

# RANCANGAN

**LAPORAN SINGKAT  
RAPAT KOMISI III DPR RI  
DALAM RANGKA UJI KELAYAKAN  
(FIT AND PROPER TEST)  
CALON HAKIM AD HOC HUBUNGAN INDUSTRIAL  
DI MAHKAMAH AGUNG TAHUN 2017**

-----  
**(BIDANG HUKUM, PERUNDANG-UNDANGAN, HAM DAN KEAMANAN)**

Tahun Sidang : 2017-2018  
Masa Persidangan : IV  
Rapat ke :  
Sifat : Terbuka  
Jenis Rapat : Rapat Komisi III DPR RI  
Hari, tanggal : Senin, 26 Maret 2018  
Waktu : Pukul 15.30 s.d 16.25 WIB  
Tempat : Ruang Rapat Komisi III DPR RI  
Acara : Uji Kelayakan (Fit and Proper Test) calon hakim Adhoc Hubungan Industrial di Mahkamah Agung atas nama Sugeng Santoso PN, S.H., M.M., M.H

## I. PENDAHULUAN

Rapat Komisi III DPR RI dibuka pukul 15.30 WIB dengan agenda rapat sebagaimana tersebut diatas.

## II. POKOK-POKOK PEMBICARAAN

1. Calon Hakim Agung Adhoc Hubungan Industrial, menyampaikan beberapa hal sebagai berikut :
  - Calon menyampaikan makalah yang berjudul : “Implementasi dan Efektifitas asas Adil, Cepat dan Murah dalam UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Kaitan Keterbatasan Hakim Adhoc Hubungan Industrial”
  - Perselisihan hubungan industrial yang terjadi semula diselesaikan berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 dan kemudian dirubah dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut “UUPPHI”). UUPPHI merubah secara khusus model penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang pernah ada, karena dalam UUPPHI diatur keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut “Pengadilan Hubungan Industrial”) sebagai salah satu cara untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berujung pada PHI membutuhkan sarana dan prasarana. Keberadaan PHI yang telah berlangsung selama lebih dari 12 (dua belas) tahun tersebut mempunyai permasalahan dalam hal

implementasi asas adil, cepat dan murah serta efektifitas asas-asas tersebut jika dikaitkan dengan keterbatasan hakim adhoc. PHI sebelum tahun 2006 tidak dikenal dalam sistem Peradilan di Indonesia. Penyelesaian perselisihan antara buruh dan pengusaha semula diselesaikan melalui suatu panitia penyelesaian (P4D dan P4P).

- Setelah UUPPHI maka PHI menjadi bagian dari sistem Peradilan di Indonesia. Ada dua mekanisme dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan yaitu melalui jalur litigasi dan non litigasi. Melalui litigasi dengan jalan mengajukan sengketa hubungan industrial ke PHI, sedangkan jalur non litigasi ada tiga lembaga yang ditawarkan, yaitu melalui konsiliasi, mediasi dan arbitrase. Keberadaan PHI yang menggantikan kedudukan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Tingkat Daerah (P4D) maupun di tingkat Pusat (P4P), masih menimbulkan perdebatan di masyarakat. Diantaranya mengenai kompetensi, prosedur dan penerapan asas peradilan cepat dengan biaya murah masih diragukan. Penjelasan UU PPHI menyebutkan bahwa : "Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama ini ternyata belum mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil dan murah". Kekurangan lain dari ketentuan UU No. 22 Tahun 1957 ternyata ada kepentingan pekerja/buruh yang tidak dapat diselesaikan oleh P4D maupun P4P yaitu perselisihan yang bersifat perorangan.
- Dalam UU PPHI terdapat pengaturan tentang keberadaan PHI. Pasal 1 angka 16 UU PPHI menyebutkan bahwa : "Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial." Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 16 UUPPHI maka kedudukan PHI ada di lingkungan peradilan negeri dan tentunya berada di bawah pengawasan Mahkamah Agung RI.
- Tugas dan kewenangan PHI diatur di dalam Pasal 56 UU PPHI, Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:
  - a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
  - b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
  - c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
  - d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan.
- Kompetensi pengadilan hubungan industrial adalah perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Keempat jenis perselisihan hubungan industrial yang terdapat di dalam ketentuan UU PPHI, jika dikaji lebih jauh ternyata tidak sesuai dengan rumusan perselisihan perburuhan yang dikenal secara umum. PHI adalah bentuk pengadilan khusus dari Pengadilan Negeri. Terhadap perkara perdata yang masuk ke Pengadilan Negeri, hakim hanya memutuskan sesuai dengan yang dituntut oleh penggugat. Tidak boleh memberikan putusan lebih dari yang dituntut. Perselisihan hubungan industrial adalah bagian dari perkara ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan merupakan cabang dari bidang ilmu perdata. Prinsip dari norma hukum Perdata adalah bersifat mengatur, dalam arti hukum pihak –pihak bebas untuk membuat suatu aturan yang tertuang dalam klausula perjanjian asalkan tidak bertentangan dengan perundang-undangan, kesusilaan dan kesopanan yang ada di masyarakat. Jangka waktu

