



# DATA DAN INFORMASI HASIL PEMANTAUAN

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

DATA DAN INFORMASI HASIL PEMANTAUAN PELAKSANAAN UU PPHI





## DAFTAR ISI

|  |     |
|--|-----|
| DAFTAR ISI.....  | i   |
| DAFTAR GAMBAR.....   | iii |
| DAFTAR TABEL .....   | iv  |
| GLOSARIUM .....  | v   |
| A. Pemangku Kepentingan Pusat .....  | 1   |
| 1. Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta .....   | 1   |
| 2. Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI) .....   | 5   |
| 3. Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) .....  | 12  |
| 4. Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) .....   | 23  |
| 5. Akademisi Fakultas Hukum Universitas Indonesia (Akademisi<br>FH UI) .....   | 28  |
| 6. Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI).....  | 32  |
| 7. <i>Trade Union Rights Centre</i> (TURC) .....   | 34  |
| 8. Praktisi Hukum Ketenagakerjaan (Dr. Ike Farida, S.H., LL.M).....  | 54  |
| 9. Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung<br>(DITJEN BPU MA) .....  | 74  |
| 10. Direktorat Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan<br>Hubungan Industrial Kementerian Ketenagakerjaan (Dit. PPHI<br>Kemnaker) ..... | 78  |
| B. Pemangku Kepentingan Daerah.....  | 85  |
| 1. Provinsi Kepulauan Riau.....  | 86  |
| a. PHI Kota Tanjungpinang .....  | 86  |
| b. Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro (Disnaker,<br>Koperasi dan Usaha Mikro) Pemerintah Kota Tanjungpinang....                | 88  |
| c. Akademisi Fakultas Hukum Universitas Internasional<br>Batam (Akademisi FH UIB).....   | 90  |
| d. Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Batam.....   | 97  |
| e. KSBSI Provinsi Kepulauan Riau.....  | 101 |
| f. DPP APINDO Provinsi Kepulauan Riau.....   | 108 |
| g. LBH Mawar Saron Kota Batam .....  | 110 |

|   |   |     |
|---|---|-----|
| 2.  | Provinsi Bali.....  | 112 |
| a.  | Federasi Serikat Pekerja Mandiri (FSPM) Bali.....                                       | 112 |
| b.  | Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans)<br>Kabupaten Gianyar.....           | 115 |
| c.  | PHI Kota Denpasar.....  | 118 |
| d.  | Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi (DTKSK)<br>Kota Denpasar .....            | 125 |
| e.  | DPP APINDO Provinsi Bali.....   | 127 |
| f.  | Akademisi Fakultas Hukum Universitas Udayana<br>(Akademisi FH Udayana).....             | 131 |
| 3.  | Provinsi Banten .....   | 135 |
| a.  | Akademisi Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan<br>(Akademisi FH UPH).....          | 135 |
| b.  | Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kota Tangerang.....                                    | 142 |
| c.  | Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans)<br>Kabupaten Serang .....           | 147 |
| d.  | Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Pena Keadilan<br>Nusantara (YLBHPKN) Provinsi Banten..... | 149 |
| e.  | DPP APINDO Provinsi Banten.....   | 154 |
| f.  | Serikat Pekerja Nasional (SPN) Kabupaten Serang .....                                   | 162 |
| 4.  | Provinsi Jawa Timur .....   | 164 |
| a.  | KSBSI Provinsi Jawa Timur .....   | 164 |
| b.  | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans)<br>Provinsi Jawa Timur .....     | 169 |
| DAFTAR TIM PEMANTAUAN PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG<br>NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN<br>HUBUNGAN INDUSTRIAL..... |   | 174 |

## DAFTAR GAMBAR

|            |  |     |
|------------|--|-----|
| Gambar 1.  | Diskusi melalui <i>zoom meeting</i> dengan LBH Jakarta .....                         | 1   |
| Gambar 2.  | Diskusi dengan KSBS.....   | 5   |
| Gambar 3.  | Diskusi melalui <i>zoom meeting</i> dengan APINDO.....                               | 23  |
| Gambar 4.  | Diskusi melalui <i>zoom meeting</i> dengan Akademisi FH UI.....                      | 28  |
| Gambar 5.  | Diskusi melalui <i>zoom meeting</i> dengan BANI .....                                | 32  |
| Gambar 6.  | Diskusi melalui <i>zoom meeting</i> dengan TURC .....                                | 34  |
| Gambar 7.  | Ratio Pengawas Ketenagakerjaan dengan Jumlah<br>Perusahaan dan Pekerja.....          | 36  |
| Gambar 8.  | Diskusi melalui <i>zoom meeting</i> dengan Dr. Ike Farida, S.H.,<br>LL.M .....       | 54  |
| Gambar 9.  | Diskusi dengan Ditjen BPU MA .....   | 74  |
| Gambar 10. | Diskusi melalui <i>zoom meeting</i> dengan akademisi FH UIB .....                    | 91  |
| Gambar 11. | Diskusi melalui <i>zoom meeting</i> dengan Disnaker Kota<br>Batam .....              | 97  |
| Gambar 12. | Diskusi melalui <i>zoom meeting</i> dengan KSBSI Provinsi<br>Kepulauan Riau .....    | 101 |
| Gambar 13. | Diskusi melalui <i>zoom meeting</i> dengan Disnakertrans<br>Kabupaten Gianyar .....  | 115 |
| Gambar 14. | Diskusi melalui <i>zoom meeting</i> dengan PHI Kota Denpasar.....                    | 118 |
| Gambar 15. | Diskusi melalui <i>zoom meeting</i> dengan Akademisi FH<br>Udayana.....              | 131 |
| Gambar 16. | Diskusi melalui <i>zoom meeting</i> dengan Akademisi FH UPH.....                     | 135 |
| Gambar 17. | Diskusi melalui <i>zoom meeting</i> dengan Disnaker Kota<br>Tangerang .....          | 142 |
| Gambar 18. | Diskusi melalui <i>zoom meeting</i> dengan KSBSI Provinsi<br>Jawa Timur .....        | 164 |
| Gambar 19. | Diskusi melalui <i>zoom meeting</i> dengan Disnakertrans<br>Provinsi Jawa Timur..... | 169 |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1. Jumlah Perkara Perselisihan Hubungan Industrial yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial (periode 2013 s/d 2018) ..... | 72 |
|---|----|

## GLOSARIUM

### A. Peraturan Perundang-Undangan

1. UUD 1945 : Undang-Undang Dasar Tahun 1945
2. UU Penyelesaian Perselisihan Perburuhan : Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan
3. UU PHK di Perusahaan Swasta : Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta
4. UU Keselamatan Kerja : Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
5. UU Ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman : Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman
6. UU PTUN : Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara
7. UU Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa : Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa
8. UU Jaminan Fiducia : Undang-Undang Nomor 42 tahun 1999 tentang Jaminan Fidusia
9. UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh : Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
10. UU Ketenagakerjaan : Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
11. UU Advokat : Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat
12. UU PPHI : Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
13. UU Pemda : Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah
14. UU Kepailitan dan : Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| PKPU                           | tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang   |
| 15. UU PPTKI LN                | : Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri   |
| 16. UU SJSN                    | : Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional  |
| 17. Permenakertrans<br>17/2014 | : Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi  |
| 18. Permenakertrans<br>18/2014 | : Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 18 Tahun 2014 tentang Honorarium/Imbalan Jasa Bagi Konsiliator dan Penggantian Biaya Bagi Saksi dan Saksi Ahli Dalam Sidang Mediasi atau Konsiliasi |
| 19. PERMA 1/2016               | : Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan  |
| 20. PERMA 3/2018               | : Peraturan Mahkamah Agung Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Administrasi Perkara Di Pengadilan Secara Elektronik  |
| 21. PERMA 4/2019               | : Peraturan Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2019 tentang perubahan atas PERMA Nomor 2 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelesaian Gugatan Sederhana  |
| 22. SEMA 2/1991                | : SEMA Nomor 2 Tahun 1991 tentang Petunjuk Pelaksanaan Beberapa Ketentuan di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara   |
| 23. SEMA 7/2012                | : SEMA Nomor 7 Tahun 2012 tentang Rumusan Hukum Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan  |
| 24. SEMA 3/2015                | : SEMA Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi   |



- Pengadilan
25. SEMA 3/2018 : SEMA Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2018 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan
26. Kep MA 34/2006 : Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor KMA/034/SK/IV/2006 Tahun 2006 tentang Petunjuk Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

## **B. Kementerian/Lembaga**

1. Disnaker : Dinas Tenaga Kerja
2. Disnakertrans : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
3. DTKSK : Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi
4. Kemnaker : Kementerian Ketenagakerjaan
5. KY : Komisi Yudisial
6. LBH : Lembaga Bantuan Hukum
7. MA : Mahkamah Agung
8. MK : Mahkamah Konstitusi
9. PHI : Pengadilan Hubungan Industrial
10. PN : Pengadilan Negeri
11. PT : Pengadilan Tinggi
12. PTUN : Pengadilan Tata Usaha Negara

## **C. Frasa**

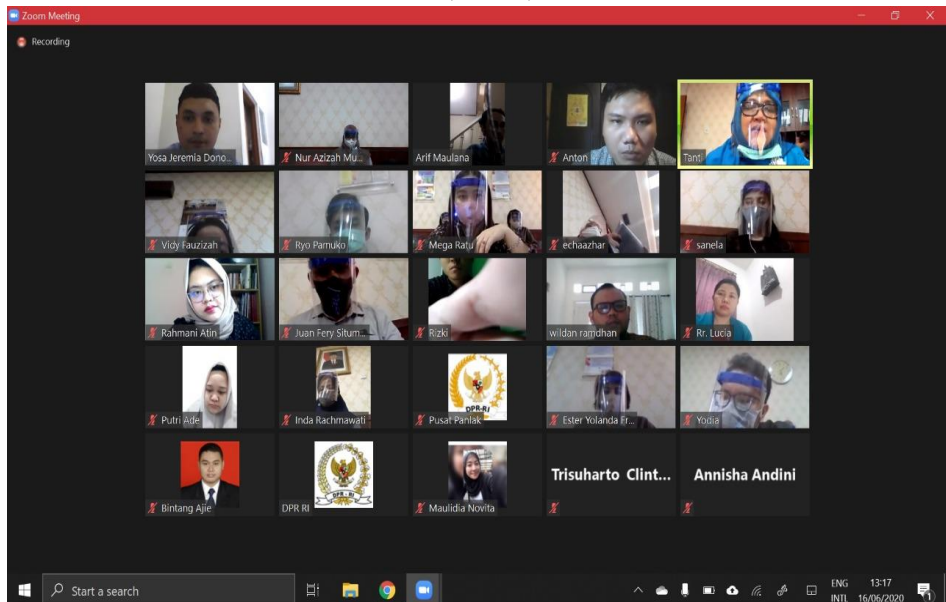
1. ADR : *Alternative Dispute Resolution*
2. APINDO : Asosiasi Pengusaha Indonesia
3. ASN : Aparatur Sipil Negara
4. BANI : Badan Arbitrase Nasional Indonesia
5. BPS : Badan Pusat Statistik
6. BPSK : Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen
7. BUMN : Badan Usaha Milik Negara
8. CB : *Conservatoir Beslaag*
9. FH Udayana : Fakultas Hukum Universitas Udayana
10. FH UIB : Fakultas Hukum Universitas Internasional

|             |   |
|-------------|---|
|             | Batam   |
| 11. FH UPH  | : Fakultas Hukum Universitas Harapan                            |
| 12. FSPM    | : Federasi Serikat Pekerja Mandiri                              |
| 13. HIR     | : <i>Herzien Inlandsch Reglement</i>                            |
| 14. HRD     | : <i>Human Resource Department</i>                              |
| 15. ILO     | : <i>International Labour Organization</i>                      |
| 16. KIP     | : Komisi Informasi Pusat  |
| 17. KSBSI   | : Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia                   |
| 18. KSPI    | : Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia                         |
| 19. KTA     | : Kartu Tanda Anggota   |
| 20. LKS     | : Lembaga Kerja Sama  |
| 21. NO      | : <i>Niet Ontvankelijke Verklaard</i>                           |
| 22. P4D/P   | : Pantia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Pusat |
| 23. PB      | : Perjanjian Bersama  |
| 24. PHK     | : Pemutusan Hubungan Kerja                                      |
| 25. PK      | : Peninjauan Kembali  |
| 26. PKWT    | : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu                               |
| 27. PPHI    | : Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial                 |
| 28. SDM     | : Sumber Daya Manusia   |
| 29. SIPP    | : Sistem Informasi Penelusuran Perkara                          |
| 30. SPN     | : Serikat Pekerja Nasional                                      |
| 31. TURC    | : <i>Trade Union Rights Centre</i>                              |
| 32. UMP/K   | : Upah Minimum Provinsi/Kabupaten                               |
| 33. UU      | : Undang-Undang   |
| 34. YLBHPKN | : Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Pena Keadilan Nusantara         |

# DATA DAN INFORMASI HASIL PEMANTAUAN PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

## A. Pemangku Kepentingan Pusat

### 1. Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta



Gambar 1.

Diskusi melalui *zoom meeting* dengan LBH Jakarta

Diskusi dilakukan melalui *zoom meeting* dengan LBH Jakarta yang dihadiri oleh Arif Maulana, S.H.,M.H. (Direktur LBH Jakarta) pada hari Selasa tanggal 16 Juni 2020. Dalam diskusi tersebut diperoleh data dan informasi yang memuat pokok pikiran sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) tidak efektif bagi upaya buruh dalam memperjuangkan hak dan kepentingannya di pengadilan. Dalam pelaksanaannya terkait alat bukti,

dapat dengan mudah di hadirkan oleh Pengusaha, tetapi buruh akan kesulitan atau bahkan mustahil dapat menghadirkan bukti yang mendukung yang memadai. PPHI harusnya ditempatkan sebagai hukum publik yang menuntut hakim aktif seperti halnya Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN).

- b. Fungsi Pengawasan melalui Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independent sebagai bentuk peran aktif negara mencegah dan melindungi hak buruh dengan menegakkan norma-norma hukum ketenagakerjaan. Namun, fungsi tersebut tidak berjalan efektif karena Pengawasan dipisahkan dari sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI). Hal tersebut dapat dilihat dari data LBH Jakarta yang meneliti 2.993 (dua ribu sembilan ratus sembilan puluh tiga) putusan PPHI. Dari seluruh putusan tersebut diketahui bahwa 2.645 (dua ribu enam ratus empat puluh lima) kasus yang berujung putusan tersebut gugatannya diajukan oleh buruh. Pelanggaran-pelanggaran hak baik itu karena perselisihan terkait hak normatif/pemutusan hubungan kerja (PHK)/perselisihan kepentingan/serikat pekerja tidak mendapatkan pengawasan dan penyelesaian yang efektif di mekanisme pengawasan oleh Disnaker.
- c. Buruh mengajukan gugatan karena tidak ada pilihan untuk melindungi haknya mengingat dalam mekanisme PPHI jika bipartit dan tripartit gagal, meski sudah ada anjuran kepada perusahaan untuk penyelesaian namun tidak di lakukan atau perusahaan mendiadakan kasus sehingga tidak ada pilihan bagi buruh untuk melindungi haknya untuk bisa tetap bekerja dan mendapatkan penghasilan dengan mengajukan gugatan.
- d. Berdasarkan pengalaman LBH Jakarta mekanisme bipartit dan tripartit seringkali tidak efektif. Bipartit sangat bergantung pada kemauan perusahaan untuk berdialog dan menaati perintah undang-undang. Sementara itu ditingkat tripartite, Mediator seringkali tidak serius dan sungguh-sungguh dalam menjalankan

mediasi untuk menemukan solusi bagi para pihak. Meskipun posisi buruh secara hukum benar, pada akhirnya tergantung itikad baik perusahaan. Karena tidak memiliki konsekuensi hukum akibatnya seringkali bipartit dan tripartit hanya menjadi formalitas untuk sampai ke proses pengadilan hubungan industrial (PHI). Ketiadaan konsekuensi dari mekanisme tripartit membuat proses ini tidak efektif untuk mencegah berlanjutnya sengketa ke PHI. Tidak jarang perusahaan mengabaikan proses ini. Proses tripartit yang mestinya menjadi ruang untuk menegakkan hukum juga terancam menjadi ruang kompromi hak normatif buruh ketika posisi Mediator hanya sebagai penengah bukan sebagai pihak yang berupaya melindungi hak para pihak sesuai ketentuan undang-undang.

- e. Walaupun banyak putusan yang diajukan oleh buruh dikabulkan namun seringkali putusan belum memberikan rasa keadilan bagi buruh sehingga buruh tetap melanjutkan ke proses kasasi. Hal ini diakibatkan hakim hanya mengabulkan tuntutan buruh secara parsial, selain itu terkadang majelis hakim memutuskan hal yang bukan menjadi permasalahan inti dalam gugatan, seperti: tidak terbukti kesalahan berat dan meminta dipekerjakan kembali, namun tetap diputus PHK dengan alasan yang tidak sesuai dengan undang-undang (UU). Selain itu, kemenangan di PHI bukan jaminan buruh mendapatkan hak-haknya. Masih ada tahapan eksekusi melalui pengadilan yang membutuhkan waktu dengan berbagai persyaratan dan biaya sendiri.
- f. Upaya hukum di PHI menjadi ruang bagi pengusaha untuk mengulur-ngulur proses penyelesaian sengketa. Dengan kondisi upah, kemampuan, dan ketahanan yang terbatas, proses lama dan berbelit-belit akan berujung pada tertundanya pemenuhan hak yang semestinya segera diperoleh buruh. Riset LBH Jakarta menunjukkan pengusaha mengajukan kasasi sebanyak 1.427 (seribu empat ratus dua puluh tujuh) dari 2.619 (dua ribu enam ratus sembilan belas) putusan. Termasuk peninjauan kembali (PK) yaitu 221 (dua

ratus dua puluh satu) dari 374 (tiga ratus tujuh puluh empat) putusan.

- g. Agar perselisihan hubungan industrial dapat mewujudkan keadilan sebaiknya para pihak yang berselisih diberi kesempatan untuk memilih mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan melalui *Alternative Dispute Resolution* (ADR) yang bersifat sukarela dan dikelola oleh swasta, serta PPHI melalui ADR tersebut dapat mempunyai kewenangan yang sama dengan perselisihan.
- h. Berdasarkan konsep pengangkatan yang memperhatikan kepentingan buruh dan pengusaha, sudah sepatutnya diduga bahwa independensi Hakim *Ad-Hoc* tersebut diragukan. Dalam pidato sambutannya di dalam Rapat Kerja Nasional Mahkamah Agung (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.
- i. Riset LBH Jakarta menemukan bahwa kedudukan Hakim *Ad-Hoc* berpengaruh terhadap pertimbangan yang diberikan dalam putusan MA Nomor: 51 K/Pdt.Sus/2011 yaitu bahwa komposisi hakim di tingkat MA ternyata mempengaruhi pertimbangan dan hasil putusan MA dalam memeriksa kasus PHI. Hakim *Ad-Hoc* yang berasal dari kalangan buruh/pekerja dan Hakim Agung lebih taat dalam menerapkan hukum; menguraikan pertimbangan dengan singkat dan jelas; serta memiliki kecenderungan pertimbangan yang sama satu sama lain dibandingkan dengan hakim dari kalangan pengusaha. Hakim *Ad-Hoc* yang berasal dari perwakilan pengusaha seringkali memiliki pendapat yang berbeda dibandingkan dengan 2 (dua) Hakim Agung lainnya. Bahkan pertimbangan yang diberikan terkadang tidak mendalam substansi hukumnya.
- j. Terkait PHK karena kesalahan berat yang harus dibuktikan terlebih dahulu di pengadilan. Dalam prakteknya, masih sering terjadi PHK yang dilakukan

oleh perusahaan tanpa melalui proses pengadilan terlebih dahulu.

- k. Terkait dengan upah proses selama masa terjadinya perselisihan hubungan industrial, upah proses yang meskipun oleh Mahkamah Konstitusi (MK) telah diputus secara jelas namun tidak dilaksanakan oleh MA. Bahkan MA menerbitkan aturan internal yang menabrak putusan MK.
1. Bahwa terkait dengan permasalahan eksekusi terhadap putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap, seharusnya pemerintah membuat aturan yang dapat mengatur mengenai pendaftaran aset perusahaan supaya mempermudah pengawasan perusahaan dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial dan mempermudah eksekusi terhadap putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap.

## **2. Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI)**



Gambar 2.

Diskusi dengan KSBSI

Diskusi dilakukan dengan KSBSI yang dihadiri oleh Ibu Elly Rosita Silaban (Presiden KSBSI), Bapak Dedi Hardiyanto (Sekjen KSBSI) dan Bapak Haris Manalu, S.H. (Dirketur LBH KSBSI) pada hari Rabu tanggal 17 Juni 2020. Dalam diskusi tersebut diperoleh data dan informasi yang memuat pokok pikiran sebagai berikut:

- a. Menurut KSBSI, pelaksanaan UU PPHI belum terwujud sesuai dengan cita-cita filosofis, sosiologis dan juridis pembentukan UU PPHI yaitu cepat, tepat, adil dan murah. Permasalahan yang mendasar dari norma UU PPHI ada 3, yaitu:

- 1) Pekerja/buruh jauh dan mahal menjangkau Pengadilan Hubungan Industrial (PHI);
- 2) Proses persidangan PHI tingkat Pengadilan Negeri lama dan mahal;
- 3) Proses upaya hukum kasasi lama; dan
- 4) Proses eksekusi lama dan mahal

Hukum acara PHI sama dengan hukum acara perdata umum dan dalam eksekusi Putusan PHI sama dengan eksekusi perkara perdata umum, solusinya adalah hukum acara dipersingkat, pangkas replik, duplik dan kesimpulan serta membuat aturan hukum acara eksekusi;

- b. Dalam Pasal 59 UU PPHI, menurut KSBSI norma dalam pasal tersebut harus diubah dikarenakan jika PHI hanya dibentuk di Pengadilan Negeri (PN) yang terletak di Ibukota Provinsi dan Kabupaten/Kota padat industri, sedangkan jarak tempat tinggal pekerja/buruh atau perusahaan tempat kerja pekerja/buruh ke Ibukota Provinsi sangat jauh, misalkan dari Kabupetan Sumba ke Kupang (751 KM) yang harus naik kapal laut atau pesawat, dari Merauku ke Jayapura (664 KM) yang harus naik pesawat, atau dari Pulau Nias ke Medan (479 KM lewat Sibolga) yang harus naik kapal laut lalu jalan darat, atau naik pesawat, menimbulkan ketidakadilan;



- c. Jika ketentuan Pasal 59 UU PPHI tetap dipertahankan tanpa mengubah sebagaimana yang diusulkan Dewan Eksekutif Nasional KSBSI maka selamanya akan terjadi kewenangan dari pengusaha kepada pekerja/buruh. Pengusaha akan dengan mudah melakukan PHK, membayar upah di bawah upah minimum provinsi/kabupaten (UMP/K), memberlakukan syarat kerja dan hak pekerja/buruh di bawah ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku karena sudah ada kepastian para pekerja/buruh tidak akan melakukan perlawanan hukum melalui jalur pengadilan (PHI) yang tersedia;
- d. Pasal 57 UU PPHI, terkait dengan hukum acara PHI yang diatur tidak signifikan mendukung maksud dan tujuan pembentukan UU PPHI, yaitu peradilan cepat, tepat, adil dan murah. Hukum acara yang diatur dalam UU PPHI hanya beberapa hal yang tidak menyentuh substansi. Proses peradilan di PHI masih sama dengan proses di peradilan perdata umum. Untuk mewujudkan peradilan yang cepat, tepat, adil dan murah di PHI tingkat PN yaitu proses persidangan pemeriksaan perkara PHI tidak harus sama dengan proses persidangan pemeriksaan perkara untuk perdata umum (peradilan perdata umum). Dewan Eksekutif Nasional KSBSI mengusulkan sebagai berikut:
  - 1) Perlu diatur *dismissal process* dengan menyesuaikan seperlunya dari *dismissal process* yang diatur dalam PTUN (Pasal 62 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara (UU PTUN) 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 (SEMA 2/1991)). Lembaga ini perlu untuk menghindari gugatan tidak diterima (*niet onvankelijk verklaard*/NO) dalam putusan akhir, padahal sejak awal sudah diketahui secara kasat mata;
  - 2) Jika tidak ada eksepsi dari tergugat tidak perlu ada replik (jawaban/tanggapan penggugat terhadap jawaban tergugat).

3) Duplik (jawaban/tanggapan tergugat terhadap replik jikapun ada eksepsi) ditiadakan.

4) Kesimpulan ditiadakan.

Dampaknya adalah proses eksekusi menjadi lama, tidak ada kepastian waktu kapan akan dilakukan teguran kepada tergugat, kapan penetapan sita, kapan pelaksanaan lelang, kapan pembayaran hak pekerja/buruh.

- e. Norma dalam Pasal 56 dan Pasal 101 UU PPHI, mengatur terhadap 2 (dua) jenis perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan hak dan perselisihan PHK yang diputus PHI tingkat PN dapat diajukan upaya hukum kasasi ke MA. Usulan dari Dewan Eksekutif Nasional KSBSI adalah upaya hukum terhadap putusan PHI tingkat pertama cukup upaya hukum banding di Pengadilan Tinggi (PT). Terhadap putusan PT tidak boleh lagi diajukan upaya hukum kasasi atau PK. Artinya, putusan PT bersifat berkekuatan hukum tetap dan an terhadap jenis perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dapat diajukan upaya hukum banding. Artinya, terhadap seluruh jenis perselisihan hubungan industrial diberi kesempatan mengajukan upaya hukum banding untuk mengoreksi putusan PHI tingkat pertama.
- f. Adanya disharmoni antara Pasal 87 UU PPHI dengan SEMA Nomor 7 Tahun 2012 tentang Rumusan Hukum Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan (SEMA 7/2012), dimana dalam Pasal 87 UU PPHI memberi legal *standing* kepada konfederasi serikat buruh untuk bertindak sebagai kuasa hukum anggotanya di PHI. Sedangkan SEMA 7/2012 meniadakan legal *standing* konfederasi serikat pekerja/serikat buruh. Artinya, Pasal 87 UU PPHI tidak membatasi hanya serikat pekerja/serikat buruh, dan/atau federasi serikat pekerja/serikat buruh yang dapat menjadi kuasa bagi anggotanya di PHI;
- g. Dalam ketentuan Pasal 1 angka 19 UU PPHI menjelaskan tentang Hakim *Ad-Hoc*, menurut KSBSI walaupun Hakim *Ad-Hoc* PHI diusulkan serikat

pekerja/serikat buruh dan asosiasi pengusaha tetap independen memutus suatu perkara perselisihan hubungan industrial. Mereka tidak terpengaruh dengan latar belakangnya dari serikat pekerja/serikat buruh ataupun asosiasi pengusaha. Setelah mereka disumpah/dilantik menjadi hakim, mereka sudah menjadi hakim untuk menegakkan kebenaran dan keadilan, bukan lagi “hakim” pekerja/buruh atau “hakim” pengusaha;

- h. Dalam Pasal 7 ayat (5) UU PPHI, mekanisme pelaksanaan eksekusi terhadap Perjanjian Bersama (PB) 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, PB yang sudah terdaftar di PHI dapat dieksekusi karena PB sudah mempunyai kekuatan nilai eksekusi. Dalam UU PPHI perlu ditegaskan bahwa produk hukum penetapan PB harus berdasarkan penetapan Ketua PHI/PN, bukan Panitia Muda PHI sebagaimana selama ini terjadi. Dan pada kepala penetapan PB itu dibuat/dicantumkan irah-irah yang berbunyi “*Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa*”. Proses eksekusi selanjutnya sama dengan proses eksekusi putusan akhir. Ketentuan tentang tahap-tahap, waktu dan biaya pelaksanaan eksekusi harus diatur dalam UU PPHI, paling tidak tentang tahapan dan jangka waktu. Harus dibedakan proses eksekusi perdata umum dengan PHI. Objek yang akan dieksekusi dalam perkara perdata pada umumnya adalah mengenai utang-piutang, sedangkan objek yang akan dieksekusi dalam perkara PHI adalah mengenai biaya hidup sehari-hari untuk kebutuhan makan dan sekolah. Karenanya proses eksekusi perkara PHI perlu dipersingkat;
- i. Ketentuan Pasal 122 ayat (1) UU PPHI mengatur tentang sanksi pidana, menurut KSBSI perlu dibuat pengaturan sanksi pidana sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 26 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (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 dibuat/diatur dalam UU PPHI pengusaha dengan santai tidak akan menjalankan putusan PHI secara sukarela;

- j. Pasal 98 ayat (1) UU PPHI mengatur terkait dengan frasa “kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak”, menurut KSBSI potensi penyalahgunaan peruntukan dan ketidakpastian hukum ada terkait dengan tidak ada penjelasan dari frasa tersebut apalagi 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, apalagi perkara itu menyangkut banyak pekerja/buruh. Sebelum mendaftarkan gugatan penggugat sudah dapat dipastikan telah mempersiapkan segalanya yang mendukung dalil gugatan, sedangkan tergugat akan sulit mempersiapkan segalanya untuk membuat dalil jawabannya, duplik dan alat bukti dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari kerja. Dan untuk perkara perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan perlu diatur karena perkara perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan perlu cepat diputuskan untuk lebih cepat menetapkan perbandingan suara antar serikat pekerja/serikat buruh untuk membuat perjanjian kerja bersama di perusahaan;
- k. Pasal 8 UU PPHI mengatur tentang penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh Mediator di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota, menurut KSBSI frasa “Kabupaten/Kota” harus dihapus, sehingga tidak tampak kontradiksi antara norma Pasal 8 UU PPHI dengan norma yang diatur dalam Pasal 11 dan 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).

1. Ketentuan Pasal 11 ayat (2), Pasal 21 ayat (2) dan Pasal 26 ayat (1) UU PPHI mengatur adanya honorium/imbalan jasa yang dibebankan kepada negara. Terhadap ketentuan tersebut diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 18 Tahun 2014 tentang Honorarium/Imbalan Jasa Bagi Konsiliator dan Penggantian Biaya Bagi Saksi dan Saksi Ahli Dalam Sidang Mediasi atau Konsiliasi (Permenakertrans 18/2014), menurut KSBSI nilai dalam Permenakertrans 18/2014 tidak realistis dikarenakan honor Konsiliator sebesar Rp 3.500.000,- (tiga juta rupiah) per kasus terlalu sedikit dan potongan pajak penghasilan;
- m. Saran dari KSBSI terhadap UU PPHI adalah sebagai berikut:
  - 1) Ubah atau sempurnakan UU PPHI menjadi lebih lengkap, jelas dan tegas. Dapat mencontoh UU PTUN atau UU Kepailitan dan PKPU;
  - 2) Subjek PHI tidak lagi hanya perorangan, badan usaha dan badan hukum yang mempekerjakan pekerja/buruh, serta pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh, tapi termasuk juga perorangan, badan usaha dan badan hukum yang terkait dengan pengurusan/pengelolaan hak-hak pekerja/buruh, seperti BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, dana pensiun, rumah sakit mitra perusahaan dan instansi pemerintah yang mempekerjakan non pegawai negeri sipil seperti *outsourcing*. Hal ini penting untuk terangnya pemasalahan hukum dimuka persidangan. Atau minimal dibuat norma sebagai berikut:

*“Untuk terangnya perkara yang dipersengketakan penggugat dapat menarik perorangan atau badan usaha atau badan hukum yang terkait dengan objek yang dipersengketakan sebagai pihak turut tergugat”*
  - 3) Dibuat juga pengertian badan hukum, bukan hanya badan hukum privat tapi termasuk juga badan hukum publik seperti BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

### **3. Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI)**

Data dan informasi terkait pelaksanaan UU PPHI telah diterima secara tertulis dari Tim Hukum KSPI selaku perwakilan dari Said Iqbal (Presiden KSPI). Berdasarkan data dan informasi yang telah disampaikan oleh KSPI tersebut, telah diperoleh data dan informasi sebagai berikut:

#### Umum:

- a. Pelaksanaan UU PHI di Indonesia tidak memenuhi rasa keadilan, tidak ada kepastian hukum dan juga tidak memenuhi asas hukum peradilan sederhana, cepat dan biaya ringan;
- b. Permasalahan yang paling mendasar dan kendala yang ditemui dalam implementasi UU PPHI, yaitu:
  - 1) Pekerja/Buruh berada dalam kondisi lemah tidak ada perlindungan dari negara;
  - 2) Proses beracara di PHI membutuhkan biaya yang mahal (biaya administrasi, biaya transportasi, biaya berperkara, biaya eksekusi)
  - 3) Lokasi Pengadilan PHI berada di tingkat Provinsi sehingga biaya transportasi mahal dan waktu jarak tempuh jauh (tidak efektif);
  - 4) Mayoritas pekerja/buruh tidak memiliki kemampuan beracara di PHI sehingga sulit untuk mendapatkan keadilan dalam setiap perkara PHI;
  - 5) Pekerja/buruh tidak memiliki biaya sendiri untuk melakukan permohonan eksekusi karena biayanya tidak ditanggung oleh negara;
  - 6) Pelaksanaan eksekusi terhadap kerja kembali tidak dapat dilaksanakan.
- c. Beberapa masukan agar pelaksanaan PPHI dapat lebih efektif dilaksanakan, di antaranya:
  - 1) Negara harus terlibat dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sebagai wujud perlindungan terhadap pihak yang lemah dalam hal ini pekerja/buruh;
  - 2) Proses beracara di PHI tidak dipungut biaya dalam bentuk apapun (gratis);

- 3) Lokasi Pengadilan PHI ada di kabupaten/kota khususnya kawasan Industri;
- 4) Memberikan pelatihan beracara PHI kepada pekerja/buruh;
- 5) Pengadilan pro aktif dalam pelaksanaan eksekusi;
- 6) Biaya eksekusi ditanggung oleh Negara;
- 7) Eksekusi kerja kembali wajib dilaksanakan dan jika tidak, diberikan sanksi (ada upaya paksa).

#### Aspek Substansi:

- 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. Terkait pelaksanaan ketentuan Pasal 1 angka 19 dan Pasal 63 UU PPHI, KSPI berpendapat bahwa 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 adanya Aparatur Sipil Negara (ASN) dan advokat yang dicalonkan oleh Asosiasi Pengusaha Indoensia (APINDO). Bahwa seharusnya yang dicalonkan memiliki pengalaman menjadi pengurus organisasi pengusaha maupun serikat pekerja.
- c. Jenis perselisihan hubungan industrial yang 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. Terkait pelaksanaan Pasal 7 ayat (5) UU PPHI, kendala implementasi mengenai eksekusi PB 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, hal ini juga menyebabkan tidak bisa dilakukan sita aset bagi pihak yang tidak menjalankan. Dengan demikian, untuk memberikan kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan, UU PHI harus mengatur secara khusus mengenai eksekusi PB dengan disertai pengenaan sanksi berupa sanksi pidana dan/atau sanksi denda bagi pihak yang tidak melaksanakan PB tersebut.

e. Mengenai eksekusi putusan pengadilan PHI dengan mengikuti mekanisme hukum acara yang berlaku sebagaimana diatur Pasal 57 UU PPHI masih menemukan 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 seperti contoh putusan kerja kembali;
- 2) Pelaksanaan eksekusi terhadap putusan PHI yang memuat nilai nominal tersebut, apabila mengikuti ketentuan Pasal 195 – Pasal 208 HIR (*Herzien Inlandsch Reglement*) biayanya mahal, waktunya lama, sulit untuk melakukan sita aset karena pekerja/buruh tidak mempunyai data aset perusahaan, jika didapat secara diam-diam maka perusahaan melaporkan ke pihak kepolisian dengan dalih membocorkan rahasia perusahaan;
- 3) Pelaksanaan eksekusi terhadap putusan PHI yang tidak memuat nilai nominal tidak dapat dieksekusi karena tidak dapat melakukan sita aset perusahaan meskipun disertai dengan dwangsom, dan lagi pula petunjuk pelaksanaan dwangsom belum diatur oleh pemerintah.

Maka solusi untuk menyelesaikan kendala diatas adalah UU PHI harus mengatur secara khusus pelaksanaan eksekusi dan dwangsom terhadap putusan PHI yang sudah berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) baik yang ada nominalnya maupun tidak, yang disertai sifat memaksa terhadap pihak yang tidak menjalankan putusan PHI tersebut berupa sanksi pidana dan/atau sanksi denda.



- f. Terkait pelaksanaan Pasal 122 ayat (1) UU PPHI, maka harus diberlakukan kembali pengenaan sanksi pidana bagi pihak yang tidak mau atau menunda pelaksanaan putusan Pengadilan PHI yang sudah inkrah, sebagaimana sebelumnya sudah pernah diberlakukan dalam Pasal 26 UU PPP 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, cukup ada satu hukum acara khusus yang berlaku di PHI yang diatur cukup ringkas dan memenuhi asas hukum peradilan cepat, sederhana dan biaya murah.
- h. Dampak adanya putusan MK dalam pelaksanaan UU PPHI telah memberikan kepastian hukum, manfaat dan keadilan bagi pihak yang merasa dirugikan dengan adanya pasal dalam UU PPHI seperti contoh Pasal 82 UU PPHI, sehingga kerugian yang akan terjadi dimasa akan datang tidak akan terjadi lagi contoh dengan adanya Putusan MK Nomor 114/PUU-XIII/2015 yang menyatakan Pasal 82 UU PPHI maka tidak ada lagi masa daluarsa pengajuan gugatan sehingga pihak yang merasa dirugikan dapat melakukan upaya hukum guna terpenuhi tuntutananya (haknya), hal ini menguntungkan bagi buruh.

### Aspek Struktur Hukum

- a. Efisiensi dari lembaga kerjasama bipartit dan lembaga kerjasama tripartit sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan, dalam tingkat implementasi sebagai berikut:
  - 1) Lembaga kerja sama (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 harus disepakati dengan serikat pekerja, padahal LKS Bipartit tersebut hanya sekedar forum komunikasi dan konsultasi yang membicarakan hal-hal 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 efesien meskipun dalam implementasinya ada kendala dan kesepakatan LKS Tripartit sering kali diabaikan oleh Pihak Pemerintah dalam mengambil sebuah keputusan terkait kebijakan dalam ketenagakerjaan.
- b. Penyelesaian sengketa antar serikat pekerja/serikat buruh selama ini dilakukan secara musyawarah untuk mufakat, bila tidak tercapai mufakat maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke PHI, yang sampai saat ini sepanjang yang kami ketahui belum ada serikat pekerja/serikat buruh yang mendaftarkan sengketa perselsihan antar serikat pekerja/serikat buruh ke PHI.
- c. Ketentuan Pasal 8 UU PPHI seharusnya mengatur bahwa mediasi dapat difasilitasi oleh Mediator pada Disnaker Kabupaten/Kota atau Mediator pada Disnaker Provinsi atau Mediator pada Disnaker Pusat, sehingga para pihak yang bersengketa dapat melakukan pilihan (bebas memilih) terhadap mediator yang dirasa memiliki netralitas, integritas dan kemampuan dalam menyelesaikan perkara hubungan industrial ditingkat mediasi.
- d. Konsiliasi dan arbitrase tidak efektif lagi untuk diberlakukan karena terdapat biaya, dalam pelaksanaan di lapangan oleh KSPI, belum ada para pihak yang berselisih menggunakan konsiliasi dan arbitrase, maka UU PPHI yang baru tidak perlu memuat konsiliasi dan arbitrase lagi. Sedangkan penyelesaian perselisihan melalui mediasi masih efektif karena gratis, proses mudah meskipun produknya anjuran yang sifatnya tidak mengikat, dan sepanjang proses mediasi berlangsung tidak melibatkan pengacara/konsultan hukum sebagai kuasa hukum pengusaha, maka UU PPHI harus mengatur khusus yang dapat terlibat dalam proses penyelesaian di tingkat mediasi, yaitu para pihak yang berselisih antara pengusaha beserta perangkat

organisasinya dan pekerja/buruh beserta perangkat organisasinya serta pemerintah selaku Mediator.

- e. Agar gugatan yang diajukan oleh pekerja/buruh tidak “NO”<sup>1</sup>, 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. Maka, UU PPHI harus mengatur khusus mengenai pos bankum ini, dan pekerja/buruh diberikan pelatihan/pendidikan gratis untuk beracara di PHI oleh pemerintah. Sebelum pokok perkara diperiksa, maka PHI melakukan dismissal *process* seperti yang berlaku pada PTUN, sehingga tidak ada “NO”.

