

**KEDUDUKAN, HAK DAN KEWAJIBAN HAKIM AD HOC DALAM  
PEMERIKSAAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN DI  
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
(Studi Kaksus pengadilan Negeri/Niaga HAM Dan PHI Medan)**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Akhir Perkuliahan  
Untuk Mendapatkan Gelar  
Sarjana Hukum

**OLEH**

**BAMBANG HADI WIBOWO**

**NPM : 05 840 0105  
BIDANG HUKUM KEPERDATAAN**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2010**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id) 15/7/24

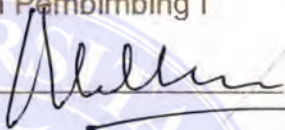
**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**


**LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**I. PENYAJI**

NAMA : BAMBANG HADI WIBOWO  
NPM : 05 840 0105  
BIDANG : HUKUM KEPERDATAAN  
JUDUL SKRIPSI : KEDUDUKAN, HAK DAN KEWAJIBAN HAKIM AD HOC  
DALAM PEMERIKSAAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN  
DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

**II. DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI**

1. NAMA : H. Abdul Muis, SH, MS  
JABATAN : Dosen Pembimbing I  
TANGGAL PERSETUJUAN :  
TANDA TANGAN : 

2. NAMA : H. Abdul Lawali Hasibuan, SH  
JABATAN : Dosen Pembimbing II  
TANGGAL PERSETUJUAN :  
TANDA TANGAN : 



**III. PANITIA UJIAN MEJA HIJAU**

1. KETUA : Syafaruddin, SH, M.Hum

2. SEKRETARIS : Muaz zul, SH, M.Hum

3. PENGUJI I : H. Abdul Muis, SH, MS

4. PENGUJI II : H. Abdul Lawali Hasibuan, SH



**DISETUJUI OLEH :**

**DEKAN FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

( Syafaruddin, SH, M.Hum)

**KETUA BIDAN KEPERDATAAN**

( H. Abdul Muis, SH.MS)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id) 15/7/24

## ABSTRAK

### **KEDUDUKAN, HAK DAN KEWAJIBAN HAKIM AD HOC DALAM PEMERIKSAAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

**O L E H**  
**BAMBANG HADI WIBOWO**  
**NPM : 05 840 0105**

Pembahasan skripsi ini adalah tentang keberadaan hakim ad hoc dalam memeriksa sengketa ketenagakerjaan di Pengadilan Hubungan Industrial, dimana hakim ad hoc adalah hakim yang bukan merupakan hakim karir dan hanya ada pada Pengadilan Khusus seperti Pengadilan Hubungan Industrial.

Permasalahan yang diajukan adalah Siapakah hakim Ad Hoc yang dapat ditunjuk sebagai hakim dalam pemeriksaan sengketa ketenagakerjaan di Pengadilan Hubungan Industrial dan apakah kendala pemeriksaan sengketa hubungan industrial dalam penggunaan hakim Ad Hoc.

Untuk membahas permasalahan tersebut maka dilakukan penelitian secara kepustakaan dan penelitian lapangan.

Hasil pengumpulan dan pengolahan data menjelaskan Hakim Ad Hoc yang dapat ditunjuk sebagai hakim dalam pemeriksaan sengketa ketenagakerjaan di pengadilan hubungan industrial adalah calon hakim Ad Hoc dari unsur pekerja/buruh diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan calon Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial diajukan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha. Beberapa unsur calon hakim Ad Hoc tersebut Setelah dilakukan sekian

bentuk tes dan uji maka dibuatkan Sk pengangkatan. Pada hakim Ad Hoc yang lulus dari seleksi ini yang kemudian akan ditunjuk sebagai hakim Ad Hoc dalam pemeriksaan sengketa ketenagakerjaan. Kendala dalam hal memfungsikan hakim Ad Hoc dalam pemeriksaan sengketa ketenagakerjaan di Pengadilan Hubungan Industrial adalah: Pengaturan Pengangkatan Hakim Ad Hoc Di Pengadilan Hubungan Industrial, Mekanisme pengangkatan hakim Ad Hoc di Pengadilan Hubungan Industrial, Mekanisme permintaan dari salah satu pihak yang berperkara terhadap hakim Ad Hoc untuk menyelesaikan perkara dan mekanisme penunjukan hakim Ad Hoc di dalam majelis, Hubungan kerja antara hakim karir dengan hakim Ad Hoc di Pengadilan Hubungan Industrial dan Mengenai putusan hakim Ad Hoc

Untuk menghilangkan hambatan dalam bekerjanya sistem hakim Ad Hoc, maka perlu dibentuk sistem rekrutmen yang baik sampai pada penyempurnaan proses penunjukan hakim Ad Hoc untuk duduk sebagai hakim dalam suatu majelis Para pihak di sengketa ketenagakerjaan perlu diakomodir kepentingannya untuk juga dapat memilih hakim Ad Hoc yang mempunyai keahlian di bidang tersebut.

## KATA PENGANTAR

### *Bismillaahirrahmaanirrahiim*

Dengan Rahmat Allah SWT, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Illahi Rabbi, yang telah melimpahkan rakhmat, taufik dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian tingkat Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Skripsi ini berjudul **“KEDUDUKAN, HAK DAN KEWAJIBAN HAKIM AD HOC DALAM PEMERIKSAAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL “**.

Di dalam menyelesaikan skripsi ini, telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima-kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Syafaruddin, SH, M.Hum, selaku Dekan pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area,
2. Bapak H. Abdul Muis, SH, MS, selaku Ketua Bidang Hukum Keperdataan pada Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara dan sekaligus sebagai Dosen Pembimbing I Penulis.
3. Bapak H. Abdul Lawali Hasibuan, SH, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak mengorbankan waktunya serta penuh kesabaran membimbing penulis.
4. Bapak dan Ibu Dosen serta semua unsur staf administrasi di Fakultas Hukum

Universitas Medan Area.

5. Bapak Ketua Pengadilan Negeri/Niaga/HAM dan PHI Medan dan staff yang telah memberikan izin penelitian sehingga penyusun skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Kedua orang tuaku, Ayahanda Asmawi dan Idunda Yatti tercinta yang telah berjuang dengan pengorbanan yang tidak terbatas dalam membesarkan, mendidik, memberi semangat serta doa yang tulus kepada penulis.
7. Seluruh keluargaku tersayang yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis untuk menyelesaikan perkuliahan sampai dengan selesai.
8. Rekan-rekan se-almamater di Fakultas Hukum khususnya dan Umumnya Universitas Medan Area.