yang dibutuhkan para pihak guna mendapatkan putusan yang berkekuatan hukum. Dari kondisi tersebut, eksistensi PHI sangat diharapkan untuk terwujudnya speedy administration of justice dengan tetap berpedoman pada keadilan substantial (hukum materiil) yang ada. UU PPHI sesungguhnya memberi makna yang dalam atas proses penyelesaian perselisihan di bidang ketenagakerjaan dengan mengedepankan aspek nonlitigasi sebagai mekanisme yang harus dijalankan lebih dahulu, dan sedapat mungkin menjauhkan dari mekanisme pengadilan formal (litigasi). Hal ini tepat mengingat budaya dan latar belakang sosiokultur masyarakat Indonesia dengan dasar falsafah Pancasila sebenarnya mengutamakan musyawarah mufakat dalam memecahkan suatu persoalan. Sejak berlakunya UU PPHI dengan memperkenalkan dua model penyelesaian sengketa yaitu penyelesaian sengketa di luar pengadilan atau out of court dispute settlement melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan penyelesaian sengketa oleh pengadilan atau by court dispute settlement melalui Pengadilan Hubungan Industrial, maka menarik bagi penulis untuk meneliti secara lebih dalam tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut dikaitkan dengan prinsip-prinsip hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ada. Prinsip cepat, adil dan murah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diamati dari konsideran menimbang huruf b UU PPHI yang menyatakan bahwa “dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah”. Hal tersebut kemudian ditegaskan kembali dalam Penjelasan Umum angka 10 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa, Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding ke Pengadilan Tinggi, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung. Sedangkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung.

- Dalam hal perselisihan hubungan industrial yang diajukan kepada PHI adalah perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh, maka putusan PHI tersebut bersifat final, sedangkan apabila yang diputus oleh PHI adalah perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung untuk selanjutnya Mahkamah Agung memberikan putusan dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja. Adanya ketentuan mengenai batas waktu inilah wujud konkrit dari prinsip cepat. Di samping dari adanya batas waktu, prinsip cepat juga diwujudkan dalam ketentuan UU PPHI yang memberikan kesempatan kepada para pihak untuk meminta putusan sela dan pemeriksaan acara cepat agar pemeriksaan sengketa dapat dipercepat.
- Selanjutnya prinsip adil tercermin dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan melalui musyawarah. Selain itu, apabila ditinjau dari

segi putusan PHI dan Mahkamah Agung yang diputus oleh Hakim Majelis yang komposisinya terdiri dari Hakim Karir dan Hakim Ad-Hoc, maka diharapkan dalam pengambilan keputusan atas perselisihan hubungan industrial yang terjadi juga mencerminkan rasa keadilan.

- Kemudian prinsip murah sendiri tercermin dalam ketentuan yang menyatakan bahwa dalam beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya perkara hingga pada pelaksanaan eksekusi terhadap nilai gugatan yang kurang dari Rp. 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), tidak adanya upaya banding pada Pengadilan Tinggi serta adanya pembatasan masalah perselisihan yang dapat diajukan kasasi kepada Mahkamah Agung.
- Pada dasarnya, prinsip cepat, adil dan murah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini identik dengan prinsip peradilan pada umumnya sebagaimana diatur dalam Pasal 2 ayat (4) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (untuk selanjutnya disebut “UU No. 48/2009”) yang menyatakan bahwa “Peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat, dan biaya ringan”. Ketentuan tersebut juga ditegaskan kembali dalam Pasal 4 ayat (2) UU No. 48/2009 yang menyatakan bahwa, “Pengadilan membantu pencari keadilan dan berusaha mengatasi segala hambatan dan rintangan untuk dapat tercapainya peradilan yang sederhana, cepat, dan biaya ringan”.
- Penyelesaian permasalahan implementasi dan efektifitas asas adil, cepat dan murah dalam kaitannya dengan adanya keterbatasan Hakim Adhoc PHI dapat diselesaikan dengan :
  - Meningkatkan kualitas Hakim Adhoc PHI agar dapat menjatuhkan putusan secara adil, cepat dan tentu saja murah.
  - Mendirikan PHI di Kota/Kabupaten yang padat industri dengan tetap melakukan analisa kebutuhan agar penyelesaiannya memenuhi asas adil, cepat dan murah.
  - Melakukan amandemen atau perubahan ketentuan tentang masa jabatan Hakim Adhoc yang telah teruji selama masa jabatannya agar dapat bekerja lebih lama dengan menjatuhkan putusan-putusan yang memenuhi asas adil, cepat dan murah.
  - Melakukan amandemen atau perubahan Pasal 57 UUPPHI dan menggunakan hukum acara khusus di PHI yang memenuhi asas adil, cepat dan murah.
  - Melakukan perubahan sistem penanganan perkara di PHI sehingga terwujud speedy administration of justice.
  - Memperkuat model lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar PHI (out of court dispute settlement) dengan prinsip win-win solution agar perselisihan hubungan industrial tidak menumpuk di PHI.
- Bahwa untuk menjembatani perbedaan kepentingan, apabila terpilih maka sikap hakim haruslah imparial, dimana hal tersebut sebagai tolak ukur keadilan seorang hakim. Meskipun calon berasal dari Apindo namun sebagai hakim tetap harus menjunjung keadilan. Bahwa di dalam hubungan industrial hubungan antara serikat buruh dan pengusaha haruslah berjalan secara harmonis.
- Bahwa kesimpulan di dalam makalah jauh dari harapan dari pemangku kepentingan dikarenakan dalam kenyataannya di penggunaan hukum acara yang digunakan di dalam kasus industrial, menurut pandangan calon menjadi