#### Aspek Pendanaan:

Terkait pelaksanaan ketentuan Pasal 11 ayat (2), Pasal 21 ayat (2), dan Pasal 26 ayat (1) UU PPHI, sepanjang pengalaman KSPI, pada saat proses mediasi belum pernah mediator menghadirkan saksi atau saksi ahli dalam sidang mediasi sehingga penggantian biaya/honorarium/imbalan jasa dan akomodasi tidak dapat dibayarkan. Seharusnya UU PPHI mengatur penggantian biaya/honorarium/imbalan jasa dan akomodasi bagi saksi atau saksi ahli yang dipanggil pada saat sidang di pengadilan PHI ditanggung oleh Negara.

#### Aspek Sarana dan Prasarana:

- a. Pemerintah tidak konsisten menjalankan pasal 59 UU PHI ayat (2), maka seharusnya saat ini sudah dibentuk

---

<sup>1</sup> Putusan *Niet Ontvankelijke Verklaard* (NO), yaitu putusan yang menyatakan bahwa gugatan tidak dapat diterima karena alasan gugatan mengandung cacat formil. Hal tersebut berarti gugatan tersebut tidak ditindaklanjuti oleh hakim untuk diperiksa dan diadili sehingga tidak ada objek gugatan dalam putusan untuk dieksekusi.

pengadilan PHI disetiap kabupaten/kota padat industri sehingga terpenuhi asas peradilan secara cepat, tepat, adil dan murah.

- b. Implementasi Pasal 87 UU PPHI sudah terlaksana, akan tetapi terdapat beberapa kendala bahwa pengusaha sering menggunakan jasa pengacara, sedangkan pekerja/buruh tidak. Terjadi ketidakseimbangan dalam mencari keadilan di pengadilan PHI. Menurut KSPI, seharusnya UU PPHI dikondisikan bersifat "*lex specialis*", dengan mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial mulai dari tingkat bipartit, mediasi dan pengadilan PHI tidak melibatkan jasa pengacara, namun hanya melibatkan pekerja/buruh beserta perangkat organisasinya, pengusaha beserta perangkat organisasinya dan pemerintah.

#### Saran/masukan terkait UU PPHI:<sup>2</sup>

- a. Asas Peradilan Dilaksanakan secara Sederhana, Cepat Dan Biaya Ringan
- 1) Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial dibuat hukum acara khusus (*Lex Specialis*), tidak menggunakan hukum acara perdata yang berlaku pada peradilan umum (HIR). Proses Penyelesaian Perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial dibuat lebih sederhana dimulai dari yaitu Gugatan, Jawaban Gugatan, Pembuktian, Putusan. (Replik, Duplik dan Kesimpulan ditiadakan)
  - 2) Untuk menghindari Gugatan "NO", perlu ada pemeriksaan pendahuluan (*dismissal process*) sebelum persidangan;
  - 3) PPHI wajib diupayakan penyelesaiannya melalui perundingan bipartit (musyawarah untuk mencapai mufakat);
  - 4) Dalam konteks membangun hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan maka, proses perundingan bipartite hanya melibatkan unsur pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha, tanpa melibatkan pihak ketiga/jasa pengacara, kecuali perangkat

---

<sup>2</sup> Merupakan bagian dari Pokok-Pokok Pikiran Revisi UU PPHI yang dibuat Tim Hukum KSPI

organisasinya masing-masing jika diperlukan oleh para pihak.

- 5) Pengusaha wajib melakukan perundingan bipartit sesuai dengan permintaan resmi melalui surat dari pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh.
- 6) Pengajuan surat permohonan/ajakan perundingan Bipartit maksimal 2 (dua) kali permohonan surat dalam jangka waktu maksimal 7 (tujuh) hari kerja, apabila tidak ditanggapi (tidak terjadi perundingan bipartit), maka perundingan dianggap/dikategorikan gagal dan selanjutnya dapat diajukan permohonan pencatatan perselisihan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan ditingkat Kabupaten/Kota.
- 7) Waktu perundingan bipartit maksimal 30 (tiga puluh) hari.
- 8) Dalam hal terjadi perundingan bipartit, akan tetapi tidak tercapai kesepakatan, dibuat risalah hasil perundingan yang wajib ditandatangani oleh para pihak dan sebagai bukti telah dilakukan perundingan bipartit dan sebagai bahan lampiran untuk permohonan pencatatan perselisihan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan tingkat Kabupaten/Kota.
- 9) Dalam hal terjadi kesepakatan dalam perundingan bipartit, dibuat PB yang wajib ditandatangani oleh para pihak.
- 10) PB hasil bipartit yang tidak memiliki nilai Nominal wajib dibuat klausul denda (*dwangsom*) guna memperoleh kepastian hukum dalam proses eksekusi dan UU PPHI mengatur pengenaan sanksi pidana bagi yang tidak melaksanakan PB tersebut.
- 11) PB hasil perundingan bipartit, dapat didaftarkan ke PHI oleh salah satu pihak yang menandatangani PB hasil bipartit untuk mendapatkan legalisasi dari PHI berupa akta pendaftaran/pencatatan PB.
- 12) PHI wajib mencatatkan dan memberikan akta bukti pendaftaran/pencatatan PB hasil bipartit kepada para pihak.
- 13) PB hasil perundingan bipartit yang sudah dicatatkan dan mendapatkan akta bukti pencatatan/pendaftaran, jika dilanggar dapat

dilakukan eksekusi oleh pihak yang merasa dirugikan.

- 14) Eksekusi atas PB hasil bipartit wajib dilaksanakan, apabila dilanggar dapat dikenakan sanksi pidana, dengan tidak menggugurkan kewajiban termohon eksekusi untuk melaksanakan isi PB hasil bipartit.
- 15) Urutan PPHI terdiri dari penyelesaian secara musyawarah untuk mencapai mufakat (bipartit), mediasi dan penyelesaian melalui PHI, sedangkan penyelesaian melalui konsiliasi dianggap tidak efektif karena sangat jarang digunakan oleh para pihak yang berselisih dan outputnya sama dengan mediasi, yaitu berupa “anjuran tertulis saja”, bahkan ada beban biaya untuk jasa Konsiliator.
- 16) Alternatif penyelesaian melalui arbitrase juga ditiadakan karena selain jarang digunakan oleh para pihak dan memerlukan biaya yang cukup besar.
- 17) Instansi yang bertanggung jawab dibidang Ketenagakerjaan tingkat Kabupaten/Kota wajib dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja wajib memanggil para pihak untuk diupayakan penyelesaian perselisihan melalui mediasi (penyelesaian selanjutnya sesuai mekanisme yang sudah ada).
- 18) Surat anjuran yang diterbitkan oleh Mediator hubungan industrial pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan ditingkat Kabupaten/Kota, dalam waktu selambat-lambatnya 5 (lima) hari kerja sudah harus dijawab oleh para pihak, dengan disertai alasan penolakan.
- 19) Pihak yang tidak menjawab surat anjuran dianggap menerima surat anjuran.
- 20) Pihak yang menolak surat anjuran wajib mengajukan gugatan ke PHI selambat-lambatnya dalam waktu 30 (tiga puluh) hari.
- 21) Pihak yang menolak surat anjuran dari Mediator akan tetapi dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari tidak mengajukan gugatan, maka surat anjuran tersebut dapat dimohonkan penetapan kepada PHI.

- 22) Permohonan penetapan oleh PHI berisi perintah mewajibkan pelaksanaan atas isi surat anjuran yang disertai sanksi pidana apabila tidak dilaksanakan.
- 23) Dalam hal pengusaha menolak berunding bipartit, perselisihan dapat dilanjutkan dengan mengajukan permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan ditingkat Kabupaten/Kota, dengan lampiran bukti surat permohonan bipartit dari pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh.
- 24) Perselisihan PHK, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan dan perselisihan hak diputus ditingkat pertama dan terakhir (*final and binding*) pada PHI.
- 25) Perselisihan hak tidak perlu diperselisihkan, tetapi cukup diajukan permohonan pemeriksaan ke PHI dengan putusan perintah pelaksanaan untuk pemenuhan Hak.
- 26) Biaya perkara sepenuhnya ditanggung negara (*prodeo*).
- 27) Bukti-bukti tertulis tidak perlu dibubuhi materai Rp. 6.000 dan tidak perlu di leges di kantor pos, cukup dengan stempel pengadilan.
- 28) Berlaku asas pembuktian terbalik, semua yang terkait dengan data ketenagakerjaan (surat keterangan pengangkatan, perjanjian kerja, slip gaji, kartu identitas pekerja, kartu BPJS, dll) yang tidak diberikan oleh pengusaha kepada Pekerja, menjadi kewajiban pengusaha untuk membuktikan.
- 29) Upaya perdamaian dilakukan oleh majelis hakim pada saat persidangan sebelum sidang jawaban gugatan.
- 30) Hakim PHI bersifat aktif.
- 31) PHI selain berada ditingkat provinsi juga berada di setiap daerah kabupaten/kota padat industri.
- 32) Kawasan padat industri wajib dibentuk PHI sendiri guna terpenuhinya asas peradilan secara cepat, tepat, adil dan murah.
- 33) Alat kelengkapan organisasi seperti pilar, bidang, departemen dapat mewakili anggotanya beracara di PHI.

b. Asas Keadilan dan Kepastian Hukum:

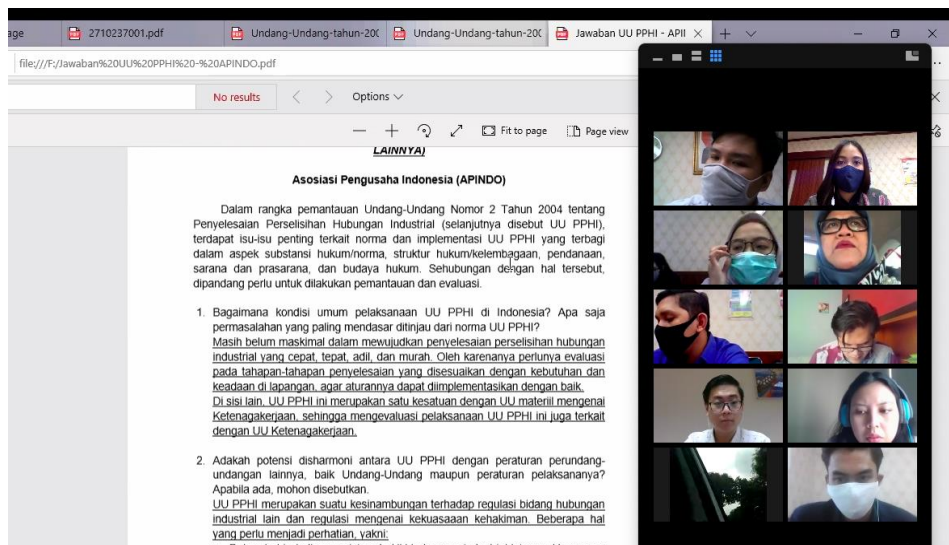
- 1) Terhadap perkara yang memerintahkan pembayaran sejumlah pesangon/sejumlah uang, dilakukan sita eksekusi oleh juru sita pengadilan dan juru sita proaktif untuk mendapatkan asset termohon eksekusi yang akan disita.
- 2) Terhadap perkara PHK yang putusannya kerja kembali setelah proses Aanmaning putusan tidak dijalankan, wajib dikenakan sanksi kurungan/paksa badan (*gijzeling*) atau setidaknya-tidaknya sanksi pidana dengan tidak menggugurkan kewajiban terhadap pelaksanaan putusan.
- 3) Pelaksanaan kurungan/paksa badan (*gijzeling*) dilakukan oleh juru sita pengadilan bersama pihak kepolisian.

c. Ruang Lingkup PHI:

- 1) Berlaku untuk semua sektor industri barang maupun jasa tanpa memandang status perusahaan (Swasta, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Yayasan, dll)
- 2) Perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, atau antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh dengan organisasi pengusaha atau gabungan organisasi pengusaha.



## 4. Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)



Gambar 3.

Diskusi melalui *zoom meeting* dengan APINDO

Diskusi dilakukan dengan APINDO yang dihadiri oleh Myra M. Hanartani (Ketua Komite Regulasi dan Hubungan Kelembagaan) beserta jajarannya, pada hari Kamis tanggal 18 Juni 2020. Dalam diskusi tersebut diperoleh data dan informasi yang memuat pokok pikiran sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan UU PPHI secara umum belum maskimal dalam mewujudkan PPHI yang cepat, tepat, adil, dan murah. Perlu adanya evaluasi pada tahapan-tahapan PPHI yang disesuaikan dengan kebutuhan dan keadaan di lapangan, agar aturannya dapat diimplementasikan dengan baik. Di sisi lain, UU PPHI ini merupakan satu kesatuan dengan UU materiil mengenai ketenagakerjaan, sehingga mengevaluasi pelaksanaan UU PPHI ini juga terkait dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan).
- b. Kesenambungan UU PPHI dengan regulasi bidang hubungan industrial lain dan regulasi mengenai kekuasaan kehakiman. Beberapa hal yang perlu menjadi perhatian, yakni:

- 1) UU PPHI berpotensi disharmoni dengan UU Ketenagakerjaan, yaitu : LKS Bipartit dan Tripartit yang ada di dalam UU Ketenagakerjaan berbeda dengan konsep penyelesaian di tingkat Bipartit dan Tripartit dalam UU PPHI. Dalam UU Ketenagakerjaan kedua lembaga tersebut tidak untuk penyelesaian perselisihan, melainkan untuk hal lain seperti pemberian masukan dalam pembuatan kebijakan. Sehingga, tidak ada proses efisiensi yang perlu dilakukan.
- 2) PPHI dengan cara mediasi perlu dimaksimalkan, beberapa regulasi yang juga mengatur terdapat dalam:
  - Pasal 8 UU PPHI yang dilakukan oleh Mediator instansi ketenagakerjaan,
  - Hukum acara perdata dalam Pasal 130 HIR terdapat asas hakim yang pasif memberikan batasan kepada hakim untuk tidak dapat mencegah apabila gugatan tersebut dicabut atau para pihak akan melakukan perdamaian.
  - Pasal 4 ayat (2) Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan (PERMA 1/2016) mengatur bahwa sengketa yang diselesaikan melalui prosedur PHI menjadi salah satu sengketa yang dikecualikan dari kewajiban penyelesaian melalui mediasi, karena penyelesaian pemeriksaannya di persidangan ditentukan tenggang waktu. Namun bukan dilarang untuk menempuh jalur mediasi, hanya tidak diwajibkan.
- c. Salah satu kendala yang masih terjadi dalam pelaksanaan UU PPHI adalah institusi penegak hukum yang diatur dalam UU PPHI terkait pengambilan keputusan terlalu mendominasi salah satu asas dan mengesampingkan fakta hukum itu sendiri padahal keadilan merupakan salah satu asas bagi hakim dalam pengambilan keputusan tetapi tidak boleh mengesampingkan fakta hukum.

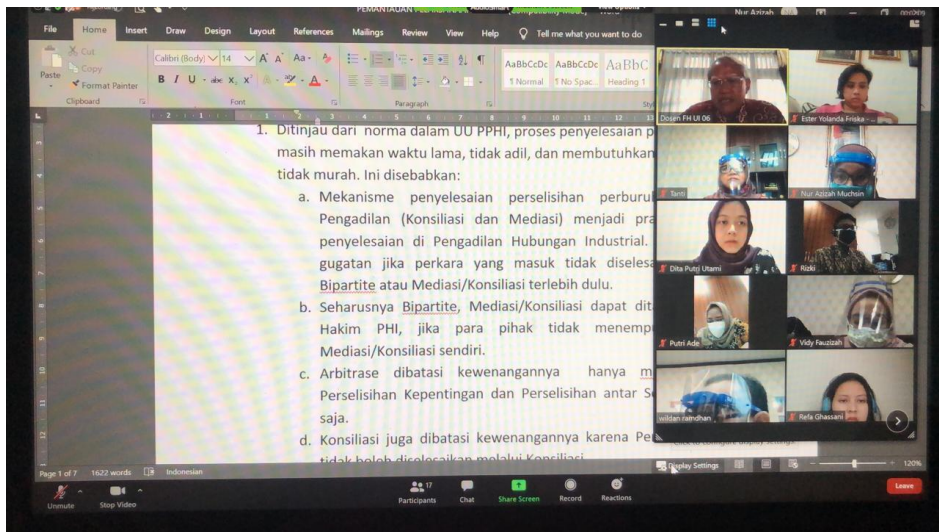
- d. Pasal 3 UU PPHI yang mengatur tentang bipartit, idealnya juga mengatur hal-hal yang dapat mendukung tercapainya kesepakatan dalam bipartit. Karena hubungan industrial pada dasarnya adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja yang dibangun atas komunikasi, sehingga bilamana terjadi perselisihan hubungan industrial tetap yang paling efektif adalah dialog sosial antara kedua belah pihak yang perlu ditingkatkan, maka sebaiknya UU PPHI memaksimalkan mekanisme bipartit.
- e. Pelaksanaan Pasal 63-Pasal 73 UU PPHI adalah secara sistem, Independensi Hakim *Ad-hoc* dikawal oleh Hakim Karir yang berperan sebagai Ketua Majelis Hakim dalam Sidang PHI. Secara individu, oleh karena Hakim *Ad-Hoc* pengangkatannya atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha, memang ini rawan untuk cenderung berpihak terhadap pihak yang diwakilinya, khususnya terhadap kasus yang dalam pengambilan keputusannya lebih diutamakan asas kemanfaatan dan keadilan, dibanding kepastian hukumnya. Meski demikian, terdapat Komisi Yudisial (KY) sebagai lembaga pengawasan kekuasaan kehakiman. Maka, Hakim *Ad-hoc* tetap relevan untuk dipertahankan.
- f. Untuk mekanisme pengangkatan Hakim *Ad-Hoc* masih relevan, hanya dikarenakan adanya perbedaan kesetaraan status antara Hakim *Ad-Hoc* dan Hakim karir membuat peminatnya menjadi rendah.
- g. Jenis kepentingan mendesak yang diatur dalam Pasal 98 ayat (1) UU PPHI, selama ini tidak ada pengaturan yang jelas mengenai parameteranya, sehingga perlu pengaturan lebih lanjut. Keadaan tertentu yang menurut kami tergolong sebagai kepentingan mendesak yang selama ini terjadi adalah bilamana terjadi mogok kerja, sebab dalam keadaan ini mengganggu produktivitas jalannya usaha. Pembahasan mengenai mogok kerja ini yang menghambat penyelesaian mogok kerja ini juga dari Pasal 141 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, dimana dalam hal terjadinya kegagalan menemui kesepakatan setelah ditengahi oleh

petugas instansi ketenagakerjaan, seharusnya PPHI langsung diserahkan secara spesifik kepada PHI.

- h. Pasal yang sangat tidak implementatif dan perlu dihapus yakni Pasal 96 UU PPHI, yang mana mengatur hakim dalam persidangan pertama, bilamana secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, hakim ketua sidang harus segera menjatuhkan putusan sela. Pasal 96 UU PPHI ini sangatlah tidak realistis, sebab untuk menjatuhkan putusan sela, hakim harus melakukan pemeriksaan, sedangkan sidang pertama, pada umumnya hanya pemeriksaan awal. Maka sebaiknya pengaturan pasal ini dihapus.
- i. MA menerbitkan 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) yang mengatur bahwa Pasca Putusan MK No 37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011 terkait dengan upah proses maka isi amar putusan adalah *“Menghukum Pengusaha Membayar Upah Proses Selama 6 Bulan”*. Kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana dimaksud dalam UU PPHI bukan lagi menjadi tanggung jawab para pihak. Pemberlakuan rumusan yang terdapat didalam SEMA perlu dituangkan di dalam UU PPHI.
- j. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh) memberikan syarat yang terlalu mudah dalam pembentukan yaitu dengan 10 (sepuluh) pekerja sudah dapat membentuk serikat pekerja. Serikat pekerja dan instansi ketenagakerjaan hanya bertugas mencatat, bukan memverifikasi. Maka terdapat kasus intervensi dari serikat pekerja di luar perusahaan dilakukan dengan cara sekumpulan pekerja yang akan memperselisihkan suatu hal, membentuk terlebih dahulu serikat pekerja baru kemudian berafiliasi dengan serikat pekerja eksternal dan kemudian memperselisihkan hal tersebut.

- k. Pasal 8 UU PPHI hanya memungkinkan mediasi difasilitasi oleh Mediator pada Disnaker Kabupaten/Kota, padahal dalam prakteknya kasus tertentu seperti perselisihan kepentingan mengenai perjanjian kerja bersama perusahaan lintas provinsi butuh Mediator di tingkat pusat.
- 1. PPHI yang paling efektif adalah secara bipartit yang masih memungkinkan lahirnya kesepakatan *win-win solution* karena para pihaklah yang paling tahu duduk permasalahan yang dihadapi. Bila bipartit tidak mencapai kesepakatan, barulah para pihak menempuh tahapan penyelesaian tripartit. Meski terdapat pilihan mediasi, konsiliasi, dan arbitrase, yang dipilih hanyalah mediasi sebab tidak perlu biaya jasa. Sehingga dapat dipertimbangkan untuk menghapus pilihan Konsiliator dan Arbitrase untuk menghemat biaya negara. Di sisi lain, jarang penyelesaian selesai di tingkatan mediasi. Beberapa faktor yang menyebabkan ini, dikarenakan kualitas Mediator dalam melakukan mediasi dan anjuran yang diberikan tidak implementatif. Selain peningkatan kualitas Mediator juga perlu peningkatan jumlah Mediator.
- m. Tripartit selama ini prosesnya lumayan cepat dan bisa dikaitkan pula dengan sanksi yang diatur. Namun, pengaturan ini sesungguhnya terdapat dua dampak, satu sisi penyelesaian perselisihan bisa menjadi lebih cepat, tetapi sisi negatifnya berdampak terhadap kualitas penyelesaiannya.

## 5. Akademisi Fakultas Hukum Universitas Indonesia (Akademisi FH UI)



Gambar 4.

Diskusi melalui *zoom meeting* dengan Akademisi FH UI

Diskusi dilakukan melalui *zoom meeting* dengan Akademisi FH UI yang dihadiri oleh Prof. Dr. Aloysius Uwiyono., S.H.,M.H. pada hari Jumat, tanggal 19 Juni 2020. Dalam diskusi tersebut diperoleh data dan informasi yang memuat pokok pikiran sebagai berikut:

- a. Dalam UU PPHI proses penyelesaian perkara di PHI masih membutuhkan waktu lama, tidak adil, dan membutuhkan biaya yang tidak murah. Hal tersebut disebabkan:
  - 1) Mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan di luar pengadilan yaitu konsiliasi dan mediasi menjadi prasyarat untuk penyelesaian di PHI, dimana PHI menolak gugatan apabila perkara yang masuk tidak diselesaikan dengan cara bipartit atau mediasi/konsiliasi terlebih dahulu.
  - 2) Seharusnya jika para pihak yang berselisih tidak menempuh proses bipartit, mediasi atau konsiliasi

sendiri, PHI dapat menawarkan proses bipartit, mediasi atau konsiliasi.

- 3) Kewenangan arbitrase dibatasi dengan hanya menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja saja.
  - 4) Kewenangan konsiliasi dibatasi karena dalam UU PPHI perselisihan mengenai hak tidak dapat diselesaikan melalui konsiliasi.
  - 5) Perselisihan antar serikat pekerja sebaiknya masuk dalam kompetensi PN, karena perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan sebenarnya di luar perselisihan hubungan industrial bukanlah perselisihan antara pengusaha dan pekerja, namun antar serikat pekerja dengan serikat pekerja.
- b. Agar perselisihan hubungan industrial dapat mewujudkan keadilan sebaiknya para pihak yang berselisih diberi kesempatan untuk memilih mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan melalui ADR yang bersifat sukarela yang dikelola oleh swasta, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui ADR tersebut dapat mempunyai kewenangan yang sama dengan perselisihan hubungan industrial melalui PHI.
- c. Agar penanganan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui PHI lebih efektif, sebaiknya memenuhi syarat sebagai berikut:
- 1) Konsep perselisihan hubungan industrial dalam pasal 1 angka 1 UU PPHI sebaiknya 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) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus 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 dalam memilih mekanisme penyelesaian perselisihan yang akan ditempuh, baik melalui pengadilan maupun di luar pengadilan.

- 3) PPHI melalui kedua mekanisme pengadilan ataupun di luar pengadilan mempunyai kewenangan yang sama.
  - 4) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan yaitu ADR dapat dilaksanakan oleh pihak swasta atau pihak pemerintah.
- d. Terkait dengan jenis-jenis perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Pasal 2 UU PPHI sebaiknya disederhanakan menjadi 2 saja, yaitu perselisihan hak/hukum dan perselisihan kepentingan, tidak ada perselisihan lain diluar perselisihan hak/hukum dan perselisihan kepentingan.
  - e. Mediator dapat memanggil saksi ahli guna diminta dan di dengar keterangannya sebagaimana yang telah ditentukan dalam Pasal 11 ayat (1) UU PPHI, pada tataran implementasinya sampai saat ini mediator tidak pernah memanggil saksi ahli untuk meminta keterangannya guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
  - f. Akademisi Hukum UI berpandangan 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 termasuk kewenangan PHI sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 56 huruf d UU PPHI.
  - g. Perselisihan yang terjadi di beberapa provinsi biasanya diselesaikan oleh Mediator di tingkat pusat, misalnya perselisihan tuntutan pembayaran pensiun sehingga

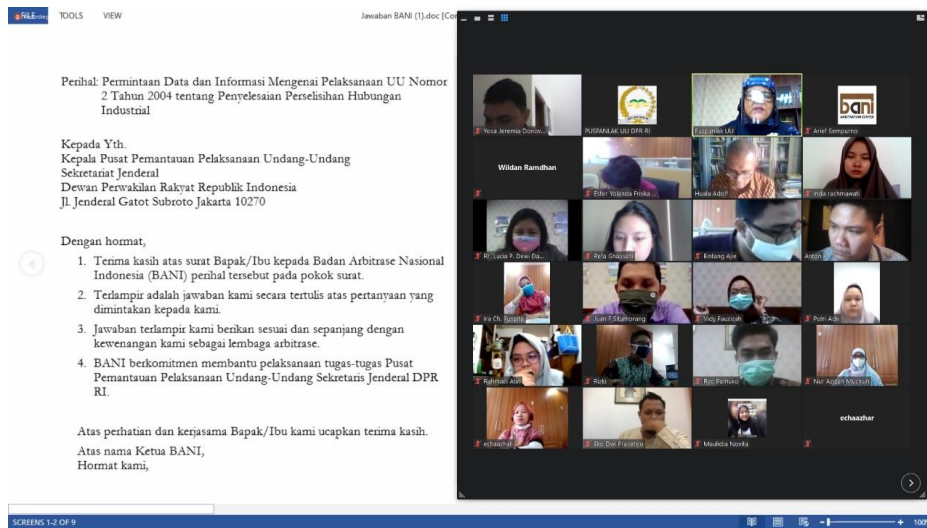


terkait penyelesaian perselisihan melalui mediasi oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota sebagaimana diatur dalam Pasal 8 UU PPHI, maka menurut pandangan Akademisi Hukum UI sebaiknya untuk penyelesaian perselisihan dapat langsung digugat ke PHI dan hakim pada PHI dapat menawarkan diri sebagai mediator agar proses PPHI dapat diselesaikan dengan cepat.

- h. PPHI di tingkat kasasi dalam proses penyelesaiannya hampir di setiap kasus selalu membutuhkan waktu yang lama, hal tersebut dikarenakan masih kurangnya Hakim kasasi yang terdiri dari Hakim Agung dan 2 (dua) orang Hakim *Ad-Hoc* yang bertugas untuk memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial sebagaimana yang diatur dalam Pasal 113 UU PPHI, sehingga untuk menjamin cepat, tepat, dan adil, dan murah nya proses PPHI sebaiknya perlu penambahan sumber daya Hakim *Ad-Hoc* yang lebih menguasai masalah ketenagakerjaan pada tingkat kasasi.
- i. Perlu pengaturan lebih lanjut dalam UU PPHI mengenai keterlibatan masyarakat untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, mediasi, arbitrase sehingga dapat meringankan beban pengadilan.
- j. Akademisi Hukum UI berpandangan 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:
  - 1) Mengubah konsep perselisihan hubungan industrial.
  - 2) Memberi kesempatan atau kebebasan para pihak untuk memilih proses peradilan yang dikehendaki melalui pengadilan (PHI) atau melalui ADR (Mediasi, Konsiliasi), Arbitrase).
  - 3) Jenis perselisihan hubungan industrial hanya ada 2, yaitu: Perselisihan Kepentingan dan Perselisihan Hak.

- 4) Apabila para pihak menempuh jalur PHI untuk penyelesaian perselisihan, maka penyelesaian dapat diajukan langsung ke PHI.
- 5) Jika pilihan penyelesaian perselisihan para pihak adalah ADR, maka dapat langsung melalui konsiliasi, mediasi, dan arbitrase yang merupakan kepanjangan tangan penyelesaian melalui negosiasi.

## 6. Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI)



Gambar 5.

Diskusi melalui *zoom meeting* dengan BANI

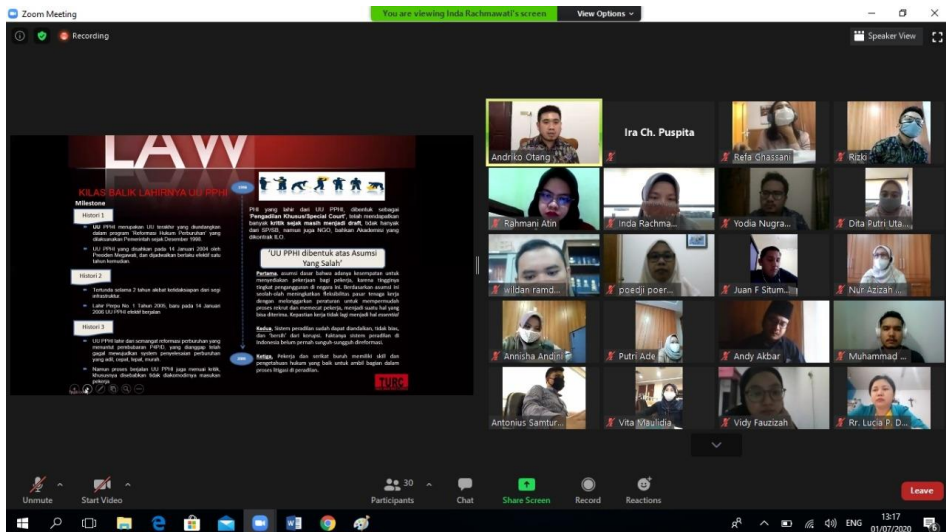
Diskusi dilakukan melalui *zoom meeting* dengan BANI yang dihadiri oleh Prof. Huala Adolf, S.H., LL.M., Ph.D pada hari Selasa, tanggal 23 Juni 2020. Dalam diskusi tersebut diperoleh data dan informasi yang memuat pokok pikiran sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan arbitrase masih terkendala dengan kurangnya fasilitas guna mendukung proses penyelesaian sengketa industrial yakni sekretaris majelis yang fungsinya seperti panitera di pengadilan yang berfungsi untuk membantu arbiter dalam hal administrasi.

- b. Peran BANI dalam proses penyelesaian sengketa industrial hanya bersifat administratif guna mempermudah jalanya persidangan.
- c. UU PPHI belum mengatur mengenai posisi kelembagaan arbitrase, yang mana dalam prakteknya selama ini kelembagaan arbitrase masih berada di bawah PHI, hal ini tidak sejalan dengan tujuan dari arbitrase sendiri. Untuk itu perlu dibentuk suatu lembaga khusus tersendiri seperti Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen (BPSK).
- d. Peran Arbiter dalam menyelesaikan hubungan industrial adalah berada di tengah dan tidak memihak kepada salah satu pihak. Untuk itu Arbiter harus menguasai bidang bisnis dan harus sesuai dengan bidang yang dipersengketakan, karena arbiter memiliki peran seperti hakim namun berfungsi lebih kepada menegosiasikan kepentingan pihak-pihak yang bersengketa.
- e. Pelaksanaan arbitrase sangat dipengaruhi dengan oleh kualitas dan kualifikasi arbiter dimana Arbiter harus memahami prinsip-prinsip hukum acara arbitrase serta mengetahui kode etik Arbiter.
- f. Pasal 35 UU PPHI mengatur mengenai kewenangan Arbiter untuk mengundurkan diri, tetapi tidak belum mengakomodir sejauh mana arbiter dapat mengundurkan diri. Untuk itu pasal 35 UU PPHI ini perlu dilakukan revisi dengan mengkategorikan hal-hal yang dapat dijadikan alasan Arbiter dapat mengundurkan diri.
- g. Pasal 2 UU PPHI yang mengatur mengenai jenis perselisihan menyebabkan jenis perselisihan menjadi relatif sempit, karena Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (UU Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa) sendiri tidak memberikan batasan mengenai sengketa yang digolongkan sebagai sengketa di bidang perdagangan.
- h. Sepanjang menenai arbitrase, Arbiter selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan UU tidak dijatuhkan sanksi (pidana atau administratif). Jangka waktu 30 (tiga puluh) hari bagi Arbiter sejak

tanda tangan kesediaannya menjadi Arbiter adalah jangka waktu yang terlalu singkat.

## 7. Trade Union Rights Centre (TURC)



Gambar 6.

Diskusi melalui *zoom meeting* dengan TURC

Diskusi dilakukan melalui *zoom meeting* dengan TURC yang dihadiri oleh Andriko Otang, S.H.,M.H (Direktur Eksekutif TURC) beserta jajarannya pada hari Rabu, tanggal 1 Juli 2020. Dalam diskusi tersebut diperoleh data dan informasi yang memuat pokok pikiran sebagai berikut:

- UU PPHI merupakan UU yang terakhir diundangkan dalam program “Reformasi Hukum Perburuhan” yang dilaksanakan pemerintah sejak desember tahun 1998. Idealnya lahirnya PHI yang ada di Indonesia saat ini, dituntut tidak hanya harus adil dalam mengambil keputusan tetapi juga harus sensitif dengan persoalan buruh sebagai pihak yang paling lemah dalam hubungan perburuhan/industrial.
- Terdapat beberapa catatan pemikiran yang disampaikan oleh TURC mengenai UU PPHI, di antaranya:

- 1) Posisi pengusaha dan buruh pada dasarnya sangat tidak seimbang, oleh karena itu hukum masuk sebagai alat untuk membantu pihak yang lemah yakni dalam hal ini “buruh” dengan memperkenalkan norma-norma demokratis ke dalam ruang yang disebut ruang privat dari korporasi.
- 2) Hukum perburuhan memiliki asas, tujuan, dan sifat tersendiri yang berbeda dengan hukum perdata.
- 3) Hukum perdata mengandaikan menempatkan hubungan yang seimbang antar para pihak, yang mana kurang cocok digunakan sebagai landasan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan beberapa catatan pemikiran tersebut, TURC merekomendasikan agar dibuat hukum acara khusus yang diterapkan pada PPHI melalui PHI sehingga tidak lagi menggunakan hukum acara perdata kecuali untuk hal-hal tertentu.

- c. 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 saat ini hanya berjumlah sekitar 1.574 (seribu lima ratus tujuh puluh empat) orang, maka 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 yang ada tentunya dapat berimplikasi pada lemahnya pengawasan yang dilakukan dan juga menjadi pemicu tidak terselesaikannya persoalan perselisihan hubungan industrial. Berikut adalah data yang disampaikan oleh TURC mengenai ratio pengawas ketenagakerjaan dengan jumlah perusahaan dan pekerja:

| Data   | Sumber Data                             | Jumlah Perusahaan | Ratio Perusahaan per Pengawas | Jumlah Pekerja | Ratio Pekerja per Pengawas |
|--|---|-------------------|-------------------------------|----------------|----------------------------|
| Objek Pengawasan Ketenagakerjaan (Kecil, Sedang dan Besar) | Kemenaker, 2018                         | 252.880           | <u>1</u> : 132                | 13.138.048     | <u>1</u> : 6.832           |
| Perusahaan Menengah dan Besar                              | BPS, Sensus Ekonomi (UMB), 2016         | 447.352           | <u>1</u> : 233                | 19.406.401     | <u>1</u> : 10.092          |
| Jumlah Pengawas:   | Kementerian Ketenagakerjaan & ILO, 2016 | 1.923             |                               |                |                            |

Sumber: Diolah dari Berbagai Sumber (Lembar Fakta Pengawasan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan & ILO, 2016.

Gambar 7.

### Ratio Pengawas Ketenagakerjaan dengan Jumlah Perusahaan dan Pekerja

- d. Ditinjau dari aspek sosiologis, UU PPHI menekankan bahwa proses PPHI dilaksanakan secara cepat, tepat, adil, dan murah. Namun dalam pelaksanaannya, penerapan prinsip-prinsip tersebut belum terlaksana secara efektif. Sebagai contoh penerapan prinsip “cepat” dalam PPHI pada kenyataannya sangat bertolak belakang karena memakan waktu yang lama. Hanya proses PHI di PN yang mampu berjalan sesuai dengan batasan waktu yang diberikan yakni 50 (lima puluh) hari kerja sedangkan pemeriksaan pada tingkat kasasi di MA dengan batasan waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sama sekali tidak berjalan.
- e. Dalam hal penerapan prinsip “tepat dan adil” dalam PPHI pada kenyataannya juga tidak dijalankan secara efektif. Tepat berarti harus bersesuaian dengan kebutuhan atau kehendak masyarakat. Namun dalam pelaksanaannya, PHI justru tidak dapat melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh dan PHI juga tidak dapat memberikan rasa adil dikarenakan hanya sebagian kecil perkara yang dapat dieksekusi. Hal ini yang kemudian berpotensi tidak terpenuhinya kepastian hukum.

- f. Dalam hal penerapan prinsip “murah” dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga pada kenyataannya justru tidak bersesuaian. Bagi pekerja/buruh korban PHK biaya operasional seperti biaya lawyer, transportasi, konsumsi, akomodasi (apabila dari luar kota), serta beban tambahan biaya lainnya dinilai justru sangat memberatkan sehingga prinsip “murah” tidak terpenuhi.
- g. Berikut dipaparkan data mengenai potret umum PHI, *case study* PHI Medan (tahun 2006-2012), antara lain:
- 1) 10% (70 dari 670 perkara) yang diajukan, tidak memenuhi syarat formalitas gugatan, dengan kata lain gugatan diputus NO umumnya diajukan oleh pekerja/buruh.
  - 2) 5% (35 dari 670 perkara) merupakan perselisihan hak, dan 95% selebihnya adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja.
  - 3) 85% (600 dari 670 perkara) diputuskan dengan perintah pembayaran hak dan pesangon pekerja/buruh.
  - 4) 5% (30 dari 600 perkara) yang diputuskan dengan perintah pembayaran hak dan pesangon diselesaikan secara ‘sukarela’ sesuai putusan tingkat pertama.
  - 5) Selebihnya 95% atau 570 perkara diajukan Kasasi ke Mahkamah Agung.
- h. Selanjutnya Potret Umum PHI, *case study* PHI Medan (per Juli 2012) di MA, antara lain:
- 1) 20% (112 dari 570 perkara) yang telah diputus dan dikirimkan oleh MA kepada para pihak.
  - 2) 80% (458 dari 570 perkara) belum diputuskan dan/atau dikirim oleh MA kepada para pihak.
  - 3) Hanya 25% (28 dari 112 perkara) yang telah diputus oleh MA, berhasil dieksekusi oleh Pengadilan.
  - 4) 30% (34 dari 112 perkara) yang telah diputus oleh MA, diselesaikan secara damai melalui pendekatan negotiable justice (tawar menawar putusan antara para pihak).
  - 5) Selebihnya 45% (50 dari 112 perkara) yang telah diputus oleh MA, tidak dapat dieksekusi.

Berdasarkan data-data tersebut, dalam pelaksanaannya pelaksanaan prinsip cepat, tepat, adil, dan murah tidak dapat terlaksana secara efektif.