Akhir kata semoga Allah SWT memberikan ridho dan Karunia-Nya yang terlipat ganda atas amal kebaikan yang telah diberikan, dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi

Medan, Juli 2010

Penulis

**BAMBANG HADI WIBOWO**  
NPM : 05 840 0105

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id) 15/7/24

## DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI .....	iii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Pengertian dan Penegasan Judul .....	4
B. Alasan Pemilihan Judul.....	5
C. Permasalahan .....	6
D. Hipotesa .....	6
E. Tujuan Pembahasan .....	7
F. Metode Pengumpulan Data .....	8
G. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II. TINJAUAN UMUM TENTANG HAKIM AD HOC .....	11
A. Pengertian Hakim Ad Hoc .....	11
B. Sejarah dan Lahirnya Hakim Ad Hoc .....	12
C. Jenis-Jenis Hakim Ad Hoc Dalam Praktek Peradilan di Indonesia .....	15
D. Sistem Perekrutan Hakim Ad Hoc.....	16
BAB III. TINJAUAN UMUM TENTANG PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.....	22
A. Perselisihan Hubungan Industrial .....	22

B. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial .....	26
C. Kedudukan dan Fungsi Pengadilan Hubungan Industrial .....	35
D. Upaya Hukum. ....	37
<b>BAB IV. KEDUDUKAN HAKIM AD HOC DALAM PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL .....</b>	<b>40</b>
A. Hakim Ad Hoc Yang Dapat Ditunjuk Sebagai Hakim Dalam Pemeriksaan Sengketa Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial .....	40
B. Kendala Pemeriksaan Sengketa Hubungan Industrial Dalam Penggunaan Hakim Ad Hoc. ....	54
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>66</b>
A. Kesimpulan .....	66
B. Saran.....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

Disyahkannya Rancangan Undang-undang (RUU) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjadi Undang-undang Yaitu Undang-undang No. 2 Tahun 2004 oleh DPR pada tanggal 16 Desember 2003, maka penyelesaian perselisihan perburuhan akan mengikuti ketentuan yang berlaku menurut Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial baru akan berlaku setahun setelah diundangkan dan dengan berlakunya Undang-undang tersebut maka Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan perburuhan dan Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dinyatakan tidak berlaku lagi serta semua Peraturan Perundang-undangan yang merupakan Peraturan Pelaksanaan dari Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-undang Yaitu Undang-undang No. 2 Tahun 2004.

Keberadaan Undang-undang Yaitu Undang-undang No. 2 Tahun 2004 merupakan amanat dari Undang-undang Ketenagakerjaan yaitu Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 mengatur hal-hal baru, dimana salah satunya yang terpenting adalah dibentuknya Pengadilan Hubungan Industrial. Sebagai salah satu cara untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Pengadilan hubungan industrial ini harus sudah terbentuk pada tanggal 14 Januari 2005. Namun Bagir Manan selaku Ketua Mahkamah Agung meminta kepada pemerintah “untuk menunda terbentuknya Pengadilan ini dikarenakan Mahkamah Agung belum menyiapkan hukum acara, kompetensi pengadilan, serta hal-hal teknis lainnya”.<sup>1</sup>

Suatu hal yang menarik dari sistem yang diperkenalkan oleh Undang-undang No. 13 Tahun 2004 tentang Hubungan Industrial adalah dikenalnya Hakim Ad Hoc baik pada Pengadilan Hubungan Industrial maupun pada Mahkamah Agung. Dibandingkan Hakim Ad Hoc pada pengadilan lain, Hakim Ad Hoc dalam sistem ini bersifat permanen, karena setiap penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial dilakukan oleh hakim karir sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad Hoc sebagai anggota Majelis Hakim. Hakim Ad Hoc ini pengangkatannya atas usul serikat pekerja/buruh dan organisasi pengusaha yang dalam setiap persidangan harus memenuhi komposisi tersebut, namun demikian mereka harus bersikap netral dan tidak berpihak pada organisasi yang mengusulkan. Hal ini juga sejalan dengan ketentuan Undang-Undang 4 Tahun

---

<sup>1</sup>Dyah Pitaloka, “Menyongsong Lahirnya Pengadilan Hubungan Industrial”, *www.pemantauperadilan.com*, diakses tanggal 25 Januari 2009, hal. 2.

2004 tentang Kekuasaan Kehakiman yang mensyaratkan dalam menjalankan tugas dan fungsinya, hakim wajib menjaga kemandirian peradilan. Sikap netral ini menjadi tantangan tersendiri bagi Hakim Ad Hoc untuk secara total berani melepas baju sebelumnya dan mengenakan toga hakim sebagai perlambang kekuasaan kehakiman yang mandiri.

Kewajiban untuk netral dan imparsial ini juga tergambarkan dalam Keputusan Presiden No. 31/M Tahun 2006 tentang pengangkatan 155 Hakim Ad Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan 4 orang Hakim Ad Hoc pada Mahkamah Agung.<sup>2</sup> Dalam surat keputusan tersebut, sama sekali tidak disinggung “asal muasal” para Hakim Ad Hoc tersebut. Selanjutnya dalam melaksanakan tugasnya Hakim Ad Hoc berada dalam pembinaan Mahkamah Agung baik mengenai teknik yudisial, organisasi, administrasi dan finansial.

Perwujudan berikutnya adalah apakah dengan dikenalnya hakim Ad Hoc dalam pengadilan hubungan industrial akan memberikan suatu kepastian hukum dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial, atau hanya semata-mata menambah beban anggaran negara dalam memberikan remunerasi terhadap para hakim Ad Hoc tersebut.

Menguraikan pembahasan tentang kedudukan hakim Ad hoc dalam pemeriksaan sengketa ketenagakerjaan adalah suatu hal yang menarik, hal ini

---

<sup>2</sup> *Ibid.*

disebabkan selain masih barunya keberadaan hakim Ad hoc dalam pemeriksaan sengketa ketenagakerjaan juga disebabkan praktek-praktek penyelesaian ketenagakerjaan yang masih mengedepankan proses perwakilan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis merasa tertarik untuk mengetahkan pembahasan dalam bentuk skripsi dengan judul “Kedudukan Hakim Ad Hoc Dalam Pemeriksaan Sengketa Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial”.

#### A. Pengertian dan Penegasan Judul

Sebagaimana dijelaskan di atas skripsi ini berjudul Kedudukan, Hak dan Kewajiban Hakim Ad Hoc Dalam Pemeriksaan Sengketa Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial, maka untuk membahas skripsi ini terlebih dahulu diberikan pengertian dan penegasan judul yaitu sebagai berikut:

- Kedudukan adalah hal ikhwal tentang keberadaan, tempat dan kewenangan sebuah jabatan.<sup>3</sup>
- Hak dan Kewajiban adalah perihal yang ditugaskan yang berakibat kepada diberikannya hak pada suatu kelompok, bidang maupun tugas.<sup>4</sup>
- Hakim Ad Hoc berdasarkan Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Republik

<sup>3</sup> Dinas Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, PN. Balai Pustaka, Jakarta, 2003, hal. 471.

