

# 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 11.00 s.d 11.57 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 Erwin, S.H., M.H.

## I. PENDAHULUAN

Rapat Komisi III DPR RI dibuka pukul 11.00 WIB dengan agenda rapat sebagaimana tersebut diatas.

## II. POKOK-POKOK PEMBICARAAN

1. Dalam rangka pelaksanaan Uji Kelayakan (fit and proper test), beberapa hal yang menjadi pokok-pokok pembahasan, diantaranya sebagai berikut :
  - Apa yang dimaksud dengan asas *equality before the law* dalam arti luas. Dalam makalah, esensi dan substansi tidak tergambar.
  - Kata industrial tidak bisa lepas dengan kata industri. Industri tidak bisa lepas dengan tenaga kerja. Bagaimana dengan perselisihan hubungan industrial yang sesuai pancasila menurut calon.
  - Calon sudah berpengalaman menjadi hakim Hubungan Industrial. Seringkali praktek eksekusi yang masih dikeluhkan. Bahkan ada yang sampai 3 tahun tapi belum dieksekusi. Apa terobosan calon kedepan untuk mempercepat eksekusi agar buruh segera mendapatkan hak-haknya.
  - Calon mengatakan bahwa hubungan industrial lebih baik dari kondisi sebelumnya dan penerapan sistem *outsourcing* terdapat ketidakadilan. Apa hubungan pernyataan ini dengan posisi calon kedepan.

- Dilihat dari pengantar calon berlatar belakang Apindo. Apindo ini musuhnya pekerja. Bagaimana calon bisa menjadi adil. Berapa lama calon di Apindo?
- Bahwa permasalahan *outsourcing* adalah masalah dilematis. Disatu sisi kita berpihak ke pekerja dan dilain sisi kita berpihak ke pengusaha. Jika calon terpilih apa yang akan calon lakukan.
- Saat ini hakim selalu disorot. Apa keputusan calon nanti tidak bertolak belakang dengan latar belakang calon.
- Pada saat pengambilan keputusan antara pihak buruh dan pengusaha. Apabila calon terpilih, bagaimana netralitas calon. Apakah akan tetap memihak ke Apindo atau kebenaran.
- Sudah berapa banyak kasus yang calon tangani. Posisi buruh lemahnya dimana? Apa terobosan calon kedepan?
- Sehubungan dengan banyak tenaga kerja asing yang masuk ke negara kita, kedepannya akan menimbulkan efek sosial. Bagaimana perspektif calon untuk mencegah hal ini terjadi? Bagaimana menangani perselisihan tenaga kerja asing?
- Salah satu kelemahan buruh terbentur pada formalitas. Bahwa calon sebagai hakim ketika melihat kebenaran maka disitulah calon harus berpihak.

2. Calon Hakim Agung Adhoc Hubungan Industrial, menyampaikan beberapa hal sebagai berikut :

- Calon menyampaikan makalah yang berjudul : Implementasi asas *quality before the law*.
- Beberapa hal dari isi makalah tersebut, sebagai berikut:  
Sejak diberlakukannya UU nomor 2 tahun 2004 tentang PPHI dan mulai berjalannya Pengadilan Hubungan Industrial sekitar 12 tahun yang lalu, seperti amanat dari UU tersebut prinsip dalam menangani perkara hubungan industrial secara cepat sederhana dan murah tampaknya masih belum maksimal.  
Salah satu asas dalam konsep Negara hukum adalah *Equality before the law* yaitu asas persamaan di hadapan hukum, dimana di dalamnya terdapat suatu kesetaraan dalam hukum setiap individu. Pasal 27 UUD 1945 ayat 1 menjelaskan segala warga Negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan dengan tidak ada kecualinya. Bahwa dalam berperkara di pengadilan hubungan industrial pihak yang berperkara sudah jelas yaitu Pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan. Dilihat dari posisi tersebut tampak perbedaan yang nyata baik secara pengetahuan, sumberdaya dan pengetahuan pihak-pihak dalam berperkara di Pengadilan hubungan industrial.