- i. Pasal 1 angka 19 UU PPHI mengatur tentang Hakim *Ad-Hoc* baik pada PHI maupun pada MA yang dalam pengangkatannya atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha. Dalam pelaksanaannya, Hakim *Ad-Hoc* dari unsur serikat buruh/serikat pekerja cenderung bersifat pasif manakala serikat pekerja/serikat buruh yang berperkara bukan dari serikat buruh/serikat pekerja yang mengusulkan Hakim *Ad-Hoc* tersebut. Hal ini tentunya bertolak belakang dengan kode etik yang seharusnya dijunjung oleh seorang hakim dengan tidak membedakan asal usul para pihak yang berperkara mengingat setiap warga negara berhak untuk memperoleh keadilan. Hal tersebut juga seringkali terjadi pada Hakim *Ad-Hoc* dari unsur pengusaha. Selain itu, pada proses rekrutmen sampai dengan pengangkatan Hakim *Ad-Hoc* PHI perlu dilakukan dengan lebih selektif karena dalam pelaksanaannya seringkali kandidat hakim yang berasal dari unsur organisasi pengusaha terkadang masih didapati merangkap jabatan sebagai pejabat/manajer/*human resource department* (HRD) di suatu perusahaan.
- j. Pasal 7 ayat (5) UU PPHI mengatur bahwa apabila PB tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke PHI pada PN di wilayah PB terdaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Dalam pelaksanaannya, UU PPHI tidak mengatur tata cara pelaksanaan perihal penetapan eksekusi baik itu yang ditimbulkan akibat penerapan Pasal 7 ayat (5) UU PPHI ataupun yang timbul akibat dari putusan pengadilan. Selain itu, terdapat kendala bagi pihak yang dirugikan untuk mengakses informasi mengenai harta kekayaan perusahaan baik itu berupa aset bergerak maupun tidak bergerak. Hal ini yang juga kemudian menyebabkan pelaksanaan eksekusi Perjanjian Bersama tersebut tidak dapat dilaksanakan.



- k. Pasal 11 ayat (1) UU PPHI mengatur bahwa Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya. Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan tersebut berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi. Namun dalam pelaksanaannya, dalam proses mediasi sangat jarang sekali mediator melibatkan saksi ahli maupun saksi fakta. Hal tersebut yang juga kemudian berimplikasi pada tidak banyak diketahuinya informasi mengenai honorarium bagi saksi dalam mediasi sehingga efektivitas implementasi pemberian honorarium bagi saksi menjadi patut untuk dipertanyakan. Selain hal tersebut, terdapat hal penting yang juga seharusnya tidak luput dari perhatian yakni mengenai ketersediaan anggaran pada setiap disnaker untuk menjalankan mediasi. Sehingga seharusnya perlu disiapkan anggaran khusus untuk mendatangkan saksi dalam membantu proses mediasi agar pelaksanaan mediasi dapat terlaksana dengan lebih optimal guna menghasilkan kesepakatan dan perdamaian bagi para pihak.
- l. Pasal 12 ayat (1) UU PPHI yang menyebutkan bahwa adanya ketentuan bagi Mediator yang dapat berperan secara aktif untuk meminta para pihak yang dimintai keterangannya untuk wajib *“memberikan keterangan termasuk buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan”*. Dalam pelaksanaannya, Mediator tidak pernah berperan aktif meminta buku ataupun dokumen-dokumen lain yang diperlukan demikian juga halnya dengan hakim juga tidak pernah melaksanakan ketentuan sebagaimana yang diamanatkan dalam Pasal 91 ayat (1) UU PPHI. Tidak dilaksanakannya ketentuan Pasal 91 ayat (1) dilatarbelakangi pemikiran bahwa hakim bersifat pasif maka ketentuan tersebut membebankan kepada para pihak yang mendalilkan yang harus membuktikan.
- m. Ditinjau dari aspek yuridis, Pasal 57 UU PPHI mengamanatkan bahwa hukum acara yang berlaku pada PHI adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum,

kecuali yang diatur dalam UU PPHI. Namun, ketentuan tersebut justru menunjukkan bahwa UU PPHI hanya mengatur hal-hal yang sifatnya terbatas seperti kuasa hukum, tempat pengajuan perkara, biaya perkara, batas waktu memutus perkara, dll. Sedangkan tentang proses, mekanisme dan tata cara penyelesaian perselisihan yang menjadi “ruh” dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui PHI itu sendiri tidak diatur. Hal ini yang kemudian praktis dimaknai bahwa secara absolut penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui PHI menggunakan hukum acara perdata. Sehingga dipandang perlu adanya pengaturan hukum acara yang khusus berlaku di lingkungan PHI

- n. Implikasi penerapan Pasal 57 UU PPHI yang menentukan bahwa hukum acara perdata adalah hukum acara yang berlaku pada PHI berdampak pada:

1) Pembuatan Gugatan

Dalam pelaksanaannya, pembuatan gugatan ini menimbulkan kesulitan bagi pekerja/buruh baik dalam hal teknis maupun materi. Hal ini yang kemudian mengakibatkan seringkali gugatan yang diajukan oleh pekerja ditolak/tidak dapat diterima oleh majelis hakim karena tidak memenuhi syarat formalitas. Dalam hal substansi, seringkali pekerja/buruh kesulitan untuk membedakan antara posita dan petitum serta tidak memahami hal-hal yang seharusnya dituangkan di dalam posita. Ketidapahaman ini yang pada akhirnya membuat gugatan yang diajukan oleh pekerja/buruh seringkali dianggap obscur libel. Hal tersebut terbukti dari data yang disampaikan oleh TURC berdasarkan hasil case study PHI Medan dimana terdapat sekitar 10% (sepuluh persen) dari perkara yang diajukan yang tidak memenuhi syarat formalitas. Sehingga seharusnya di PHI terdapat pemeriksaan pendahuluan (*dismissal process*) yang memeriksa gugatan tersebut agar dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan yang sifatnya formalitas.

## 2) Proses dan Mekanisme Persidangan

Proses dan mekanisme persidangan di PHI yang meliputi pembuatan dan pengajuan gugatan, pembacaan gugatan, jawab menjawab (replik, duplik), pembuktian, kesimpulan, dan putusan telah menimbulkan kesulitan bagi pekerja/buruh. Hal ini disebabkan karena adanya keterbatasan sumber daya pekerja/buruh maupun serikat pekerja/buruh baik dari sisi teknis maupun materi. Hal tersebut juga ditambah dengan proses dan mekanisme persidangan yang bertingkat dan berjenjang yang berimplikasi pada biaya yang ditimbulkan dan lamanya waktu penyelesaian perkara.

## 3) Pembuktian

Surat dan saksi merupakan bukti terkuat untuk memenangkan perkara. Namun dalam pelaksanaannya, pekerja seringkali kesulitan untuk menghadirkan saksi fakta yang notabene juga merupakan sesama pekerja yang masih aktif bekerja. Seringkali pekerja yang masih aktif bekerja tidak mau menjadi saksi dikarenakan adanya ancaman dari perusahaan yakni berupa pemutusan hubungan kerja. Hal ini yang kemudian menyebabkan pekerja/buruh seringkali “kalah” dalam pembuktian. Hal ini dikarenakan buruh hampir tidak memiliki akses untuk pengajuan alat bukti surat maupun saksi. Sebaliknya pengusaha memiliki kemudahan akses bukti surat dan saksi untuk mendukung dalil-dalilnya karena sistem administrasi dan kepersonaliaan perusahaan dikendalikan dan dikuasai sepenuhnya oleh perusahaan. Sehingga terhadap hal tersebut, perlu adanya jaminan bagi pekerja yang menjadi saksi dan memberikan sanksi yang tegas bagi perusahaan apabila benar-benar terbukti menghalangi atau melakukan ancaman berupa pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang dimintai keterangannya untuk menjadi saksi.

## 4) Putusan Perkara

Dalam konteks putusan yang bersifat *eksekutoir* (penghukuman), prinsip dasar tentang putusan

hukum acara perdata sangat merugikan. Hal ini dikarenakan *dwangsoom* tidak dapat diharapkan sebagai upaya paksa dari putusan PHI khususnya pada perselisihan hak dan PHK yang pada dasarnya adalah pembayaran sejumlah uang. Sedangkan sita jaminan juga tidak dapat dilakukan karena pekerja/buruh tidak memiliki akses apapun terhadap harta kekayaan perusahaan.

#### 5) Upaya Hukum

Terbukanya ruang untuk melakukan berbagai bentuk perlawanan hukum terhadap putusan PHI pada PN maupun PHI pada MA, semakin memperpanjang waktu dan proses penyelesaian perkara sehingga hal tersebut sangat bertolak belakang dengan prinsip-prinsip dasar PHI tentang peradilan yang cepat, tepat, adil, dan murah.

#### 6) Eksekusi

Indikator terpenting dari efektivitas sebuah putusan adalah eksekusi. Konsekuensi dari penerapan prosedur dan prinsip eksekusi menurut hukum acara perdata berimplikasi pada putusan PHI. Sebagai contoh, terhadap putusan “mempekerjakan kembali pekerja” tidak diikuti dengan instrumen *dwangsoom* atau sita jaminan. Sedangkan pengusaha tidak bersedia melaksanakan putusan secara sukarela. Hal ini dikarenakan menurut pengusaha penafsiran putusan mempekerjakan kembali pekerja tidak dapat disubstitusikan dengan nilai ekonomis yang lain. Sehingga terhadap putusan yang demikian tidak pernah dapat dieksekusi. Contoh lainnya yakni terhadap putusan “pembayaran sejumlah uang kepada pekerja” tidak diikuti dengan instrumen *dwangsoom* atau sita jaminan. Sedangkan pengusaha tidak bersedia melaksanakan putusan secara sukarela dan pekerja tidak memiliki aksesibilitas terhadap harta kekayaan perusahaan. Sehingga putusan tersebut juga tidak dapat dieksekusi.

- o. Pasal 58 UU PPHI mengatur bahwa dalam proses beracara di PHI, para pihak yang berperkara tidak

dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah). Dalam pelaksanaannya, penerapan Pasal 58 UU PPHI terkendala pada ketidaktahuan para pihak mengenai biaya apa saja yang dibebankan kepada para pihak. Selain itu terdapat keterbatasan di anggaran di pengadilan yang tidak mencukupi beban-beban biaya yang seharusnya ditanggung oleh negara dalam hal proses beracara di PHI. Sehingga seharusnya selain diperlukan penambahan biaya di anggaran di pengadilan tersebut maka juga diperlukan penyederhanaan pada proses beracara di PHI dengan membuat suatu hukum acara khusus. Penyederhanaan proses tersebut yakni dapat dengan menghilangkan proses replik-duplik, artinya setelah penggugat menyampaikan gugatannya maka dapat langsung diteruskan ke tahapan jawaban (eksepsi) tergugat yang kemudian langsung dilanjutkan ke pembuktian. Selain menghilangkan proses replik-duplik, perlu juga untuk menghilangkan proses kesimpulan sehingga dapat langsung pada putusan. Penyederhanaan ini dimaksudkan untuk meminimalisir penggunaan alokasi anggaran pada hal-hal yang tidak diperlukan.

- p. Pasal 59 UU PPHI yang mengatur bahwa posisi PHI yang hanya ada di PN pada ibukota provinsi dalam pelaksanaannya telah menyulitkan para pihak khususnya buruh untuk dapat mengakses ke lokasi PHI tersebut. Hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa sektor industri yang berada di daerah pelosok yang jauh dari ibukota provinsi. Seperti halnya buruh yang bekerja pada perusahaan perkebunan kelapa sawit atau pun buruh yang bekerja pada perusahaan pertambangan tentu akan kesulitan untuk memenuhi panggilan sidang di PHI karena terkendala akses transportasi maupun biaya yang dikeluarkan untuk memenuhi kehadiran pada persidangan. Sehingga seharusnya diperlukan pemberlakuan zonasi region industri, dengan mekanisme PHI disebar di seluruh Indonesia dengan mempertimbangkan wilayah zonasi region, sehingga tidak hanya terdapat di ibukota provinsi. Sebagai contoh, Provinsi Kalimantan Selatan terbagi dalam 4 (empat) zonasi region yang masing-

masing region terdapat 4 (empat) kabupaten/kota. Pada masing-masing zonasi region tersebut perlu terdapat 1 PHI, sehingga buruh tidak perlu ke ibukota provinsi untuk mengajukan gugatan ataupun menghadiri persidangan.

- q. Pasal 83 ayat (2) UU PPHI menyebutkan bahwa hakim berkewajiban untuk memeriksa isi gugatan dan apabila terdapat kekurangan, maka hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya. Namun dalam pelaksanaannya, banyak 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. Oleh sebab itu, perlu kiranya para pihak untuk difasilitasi dengan menyediakan proses pemeriksaan pendahuluan. Hal tersebut bisa dilakukan dengan merujuk pada hukum acara sidang Mahkamah Konstitusi yang melakukan pemeriksaan pendahuluan pada tahap awal proses persidangan. Sehingga apabila terdapat kekurangan dalam permohonan, maka atas perintah majelis hakim dapat dilakukan perbaikan permohonan oleh pemohon. Dengan demikian, hal tersebut juga tentunya dapat diimplementasikan dalam proses pemeriksaan di PHI.
- r. Pasal 87 UU PPHI mengatur bahwa serikat pekerja/serikat buruh dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di PHI untuk mewakili anggotanya. Namun dalam pelaksanaannya masih ditemukan berbagai kendala, diantaranya keterbatasan kapasitas dan kompetensi yang dimiliki oleh serikat buruh/serikat pekerja dalam membuat surat gugatan, tata cara persidangan, dan pengetahuan hukum lainnya berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan. Hal ini yang kemudian berimplikasi pada tidak optimalnya serikat pekerja/serikat buruh dalam mewakili kepentingan anggotanya untuk beracara di PHI.
- s. Pasal 88 ayat (1) UU PPHI mengatur bahwa dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah

menerima gugatan, Ketua PN telah menetapkan majelis hakim untuk memeriksa dan memutus perselisihan yang terdiri atas 1 (satu) orang hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim *Ad-Hoc*. Struktur dan komposisi majelis hakim yang terdiri dari 1 (satu) orang Hakim karir sebagai Ketua, dengan 1 (satu) Hakim *Ad-Hoc* perwakilan pengusaha dan satu orang Hakim *Ad-Hoc* perwakilan serikat pekerja/serikat buruh sebagai anggota dalam pelaksanaannya seringkali memposisikan Hakim *Ad-Hoc* dari perwakilan serikat pekerja/serikat buruh berhadapan dengan Hakim karir dan Hakim *Ad-Hoc* pengusaha. Sehingga Hakim *Ad-Hoc* serikat pekerja/serikat buruh tidak memiliki kompetensi yang baik untuk berargumentasi atau meyakinkan majelis hakim, maka kecenderungan putusan akan condong pada situasi yang mewakili kepentingan pengusaha. Dengan kata lain, komposisi hakim PHI yang terdiri dari 3 (tiga) unsur berbeda, mewajibkan masing-masing hakim seharusnya memiliki kompetensi yang baik. Oleh karena itu, perlu menjadi catatan tersendiri dalam proses rekrutmen Hakim *Ad-Hoc* agar menghasilkan hakim yang memiliki kompetensi dan integritas yang baik.

- t. Pasal 98 ayat (1) UU PPHI mengatur mengenai proses pemeriksaan acara cepat. Dalam pelaksanaannya pemeriksaan dengan acara cepat mustahil untuk dilakukan karena terkendala dengan alur dan mekanisme acara cepat yang sama prosesnya dengan acara biasa, yang membedakan hanya waktu pelaksanaannya. Pemeriksaan acara cepat yang tidak mengubah alur proses persidangan, hanya waktu penyelesaiannya saja yang dipercepat mengakibatkan tidak dimungkinkannya pelaksanaan tersebut dilaksanakan. Sebagai contoh, sidang pertama salah satu pihak tidak hadir, maka majelis hakim akan menunda persidangan. Apabila salah satu pihak terus tidak hadir maka panggilan bisa sampai dengan panggilan ketiga. Dengan situasi tersebut, waktu yang dibutuhkan hanya untuk panggilan pihak sudah membutuhkan waktu 21 (dua puluh satu) hari kalender. Hal tersebut juga berlaku dengan asumsi para pihak berada di wilayah domisili yang sama.

Berbeda hal nya bila para pihak berada di wilayah domisili yang berbeda tentunya akan memakan waktu yang lebih lama. Hal tersebut juga belum ditambah dengan alur proses persidangan berikutnya seperti pembuktian, kesimpulan, dan putusan yang juga memakan waktu yang lama. Sehingga penerapan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI sangat sulit diimplementasikan. Persoalan lainnya mengenai penerapan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI yakni kurangnya pemahaman dari para pihak dan/atau salah satu pihak bahwa pemeriksaan acara cepat dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada PHI yang kemudian nantinya akan dikeluarkan penetapan oleh Ketua PN mengenai dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan pemeriksaan acara cepat tersebut. Dengan demikian, selain diperlukan penyesuaian dalam konteks hukum acara dalam hal pemeriksaan acara cepat juga perlu bagi pekerja untuk menyiapkan dua hal sebelum beracara di PHI yakni pengajuan gugatan yang didaftarkan ke kepaniteraan dan permohonan acara cepat yang diajukan ke PHI apabila para pihak yang berkepentingan merasa bahwa karena alasan yang mendesak maka pemeriksaan sengketa perlu untuk dipercepat.

- u. Pasal 103 UU PPHI mengatur bahwa majelis hakim berkewajiban memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama. Namun dalam pelaksanaannya, 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, lama waktunya berkisar 2 (dua) bulan hingga 4 (empat) bulan, terhitung sejak diputuskan.
- v. Dalam hal kasasi ke MA, proses penyelesaian perkara perburuhan semakin rumit. Meskipun Pasal 112 UU PPHI menyatakan bahwa kepaniteraan PHI pada PN dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan



kasasi harus sudah menyampaikan berkas perkara kepada Ketua MA, namun dalam pelaksanaannya pengiriman berkas kasasi ke MA 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.

- w. Pasal 116 sampai dengan Pasal 121 UU PHI mengatur tentang sanksi administratif. Dalam pelaksanaannya, penerapan sanksi administratif masih belum berjalan secara efektif. Selama ini, belum pernah ada mediator yang dikenakan sanksi administratif terhadap mediator yang melewati batas waktu 30 (tiga puluh) hari penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 116 UU PPHI. Dalam pelaksanaannya, seringkali mediasi yang berlangsung melebihi dari batas waktu yang ditentukan yakni 30 (tiga puluh) hari. Hal tersebut juga terjadi pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PHI yang melebihi batas waktu yang ditentukan dalam UU PPHI. Lambannya pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PHI disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya jumlah perkara yang banyak namun tidak diimbangi dengan jumlah hakim karir maupun Hakim *Ad-Hoc*, padatnya aktivitas hakim di luar persidangan seperti halnya sedang melaksanakan diklat di MA juga menjadi alasan yang seringkali membuat jalannya sidang menjadi tertunda. Sehingga terhadap hal tersebut, perlunya untuk membentuk pos Hakim Karir khusus yang menangani kasus-kasus perselisihan hubungan industrial di PHI atau dengan menambah jumlah ketersediaan Hakim Karir yang dapat menangani perkara PPHI.
- x. UU PPHI selain mengatur PPHI melalui PHI juga mengatur mengenai PPHI melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Dalam pelaksanaannya, proses PPHI melalui mediasi kurang efektif hal ini dikarenakan mediasi seringkali hanya dianggap sebagai sebuah proses/rutinitas untuk menggugurkan syarat agar dapat mengajukan gugatan di PHI. Selain itu, terdapat

keraguan dari para pihak mengenai kapabilitas dari seorang Mediator dalam melakukan mediasi karena seringkali mediator tidak pernah 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 mengakibatkan sulitnya mencapai kesepakatan dan perdamaian diantara para pihak. Sebagai contoh, dalam hal perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan untuk “efisiensi”. Seharusnya perselisihan tersebut harus didahului dengan membuka laporan keuangan internal perusahaan selama 2 tahun terakhir untuk membuktikan bahwa kondisi keuangan perusahaan memang dalam kondisi yang tidak sehat sehingga sangat diperlukan efisiensi melalui pemutusan hubungan kerja. Hal ini seringkali justru luput dari perhatian Mediator. Meskipun UU PPHI juga mengatur secara tegas sanksi pidana dan denda bagi mediator yang tidak menjalankan tugasnya secara optimal, namun pada pelaksanaannya tetap saja tidak pernah ada penjatuhan sanksi terhadap Mediator tersebut. Sedangkan dalam hal konsiliasi dan arbitrase hampir tidak pernah menjadi pilihan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh para pihak. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal, di antaranya:

- 1) Para pihak tidak cukup mengenal dan memahami prosedur yang berlaku untuk berperkara melalui konsiliasi dan arbitrase;
  - 2) Tambahan biaya yang dibutuhkan dalam konsiliasi dan arbitrase yang dalam hal ini dibebankan kepada para pihak;
  - 3) Peran disnaker setempat yang kurang efektif dalam menawarkan konsiliasi dan arbitrase kepada para pihak.
- y. Dalam hal pelaksanaan eksekusi atas putusan PHI, terdapat beberapa hal yang menjadi tantangan dalam pelaksanaannya, diantaranya:

- 1) Pekerja mengalami kesulitan mencari identitas dokumen kepemilikan yang melekat pada harta/barang yang dimohonkan untuk dilakukan sita eksekusi (obyek eksekusi)

Pada umumnya sebelum mengajukan sita eksekusi maka terlebih dahulu penggugat harus mengetahui dengan jelas harta yang akan dilakukan sita eksekusi dan harus merupakan benar-benar harta milik tergugat serta harta tersebut tidak dalam keadaan dijamin kepada pihak lain. Penggugat dalam mengajukan sita eksekusi harus menyebutkan secara jelas dan terperinci mengenai identitas yang melekat pada barang-barang atau harta yang akan diletakkan sita eksekusi, seperti:

- 1) Jenis atau ukuran barang;
- 2) Letak dan batas-batas barang;
- 3) Nama pemilik;
- 4) Taksiran harga;
- 5) Nomor rekening berserta nama pemilik nomor rekening, bank, beserta jumlah nominalnya.

Apabila hal-hal tersebut tidak jelas maka permohonan sita eksekusi dianggap kabur sehingga tidak dapat dilaksanakan sita eksekusi oleh pengadilan. Dalam pelaksanaannya, pekerja/buruh yang menjadi penggugat tidak memiliki akses mengenai hal tersebut. Hal ini yang kemudian menyebabkan putusan tersebut tidak dapat dieksekusi. Sebagai contoh, Putusan PHI Palembang Nomor 31/G/2006/PHI.PLG yang memutus perkara perselisihan hubungan industrial antara Edi Parwito selaku penggugat melawan PT. Nilaco Permai yang total nilai gugatan keseluruhannya sebesar Rp. 3.750.000,- (tiga juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) yang telah dimenangkan oleh penggugat dan telah berkekuatan hukum tetap. Namun, putusan tersebut justru tidak dapat dieksekusi karena penggugat tidak menemukan identitas barang yang

nilainya sebesar dengan nilai gugatan tersebut untuk dilakukan sita eksekusi.

2) Mendahulukan penyitaan barang yang bergerak (*movable property*)

Sita eksekusi tidak boleh dengan serta merta langsung meletakkan atas barang yang tidak bergerak melainkan terlebih dahulu harus diletakkan pada barang/harta yang bergerak dan apabila barang/harta yang bergerak tidak ada atau ada tetapi tidak mencukupi untuk pembayaran utang maka kemudian dapat dilanjutkan dengan melakukan sita eksekusi terhadap barang/harta yang tidak bergerak. Dalam pelaksanaannya, terdapat Putusan PHI Palembang Nomor 01/G/2007/PHI.PLG dimana penggugat mengajukan permohonan eksekusi atas harta yang tidak bergerak namun oleh Ketua PHI Palembang diperintahkan untuk mencari harta yang bergerak terlebih dahulu.

3) Patokan jumlah sita eksekusi

Dalam praktiknya seringkali sita eksekusi melampaui dari batas jumlah patokan hukum sehingga sikap peletakan sita eksekusi yang melampaui batas-batas patokan hukum tersebut tentunya merupakan tindakan yang melampaui kewenangan dan bertentangan dengan hukum yang berlaku. Berdasarkan Pasal 126 HIR/RBg, patokan batas jumlah penyitaan telah diatur secara jelas, yaitu sampai dianggap cukup sebagai pengganti jumlah yang harus dibayar dan ditambah dengan biaya eksekusi. Sehingga berdasarkan ketentuan tersebut, tentunya pengajuan sita eksekusi tidak dapat dilakukan secara sembarangan.

4) Eksekusi “Mempekerjakan Kembali”

Dalam HIR/Rbg tidak ditemukan pengatur mengenai pelaksanaan eksekusi putusan yang menghukum perusahaan untuk “mempekerjakan kembali pekerja”. Hal ini yang kemudian menyebabkan tidak adanya langkah hukum

selanjutnya yang dapat dilakukan apabila perusahaan tidak mau melaksanakan putusan tersebut. Pada Pasal 225 HIR atau Pasal 259 RBg hanya mengenal eksekusi yang dapat diganti dengan sejumlah uang. Namun, ketentuan tersebut tidak dapat diketahui apakah dapat menjadi dasar bagi eksekusi putusan “mempekerjakan kembali pekerja” termasuk pada eksekusi yang dapat diganti dengan sejumlah uang.

z. Terdapat potensi disharmoni antara UU PPHI dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat (UU Advokat). Pasal 87 UU PPHI menyebutkan bahwa serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili kepentingan anggotanya untuk beracara di PHI, akan tetapi UU Advokat mengatur bahwa hanya advokat yang dapat beracara di dalam lembaga peradilan. Perbedaan kedua pengaturan tersebut tentunya telah menimbulkan potensi disharmoni di antara keduanya. Potensi disharmoni tersebut yakni peran dan fungsi serikat pekerja yang awalnya hanya berorientasi pada pengorganisasian dan pendidikan kemudian menjadi bergeser menjadi mewakili kepentingan anggotanya untuk beracara. Sehingga hal tersebut tidak sesuai dengan tugas, pokok, dan fungsi awal dari serikat pekerja tersebut.

aa. Berdasarkan penjelasan di atas, maka TURC memberikan beberapa usulan perubahan dalam UU PPHI, yaitu:

1) PHI memberikan jaminan pekerja/buruh untuk bekerja (*jobs security*)

UU PPHI yang memberi kemudahan melakukan pemutusan hubungan kerja sesungguhnya tidak sejalan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (UUD 1945) yang pada pokoknya menjamin setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan. Oleh karena itu, dalam perubahan UU PPHI kedepan seharusnya dapat memberikan jaminan pada pekerja/buruh untuk

bekerja (jobs security), yaitu dengan tidak memberikan kemudahan melakukan pemutusan hubungan kerja kecuali atas dasar alasan-alasan yang dapat dibenarkan oleh peraturan perundang-undangan.

2) PHI menggunakan mekanisme satu atap dalam penyelesaian perkara

PPHI seharusnya meletakkan proses bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase menjadi bagian yang tidak terpisah dari PHI. Sehingga seharusnya proses tersebut menjadi satu kesatuan (satu atap) dengan PHI. Sedangkan peran instansi ketenagakerjaan cukup difokuskan pada peran pengawasan perburuhan.

3) Perluasan Kewenangan PHI

UU PPHI telah membatasi jenis-jenis perselisihan hubungan industrial yang menjadi kewenangannya hanya 4 (empat) yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Pembatasan tersebut mengakibatkan banyaknya permasalahan yang tidak dapat diperiksa dan diadili pada PHI meskipun perkara tersebut menyangkut permasalahan perselisihan hubungan industrial. Sementara dalam pelaksanaannya, seringkali perselisihan hubungan industrial tidak hanya mencakup 4 (empat) perselisihan tersebut, seperti di antaranya terkait perselisihan yang bersinggungan dengan kesepakatan, perselisihan terkait buruh yang bekerja pada lembaga asing/kedutaan, perselisihan terkait pegawai honorer yang dipekerjakan pemerintah dan persoalan daluwarsa. Oleh karena itu diperlukan perluasan kewenangan PHI dalam memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial.

4) PHI menggunakan sistem pembuktian terbalik (*reversal of the burden of proof*)

Sejalan dengan perkembangan hukum acara perburuhan dalam *International Labour Organization* (ILO) dan peraturan perburuhan dari beberapa

negara serta yang ada pada hukum acara perkara lingkungan hidup, perlindungan konsumen, perseroan terbatas, dan malpraktik yang pada pokoknya terdapat hubungan yang tidak seimbang (kuat dan lemah) yang kemudian diberlakukan sistem pembuktian terbalik (*reversal of the burden of proof system*), maka dipandang perlu untuk menerapkan sistem pembuktian terbalik pada hukum acara yang berlaku di PHI. Hal ini sebagai perwujudan dari diperolehnya keadilan sosial bagi pihak yang lemah dan melindungi pihak yang lemah dari kekuasaan yang tidak terbatas.

- 5) PHI menggunakan instrumen ‘sandera badan’ dalam eksekusi

Dalam pelaksanaannya seringkali putusan PHI tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak. Sehingga TURC merekomendasikan untuk diterapkannya sandera badan (*gizeling*) untuk memastikan agar putusan pengadilan dilaksanakan sesuai dengan isinya. Hal ini guna mencegah pihak termohon atau tergugat berbuat secara curang dan mengakibatkan putusan PHI tidak bisa terlaksana. Oleh karena itu, hukum acara harus menerapkan sanksi apabila pihak termohon atau tergugat tidak melaksanakan putusan pengadilan yakni dengan menjatuhkan sandera badan (*gizeling*). Sandera badan dilakukan tanpa proses pidana tetapi cukup dengan perintah Ketua PHI setelah termohon atau tergugat menolak melaksanakan putusan pengadilan yang didahului dengan teguran (*aanmaning*). Sandera badan tersebut dalam bentuk hukuman kurungan minimal 1 bulan sampai dengan maksimal 3 bulan. Sandera badan tersebut adalah instrumen alternatif terakhir yang dapat digunakan oleh PHI sebagai upaya paksa apabila eksekusi benar-benar tidak dapat dilaksanakan.

- 6) PHI mengatur pekerja/buruh sebagai kreditur preferen

UU PPHI tidak mengatur tentang tingkatan kreditur bagi pekerja untuk mendapatkan hak nya dari

perusahaan apabila perusahaan telah dinyatakan pailit. Oleh karena itu, hal tersebut perlu di atur dalam UU PPHI karena pekerja/buruh adalah pihak yang paling dekat dan yang mengalami sendiri dalam proses produksi. Hal tersebut juga telah sejalan dengan Konvensi ILO Nomor 173 yang menegaskan bahwa apabila perusahaan telah dinyatakan pailit maka hak pekerja/buruh tersebut harus didahulukan dari kreditur manapun.

## 8. Praktisi Hukum Ketenagakerjaan (Dr. Ike Farida, S.H., LL.M)



Gambar 8.

Diskusi melalui *zoom meeting* dengan Dr. Ike Farida, S.H., LL.M

Diskusi dilakukan melalui *zoom meeting* dengan praktisi hukum ketenagakerjaan yakni Dr. Ike Farida, S.H., LL.M. pada hari Selasa, tanggal 15 Juli 2020. Dalam diskusi tersebut diperoleh data dan informasi yang memuat pokok pikiran sebagai berikut:

- a. Bahwa narasumber menerangkan pernah menjadi salah satu anggota kelompok kerja Pemerintah untuk



menganalisis dan membahas peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

- b. Bahwa secara umum pelaksanaan PPHI melalui PHI dilaksanakan dan berjalan dengan baik. Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kendala antara lain:
  - 1) Persoalan penerapan mekanisme peradilan dengan cara cepat, sederhana, dan biaya ringan;
  - 2) Mekanisme penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dan arbitrase yang belum digunakan oleh para pihak;
  - 3) Kehadiran saksi ataupun saksi ahli pada tahapan mediasi belum berjalan;
  - 4) Kualitas Mediator belum memadai ataupun memiliki kemampuan setara pada seluruh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota, ataupun kuantitas Mediator yang masih sedikit.
- c. Permasalahan mendasar ditinjau dari norma UU PPHI secara lebih rinci adalah sebagaimana uraian berikut:
  - 1) Sumber daya manusia (SDM) di bidang PPHI belum sesuai dengan harapan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitasnya. Masih ditemukan di beberapa daerah yang kualitas SDMnya masih kurang memahami peraturan-peraturan di bidang ketenagakerjaan. Contohnya: 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, yang mana mediator wajib menyelesaikan tugasnya dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan perselisihan. Ketentuan ini masih sulit untuk dilaksanakan oleh sebagian besar Mediator. Adapun Pasal 103 UU PPHI yang menyatakan bahwa majelis Hakim wajib memberikan putusan PPHI dalam waktu selambat-lambatnya 50

(lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.

- 3) Bahwa ketentuan Pasal 59 ayat (1) UU PPHI mengatur PHI dibentuk dan berada di ibukota provinsi. Ketentuan ini menjadi hambatan dan permasalahan khususnya bagi pihak-pihak yang bekerja diluar dan jauh dari ibukota provinsi.
- d. Potensi disharmoni UU PPHI dengan peraturan perundang-undangan lainnya:
  - 1) 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, dll.
  - 2) UU Kepailitan dan PKPU mengatur hak buruh dalam kepailitan. Terdapat SEMA 7/2012, merumuskan bahwa dalam hal perusahaan/debitur sudah dinyatakan pailit, maka PHI tidak berwenang untuk memeriksa dan memutus perkara PHK. Rumusan SEMA SEMA 7/2012 tersebut berpotensi disharmoni antara UU PPHI dengan peraturan lainnya, serta mendegradasi kewenangan PHI. SEMA SEMA 7/2012 secara eksplisit memperluas sekaligus mempersempit kewenangan PHI dalam memeriksa suatu perselisihan hubungan industrial sebagaimana yang diamanatkan oleh UU PPHI.
  - 3) Pasal 1 angka 5 UU PPHI tentang definisi perselisihan antar serikat pekerja dalam UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh, lebih luas maknanya dibandingkan dalam UU PPHI.
  - 4) Pasal 7 ayat (6) UU PPHI terkait pengaturan pelaksanaan sita eksekusi, diperlukan adanya penambahan aturan karena berbeda dengan hukum acara perdata umum.
  - 5) Pasal 29 UU PPHI yang hanya mengatur bahwa penyelesaian melalui arbitrase hanya meliputi perselisihan kepentingan dan antar serikat pekerja. Hal tersebut tidak harmonis dan bertentangan

dengan UU Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Pasal 1 UU Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa 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”*. Oleh karena itu, seharusnya Pasal 29 UU PPHI dapat menyelesaikan keempat jenis perselisihan (bukan hanya dua jenis perselisihan).

e. Kendala dalam implementasi UU PPHI, antara lain:

- 1) Proses PPHI membutuhkan waktu yang lama dari ketentuan yang diatur dalam UU PPHI. Akibatnya, pengusaha dan pekerja sama-sama dirugikan. Bagi pengusaha dirugikan karena kewajiban terhadap pekerja tetap berjalan hingga proses berakhir. Begitu pula bagi pekerja, yang kepastian hukumnya tergantung dan hak untuk menerima pembayaran menjadi tertunda.
- 2) Proses bipartit seringkali menunda proses PPHI.
- 3) Dalam proses tripartit, para pihak hanya menggunakan proses mediasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Walaupun dalam UU PPHI diatur mengenai arbitrase dan konsiliasi sebagai salah satu lembaga PPHI. Namun dalam implementasinya, kedua mekanisme tersebut tidak digunakan oleh para pihak.
- 4) UU PPHI belum mengantisipasi situasi terjadinya pandemi penyakit, seperti proses mediasi atau PHI yang dilakukan secara online untuk menghindari terjadinya penundaan proses PPHI.

f. Terdapat beberapa upaya yang dipandang perlu agar UU PPHI lebih efektif berjalan, antara lain:

- 1) Melakukan sosialisasi dan propaganda terhadap pengusaha dan serikat pekerja untuk meningkatkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada tingkat bipartit dan mediasi/konsiliasi/arbitrase.

- 2) Meningkatkan SDM Mediator dan Pengawas diseluruh Indonesia dan melakukan pelatihan dan standarisasi kualitas mutu SDM. Khususnya tentang pemahaman dalam hukum ketenagakerjaan. Antara lain, minimum Pendidikan berlatar belakang Strata-1 dan Sarjana Hukum.
  - 3) Meningkatkan dan menyeragamkan pengetahuan hukum ketenagakerjaan bagi majelis hakim di tingkat PHI dan pada tingkat MA, untuk menghindari adanya putusan yang bertentangan terhadap kasus serupa dalam satu perusahaan.
  - 4) Melakukan propaganda/promosi/sosialisasi dalam bentuk seminar/workshop atau bentuk lainnya bagi perusahaan dan serikat pekerja untuk meningkatkan penyelesaian pada tingkat bipartit. Jika diperlukan dapat pula tata cara penyampaian keluhan kesah melalui bipartit dituangkan di dalam dokumen-dokumen ketenagakerjaan seperti perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama untuk memberikan prosedur yang jelas bagi pemberi kerja dan pekerja.
  - 5) Membuat PHI di tingkat Kabupaten/Kota yang padat industri sebagaimana amanah Pasal 59 ayat (2) UU PHI yang memiliki tingkat perselisihan hubungan industrial yang cukup tinggi.
  - 6) Memaksimalkan implementasi ketentuan pasal-pasal dalam UU PPHI, antara lain Pasal 103 majelis hakim PHI wajib memberikan putusan dalam waktu paling lambat 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama; Pasal 115 mengenai penyelesaian perselisihan hak dan PHK pada MA paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.
  - 7) Melakukan perubahan, perbaikan, penambahan dan penyempurnaan pasal-pasal yang masih kabur/memiliki multi interpretasi/belum jelas, seperti Pasal 7 Ayat 6; Pasal 81, dst.
- g. Ketentuan Pasal 1 angka 19 UU PPHI dapat mengurangi independensi Hakim *Ad-Hoc* dalam memeriksa suatu perkara 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*”. Untuk menjamin independensi Hakim Ad-Hoc pada PHI dan MA, maka penunjukan Hakim Ad-Hoc seharusnya tidak diusulkan dan diberhentikan oleh pihak yang berselisih dan akan banyak terlibat dalam PHI. Karena persidangan bukan sebuah ruang perundingan bagi pihak yang berselisih/bersengketa, melainkan ruang pemeriksaan perkara. Untuk menjamin kepastian hukum dalam memutus sebuah perkara, Hakim wajib bersikap netral sepenuhnya dalam menentukan hak dan kewajiban pihak yang bersengketa yang kemudian hasil akhirnya ada pihak yang menang atau kalah. Apabila Hakim Ad-Hoc diusulkan dan berasal dari organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh, maka dalam implementasinya Hakim Ad-Hoc tersebut akan sulit untuk menjadi independen. Seorang hakim juga dituntut untuk menemukan suatu hukum untuk menggali nilai-nilai hukum dan rasa keadilan masyarakat apabila ternyata hukum tertulis tidak cukup untuk menjadi dasar dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, independensi hakim adalah suatu yang mutlak.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa independensi Hakim Ad-Hoc dalam memutus perkara perselisihan hubungan industrial masih jauh dari harapan, atau dengan kata lain belum sepenuhnya independen.