<sup>4</sup> *Ibid*, hal. 667.

Indonesia Nomor 41 Tahun 2004 Tentang Tata Cara Pengangkatan Dan Pemberhentian Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial Dan Hakim Ad Hoc Pada Mahkamah Agung “Hakim Ad Hoc adalah Hakim Ad Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad Hoc pada Mahkamah Agung yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha.

- Dalam diartikan pada suatu kondisi atau keadaan.
- Pemeriksaan adalah suatu pekerjaan memeriksa.
- Sengketa adalah perkara.
- Ketenagakerjaan adalah suatu bentuk hubungan antara pekerja dengan majikan.
- Di adalah tempat.
- Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan peradilan umum yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan hal tersebut maka pembahasan skripsi ini adalah tentang keberadaan hakim ad hoc dalam memeriksa sengketa ketenagakerjaan di Pengadilan Hubungan Industrial.

## **B. Alasan Pemilihan Judul**

Ada beberapa hal yang menjadi alasan pemilihan judul skripsi ini yaitu:

1. Untuk mengetahui siapa hakim Ad Hoc yang dapat ditunjuk sebagai hakim

dalam pemeriksaan sengketa ketenagakerjaan di Pengadilan Hubungan Industrial.

2. Untuk mengetahui kendala pemeriksaan sengketa hubungan industrial dalam penggunaan hakim Ad Hoc

### **C. Permasalahan**

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik beberapa permasalahan yang akan menjadi batasan pembahasan dari penelitian ini nantinya, antara lain :

- a. Siapakah hakim Ad Hoc yang dapat ditunjuk sebagai hakim dalam pemeriksaan sengketa ketenagakerjaan di Pengadilan Hubungan Industrial?
- b. Apakah kendala pemeriksaan sengketa hubungan industrial dalam penggunaan hakim Ad Hoc?

### **D. Hipotesa**

Hipotesa disini adalah merupakan jawaban dari masalah yang sedang dihadapi berdasarkan data yang telah ada yaitu kemungkinan jalan yang harus ditempuh sebagai langkah pemecahan masalah dan ini bersifat sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya dengan data-data yang diperoleh dalam pembahasan selanjutnya.

Hipotesa adalah merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, maka harus diuji kebenarannya dengan jalan penelitian. Hipotesa tidak perlu selalu merupakan jawaban yang dianggap mutlak benar atau harus dapat

dibenarkan oleh penulisnya, walaupun selalu diharapkan terjadi demikian. Oleh sebab itu bisa saja terjadi dalam pembahasannya nanti apa yang sudah dihipotesakan itu ternyata terjadi tidak demikian setelah diadakan penelitian-penelitian, bahkan mungkin saja yang ternyata kebalikannya. Oleh sebab itu hipotesa tersebut bisa dikukuhkan dan bisa digugurkan.<sup>5</sup>

Sehubungan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini, maka penulis mengemukakan hipotesa sebagai berikut :

1. Sengketa ketenagakerjaan di pengadilan hubungan industrial adalah calon hakim Ad Hoc dari unsur pekerja/buruh diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan calon Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial diajukan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha. Beberapa unsur calon hakim Ad Hoc tersebut Setelah dilakukan sekian bentuk tes dan uji maka dibuatkan Sk pengangkatan. Pada hakim Ad Hoc yang lulus dari seleksi ini yang kemudian akan ditunjuk sebagai hakim Ad Hoc dalam pemeriksaan sengketa ketenagakerjaan.
2. Kendala dalam hal memfungsikan hakim Ad Hoc dalam pemeriksaan sengketa ketenagakerjaan di Pengadilan Hubungan Industrial adalah mekanisme pengangkatan hakim Ad Hoc di Pengadilan Hubungan Industrial

## E. Tujuan Pembahasan

Tujuan penulis dalam membahas permasalahan tulisan atau skripsi ini

---

<sup>5</sup> Abdul Muis, *Metode Penulisan Skripsi dan Metode Penelitian Hukum*, Fak. Hukum USU, Medan, 1990, hal. 3.

adalah sebagai berikut :

1. Untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
2. Memberikan sumbangan pemikiran bagi masyarakat luas tentang kedudukan hakim ad hoc dalam sistem peradilan hubungan industrial.
3. Di samping itu penulis mengharapkan agar skripsi ini menjadi sumbangan terhadap identifikasi dari hukum dan pelaksanaan serta hendaknya bermanfaat bagi instansi terkait seperti kehakiman.

## **F. Metode Pengumpulan Data**

Dari penyempurnaan penyusunan skripsi ini, sangat diperlukan data-data yang lengkap sebagai perbandingan dan mampu mendukung serta melengkapi suatu analisa yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini antara lain dipergunakan :

### **1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)**

Penelitian kepustakaan (*Library Research*) yaitu penelitian yang masih bersifat teoritis yang diperoleh melalui buku-buku, modul diktat-diktat, maupun pengetahuan umum yang relevan dengan judul permasalahan.

### **2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu penelitian yang langsung dilakukan dalam praktek di lapangan yaitu di Pengadilan Hubungan Medan dengan cara



mengambil kasus yang berhubungan dengan judul penelitian, yaitu Kasus hubungan industrial.

## **G. Sistematika Penulisan**

Dalam penyusunan skripsi ini, perencanaan penulisan dilakukan sebagai berikut :

### **Bab I. PENDAHULUAN**

Dalam bab yang pertama ini akan diuraikan tentang : Pengertian dan Penegasan Judul, Alasan Pemilihan Judul, Permasalahan, Hipotesa, Tujuan Pembahasan, Metode Pengumpulan Data serta Sistematika Penulisan.

### **Bab II. TINJAUAN UMUM TENTANG HAKIM AD HOC**

Dalam bab yang ketiga ini akan diuraikan pula tentang : Pengertian Hakim Ad Hoc, Sejarah dan Lahirnya Hakim Ad Hoc, Jenis-Jenis Hakim Ad Hoc Dalam Praktek Peradilan di Indonesia, Sistem Perekrutan Hakim Ad Hoc.