Bahwa dalam pelaksanaannya posisi buruh masih tertinggal dalam proses berperkara dipengadilan, dikarenakan keterbatasan mereka dari segala segi. Berbeda dengan Pengusaha/perusahaan yang dengan sumberdaya yang ada tidak ada kesulitan apapun dalam berperkara menghadapi perselisihan hubungan industrial. Dari latar belakang tersebut sesuai dengan asas persamaan di hadapan hukum, bagaimana implementasinya antara pengusaha dan buruh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan hubungan industrial (PHI)

Implementasi Asas *Equality Before the law* antara Pengusaha dan Buruh dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial di Pengadilan Hubungan

Industrial (PHI). Bahwa untuk menganalisa bagaimana implementasi asas equality before the law antara pengusaha dan buruh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan hubungan industrial (PHI), penulis membahas dari 2 sisi yaitu :

A. Proses Beracara

Bahwa untuk beracara di Pengadilan HI sesuai dengan Pasal 57 UU No 2 tahun 2004 hukum acara yang digunakan adalah hukum acara perdata yang berlaku dalam peradilan umum kecuali diatur secara khusus dalam UU nomor 2 tahun 2004 tentang PPHI. Untuk penegakan haknya tersebut buruh harus melakukannya dengan melalui proses gugatan, jawab-menjawab, bukti sampai dengan kesimpulan. Untuk menjalankan proses ini buruh harus memiliki kemampuan, jika tidak akan menghadapi masalah baik secara formil maupun materil.

Posisi buruh dalam beracara di pengadilan hubungan industrial menjadi tidak berimbang dengan diterapkannya hukum acara perdata peradilan umum di pengadilan hubungan industrial. Pengusaha dengan segala kelebihan dan kemampuan untuk menyewa pengacara menduduki posisi lebih superior sehingga dapat dengan mudah memenuhi semua formalitas beracara yang ditetapkan di Pengadilan hubungan industrial.

Sebagai peradilan khusus yang mana pihak-pihak yang berperkara juga khusus, sewajarnya juga diterapkan hukum acara khusus dalam menyelesaikan perkara perselisihan hubungan industrial. Memang terdapat beberapa kehususan namun masih terbatas, sehingga tidak menyentuh prinsip-prinsip beracara yang dapat menempatkan buruh lebih mudah beracara dengan segala keterbatasannya.

B. Hukum pembuktian yang memberatkan pekerja

Bahwa sesuai dengan azas pembuktian dalam perkara perdata (Pasal 163 HIR/283 Rbg) penggugat dalam hal ini jika buruh yang mengajukan gugatan dibebankan untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya. Dalam banyak kasus terdapat kelemahan-kelemahan yang disampaikan dari pihak buruh :

- Tidak adanya perjanjian kerja ;
- Tidak adanya bukti pembayaran gaji
- Tidak ada bukti kehadiran jam kerja maupun lembur

Dalam perkara perdata bukti surat adalah sangat vital dalam membuktikan suatu dalil gugatan, keterbatasan ini seharusnya tidak mengurangi keyakinan buruh untuk tetap menuntut haknya.

Dalam hubungan ketenagakerjaan di perusahaan bahwa bukti-bukti yang dibutuhkan buruh tersebut praktis semua ada catatannya di perusahaan, mulai dari surat perjanjian, bukti pembayaran gaji sampai bukti kehadiran. Hal ini menjadi kelemahan buruh karena terkadang tidak diberikan oleh perusahaan.

Dalam beban pembuktian ini tampak tidak adanya keseimbangan antara buruh dan pengusaha, sehingga implementasi asas equality before the law dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara buruh dan pengusaha tidak equal.

## Kesimpulan

Bahwa dari pembahasan di atas tampak bahwa implemementasi asas equality before the law antara Pengusaha dan buruh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan hubungan industrial :

1. Bahwa sebagai pengadilan khusus PHI menggunakan hukum acara peradilan umum. Bahwa pihak yang berperkara di PHI adalah Buruh dan Pengusaha, tampak jelas perbedaan dari semua segi dan sumberdaya, sehingga posisi ini menjadi tidak equal, dan menyebabkan proses beracara tidak maksimal di pihak buruh/pekerja
2. Bahwa buruh sulit maksimal melakukan beban pembuktian karena pada faktanya bukti-bukti tersebut ada pada perusahaan, Dalam hubungan kerja tidak semua perusahaan menerapkan prinsip manajemen yang baik sehingga buruh dalam hubungan kerja selalu dalam posisi yang lemah. Masih adanya wacana dari berbagai pihak untuk membubarkan Pengadilan HI yang dianggap kurang berperan dalam kepastian hukum perburuhan perlu dicermati dengan bijak. Memang masih dimungkinkan untuk dilakukan terobosan baru dengan prinsip restorative baru untuk kembali menegakan prinsip sederhana, cepat dan murah dengan cara-cara konstruktif. Dengan membandingkan Perma no 2/2015 tentang *small claim court* terbuka jalan untuk terobosan penyederhanaan hukum acara HI. Mahkamah Agung diharapkan bisa berperan aktif dengan menggandeng Instansi ketenagakerjaan.

