.
 - b. Penambahan jangka waktu pelaksanaan perundingan bipartit di dalam Pasal 3 UU PPHI agar tercipta *win-win solution* para pihak.
 - c. Pasal 8 UU PPHI perlu diubah dengan mengakomodir pengaturan cakupan wilayah kerja Mediator.
 - d. Pasal 15 UU PPHI perlu diubah untuk mengefektifkan PPHI melalui mediasi.
 - e. Penambahan pengaturan kepentingan mendesak dalam ketentuan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI agar tidak menimbulkan multitafsir.
 - f. Pasal 7, Pasal 13, Pasal 23, dan Pasal 44 UU PPHI perlu diubah dengan mengakomodir pelaksanaan eksekusi dan daya paksa terhadap kesepakatan para pihak.
 - g. Pasal 67 ayat (1) huruf f UU PPHI perlu diubah untuk mencegah tingginya jumlah pemberhentian Hakim *Ad-Hoc* oleh pengusul yaitu serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha.
 - h. Ketentuan besaran Rp 150.000.000 dalam Pasal 58 UU PPHI perlu diubah dan disesuaikan dengan besaran yang relevan dengan perubahan nilai mata uang pada saat ini.
 - i. Asas-asas dalam UU PPHI perlu diatur dalam batang tubuh UU PPHI.
 - j. Pasal 14 ayat (1), Pasal 24 ayat (1) dan Pasal 117 ayat (1) UU PPHI perlu diubah sebagai penyesuaian terhadap Putusan MK Nomor 68/PUU-XIII/2015.

2. Dalam aspek **Struktur Hukum**, diberikan rekomendasi sebagai berikut:
 - a. Dilakukan penguatan fungsi koordinasi antar Mediator menurut wilayah kerjanya.
 - b. Dilakukan penguatan fungsi koordinasi antar komponen PPHI dengan pengawasan ketenagakerjaan.
 - c. Peningkatan jumlah dan kualitas Mediator Hubungan Industrial.
 - d. Pengawasan terhadap pihak penengah dalam PPHI dalam pelaksanaan efektifitas sanksi administratif.
 - e. Penambahan ketentuan pidana bagi pihak yang melakukan penundaan atau tidak melaksanakan putusan PHI.
3. Dalam aspek **Pendanaan**, diberikan rekomendasi sebagai berikut:
 - a. Peninjauan kembali mengenai alokasi anggaran penggantian biaya saksi atau saksi ahli.
 - b. Perlu ada sosialisasi pengenalan biaya berperkara di PHI.
4. Dalam aspek **Sarana dan Prasarana**, direkomendasikan untuk meninjau kembali terhadap pengaturan pembentukan PHI pada kabupaten/kota dan daerah padat industri.
5. Dalam aspek **Budaya Hukum**, diberikan rekomendasi, sebagai berikut:
 - a. Melibatkan saksi dan saksi ahli dalam proses PPHI.
 - b. Peningkatan kualitas serikat pekerja/serikat buruh sebagai kuasa hukum.
 - c. Perlu dilakukan edukasi dan pembinaan kepatuhan hukum terhadap putusan PPHI bagi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

DOKUMEN HUKUM

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan–Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1995 tentang Pasar Modal
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2018 tentang Penerimaan Negara Bukan Pajak

Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 18 Tahun 2014 tentang Honorarium/Imbalan Jasa Bagi Konsiliator Penggantian Biaya Bagi Saksi dan Saksi Ahli Dalam Sidang Mediasi Atau Konsiliasi

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Per-10/Men/V/2005 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Konsiliator Serta Tata Kerja Konsiliasi

Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelesaian Gugatan Sederhana sebagaimana telah diubah dengan

Peraturan Mahkamah Agung Nomor 4 tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelesaian Gugatan Sederhana

Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2012 tentang Rumusan Hukum Hasil Rapat Kamar Mahkamah Agung sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan

Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar

Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman
Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 68/PUU-XIII/2015

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 49/PUU-XIV/2016

Risalah Sidang Pembahasan Rancangan Undang-Undang Nomor 2
Tahun 2014 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan
Industrial

BUKU

Azed Abdul Bari dan Makmur Amir. *Pemilu dan Partai Politik di Indonesia*. Pusat Studi Hukum tata Negara Universitas Indonesia. 2005.