- h. Mekanisme pengangkatan Hakim Ad-Hoc yang diatur dalam Pasal 63-Pasal 65 UU PPHI sangat rentan. Mekanisme ini mengatur tentang persyaratan untuk dapat diangkat menjadi Hakim Ad-Hoc. Pada saat ini ketentuan yang disyaratkan 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. Persyaratannya hanya mengatur

antara lain: (i) pengalaman dibidang ketenagakerjaan selama 5 tahun, (ii) berusia setidaknya 30 tahun, (iii) berpendidikan S1, kecuali bagi Hakim *Ad-Hoc* pada MA syarat pendidikannya sarjana hukum. Oleh karenanya usulan perbaikan terhadap ketentuan tersebut adalah:

- 1) Menghapus ketentuan pada Pasal 67 ayat (1) huruf f karena ketentuan ini akan mengganggu independensi Hakim *Ad-Hoc*.
  - 2) Pasal 67 ayat (2) diubah sesuai dengan putusan MK Nomor 6/PUU/XV/2016, yang pada pokoknya masa jabatan hakim pajak tidak didasarkan pada periodisasi, melainkan sampai usia pensiun. Ketentuan ini juga berlaku bagi Hakim *Ad-Hoc* PHI.
  - 3) Untuk memperoleh SDM yang berkualitas sebagai Hakim *Ad-Hoc*, sebaiknya dibuka kesempatan secara umum (tidak diambil dari rekomendasi organisasi). Dengan demikian hal tersebut dapat membuka kesempatan kandidat yang berasal dari organisasi profesi atau kalangan lain seperti akademisi, advokat (tentunya setelah menjadi hakim tidak berprofesi rangkap) atau berasal dari Kemnaker.
  - 4) Menentukan persyaratan yang lebih tinggi (misal: pendidikan wajib sarjana hukum, pengalaman di bidang hukum ketenagakerjaan minimum 10 (sepuluh) tahun, dan seterusnya).
- i. Pasal 2 UU PPHI mengatur 4 jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu:
- 1) Perselisihan Hak;
  - 2) Perselisihan Kepentingan;
  - 3) Perselisihan PHK; dan
  - 4) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;

Namun dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, banyak ditemukan beberapa permasalahan yang tidak tercakup dalam kategori perselisihan hubungan industrial dalam UU PPHI, antara lain perselisihan yang terjadi setelah berakhirnya hubungan kerja yang permasalahannya

timbul dalam periode hubungan kerja, seperti: pembukaan informasi rahasia, larangan untuk bekerja pada kompetitor, utang piutang, perjanjian kemitraan, perselisihan antar pekerja (individu), dan perselisihan pasca hubungan kerja, atau kejadian-kejadian lain yang diatur dalam perjanjian bersama pemutusan hubungan kerja 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.

- j. Permohonan eksekusi dalam UU PPHI belum diatur secara spesifik sehingga tidak memberikan kepastian dalam pelaksanaan penetapan eksekusi. Jika dilihat dalam ketentuan pasal 57 UU PPHI yang menyebutkan secara tersurat bahwa hukum acara pada Pengadilan Hubungan Industrial mengikuti ketentuan hukum acara perdata. 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.

Idealnya bagi pekerja, apabila pemberi kerja/perusahaan tidak memenuhi kewajiban atau tidak membayar uang pesangon yang disepakati dalam rangka PHK di dalam Perjanjian Bersama yang sudah didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial, pekerja dapat mengajukan secara langsung permohonan eksekusi tanpa mengajukan gugatan dan mengikuti proses persidangan. Namun, tanpa adanya penjelasan mengenai jangka waktu dari proses permohonan eksekusi maka hal ini akan sangat merugikan pekerja yang mengalami PHK. Di samping itu, dalam prakteknya Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah provinsi DKI Jakarta mewajibkan pemberi kerja untuk melampirkan bukti transfer pembayaran uang pesangon sebagai salah satu dokumen pendukung untuk mendaftarkan Perjanjian Bersama. Kewajiban ini dapat memberikan kesempatan kepada pemberi kerja yang tidak beritikad baik

untuk tidak membayar segera uang pesangon sesuai kesepakatan apabila pekerja tidak segera mendaftarkan PB ke PHI.

Kerugian tidak hanya diderita oleh pekerja tetapi juga pemberi kerja/perusahaan yang ingin mengeksekusi PB apabila ternyata pekerja melakukan pelanggaran atau tidak memenuhi kewajibannya berdasarkan PB yang sudah didaftarkan di PHI. Kesulitan untuk melakukan eksekusi terhadap pelanggaran pasal dalam PB oleh pekerja misalnya terkait dengan pasal untuk menjaga kerahasiaan yang tercantum dalam PB. Dalam konteks ini, maka timbul pertanyaan apakah penetapan eksekusi dapat diterbitkan atas permohonan eksekusi mengenai adanya pelanggaran pasal-pasal di PB seperti pasal untuk menjaga kerahasiaan. Namun hal ini akan sulit diimplementasikan ketika yang wajib melaksanakan prestasi adalah pihak pekerja, karena tidak ada jaminan yang dapat dijamin oleh pekerja ke pemberi kerja. Untuk itu dalam rangka kepastian hukum ketentuan Pasal 7 UU PPHI secara umum disarankan diubah dengan penambahan ayat.

- k. Secara singkat sarana dan mekanisme mengenai eksekusi putusan yang lebih efektif sebagaimana uraian singkat dibawah:

- 1) Pada umumnya permohonan eksekusi sebagaimana diatur dalam Pasal 195 s.d Pasal 208 HIR jika diimplementasikan untuk eksekusi pada PHI, masih belum efektif. Hal ini dikarenakan objek yang disengketakan serta status para pihak yang bersengketa berbeda, dimana hubungan yang terjalin adalah antara pekerja dan pemberi kerja. Untuk hubungan industrial tidak semua sengketa akan berakhir putus hubungan kerja, yang mana masih ada sengketa yang hubungan hukumnya tetap ada misalnya perselisihan kepentingan dan perselisihan hak. Misalnya putusan agar pekerja dipekerjakan kembali, hal ini sulit menggunakan mekanisme sebagaimana diatur dalam Pasal 195 s.d Pasal 208 HIR. Tentunya ini berbeda dengan perkara perdata biasa, di mana terdapat



objek sengketa yang dapat terlebih dahulu dimohonkan penyelesaiannya kepada pengadilan, karena ada wujud tertentu, atau terhadapnya dapat dilakukan pembatasan pemanfaatan.

- 2) Terkait dengan putusan dipekerjakan kembali, dinas ketenagakerjaan selaku regulator yang memiliki otoritas untuk memantau dinamika ketenagakerjaan dari perusahaan yang masuk ke dalam wilayah pemantauannya dapat diatribusikan kewenangan untuk melakukan pembatasan-pembatasan pada perusahaan yang bersengketa agar tidak mengubah komposisi ketenagakerjaan dari kondisi sebelum adanya konflik.
- 3) Sedangkan terkait kompensasi dalam jumlah tertentu, Disnaker dapat diatribusikan wewenang untuk mewajibkan pihak Tergugat non-rekonvensi untuk melakukan *cash reserve* sejumlah hak yang disengketakan (*standalone*) tanpa memperhitungkan ganti rugi yang tertera pada gugatan. Hal ini dilakukan untuk memastikan adanya sejumlah uang yang dapat serta merta dieksekusi atas perintah pengadilan. Kedua hal tersebut tentu memerlukan adanya sinkronisasi peraturan antar instansi terkait, baik Disnaker, MA, maupun otoritas perbankan. Namun hal ini akan sulit diimplementasikan ketika yang wajib melaksanakan prestasi adalah pihak pekerja, karena secara umum jaminan yang dapat dijamin oleh pekerja ke pemberi kerja sulit dipenuhi.
1. Dengan mempertimbangkan asas *ultimum remedium* dimana pidana merupakan obat terakhir bagi suatu sengketa terlebih terkait hubungan industrial yang seharusnya mengedepankan musyawarah mufakat sehingga tercapai hubungan industrial yang harmonis. Sebaiknya tidak semua pelanggaran dikenakan sanksi pidana. Dalam hal ini sebaiknya tidak diatur ketentuan pidana bagi pihak yang menolak atau menunda pelaksanaan putusan pengadilan. Dengan tidak diaturnya dalam UU PPHI 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 dimana tingkat “kekhususan” UU PPHI ini. Adapun terkait eksekusi bisa dilakukan dengan pemberian sanksi administratif (bukan sanksi pidana), yang dapat dipautkan dengan bentuk perizinan. Selain itu sebaiknya ada aturan di PHI bahwa apa yang disengketakan harus ada uang jaminan (dititipkan ke PHI).

- m. Pasal 98 ayat (1) UU PPHI tidak akan membuka celah untuk terjadinya potensi penyalahgunaan peruntukkan dan tidak menimbulkan ketidakpastian hukum. Dikarenakan sudah diatur lebih lanjut di dalam Keputusan Ketua MA Nomor KMA/034/SK/IV/2006 Tahun 2006 tentang Petunjuk Pelaksanaan UU PPHI (Kep MA 34/2006), dimana yang dimaksud dengan kepentingan mendesak antara lain: PHK masal, terjadi huru hara yang mengganggu kepentingan produksi, keamanan dan ketertiban umum. Namun demikian demi kepastian hukum, sebaiknya diatur di dalam UU PPHI, misal, dalam penjelasan dapat dimasukan uraian mengenai pemahaman “kepentingan mendesak” sesuai Kep MA 34/2006, sehingga masyarakat dapat mengetahui maksud dari “kepentingan mendesak” dan menghindari terjadinya multitafsir oleh para pihak yang berperkara.
- n. Terkait dengan dampak lahirnya Putusan MK terhadap pelaksanaan UU PPHI berikut adalah beberapa Putusan MK yang telah terbit:

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

Putusan tersebut terkait dengan 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 UU PPHI). Dengan adanya Putusan MK Nomor 68/PUU/XIII/2015 tersebut memberi kepastian hukum bahwa anjuran mediasi dibuat dalam bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi meskipun ada atau tidaknya kesepakatan.

Adapun terhadap keberatannya dapat dijadikan alasan untuk meningkatkan penyelesaian di tahap Pengadilan tingkat I. Putusan MK ini meskipun telah memberikan panduan yang lebih jelas dalam penyelesaian sengketa, masih perlu adanya sebuah peraturan yang menjadi panduan di lingkungan Kemnaker bagi para Mediator untuk memastikan terpenuhinya ketentuan yang diperlukan secara normatif sebelum masuk ke tahap PHI. Secara faktual di lapangan masih banyak Mediator yang lalai belum membuat Risalah sampai dengan adanya pihak yang meminta dilanjutkan ke PHI. Padahal, seharusnya, maju atau tidak maju ke PHI harus membuat risalah. Pada prakteknya, belum semua Mediator tunduk pada putusan MK ataupun mengeluarkan anjuran tertulis namun asal-asalan. Oleh karenanya sanksi bagi Mediator diperlukan dan pengawasan terutama kepada para pihak seperti Mediator dan Konsiliator lebih didetailkan.

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

Terkait dengan hilangnya frasa “Pasal 159” UU PPHI dalam ketentuan Pasal 82 UU PPHI tersebut berdasarkan Putusan MK Tahun 02/PUU-I/2003 28 Okt 2004, tidak mempunyai dampak fundamental atau signifikan dan telah dijalankan.

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

Putusan tersebut telah merubah 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/formil mengenai usia pensiun dan masa jabatan Hakim *Ad-Hoc* maka dapat dilaksanakan dan tidak ada masalah signifikan.

- o. Dalam konteks PPHI, LKS bipartit dan LKS tripartit tersebut bukan termasuk ke dalam mekanisme namun sangat relevan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Dalam praktiknya LKS bipartit dan LKS tripartit belum dapat dikatakan efisien

karena belum mengerti tugas, peran masing-masing. Oleh karenanya dalam rangka mewujudkan ketertiban, keadilan, dan kebenaran dalam hubungan industrial belum efisien. Dalam implementasinya suatu aturan dapat efisien dalam hal para pihak memiliki kapasitas dalam menjalankan perannya.

Secara umum kedua lembaga bipartit dan lembaga tripartit ini masih diharapkan untuk dapat berjalan secara maksimal. Untuk itu diharapkan agar pemerintah dan semua pihak dapat mempromosikan dan mensosialisasikan dengan memanfaatkan mekanisme ini. Beberapa perselisihan perburuhan terbukti dapat diselesaikan melalui forum bipartit dan tripartit. Namun dalam beberapa kasus, kita dapat menemui kurang efektifnya forum tersebut sehingga perselisihan yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha akhirnya berujung di Disnaker Kabupaten/Kota hingga ke PHI. Tingginya tingkat perselisihan hubungan industrial di PHI juga dapat dijadikan indikator kurang efektifnya lembaga bipartit dan lembaga tripartit ini dalam mengelola dan menyelesaikan perselisihan.

- p. Terkait perbedaan antara serikat pekerja yang terdapat pada perusahaan dengan di luar perusahaan, membawa konsekuensi terhadap objek perselisihan yang menjadi kompetensi PPHI yang menyebutkan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan, artinya yang dianggap ada perselisihan dan bisa diselesaikan menurut UU PPHI hanyalah serikat pekerja/serikat buruh yang dibentuk di perusahaan. Dengan demikian meskipun ada pengakuan terhadap serikat pekerja/serikat buruh yang dibentuk di luar perusahaan tetapi ketika ada perselisihan antar serikat pekerja tidak bisa termasuk perselisihan hubungan industrial, sehingga jika ada perselisihan akan dianggap sebagai perselisihan perdata biasa yang akan menjadi kompetensi PN.

Kemungkinan tersebut memang diberi peluang oleh UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pasal 120 UU Ketenagakerjaan. Peluang timbul Perselisihan antar

serikat pekerja karena adanya ketentuan di dalam Pasal 118 UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa *“Dalam satu perusahaan hanya ada satu Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku untuk semua pekerja/buruh di perusahaan”* tersebut. Selanjutnya, Pasal 120 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa *“Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut”*.

Perselisihan antar serikat pekerja besar kemungkinan terjadi mengingat diperbolehkannya serikat pekerja/serikat buruh lebih dari 1 (satu) pada suatu perusahaan. Tetapi sesuai dengan fakta yang terjadi bahwa tidak mudah mewujudkan keinginan pekerja/buruh untuk membentuk serikat pekerja/serikat buruh disebabkan berbagai faktor, hal ini berpengaruh juga dengan perselisihan yang terjadi.

Serikat Pekerja yang berada di dalam perusahaan adalah serikat pekerja yang pengurus dan anggotanya adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja secara langsung dengan perusahaan. Sedangkan serikat pekerja diluar perusahaan adalah tingkat cabang maupun tingkat pusat, atau serikat pekerja dalam klasifikasi bidang usaha tertentu, seperti: bidang usaha elektronik elektrik, atau metal, dst.

Berkaitan dengan penyelesaian sengketa antar serikat pekerja/serikat buruh selama ini belum cukup efisien dimana biasanya sengketa yang dipermasalahkan lebih berkaitan konflik emosi dibanding konflik substantif. Misalnya terkait dengan mempertahankan jumlah anggota dsb. Permasalahan ini akan sulit diselesaikan melalui mekanisme yang saat ini ada. Terlebih secara materiil perselisihan ini juga tidak diatur secara komprehensif sehingga sulit untuk diselesaikan secara efisien. Adanya serikat pekerja di perusahaan dan di luar perusahaan dapat mempengaruhi hubungan industrial, bahkan dalam beberapa hal dapat memperkeruh suasana. Oleh karenanya, sekalipun

dimungkinkan adanya serikat pekerja di luar perusahaan, penting untuk dipertimbangkan adanya larangan atau pembatasan intervensi serikat pekerja di luar perusahaan terhadap masalah antara karyawan/serikat pekerja dan pengusaha.

Sebagai contoh dari masalah di atas adalah adanya salah satu federasi serikat pekerja yang dikenal vokal di Indonesia yang diketahui mempunyai pengaruh dalam memaksa pekerja maupun serikat pekerja di perusahaan-perusahaan untuk melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan. Contoh tindakan merugikan tersebut adalah memaksa melakukan pemogokan dengan sanksi sosial, sekalipun para pekerja di perusahaan tersebut tidak mempunyai masalah dengan pengusaha.

Contoh kasus: dikarenakan perselisihan antar serikat pekerja belum ditemukan hingga Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga tidak dapat menyertakan kronologi maupun analisisnya.

- q. Hingga saat ini para pihak yang memiliki perselisihan hubungan industrial menggunakan Mediator pada Kabupaten/kota dalam setiap perselisihan hubungan industrial. Dalam prakteknya, apabila terdapat perselisihan hubungan industrial yang terjadi di beberapa wilayah Kabupaten/Kota (lintas Kabupaten/Kota, maupun lintas Provinsi), maka Disnaker setempat akan menganjurkan para pihak untuk menyelesaikan perselisihan pada Disnaker tempat kediaman/domisili kantor pusat perusahaan berada. Meskipun saran dari Disnaker tersebut tidak didukung oleh dasar/alas hukum, namun biasanya para pihak sepakat atas saran tersebut. Ada kalanya juga para pihak menyepakati untuk menyelesaikan di wilayah dimana domisili kantor pusat perusahaan, dan anjurannya disepakati untuk dipakai oleh seluruh pekerja di lintas provinsi.
- r. Saat UU PPHI lahir 16 (enam belas) tahun yang lalu, nampaknya pembentuk UU belum mempertimbangkan bahwa dikemudian hari pengaturan lintas provinsi dibutuhkan. Pada saat ini, kondisi dan perkembangan

perekonomian dan teknologi sangat maju, sehingga pemerintah perlu mengatur keberadaan mediator pada tingkat pusat. Hal ini untuk mengantisipasi jika dikemudian hari terjadi perselisihan hubungan industrial lintas propinsi, maka para pihak memiliki kepastian hukum. Sebagai bahan pertimbangan, penunjukan Mediator ditingkat pusat tersebut dapat disamakan seperti hukum acara perdata.

- s. Konsiliasi dan arbitrase sejauh ini belum ditemukan pernah digunakan oleh pihak yang berselisih, setidaknya di kawasan industri di beberapa provinsi bagian barat dan tengah. 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 (saat itu “Hukum Perburuhan”), 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. Yakni dibantu ditangani oleh pegawai pada Disnaker setempat sebagai pihak ketiga yang memediasikan perselisihan. Mekanisme ini dirasa nyaman ditempuh baik oleh pekerja maupun pengusaha. Selain tidak berbayar, para pihak merasa nyaman karena sudah terbiasa. mediasi merupakan satu-satunya mekanisme yang paling efektif saat ini, sehingga perlu untuk diperkuat agar perselisihan dapat diselesaikan pada tahapan mediasi, untuk meminimalisasi perkara yang masuk ke PHI.
- t. Adapun terkait arbitrase dan konsiliasi, meskipun tidak populer dikalangan pekerja dan di sebagian besar pengusaha, namun keberadaan aturan ini dalam UU PPHI tetap dapat dipertahankan. Mengingat mekanisme arbitrase dan konsiliasi terdapat kemungkinan dikemudian hari menjadi populer karena sifatnya yang final sehingga proses penyelesaian menjadi lebih cepat, karena tidak adanya kasasi.
- u. Mengenai implementasi ketentuan Pasal 83 UU PPHI secara faktual telah dilaksanakan oleh majelis hakim

PHI. Meskipun ketentuan Pasal 83 ayat (1) dan (2) UU PPHI dilaksanakan, namun karena pemahaman (untuk memahami secara menyeluruh hukum acara perdata) masih sangat kurang, padahal pemahaman tersebut sangat fundamental (penting). Oleh karena itu tidak sedikit serikat pekerja yang mendapatkan putusan NO. PHI dapat pula mempertimbangkan untuk mengadopsi *dismissal procedure* seperti dalam PTUN (meskipun memerlukan penelitian lebih lanjut). Sebaiknya mereka yang beracara pada PHI adalah orang yang memiliki izin advokat. Selain itu pemerintah memfasilitasi bantuan hukum kepada serikat pekerja. Usulan solusi lain adalah dengan mensyaratkan agar kuasa hukum memiliki lisensi untuk beracara di pengadilan.

- v. Pasal 116 – Pasal 121 UU PPHI, pengaturan sanksi administratif Mediator kurang efektif karena meskipun para pihak melakukan pelaporan, Mediator tersebut kemungkinan tidak memperbaiki sikapnya atau profesionalisme kerjanya. Hal ini karena terdapat kemungkinan bahwa laporan tersebut tidak ditindaklanjuti dikarenakan kurangnya jumlah Mediator yang sekarang ada (karena turunnya jumlah Mediator diseluruh Indonesia). 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.
- w. Dalam praktek PPHI saat ini di Indonesia, pihak yang berselisih tidak memilih konsiliasi sebagai pilihan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Mediasi menjadi satu-satunya pilihan para pihak dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
- x. Terkait dengan menghadirkan saksi/ahli dalam mediasi dan konsiliasi, meskipun pada prakteknya, para pihak jarang menghadirkan saksi/ahli dalam tahapan mediasi dengan pertimbangan bahwa produk hukum yang dikeluarkan oleh Mediator dan Konsiliator hanya berupa anjuran tertulis yang sifatnya tidak



mengikat. Pihak yang berselisih lebih memilih untuk menghadirkan saksi/ahli pada proses PPHI di persidangan PHI karena putusan yang akan dikeluarkan oleh pengadilan hubungan industrial bersifat mengikat. Selain itu Permenakertrans 18/2014 kurang populer sehingga hanya sebagian kecil masyarakat yang mengetahuinya. Namun demikian, ketika para pihak hendak menggunakan fasilitas yang diberikan oleh Permen tersebut, kebanyakan Mediator mencoba meyakinkan para pihak bahwa saksi atau saksi ahli tidak dibutuhkan, atau mencoba mengelak dengan alasan bahwa prosesnya panjang dan mahal.

y. Terkait dengan keberadaan PHI yang dinilai tidak/kurang efisien, berikut adalah beberapa hal yang dapat dipertimbangkan:

- 1) Mengingat dalam era industri 4.0 saat ini terlebih dengan adanya pandemi, diperkirakan masalah perselisihan hubungan industrial akan dapat menyebabkan penumpukan kasus di PHI. Sebagai solusi jangka pendek, dapat dilakukan efektivitas atau pemaksimalan penyelesaian perselisihan pada tahap bipartit dan mediasi. Dalam tahapan mediasi, salah satunya dengan menghadirkan saksi dan saksi ahli. Dengan keberadaan saksi ahli maka kualitas anjuran akan lebih baik dan komprehensif. Hal ini dapat memberikan dampak positif yang menyebabkan para pihak enggan melanjutkan ke tahapan PHI.
- 2) Jika dilihat pula dari jumlah perkara yang masuk PHI. Berdasarkan data yang diperoleh dari Laporan Tahunan MA Tahun 2016, 2017, dan 2018. Dapat disimpulkan bahwa jumlah perkara perselisihan hubungan industrial yang masuk ke dalam pengadilan mengalami peningkatan tiap tahun, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1.

Jumlah Perkara Perselisihan Hubungan Industrial yang masuk ke  
Pengadilan Hubungan Industrial (periode 2013 s/d 2018)

| Tahun | Jumlah Sisa<br>Perkara Tahun<br>Sebelumnya | Jumlah<br>Perkara<br>Masuk | Jumlah<br>Beban<br>Perkara | Jumlah<br>Perkara<br>Diputus | Penumpukan<br>Perkara |
|-------|--|----------------------------|----------------------------|------------------------------|-----------------------|
| 2013  | 370  | 749                        | 1.119                      | 541                          | 33,06%                |
| 2014  | 749  | 1.170                      | 1.585                      | 833                          | 47,26%                |
| 2015  | 348  | 1.539                      | 1.887                      | 1.350                        | 18,44%                |
| 2016  | 443  | 2.137                      | 2.580                      | 1.495                        | 17,17%                |
| 2017  | 593  | 2.198                      | 2.791                      | 1.845                        | 21,25%                |
| 2018  | 672  | 2.237                      | 2.909                      | 2.140                        | 23,10%                |

Sumber: Data diolah dari Laporan Tahunan MA RI Tahun 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018.

Sedangkan sebagai solusi jangka menengah dan panjang, sebagai usulan solusi adalah pemerintah harus mempersiapkan PHI pada tingkat Kabupaten/Kota secara bertahap. Dan dengan melakukan amandemen dan perbaikan dari UU PPHI. Pendirian PHI di Kabupaten/Kota harus mempertimbangkan hal-hal antara lain:

- 1) Kabupaten/Kota dengan kawasan industri/pusat bisnis padat karya sehingga sangat berpotensi terjadinya perselisihan hubungan industrial di Kabupaten/Kota tersebut;
- 2) Rasio penanganan perkara perselisihan hubungan industrial yang ditangani pada Disnaker setempat dengan rasio tinggi dan terus meningkat setiap tahunnya;
- 3) Mayoritas perkara yang ditangani oleh PHI di Ibukota Provinsi berasal dari Kabupaten/Kota yang sama, maka atas Kabupaten/Kota dapat

dipertimbangkan pendirian PHI. Sebagai contoh: mayoritas perkara yang didaftarkan oleh PHI Bandung berasal dari Kabupaten Bekasi yang terdapat kawasan industri.

- z. Sebagaimana diuraikan sebelumnya bahwa untuk dapat beracara di pengadilan, dibutuhkan kemampuan, keahlian serta pengetahuan yang cukup mengenai hukum acara sebagaimana diatur dalam hukum acara perdata. Serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha/organisasi pengusaha sebagian besar tidak memiliki keilmuan mumpuni tentang Hukum Acara. Serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha/organisasi pengusaha pada umumnya tidak memiliki izin advokat, sehingga secara umum tidak memiliki kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang cukup mengenai hukum acara. Hal tersebut sering menyebabkan lambatnya proses peradilan di PHI karena terbentur dengan formalitas dalam hukum acara. Ketentuan dalam Pasal ini menjadi penghambat efisiensi proses pengadilan, sehingga sebaiknya direvisi/diubah.

Sebagai usulan solusi, apabila pengurus serikat pekerja, anggota federasi maupun konfederasi diizinkan untuk bertindak sebagai kuasa hukum mewakili anggotanya, sebaiknya diperjelas dengan memberikan prasyarat adanya lisensi yang dibutuhkan untuk beracara dan pembatasan apabila tidak mempunyai lisensi. Misal: hanya dapat mewakili pada tingkat bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Atau jika tetap akan diberlakukan, setidaknya harus diperketat dengan persyaratan, agar memiliki sertifikasi atau pelatihan dari organisasi independen dibidang ketenagakerjaan, sama halnya dengan pengacara/advokat pada bidang pasar modal yang wajib untuk mengikuti seminar dan pelatihan setiap tahunnya.

- aa. Sebagai saran dan masukan sementara yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:
  - 1) UU PPHI segera di revisi dengan meminta beberapa masukan dari praktisi, akademisi dan

organisasi profesi di bidang ketenagakerjaan. Oleh karenanya agar tidak dihapuskan dari daftar prolegnas prioritas tahun 2020.

- 2) Untuk menghapus, mengubah dan memperbaiki pasal-pasal yang bertentangan dengan konstitusi dan/atau Undang-undang terkait lainnya, serta penambahan pasal atau ayat untuk aturan yang belum jelas.
- 3) Adapun mengenai saran-saran terkait dengan penyempurnaan perbaikan terhadap UU PPHI, tidak dapat disertakan saat ini, karena memerlukan waktu dan persiapan untuk melakukan penelitian baik secara doktrinal dan non-doktrinal.

## **9. Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung (DITJEN BPU MA)**



Gambar 9.

Diskusi dengan Ditjen BPU MA

Diskusi dilakukan dengan Ditjen BPU MA yang dihadiri oleh Bapak Lucas Prakoso, S.H., M.Hum (Ketua Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus) dan Ibu Lita Sari Seruni, S.E., M.H., (Hakim *Ad-Hoc* PHI Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Kelas 1A Khusus) pada hari Selasa,

23 Juni 2020. Dalam diskusi tersebut diperoleh data dan informasi yang memuat pokok pikiran sebagai berikut:

- a. Upaya mendamaikan para pihak melalui forum bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase harus lebih didayagunakan lagi ke depannya agar PPHI tidak selalu harus melalui PHI.
- b. Terkait ketentuan Pasal 7 ayat (5) UU PPHI yang mengatur mengenai mekanisme pelaksanaan penetapan eksekusi, ketentuan tersebut membuka peluang untuk diperdebatkan di MK oleh karena mempersamakan akta PB yang sudah didaftarkan di PHI dengan putusan hakim yang berkuatam hukum tetap, terlebih lagi dengan adanya putusan MK Nomor 18/PUU-XVII/2018 yang menganulir ketentuan Pasal 15 ayat (2) Undang-Undang Nomor 42 tahun 1999 tentang Jaminan Fidusia (UU Jaminan Fiducia), meski dalam Sertifikat Jaminan Fiducia yang didaftarkan sudah ada irah-irah "*Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa*" yang sama dengan putusan hakim yang sudah *inkracht*, namun tetap dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 oleh MK. Ketentuan Pasal 7 ayat (5) UU PPHI tersebut memang efektif karena sudah memotong mata rantai penyelesaian PPHI. Ketentuan ini lebih baik tetap dipertahankan dengan mengingat pada penyelesaian perkara yang cepat, sederhana dan biaya ringan, dan hal tersebut juga menjadi parameter dari penilaian survey Bank Dunia mengenai kemudahan berusaha (*easy doing of business*) di Indonesia.
- c. Terkait ketentuan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI yang mengatur mengenai kepentingan mendesak, pengertian kepentingan yang mendesak akan berkembang dalam praktek peradilan. Jika kepentingan mendesak diberikan definisi dalam peraturan perundang-undangan, maka ketentuan tersebut tersebut tidak akan dapat mengikuti perkembangan hukum, kepentingan, perkembangan manajemen perusahaan dan semakin kompleknya permasalahan PPHI. Lebih lanjut, pemeriksaan dengan acara cepat atau dengan acara biasa tetap memberikan ruang bagi kedua belah pihak melakukan proses jawab-jawab, hanya dalam

waktu yang sangat singkat, akan tetapi tidaklah sampai menimbulkan ketidakpastian hukum karena masih ada ruang pertimbangan bagi Ketua untuk melihat mengenai mendesaknya tersebut;

- d. Ketentuan penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui mekanisme nonlitigasi seperti yang diatur dalam Pasal 13, Pasal 17 dan Pasal 29 UU PPHI dirasa tidak efektif, karena untuk konsiliasi dan arbitrase berbiaya akan dihindari para pihak, sedangkan mediasi seringkali karena mediator tidak memiliki kemampuan standar/tersertifikasi baik sehingga seringkali hanya dimaknai sebagai proses yang harus dilalui sebagai jalan untuk memasukkan gugatan perselisihan ke PHI tanpa dimaknai sebagai upaya yang dapat menyelesaikan perselisihan;
- e. Ketentuan terkait sanksi administrasi dirasa tidak efektif, karena pasal tersebut hanya mengatur norma hukuman administratifnya tanpa ada kejelasan petunjuk teknisnya bagaimana norma itu dijatuhkan, tidak juga ada di peraturan dibawahnya, selain itu Ketentuan ini tampak dipaksakan untuk diakomodir dalam UU PPHI mengingat tenggat waktu yang sangat singkat untuk penyelesain perselisihan PPHI oleh mediator, panitera muda, konsiliator dan arbiter sedangkan PPHI juga memerlukan kesabaran yang memakan waktu. Jangka waktu penyelesaian sebaiknya dihilangkan.
- f. Terkait pelaksanaan eksekusi terhadap nilai gugatan yang kurang dari Rp. 150.000.000,00 akan dibebaskan dari kewajiban membayar biaya perkara termasuk pada saat pelaksanaan eksekusinya. Biaya perkara juga pelaksanaan eksekusi perkara PHI dengan nilai gugatan kurang dari Rp.150.000.000 (seratus lima puluh juta) yang dibebankan kepada Negara, dalam kenyataannya sangatlah kurang dan tidak bisa diimplementasikan dengan baik setiap tahapan prosedurnya. Di dalam ketentuan Pasal 58 UU PPHI dinyatakan bahwa pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya dibawah Rp.150.000.000 (seratus lima puluh juta). Namun apabila pada awalnya nilai gugatan

diatas Rp150.000.000 (seratus lima puluh juta) para pihak membayar biaya perkara, akan tetapi apabila perkara sampai ditingkat kasasi yang dikabulkan dibawah Rp150.000.000 (seratus lima puluh juta) MA menetapkan biaya perkara dibebankan kepada Negara. Perkara yang semula terdaftar sebagai perkara yang berbayar namun harus dirubah lagi menjadi perkara yang *prodeo*. Mekanisme demikian yang sering menimbulkan kelambatan dalam memberikan layanan. Alangkah baiknya apabila ketentuan tersebut juga diimbangi dengan pemberian anggaran yang memadai dan cukup, baik untuk aspek panggilan maupun untuk pelaksanaan lainnya seperti pengumuman lelang, biaya *appraisal*, biaya pengumuman di media dan sebagainya. Lebih lanjut perlu adanya regulasi mengenai akses si Penggugat PPHI untuk mendapatkan Informasi terkait harta/objek eksekusi dari tergugat PPHI.

g. Terakhir, perlu dilakukan penyempurnaan dalam UU PPHI yaitu:

- 1) Beberapa mengenai pengangkatan Hakim *Ad-Hoc*;
- 2) Perlu diatur tegas kewenangan MA untuk mengangkat kembali Hakim *Ad-Hoc* tanpa campur tangan organisasi pengusul awal untuk menjaga impasialitas Hakim;
- 3) Perlu pengaturan tegas dan kongkrit mengenai kewenangan absolut PHI, ekstensif dalam kekhususan hubungan industrial;
- 4) Pasal 7 ayat (5) mengenai eksekusi terhadap PB yang sudah didaftarkan. Ketentuan ini sangat relevan dengan asas cepat, sederhana dan biaya ringan, namun punya potensi untuk diperdebatkan di MK. Jelas bahwa tanda pendaftaran yang dibubuhi tanda tangan Panitera di PB tersebut disamakan dengan putusan hakim yang berkepala irah-irah “Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa “
- 5) 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.

- 6) Pasal 58 agar dihilangkan. Pasal ini menimbulkan multi tafsir antara yang tertulis di ketentuan tersebut dan yang diputus kan oleh hakim PHI/MA. Jikapun tetap dipertahankan ketentuan tersebut, maka sebaiknya ketetnuan tersebut menjadi ayat (1) dan kemudian ditambahkan dengan ketentuan 1 (satu) ayat lagi, yaitu ayat (2) yang berbunyi: “Jika pada saat gugatan diajukan, nilai gugatan lebih dari Rp 150.000.000 (seratus lima puluh juta) dan pengadilan memutuskan nilai yang digugat tersebut diputuskan menjadi kurang dari Rp 150.000.000 (seratus lima puluh juta) maka demi hukum, perkara gugatan tersebut tetap merupakan perkara yang tidak termasuk menjadi beban Negara.”

#### **10. Direktorat Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kementerian Ketenagakerjaan (Dit. PPHI Kemnaker)**

Data dan informasi UU PPHI yang diterima secara tertulis dari Direktorat Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kementerian Ketenagakerjaan (Dit. PPHI Kemnaker) pada hari Rabu, 24 Juli 2020. Dalam data dan informasi yang diperoleh memuat pokok pikiran sebagai berikut:

- a. Menurut Dit. PPHI Kemnaker secara umum pelaksanaan UU PPHI di Indonesia berjalan cukup baik, terutama di daerah-daerah padat industri seperti Jakarta, Jawa Barat, Jawa Timur, Jawa Tengah, Banten, Sumatera Utara, Kalimantan Timur dan Sulawesi Selatan. Permasalahan normatif yang mendasar dalam pelaksanaan UU PPHI adalah kompetensi relatif dalam beracara di PHI sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 81 UU PPHI yang pada intinya menyatakan terkait gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan ke PHI yang meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Dalam implementasinya



banyak pekerja yang bekerja ditempatkan di luar tempat tinggalnya, sehingga tidak memungkinkan untuk menyelesaikan permasalahannya di tempat dia bekerja saat itu.

- b. Terkait dengan potensi disharmoni UU PPHI dengan peraturan perundang-undangan lainnya, Dit. PPHI Kemnaker menyampaikan bahwa hingga saat ini belum ditemukan adanya potensi disharmoni ketentuan dalam UU PPHI dengan peraturan perundang-undangan lainnya.
- c. Terdapat kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan UU PPHI dalam hal menyelesaikan perselisihan yang antara lain, untuk ditingkat daerah tidak meratanya jumlah mediator di masing-masing daerah bahkan ada kabupaten/kota yang belum memiliki Mediator atau Mediator yang ada berpindah ke bidang lain, para pihak tidak berada pada domisili instansi ketenagakerjaan misal perusahaan yang berkantor pusat di Jakarta atau domisili pekerja di luar daerah, menyulitkan dinas ketenagakerjaan memanggil para pihak dan putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum mengikat tidak dilaksanakan sehingga kembali ke dinas setempat. Sementara permasalahan ditingkat kementerian adalah penyelesaian lintas provinsi yang menyulitkan para pihak untuk dapat hadir dalam pertemuan mediasi.
- d. Dit. PPHI Kemenaker menyatakan bahwa, untuk dapat mengefektifkan pelaksanaan UU PPHI maka sebaiknya anjuran yang diterbitkan oleh mediator dijadikan dasar bagi PHI setidak-tidaknya untuk memastikan itikad baik para pihak untuk menyelesaikan, pembatasan perkara PHK yang dapat dilakukan kasasi sampai batas jumlah uang tertentu dan hukum acara yang berlaku di pengadilan HI dibuat tersendiri, yang lebih cepat dan murah.
- e. Terkait dengan Hakim *Ad-Hoc* Dit. PPHI Kemnaker meyakini bahwa para Hakim *Ad-Hoc* telah membuat pertimbangan berdasarkan hukum dan rasa keadilan masyarakat. Sehingga apabila terdapat hal-hal yang

menyimpang hal tersebut merupakan kewenangan lembaga lain untuk menilainya.

- f. Dari 4 (empat) jenis perselisihan yang diatur dalam Pasal 2 UU PPHI, Dit. PPHI Kemnaker menyampaikan bahwa terdapat satu jenis perselisihan yang tidak relevan yaitu perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Jenis perselisihan ini tidak menunjukkan subyek hukum perselisihan hubungan industrial bukan objek perselisihan. Berbeda dengan ketiga jenis perselisihan lainnya yang menunjukkan objek perselisihan itu, sehingga jenis penyelesaian antara serikat pekerja/serikat buruh dirasa tidak perlu. Terkait dengan objek yang diperselisihkan antar serikat pekerja/serikat buruh ini mengenai hak dari serikat pekerja/serikat buruh, sudah termasuk dalam perselisihan hak.
- g. Terkait dengan ketentuan dalam Pasal 98 ayat (1) UU PPHI, Dit. PPHI Kemnaker menyampaikan bahwa dengan tidak diuraikannya batasan “kepentingan mendesak” 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. Namun Dit. PPHI Kemnaker menyetujui apabila dibuat pembatasan terhadap “kepentingan mendesak”, dalam rangka efektivitas PPHI.
- h. Terkait dengan LKS Bipartit dan LKS Tripartit, Dit. PPHI Kemnaker menyampaikan bahwa LKS Bipartit merupakan 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 di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh. Sedangkan LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah. LKS Tripartit dibentuk di tingkat

daerah kabupaten/kota, provinsi dan nasional. Dengan demikian untuk menjaga hubungan industrial di perusahaan adalah dengan mengedepankan pembentukan LKS Bipartit. Dalam LKS Bipartit pengusaha dan pekerja/serikat pekerja membahas hal-hal yang terkait dengan kondisi dan fungsi kerja, tidak selalu membicarakan masalah ketenagakerjaan.

- i. Dalam konteks perselisihan, tahap penyelesaian perselisihan di tingkat mediasi, serikat pekerja di luar perusahaan dapat diterima dengan dasar adanya surat kuasa dari pekerja, namun apabila telah memasuki proses pemeriksaan di pengadilan, yang berhak menerima kuasa dari pekerja yang ingin mengajukan gugatan dalam perkara PHI yaitu 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. Terkait dengan perselisihan serikat pekerja, Dit. PPHI Kemnaker menganggap masih relevan untuk diselesaikan melalui mekanisme yang terdapat dalam UU PPHI. Mengenai efisiensinya sudah cukup sampai dengan tingkat PHI.
- j. Penyelesaian perselisihan yang dilakukan oleh Mediator dari pusat didasari pada Pasal 12 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, Mediator merasa kurang representatif mengingat permasalahan tidak berada pada wilayah kerjanya.
- k. Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dan arbitrase secara normatif sangat baik apabila dapat dilaksanakan. Namun para pelaku hubungan industrial seperti pekerja dan pengusaha kurang berminat terhadap pelaksanaan ke duanya, artinya mereka sesungguhnya masih menaruh harapan besar terhadap pemerintah untuk menyelesaikan perselisihan. Ketika

Mediator menawarkan konsiliasi atau arbitrase, maka mereka akan langsung memilih proses mediasi.