## Saran-saran

Agar dapat mewujudkan asas equality before the law ke depan perlu dilakukan upaya-upaya secara tripartit baik secara yudisial maupun non yudisial.

1. Secara judisial antara lain dan tidak terbatas dapat dilakukan proses uji materi perundang-undangan atas dasar hak dan kepentingan baik pengusaha maupun buruh
  2. Secara non judisial dapat dilakukan oleh baik Pemerintah dalam regulasi, Pengusaha dan Buruh/serikat pekerja dalam melaksanakan hubungan industrial sehingga tercapai hubungan yang harmonis sehingga bentuk-bentuk penyelesaian sengketa dapat dilakukan dengan menerapkan prinsip win-win solution.
  3. Buruh perlu diedukasi dalam system manajemen ketenagakerjaan serta penanganan permasalahan perselisihan industrial, juga dilindungi serikat pekerja. Diharapkan mereka dapat menangani secara baik sehingga tercapai keseimbangan dalam berperkara di Pengadilan Hubungan industrial.
- Bahwa calon bertekad 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. Akan menjunjung tinggi martabat hakim maupun keluarganya.
  - Esensinya adalah persamaan semua orang di depan hukum. Saat ini calon melihat belum ada keseimbangan. Selalu tidak berimbang antara buruh dan pengusaha.
  - Untuk eksekusi, faktanya ada memang yang tidak bisa dijalankan. Ide kedepan, pertama ingin agar putusan itu tuntas. Kedua dalam eksekusi nanti sampai inkraht, biasanya hambatannya dibiaya eksekusi. Untuk , solusinya putusan harus tuntas, sehingga bisa cepat dieksekusi.

- Kondisi *outsourcing* disatu sisi penyelesaian, tapi disatu sisi masalah. Kedepan dari awal *outsourcing* ini harus tertib dan terencana. Dalam penerapan sistem *outsourcing* terdapat rasa ketidakadilan yang disebabkan perusahaan itu hanya memanfaatkan tenaga saja tidak memikirkan masa depan dari pengusaha itu sendiri. Untuk mengatasi permasalahan *outsourcing* tersebut, jika terpilih menjadi hakim adhoc hubungan industrial di Mahkamah Agung akan berupaya agar penerapan terhadap pekerja-pekerja itu sejauh mungkin memenuhi aturan main. Dan untuk mengatasi ledakan-ledakan sosial akibat praktek *outsourcing*, yang harus dilakukan untuk mengatasi dalam rangka menciptakan keadilan sosial adalah memperluas lapangan kerja
  - Calon di Apindo 10 tahun. Calon akan menjaga posisi calon. Selama 10 tahun di Apindo calon bisa menjaganya. Ini yang bisa sampaikan untuk meyakinkan. Secara perbuatan atau tindakan. Calon akan selalu berbuat sesuai kode etik, dan selama calon tidak pernah menerima suap.
  - Calon tetap akan berpihak kepada kebenaran. Calon dapat bertindak imparial dan independen, tidak membela bendera APINDO. Dalam musyawarah dan bersidang, jika dilihat dari bukti dan hukumnya unsur pekerja/buruhlah yang benar, calon akan menerima hal tersebut.
  - Yang calon tangani ada sekitar 80 kasus. Untuk kemenangan tidak begitu ingat jumlahnya. Tapi memang lebih banyak yang menang dari pihak buruh. Mayoritas kasus PHK. Kelemahannya buruh biasanya dari sisi bukti.
  - Menurut calon tindakan hukum saja. Ada aturan main, bahwa pada prinsipnya terkait investasi kewenangannya ada dipihak lain. Sementara persoalan TKA sudah diatur. Sepanjang bekerja di Indonesia sama penangannya. Kemudian, terkait gencarnya serangan TKA, secara hati nurani menolak.
3. Calon Hakim Ad Hoc Hubungan Industrial menandatangani surat pernyataan yang telah dipersiapkan oleh Komisi III DPR RI.

### III. PENUTUP

Rapat ditutup Pukul 11.57 WIB