persoalan karena hal yang berlaku di dalam perkara umum berlaku semuanya di perkara industrial. Sebaiknya PHI dibuat secara khusus dan tidak tergantung pada hukum acara perdata. Memperpanjang hakim adhoc dimana persoalan hubungan industrial selalu ada, dan persoalan yang muncul dalam jangka panjang. Sebaiknya Hakim adhoc jangan terpisahkan dari hakim pada umumnya. Asas adil, cepat dan murah berdasarkan Perma namun tidak diberlakukan di dalam PHI, memang biaya perkara sudah ditekan namun kendala jarak yang menyebabkan biaya besar.

- Bahwa didalam pengadilan HI dikenal jenis jenis perselisihan HI. Tidak ada upaya banding di PHI, kasasi langsung dan ada PK. Dan apabila PK tidak diterima dapat dilakukan perlawanan. Namun sebenarnya perkara PHI dapat diselesaikan secara singkat.
- Persoalan perburuhan / nasib buruh merupakan pikiran yang terus menerus harus dicarikan solusi, misallkan UMP Kab/Kota, kesejahteraan dan lain lain. Bahwa apabila buruh mencari keadilan yang pertama kali dilakukan oleh calon adalah keadilan proseduralnya harus dipercepat, dimana buruh merupakan kaum yang dimarginalkan maka prosesnya dipercepat. Persoalan buruh adalah kelangsungan bekerja dan kelangsungan kesejahteraan buruh, untuk mendapatkan itu semua proses persidangan harus dipercepat dengan meminimalkan biaya dan eksekusinya harus dapat dilaksanakan.
- Terkait rekomendasi Apindo, hal itu merupakan persyaratan untuk mengikuti seleksi, namun integritas nomor satu. Apabila hak-hak mendasar buruh terjamin maka dunia usaha akan berjalan dengan baik. Hakim yang berintegritas akan mengeluarkan putusan yang adil dan berimplikasi positif terhadap hubungan buruh dan pengusaha.
- Terkait UU perburuhan sudah banyak yang diputus oleh MK yang tidak dapat digunakan lagi, perbaikan diperlukan pula di dalam definisi terkait hubungan kerja dimana seharusnya pekerja non formal terlindungi juga namun kenyataannya buruh buruh non formal belum masuk dalam definisi ini. Tentang pekerja tidak tetap seharusnya mendapatkan perlindungan lebih. Apabila hukum acara akan dirubah sebaiknya hukum acara PHI dibuat hukum acara tersendiri. Apabila akan mengadopsi lebih setuju menggunakan hukum acara tata usaha negara. Banyak kondisi pada saat akan dieksekusi ternyata assetnya sudah tidak ada, maka disarankan adanya jaminan untuk memudahkan pelaksanaan eksekusi. Untuk pekerja non formal bahwa seharusnya dilindungi oleh UU Ketenagakerjaan, dan perkara pekerja non formal tetap masuk kedalam PHI.
- Terkait mekanisme yang fair dan pemenuhan hak-hak buruh, bahwa satu persolan yang ada adalah beragamnya penafsiran menjadi keprihatinan karena adaya putusan yang sulit dieksekusi. Terkait peraturan MA No. 144/2007 terkait keterbukaan informasi, dimana salah satu cara mempercepat kasasi adalah penyampaian berkas perkara dapat dilakukan secara elektronik. Penyeragaman didalam konsep dalam pemahaman hukum agar perbedaan tidak terjadi lagi di tingkat MA. Bahwa calon bertekad bahwa apabila terpilih menjadi Hakim adhoc Hubungan Industrial di Mahkamah Agung, sesuai dengan pengalamannya di perusahaan sebelumnya maupun pengalaman sebagai hakim adhoc, akan tetap menegakkan aturan main yang ada dan akan menjunjung tinggi martabat hakim maupun keluarganya.
- Terkait usia pensiun untuk di Mahkamah Agung calon berpandangan bahwa dirinya sudah siap dan cukup matang untuk menduduki posisi Hakim di