- l. 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, untuk itu hal tersebut perlu mendapat perhatian dari MA agar dibuatkan SEMA terkait hal tersebut.
- m. Ketentuan yang terdapat dalam Pasal 83 UU PPHI menurut Dit. PPHI Kemnaker bukan dalam kerangka menolak perkara sebagaimana dalam Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman (UU Ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman), namun meminta agar para pihak melakukan penyelesaian di luar pengadilan terlebih dahulu atau melengkapi isi gugatannya. Terhadap putusan NO, tidak semata-mata karena tidak dilampiri risalah anjuran atau kekurangan isi gugatan, namun terdapat hal-hal lain yang menurut pertimbangan hakim belum memenuhi unsur formil gugatan.
- n. Terkait dengan pengaturan pemberian sanksi administratif yang diatur dalam Pasal 116 sampai dengan Pasal 121 UU PPHI, Dit. PPHI Kemnaker menyatakan bahwa terdapat kesulitan dalam mengimplementasikan ketentuan tersebut. Hal tersebut dikarenakan harus adanya pengganti petugas yang dikenakan sanksi administratif, untuk itu perlu adanya mekanisme *reward* dan *punishment* sehingga dapat memotivasi petugas dalam menjalankan kewajibannya.
- o. Untuk mewujudkan peradilan yang cepat, tepat adil dan murah perlu dilakukan :
  - 1) Proses pemeriksaan tidak menggunakan hukum acara yang berlaku di peradilan umum (*HIR/Rbg*), diatur mekanisme khusus seperti mekanisme pemeriksaan perkara sederhana yang diatur dalam 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) Pengajuan bentuk gugatan yang sangat sederhana, yang penting jelas identitasnya, masalahnya dan tuntutan. Tidak ada gugatan yang tidak diterima gugatan tidak dapat diterima/NO.
- p. Untuk saat ini dirasa belum diperlukan untuk membentuk PHI di setiap ibukota kabupaten/kota maupun di kabupaten/kota, hal tersebut dikarenakan jumlah perselisihan hubungan industrial yang masuk ke pengadilan masih cukup 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 pengadilan hubungan industrial ibukota provinsi datang ke kabupaten/kota dan melakukan sidang di PN setempat.
- q. Ketentuan yang terdapat dalam Pasal 87 UU PPHI mengakibatkan banyak pengurus serikat pekerja yang tidak melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja, mereka lebih banyak menjadi kuasa hukum dan seolah-olah menjadi pengacara/advokat. Demikian juga pengurus federasi dan konfederasi serikat pekerja, mereka menjadi kuasa hukum bagi semua pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan karena serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan itu berafiliasi dengan federasi atau konfederasi. Jika ada masalah pekerja di perusahaan menunjuk pengurus federasi atau konfederasi sebagai kuasa hukum. Di sini pengurus federasi atau konfederasi sebagai kuasa hukum telah melakukan praktik sebagai pengacara/advokat.
- r. Perlu adanya perubahan dalam UU PPHI seperti apakah Hakim *Ad-Hoc* masih perlu syarat dukungan dari unsur pengusaha atau unsur serikat pekerja/serikat buruh. Syarat adanya dukungan dari organisasi serikat pekerja atau organisasi pengusaha, telah membatasi orang

untuk menjadi Hakim *Ad-Hoc*. Jika dukungan dari organsiasi ini masih mejadi salah satu persyaratan maka dikuatirkan hakim tersebut menjadi tidak independen dan pemeriksaan di PHI perlu dibuat mekanisme khusus yang cepat dan tidak berbelit-belit.

s. Adanya putusan MK dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Advokat, berdampak pula terhadap UU PPHI:

1) Putusan MK No.012/PUU-I/2003, tertanggal 28 Oktober 2004, yang amar putusannya pada pokoknya menyatakan ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Terhadap putusan tersebut, Kemnaker telah mengeluarkan Surat Edaran Nomor: SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005. Isi pokok dari surat edaran tersebut adalah penyelesaian perkara pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat harus memperhatikan dua hal, yaitu PHK dapat dilakukan setelah ada putusan pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap atau apabila pekerja ditahan dan tidak dapat melaksanakan pekerjaan maka berlaku ketentuan Pasal 160 UU Ketenagakerjaan.

2) Putusan MK Perkara Nomor 006/PUU-II/2004 Tahun 2004 telah menyatakan bahwa, Pasal 31 UU Advokat bertentangan dengan UUD 1945, yaitu sejak “dibatalkannya” pasal 31 UU Advokat oleh MK maka serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha yang bukan advokat dapat bertindak sebagai kuasa hukum di dalam PHI.

3) Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011 terkait upah proses dalam SEMA 3/2015, isi amar putusan adalah menghukum pengusaha membayar upah proses selama 6 (enam) Bulan. Kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana dimaksud dalam UU PPHI bukan lagi menjadi tanggung jawab para pihak.

t. PB yang telah memperoleh akta pendafaran 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 kerja bersama diajukan kepada pengadilan dengan mekanisme penetapan (*gugatan voluntary*), dalam penetapan 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.

- u. Dalam UU PPHI dengan tegas dinyatakan 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 ini, karena UU PPHI tidak mengatur secara khusus bagaimana mekanisme eksekusi, maka berlakulah ketentuan eksekusi dalam lingkungan peradilan umum yaitu *HIR/Rbg*.”
- v. Terkait dengan Pasal 122 ayat (1) UU PPHI, tentang adanya sanksi hukum terkait dengan proses penyelesaian baik pada saat mediasi, konsiliasi, arbitrase bahkan di PHI. Pengenaan sanksi hukum disini 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 orang yang tidak melaksanakan putusan pemerintah, pada saat itu dianggap sebagai tindakan menghalang-halangi 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.

## **B. Pemangku Kepentingan Daerah**

## **1. Provinsi Kepulauan Riau**

### **a. PHI Kota Tanjungpinang**

Data dan informasi terkait pelaksanaan UU PPHI telah diterima secara tertulis dari PHI Kota Tanjungpinang pada hari Kamis, 2 Juli 2020. Berdasarkan data dan informasi yang telah disampaikan oleh PHI Kota Tanjungpinang tersebut, telah diperoleh data dan informasi sebagai berikut:

- 1) Kondisi umum pelaksanaan UU PPHI pada PHI Kota Tanjungpinang selama ini telah berjalan dengan baik, hanya saja permasalahan yang utama mengenai relas panggilan sidang.
- 2) Kendala yang dialami oleh PHI Kota Tanjungpinang pada saat ini adalah terkait keterlambatan relas panggilan sidang kepada para pihak yang bersengketa, karena untuk menghadirkan para pihak yang bersengketa, pengadilan memerintahkan kepada jurusita untuk memanggil para pihak yang bersengketa sedangkan para pihak yang bersengketa beralamat di luar Kota Tanjungpinang. Sehingga membutuhkan panggilan melalui delegasi ke Pengadilan Negeri lain.
- 3) PHI Kota Tanjungpinang mengemukakan bahwa pada saat ini independensi Hakim *Ad-Hoc* pada PHI Kota Tanjungpinang seperti yang telah ditentukan dalam Pasal 63-73 UU PPHI cukup baik, namun sebaiknya Hakim *Ad-Hoc* harus bebas dari dikotomi buruh atau pengusaha.
- 4) Terkait jenis perselisihan hubungan industrial sebagaimana yang telah ditentukan dalam Pasal 2 UU PPHI masih cukup relevan pada saat ini, sebab pada PHI Kota Tanjungpinang banyak sengketa yang masuk mengenai PHK.
- 5) PHI Kota Tanjungpinang berpandangan bahwa terkait ketentuan pidana yang diatur dalam Pasal 122 ayat (1) UU PPHI sebaiknya perlu disosialisasikan dengan pihak penyidik.
- 6) Terkait dengan pemeriksaan dengan acara cepat apabila terdapat kepentingan dari para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak sebagaimana



yang telah diatur dalam Pasal 98 ayat (1) UU PPHI sebaiknya perlu diperjelas kembali apakah yang dimaksud dengan kepentingan mendesak dari para pihak dan/atau salah satu pihak dalam Pasal 98 ayat (1) tersebut, sebab hal tersebut dapat menimbulkan multitafsir atas pengertian kepentingan yang mendesak.

- 7) LKS Bipartit dan LKS Tripartit yang telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan sebagai bentuk kerjasama atas PPHI sebagaimana telah diatur dalam Pasal 3, Pasal 8, Pasal 17, dan Pasal 29 UU PPHI menurut pandangan dari PHI Kota Tanjungpinang LKS Bipartit dan LKS Tripartit tersebut tidak efisien dan cenderung bekerja tidak serius dalam mendamaikan konflik antar pekerja dengan pengusaha.
- 8) Mediator sebagaimana yang telah ditentukan dalam Pasal 8 UU PPHI pada implementasinya selama ini keberadaan mediator tidak terlalu berpengaruh dalam menyelesaikan perselisihan, sebab mediator yang ada tidak melaksanakan tugasnya secara maksimal.
- 9) Penyelesaian perselisihan melalui mekanisme nonlitigasi sebagaimana yang telah ditentukan dalam Pasal 13, Pasal 17, dan Pasal 29 UU PPHI pada tataran impelementasinya tidak berjalan efektif, karena jalan dijalankan oleh para pihak yang berselisih.
- 10) Bahwa fungsi pengawasan yang selama ini dilakukan oleh Disnaker kurang efektif, sebab pihak Disnaker tidak serius dalam melaksanakan tugasnya.
- 11) Jangka waktu paling lama 140 hari yang diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 15, Pasal 103, dan Pasal 115 UU PPHI mulai tingkat bipartit sampai dengan tingkat MA tidak berjalan efektif karena terbentur letak geografis.
- 12) 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 selama ini di tingkat pengadilan tidak pernah digunakan saksi ahli, apabila ada honorarium/imbalan jasa saksi ahli tersebut dibayar oleh para pihak.

- 13) PHI Kota Tanjungpinang mengemukakan bahwa sebaiknya perlu adanya penyempurnaan dalam UU PPHI, dan sebaiknya perselisihan hubungan industrial dikembalikan kepada Kementerian Ketenagakerjaan.

**b. Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro (Disnaker, Koperasi dan Usaha Mikro) Pemerintah Kota Tanjungpinang**

Data dan informasi terkait pelaksanaan UU PPHI telah diterima secara tertulis dari Disnaker Koperasi dan UKM Kota Tanjungpinang pada hari Jumat, 2 Juli 2020. Berdasarkan data dan informasi yang telah disampaikan oleh Disnaker Koperasi dan UKM Kota Tanjungpinang tersebut, telah diperoleh data dan informasi sebagai berikut:

- 1) Kendala yang dihadapi secara umum adalah kurangnya pemahaman dan pengetahuan para pihak, khususnya pihak pekerja/buruh dan pihak pengusaha tentang mekanisme PPHI, baik di dalam maupun di luar pengadilan.
- 2) Disnaker Koperasi dan UKM Kota Tanjungpinang kekurangan personil mediator hubungan industrial untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dan memberikan pembinaan kepada perusahaan tentang hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha. Selain itu, UUPPHI perlu mengatur mengenai tata cara penyelesaian dan kewenangan mediator dalam menangani perselisihan secara wilayah, sehingga tidak terjadi tumpang tindih kewenangan penanganan perselisihan di kemudian hari.
- 3) Disnaker Koperasi dan UKM Kota Tanjungpinang berpendapat bahwa diperlukan sanksi hukum yang tegas bagi para pihak yang tidak melaksanakan anjuran atau putusan pengadilan, sehingga pelaksanaan penyelesaian hubungan industrial dapat

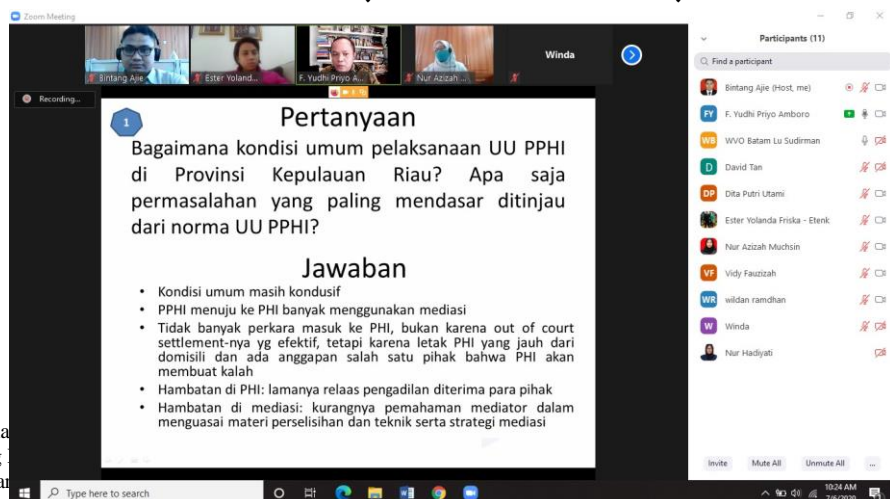
lebih efektif dan dapat memberikan efek jera bagi para pihak tersebut.

- 4) Meskipun independensi hakim dalam memutus perkara telah tepat, namun kiranya perlu menambah hakim dari unsur pemerintah.
- 5) Merujuk pada perkembangan hubungan industrial, maka diperlukan penambahan jenis perselisihan yang termasuk dalam perselisihan hubungan industrial, misalnya perselisihan hubungan kerja antara kemitraan seperti pekerja online.
- 6) Pelaksanaan eksekusi putusan terkendala dengan mekanisme pelaksanaan eksekusi yang tidak sederhana dan biaya yang mahal sehingga pekerja tidak sanggup untuk membayarnya. Agar pelaksanaan eksekusi putusan menjadi lebih efektif maka Disnaker Kota Tanjungpinang juga menyarankan kiranya perlu terdapat sanksi yang tegas terhadap pihak-pihak yang menunda putusan pengadilan hubungan industrial.
- 7) Penyelesaian perselisihan secara bipartit kurang efektif dan efisien karena kurangnya peran pengusaha untuk membentuk lembaga kerjasama bipartit.
- 8) Terdapat banyak putusan NO memang sangat memperhatikan karena kurangnya pengetahuan pekerja dalam menyusun gugatan sehingga pada akhirnya merugikan pekerja untuk dapat menuntut haknya.
- 9) Pengawasan di bidang ketenagakerjaan, khususnya di Kota Pangkalpinang, belum berjalan efektif karena pengaturannya berada di bawah kewenangan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Kurangnya pengawasan kepada perusahaan dan lemahnya penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan mengakibatkan banyak hak normatif pekerja yang tidak dipatuhi oleh pengusaha.
- 10) Pengaturan mengenai honorarium/imbalan jasa bagi saksi dan saksi ahli perlu diperbaiki karena belum berjalan efektif.
- 11) Demi mewujudkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil, dan murah, maka

perlu dibentuk pengadilan hubungan industrial yang dekat dengan daerah padat industri, seperti menambah pengadilan hubungan industrial di Kota Batam sebagai kota pusat industri di Provinsi Kepulauan Riau. Hal tersebut menyebabkan para pihak yang berperkara tidak mengeluarkan biaya transportasi dan akomodasi yang besar.

- 12) 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 serikat pekerja/serikat buruh.
- 13) Putusan MK telah memberikan dampak berupa gambaran yang jelas terhadap gugatan yang diajukan para pihak.
- 14) Disnaker Koperasi dan UKM Kota Tanjungpinang berpendapat bahwa beberapa pengaturan dalam UU PPHI telah efisien, seperti pengaturan mengenai sengketa antar-serikat pekerja/serikat buruh, pengaturan mengenai mekanisme penyelesaian non-litigasi, pengaturan mengenai jangka waktu penyelesaian perselisihan, dan pengaturan mengenai sanksi administratif bagi mediator dan panitera muda karena penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Tanjungpinang telah sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam UU PPHI.

### c. Akademisi Fakultas Hukum Universitas Internasional Batam (Akademisi FH UIB)



The screenshot shows a Zoom meeting interface. The main window displays a presentation slide with the following content:

**Pertanyaan**

Bagaimana kondisi umum pelaksanaan UU PPHI di Provinsi Kepulauan Riau? Apa saja permasalahan yang paling mendasar ditinjau dari norma UU PPHI?

**Jawaban**

- Kondisi umum masih kondusif
- PPHI menuju ke PHI banyak menggunakan mediasi
- Tidak banyak perkara masuk ke PHI, bukan karena out of court settlement-nya yg efektif, tetapi karena letak PHI yang jauh dari domisili dan ada anggapan salah satu pihak bahwa PHI akan membuat kalah
- Hambatan di PHI: lamanya relas pengadilan diterima para pihak
- Hambatan di mediasi: kurangnya pemahaman mediator dalam menguasai materi perselisihan dan teknik serta strategi mediasi

The Zoom interface also shows a list of participants on the right, including Bintang Aje (Host), F. Yudhi Priyo Amboro, WVO Batam Lu Sudirman, David Tan, Dita Putri Utami, Ester Yolanda Friska - Elenk, Nir Azizah Muchsin, Vidy Fauziah, wildan ramdhan, Winda, and Nir Hadiyati.

Gambar 10.

Diskusi melalui *zoom meeting* dengan akademisi FH UIB

Diskusi dilakukan melalui *zoom meeting* dengan akademisi FH UIB yang dihadiri oleh Bapak Dr. Lu Sudirman, S.H., M.M., (Dekan Fakultas Hukum Universitas Internasional Batam), Bapak Dr. F. Yudhi Priyo Amboro, S.H., M.Hum, Bapak David Tan, S.H., M.H., dan Ibu Nur Hadiyati, S.H., M.H., (Dosen FH UIB) pada hari Senin, 6 Juli 2020. Dalam diskusi tersebut diperoleh data dan informasi yang memuat pokok pikiran sebagai berikut:

- 1) Salah satu permasalahan yang sering muncul di dalam implementasi UU PPHI adalah eksekusi putusan PHI. Berdasarkan pemahaman UU PPHI bahwa PB yang sudah didaftarkan di PHI, akan seolah-olah dianggap setara seperti putusan pengadilan, sehingga apabila salah satu pihak tidak melaksanakan isi perjanjian bersama tersebut maka pihak yang dirugikan bisa memohon untuk dieksekusi. Disini baru mulai muncul kendala, mengingat prosedur eksekusi masih menggunakan hukum acara perdata. Bahkan terdapat perkara di PHI Tanjungpinang yang telah mempunyai putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap tetapi lama tidak dapat dieksekusi karena terkendala proses. Apalagi apabila PB yang tidak secara tegas mengatur mengenai hal-hal terkait implementasi pembayaran hak dan konsekuensinya.
- 2) Pasal 8 UU PPHI menjelaskan bahwa penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh Mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Namun pada Pasal 9 huruf (g) UU PPHI yang menjelaskan bahwa Mediator sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 harus memenuhi syarat lainnya yang ditetapkan oleh Menteri. Peraturan Menteri terkait penyelesaian hubungan industrial diatur dalam

Permenakertrans 17/2014. Pasal 11 Permenakertrans 17/2014 menjelaskan bahwa mediator berkedudukan di Kementerian, Dinas Provinsi dan Dinas Kabupaten/Kota. Kemudian pada Pasal 12 dijelaskan mengenai kewenangan dari setiap Mediator tersebut. Berdasarkan Pasal 11 dan Pasal 12 Permenakertrans 17/2014, sangat jelas bahwa jika terjadi perselisihan hubungan kerja yang terjadi lintas kabupaten/kota maupun provinsi dapat diselesaikan oleh mediator yang berkedudukan di tingkat kementerian dan mediator yang berkedudukan di dinas provinsi. Dalam doktrin, hanya dikenal dua macam peraturan perundang-undangan dilihat dasar kewenangan pembentukannya, yaitu peraturan perundang-undangan yang dibentuk atas dasar:

- a. atribusi pembentukan peraturan perundang-undangan; dan
- b. delegasi pembentukan peraturan perundang-undangan.

Peraturan menteri yang dibentuk atas dasar perintah dari undang-undang tersebut dikategorikan sebagai peraturan perundang-undangan atas dasar delegasi (*delegated legislation*). Kemudian jika dilihat dari bunyi Pasal 9 huruf (g) UU PPHI, dapat diketahui bahwa Permenakertrans 17/2014 adalah peraturan menteri yang dibentuk atas dasar delegasi dari sebuah undang-undang.

- 3) Fungsi pengawasan pemerintah di bidang ketenagakerjaan sejak ditarik menjadi kewenangan tingkat provinsi menjadi berbeda paradigmanya. Menurut pengamatan kami, pengawas ketenagakerjaan seolah-olah menjadi *untouchable*, sehingga terkesan *over acting* dalam hal pengawasan. Hal ringan terkadang menjadi permasalahan besar bagi pengawas ketenagakerjaan, sehingga menakutkan bagi pengusaha. Seharusnya sesuai dengan namanya, pengawasan ini lebih menonjolkan fungsi preventifnya daripada represifnya, tetapi tidak demikian yang terjadi dan dialami oleh pengusaha. Selain itu, jumlah pengawas di daerah yang masih sedikit, membuat tugas

pengawasan menjadi tidak efektif. Hal ini membuat kesan pengawasan tebang pilih. Bagian pengawas ketenagakerjaan menjadi lebih banyak pasif menunggu laporan dari masyarakat daripada bergerak aktif dalam rangka pembinaan.

- 4) Untuk peradilan cepat, efisien dan murah, dapat dilakukan dengan cara dimasukkan dalam sistem *e-court*, sehingga bisa didaftarkan secara online dan tidak perlu datang ke ibukota provinsi tempat PHI itu sendiri. Sistem *e-court* juga meringankan biaya para pihak yang bersengketa karena sidang dapat dilakukan secara online.

Permasalahan dalam PHI dengan perkembangan teknologi coba dijawab pada tahun 2018, dengan suatu gagasan dari lembaga peradilan untuk menerapkan suatu digitalisasi perkara melalui aplikasi, yaitu *e-court* yang diharapkan dapat lebih memudahkan pihak-pihak yang berperkara pada lembaga peradilan. *E-court* sendiri telah memiliki payung hukum yang tertuang pada Peraturan Mahkamah Agung Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Administrasi Perkara Di Pengadilan Secara Elektronik (PERMA 3/2018). Terdapat beberapa layanan yang ditawarkan pada *e-court* yakni sebagai berikut :

- 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)
- 5) Terkait pendanaan, 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 tentu saja masih dibutuhkan dalam hubungan industrial dan menjadi salah satu hal penting yang tidak bisa dihapus.

Mengenai honorarium saksi ahli atau biaya pengganti transport untuk saksi tentunya masih relevan untuk dilaksanakan. Apabila para Pihak tidak sanggup untuk

membayar honorarium saksi ahli atau biaya pengganti transport untuk saksi, maka tentu saja Negara memiliki peran untuk membantu atas biaya tersebut sebagai bukti Negara turut serta melindungi hak dari warga negaranya.

Praktek yang terjadi di lapangan, jika salah satu pihak membutuhkan saksi atau saksi ahli maka pihak yang menghadirkan yang akan menanggung biaya honorarium saksi ahli maupun penggantian biaya transportasi dari saksi yang dihadirkan. Pada prakteknya, mengklaim biaya honorarium saksi ahli atau biaya pengganti transport untuk saksi sulit untuk dilakukan karena dengan alasan tidak adanya pos biaya yang dicadangkan oleh di Disnaker untuk membayar honorarium saksi ahli atau biaya pengganti transport untuk saksi.

- 6) Pihak yang diwakili oleh sesama pengusaha atau sesama pekerja dalam beracara di PHI terlihat kurang efektif, karena ada beberapa alasan seperti apakah pihak yang mewakili memiliki kompetensi untuk beracara? Apakah pihak yang dikuasakan mengerti secara teori atau praktek atas kasus yang akan dijalaninya? Hal ini dalam praktek yang menjadi kendala, karena proses pemeriksaan terkadang terhambat oleh karena ketidakpahaman serikat pekerja di dalam hukum acara. setidaknya perlu diatur kompetensi minimal bagi serikat pekerja yang mewakili kepentingan karyawan untuk mengurangi hambatan dan merugikan kepentingan karyawan yang diwakilinya.

Selain itu, para pihak yang tidak mampu membayar jasa Kuasa Hukum, maka dapat meminta bantuan dari LBH untuk beracara di pengadilan. Kedudukan LBH merupakan pihak yang dapat membantu pihak yang membutuhkan bantuan hukum secara gratis, sehingga hal ini bisa menjadi solusi bagi pihak yang tidak memiliki kemampuan finansial.

- 7) Perlu diatur mengenai cara eksekusi putusan ataupun Perjanjian Bersama dengan mekanisme eksekusi sebagai berikut:



- a. Tahap permohonan eksekusi putusan atau perjanjian bersama

Dalam tahap ini yang paling penting adalah pengaturan isi permohonan tersebut serta batas waktu yang diberikan dari pengadilan untuk merespon permohonan.

- b. Tahap *aanmaning*/peringatan untuk eksekusi sukarela

Dalam tahap ini biasanya diawali dengan adanya permohonan *aanmaning*, yang seharusnya tidak diperlukan sejak adanya permohonan eksekusi di atas. Tahap ini juga perlu diatur berapa lama peringatan diberikan dan dibatasi dengan waktu.

- c. Tahap permohonan sita eksekusi

Tahap permohonan sita eksekusi harus juga diberikan waktu respon dari pengadilan terkait mengenai permohonan tersebut. Perlu juga diatur isi minimal yang harus adalah dalam sebuah permohonan sita eksekusi mengingat tidak semua pihak memahami esensi permohonan sita eksekusi.

- d. Tahap eksekusi riil

Tahap eksekusi riil seharusnya merupakan respon lanjutan dari permohonan sita eksekusi, jadi perlu diatur mengenai hal tersebut, sehingga tidak diperlukan lagi permohonan ke pengadilan. Cukup diatur waktu respon kelanjutan dari permohonan sita eksekusi. Misalnya 7 hari setelah berita acara eksekusi oleh karena permohonan sita eksekusi akan dilakukan eksekusi.

- 8) Perlu pengaturan pemahaman perselisihan hak dengan perselisihan PHK yang lebih tegas, apalagi sejak Pasal 96 UU Ketenagakerjaan di *review* oleh MK, dan sejak itu tuntutan mengenai hak tidak ada batas waktu atau daluarsanya. Tolak ukurnya untuk menjawab permasalahan apakah hak yang muncul oleh karena perselisihan PHK adalah termasuk perselisihan hak?
- 9) Perlu diatur rumusan “keadaan mendesak” dalam Pasal 98 ayat (1) UU PPHI, seperti misalnya perusahaan

tutup karena bencana alam, kebakaran, kondisi perusahaan yang ajukan pailit agar terdapat kepastian hukum.

- 10) Perlu diatur lebih banyak lagi terkait peran aktif LKS Bipartit dan Tripartit, seperti misalnya mewajibkan setiap perusahaan mempunyai LKS Bipartit serta melakukan pertemuan setidaknya 2 kali dalam setahun dan mewajibkan setiap daerah di tingkat kota/kabupaten membentuk LKS Tripartit dan melaksanakan pertemuan-pertemuan minimal 2 kali dalam setahun. Juga perlu diatur batasan apa yang dapat dilakukannya penyempurnaan gugatannya berdasarkan Pasal 83 UU PPHI, sehingga tidak melanggar asas hukum acara.
- 11) Mengatur skala prioritas pengawasan ketenagakerjaan, yang dimulai dengan pembinaan dalam rangka preventif, dan kemudian diakhiri dengan represif. Hal ini perlu untuk menghindari kesia-siaan dalam penegakan hukum. Lebih lanjut juga perlu pengaturan mengenai batas minimal kinerja pengawasan ketenagakerjaan supaya tidak terkesan pasif dalam hal pengawasan.
- 12) Pengaturan mengenai *e-court* dan *e-litigation* untuk menanggulangi permasalahan hambatan dalam Pasal 59 dan keenganan pencari keadilan untuk menyelesaikan permasalahannya di PHI karena terkendala jarak dan biaya. Selain itu perlu diatur mengenai waktu yang jelas mengenai penyampaian relaas panggilan maupun pemberitahuan, sehingga tidak terkesan lama dalam penyampiannya. Termasuk diwacanakan untuk menghilangkan sistem delegasi yang selama ini dianut dalam beracara di PHI.
- 13) Memastikan pengaturan persyaratan Mediator tetap pada fungsinya, dan personil yang telah secara fungsional ditunjuk menjadi mediator tetap akan melaksanakan tugasnya tersebut.
- 14) Perlu adanya pengaturan bahwa setiap pihak menghormati rezim lapangan hukum lain yang berdasarkan asasnya harus didahulukan daripada proses dalam hubungan industrial. Selain itu juga perlu

pengaturan yang memberikan pembatasan gerak pengawasan sehingga tidak terkesan super power dalam pengawasan ketenagakerjaan. Salah satunya adalah dibentuk lembaga internal yang mengawasi kinerja pengawas ketenagakerjaan, termasuk memproses apabila terjadi pelanggaran tugas, seperti bagian propam di lembaga kepolisian.

- 15) Perlu diatur kompetensi minimal bagi serikat pekerja yang mewakili kepentingan karyawan untuk mengurangi hambatan dan merugikan kepentingan karyawan yang diwakilinya.
- 16) Adanya anggapan salah satu pihak yang akan selalu dikalahkan dalam penyelesaian di tingkat PHI, apabila dibiarkan akan mengancam marwah PPHI dalam konteks yang lebih luas. Untuk itu perlu pengaturan peran aktif *out of court settlement* dalam hubungan industrial, yaitu bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase sehingga anggapan dapat dihapus oleh karena peran *out of court settlement*-nya.

#### d. Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Batam



Gambar 11.

Diskusi melalui *zoom meeting* dengan Disnaker Kota Batam

Diskusi dilakukan melalui *zoom meeting* dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dihadiri oleh Bapak Hendra Gunadi pada hari Selasa, tanggal 7 Juli 2020. Dalam diskusi tersebut diperoleh data dan informasi yang memuat pokok pikiran sebagai berikut:

- 1) Menurut Disnaker Kota Batam, yang menjadi permasalahan adalah tidak dapat memberikan perlindungan yang pasti, cepat dan murah kepada pekerja yang menuntut hak-haknya, khususnya hak normatif yang dilanggar pengusaha, karena hukum acara yang diterapkan murni hukum acara perdata sehingga banyak pekerja yang tidak sanggup mengikuti proses peradilan sebagaimana diatur UU PPHI untuk menghadapi pengusaha yang mampu membayar pengacara untuk membela kepentingannya;
- 2) Koordinasi penanganan perselisihan antara mediator HI dengan pegawai pengawas ketenagakerjaan terhambat akibat hirarki birokrasi yang berbeda, akibatnya penanganan menjadi terhambat, akibat UU PPHI dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (UU Pemda) berpotensi tidak sejalan, karena pegawai pengawas ketenagakerjaan sesuai UU Pemda dialihkan ke Provinsi;
- 3) Banyak pekerja Kota Batam tidak melanjutkan kasusnya ke PHI karena PHI di Kota Tanjungpinang jauh dari Kota Batam, sehingga untuk ke PHI membutuhkan biaya sedangkan pekerja banyak yang sudah di PHK dan tidak menerima upah;
- 4) Mediator hubungan industrial 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 kalau tidak dibatasi hanya untuk kasus yang terjadi pada lintas kabupaten/kota akan bersinggungan dan tumpang tindih dengan kewenangan Mediator hubungan industrial yang berkedudukan di kabupaten/kota di provinsi tersebut;
- 5) Yang menjadi perhatian bukan hanya masalah independensi tetapi mutu putusannya karena dari

pandangan Disnaker Kota Batam banyak putusan majelis hakim jauh dari rasa keadilan dan sering majelis hakim memberikan beban pembuktian kepada pekerja, padahal yang diminta antara lain salinan kontrak kerja, slip upah dan daftar hadir dipegang oleh pengusaha;

- 6) Frasa “kepentingan mendesak” yang tidak ada penjelasannya menimbulkan ketidakpastian, seharusnya disebutkan contoh kasus pada frasa tersebut, dalam hal hak-hak normatif pekerja yang diabaikan seperti upah yang tidak dibayarkan, jaminan sosial yang diabaikan, tunjangan hari raya yang tidak dibayarkan dan lain sebagainya;
- 7) Keberadaan LKS Bipartit maupun Tripartit belum berfungsi secara efektif untuk implementasinya, khususnya pada PPHI karena keberadaan lembaga tersebut lebih formalistik dan jarang menyentuh akar permasalahan. Apalagi pada proses PPHI yang diutamakan adalah mekanismenya (perundingan secara langsung antara pengusaha dengan pekerja) dan tidak melibatkan lembaganya;
- 8) Sejak berlakunya UU PPHI sampai dengan saat ini, Disnaker Kota Batam belum pernah menangani kasus perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam 1 (satu) perusahaan. Menurut Disnaker, sebaiknya perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam 1 (satu) perusahaan tidak lagi diatur pada UU PPHI yang baru, karena jelas pada Pasal 1 angka 1 UU PPHI. Sedangkan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam 1 (satu) perusahaan adalah perselisihan internal di internal pekerja yang tidak berhubungan dengan pengusaha;
- 9) PPHI melalui proses nonlitigasi seperti konsiliasi dan arbitrase tidak efektif, karena pada saat ini belum ada satupun kasus PHI di Kota Batam yang ditangani oleh Konsiliator dan Arbiter. Akan tetapi mekanisme nonlitigasi melalui mediasi cukup efektif karena Mediator hubungan industrial adalah aparatur pemerintah yang juga berfungsi untuk melindungi masyarakat, seharusnya peran Mediator hubungan

industrial dalam UU PPHI harus lebih diperkuat lagi untuk dapat menyelesaikan perselisihan secara cepat dan murah;

- 10) Kendala yang dihadapi adalah adanya hirarki birokrasi yang berbeda akibatnya penanganan perkara menjadi terhambat dan berbelit, ditambah lagi dengan koordinasi yang tidak mudah dilakukan antara pemerintah kabupaten/kota dengan pemerintah provinsi;
- 11) Peraturan mengenai honorium/imbalan jasa bagi saksi atau saksi ahli tidak berjalan sebagaimana mestinya, seharusnya ketentuan ini lebih tegas lagi untuk menghindarkan beban biaya bagi para pihak yang menghadirkan saksi di PHI;
- 12) Seharusnya sanksi diberikan ketika sumber daya manusia yang tersedia dari segi kuantitas dan kualitas beserta faktor pendukung sudah terpenuhi. Tidak adil jika sanksi diberikan ketika tidak seimbangnya sumber daya yang ada dengan jumlah perkara yang ditangani, penuhi dulu kebutuhan dan kualitas SDM sebelum sanksi diberlakukan;
- 13) Batasan waktu penyelesaian perselisihan seharusnya harus ditetapkan pada UU PPHI untuk menjamin penyelesaian yang cepat, hanya saja dalam pelaksanaannya memang tidak mudah akibat keterbatasan sumber daya yang dipunyai tidak sebanding dengan jumlah perkara yang ditangani;
- 14) Saran dari Disnaker Kota Batam adalah untuk pembentukan PHI tidak hanya di ibukota provinsi akan tetapi mengutamakan daerah padat industri. Contohnya Kota Batam sebagai salah satu kota padat industri di Indonesia, berada di daerah kepulauan, ibukotanya Tanjungpinang yang ada di Pulau Bintan terletak jauh dari Kota Batam. Sehingga untuk beracara di PHI tidak terwujud asas peradilan secara cepat, tepat, adil dan murah bagi para pihak terutama pekerja Batam, karena antara Kota Batam dan Kota Tanjungpinang dipisahkan laut membutuhkan waktu, biaya dan tenaga yang tidak sedikit.

#### e. KSBSI Provinsi Kepulauan Riau



Gambar 12.

Diskusi melalui *zoom meeting* dengan  
KSBSI Provinsi Kepulauan Riau

Diskusi dilakukan melalui *zoom meeting* dengan KSBSI Provinsi Kepulauan Riau Bapak Makrub Pane, S.H. (Ketua Korwil KSBSI) dan Bapak Samdana Ginting (Wakil Ketua Korwil KSBSI Batam) pada hari Rabu, tanggal 8 Juli 2020. Dalam diskusi tersebut diperoleh data dan informasi yang memuat pokok pikiran sebagai berikut:

- 1) Terdapat permasalahan utama dalam pelaksanaan UU PPHI di 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 Kepulauan Riau sebagai berikut:
  - a. Jangka waktu proses penyelesaian
    - Perundingan Bipartit: penyelesaian perselisihan di tingkat Bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan

berdasarkan amanat Pasal 3 ayat (2) UU PPHI. Senyatanya ketentuan maksimum jangka waktu penyelesaian 30 hari kerja tersebut tidak terlaksana karena dalam prakteknya waktu penyelesaian perselisihan melalui bipartite melebihi dari waktu 30 hari kerja.

- Mediasi: Proses penyelesaian melalui mediasi secara umum melebihi jangka waktu 30 hari kerja sebagaimana amanat Pasal 15 UU PPHI dengan beberapa faktor, antara lain:

- 1) Panggilan/ undangan mediasi yang terlambat;
- 2) Pelaksanaan mediasi yang sering tertunda karena tidak hadirnya salah satu pihak;
- 3) Proses penyusunan anjuran oleh mediator yang relatif lama;
- 4) Penyampaian surat anjuran yang sering terlambat dari tanggal anjuran.

- Pasca anjuran mediator: UU PPHI memberikan waktu 10 hari kerja sebagaimana amanat Pasal 13 UU PPHI bagi para pihak sejak diterimanya anjuran untuk memberikan jawaban secara tertulis yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis tersebut. Dan proses setelah mediator menyelesaikan tugasnya maka semua seolah menjadi hak para pihak. UU PPHI tidak mengatur kewajiban kepada pihak yang menolak anjuran untuk meneruskan ke PHI. Misalnya pekerja/buruh menerima anjuran mediator sedangkan pengusaha menolak anjuran akan tetapi pada umumnya yang meneruskan perkara kepada PHI adalah pekerja/buruh.

#### b. Penyelesaian melalui PHI

Birokrasi di kepaniteraan dalam proses persidangan menjadi sorotan utama terkait penyampaian relaas panggilan yang relatif lama, ditambah dengan harus didelegasikan melalui jurusita di PN Batam semakin



memperlama proses penyampaian relaas. Jika salah satu pihak tidak hadir pada persidangan awal maka dipastikan akan menunggu selama 3 minggu untuk jadwal sidang berikutnya.

c. Upaya hukum pasca putusan PHI

Masalah utama dalam melanjutkan upaya hukum adalah birokrasi di tingkat Kepaniteraan. 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 didapatkan oleh para pihak.

d. Pelaksanaan putusan/ eksekusi

Kewenangan melakukan eksekusi adalah Pengadilan Negeri tempat dimana Pengadilan Hubungan Industrial 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. Hal tersebut karena dengan jarak tempuh yang jauh sehingga waktu tempuh pun akan menjadi sangat lama sehingga menimbulkan biaya mahal untuk berperkara di PHI Tanjungpinang sehingga asas peradilan sederhana, cepat, dan biaya ringan belum terwujud.

2) Agar perselisihan hubungan industrial dapat mewujudkan keadilan sebaiknya terdapat:

a. Keseimbangan beban pembuktian

Dalam Hukum Perdata dikenal siapa yang mendalilkan maka wajib membuktikan. adalah sangat tidak adil jika beban pembuktian terkait hubungan kerja, besaran upah dan masa kerja merupakan beban buruh karena akses dokumen tersebut berada dibawah penguasaan pengusaha.

Dalam hubungan kerja buruh/pekerja dianggap sebagai pihak yang lemah, terutama ketika pekerja/buruh tidak dapat membuktikan bukti surat/dokumen tersebut pada persidangan di PHI. Keaslian bukti surat menjadi hal penting untuk dipertimbangkan oleh majelis hakim sebagai alat bukti persidangan.

b. Kepastian hukum

Norma ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan terhadap buruh dapat mengalami degradasi karena putusan majelis hakim yang membenarkan sebuah tindakan pelanggaran, yang berakibat sebagai preseden buruk penegakan hukum ketenagakerjaan, umumnya terjadi dalam beberapa kasus pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sehingga menjadi contoh bagi perusahaan lain untuk melakukan hal yang sama.

c. Hukum Materiil

Perlu penegasan hukum materiil yang berlaku di PHI, sehingga memberikan kepastian pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku khusus tidak di eliminasi oleh peraturan yang berlaku umum. Umumnya sering terjadi pada perkara-perkara PKWT yang diakali dengan kesepakatan yang nilainya dibawah UU Ketenagakerjaan.