### **Bab III. TINJAUAN UMUM TENTANG PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Dalam bab yang kedua ini akan diuraikan tentang : Perselisihan Hubungan Industrial, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Kedudukan dan Fungsi Pengadilan Hubungan Industrial dan Upaya

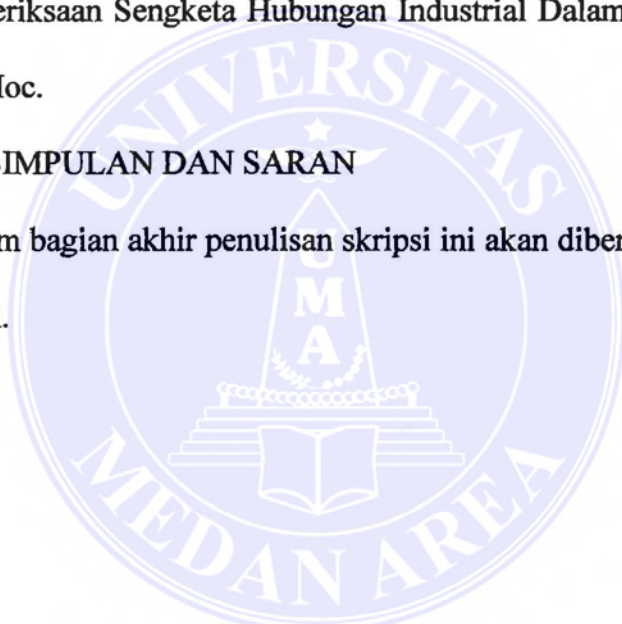
**Hukum.**

**Bab IV. KEDUDUKAN HAKIM AD HOC DALAM PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Dalam bab ini akan diuraikan tentang: Hakim Ad Hoc Yang Dapat Ditunjuk Sebagai Hakim Dalam Pemeriksaan Sengketa Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial, serta Kendala Pemeriksaan Sengketa Hubungan Industrial Dalam Penggunaan Hakim Ad Hoc.

**Bab V. KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bagian akhir penulisan skripsi ini akan diberikan kesimpulan dan saran.



## BAB II

### TINJAUAN UMUM TENTANG HAKIM AD HOC

#### A. Pengertian Hakim Ad Hoc

Secara langsung dalam bagian ini dapat diterangkan bahwa hakim ad hoc adalah hakim yang bukan berasal dari hakim karir. Atau hakim yang berasal dari berbagai bidang yang ada ada di tengah masyarakat.

Menurut Pasal 1 angka 19 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan “Hakim Ad-Hoc adalah Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi.

Masa tugas Hakim Ad-Hoc untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan. Artinya seseorang yang diangkat menjadi Hakim Ad Hoc memiliki masa tugas selama 5 (lima) tahun dan apabila dpandang layak maka ia dapat lagi diangkat untuk satu kali mas ajabatan atau selama lima tahun lagi.

Hakim Ad Hoc ini menjelaskan adanya suatu sistem pengawasan putusan oleh hakim oleh masyarakat luas. Sehingga dengan dimasukkan salah satu hakim yang bukan merupakan hakim karir menjelaskan semakin terbukanya sistem pengawasan pengadilan.

## **B. Sejarah dan Lahirnya Hakim Ad Hoc**

Sejarah dan lahirnya hakim ad Hoc tidak dapat dipisahkan dari sejarah dan perkembangan hukum itu sendiri khususnya dalam lapangan hukum ketenagakerjaan. Hubungan Industrial, yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak.

Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan.

Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang selama ini diatur di dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, ternyata tidak efektif lagi untuk mencegah serta menanggulangi kasus-kasus pemutusan hubungan kerja. Hal ini disebabkan karena hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja.

Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis. Oleh karena itu perlu dicari jalan keluar yang terbaik

bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-undang ini akan dapat menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak.

Sejalan dengan era keterbukaan dan demokratisasi dalam dunia industri yang diwujudkan dengan adanya kebebasan untuk berserikat bagi pekerja/buruh, maka jumlah serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan tidak dapat dibatasi. Persaingan diantara serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan ini dapat mengakibatkan perselisihan di antara serikat pekerja/serikat buruh yang pada umumnya berkaitan dengan masalah keanggotaan dan keterwakilan di dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama.

Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama ini ternyata belum mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil, dan murah. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial dirasa tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan-perkembangan yang terjadi, karena hak-hak pekerja/buruh perseorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial.

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial hanya mengatur

penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif, sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pekerja/buruh secara perseorangan belum terakomodasi.

Hal lainnya yang sangat mendasar adalah dengan ditetapkannya putusan P4P sebagai objek sengketa Tata Usaha Negara, sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Dengan adanya ketentuan ini, maka jalan yang harus ditempuh baik oleh pihak pekerja/buruh maupun oleh pengusaha untuk mencari keadilan menjadi semakin panjang.

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun. Namun demikian pemerintah dalam upayanya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada masyarakat pekerja/buruh dan pengusaha, berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut.

Upaya fasilitasi dilakukan dengan menyediakan tenaga mediator yang bertugas untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih. Dengan adanya era demokratisasi di segala bidang, maka perlu diakomodasi keterlibatan masyarakat dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi atau arbitrase.

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya, telah diatur di dalam Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yang berlaku di bidang sengketa perdagangan. Oleh karena itu arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam undang-undang ini merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial.

Dengan pertimbangan-pertimbangan dimaksud di atas, lahirlah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana di dalamnya dijelaskan tentang keberadaan Hakim Ad Hoc.

### **C. Jenis-Jenis Hakim Ad Hoc Dalam Praktek Peradilan di Indonesia**

Sebagaimana namanya maka hakim ad hoc tersebut terdapat pada semua Pengadilan Khusus yang berada pada Pengadilan Negeri setempat. Di Indonesia dengan semakin berkembangnya sistem peradilan khusus maka dikenal pula jenis-jenis hakim ad hoc sesuai dengan peradilan dimana hakim ad hoc tersebut.

Adapun jenis-jenis daripada hakim ad hoc tersebut adalah:

1. Hakim Ad Hoc pada Pengadilan Tindak Pidana Korupsi.
2. Hakim Ad Hoc pada Pengadilan Hak Asasi Manusia
3. Hakim Ad Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial
4. Hakim Ad Hoc pada Pengadilan Perikanan.
5. Hakim Ad Hoc pada Pengadilan Anak.



#### **D. Sistem Perekrutan Hakim Ad Hoc**

Disebabkan pembahasan skripsi ini dibatasi pada Pengadilan Hubungan Industrial maka telaah sistem perekrutan Hakim Ad Hoc juga dibatasi hanya pada Pengadilan Hubungan Industrial. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2004 Tentang Tata Cara Pengangkatan Dan Pemberhentian Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial Dan Hakim Ad Hoc Pada Mahkamah Agung "Hakim Ad Hoc adalah Hakim Ad Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad Hoc pada Mahkamah Agung yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha.

Sedangkan Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan peradilan umum yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Hakim Ad Hoc diangkat dengan Keputusan Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung, dengan cara pencalonan:

##### **a. Dari pekerja:**

Calon Hakim Ad-Hoc dari unsur pekerja/buruh diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh/ Federasi SP/ Konfederasi SP yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan berdasarkan keterwakilan, disetujui oleh Pimpinan organisasi tertinggi diusulkan melalui Disnakertrans dan atau Menteri Nakertrans.