Achmad, Ali. *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicial Prudence) Termasuk Interpretasi Undang-undang (legisprudence)*. Kencana. 2009.

Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hukum Kerja*. RajaGrafindo Persada. 2007.

Basah, Sjahran. *Eksistensi dan Tolak Ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia*. Alumni. 1985.

Dr. Is, Muhamad Sadi, S.H.I., M.H. Dr. Sobandi, S.H., M.H. *Hukum ketenagakerjaan Di Indonesia*. Kencana. 2020.

Isnur, Muhammad, *et. all. Membaca Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia*. LBH Jakarta & MaPPI FH UI. 2014

Prof. Dr. Kusumohamidjojo, Budiono, S.H. *Filsafat Hukum Problematik Ketertiban Yang Adil*. Penerbit Mandar Maju. 2011.

Mardenis. *Pendidikan Kewarganegaraan Dalam Rangka Pengembangan Kepribadian Bangsa*. RajaGrafindo Persada. 2016

MD, Moh. Mahfud, dkk. *Etika dan Budaya Hukum dalam Peradilan, Cetakan Pertama*. Editor: Imran dan Festy Rahma Hidayati. Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia. 2019.

Satjipto, Rahardjo. *Ilmu Hukum, Edisi Revisi*. Citra Aditya Bakti. 1991.

- Sibuea, Hotma P. *Asas Negara Hukum, Peraturan Kebijakan & Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik*. Erlangga. 2010
- Soemitro, Rochmad. *Peradilan Administrasi dalam Hubungan Pajak di Indonesia*. Eresco. 1991.
- Rajagukguk, H.P. *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-Determination)*. Yayasan Obor. 2002.
- Ugo dan Pujiyo. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara Dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*. Sinar Grafika. 2011.

JURNAL

- Elya, Elsa. *Budaya Hukum, Seni Hukum Dan Sistem Hukum*. http://www.academia.edu/26520286/BUDAYA_HUKUM_SENI_HUKUM_DAN_SISTEM_HUKUM. Diakses pada 4 Maret 2019

WEBSITE

- Anonim. *Penegak Hukum*. <https://kbbi.kata.web.id/penegak-hukum/>. Diakses pada tanggal 14 Agustus 2020
- Hadi, Ilman, S.H. *Siapa Sajaakah Penegak Hukum di Indonesia?*. <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt502201cc74649/lembaga-penegak-hukum/>. Diakses pada tanggal 14 Agustus 2020
- Jayus, Jaja Ahmad. *Penegakan Hukum Wujudkan Keadilan, Kepastian dan Kemanfaatan Hukum*. https://www.komisidudisial.go.id/frontend/news_detail/514/penegakan-hukum-wujudkan-keadilan-kepastian-dan-kemanfaatan-hukum. Diakses pada tanggal 14 Agustus 2020
- Mahkamah Agung. *SEMA Nomor 07 Tahun 2012*. https://bawas.mahkamahagung.go.id/bawas_doc/doc/sema_07_2012.pdf. Diakses pada tanggal 8 Agustus 2020.
- Siaran Pers Kementerian Perindustrian Republik Indonesia: *Kawasan Industri di Gresik Berpotensi Serap Investasi Rp 83,2 Triliun*. <https://www.kemenperin.go.id/artikel/18920/Kawasan-Industri-di-Gresik-Berpotensi-Serap-Investasi-Rp-83,2-Triliun>. Diakses pada tanggal 21 Agustus 2020.