- 3) Agar penanganan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui PHI lebih efektif, sebaiknya perlu pembentukan hukum acara khusus yaitu Hukum Acara PHI sebagai solusi untuk memperbaiki upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil dan murah sehingga senyatanya menjadi pengadilan yang memiliki kekhususan baik hukum formil maupun hukum materiilnya. Dengan adanya hukum acara tersendiri di dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka tahapan beracara dapat disesuaikan dengan mengutamakan kemudahan beracara. Disamping penyelesaian perselisihan di tingkat pengadilan, maka pengaturan

jenis perselisihan dapat dikurangi atau disederhanakan, misalnya perselisihan hak/pelanggaran norma semestinya membutuhkan penetapan.

- 4) Hakim *Ad-Hoc* yang diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha dirasa sudah sangat tepat karena sebagai keterwakilan dari pelaku hubungan industrial melalui organisasi yang khusus di bidang hubungan industrial. Ditambah dengan penempatan Hakim *Ad-Hoc* PHI oleh Mahkamah Agung dalam 8 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.
- 5) Terkait dengan jenis-jenis perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Pasal 2 UU PPHI sebaiknya perselisihan hak dihilangkan karena sudah tidak relevan untuk dilaksanakan, dengan alasan sebagai berikut:
  - a. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, sehingga pelanggaran terhadap norma membutuhkan penegakan hukum;
  - b. Norma atau ketentuan peraturan walaupun secara tegas disebut frasa “demi hukum” atau frasa “batal demi hukum” tidak lagi memiliki kepastian hukum jika tidak mampu menghadirkan alat bukti di Pengadilan;
  - c. Kemampuan menghadirkan bukti mengenai hak yang tidak seimbang, telah menimbulkan banyaknya korban di pihak yang lemah terhadap akses dokumen hubungan kerja, seperti salinan kontrak kerja;
  - d. Putusan PHI mengenai perselisihan hak yang telah berkekuatan hukum tetap bahkan semakin tidak memiliki kepastian hukum jika tergugat tidak taat melaksanakan putusan, misalnya dalam putusan dinyatakan tindakan tergugat batal demi hukum dan tergugat dihukum mempekerjakan penggugat, namun tergugat tidak bersedia melaksanakannya

maka kemudian timbul perselisihan PHK yang harus kembali diajukan gugatannya ke PHI;

- e. Hak normatif yang mendapat ruang untuk diperselisihkan di PHI berakibat banyaknya upaya mengakali norma perundang-undangan dengan berbagai cara, misalnya PKWT yang diperpanjang melebihi ketentuan demi hukum menjadi PKWTT akan tetapi praktek perpanjangan kontrak dilakukan berulang-ulang dengan berbagai siasat, atau dengan sengaja tidak memberikan salinan kontrak sehingga pekerja/ buruh tidak memiliki bukti di Persidangan.
- 6) Pada tataran implementasi penyelesaian perselisihan non litigasi, hanya penyelesaian secara mediasi yang sering digunakan oleh para pihak yang berselisih sedangkan untuk penyelesaian perselisihan konsiliasi dan arbitrase tidak pernah dipilih oleh para pihak untuk digunakan.
- 7) Berkaitan dengan pelaksanaan penetapan eksekusi atas putusan berkekuatan hukum tetap yang dimohonkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial 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) tidak dibebankan biaya akan tetapi dalam pelaksanaan tetap membutuhkan biaya, sehingga perlu pengaturan khusus pelaksanaan eksekusi putusan PHI.
- 8) Ketentuan 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, sama sekali tidak ada pemeriksaan kekurangan gugatan yang dilakukan hakim untuk diperbaiki oleh Penggugat. Banyaknya putusan NO dengan berbagai masalah formil gugatan, seperti gugatan kabur adalah

bukti tidak adanya implementasi pasal 83 ayat (2) UU PPHI.

- 9) Bahwa ketentuan Pasal 90 ayat (1) UU PPHI dalam hal 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 menjadi tidak dilaksanakan.
- 10) Di Provinsi Kepulauan Riau belum pernah ada perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan baik di tahapan non-litigasi atau sampai dengan tahapan litigasi.
- 11) Mediator dapat memanggil saksi ahli guna diminta dan di dengar keterangannya sebagaimana yang telah ditentukan dalam Pasal 11 ayat (1) UU PPHI, pada tataran implementasinya sampai saat ini mediator tidak pernah memanggil saksi ahli untuk meminta keterangannya guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- 12) Keberadaan Pasal 116 UU PPHI yang mengatur mengenai sanksi administratif bagi mediator yang tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam jangka waktu yang telah ditentukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan masih sulit ditegaskan dalam tataran implementasi tanpa adanya penegasan dari internal Disnaker dimana Mediator berkedudukan. Para pihak yang mengalami keterlambatan penyelesaian pada umumnya hanya melakukan protes secara lisan tanpa pernah melaporkan karena dianggap hanya akan menambah pekerjaan dan lebih memikirkan upaya hukum selanjutnya yaitu ke PHI.
- 13) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial 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 sangat penting untuk mendapat atensi dari Mahkamah Agung;

- 14) KSBSI Provinsi Kepri berpandangan bahwa sudah saatnya UU PPHI dilakukan perubahan yang mencerminkan penyelesaian hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah sebagai berikut:
  - a. Perlu pengaturan lebih lanjut mengenai pelaksanaan eksekusi putusan PHI;
  - b. Perlu diatur lebih lanjut mengenai kriteria kepentingan mendesak;
  - c. Perlu dibentuk pengawas dari unsur Tripartit (pemerintah, pengusaha dan pekerja/uruh) untuk mengawasi pelaksanaan penyelesaian perselisihan di tingkat bipartit sampai dengan tingkat PHI;
  - d. Perlu pembentukan hukum acara khusus yaitu Hukum Acara PHI;
  - e. Jenis perselisihan hak sebaiknya dihilangkan karena sudah tidak relevan untuk digunakan.

#### **f. DPP APINDO Provinsi Kepulauan Riau**

Data dan informasi terkait pelaksanaan UU PPHI telah diterima secara tertulis dari DPP APINDO Provinsi Kepulauan Riau. Berdasarkan data dan informasi yang telah disampaikan oleh DPP APINDO Provinsi Kepulauan Riau tersebut, telah diperoleh data dan informasi sebagai berikut:

- 1) Bahwa permasalahan umum hubungan industrial pada Provinsi Kepulauan Riau pada umumnya yang terjadi yaitu banyak keputusan pejabat bidang industrial yang dipengaruhi dari demonstrasi.
- 2) Bahwa terkait Independensi Hakim *Ad-Hoc*, ketentuan Pasal 67 Ayat (1) huruf f UU PPHI sebaiknya dihapuskan, agar setelah Hakim *Ad-Hoc* menjabat tidak lagi dibebani latar belakangnya;

- 3) Bahwa permasalahan dalam hal, eksekusi perlu dipertegas dalam Pasal 7 UU PPHI tersebut tentang jangka waktu pelaksanaan penetapan eksekusi oleh PHI.
- 4) Bahwa dalam Pasal 98 ayat (1) UU PPHI tidak terdapat penjelasan atas jenis kepentingan mendesak seperti apa yang dapat dilakukan PPHI melalui acara cepat pada pasal tersebut, dan meskipun terdapat alasan alasan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI tidak terdapat penjelasan atas jenis kepentingan mendesak seperti apa yang dapat dilakukan PPHI melalui acara cepat pada pasal tersebut. Meskipun terdapat alasan alasan permohonan kepentingan para pihak agar pemeriksaan dilakukan dengan acara cepat, namun hal tersebut sepenuhnya menjadi kewenangan Ketua PN dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut. Pemeriksaan acara cepat tidak pernah terjadi dalam proses beracara di PHI, yang demikian untuk kepastian hukum kami usulkan agar pemeriksaan acara cepat dalam Pasal 98 UU PPHI sebaiknya dihapus.
- 5) Bahwa pada faktanya dampak adanya putusan MK dalam pelaksanaan UU PPHI sangat bergantung kepada para pihak yang berperkara untuk menjalankan atau tidak menjalankan putusan MK.
- 6) Bahwa pada praktiknya, di Provinsi Kepulauan Riau para pihak lebih memilih mekanisme PHI karena ada kekuatan eksekutorial (*incrakht van gewijde*) dikarenakan mekanisme nonlitigasi seperti mediasi, konsiliasi, arbitrase (sebagaimana Pasal 13, Pasal 17 dan Pasal 19 UU PPHI) mekanisme tersebut belum efektif.
- 7) Bahwa implementasi fungsi pengawasan pemerintah dalam upaya menegakkan norma-norma ketenagakerjaan dianggap belum berjalan efektif bukan karena tidak diatur di dalam UU PPHI, namun kewenangan pengawasan juga tidak secara jelas dinyatakan dalam UU Ketenagakerjaan menjadikan kendala dalam pelaksanaan.

- 8) Bahwa ketentuan dalam Permenakertrans 18/2014 dalam mekanismenya sama sekali tidak dilaksanakan sehingga tidak relevan untuk dilaksanakan.

**g. LBH Mawar Saron Kota Batam**

Data dan informasi terkait pelaksanaan UU PPHI telah diterima secara tertulis dari LBH Mawar Saron. Berdasarkan data dan informasi yang telah disampaikan oleh LBH Mawar Saron tersebut, telah diperoleh data dan informasi sebagai berikut:

- 1) Bahwa Hakim *Ad-Hoc* Pasal 1 angka 19 UU PPHI, menurut LBH Mawar Saron terkait guna menjaga independensi Hakim *Ad-Hoc* dapat dilakukan pengawasan yang dilakukan Badan Pengawas MA;
- 2) Bahwa permohonan eksekusi yang diatur dalam pasal 195-208 HIR sangatlah merugikan bagi buruh/pekerja, karena tidak adanya aturan eksekusi dalam UU PPHI. Seharusnya dibuatlah aturan dalam UU PPHI mengenai eksekusi putusan PHI, sehingga tidak perlu lagi ada hal yang menyulitkan para pekerja untuk mendapatkan hak-haknya pasca putusan dari PHI;
- 3) Bahwa pasca putusan MK Nomor 68/PUU-XIII/2015 terkait uji materi pada Pasal 13 ayat (2) dan Pasal 23 ayat (2) UU PPHI, terjadi perubahan frasa menjadi *“dalam hal tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka Mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi”*. Dimana sebelum adanya putusan MK tersebut tidak dijelaskan secara detail seperti apakah anjuran tertulis tersebut. Pasca putusan MK, anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator maupun Konsiliator dapat dijadikan bukti formil dalam gugatan di PHI. Menurut pandangan kami hal ini sangat membantu para pekerja/buruh dalam hal pembuktian gugatannya di PHI.
- 4) Bahwa cara PPHI di luar pengadilan (nonlitigasi) yang meliputi mediasi/konsiliasi/arbitrase tidaklah efektif, dikarenakan tidak adanya kekuatan hukum yang final,



mengikat, dan tidak adanya 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 juga pihak yang dirugikan tetap menempuh jalur hukum melalui PHI.

- 5) Bahwa masih banyak pekerja/buruh yang kurang memahami terkait gugatan pada PHI, yang dimana salah satu syaratnya adalah harus adanya risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, seharusnya pihak perusahaan/pengusaha dan pemerintah harus memperhatikan pengetahuan hukum para pekerja dengan cara melakukan pelatihan-pelatihan terkait masalah hukum yang mungkin dihadapi para pekerja dan proses dalam penyelesaian permasalahan tersebut apabila sampai ke tahap persidangan di PHI.
- 6) Bahwa terkait tanggapan Pasal 116 – 121 UU PPHI mengatur mengenai sanksi administratif bagi Mediator, Panitera Muda, Konsiliator dan Arbiter yang tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam jangka waktu yang ditentukan sudah sangat efektif. Sehingga sanksi tersebut menjadi acuan bagi pihak terkait agar tidak menggantungkan para pihak yang berperkara terkait hak-hak yang haruslah diterima oleh para pihak yang berperkara.
- 7) Bahwa Pasal 102 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, fungsi pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial adalah menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Tetapi dalam UU PPHI tidak diatur secara jelas bagaimana tata cara pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah, itulah yang menjadi kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Seharusnya hal tersebut harus diatur secara jelas, baik dalam bentuk undang-undang, peraturan pemerintah, maupun peraturan menteri, terkait dengan

kewenangan pemerintah dalam pengawasan terhadap perselisihan hubungan kerja dalam UU PPHI.

- 8) Bahwa terkait Pasal 59 UU PPHI, 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. Federasi Serikat Pekerja Mandiri (FSPM) Bali

Data dan informasi terkait pelaksanaan UU PPHI telah diterima secara tertulis dari FSPM Bali pada hari Selasa, 30 Juni 2020. Berdasarkan data dan informasi yang telah disampaikan oleh FSPM Bali tersebut, telah diperoleh data dan informasi sebagai berikut:

- 1) Terdapat dampak positif dan dampak negative sejak berlakunya UU PPHI yang dijadikan pedoman dalam PPHI. Dampak positif dengan berlakunya UU PPHI adalah adanya kepastian hukum karena hakim memutuskan perselisihan hubungan industrial melalui lembaga hukum yaitu PHI. Sementara itu, dampak dampak negatif yang dirasakan, antara lain adalah:
  - a) UU PPHI selama ini dirasa hanya dijadikan alat untuk melegalkan PHK, banyak sekali perkara PPHI diputus dengan putusan PHK kepada para pekerja sehingga menimbulkan kesan bahwa PHI tidak imparial dalam memutus sebuah perkara PPHI.
  - b) Sebagai konsekuensi implementasi UU PPHI selama ini hanya menjadi alat untuk melegalkan PHK dan PHI sangat jarang memutus dalam putusannya agar pekerja/buruh dapat dipekerjakan kembali.
  - c) UU PPHI adalah hukum acara yang menjadi panduan bagi hakim dalam beracara di PHI, namun yang terjadi justru sering kali dalam memutus sebuah perkara dengan alasan disharmoni yang termaktub dalam alinea ke-3 (tiga) dalam penjelasan UU PPHI di bagian umum, *“Dalam hal salah satu pihak sudah tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka **sulit bagi para pihak untuk***

***tetap mempertahankan hubungan yang harmonis***". Kalimat tersebut adalah untuk mengkritik Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (UU PHK di Perusahaan Swasta), yang dirasa sudah tidak efektif untuk mencegah dan menanggulangi kasus-kasus PHK. Namun UU PPHI tidak jauh berbeda dengan UU UU PHK di Perusahaan Swasta karena dalam pelaksanaannya UU PPHI juga tidak efektif untuk mencegah dan menanggulangi kasus-kasus PHK.

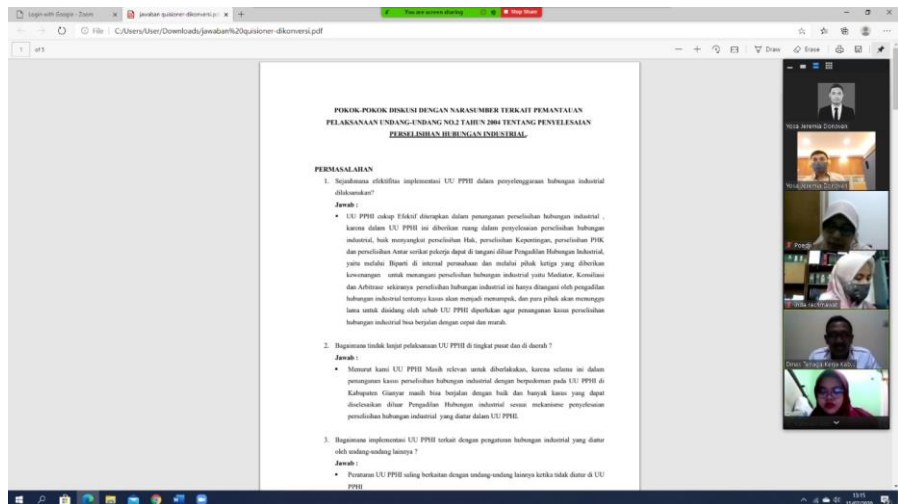
- d) Dalam implementasinya, pelaksanaan UU PPHI hanya dapat dilaksanakan di PHI pada PN di ibukota provinsi sehingga apabila perkara perselisihan hubungan industrial terjadi di sebuah tempat/kabupaten yang sangat jauh dari ibukota provinsi, maka akan membutuhkan banyak waktu dan biaya, apalagi kemudian apabila setelah menempuh perjalanan jauh ke ibukota provinsi, ternyata agenda sidang ditunda pada hari lainnya, tentu saja akan sangat tidak efektif dan efisien.
  - e) Tidak semua perusahaan yang pekerjanya mendirikan ataupun bergabung dengan serikat pekerja/buruh, sehingga saat terjadi perselisihan hubungan industrial, maka perselisihan tersebut diselesaikan di tingkat tempat pekerja/buruh tersebut bekerja. Namun penyelesaian yang dilakukan terkadang atau bahkan sering kali tidak mencerminkan keadilan karena adanya relasi kuasa antara pekerja dengan pengusaha, sehingga rendahnya perselisihan hubungan industrial di suatu daerah tidak bisa dimaknai secara lugas bahwa tidak ada perselisihan atau dikatakan rendahnya angka perselisihan hubungan industrial, namun lebih dikarenakan pekerja tidak mempunyai kemampuan untuk membela dirinya sendiri di tingkat bipartit, mediasi maupun di PHI, sehingga memilih menerima apapun hasil dari keputusan pengusaha dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
- 2) Bahwa perselisihan hak dan perselisihan PHK di tingkat kasasi menurut Pasal 115 UU PPHI disebutkan

penyelesaiannya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi, namun putusan perkara di tingkat kasasi hampir seluruhnya memakan waktu yang lama, dimana biasanya pemberitahuan dari MA melalui PHI pada PN dimana perkara disidangkan kepada pihak yang berperkara adalah 1 (satu) tahun sampai dengan 1,5 (satu setengah) tahun. Hal tersebut terjadi karena UU PPHI tidak mengatur secara tegas batas waktu bagi MA untuk mengirimkan kembali putusan atas perkara yang diperiksa ke PHI untuk diteruskan pada Penggugat dan Tergugat. Lamanya PPHI di tingkat kasasi tersebut memberikan kesan tidak efisien dan efektif.

- 3) Lokasi PHI pada PN di ibukota provinsi menjadi tidak efisien dan tidak efektif bagi pekerja/buruh yang berselisih dengan perusahaan tempatnya bekerja.
- 4) Dalam Pasal 7 ayat (5) UU PPHI mengatur terkait dengan PB yang tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi pada PHI di PN wilayah PB didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. FSPM Bali menyampaikan bahwa tidak adanya format PB sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (5) UU PPHI mengakibatkan seringkali PB yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak tidak dapat di eksekusi oleh pihak yang dirugikan apabila pihak yang lain melakukan wanprestasi.
- 5) Dalam hal pelaksanaan PPHI melalui mediasi, dalam implementasinya tidak sesuai dengan amanat dalam Pasal 15 UU PPHI. Penyelesaian melalui mediasi yang seharusnya dapat selesai dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sejak menerima pelimpahan, seringkali yang terjadi dalam penyelesaiannya berlangsung lebih dari 30 (tiga puluh) hari kerja.
- 6) Terdapat potensi disharmoni antara UU PPHI dengan peraturan perundang-undangan lainnya, seperti UU PPHI dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung terkait

dengan jangka waktu pengajuan kasasi. Oleh karenanya, dirasa perlu dilakukan perubahan, penyempurnaan atau pergantian secara parsial dalam UU PPHI ini.

## b. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Gianyar



Gambar 13.

Diskusi melalui *zoom meeting* dengan  
Disnakertrans Kabupaten Gianyar

Diskusi dilakukan melalui *zoom meeting* dengan Disnakertrans Kabupaten Gianyar yang dihadiri oleh Bapak Anak Agung Dalem Jagadhita (Kepala Dinas) pada hari Selasa, tanggal 4 Juli 2020. Dalam diskusi tersebut diperoleh data dan informasi yang memuat pokok pikiran sebagai berikut:

- 1) Disnakertrans Kabupaten Gianyar belum memiliki Mediator dalam menjalankan fungsi mediasi dalam tahapan tripartit. Selama ini, Disnakertrans Kabupaten Gianyar melakukan *quasi* mediasi dalam menjalankan tripartit dengan dibantu mediator dari disnaker provinsi.
- 2) Terkait dengan komposisi ideal jumlah Mediator dalam menangani perselisihan hubungan industrial,

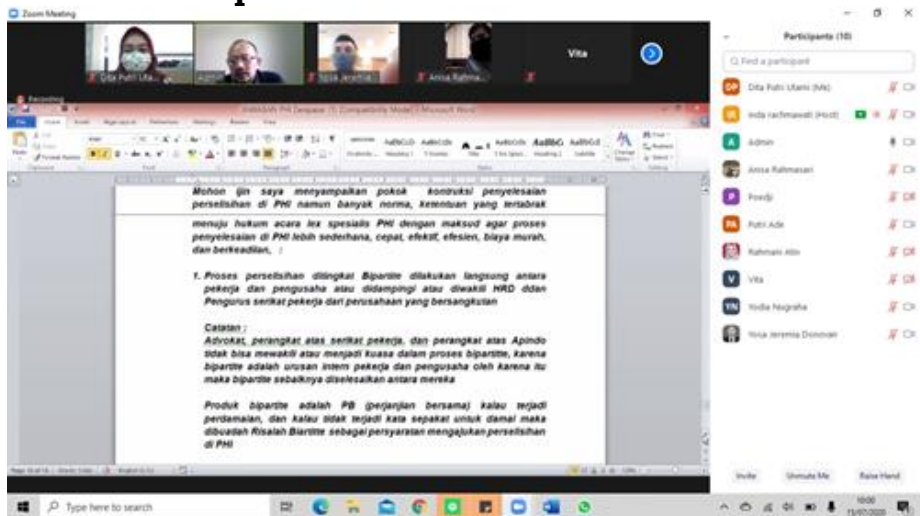
tergantung pada kualitas Mediator dan kualitas perkara yang ditangani sehingga tidak dapat dikatakan apabila 1 (satu) Mediator dibatasi hanya bisa menangani beberapa perkara. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kompetensi terhadap tenaga-tenaga yang ada di disnaker di kabupaten dan kota. Diharapkan Disnakertrans Gianyar juga segera memiliki tenaga Mediator dan juga diberikan pelatihan yang berkelanjutan untuk menangani perkara hubungan industrial secara optimal.

- 3) Menurut Disnakertrans Kabupaten Gianyar, UU PPHI cukup efektif diterapkan dalam penanganan perselisihan hubungan industrial karena dalam UU PPHI ini diberikan ruang dalam PPHI, baik menyangkut perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja. Semua perselisihan hubungan industrial tersebut dapat di tangani diluar PHI, yaitu melalui bipartit di internal perusahaan dan melalui pihak ketiga yang diberikan kewenangan untuk menangani perselisihan hubungan industrial yaitu mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Apabila perselisihan hubungan industrial hanya ditangani oleh PHI tentunya kasus akan menjadi menumpuk dan para pihak akan menunggu lama untuk disidang, selain itu agar penanganan kasus perselisihan hubungan industrial bisa berjalan dengan cepat dan murah.
- 4) Dalam penanganan kasus perselisihan hubungan industrial dengan berpedoman pada UU PPHI, di Kabupaten Gianyar masih bisa berjalan dengan baik dan banyak kasus yang dapat diselesaikan diluar PHI sesuai dengan mekanisme PPHI yang diatur dalam UU PPHI.
- 5) Terkait independensi Hakim *Ad-Hoc* dalam memutus perkara perselisihan hubungan industrial yaitu proses seleksi dan rekrutmen Hakim *Ad-Hoc* PHI yang diusulkan oleh organisasi baik dari serikat pekerja maupun dari APINDO secara logis memang akan ada kepentingan pihak tertentu menjadi masuk ke ranah proses dalam memutus perkara perselisihan hubungan

industrial sehingga independensi Hakim *Ad-Hoc* masih ada yang meragukan.

- 6) Mekanisme pengangkatan Hakim *Ad-Hoc* mempunyai kelemahan karena perekrutan Hakim *Ad-Hoc* non karier bisa diusulkan oleh organisasi yang berasal dari pengusaha atau pekerja, sehingga kerap mewarnai independensi non karier saat memutus perkara. Hakim *Ad-Hoc* pada PHI yang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya memeriksa dan memutus suatu perkara yang harus mandiri dan lepas dari segala bentuk intervensi atau campur tangan lembaga/instansi manapun menjadi terbatas dan tidak bisa dilakukan secara optimal.
- 7) Perlu diatur kembali tentang ketentuan sanksi pidana bagi pihak yang menunda pelaksanaan putusan PHI, sehingga adanya ketaatan hukum bagi tergugat dalam menjalankan kewajibannya terhadap pekerja.
- 8) Ketentuan terkait pengaturan jangka waktu yang dimulai dari penyelesaian perselisihan bipartit sampai dengan tingkat makamah agung belum berjalan efektif dan masih berlarut-larut.
- 9) Perlu adanya PHI di setiap kabupaten sehingga para pihak tidak terlalu jauh menghadiri sidang yang diadakan. Sedangkan sarana dan prasarana serta aparat fungsi hukumnya cenderung menjadi kendala permasalahan peradilan yang cepat, tepat dan ramah.
- 10) Terhadap UU PPHI, perlu disempurnakan terutama jenis perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan antar serikat pekerja diluar perusahaan khususnya penyesuaian berdasarkan Putusan MK sehingga perlu dilakukan langkah-langkah perubahan dan penyempurnaan.

### c. PHI Kota Denpasar



Gambar 14.

Diskusi melalui *zoom meeting* dengan PHI Kota Denpasar

Diskusi dilakukan melalui *zoom meeting* dengan PHI Kota Denpasar yang dihadiri oleh Bapak Mustofa (selaku Hakim *Ad-Hoc* PHI Kota Denpasar) pada hari Rabu, 15 Juli 2020. Dalam diskusi tersebut diperoleh data dan informasi yang memuat pokok pikiran sebagai berikut:

- 1) Terdapat beberapa kendala mengenai pemberian putusan (eksekusi) yaitu pelaksanaan putusan (eksekusi) yang tidak dapat dilaksanakan dikarenakan tidak ada objek 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, dimana merugikan salah satu pencari keadilan terutama dari pihak pekerja.
- 2) Adanya peraturan disharmoni antara UU PPHI dengan UU Kepailitan dan PKPU, dimana amar putusan PHI mati suri tidak dapat di eksekusi terhadap perusahaan yang telah mengalami kepailitan meskipun amar putusan PHI lebih dahulu diucapkan dari pada



putusan Kepailitan. Contoh yang terjadi yaitu terdapat satu putusan mengenai perusahaan yang mengalami kepailitan sebesar 12 Miliar namun tidak dapat dieksekusi, kemudian perusahaan tersebut mengajukan penagihan ke kurator dan hanya mendapatkan 2.5 Miliar.

- 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 NRI Tahun 1945, seharusnya tidak dipersyaratkan rekomendasi dari organisasi untuk mendaftarkan diri. Bahwa dengan diperlukannya rekomendasi maka organisasi mempunyai daya tekan kepada 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) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang 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 1 (satu) kali yaitu pada sertifikasi. Minimnya pengetahuan Hakim *Ad-Hoc* menghambat Hakim *Ad-Hoc* 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 berlatar belakang hukum. Kemudian, terkait Hakim *Ad-Hoc*

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* 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) Diperlukannya edukasi mengenai pelaksanaan PPHI kepada para pelaku industrial (pekerja ataupun pengusaha), dikarenakan didalam implementasi perangkat organisasi tidak memahami secara benar mengenai UU PPHI. Edukasi yang minim menimbulkan pekerja lebih mudah dipengaruhi dengan adanya provokasi dan tidak mengindahkan instruksi dari organisasi. Fungsi dari edukasi ini adalah ketika terjadi perselisihan anggota tidak mampu dikendalikan oleh organisasi atau pengurusnya.
- 7) Terkait dengan Pasal 7 ayat (5) UU PPHI, terdapat contoh PB dengan klausul “...apabila anda mengulangi melakukan indipliner maka saudara diputus hubungan kerja (PHK)...”. PB 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, PB tersebut hanya berkualitas sebagai bukti dalam perselisihan PHK di PHI bukan untuk dieksekusi.

Diperlukannya pembatasan pada PB yaitu mengenai PB sebagai kekuatan eksekusi dan PB 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 dengan SDM. Contoh di Papua, pihak-pihak beracara kurang memiliki pengetahuan dalam memahami mekanisme PHI termasuk hukum acara PHI. Selain itu, di PHI PN 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 specialis* seharusnya dalam penyelesaian hubungan industrial tidak harus mempertimbangkan norma-norma perdata yang lain salah satunya adalah HIR, termasuk menyangkut eksekusi. Dikarenakan pelaksanaan putusan PHI saat ini masih kurang efektif terutama pada saat ada perlawanan eksekusi masih memerlukan waktu yang lama, biaya yang tidak sedikit, dan berproses yg cukup rumit bagi pekerja, hal itu menghilangkan tujuan dibentuknya UU PPHI, cepat, efektif, 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), selama proses persidangan di PHI Denpasar belum ada yang dikabulkan, jika dikabulkan memang dapat menghambat proses persidangan karena Hakim *Ad-Hoc* dituntut penyelesaian PHI selama 50 (lima puluh) hari. Namun, sekiranya perlu diaturnya CB didalam UU PPHI yang menyatakan bahwa hakim wajib mengabulkan permohonan CB. Dicantumkannya CB diperuntukan 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 terkait dengan Mediator, apabila dalam satu daerah kabupaten dan/atau kota tidak terdapat mediator maka proses mediasi akan dilakukan di disnaker propinsi. Oleh karena itu, ketentuan Pasal 18 UU PPHI perlu diperluas lagi cakupannya mengenai kewenangan pegawai Mediator daerah tingkat II, provinsi, pusat, serta mengatur apabila tingkat II atau tingkat I tidak tersedia pegawai Mediator.
- 13) Terkait dengan Pasal 83 ayat (2) UU PPHI, seharusnya di dalam PHI tidak ada putusan NO karena putusan NO menyebabkan terbuangnya waktu, energi, dan biaya. Ketentuan Pasal 83 ayat (2) UU PPHI perlu diperluas untuk memperjelas kewajiban Hakim untuk membantah melakukan perbaikan gugatan para pencari keadilan melalui *dismissal process*.
- 14) Di dalam ketentuan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI, tidak terdapat penjelasan atas jenis “kepentingan mendesak”. Terhadap hal tersebut perlu diaturnya penjelasan lebih detail, dan tidak menyerahkan sepenuhnya kepada PHI untuk menilai arti dari “keadaan mendesak”, dikarenakan khawatir akan menimbulkan multi tafsir antara PHI satu dengan lainnya atau antara majelis dalam PHI yang sama, untuk mengakomodir keadaan mendesak, permohonan alasan mendesak adalah soal waktu persidangan agar lebih singkat.
- 15) Terkait dengan serikat pekerja, di dalam UU PPHI hanya mengatur sebatas perselisihan antara serikat

pekerja didalam satu perusahaan saja. Perlu diatur nya dan dikembangkan pengaturan antara perselisihan serikat pekerja diluar perusahaan.

- 16) Ketentuan Pasal 116-121 UU PPHI mengenai sanksi administrasi dan ketentuan pidana sudah cukup efektif untuk membuat pelaku menjadi jera dan tidak mengulangi perbutannya kembali. Namun, sebaiknya jenis administrasi dicantumkan dalam UU PPHI agar lebih pasti, tidak seperti ketentuan Pasal 121 UU PPHI bahwa sanksi administrasi dijatuhkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- 17) 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, 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. Dari hal tersebut perlu diatur nya pengaturan sanksi agar pihak-pihak jera dan tidak melakukannya kembali.
- 18) Terdapat kendala mengenai pengawasan pemerintah dianggap belum efektif. Kendalanya adalah jumlah pengawas terbatas terutama penyelidikan, penyidikan dalam pemeriksaan penyimpangan UU Ketenagakerjaan. Kemudian perlu diatur secara detail perihal koordinasi antara pengawas disnaker PNS dengan pengawas kepolisian karena terkadang dalam praktik terjadi saling lempar perkara.
- 19) Terkait dengan Pasal 59 UU PPHI, tidak adanya pengaturan untuk mengakomodir jika pekerja bekerja ditempat terpencil dan tidak padat industri, solusinya adalah perlu dikembangkannya pengaturan berdasarkan radius tertentu dari PHI provinsi yang dibentuk pada PN kabupaten/kota dan jika

diperbolehkan diseluruh kabupaten/kota terdapat PHI pada PN kelas II.

- 20) Tidak ada permasalahan mendasar mengenai implementasi ketentuan Pasal 87 UU PPHI. Namun terdapat persoalan mengenai pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja dan tidak mampu dari segi SDM untuk beracara serta tidak memiliki biaya untuk mengambil advokat. Terkait hal tersebut untuk mengakomodirnya perlu ada pengaturan mengenai sertifikasi pengurus serikat untuk diberikan ijin beracara di PHI terhadap anggotanya maupun bukan anggotanya. Pengaturan tersebut perlu disinkronkan dengan UU Serikat Pekerja/Serikat buruh, terutama mengenai klausul kewenangan pengurus serikat pekerja/serikat buruh atau Apindo.
- 21) Terdapat permasalahan terkait dengan beberapa ketentuan pasal didalam UU PPHI yang telah diujikan di MK yaitu para pihak pencari keadilan sering memakai dalil berdasarkan pasal yang telah dianulir oleh MK. Terhadap ketentuan pasal-pasal yang telah dianulir MK sebaiknya dilakukan pembahasan kembali untuk mempermudah para pihak mencari landasan hukum.
- 22) Di Denpasar belum terdapat pengadilan secara elektronik (*e-court*) terkait perselisihan hubungan industrial. Selama ini meskipun tatap muka langsung tidak akan berpengaruh, karena jumlah para pihak ber perkara tidak terlalu banyak.
- 23) Belum adanya data perkara perselisihan hubungan industrial di PHI mengenai adanya PHK terhadap pekerja akibat adanya *Covid-19*.
- 24) Terdapat beberapa pokok konstruksi penyelesaian perselisihan di PHI dengan maksud agar proses penyelesaian di PHI lebih sederhana, cepat, efektif, efisien, biaya murah, dan berkeadilan, diantaranya sebagai berikut:
  - a) Proses perselisihan ditingkat Bipartite dilakukan langsung antara pekerja dan pengusaha atau didampingi atau diwakili 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 karena itu kesia-siaan;
- 2) Persidangan pertama;
- 3) Proses mediasi oleh Mediator dari Disnaker (lokasi di PHI, dan kurun waktu 2 (dua) minggu);
- 4) Persidangan lanjutan:
  - Acara persidangan : 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;
  - Apabila ada permohonan CB yang harus dikabulkan kecuali obyek yang diajukan CB bukan milik termohon CB, dengan maksud untuk memberikan jaminan dalam pelaksanaan amar putusan kelak.
- 5) Putusan  
Bahwa pelaksanaan putusan atau eksekusi tidak ada persolan lagi karena sudah ada CB dalam amar putusan.

**d. Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi (DTKSK) Kota Denpasar**

Data dan informasi terkait pelaksanaan UU PPHI telah diterima secara tertulis dari DTKSK Kota Denpasar pada hari Rabu, 15 Juli 2020. Berdasarkan data dan informasi yang telah disampaikan oleh DTKSK Kota Denpasar tersebut, telah diperoleh data dan informasi sebagai berikut:

- 1) Pasal 2 UU PPHI mengatur beberapa jenis perselisihan hubungan industrial yang diantaranya meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat

pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Dalam pelaksanaannya selama tahun 2019 hingga tahun 2020, DTKSK Kota Denpasar telah menangani semua jenis perselisihan hubungan industrial secara baik dan jenis perselisihan yang paling mendominasi adalah perselisihan hak dan perselisihan PHK sehingga belum ada jenis perselisihan baru diluar ketentuan Pasal 2 UU PPHI. 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 menyebutkan bahwa penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh Mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Namun sejak akhir tahun 2018, DTKSK Kota Denpasar tidak lagi memiliki tenaga ahli fungsional mediator dikarenakan telah pensiun sehingga pelaksanaan PPHI melalui mediasi yang selama ini dilakukan hanya sebatas upaya mendorong penyelesaian kasus melalui perundingan bipartit dengan mensosialisasikan dan menguatkan sarana hubungan industrial di Kota Denpasar. Dengan upaya tersebut, diharapkan dapat tercipta hubungan industrial yang harmonis. Apabila dalam pelaksanaannya perselisihan hubungan industrial tersebut tidak dapat diselesaikan dengan perundingan bipartit maka setelah dilakukan pencatatan perselisihan hubungan industrial maka DTKSK Kota Denpasar akan mengupayakan musyawarah kembali dengan memanggil para pihak. Apabila musyawarah yang telah dilakukan tersebut tidak mencapai kesepakatan maka perselisihan tersebut akan dilimpahkan ke Disnaker dan ESDM Provinsi Bali untuk selanjutnya dilaksanakan upaya PPHI sesuai dengan amanat UU PPHI.
- 3) Pasal 98 ayat (1) UU PPHI menyebutkan bahwa apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak, maka para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada PHI supaya dilakukan pemeriksaan dengan acara cepat. Prinsipnya pemeriksaan dengan acara cepat



merupakan bentuk kebijakan dari PHI yang berbeda dengan pemeriksaan dengan acara cepat pada peradilan pidana. Menurut DTKSK Kota Denpasar, frasa “kepentingan mendesak” pada Pasal 98 ayat (1) UU PPHI tidak perlu diatur dan dijelaskan secara eksplisit karena apabila kriteria “kepentingan mendesak” tersebut diatur secara rigid maka 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 pengawas ketenagakerjaan di Provinsi Bali. Namun, secara kualitas dan kuantitas pengawas tersebut masih sangat kurang dan belum memenuhi standar.
- 5) DTKSK Kota Denpasar merekomendasikan bahwa agar pelaksanaan PPHI efektif dilaksanakan maka dibutuhkan peningkatan dalam hal koordinasi antara pengawas ketenagakerjaan pada provinsi dengan seluruh disnaker di setiap kabupaten/kota. Selain itu, dibutuhkan penambahan jumlah tenaga ahli fungsional mediator sehingga diharapkan PPHI melalui mediasi dapat berjalan lebih optimal.

#### **e. DPP APINDO Provinsi Bali**

Data dan informasi terkait pelaksanaan UU PPHI telah diterima secara tertulis dari Sekretariat DPP Apindo Provinsi Bali pada hari Senin, 20 Juli 2020. Berdasarkan data dan informasi yang telah disampaikan oleh DPP Asosiasi Pengusaha Indonesia Provinsi Bali tersebut, telah diperoleh data dan informasi sebagai berikut:

- 1) Bahwa pelaksanaan UU PPHI di Provinsi Bali selama ini dapat berjalan dengan baik, hanya ada beberapa permasalahan mendasar yang kerap kali dialami, yaitu:

- Permasalahan PHK yang menyebabkan terjadinya perselisihan antar pengusaha dan pegawai/karyawan;
  - Masih kurangnya jumlah Mediator yang menyebabkan sedikit lambatnya proses peradilan. Mediator mempunyai peran yang penting dalam menyelesaikan perselisihan yang ada dalam hubungan industrial, yaitu melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga mediator dengan jumlah yang memadai demi tercapainya efektifitas dalam pelaksanaan UU PPHI.
- 2) Terkait dengan independensi Hakim *Ad-Hoc*, apabila hakim yang menangani sebuah perkara khususnya di PHI dalam perekrutannya masih menggunakan istilah unsur pengusaha dan unsur pekerja maka akan sulit dinilai bahwa para Hakim *Ad-Hoc* dalam menjalankan tugas tersebut dapat dikatakan independen. Sebaiknya unsur pengusaha maupun pekerja tidak digunakan, tetapi dalam perekrutannya benar-benar murni WNI dan memenuhi persyaratan yang telah ditentukan, serta mendapatkan rekomendasi baik dari organisasi pengusaha (Apindo) dan organisasi pekerja/buruh.
  - 3) Pasal 2 UU PPHI mengatur beberapa jenis perselisihan hubungan industrial yang diantaranya meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Jenis-jenis perselisihan ini untuk sementara waktu dapat dikatakan masih relevan, akan tetapi seiring berjalannya waktu perlu dilakukan monitoring dan evaluasi karena dengan kemajuan teknologi, maka peran SDM akan semakin berkurang, dengan demikian prediksi terjadinya disharmonisasi dalam hubungan industrial dapat kerap tidak terjadi. DPP Asosiasi Pengusaha Indonesia Provinsi Bali memberikan rekomendasi bahwa dalam pengaturan UU PPHI

seharusnya diberikan pemisahan atau dibuat kriteria-kriteria permasalahan apa saja yang harus ditangani oleh PHI itu sendiri tanpa harus ditangani oleh PN.