**b. Dari Pengusaha:**

Pengusulan calon Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dari unsur pengusaha diajukan oleh organisasi pengusaha (Apindo) disetujui oleh Pimpinan Apindo Nasional, diusulkan melalui Disnakertrans dan atau Menteri Nakertrans.

Adapun persyaratan untuk menjadi hakim ad hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah:

1. Warga negara Indonesia.
2. Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
3. Setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
4. Berumur paling rendah 30 (tiga puluh) tahun; Paling tinggi 61 tahun.
5. Berbadan sehat sesuai dengan keterangan dokter.
6. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela.
7. Berpendidikan serendah-rendahnya strata satu (S.1) kecuali bagi Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung syarat pendidikan sanjana Hukum.
8. berpengalaman di bidang hubungan industrial minimal 5 (lima) tahun.

Sedangkan surat-surat yang dilampirkan sewaktu mengajukan permohonan menjadi hakim ad hoc pada pengadilan Hubungan Industrial adalah:

1. Copy akte kelahiran/akte kenal lahir yang sudah dilegalisasi.
2. Daftar riwayat hidup.

3. Copy KTP yang masih berlaku.
4. Surat keterangan berbadan sehat dan dokter.
5. Surat berkelakuan baik dan kepolisian.
6. Copy ijazah pendidikan formal yang telah dilegalisir rangkap 2 (dua).
7. Pas photo berwarna terbaru ukuran 3x4 sebanyak 4 lembar.
8. Surat tanda berpengalaman di bidang hubungan industrial minimal 5 (lima) tahun. Pengalaman sebagaimana dimaksud huruf h meliputi kegiatan yang pernah dilakukan sebagai :
  - a. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
  - b. Kuasa hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
  - c. Pengurus serikat pekerja/serikat buruh atau pengurus organisasi pengusaha.
  - d. Konsultan hukum bidang hubungan industrial.
  - e. Pengelola sumber daya manusia di perusahaan.
  - f. Dosen atau tenaga pengajar di bidang hubungan industrial.
  - g. Anggota P4D/P4P.
  - h. Nara sumber atau pembicara dalam seminar, loka karya, simposium, dan lain-lain di bidang hubungan industrial, Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Provinsi melakukan seleksi administratif terhadap calon Hakim Ad-Hoc ebagamana dimaksud dalam Pasal 2 sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditetapkan.

**Seleksi Calon Hakim Ad-Hoc dilaksanakan meliputi tahapan sebagai berikut:**

- d. Panitia seleksi membuka bahan tes tertulis dan menghitung jumlah lembar soal di hadapan peserta tes tertulis dan dimuat dalam berita acara.
  - e. Panitia seleksi membacakan tata tertib pelaksanaan tes tertulis dan setelah itu membagikan materi tes kepada peserta.
  - f. Panitia seleksi menjaga ketertiban dan mengawasi peserta selama pelaksanaan tes tertulis berlangsung.
  - g. Panitia seleksi segera mengumpulkan lembar jawaban tes tertulis setelah peserta menyelesaikan jawaban materi tes tertulis atau alokasi waktu yang disediakan telah berakhir.
  - h. Lembar jawaban yang dikumpulkan dihitung oleh panitia seleksi diikuti berita acara pelaksanaan tes kemudian dimasukkan dalam amplop dan ditutup.
  - i. Panitia pelaksana seleksi menyerahkan berkas pelaksanaan tes tertulis kepada ketua panitia pelaksana seleksi dengan berita acara.
3. Materi tes tertulis
- a. Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
  - b. Hubungan industrial dan sarannya.
  - c. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di dalam maupun di luar pengadilan.
  - d. Persyaratan kerja, kondisi kerja, pengupahan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

- e. Hukum perdata dan hukum acara perdata.
- f. Bentuk materi tes tertulis terdiri dan jawaban pilihan (multiple choice), jawaban isian (essay) dan pemecahan kasus.



### **BAB III**

## **TINJAUAN UMUM TENTANG PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

#### **A. Perselisihan Hubungan Industrial**

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (22) menyebutkan perselisihan hubungan industrial, yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Bunyi Pasal 1 angka 22 tersebut di atas sama isinya dengan apa yang diatur dalam Pasal 1 angka 1 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan hubungan industrial adalah suatu hal yang lumrah dalam dunia usaha. Karena manusia sebagai makhluk sosial selalu mengadakan interaksi dengan manusia lainnya, maka merupakan suatu hal yang wajar jika dalam interaksi tersebut terjadi perbedaan paham yang mengakibatkan konflik antara satu dengan yang lain. Karena merupakan sesuatu yang lumrah, maka yang penting adalah bagaimana meminimalisasi atau mencari penyelesaian dari konflik tersebut,

sehingga konflik yang terjadi tidak menimbulkan ekses-ekses negatif. Demikian halnya dalam bidang ketenagakerjaan, meskipun para pihak yang terlibat di dalamnya sudah diikat dengan perjanjian kerja namun terjadi konflik tetap tidak dapat dihindari.

Perselisihan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan.<sup>6</sup>

Dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 maka dapat dilihat bahwa perselisihan hubungan industrial tersebut terjadi karena:

1. Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau SP/SB karena adanya perselisihan mengenai hak.
2. Karena adanya perselisihan kepentingan.
3. Karena adanya perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.
4. Karena adanya perselisihan antara SP/SB dalam satu perusahaan.<sup>7</sup>

Mengenai perselisihan hubungan industrial ini biasanya dibedakan antara

---

<sup>6</sup> Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja dengan pengusaha, pelengkap Sistem Hubungan Industrial Syariah*, Penerbit Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat fak. Hukum USU, Medan, 2007, hal. 89.

<sup>7</sup> Thoga M. Sitorus, *Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia dan Daerah (Pasca Reformasi)*, Bina Media Perintis, Medan, 2007, hal. 79.

perselisihan hak (*rechtsgeschillen*) dan perselisihan-perselisihan kepentingan (*beangen geschillen*).<sup>8</sup>

Perselisihan hak yaitu perselisihan yang timbul karena salah satu pihak dalam perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi perjanjiannya ataupun menyalahi hukum, sedangkan perselisihan kepentingan yaitu mengenai usaha mengadakan perubahan dalam syarat perburuhan.

Salah satu dimensi terjadinya perselisihan hubungan industrial adalah masalah pengupahan. Pengupahan merupakan masalah yang sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan dan bahkan apabila tidak profesional dalam menangani pengupahan tidak jarang menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja dan atau unjuk rasa.<sup>9</sup>

Penanganan pengupahan ini tidak hanya menyangkut aspek teknis dan aspek ekonomis saja, tetapi juga aspek hukum yang mendasari bagaimana hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan perundang-undangan yang berlaku. Oleh sebab itu, untuk menangani pengupahan secara profesional mutlak memerlukan pemahaman ketiga aspek tersebut secara komprehensif.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama

---

<sup>8</sup> Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Bina Aksara, Jakarta, 1987, 75.