Mahkamah Agung. Terkait putusan yang berbeda hal ini disebabkan adanya oknum di pengadilan yang merubah isi putusan dengan salinannya, dan hal tersebut sudah diperiksa.

2. Dalam rangka pelaksanaan Uji Kelayakan (fit and proper test), beberapa hal yang menjadi pokok-pokok pembahasan, diantaranya sebagai berikut :
  - Bahwa Hakim Agung Hubungan Industrial harus adanya keseimbangan antara unsur Serikat Buruh dan Apindo, kondisi sekarang hanya 3 Hakim adhoc. Bahwa apabila calon sudah menjadi hakim tidak saja berbicara dari pihak pengusaha saja namun juga perlu memperjuangkan dari serikat buruh. Menanyakan wacana apa saja yang akan dilakukan apabila calon terpilih. Bahwa persoalan di dunia usaha salah satunya merupakan tanggung jawab dari hakim adhoc PHI.
  - Bahwa didalam makalah yang telah ditulis calon dapat disimpulkan bahwa asas peradilan yang adil, cepat dan murah ternyata jauh dari harapan. Menanyakan apa maksud calon dari jauh dari harapan dan apa solusinya. Calon juga menyampaikan saran terkait asas adil murah dan cepat, salah satunya dengan memperpanjang hakim adhoc yang ada. Apakah saran tersebut merupakan saran jangka panjang, sedangkan upaya jangka pendeknya seperti apa. Apakah urgensinya memperpanjang hakim adhoc yang ada sekarang.
  - Bahwa PHI seharusnya berdiri sendiri tidak sama halnya dengan Perdata ada Kasasi atau PK. Aturan seperti apa yang dimaksud calon terkait ketidaksesuaian dengan perjanjian antara buruh dengan pengusaha.
  - Terkait tentang perburuhan, bagaimana cara calon dalam menangani kasus-kasus perburuhan dan apa sumbang saran calon kepada buruh agar nasib mereka dapat lebih baik.
  - Bahwa didalam makalah calon dinyatakan bahwa masalah perburuhan ini janganlah berdasarkan hukum perdata yang berdampak kepada kerugian buruh. Kenapa UU tidak diusulkan untuk dirubah.
  - Menanyakan kepada calon mengenai poin apa saja yang perlu diamankan atau dirubah, apakah perlu dibuatkan tersendiri hukum acara PHI seperti pengadilan agama. Dimana proses beracara sangat cepat dan biaya ringan, dan keputusan dapat diterima oleh para pihak. Namun kenyataannya banyak buruh yang menang diatas kertas namun sulit untuk dieksekusi. Dimana dalam proses eksekusi justru menghabiskan biaya dan waktu yang lama. Bagaimana upaya calon untuk menyerdehanakan proses eksekusi keputusan PHI ini. Selama ini yang berhubungan dengan PHI adalah para pekerja formal, bagaimana perlindungan terhadap rakyat kecil, apa konsepnya untuk melindungi pekerja kecil seperti ini.
  - Bahwa keberadaan UU No.22/2004 sudah banyak dikritik, dengan kondisi ini bahwa kondisi perburuhan di Indonesai sangatlah lemah karena lemahnya UU. Ditengahnya lemahnya UU dalam menyediakan peradilan yang fair dan pemenuhan HAM bagaimana sikap calon apabila terpilih sebagai Hakim di MA dalam menilai hasil putusan-putusan di tingkat PN.
  - Terkait usia calon hakim agung diharapkan sudah mencapai tahap kematangan secara psikologis. Terdapat kasus dimana calon pernah melakukan dengan pengacara yang sedang ditangani kasusnya, dan calon pernah juga mengeluarkan putusan dimana antara amar putusan yang berbeda sehingga calon pernah diperiksa oleh Komisi Yudisial.

3. Calon Hakim Ad Hoc Hubungan Industrial menandatangani surat pernyataan yang telah dipersiapkan oleh Komisi III DPR RI.

### **III. PENUTUP**

Rapat ditutup Pukul 16.25 WIB