LAMPIRAN
TIM PENYUSUN
ANALISIS DAN EVALUASI PEMANTAUAN PELAKSANAAN UU
NOMOR 2 TAHUN 2004 PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Tugas Tim

Untuk melaksanakan kegiatan penyusunan analisis dan evaluasi pemantauan pelaksanaan UU PPHI, Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang Sekretariat Jenderal DPR RI melaksanakan kegiatan sebagai berikut:

1. Menyusun rencana kegiatan (*ToR*) pemantauan pelaksanaan UU PPHI;
2. Melaksanakan pengumpulan data dan informasi:
 - a. Studi kepustakaan;
 - b. Diskusi dengan berbagai narasumber terkait di pusat; dan
 - c. Diskusi dengan berbagai narasumber di daerah objek pemantauan.
3. Menyusun laporan hasil pengumpulan data dan informasi;
4. Menyusun pokok-pokok hasil pengumpulan data dan informasi serta pokok-pokok pemikiran yang akan dituangkan dalam penyusunan analisis dan evaluasi;
5. Menyusun konsep analisis dan evaluasi berdasarkan pokok-pokok pemikiran yang telah diputuskan;
6. Menyampaikan laporan pengumpulan data dan informasi;
7. Menyampaikan laporan hasil penyusunan analisis dan evaluasi pemantuan pelaksanaan UU PPHI kepada Pimpinan DPR RI, Pimpinan dan Anggota Komisi III DPR RI dan Komisi IX DPR RI, dan Pimpinan Badan Legislasi DPR RI;
8. Menyusun resume analisis dan evaluasi; dan
9. Memasukkan hasil analisis dalam website Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang Sekretariat Jenderal DPR RI, dan mendokumentasikannya di Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang Sekretariat Jenderal DPR RI, Perpustakaan Nasional, Perpustakaan DKI Jakarta dan Perpustakaan DPR RI.

B. Nama-Nama Tim

1. Dra. Tanti Sumartini, M.Si.
NIP. 196310011988032001
2. Poedji Poerwanti, S.H., M.H.
NIP. 196811032000032004
3. Susi Daryati, S.H., M.H.
NIP. 197912242005022001
4. Muhammad Wildan Ramdhani, S.H., M.Kn.
NIP. 198805052014021001
5. Reza Azhari, S.H., LL.M.
NIP. 198807182018012001
6. Ira Chandra Puspita, S.H., M.H.
NIP. 198810032018012001
7. Ester Yolanda, S.H., M.H.
NIP. 198704152018012001
8. Maulidia Novita, S.H., M.Si.
NIP. 198611062008122001
9. Nur Azizah, S.H., M.H.
NIP. 198612062018012001
10. Yosa Jeremia Donovan, S.H., M.H.
NIP. 199110202018011002
11. Annisha Putri Andini, S.H., M.H.
NIP. 199111072018012002
12. Bintang Wicaksono Ajie, S.H., M.H.
NIP. 199202222018011001
13. Putri Ade Norvita Sari, S.H., M.H.
NIP. 199301192018012002
14. Rizki Emil Birham, S. H.
NIP. 198809292019031001
15. Trisuharto Clinton, S. H.
NIP. 199303112019031001
16. Antonius Sam Turnip, S. H.
NIP. 199304052019031001
17. Anisa Rahmasari, S. H.
NIP. 199311042019032001
18. Refaini Hasna Ghassani, S. H.
NIP. 199402012019032002
19. Samudi
NIP. 196509101989031002
20. Rani Suwita, S.E.
NIP. 198606252005022001

21. Maria Dumaris Simanjuntak
NIP. 196905021991022001
22. Rr. Lucia Priharti Dewi Damayanti Yudakusuma, S.H., M.Kn.
23. Juan Fery Situmorang, S.H.
24. Mega Irianna Ratu, S.H., MBA.
25. Yodia Surya Nugraha, S.H.
26. Dita Putri Utami, S.H.
27. M. Yusuf Wahyudi, S.H.
28. Rahmani Atin, S.H.
29. Vidy Fauzizah Sampurno, S.H.
30. Inda Rachmawati, S.H.
31. Sanela Amalia Putri, S.H.
32. Muhammad Satryo Pamuko, S.H.



ISBN 978-623-94330-1-7



PUSAT PEMANTAUAN PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG
SEKRETARIAT JENDERAL DPR RI
Jl. Jenderal Gatot Subroto, Senayan, RT.1/RW.3, Gelora, Kota Jakarta Pusat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta
Website: <https://puspanlakuu.dpr.go.id/>