<sup>9</sup> Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra aditya Bakti, Bandung, 2006, hal. 3.

dilakukan di perusahaan, wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit yaitu penyelesaian melalui musyawarah untuk mencapai mufakat paling lama 30 hari sejak dimulainya perundingan. Apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan maka perundingan bipartit dianggap gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan risalah/bukti perundingan.

Setelah menerima bukti-bukti pencatatan secara lengkap, instansi ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada pihak-pihak untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase, suatu badan independen di luar instansi ketenagakerjaan yang terdaftar dan ditetapkan oleh Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi. Dalam hal para pihak yang berselisih tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase maka sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial, instansi ketenagakerjaan menyerahkan perkaranya kepada mediator yang berada di setiap kantor ketenagakerjaan Kabupaten/Kota dan diupayakan dapat selesai di tingkat mediator untuk menghindari menumpuknya perkara di Pengadilan Hubungan Industrial. Bila tercapai kesepakatan melalui mediasi dibuat Perjanjian Bersama disaksikan mediator dan didaftarkan ke Pengadilan Negeri untuk membuat anjuran tertulis kepada pihak-pihak untuk dijawab, anjuran diterima atau ditolak, bila ditolak para pihak dapat melanjutkan ke Pengadilan Negeri.



Putusan Pengadilan Negeri, khusus mengenai perkara perselisihan kepentingan dan perselisihan antar SP/SB merupakan putusan akhir dan bersifat tetap. Sedangkan putusan mengenai perselisihan hak dan PHK mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung. Jadi dalam perkara ini tidak dikenal adanya banding ke Pengadilan Tinggi tetapi langsung kasasi ke MA. Waktu penyelesaian di PN 50 hari kerja dan MA 30 hari kerja. Keseluruhan penyelesaian/penanganan PHI dari Bipartit di Perusahaan sampai putusan Mahkamah Agung memakan waktu sangat singkat yaitu 140 hari dan akan bertambah lagi waktunya bila Polisi ikut menanganinya.

## **B. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Perselisihan hubungan industrial terdiri dari perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja. Perselisihan hubungan industrial pada dasarnya diselesaikan di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (Pengadilan PHI).

Sebelum mencapai tahap atau tingkat Pengadilan PHI dapat ditempuh tahap-tahap awal atau alternatif yang terdiri dari :

1. Lembaga Bipartit,
2. Mediasi,
3. Konsiliasi, dan

#### 4. Arbitrase.<sup>10</sup>

Adapun tahap-tahap sebagaimana disebutkan di atas dapat dapat diuraikan sebagai berikut:

##### 1. Lembaga Bipartit

Lembaga Bipartie adalah suatu bentuk perundingan antara pekerja/buruh atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian secara musyawarah ini juga diamanatkan oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dalam Pasal 136 ayat (1) yang menyebutkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh secara amusyawarah untuk mufakat. Dan dalam ayat 2 menyebutkan bahwa dalam hal penyelesaian secara muswarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Lembaga bipartit terdiri dari wakil pengusaha dan wakil pekerja dan atau serikat pekerja. Bila dalam perusahaan belum terbentuk serikat pekerja, wakil pekerja di Lembaga Bipartit dipilih mewakili unit-unit kerja dan atau kelompok

---

<sup>10</sup> Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*, PPMI, Jakarta, 2005, hal. 12.

profesi. Bila terdapat lebih dari satu serikat pekerja, wakil mereka di Lembaga Bipartit ditetapkan secara proporsional.

Semua jenis perselisihan diupayakan diselesaikan di Lembaga Bipartit. Kesepakatan atau kompromi yang di Lembaga Bipartit dirumuskan dalam bentuk Persetujuan Bersama dan ditandatangani oleh para pihak yang berselisih. Bila satu pihak tidak melaksanakan Persetujuan Bersama tersebut, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan penetapan eksekusi kepada Pengadilan PHI di Pengadilan Negeri setempat tidak diatur secara khusus dalam Undang-undang.<sup>11</sup>

Walaupun tidak diatur secara khusus dalam Undang-Undang serikat-serikat pekerja di satu perusahaan dapat membentuk Forum Komunikasi Antar Serikat Pekerja. Penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja dianjurkan dilakukan secara bipartit dalam forum ini bila mereka enggan menyelesaikannya di Lembaga Bipartit yang telah ada.

Penyelesaian secara bipartit ini wajib dilaksanakan dan dibuat risalah yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Proses bipartit ini harus selesai dalam waktu 30 hari, dan jika melewati 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Jika perundingan mencapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang mengikat dan menjadi hukum bagi para pihak. Perjanjian bersama tersebut

---

<sup>11</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, Penerbit PT. Raja Grafindo Parsada, Jakarta 2004, hal. 71.

harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak yang mengadakan perjanjian bersama dan jika tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan.

## **2. Mediasi oleh Mediator**

Mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Jadi mediasi ini merupakan lembaga yang berwenang menyelesaikan segala jenis perselisihan. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi ini dilakukan di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota atau dengan kata lain yang menjadi mediator adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja.

Pada instansi Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan diangkat / beberapa orang pegawai sebagai mediator yang berfungsi melakukan mediasi menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja.

Perbedaannya dengan UU No. 22 Tahun 1957 adalah jika sebelumnya setiap perselisihan wajib melalui proses perantaraan (mediasi) terlebih dahulu,

maka berdasarkan UU PPHI (selain perselisihan hak), pihak dinas tenaga kerja terlebih dahulu menawarkan kepada para pihak untuk dapat memilih konsiliasi atau arbitrase (tidak langsung melakukan mediasi), jika para pihak tidak menetapkan pilihan melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari, maka penyelesaian kasus akan dilimpahkan kepada mediator.

Atas kesepakatan bersama, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih seorang mediator dari daftar nama mediator yang tersedia di Kantor Pemerintah setempat, kemudian secara tertulis mengajukan permintaan untuk membantu menyelesaikan perselisihan mereka.<sup>12</sup>

Dalam 7 hari setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan, mediator sudah harus mempelajari dan menghimpun informasi yang diperlukan, kemudian segera paling lambat pada hari kedelapan mengadakan pertemuan atau sidang mediasi. Untuk itu, mediator dapat memanggil saksi dan atau saksi ahli.

Bila pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja mencapai kesepakatan, kesepakatan tersebut dirumuskan dalam Persetujuan Bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih diketahui oleh mediator.