- 4) Pasal 7 ayat (5) UU PPHI mengatur mengenai penetapan eksekusi yang akan didapat oleh salah satu pihak yang tidak melaksanakan isi dalam PB. Terkait dengan pengaturan penetapan eksekusi dalam tidak dilaksanakannya isi dalam PB, DPP Apindo Provinsi Bali memberikan rekomendasi bahwa seharusnya tidak perlu adanya istilah eksekusi dalam pengaturan hubungan industrial karena dianggap tidak relevan dalam PHI. Sanksi pidana juga tidak perlu diadakan dalam UU PPHI, karena tidak mempunyai relevansi dengan PHI.
- 5) LKS bipartit yang ada di tingkat perusahaan dan LKS tripartit yang ada sangat efektif dalam rangka membicarakan permasalahan hubungan industrial serta memberikan solusi untuk menyelesaikan permasalahan hubungan industrial yang terjadi, karena dalam prosesnya tidak ada pihak lain yang terlibat dalam perundingan kecuali para pihak yang bermasalah. Oleh karena itu, perlu dukungan semua pihak agar di setiap perusahaan harus ada LKS bipartit dan LKS tripartit sebagai sebuah lembaga perusahaan dalam membicarakan masalah hubungan kerja, produktivitas, program perusahaan/kemajuan perusahaan.
- 6) Mengenai frasa “kepentingan mendesak” dalam Pasal 98 ayat (1) UU PPHI seharusnya perlu ditegaskan atau dijelaskan lebih lanjut, karena para pihak pasti menganggap bahwa semua kasus yang diajukan tersebut mempunyai kepentingan yang mendesak untuk mendapatkan penanganan, kalau hal ini tidak diantisipasi akan menimbulkan hal-hal yang tidak sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dalam peradilan.
- 7) Implementasi Pasal 8, Pasal 13, Pasal 17, dan Pasal 29 UU PPHI yang mengatur mengenai penyelesaian perselisihan melalui nonlitigasi seperti mediasi, konsiliasi, dan arbitrase selama ini dinilai belum efektif atau belum berjalan dengan baik, walaupun banyak

pihak yang sudah menggunakan jalur mediasi untuk menyelesaikan perselisihannya, namun permasalahannya masih kurangnya jumlah Mediator di kabupaten/kota. Seharusnya tenaga Mediator lebih diperluas lagi agar pasal tersebut dapat terlaksana dengan baik.

- 8) Perselisihan hubungan industrial bukan merupakan perselisihan pidana maupun perselisihan perdata dalam arti luas, akan tetapi perselisihan hak dan kepentingan yang berperngaruh kepada tingkat disiplin para pihak untuk melaksanakan hak dan kewajiban, oleh karena itu dalam proses peradilan hubungan industrial agar lebih dipermudah proses atau mekanisme nya dibutuhkan kemampuan SDM di masing-masing pihak, sehingga tidak perlu menggunakan standar peradilan umum lainnya.
- 9) Terkait dengan penanganan fungsi tenaga pengawas oleh pemerintah terhadap dinilai belum efektif, hal ini perlu adanya penegasan oleh keputusan menteri atau peraturan menteri terkait. Tenaga pengawas di Provinsi Bali masih sangat minim jika dibandingkan dengan jumlah perusahaannya. Permasalahan lain mengenai pengawasan oleh pemerintah ini juga kerap timbul, yaitu keberadaan tenaga pengawas ketenagakerjaan tingkat kabupaten/kota masih pula sering mengalami tumpang tindih dengan pengawas di provinsi.
- 10) Pasal 116-121 UU PPHI mengatur 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. Hal tersebut tentu saja sulit diterapkan, mengingat dinamika dan proses PPHI tidak semudah yang dibayangkan oleh undang-undang.
- 11) Bahwa dalam pengaturannya di dalam UU PPHI diatur jangka waktu penyelesaian perselisihan mulai dari bipartit sampai dengan tingkat mahkamah agung paling lama adalah 140 (seratus empat puluh) hari. Pelaksanaan pasal tersebut dinilai tidak efektif, karena dinamikanya sangat bergantung pada tingkat

kerumitan suatu permasalahan, selama ini ketentuan tersebut tidak dapat/jarang terpenuhi karena dipengaruhi oleh tingkat kesulitan suatu kasus.

- 12) Di Provinsi Bali masih ditemukan kesulitan mengenai sarana prasarana dalam PPHI, jika memungkinkan untuk di Provinsi Bali perlu di bentuk PHI di Kabupaten Buleleng untuk penanganan kasus yang terjadi di Kabupaten Buleleng dan Kabupaten Jembrana, karena kedua kabupaten ini jaraknya sangat jauh dari ibukota Provinsi.
- 13) UU PPHI dianggap perlu dilakukan penyempurnaan, jika perlu diganti yaitu kembali seperti pada masa UU Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dengan dibentuk panitia PPHI, karena model tersebut dinilai lebih harmonis daripada istilah pengadilan yang kesannya ada tindakan pidana yang luar biasa, karena dalam proses hubungan industrial tidak mencari siapa yang benar dan siapa yang salah tetapi mencari jalan penyelesaian yang terbaik yang penuh dengan rasa kekeluargaan.

**f. Akademisi Fakultas Hukum Universitas Udayana (Akademisi FH Udayana)**



Gambar 15.

Diskusi melalui *zoom meeting* dengan  
Akademisi FH Udayana

Diskusi dilakukan *zoom meeting* dengan Akademisi FH Udayana yang dihadiri oleh Bapak Dr. I Made Sarjana, S.H., M.H. (Dosen FH Universitas Udayana) pada hari Selasa, 21 Juli 2020. Dalam diskusi tersebut diperoleh data dan informasi yang memuat pokok pikiran sebagai berikut:

- 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, menurut Akademisi FH Udayana ketentuan ini menjadi subjektif karena tidak ada persyaratannya dan tidak ada keterbukaan dari kementerian tentang persetujuan tersebut, bahkan UU PPHI tidak memerintahkan persyaratan persetujuan dari kementerian.
- 4) Menurut Akademisi FH Udayana perlu dipertimbangkan untuk mengakomodir 2 (dua) jenis perselisihan selain 4 (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 PB 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) Menurut Akademisi FH Udayana 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, perkaranya seperti perkara perdata karena ada pihak penggugat dan pihak tergugat. 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 ini 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 berperkar. 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) Menurut Akademisi FH Udayana, LKS 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 LKS tripartit sangat penting bagi pemerintah, karena pemerintah wajib menyelamatkan hubungan pengusaha dengan pekerja/buruh.

- 8) Menurut Akademisi FH Udayana, seharusnya tidak perlu ada beberapa serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, sehingga dalam satu perusahaan hanya terdapat 1 (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, menurut Akademisi FH Udayana adalah belum dalam konteks pemeriksaan materi gugatan sehingga masih menyangkut teknisnya, 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 administrasi yang dijatuhkan kepada Mediator, Panitera Muda, Konsiliator dan Arbiter, menurut Akademisi FH Udayana sudah sesuai, hanya saja pengawasan dan penerapannya harus pasti dan tegas, serta penerapannya tidak boleh berbeda antara yang satu dengan lainnya.
- 12) Menurut Akademisi FH Udayana, pengawasan terhadap pelaksanaan UU PPHI sebaiknya berada di bawah



ranah MA bukan pada Kemnaker, karena materi UU PPHI merupakan proses beracara di tingkat PN dan MA sehingga berada dibawah kekuasaan kehakiman.

- 13) Menurut Akademisi FH Udayana tentang 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 pengadilan karena hal itu sifatnya relatif.
- 14) Pasal 87 UU PPHI mengatur mengenai pengurus dari serikat pekerja/buruh dapat menjadi kuasa hukum pekerja/buruh dalam proses di PHI, permasalahannya adalah terdapat pada SDM pengurusnya, apakah pengurus serikat pekerja/serikat buruh tersebut memahami tentang hukum acara di persidangan.

### 3. Provinsi Banten

#### a. Akademisi Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan (Akademisi FH UPH)



Gambar 16.

Diskusi melalui *zoom meeting* dengan Akademisi FH UPH

Diskusi dilakukan *zoom meeting* dengan Akademisi FH UPH yang dihadiri oleh Bapak Dr. Ronny Bako, S.H., M.H. (Dosen FH UPH sekaligus berprofesi sebagai advokat) pada Hari Senin, tanggal 6 Juli 2020. Dalam diskusi tersebut diperoleh data dan informasi yang memuat pokok pikiran sebagai berikut:

- 1) Kondisi umum pelaksanaan UU PPHI di Provinsi Banten di antaranya adalah bahwa pada Juni 2020 diduga akan lebih banyak perkara yang diajukan ke PHI. Hal ini disebabkan sejak April 2020 sudah banyak perusahaan meminta dispensasi untuk mengurangi pegawai, memperkejakan pegawai di rumah tanpa gaji (*unpaid leave*), dan tidak akan membayar THR baik secara penuh atau secara sebagian. Ini diakibatkan pandemi *Covid-19* yang juga berdampak di Provinsi Banten dan terdapat beberapa daerah otonom masuk ke zona merah.
- 2) Berdasarkan data sistem informasi penelusuran perkara (SIPP) PN Serang, perkara perselisihan pekerja/buruh belum mendominasi daftar perkara. Banyak perkara yang non perselisihan yang terdaftar di SIPP PN Serang per Juni 2020.
- 3) Belum semua pekerja/buruh memahami bahwa terdapat mekanisme penyelesaian perkara berupa bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan PHI sebagaimana telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Hal ini disebabkan karena sosialisasi UU PPHI belum berdampak sampai ke pekerja/buruh.
- 4) Keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diwujudkan melalui jalur badan peradilan. Dalam teori ilmu hukum dapat dilihat dari irah-irah, "*Demi Keadilan Berdasarkan Kepada Tuhan Yang Maha Esa*". Bagaimana keadilan berhasil diwujudkan maka dapat dilihat dari apakah jumlah perkara yang diselesaikan di PHI berbanding lurus dengan perkara yang diajukan kasasi ke MA. Sebagai contoh, dapat dilihat dari SIPP di PN Serang, bila pihak menerima putusan dari perkara yang diputus di PN Serang *cq* PPHI maka disitulah letak keadilan menurut

hukum. Akan tetapi, apabila justru lebih banyak perkara diajukan kasasi ke MA, maka keadilan didasarkan kepada putusan MA tersebut.

- 5) Efektifitas hukum diatur dalam hukum materil dan hukum formil. Dalam UU PPHI hal formalitas dan materilitas terhadap perselisihan belum diatur dengan baik, sehingga dalam pelaksanaannya ditemui banyak hambatan, baik hambatan secara hukum formal ataupun hambatan terhadap hukum materil. Dalam UU PPHI diatur mengenai penyelesaian sengketa melalui mekanisme nonlitigasi seperti mediasi, konsiliasi dan arbitrase (diantaranya dalam Pasal 13, Pasal 17 dan Pasal 29 UU PPHI). Adanya 3 (tiga) jenis penyelesaian perselisihan ini sudah tepat, dan ketiga jenis tersebut hanya mengatur hukum materilnya saja. Adapun hukum formil terhadap 3 (tiga) jenis penyelesaian ini harus dibuat rigid. Salah satu hal terpenting dalam penyelesaian dari sisi hukum formil, yaitu adanya beban pembuktian dan alat bukti. Apabila 3 (tiga) jenis penyelesaian tersebut tetap diatur dengan menyempurnakan model hukum acaranya, maka dapat dihasilkan model penyelesaian yang singkat, cepat dan murah sesuai prinsip badan peradilan. Sebagai contoh model penyelesaian, yaitu:

- a) Perselisihan diselesaikan melalui bipartit;
- b) Sengketa antar para pihak diselesaikan melalui mediasi, konsilitasi atau arbitrase;
- c) Kasus perselisihan pekerja/buruh dan pengusaha diselesaikan melalui arbitrase;
- d) Perkara perselisihan pekerja/buruh dan pengusaha diselesaikan melalui PHI;

- 6) Terkait Hakim *Ad-Hoc* yang diatur Pasal 1 angka 19, Pasal 63-Pasal 73 UU PPHI, maka hal independensi hakim sebenarnya terkait dengan independensi lembaga badan peradilan. Dalam hal praktek di Indonesia, apabila badan peradilannya merupakan hakim murni dan bukan Hakim *Ad-Hoc*, maka sudah dipastikan letak independensinya. Akan tetapi, bila dalam majelis hakim terdapat Hakim *Ad-Hoc*, maka sudah dipastikan kurang independensinya. Dalam hal

Hakim *Ad-Hoc* dipilih dari kalangan tertentu, maka Hakim *Ad-Hoc* tersebut akan terikat dengan pihak yang mengusulkannya dan tidak dapat berlaku objektif. 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. 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*). Akademisi FH UPH mengusulkan dibentuk sebuah lembaga *Ad-Hoc* bukan Hakim *Ad-Hoc*.

- 7) 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), dan Penjelasan Pasal 106 (para pihak). UU PPHI mendatang harus memperjelas makna dan siapa saja para pihak yang terlibat, yaitu tidak hanya antara pengusaha dan pekerja, tetapi dibuka ruang adanya dua pihak dan pihak lain. Contoh dua pihak, manajer PT. X dengan pekerja, sedangkan pihak lain, seperti bank pemberi kredit atau pemerintah. Hal ini penting karena perselisihan yang sering terjadi di Indonesia juga melibatkan dua pihak dan pihak lain. Hubungannya adalah yaitu adanya pihak, baik dua pihak, para pihak atau pihak lain.
- 8) Perlu perubahan nama undang-undang bukan lagi UU PPHI, melainkan Undang-Undang tentang Perselisihan Hubungan Kerja antara Tenaga Kerja dengan Pemberi Kerja.
- 9) Berdasarkan ketentuan Pasal 57 UU PPHI, hukum acara yang berlaku pada PHI adalah hukum acara

perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam UU PPHI. Hukum acara yang berlaku pada 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 ini. Terkait hal tersebut, perlu diperjelas PPHI tersebut masuk ke dalam ranah hukum perdata atau hukum administrasi. Hukum acara yang dimaksud UU PPHI menimbulkan permasalahan pada implementasinya yang menyebabkan para pihak kesulitan berpekerja secara cepat, sederhana dan sulit melakukan eksekusi.

- 10) UU PPHI menggunakan hukum acara perdata untuk penyelesaian di lembaga peradilannya sebagaimana diatur dalam Bab IV UU PPHI, yaitu PHI. Akan 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 administrasi untuk penyelesaian hubungan industrial di masa mendatang, contohnya seperti Komisi Informasi Pusat (KIP). KIP adalah lembaga semu peradilan yang putusannya memiliki kekuatan setara dengan putusan pengadilan.
- 11) Seharusnya 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.<sup>3</sup> Adanya irah-irah pada akta tersebut membuat objek jaminan bisa langsung dieksekusi tanpa harus meminta penetapan dari pengadilan.

---

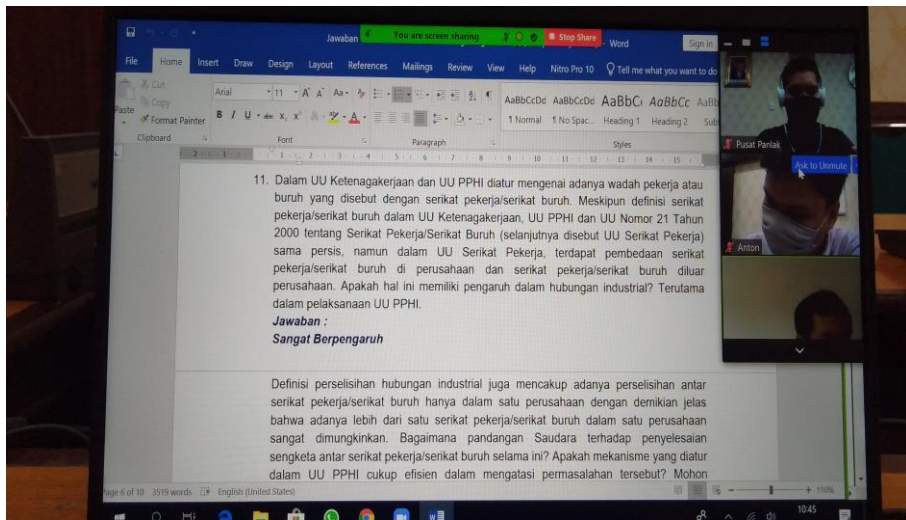
<sup>3</sup> Pasal 1 angka 11 UU Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris. Mengenai grosse akta diatur juga dalam pasal 224 HIR.

- 12) Terkait sanksi pada Pasal 122 ayat (1) UU PPHI dinilai sangat ringan, maka jelas sanksi tersebut lebih mengarah pada hukum administrasi. Untuk memberikan sanksi yang berat, maka 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 administrasi.
- 13) Dalam UU PPHI juga tidak jelas hubungan kerja pekerja/buruh dan pengusaha masuk perdata atau non perdata. Hal ini berkonsekuensi terhadap hukum acaranya, apakah menggunakan hukum acara perdata yang sudah ada, atau hukum acara perdata yang diatur dalam UU PPHI, atau hukum acara non perdata yang akan diatur dalam UU PPHI. Bila tetap menggunakan hukum acara HIR, maka penyelesaian perselisihan hanya berlaku di Pulau Jawa dan Madura.
- 14) Pasal 98 ayat (1) tidak mempunyai makna hukum konkret. Hal ini mengingat bahwa rezim UU PPHI tidak jelas berada pada ranah perdata atau non perdata. Makna kalimat, “kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak” sebenarnya merupakan ranah administrasi. Jika UU PPHI merupakan hukum administrasi, maka hal ini dapat ditindaklanjuti. Akan tetapi, karena UU PPHI menggunakan hukum acara perdata, maka hal ini tidak dapat ditindaklanjuti.
- 15) 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*) karena disharmoni dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2018 tentang Penerimaan Negara Bukan Pajak. Penggunaan nilai perkara tersebut menunjukkan UU PPHI hanya mengatur berkaitan dengan kasus-kasus tindak pidana ringan. Hal ini merupakan bentuk inkonsistensi hukum acara UU PPHI lainnya.
- 16) Terkait Pasal 83 UU PPHI yang 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.

- 17) Ketentuan Pasal 87 UU PPHI disharmoni dengan Pasal 1 angka 1 *jo.* Pasal 31 UU Advokat. Hanya advokat yang boleh memberikan pendampingan hukum. Apabila ada pihak lain yang melakukan kegiatan pendampingan hukum dan advis hukum, maka dapat dikenakan sanksi hukum.
- 18) UU PPHI perlu dirubah dengan beberapa alasan, di antaranya:
  - a) Ada beberapa pasal yang sudah tidak mempunyai kekuatan mengikat berdasarkan putusan MK;
  - b) Harus diperjelas perselisihan pekerja/buruh masuk konsep hukum perdata atau hukum administrasi;
  - c) Perlu dibuat hukum formil dan hukum materil terhadap penyelesaian perselisihan tersebut;
  - d) Perlunya harmonisasi dengan undang-undang lainnya;
  - e) Perlu diciptakan model sederhana dalam penyelesaian perselisihan pekerja/buruh;
  - f) Perlu diperjelas terkait masalah pekerja/buruh dengan perusahaan sebagai suatu perselisihan (rezim administrasi) atau suatu sengketa (rezim perdata);
  - g) Perlu hukum acara tersendiri yang diatur dalam undang-undang ini dan hukum acara tersebut harus konsisten dengan rezim perdata atau rezim administrasi;
  - h) Penyelesaian perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha lebih baik menggunakan hukum administrasi negara karena lebih sederhana, mengikat para pihak, dan cepat.

## b. Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kota Tangerang



Gambar 17.

Diskusi melalui *zoom meeting* dengan  
Disnaker Kota Tangerang

Diskusi dilakukan *zoom meeting* dengan Disnaker Kota Tangerang yang dihadiri oleh Dr. Ir. H. Moh. Rakhmansyah, M.Si (Kepala Dinas), pada Hari Rabu, tanggal 8 Juli 2020. Dalam diskusi tersebut diperoleh data dan informasi yang memuat pokok pikiran sebagai berikut:

- 1) Selama masa pandemi *Covid-19* terdapat 13 (tiga belas) perkara yang sudah maju ketahap pengadilan karena gagalnya tahap mediasi yang dilakukan oleh para pihak. Salah satu faktornya adalah adanya PHK yang dilakukan perusahaan yang terkena dampak pandemi *Covid-19* tersebut.
- 2) Disnaker Kota Tangerang menerangkan bahwa masih sering terjadinya permasalahan hubungan industrial antara pekerja/buruh dan pengusaha di Provinsi Banten yang disebabkan oleh tidak dibentuk serta fungsikannya LKS bipartit yang seharusnya ada di setiap perusahaan. Selain itu, diperlukan adanya sinergitas antara pengusaha dengan pekerja/buruh dalam mewujudkan perlindungan yang optimal dan



peningkatan kesejahteraan bagi para pekerja. Selain itu para pekerja/buruh juga diharapkan diikutkan kepesertaan jaminan sosial agar dapat diperhatikan dengan benar kesehatan dan keselamatan kerjanya. Hal ini menjadi fokus utama dalam penyelesaian hubungan industrial, yaitu hak, kepentingan, PHK dan antar serikat pekerja/serikat buruh.

- 3) Disnaker Kota Tangerang memberikan informasi dari Disnakertrans Provinsi Banten bahwa sudah ada sekitar 6.000 (enam ribu) orang pekerja/buruh yang terkena PHK serta 23.000 (dua puluh tiga ribu) orang pekerja/buruh yang dirumahkan karena dampak ekonomi dari pandemi *Covid-19*. Disnakertrans Provinsi Banten mengatakan total perusahaan yang melakukan PHK terhadap pekerja/buruh yaitu 53 (lima puluh tiga) perusahaan yang tersebar di beberapa daerah di Provinsi Banten terutama di Tangerang termasuk di Kabupaten Lebak dan Kabupaten Pandeglang karena perusahaan yang mempekerjakan para pekerja/buruh tersebut sudah tutup atau sudah tidak beroperasi akibat dampak *Covid-19*. Sedangkan perusahaan yang merumahkan karyawannya karena adanya penurunan produksinya rata-rata 25% (dua puluh lima persen) dan tidak ada bahan baku di perusahaannya tersebut akibat dampak *Covid-19*. Sampai dengan saat ini masih diperkirakan perusahaan yang melakukan PHK masih akan terus bertambah. Banyaknya pekerja/buruh yang di PHK maka secara otomatis akan menambah tingkat pengangguran di Provinsi Banten. Bahkan adanya penambahan pengangguran di Provinsi Banten sekitar 23.409 (dua puluh tiga ribu empat ratus sembilan) yakni pada Februari 2019 sebanyak 465.807 (empat ratus enam puluh lima ribu delapan ratus tujuh) orang, bertambah pada Februari 2020 menjadi 489.216 (empat ratus delapan puluh sembilan ribu dua ratus enam belas) orang sesuai rilis Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Banten. Dengan demikian pemerintah Provinsi Banten harus memberikan insentif atau keringanan bagi perusahaan bagi dari pajak, beban listrik serta kemudahan-kemudahan perizinan.

- 4) Hubungan industrial di Provinsi Banten dinilai lemah, sehingga pengawasan pemerintah perlu diperkuat. Sebab, kondisi tersebut dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab untuk melakukan praktik percaloan tenaga kerja. Perselisihan yang terjadi di bidang perselisihan hubungan industrial didominasi perselisihan PHK karena selesainya kontrak dan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Kondisi ini kemudian dimanfaatkan oleh pihak yang tidak bertanggungjawab. Lebih lanjut masih tingginya permasalahan tersebut karena lemahnya pengawasan yang dilakukan pemerintah.
- 5) Disnaker Kota Tangerang menjelaskan bahwa salah satu kendala besar dalam melakukan mediasi yang terjadi pada wilayah Kota Tangerang adalah kurangnya SDM untuk jabatan mediator. Disnaker Kota Tangerang mengatakan bahwa hanya ada 5 (lima) Mediator, 3 (tiga) diantaranya sudah pensiun, posisi Mediator sering kali di isi oleh pejabat lain yang merangkap sebagai Mediator (dalam hal ini di isi oleh kepala seksi bagian penanganan perselisihan hubungan industrial) maka dari itu jumlah yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah kasus yang masuk ke Disnaker Kota Tangerang.
- 6) 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, sehingga para pihak dapat dimintakan keterangan dari Mediator tingkat pusat atau tingkat daerah sesuai dengan tugas dan fungsi serta wewenang yang mengaturnya.
- 7) Adanya lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan mengakibatkan adanya potensi terjadinya perselisihan yang akan sering terjadi. Baiknya dalam 1 (satu) perusahaan hanya mempunyai 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh saja karena akan mempermudah mengorganisasikan anggotanya bila terjadi suatu perselisihan dalam perusahaan.

- 8) Dalam menyelesaikan suatu perselisihan salah satu hal faktor yang harus diperhatikan adalah ketersediaan sarana dan prasarana untuk menunjang berjalan dengan lancanya proses mediasi. Dengan adanya ruang mediasi yang representatif dapat digunakan sebagai ruang dialog dalam proses mediasi. Kedua belah pihak dapat memahami proses penyelesaian perselisihan, guna diselesaikan secara musyawarah dan mufakat.
- 9) Terkait dengan Pasal 1 angka 19 UU PPHI, yang menjelaskan mengenai Hakim *Ad-Hoc* pada PHI dan Hakim *Ad-Hoc* pada MA yang pengangkatannya dilakukan atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha perlu dilakukan tahapan seleksi yang ideal guna memperoleh hakim yang sesuai dengan keahliannya. Dalam mekanisme pengangkatan hakim tidak terdapat permasalahan.
- 10) Pasal 122 ayat (1) UU PPHI belum mengatur ketentuan pidana bagi pihak yang tidak mau atau menunda pelaksanaan putusan PHI dapat dikaitkan dengan ketentuan pidana bagi pihak yang tidak mau melaksanakan putusan PHI dalam Pasal 26 UU Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang mengatur terkait sanksi pidana. Ketentuan sanksi pidana tersebut dapat disesuaikan dengan kondisi saat ini guna terwujudnya kepastian dan rasa keadilan dari kedua belah pihak yang berselisih.
- 11) Terhadap “kepentingan mendesak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 98 ayat (1) UU PPHI harus dijelaskan ataupun ditentukan klasifikasi apa yang dimaksud dengan kepentingan mendesak, hal ini juga menyangkut kepentingan para pihak yang berselisih. Seperti halnya kepentingan perusahaan agar produksi tetap berlangsung dan kepentingan pekerja/buruh segera diselesaikan hak-haknya.
- 12) Permasalahan hubungan industrial tidak akan lepas dari topik ketenagakerjaan sebagaimana didefinisikan ketentuan Pasal 1 angka 1 UU Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa “*ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja*”. Dan

hubungan industrial diatur juga definisinya dalam ketentuan Pasal 1 angka 16 UU Ketenagakerjaan yang dinyatakan bahwa *“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 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.”* Sedangkan definisi perselisihan hubungan industrial yang terdapat dalam UU Ketenagakerjaan dan UU PPHI telah sama.

- 13) Dalam UU Ketenagakerjaan diatur adanya LKS bipartit dan LKS tripartit. Disnaker Kota Tangerang menjelaskan bahwa pasal tersebut merupakan perwujudan dari adanya LKS tripartit yang terdiri pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh merupakan mitra yang saling bersinergi dan pemerintah berfungsi sebagai fasilitator dan mediator untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.
- 14) Dalam melaksanakan mediasi, Mediator berpedoman pada Pasal 3 UU PPHI yang mengatur mengenai:

*Pasal 3*

- (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.*

Mediator mendorong agar dilaksanakan bipartit terlebih dahulu sebelum mediasi dan menjelaskan tentang kelengkapan gugatan jika tidak terjadi kesepakatan.

- 15) Dalam ketentuan Pasal 116-121 UU PPHI Disnaker Kota Tangerang menilai bahwa 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, sementara jumlah Mediator terbatas, tidak ada petugas administrasi Mediator, tidak ada Konsiliator dan arbiter. Solusinya adalah melengkapi dan atau menambah perangkat/petugas mediasi yang terdiri dari petugas administrasi Mediator, Mediator, Konsiliator dan Arbiter.

**c. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Serang**

Data dan informasi terkait pelaksanaan UU PPHI telah diterima secara tertulis dari Disnakertrans Kabupaten Serang pada hari Jumat, 10 juli 2020. Berdasarkan data dan informasi yang telah disampaikan oleh Disnakertrans Kabupaten Serang tersebut, telah diperoleh data dan informasi sebagai berikut:

- 1) Disnakertrans Kabupaten Serang menjelaskan bahwa selama ini kondisi umum pelaksanaan UU PPHI di Provinsi Banten berjalan sesuai dengan ketentuan sebagaimana yang berlaku, Disnakertrans Kabupaten Serang selalu mendorong agar para pihak yang bersengketa untuk melaksanakan proses bipartit terlebih dahulu.
- 2) Menurut Disnakertrans Kabupaten Serang, bahwa tidak adanya potensi tumpang tindih atau disharmoni antara UU PPHI dengan peraturan perundang-undangan lainnya. Dan selama ini dirasa tidak ada permasalahan atau kendala karena mengacu kepada UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan PB. Terhadap UU PPHI dan UU Ketenagakerjaan dinilai masih efektif.
- 3) Terkait dengan ketentuan Pasal 1 angka 19 UU PPHI yang menjelaskan bahwa "*Hakim Ad-Hoc* adalah Hakim

*Ad-hoc* pada PHI dan *Hakim Ad-Hoc* pada MA yang pengangkatannya atas usul serikat buruh/serikat pekerja dan organisasi pengusaha”. Terkait hal tersebut sebaiknya *Hakim Ad-Hoc* harus bersifat independen.

- 4) Terkait dengan penerapan Pasal 122 ayat (1) UU PPHI yang mengatur bahwa *“Barang siapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1), Pasal 22 ayat (1), ayat (3), Pasal 47 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 90 ayat (2), Pasal 91 ayat (2) dan ayat (3), dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 6 (enam) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah)”*. Disnakertrans Kabupaten Serang memberikan masukan bahwa sebaiknya denda yang tercantum dalam pasal tersebut disesuaikan dengan denda dan sanksi pidana, agar ada efek jera bagi para pihak ataupun siapa saja yang melanggar aturan ketentuan perundangan-undangan tersebut.
- 5) Terkait dengan efektifitas kinerja Mediator, Disnakertrans Kabupaten Serang menekankan harus adanya pembagian tugas yang jelas antara Mediator tingkat pusat dengan Mediator yang berada pada tingkat provinsi.
- 6) Dalam hal penyelesaian sengketa PHI, mekanisme nonlitigasi seperti mediasi menjadi proses yang paling dipilih oleh para pihak yang berperan, di Provinsi Banten mekanisme penyelesaian PHI menggunakan proses konsiliasi dan arbitrase relatif rendah.
- 7) Terkait pengaturan Pasal 87 UU PPHI yang mengatur bahwa serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di PHI untuk mewakili anggotanya harus memiliki gelar akademisi setidaknya sarjana hukum atau memiliki profesi seperti advokat karena dalam proses (PHI) serikat pekerja/serikat buruh masih banyak yang belum memahami mengenai peraturan perundang-undangan.

#### **d. Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Pena Keadilan Nusantara (YLBHPKN) Provinsi Banten**

Data dan informasi terkait pelaksanaan UU PPHI telah diterima secara tertulis dari YLBHPKN pada hari Senin, 20 Juli 2020. Berdasarkan data dan informasi yang telah disampaikan oleh Disnakertrans Kabupaten Serang tersebut, telah diperoleh data dan informasi sebagai berikut:

- 1) Masih terjadi permasalahan hubungan industrial antara pekerja/buruh dan pengusaha. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengurangnya, yaitu dengan membentuk dan memfungsikan LKS bipartit, antara dunia usaha dengan para serikat pekerja yang bergerak ada di Kabupaten Lebak. Sehingga diperlukan adanya sinergitas antara pengusaha dengan pekerja/buruh dalam mewujudkan perlindungan yang optimal dan peningkatan kesejahteraan bagi para pekerja/buruh.
- 2) Para pekerja/buruh juga diharapkan diikut sertakan dalam kepesertaan jaminan sosial agar dapat diperhatikan dengan benar kesehatan dan keselamatan kerjanya. Hal ini menjadi fokus utama dalam penyelesaian hubungan industrial, yaitu hak, kepentingan, PHK dan antar serikat pekerja/serikat buruh.
- 3) Disnakertrans Provinsi Banten mencatat sudah ada sekitar 6.000 (enam ribu) orang buruh di Provinsi Banten yang terkena PHK serta 23.000 (dua puluh tiga ribu) orang pekerja/buruh yang dirumahkan karena dampak ekonomi dari pandemi *Covid-19*.
- 4) Terdapat 1 (satu) peraturan daerah di Provinsi Banten yang terkait dengan pelaksanaan UU PPHI, yaitu Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 4 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- 5) Penyelesaian permasalahan hubungan industrial, seperti PHK sepihak, memerlukan waktu sampai 1 (satu) tahun sebab harus menempuh bipartit kemudian ke disnakertrans.

- 6) Disnakertrans Provinsi Banten sudah melaksanakan tugasnya, yaitu memberikan tempat antara pengusaha dan pihak pekerja/buruh. Waktu penyelesaian menjadi kendala, karena harus menyelesaikannya tidak cukup hanya sekali mediasi di disnakertrans.
- 7) Harus ada batasan waktu dalam penyelesaian permasalahan, jangan sampai berlarut-larut, terutama bila para pekerja yang berselisih sudah berumur 50 (lima puluh) tahun ke atas. Sedapat mungkin agar dipersingkat dalam menyelesaikan perselisihan, karena kebanyakan permasalahan tidak berhasil pada tahap bipatrit, sedangkan bipatrit sendiri bisa memakan waktu berminggu-minggu.
- 8) Hakim *Ad-Hoc* pada PHI yang berwenang memutuskan perkara adalah hakim yang diangkat (diusulkan) oleh serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, dan diberhentikan secara hormat oleh serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha tersebut. Artinya, hakim dipilih sendiri oleh para pihak yang jelas-jelas masing-masing memiliki kepentingan. Hal ini tentunya akan menciderai sistem peradilan yang bebas, tidak memihak dan bersih yang diimpikan, karena para hakim akan dikuasai oleh para pihak yang berperkara, sebab keberadaan hakim diangkat dan diberhentikan oleh pihak yang akan disidangkan di peradilan hubungan industrial tersebut. Khususnya di Provinsi Banten, Hakim *Ad-Hoc* hanya di PN Serang terbatas sehingga dapat memihak salah satu pihak. YKBHPKN berpendapat, lebih baik bila Hakim *Ad-hoc* hanya diangkat oleh MA dengan standarisasi yang tinggi seperti pengalaman dan tidak berpihak pada pihak tertentu agar tercipta sistem peradilan yang bersih.
- 9) Jenis perselisihan yang dikategorikan dalam 4 (empat) jenis, yaitu perselisihan hak, kepentingan, PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh masih relevan. Di Provinsi Banten keempat jenis perselisihan tersebut masih banyak terjadi di PN, dan hal tersebut memang merupakan aspek dasar dari permasalahan hubungan industrial di Provinsi Banten saat ini.



- 10) Dalam eksekusi putusan, pengadilan akan melakukan *aanmaning*/teguran terhadap tergugat untuk menjalankan putusan tersebut. Hal ini yang membuat eksekusi menjadi tidak efektif. Lebih baik tidak perlu dilakukan *aanmaning* karena akan menambah biaya bagi penggugat dan itu sangat merugikan apabila kerugian dari penggugat sangat kecil menjadi tidak sebanding dengan pengeluaran yang dilakukan untuk menyelesaikan perkara.
- 11) Pasal 122 ayat (1) UU PPHI hanyalah pasal karet, karena sedikit atau tidak ada yang dipidana karena tidak menjalankan putusan tersebut. Sehingga tidak ada efek jera bagi para pelaku yang tidak melaksanakan putusan. YLBHPKN yakin apabila pidana tersebut diterapkan semaksimal mungkin, akan ada efek jera bagi para pelaku serta tidak perlu dilakukan eksekusi putusan.
- 12) Sampai saat ini tidak ada perkara yang ditangani YLBHPKN yang dilakukan melalui acara cepat. Tetapi seharusnya dalam PPHI harus dilaksanakan secara cepat dan harus dibatasi waktu penyelesaiannya agar para pihak mendapatkan kepastian hukum dalam perkaranya.
- 13) Hukum harus bersifat dinamis karena sejatinya hukum haruslah mengikuti perkembangan di masyarakat. Oleh karena itu UU PPHI pun menjadi tidak relevan lagi dengan masyarakat saat ini. Sehingga sudah sepatutnya UU PPHI dapat dilakukan pembaharuan agar sesuai dengan keadaan saat ini.
- 14) Lembaga bipatrit hanya memperlama dalam penyelesaiannya karena banyak perkara yang tidak berhasil di tingkat bipatrit. Tujuannya bagus agar tidak menumpuk perkara di pengadilan, tapi apabila di bipatrit dan tripatrit tidak berhasil maka waktu penyelesaian perselisihan menjadi lama (memakan waktu).
- 15) Dalam hal perselisihan hubungan industrial lintas provinsi dan kewenangan mediator, meskipun perselisihan terjadi lintas kabupaten/kota atau bahkan provinsi, tetap yang akan ditunjuk/berwenang untuk

menangani masalah tersebut ialah mediator dari wilayah tempat dimana pekerja bekerja.

- 16) Berkaitan dengan mekanisme nonlitigasi, yang paling sering dilaksanakan hanyalah mediasi dan konsiliasi. Meskipun di tingkat mediasi dan konsiliasi berhasil namun tidak dijalankan oleh salah satu pihak, pihak lainnya tetap mengajukan ke pengadilan. Terkait keefektifannya, dapat dikatakan efektif tapi tidak dapat memaksa pihak tersebut menjalankan hasil kesepakatan.
- 17) Pasal 14 ayat (1) UU Ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman dengan Pasal 83 UU PPHI, tidak sama karena UU Ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman menyebutkan Pengadilan, dalam hal ini instansinya, sedangkan Pasal 83 UU PPHI menyebutkan syarat formil dan materil dari sebuah gugatan agar hakim dapat memberikan putusan, sehingga hakim dapat menolak sebuah gugatan apabila dalam gugatan tersebut terdapat cacat formil dan materil dikarenakan hakim telah melakukan pekerjaannya, yaitu memeriksa suatu perkara. Sementara, pengadilan tidak boleh menolak sebuah gugatan yang didaftarkan penggugat meskipun gugatan tersebut cacat, karena pengadilan tidak punya wewenang untuk memeriksa suatu perkara. Maksud dari pengadilan pada pasal 14 ayat (1) UU Ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman ialah instansi maupun petugas pendaftaran (meja 1). Yang menjadi permasalahan adalah Pasal 83 ayat (1) UU PPHI karena menyebabkan penyelesaian perselisihan menjadi lama sebab wajib melalui tahapan mediasi atau konsiliasi.
- 18) Sanksi pada Pasal 116-121 UU PPHI tidak efektif karena setiap perkara mempunyai permasalahan yang berbeda. Oleh karena itu pasti akan membutuhkan waktu yang berbeda. Menjadi permasalahan ketika pihak tersebut memang sengaja mengulur waktu terutama pada tahapan mediasi. Seharusnya mediasi mengacu pada PERMA 1 Tahun 2016 yang dibatasi waktu maksimal 30 (tiga puluh) hari wajib melakukan mediasi sekali dan dapat diperpanjang sekali dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari, sehingga tidak

perlu melakukan mediasi berkali-kali jika hasilnya tetap sama/ tidak menemukan hasil.

