

ABSTRAK

PENERAPAN PRINSIP CEPAT DALAM PENYELESAIAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA (Studi Kasus Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan)

O l e h,
BAYYAZID WANDILA
NPM : 12.840.0035.
BIDANG HUKUM PERDATA

Lahirnya Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan angin segar bagi masyarakat Indonesia, khususnya pencari keadilan di bidang ketenaga kerjaan, betapa tidak sebelum berlakunya undang-undang ini, semula penyelesaian sengketa ketenaga kerjaan melalui Departemen Tenaga Kerja, lalu diteruskan ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Daerah (P4D) dan jika para pihak yang berperkara belum merasa puas dapat banding ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Pusat (P4P).

Lembaga P4P bukanlah benteng yang terakhir dalam penyelesaian ketenagakerjaan ini, masih terkait lembaga-lembaga lainnya yaitu Menteri Tenaga Kerja, dan berhubung putusan P4D, P4P dan Menteri Tenaga Kerja merupakan putusan pemerintah, maka berdasarkan UU No. 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, para pihak baik tenaga kerja maupun perusahaan (majikan) dapat melakukan upaya hukum lain dengan mengajukan gugatan pembatalan ke Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN), sehingga praktis dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan dapat memakan waktu bertahun-tahun dan tidak memiliki batas waktu yang jelas yaitu ibarat boleh dikatakan berperkara antara tenaga kerja dengan majikan tanpa ujung dan tanpa tepi.

Conditio sine quanon bagi pencari keadilan menimbulkan kejenuhan dan ketidakpastian hukum dan hal demikian sangat bertentangan dengan prinsip cepat sebagaimana yang ditentukan menurut UU No. 14 Tahun 1970 Tentang Kehakiman yang merupakan ruh dari prinsip cepat bagi pihak yang berkeinginan dalam penyelesaian perkara yaitu harus selesai dalam waktu yang tidak terlalu lama sesuai nilai-nilai kepatutan. Keberadaan UU No. 2 Tahun 2004 harus disikapi oleh penegak hukum (Hakim) bahwa penyelesaian sengketa dengan cepat merupakan suatu keharusan karena akan menguntungkan para pihak, namun kenyataannya meskipun batas waktu sudah ditentukan dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yaitu mulai dari Dinas Tenaga Kerja, Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung sudah selesai dalam waktu 140 hari, praktiknya waktu yang ditentukan tersebut bukan 140 hari, akan tetapi bisa memakan waktu bertahun-tahun juga, belum lagi jika ada upaya hukum luar biasa, misalnya Peninjauan Kembali dan Perlawanan, tentu saja kondisi ini tidak berbeda dengan kondisi sebelum berlakunya undang-undang yang baru.

Kata kunci : - Prinsip Cepat
- Ketenagakerjaan