Bila pengusaha dan atau pekerja tidak mencapai kesepakatan, dalam paling lama 14 hari setelah sidang mediasi pertama, mediator harus sudah membuat anjuran tertulis kepada pihak-pihak yang berselisih. Kemudian dalam 14 hari

---

<sup>12</sup> *Ibid.*, hal. 72

setelah menerima anjuran tertulis tersebut, para pihak yang berselisih harus sudah menyampaikan pendapat secara tertulis kepada mediator menyatakan menyetujui atau menolaknya.

Bila pihak-pihak yang berselisih menerima anjuran mediator, kesepakatan tersebut dirumuskan dalam Persetujuan Bersama. Bila anjuran tertulis ditolak, maka pihak yang menolak mengajukan gugatan kepada Pengadilan PHI setempat. Untuk itu mediator menyelesaikan dokumen yang diperlukan dalam 5 hari kerja.

Dengan demikian seluruh proses mediasi diselesaikan paling lama dalam 40 hari kerja.

Telah dijelaskan sebelumnya dalam perundingan bipartit, jika para pihak gagal menyelesaikannya secara bipartit maka para pihak harus mencatatkan hal tersebut dan kemudian instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

### **3. Konsiliasi oleh Konsiliator**

Konsiliator adalah anggota masyarakat yang telah berpengalaman di bidang hubungan industrial dan menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ditunjuk oleh Menteri melakukan konsiliasi dan anjuran tertulis kepada pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Daftar konsiliator untuk satu wilayah kerja disediakan di kantor Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Atas kesepakatan para pihak yang berselisih pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih dan meminta konsiliator dari daftar konsiliator setempat untuk menyelesaikan perselisihan mereka mengenai kepentingan atau PHK.<sup>13</sup>

Sama halnya dengan mediator, konsiliator harus menghimpun informasi yang diperlukan dalam 7 hari setelah menerima permintaan konsiliasi, dan paling lambat pada hari kedelapan sudah memulai usaha konsiliasi. Paling lambat dalam 14 hari sesudah sidang konsiliasi pertama, kesepakatan pengusaha dan pekerja sudah dirumuskan dalam Perjanjian Bersama, atau bila pihak yang berselisih tidak mencapai kesepakatan, konsiliator sudah menyampaikan anjuran tertulis. Pengusaha dan pekerja harus menyampaikan pernyataan menerima atau menolak anjuran konsiliator paling lama dalam 14 hari. Bila kedua pihak menerima anjuran, Perjanjian Bersama untuk itu diselesaikan dalam 5 hari. Bila pengusaha atau pekerja menolak anjuran, pihak yang menolak menggugat pihak yang lain ke Pengadilan PHI.

Secara keseluruhan, konsiliator harus menyelesaikan satu kasus perselisihan maksimum dalam 40 hari. Dalam proses konsiliasi, konsiliator dapat memanggil saksi dan saksi ahli. Pemerintah membayar honorarium konsiliator, serta biaya

---

<sup>13</sup> Lalu Husni, Hubungan Kerja, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hal. 51.

perjalanan dan akomodasi saksi dan saksi ahli.

#### 4. Arbitrase oleh Arbiter

Kata arbitrase berasal dari kata *arbitrare* (Latin), *arbitrage* (Belanda dan Perancis), *arbitration* (Inggris), yang berarti kekuasaan untuk menyelesaikan sesuatu menurut kebijaksanaan atau damai oleh arbiter atau wasit.

Pasal 1 (1) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase Alternatif Penyelesaian Sengketa menyebutkan : Arbitrase adalah cara penyelesaian sengketa perdata di luar pengadilan yang didasarkan pada Perjanjian Arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.

Sanusi Bintang mengutip pendapat R. Subekti yang mengartikan arbitrase adalah penyelesaian atau pemutusan untuk seorang hakim atau para hakim berdasarkan persetujuan bahwa para pihak akan tunduk pada atau menaati keputusan yang diberikan oleh hakim atau para hakim yang mereka pilih atau tunjuk tersebut.<sup>14</sup>

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan oleh seorang atau tiga orang arbiter, yang atas kesepakatan para pihak yang berselisih diminta menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja. Dalam hal pihak yang berselisih memilih 3 orang arbiter, dalam 3 hari masing-

---

<sup>14</sup> Sanusi Bintang dan Dahlan, *Pokok-Pokok Hukum Ekonomi dan Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hal. 118.



masing pihak dapat menunjuk seorang arbiter, dan paling lambat 7 hari sesudah itu, kedua arbiter tersebut menunjuk arbiter ketiga sebagai Ketua Majelis Arbiter.

Sama halnya dengan juru atau dewan pemisah dalam UU No. 22 tahun 1957, arbiter menurut UU PPHI ini harus memenuhi syarat tertentu yang oleh pemerintah dan terdaftar di Kantor Pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan.

Dalam kesepakatan memilih penyelesaian arbitrase, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja membuat surat perjanjian arbitrase yang antara lain memuat pokok persoalan perselisihan yang diserahkan kepada arbiter, jumlah arbiter yang akan dipilih dan kesiapan untuk tunduk pada dan menjalankan keputusan arbitrase.

Arbiter pertama-tama mengupayakan penyelesaian secara bipartit. Bila penyelesaian berhasil, arbiter membuat akte perdamaian. Bila kedua pihak-pihak tidak mencapai titik perdamaian, arbiter melanjutkan siding-sidang kedua belah pihak dan bila perlu mengundang saksi. Secara keseluruhan, arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu 30 hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukkan arbiter. Atas persetujuan kedua belah pihak yang berselisih, arbiter hanya dapat memperpanjang waktu penyelesaian paling lama 14 hari kerja.

Putusan arbitrase merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih. Bila salah satu pihak tidak melaksanakan keputusan arbitrase, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan kepada Pengadilan Negeri untuk memerintahkan pihak

tersebut melaksanakan keputusan arbitrase.

Dalam paling lama 30 hari sejak keputusan arbiter, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan peninjauan kembali kepada Mahkamah Agung, hanya apabila :

1. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan ternyata diakui atau terbukti palsu;
2. Pihak lawan terbukti secara sengaja menyembunyikan dokumen yang bersifat menentukan dalam pengambilan keputusan;
3. Keputusan arbitrase terbukti didasarkan pada tipu muslihat pihak lawan;
4. Putusan melampaui kewenangan arbiter;
5. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

### **C. Kedudukan dan Fungsi Pengadilan Hubungan Industrial**

Berdasarkan Pasal 55 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi “Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum”. Dengan demikian maka kedudukan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (Pengadilan PHI) dibentuk ada pada setiap ibukota Kabupaten/Kota, karena PHI ada pada setiap Pengadilan Negeri dan pada Mahkamah Agung.