- 19) YLBHPKN belum pernah menghadirkan saksi ahli. Selama ini biaya untuk menghadirkan saksi dengan menggunakan uang pribadi dari klien. YLBHPKN tidak mengetahui adanya Permenakertrans 18/2014. Menurut YLBHPKN, sebaiknya Permenakertrans 18/2014 tersebut dituangkan dalam revisi UU PPHI, supaya diketahui semua orang karena apabila diatur dalam bentuk peraturan menteri maka hanya segelintir pihak yang mengetahui.
- 20) PHI harus ada di setiap provinsi bahkan seharusnya ada ditingkat kabupaten/kota agar tercipta peradilan yang cepat, tepat, adil dan murah. Provinsi Banten hanya memiliki 1 (satu) PHI yaitu di PN Serang, padahal di Provinsi Banten terdapat banyak kawasan industri seperti Kota Tangerang, Kabupaten Tangerang, Kota Tangerang Selatan, dan Kota Cilegon. Hal ini pasti akan memakan biaya lebih dikarenakan pengadilan sendiri pun menentukan biaya pendaftaran berdasarkan jarak wilayah penggugat dan tergugat. Begitu pula dengan lama persidangan yang juga melihat dari jaraknya para pihak.
- 21) Tujuan Pasal 87 UU PPHI yaitu membela kepentingan serikat pekerja/serikat buruh, namun sayangnya serikat pekerja/serikat buruh sendiri mempunyai kendala yaitu kurangnya pengalaman beracara di pengadilan, khususnya hubungan industrial. Hal ini akan menimbulkan permasalahan misalnya gugatan tersebut terdapat cacat formil maupun materil. Kebanyakan serikat pekerja/serikat buruh juga tidak mau hanya mengurus satu atau dua pekerja terutama dengan permasalahan pada PHK.
- 22) Perlu dilakukan perubahan terutama pada Pasal 83 ayat (1) UU PPHI, dengan mengganti kata "*harus mediasi atau konsiliasi*" menjadi "*anjuran*", karena hakim di PHI akan menyuruh para pihak melakukan mediasi sebelum sidang dimulai pokok perkaranya, sehingga selalu melakukan mediasi bahkan rasanya bosan dan jenuh karena hasilnya pasti akan sama.

- 23) Perubahan lainnya, yaitu memaksa para perusahaan untuk mengubah karyawan PKWT menjadi PKWTT, karena sampai saat ini karyawan PKWT terus mendapat perpanjangan kontrak setiap setahun sekali, sehingga berdampak pada hak-hak pekerja apabila dilakukan pemutusan kerja secara sepihak oleh perusahaan.

#### **e. DPP APINDO Provinsi Banten**

Data dan informasi terkait pelaksanaan UU PPHI telah diterima secara tertulis dari DPP Apindo Provinsi Banten. Berdasarkan data dan informasi yang telah disampaikan oleh Disnakertrans Kabupaten Serang tersebut, telah diperoleh data dan informasi sebagai berikut:

- 1) Bahwa secara umum pelaksanaan UU PPHI di Indonesia berjalan cukup baik, hanya saja pemaknaan filosofis tahapan proses PPHI menurut pendapat kami belum sesuai dengan tujuannya, karena hanya dimaknai sebagai tahapan proses dan bukan sebagai upaya maksimal untuk mendapatkan penyelesaian perselisihan, sehingga PHI tetap menjadi tumpuan utama penyelesaian perselisihannya.
- 2) Bahwa norma yang diatur di dalam UU PPHI adalah penyelesaian perselisihan diupayakan selesai pada proses bipartit, yang apabila belum menemukan penyelesaiannya maka akan berlanjut ke lembaga mediasi/konsiliasi/arbitrase, lalu ke PHI, tetapi tahapan dan/atau pilihan penyelesaian (mediasi/konsiliasi/arbitrase) hanya dimaknai sebagai tahapan, sehingga PHI tidak menjadi “upaya akhir” penyelesaian perselisihan.
- 3) Belum terdapat potensi disharmoni UU PPHI dengan peraturan daerah Provinsi Banten, potensi disharmoni justru terdapat di dalam peraturan perundang-undangan lainnya yakni UU PPHI dengan UU Kepailitan dan PKPU, pada Pasal 39 Ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU yaitu *“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 Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang untuk memeriksa dan memutus perkara pemutusan hubungan kerja"*. Namun dalam hal ini perlu dilakukan kajian dan penegasan lebih dari bentuk SEMA (dapat saja dalam bentuk PERMA atau perbaikan terhadap undang-undang) mengingat dimensi PHK tidaklah sederhana dan untuk menentukan hak pekerja/buruh yang di PHK tentunya perlu diputuskan oleh lembaga PPHI, bahwa mengenai realisasinya atau eksekusinya baru dapat disandarkan pada kondisi pailit perusahaan.

- 4) Secara umum UU PPHI dapat diimplementasikan baik dalam PPHI, kendala utamanya terletak pada teknis peradilan, seperti:
  - a) Panggilan kepada pihak yang berselisih yang alamatnya diluar wilayah hukum PHI yang menangani perselisihannya, sehingga membutuhkan delegasi panggilan, hal ini menghambat proses penyelesaian perkara perselisihannya;
  - b) Bahwa eksekusi dalam penyelesaian hubungan industrial banyak mengalami permasalahan, mulai dari amar putusan yang tidak kongkrit sehingga tidak executable sampai dengan intervensi dari pihak luar untuk pelaksanaan eksekusi putusan tersebut;
  - c) Penyelesaian/pelaksanaan setiap alur proses perselisihan sebelum PHI yang menjadi tanggung jawab instansi dibidang ketenagakerjaan yang tidak kongkrit dan tuntas sehingga menyulitkan PHI dalam mempertimbangkan perkara perselisihan yang masuk, misal: perubahan PKWT menjadi PKWTT, beberapa kali nota pemeriksaan khusus dari pegawai pengawas disnaker tidak kongkrit;

- d) Sengketa kewenangan mengadili perkara ketenagakerjaan, UU PPHI terdapat titik singgung dengan hukum lainnya sehingga perlu dijelaskan kongkrit mengenai subjek dan objek dalam perkara ketenagakerjaan untuk menghindarkan “kekeliruan” menangani perkara perselisihan ketenagakerjaan oleh pengadilan diluar PHI;
- e) Penyelesaian melalui PHI adalah langkah terakhir, ketika melalui ruang dialog, negoisasi atau perundingan tidak dapat terselesaikan.
- f) Perubahan UU PPHI terutama menyangkut kewenangan absolut dan hukum acaranya;
- g) Terkait rencana perubahan UU PPHI, seharusnya terlebih dahulu dilakukan harmonisasi atas semua perundangan terkait ketenagakerjaan baik itu UU Ketenagakerjaan, UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (UU Keselamatan Kerja), Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN) yang masih tumpang tindih yaitu sebagian besar beban ditimpakan ke perusahaan. Di bidang ketenagakerjaan sudah sekitar 49 (empat puluh sembilan) putusan MK, 9 (sembilan) telah dilakukan pengujian materi ke MA, yang semuanya belum ada tindak lanjut dalam bentuk peraturan pengganti atau pelaksana akibat kekosongan tersebut baik inisiasi DPR maupun pemerintah. Agar tidak terjadi tumpang tindih, maka perlu dilakukan harmonisasi terhadap peraturan perundangan bidang ketenagakerjaan, tidak dilakukan secara parsial atau terpisah-pisah. Berikut sebagai contoh permasalahan yang permasalahannya tidak bisa diselesaikan melalui UU PPHI:

- Terkait UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh

1. Dalam UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dunia usaha tidak paham maksud dari para pembuat undang-undang, dimana terdapat Serikat Pekerja/buruh yang hanya beranggotakan 10 (sepuluh) orang saja, dunia usaha sangat sulit

menyelesaikan perselisihan hubungan industrial jika di dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/buruh, apalagi terdapat serikat pekerja/buruh yang anggotanya tidak bekerja pada perusahaan tersebut.

2. Terdapat kecenderungan bahwa pekerja/buruh yang menjadi pengurus serikat pekerja/serikat buruh seolah memiliki prioritas untuk bekerja di perusahaan dengan alasan hak berorganisasi, hal ini juga dikarenakan UU serikat pekerja/serikat buruh tidak mengatur tentang keuangan dan iuran anggota serikat pekerja/serikat buruh.
3. Beberapa hal terkait UU serikat pekerja/serikat buruh: Pasal 1, pasal 5, pasal 6 dan pasal 7 UU serikat pekerja/serikat buruh pada pokoknya memperbolehkan serikat pekerja/buruh dapat dibentuk oleh pekerja yang tidak bekerja di perusahaan dan sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang, hal ini sangat memberatkan perusahaan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara perusahaan dan pekerja/buruh.

- UU Ketenagakerjaan

1. Pasal 4 dan 5 UU Ketenagakerjaan pada pokoknya untuk membangun ketenagakerjaan, kesempatan yang sama dan pemerataan, secara optimal dan manusiawi maka setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan diberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Terdapat pihak-pihak yang menjadi penyalur kerja tidak resmi (calo) yang justru menghalangi calon pekerja yang ingin mendapatkan pekerjaan.
2. Terdapat kontradiksi antara peraturan daerah Kabupaten Tangerang dengan UU

Ketenagakerjaan, misalnya dalam peraturan daerah Kabupaten Tangerang Nomor 12 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan pada pasal 39 yang mewajibkan bahwa *“Perusahaan yang menerapkan hubungan kerja dengan cara perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) wajib membayar upah pekerja/buruh lebih besar sedikit-dikitnya 8.33% (delapan koma tiga puluh tiga perseratus) dari upah minimum yang berlaku”*. Padahal perusahaan telah melaksanakan sesuai aturan dalam UU ketenagakerjaan, bagaimana bisa peraturan daerah bertentangan dengan undang-undang.

- UU Keselamatan Kerja

Berkaitan dengan keselamatan kerja, perusahaan wajib mengadakan alat keselamatan kerja. Di sisi lain perusahaan yang patuh dengan melengkapi atau mengadakan alat keselamatan, tetapi perusahaan justru dikenakan retribusi yang semakin banyak maka akan semakin besar biaya yang harus dikeluarkan. Misalnya alat pemadam kebakaran, semakin banyak pengadaan alat maka makin besar biaya retribusi yang harus dikeluarkan.

- 5) Bahwa mengenai latar belakang Hakim *Ad-Hoc* dari unsur serikat pekerja/serikat buruh dan asosiasi pengusaha tetap dapat dipertahankan untuk mendapatkan pandangan hukum dari perspektif pekerja/buruh dan pengusaha, hal tersebut tetap penting karena perselisihan dalam hubungan kerja memiliki dimensi unik yang dapat lebih mudah memahami hukum formilnya jika memiliki pengalaman yang cukup dari sisi masing-masing. Perlu kiranya memperketat persyaratan seleksi karena ketenagakerjaan adalah bersifat khusus yang tidak semua orang dapat memahami ruh peraturan bidang ketenagakerjaan sehingga memang diperlukan pengalaman yang cukup serta mendalam pada bidang ketenagakerjaan. Hal lain yang perlu diperhatikan yaitu



usia minimal untuk menjadi Hakim *Ad-Hoc* hendaknya dipertimbangkan untuk dinaikan menjadi minimal usia 40 (empat puluh) tahun, diberikan batasan maksimum usia saat rekrutmen minimal masih dapat menjalankan jabatannya dalam 2 (dua) periode jika diperlukan. Bahwa ketentuan Pasal 67 Ayat (1) huruf f UU PPHI sebaiknya dihapuskan, agar setelah Hakim *Ad-Hoc* menjabat tidak lagi dibebani latar belakangnya.

- 6) Dengan berkembangnya jenis hubungan kerja dan berkembangnya serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi induknya, maka jenis perselisihan menjadi kurang relevan, sehingga perlu diperluas secara kongkrit kewenangan absolutnya mencakup semua aspek hubungan industrial, mengingat tujuan dibentuknya PHI dengan kekhususannya adalah agar dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan lebih berkeadilan, berkepastian hukum dan bermanfaat karena yang menanganinya sudah ahli dibidangnya.
- 7) PB yang dilakukan antara pihak perusahaan dan pekerja sering kali tidak konkrit jikapun konkrit tidak ada hal yang bisa di eksekusi langsung, bisa jadi disebabkan *nature* dari hubungan industrial itu sendiri, misal: PB yang mengatur kesepakatan bahwa setelah hubungan kerja PKWT pertama selesai maka disepakati pekerja diangkat menjadi karyawan tetap maka eksekusinya bisa jadi dengan jalan melakukan gugatan PHI kembali dengan mendasarkan bukti pada PB yang sudah dicatatkan di kepaniteraan PHI. Oleh sebab itu perlu dibuat pengaturan petunjuk teknis yang lebih konkrit mengenai permohonan penetapan eksekusi.
- 8) Secara umum pelaksanaan dalam pasal 57 UU PPHI sudah berjalan cukup efektif permohonan eksekusi yang diatur dalam Pasal 195-Pasal 208 HIR, hanya beberapa kasus karena putusannya seperti mempekerjakan kembali pekerja atau mengubah status hubungan kerja dari PKWT menjadi PKWTT, maka apa yang diatur pada Pasal 195-Pasal 208 HIR tidak efektif. Mekanisme pengenaan *dwangsom* pada putusan mempekerjakan kembali atau perubahan status bisa jadi menjadi alternatif agar efektif. Perlu diatur jelas

yang memberikan kewenangan majelis hakim agar dapat mengenakan *dwangsom* sekalipun tidak dimohonkan agar tidak takut terjatuh situasi ultra petita.

- 9) Pelaksanaan Pasal 122 UU PPHI perlu didukung dengan adanya mekanisme eksekusi yang lebih jelas agar Ketua PN dapat melaksanakan eksekusi dengan baik sekalipun untuk putusan yang sifatnya bukan untuk pembayaran sejumlah uang.
- 10) Bahwa pemeriksaan dengan acara cepat atau dengan acara biasa tetap memberikan ruang bagi kedua belah pihak melakukan proses jawab jawab, hanya dalam waktu yang sangat singkat, akan tetapi tidaklah sampai menimbulkan ketidakpastian hukum karena masih ada ruang pertimbangan bagi Ketua untuk melihat mengenai mendesaknya tersebut.
- 11) Putusan MK memiliki dampak terhadap UU PPHI sebagai berikut:
  - a) Dampak yang ditimbulkan dengan adanya putusan MK Nomor .49/PUU-XIV/2016 adalah imparialitas Hakim *Ad-Hoc* menjadi lemah karena, jika hakim berpandangan perlu diadakanya perpanjangan hal ini perlu disetujui oleh lembaga pengusul.
  - b) Dampak yang ditimbulkan dengan adanya putusan MK Nomor 114/PUU-XIII/2015 adalah daluwarsa perselisihan hubungan industrial dengan kualifikasi kesalahan berat menjadi tidak ada lagi artinya perselisihan diatas 1 (satu) tahun pun tetap dapat diajukan penyelesaiannya di PHI.
  - c) Dampak yang ditimbulkan dengan adanya putusan MK Nomor 68/PUU-XIII/2015 adalah sekalipun saat ini mengenai risalah penyelesaian dalam mediasi tidak terlalu menimbulkan permasalahan karena mekanismenya berdasarkan kebiasaan saat di disnaker tetapi beberapa kasus penggugat hanya membawa risalah diluar maksud dalam putusan MK tersebut sehingga menghambat proses penyelesaian perselisihan;

Berkaitan dengan hal tersebut maka sebaiknya UU PPHI dilakukan perubahan menyesuaikan dengan Putusan MK dengan disertakan penjelasan konkrit agar dapat dilaksanakan dengan baik.

- 12) Bahwa LKS dibuat untuk meningkatkan komunikasi konstruktif antara pekerja/buruh dengan pengusaha sehingga mereduksi timbulnya konflik/perselisihan dalam hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan, bahwa terdapat unsur pemerintah (tripartit) merupakan peran aktif pemerintah sebagai regulator untuk memastikan regulasi yang dibuatnya diakomodir baik oleh *stakeholder* hubungan industrial;
- 13) Bahwa mekanisme yang berkaitan dengan penyelesaian sengketa dengan melibatkan serikat pekerja/buruh belum berjalan efektif karena hanya menyangkut perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh didalam perusahaan, sedangkan seiring dengan kebebasan berserikat sebagaimana diatur dalam UU serikat pekerja/serikat buruh serikat pekerja/serikat buruh maka potensi perselisihan tidak hanya antar serikat pekerja/serikat buruh di dalam satu perusahaan tetapi juga yang diluar perusahaan, sehingga lebih efektif jika PHI yang merupakan pengadilan khusus dilingkungan pengadilan umum diberikan kewenangan absolut lebih luas untuk menangani perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh tersebut;
- 14) Pelaksanaan Pasal 8 UU PPHI belum berjalan dengan baik, hal ini dikarenakan saat ini implementasinya untuk perselisihan lintas kota/kabupaten ditangani oleh Mediator provinsi, sedangkan yang lintas provinsi ditangani Mediator di Kemenaker, bahwa risalah mediasinya juga diterima di PHI, secara praktek tidak timbul masalah tetapi lebih baik apabila diatur tegas dan konkrit.
- 15) Mekanisme nonlitigasi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 13, Pasal 17 dan Pasal 29 UU PPHI berjalan tidak efektif karena proses konsiliasi dan arbitrase memerlukan biaya yang sering dihindari oleh para pihak, sedangkan untuk mediasi seringkali

mediator tidak memiliki kemampuan/kualifikasi yang baik, sehingga mediasi hanya dijadikan sebagai syarat untuk dapat mengajukan gugatan ke pengadilan.

- 16) Sanksi administratif sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 116-121 UU PPHI tidak berjalan dengan efektif, karena pasal tersebut hanya mengatur norma hukuman administratifnya tanpa ada kejelasan petunjuk teknisnya seperti peraturan yang berada dibawahnya. Untuk itu perlu dibuat petunjuk teknis secara konkrit seperti melibatkan Mediator/Konsiliator untuk menegakan sanksi administratif tersebut.
- 17) Saat ini kebutuhan sarana esensial untuk PHI sudah mencukupi, hanya saja untuk beberapa provinsi dengan kepadatan industri tinggi hendaknya PHI didekatkan dengan industri untuk meringankan beban pihak yang berperkara. Jika dimungkinkan dimekarkan, seperti PHI Jawa Barat di Bandung ditambah dengan di Bekasi, mengingat area cakupannya cukup besar atau jika dimungkinkan karena keterbatasan anggaran diatur mekanisme untuk bersidang di PN tertentu yang lebih dekat ke area industri.
- 18) Pasal 87 UU PPHI sudah terimplementasikan dengan baik, kendalanya adalah minimnya pengetahuan dan keterampilan beracara dan manajemen perusahaan seringkali menghambat jalannya persidangan.

#### **f. Serikat Pekerja Nasional (SPN) Kabupaten Serang**

Data dan informasi terkait pelaksanaan UU PPHI telah diterima secara tertulis dari SPN Kabupaten Serang. Berdasarkan data dan informasi yang telah disampaikan oleh Disnakertrans Kabupaten Serang tersebut, telah diperoleh data dan informasi sebagai berikut:

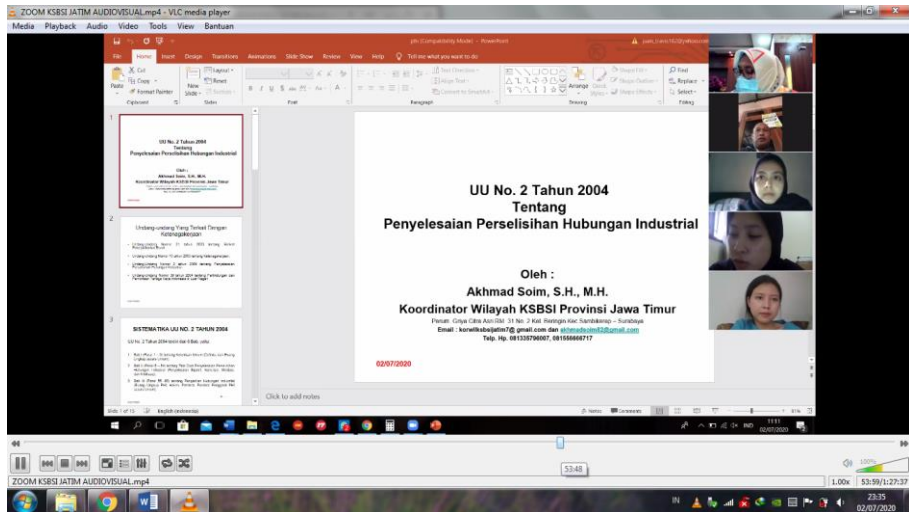
- 1) Bahwa permasalahan mendasar dalam proses PPHI adalah tidak sesuai implementasi ketentuan batas waktu maksimal suatu proses PPHI, antara lain:
  - a) Penyelesaian di tingkat mediasi dalam implementasinya di Disnaker Kabupaten Serang

diselesaikan dalam waktu rata-rata 3 (tiga) bulan karena kurangnya pegawai Mediator di Disnaker Kabupaten Serang.

- b) Penyelesaian di tingkat kasasi dalam implementasinya diselesaikan dalam waktu lebih dari 1 (satu) tahun.
- 2) SPN Kabupaten Serang berpendapat bahwa seharusnya proses eksekusi dalam perkara PPHI diatur dengan peraturan khusus yang tidak mengacu kepada HIR.
- 3) Terkait dengan Pasal 122 ayat (2) UU PPHI, SPN Kabupaten Serang berpendapat bahwa ketentuan terkait sanksi hukum dinilai terlalu ringan sebab substansi pasal tersebut hanya termasuk kategori “pidana pelanggaran. SPN Kabupaten Serang mengusulkan agar redaksional “melanggar” diubah menjadi “tidak menjalankan” sehingga setiap orang yang tidak menjalankan ketentuan pada pasal-pasal tersebut termasuk dalam kategori “pidana kejahatan” bukan “pidana pelanggaran”.
- 4) SPN Kabupaten Serang juga mengkritisi materi muatan pemeriksaan dengan acara cepat sebagaimana diatur dalam Pasal 98 sampai dengan Pasal 99 UU PPHI. SPN Kabupaten Serang berpendapat bahwa tidak ada penjelasan lebih lanjut redaksional “kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak”. SPN Kabupaten Serang mengusulkan agar dijelaskan lebih lanjut mengenai jenis-jenis kepentingan yang dianggap mendesak.
- 5) SPN Kabupaten Serang menerangkan bahwa perusahaan yang telah memiliki serikat pekerja di Provinsi Banten, hanya sebagian kecil yang telah membentuk LKS bipartit. Padahal peran LKS bipartit sangat efisien dalam menyelesaikan permasalahan hubungan industrial secara musyawarah mufakat.
- 6) SPN Kabupaten Serang mengusulkan agar dibentuk PHI pada setiap PN kabupaten/kota.

## 4. Provinsi Jawa Timur

### a. KSBSI Provinsi Jawa Timur



Gambar 18.

Diskusi melalui *zoom meeting* dengan  
KSBSI Provinsi Jawa Timur

Diskusi dilakukan *zoom meeting* dengan KSBSI Provinsi Jawa Timur yang dihadiri oleh Akhmad Soim, S.H., M.H. (Ketua KSBSI Korwil Jatim), pada Hari Kamis, tanggal 2 Juli 2020. Dalam diskusi tersebut diperoleh data dan informasi yang memuat pokok pikiran sebagai berikut:

- 1) Terdapat beberapa undang-undang yang terkait dengan UU PPHI yakni UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh, UU Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UU PPTKI LN).
- 2) Terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan UU PPHI di antaranya yang pertama, perselisihan mengenai perselisihan mengenai hak dan PHK tidak dapat diselesaikan melalui arbitrase. Kemudian yang kedua, pencabutan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai kesalahan berat untuk PHK yang mengakibatkan semakin lamanya penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selanjutnya yang ketiga, Hakim *Ad-Hoc* yang tidak harus berlatar

belakang hukum dan hanya dibekali pendidikan dan pelatihan dalam 21 (dua puluh satu) hari. Dan yang keempat adalah terbatasnya sarana dan prasarana gedung pengadilan untuk PHI yang mana menggunakan 3 (tiga) ruangan di PN dan bekas gedung P4D.

- 3) Di Provinsi Jawa Timur tidak terdapat perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, terdapat 1 (satu) kasus perselisihan kepentingan, dan terdapat 18 (delapan belas) perselisihan PHK baik di PHI pada Pengadilan Negeri PN Surabaya maupun PHI pada PN Gresik.
- 4) Dalam hal PPHI di Provinsi Jawa Timur hingga saat ini tidak ada satupun yang melalui konsiliasi dan/atau arbitrase. Para pihak yang berselisih yakni pekerja/buruh dan pengusaha lebih memilih menyelesaikannya melalui mediasi. Bahkan KSBSI Provinsi Jatim mengutamakan dialog sosial dengan anggotanya dan membina hubungan baik dengan DPP Apindo Provinsi Jawa Timur untuk meminimalisir perselisihan diajukan kepada PHI.
- 5) PPHI melalui konsiliasi dan/atau arbitrase yang menggunakan biaya cukup besar menjadi sebab tidak pernah dipilihnya metode penyelesaian ini di Provinsi Jawa Timur. KSBSI Provinsi Jatim menilai konsiliasi dan/atau arbitrase tidak efektif.
- 6) Sebagian besar kasus perselisihan PHK yang terjadi di 2 (dua) PHI di Jawa Timur dilakukan kasasi oleh salah satu pihak. Hanya terdapat 1 (satu) kasus yang langsung dieksekusi.
- 7) KSBSI Provinsi Jatim juga menyampaikan memori kasasi dan kontra memori kasasi kepada PHI pada PN Surabaya dalam masa pandemi *Covid-19*.
- 8) Berdasarkan Pasal 103 UU PPHI, Majelis Hakim wajib memberikan putusan PPHI dalam waktu paling lambat 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama. Pada implementasinya di Provinsi Jawa Timur, putusannya melebihi batas waktu paling lambat yakni mencapai 2 (dua) bulan.
- 9) Hakim *Ad-Hoc* pada PHI di Jawa Timur yang diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh di Jawa Timur tidak harus berlatar belakang pendidikan sarjana hukum

melainkan sarjana disiplin ilmu lain dan yang lebih ditekankan adalah memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial minimal 5 (lima) tahun. Namun KSBSI Provinsi Jatim tidak mengusulkan Hakim *Ad-Hoc* pada PHI di PN Surabaya dan PN Gresik.

- 10) Dalam hal PPHI melalui perundingan bipartit, KSBSI Provinsi Jatim mengedukasi anggotanya untuk memiliki kemampuan menjalin hubungan industrial seperti negosiasi atau lobi dengan pengusaha. Namun jika dirasa belum mampu, maka KSBSI Provinsi Jatim akan mendampingi anggota tersebut.
- 11) Terkait dengan Pasal 87 UU PPHI yang mengatur mengenai serikat pekerja/serikat buruh dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di PHI untuk mewakili anggotanya, disampaikan bahwa KSBSI Korwil Jatim telah menjadi kuasa hukum anggotanya secara efektif. Hal ini terbukti dari penyusunan surat gugatan yang tidak pernah dikembalikan oleh PN di Jawa Timur, kemudian jawaban baik replik maupun duplik yang tepat, pembuktian dan kesaksian sesuai mekanisme. Sehubungan dengan hal tersebut, KSBSI Provinsi Jatim melakukan upaya preventif agar anggotanya tidak sampai menempuh penyelesaian ke PHI yaitu dengan memberi pendidikan dan pelatihan dasar, pelatihan mengenai bargaining (tawar menawar) yang dilakukan secara rutin satu bulan sekali, dan pelatihan mengenai kepemimpinan bagi anggotanya.
- 12) Implementasi Pasal 87 UU PPHI yang mengatur mengenai serikat pekerja/serikat buruh dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di PHI untuk mewakili anggotanya secara khusus di Provinsi Jawa Timur sejauh ini tidak pernah terkendala dengan berlakunya SEMA 7/2012 yang tidak mengakui serikat pekerja/serikat buruh di luar perusahaan termasuk gabungan serikat pekerja lintas perusahaan atau konfederasi bertindak sebagai kuasa hukum anggotanya untuk beracara di PHI. Hal ini lantaran ketika suatu perselisihan hubungan industrial diajukan ke PHI, yang bertindak menjadi kuasa hukum adalah serikat pekerja/serikat buruh pada perusahaan yang sama dengan anggotanya bekerja. Adapun persyaratan yang harus dipenuhi oleh kuasa hukum adalah Kartu



- Tanda Anggota (KTA), bukti pencatatan, dan Surat Keputusan (SK) yang masih berlaku.
- 13) Pasal 98 ayat (1) UU PPHI yang mengatur mengenai pemeriksaan dengan acara cepat karena terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak, dalam pelaksanaannya di PHI pada PN Surabaya dan PN Gresik belum pernah terjadi. KSBSI Provinsi Jatim menyampaikan bahwa selama ini pemeriksaan dilakukan dengan acara biasa.
  - 14) Dalam hal PPHI melalui mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi sebagaimana diatur dalam Pasal 13 ayat (2) UU PPHI. KSBSI Provinsi Jatim berpendapat bahwa sampai saat ini mediator tidak pernah terlambat menyampaikan anjuran tertulis tersebut kepada para pihak.
  - 15) Terdapat 3 (tiga) SE MA yang dinilai tidak menjamin kepastian hukum pekerja/buruh yaitu SEMA 3/2015, SEMA 3/2018, dan SEMA 7/2012. Terhadap ketiga SEMA tersebut, KSBSI Provinsi Jatim menilai bahwa wajar jika hakim tentu lebih menaati SEMA tersebut, namun keadilan bagi buruh/pekerja juga harus terus diupayakan. Oleh karena itu KSBSI Provinsi Jatim akan menyampaikan persoalan ini kepada KSBSI pusat.
  - 16) Terkait dengan SEMA 3/2015 yang membatasi pekerja/buruh mendapatkan upah proses hanya sampai 6 (enam) bulan saja, dalam pelaksanaannya di Provinsi Jawa Timur ada pekerja/buruh yang mendapatkan upah proses 6 (enam) bulan tapi ada juga yang tidak mendapatkan upah proses sama sekali. Hal ini dipertimbangkan dari dapat dibuktikan adanya kesalahan pekerja/buruh yang berselisih dengan pengusaha. Biasanya, pekerja/buruh yang di-PHK dirumahkan oleh perusahaan, namun selama belum ada putusan berkekuatan hukum tetap atas perselisihan PHK tersebut, pekerja/buruh masih bertatus sebagai karyawan pada perusahaan sehingga harus menunaikan kewajibannya, begitupun sebaliknya perusahaan juga harus melaksanakan kewajibannya terhadap karyawan tersebut.

- 17) Dalam hal menghadirkan pekerja/buruh sebagai saksi pada persidangan PHI sebagaimana diatur dalam Pasal 90 UU PPHI, menurut KSBSI Provinsi Jatim hingga saat ini tidak pernah menemukan kesulitan.
- 18) KSBSI Provinsi Jatim menilai bahwa selain PHI di PN Surabaya dan PN Gresik yang sudah ada saat ini, perlu dibentuk lagi di Pasuruan atau Probolinggo dan di Nganjuk. Hal ini dilakukan agar pekerja/buruh dari kabupaten/kota yang relatif jauh menjangkau Surabaya atau Gresik menjadi lebih dekat.
- 19) Berdasarkan statistik jumlah kasus perselisihan hubungan industrial yang ditangani oleh KSBSI Provinsi Jatim, dari tahun ke tahun menunjukkan penurunan. Hal ini disebabkan semakin baiknya dialog sosial yang dibangun antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha. Adakalanya KSBSI Provinsi Jatim melibatkan aparat dan tokoh masyarakat untuk meredam gejolak agar jangan sampai perselisihan hubungan industrial dibawa ke PHI dan cukup diselesaikan secara bipartit atau mediasi.

**b. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi  
(Disnakertrans) Provinsi Jawa Timur**



Gambar 19.

Diskusi melalui *zoom meeting* dengan  
Disnakertrans Provinsi Jawa Timur

Diskusi dilakukan *zoom meeting* dengan Disnakertrans Provinsi Jawa Timur pada Senin, 20 Juli 2020. Dalam diskusi tersebut diperoleh data dan informasi yang memuat pokok pikiran sebagai berikut:

- 1) Disnakertrans Provinsi Jawa Timur dalam menyelesaikan permasalahan perselisihan yang di hadapi oleh pengusaha dan buruh mengupayakan penyelesaian melalui bipartit. Sehingga sebisa mungkin bila ada perselisihan para pihak yang berselisih selesai dengan melalui bipartit.
- 2) Disnakertrans Provinsi Jawa Timur menerangkan sebelum para pihak berperkara di PHI maka penyelesaian perselisihan telah melalui mekanisme sesuai dengan ketentuan UU PPHI yaitu penyelesaian melalui bipartit dan melalui mediasi. Dalam penyelesaian mediasi Disnakertrans Provinsi Jawa Timur juga tetap megupayakan bisa selesai melalui bipartit.

- 3) Kendala yang dihadapi oleh Disnakertrans Provinsi Jawa Timur apa bila penyelesaian melalui mediasi dan berlanjut adaa di beberapa kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur yang tidak memiliki mediator akibat dari moratorium ASN, sehingga Disnakertrans Provisi Jawa Timur saat ini sangat kekurangan mediator.
- 4) Mediator yang tersedia di Provinsi Jawa Timur ada 61 (enam puluh satu) orang, dari 61 (enam puluh satu) orang tersebut 12 (dua belas) orang merupakan mediator Disnakertrans Provinsi Jawa Timur.
- 5) Provinsi Jawa Timur terdiri dari 38 (tiga puluh delapan) kabupaten/kota, dari 61 (enam puluh satu) orang Mediator yang ada di Disnakertrans Provinsi Jawa Timur 16 (enam belas) kabupaten/kota tidak memiliki Mediator, yaitu: Kabupaten Bangkalan, Kabupaten Sampang, Kabupaten Sumenep, Kabupaten Lamongan, Kabupaten Situbondo, Kabupaten Bondowoso, Kabupaten Banyuwangi, Kabupaten Tuban, Kabupaten Blitar, Kabupaten Ponorogo, Kabupaten Ngawi, Kota Pasuruan, Kota Blitar, Kota Pasuruan, Kota Batu, dan Kota Kediri.
- 6) Apabila terjadi perselisihan antara pengusaha dan buruh/pekerja, Mediator di kabupaten/kota tersebut yang bertanggungjawab untuk menyelesaikannya, namun apabila kabupaten/kota tersebut tidak mempunyai Mediator maka kabupaten/kota tersebut bisa meminta bantuan kepada Mediator provinsi atau kabupaten/kota yang terdekat. akan tetapi dengan cara tersebut pun tidak dapat banyak membantu kabupaten/kota untuk menyelesaikannya karena keterbatasan jumlah Mediator yang hanya ada 12 (dua belas) orang di Provinsi.
- 7) Apabila terjadi perselisihan antara pengusaha dan buruh/pekerja dan menyelesaikannya melalui proses mediasi di Disnakertrans Jawa Timur. Apabila para pihak tercapai kesepakatan maka Disnakertrans akan membuat PB, tetapi bila para pihak yang berselisih tidak mencapai kesepakatan Disnakertrans mengeluarkan anjuran tertulis dan apabila anjuran juga tidak bisa di terima oleh salah satu pihak maka

pihak yang tidak menerima tersebut meneruskan ke pengadilan.

- 8) PHI di Provinsi Jawa Timur hanya terdapat 2 (dua), yaitu di PN Kota Surabaya dan di Kota Gresik.
- 9) Pada tahun 2019 Disnakertrans Provinsi Jawa Timur banyak menyelesaikan permasalahan perselisihan dengan mediasi dan membuat PB ada sekitar 200-300 (dua ratus-tiga ratus) kasus/perselisihan yang Mediator menyelesaikan dengan cara mediasi dan di buat PB. Menurut Disnakertrans Provinsi Jawa Timur apabila permasalahan tersebut sampai ke pengadilan akan banyak kerugian yaitu banyak waktu yang terbuang, jarak yang jauh dan biaya. Sehingga Disnakertrans terus menekankan apabila ada perselisihan akan mengupayakan melalui upaya bipartit dalam menyelesaikannya para pihak yang berselisih.
- 10) Terkait dengan Pasal 1 angka 19 UU PPHI, yang menjelaskan mengenai Hakim *Ad-Hoc* pada PHI dan Hakim *Ad-Hoc* pada MA yang pengangkatannya dilakukan atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha diharapkan ada independensi dari para hakim dalam memutus suatu perkara, sehingga dapat meminimalisir kecurigaan akan adanya putusan yang berat sebelah.
- 11) Peran dari LKS bipartit dan LKS tripartit sangat penting sekali. Lebih khususnya lembaga kerja sama bipartit, karena dengan adanya LKS bipartit dapat mencegah adanya konflik dan perselisihan hubungan industrial. Dengan adanya LKS bipartit, bisa menjadi forum komunikasi antara pihak pengusaha maupun pihak pekerja, mereka dapat duduk bersama dalam membangun hubungan industrial yang harmonis.
- 12) Pasal 8 UU PPHI mengatur bahwa *“Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.”* Menurut Disnakertrans Provinsi Jawa Timur bahwa di dalam Pasal 12 Permenakertrans 17/2014, sebagai pengaturan lebih lanjut pada UU PPHI telah mengatur hal-hal sebagai berikut :

- Bahwa penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh Mediator Hubungan Industrial yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota;
  - Bahwa Mediator Hubungan Industrial yang berkedudukan di provinsi melakukan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi lebih dari satu kabupaten/kota dalam 1 (satu) Provinsi.
  - Bahwa Mediator Hubungan Industrial yang berkedudukan di Kementerian melakukan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada lebih dari 1 (satu) wilayah provinsi.
- 13) Hubungan industrial yang terpenting menurut Disnakertrans Provinsi Jawa Timur adalah sebelum memulai hubungan antara pengusaha dan buruh/pekerja masing-masing pihak harus paham hak dan kewajiban dari pengusaha dan buruh/pekerja dan itu bisa di atur dalam perjanjian kerja. Walaupun di berbagai perusahaan sudah ada peraturan perusahaan perjanjian kerja bersama akan lebih baik lagi bila di atur dalam perjanjian kerja.
- 14) Untuk kasus-kasus perselisihan hubungan industrial selama terjadi pandemi *Covid-19* di Provinsi Jawa Timur, Disnakertrans Provinsi menerima 150 (seratus lima puluh) pengaduan. Karena perselisihan itu seharusnya di selesaikan oleh kabupaten/kota, maka kemudian Disnakertrans Provinsi melakukan klarifikasi terlebih dahulu terhadap kasus tersebut dengan memanggil pihak-pihak yang menyampaikan pengaduan. Kalau memang kewenangan provinsi di undang untuk mediasi dan kalau itu memang kewenangan kabupaten/kota maka penyelesaiannya di kabupaten/kota. Pemasalahan selama pandemi *Covid-19*, antara lain:
- Perusahaan kesulitan dalam membayar upah, dan
  - Tunjangan hari raya yang belum dibayarkan kepada pekerja.

Disnakertrans Provinsi mengupayakan perselisihan dengan regulasi yang ada dalam menyelesaikan perselisihan yang dihadapi oleh perusahaan dan pekerja mulai mengeluarkan anjuran, melakukan mediasi kepada para pihak. Namun apabila pihak ada yang tidak puas bisa melanjutkan ke pengadilan.

15) Terkait syarat-syarat mediator Pasal 9 UU PPHI *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 Strata Satu (S1); dan*
- f) syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri*

Menurut Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, Mediator harus ASN, menguasai ketenagakerjaan dan berpendidikan strata satu sesuai dengan Permenakertrans 17/2014.

**DAFTAR TIM PEMANTAUAN PELAKSANAAN  
UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG  
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

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.