Tentang kedudukan ini dijelaskan juga oleh Pasal 59 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi:

- a. Untuk pertama kali dengan undang-undang ini dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibukota Provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan.
- b. Di Kabupaten/Kota terutama yang padat industri, dengan Keputusan Presiden harus segera dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Susunan Pengadilan PHI pada Pengadilan Negeri terdiri dari:

1. Hakim,
2. Hakim Ad-Hoc,
3. Panitera Muda, dan
4. Panitera Muda Pengganti.

Hakim adalah hakim karir di pengadilan negeri yang diangkat untuk memeriksa perkara perselisihan industrial, dan diberhentikan oleh Ketua Mahkamah Agung. Hakim Ad-Hoc adalah hakim Pengadilan PHI, diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul serikat pekerja dan organisasi pengusaha melalui Ketua Mahkamah Agung dan Menteri.

Masing-masing Pengadilan Negeri diangkat 5 orang hakim ad-hoc mewakili unsur serikat pekerja dan 5 orang mewakili unsur asosiasi pengusaha. Hakim ad-hoc diangkat untuk masa tugas 5 tahun dan dapat diangkat kembali

maksimum satu kali masa jabatan. Hakim ad-hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagai anggota Lembaga Tinggi dan Tertinggi Negara, kepala daerah, pengacara, mediator, konsiliator atau arbiter. Ketua Pengadilan Negeri mengawasi pelaksanaan tugas hakim, hakim ad-hoc, panitera muda dan panitera muda pengganti.

Sedangkan fungsi PHI dapat dilihat dari Pasal 1 angka 17 yang berbunyi :Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan Pasal 1 angka 17 tersebut Pengadilan PHI pada Pengadilan Negeri berwenang memeriksa dan memutus :

1. Perselisihan hak untuk tingkat pertama dan terakhir;
2. Perselisihan kepentingan untuk tingkat pertama;
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja untuk tingkat pertama;
4. Perselisihan antar serikat pekerja untuk tingkat pertama dan terakhir.

#### **D. Upaya Hukum**

Upaya hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial hanya dapat dilakukan melalui kasasi ke Mahkamah Agung. Hal ini dinyatakan dalam Pasal 110 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No. 2 Tahun 2004, yang menyebutkan Putusan Pengadilan

Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja:

1. Bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan di bacakan dalam sidang majelis hakim;
2. Bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

Permohonan kasasi atas putusan Pengadilan PHI pada Pengadilan Negeri diperiksa dan diputus oleh Majelis Hakim Kasasi. Untuk itu pada Mahkamah Agung dibentuk dan diangkat :

1. Hakim Agung,
2. Hakim Agung Ad Hoc, dan
3. Panitera.

Hakim Agung adalah hakim agung yang ditugaskan di Mahkamah Agung. Hakim Agung Ad Hoc diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul serikat pekerja dan asosiasi pengusaha melalui Mahkamah Agung dan Menteri. Sama halnya dengan hakim Ad Hoc, hakim agung Ad Hoc dipilih untuk masa jabatan 5 tahun dan dapat diperpanjang maksimum satu periode. Hakim agung Ad Hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagai anggota Lembaga Tinggi dan Tertinggi Negara, kepala daerah, pengacara, mediator, konsoliator atau arbiter.

Segera setelah menerima kasasi atas putusan Pengadilan PHI, Ketua Mahkamah Agung menetapkan susunan Majelis Hakim Kasasi yang terdiri dari seorang Hakim Agung, seorang Hakim Agung Ad Hoc dari unsur serikat pekerja, dan seorang Hakim Agung Ad Hoc dari unsur asosiasi pengusaha. Majelis Hakim Kasasi harus menyelesaikan kasus perselisihan dimaksud paling lama 30 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. Hakim Ad Hoc yang dapat ditunjuk sebagai hakim dalam pemeriksaan sengketa ketenagakerjaan di pengadilan hubungan industrial adalah calon hakim Ad Hoc dari unsur pekerja/buruh diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan calon Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial diajukan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha. Beberapa unsur calon hakim Ad Hoc tersebut Setelah dilakukan sekian bentuk tes dan uji maka dibuatkan Sk pengangkatan. Pada hakim Ad Hoc yang lulus dari seleksi ini yang kemudian akan ditunjuk sebagai hakim Ad Hoc dalam pemeriksaan sengketa ketenagakerjaan.
2. Kendala dalam hal memfungsikan hakim Ad Hoc dalam pemeriksaan sengketa ketenagakerjaan di Pengadilan Hubungan Industrial adalah:
  - a. Pengaturan Pengangkatan Hakim Ad Hoc Di Pengadilan Hubungan Industrial
  - b. Mekanisme pengangkatan hakim Ad Hoc di Pengadilan Hubungan Industrial

- c. Mekanisme permintaan dari salah satu pihak yang berperkara terhadap hakim Ad Hoc untuk menyelesaikan perkara dan mekanisme penunjukan hakim Ad Hoc di dalam majelis
- d. Hubungan kerja antara hakim karir dengan hakim Ad Hoc di Pengadilan Hubungan Industrial
- e. Mengenai putusan hakim Ad Hoc

## B. Saran

1. Untuk menghilangkan hambatan dalam bekerjanya sistem hakim Ad Hoc, maka perlu dibentuk sistem rekrutmen yang baik sampai pada penyempurnaan proses penunjukan hakim Ad Hoc untuk duduk sebagai hakim dalam suatu majelis
2. Para pihak di sengketa ketenagakerjaan perlu diakomodir kepentingannya untuk juga dapat memilih hakim Ad Hoc yang mempunyai keahlian di bidang tersebut. Selain itu proses penggunaan hakim Ad Hoc di dalam penyelesaian perkara-perkara ketenagakerjaan harus terakomodasi di dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku/Literatur

- Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra aditya Bakti, Bandung, 2006.
- Binsar Gultom, *Pandangan Seorang Hakim Penegakan Hukum di Indonesia*, Pustaka Bangsa Press, Medan, 2006.
- Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*, PPMI, Jakarta, 2005.
- Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Bina Aksara, Jakarta, 1987.
- Lalu Husni, *Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.
- Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, Penerbit PT. Raja Grafindo Parsada, Jakarta 2004.
- R. Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Intermasa, Jakarta, 1994.
- Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja dengan pengusaha, pelengkap Sistem Hubungan Industrial Syariah*, Penerbit Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat fak. Hukum USU, Medan, 2007.
- Sanusi Bintang dan Dahlan, *Pokok-Pokok Hukum Ekonomi dan Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 1998.
- Thoga M. Sitorus, *Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia dan Daerah (Pasca Reformasi)*, Bina Media Perintis, Medan, 2007.

### B. Internet

- Dyah Pitaloka, "Menyongsong Lahirnya Pengadilan Hubungan Industrial", [www.pemantauperadilan.com](http://www.pemantauperadilan.com).