
Implikasi Yuridis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Mila Karmila Adi

Abstract

The Industrial Relationship Dispute Resolution Law Number 2 Year 2004, has abolished the existence of The Labor Dispute Committee and replaced by the Industrial Relationship Court. The existence of the Industrial Relationship Court can influence the relationship sphere between worker and employer in the future and subtract the government intervention in labor dispute resolution. Although the Court is not exist yet until 2006, but the resolution process will be questioned whether it will give more effectiveness for the both parties, the worker and the employer, or make more difficulties.

Pendahuluan

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah disahkan pada tanggal 14 Januari 2004 yang lalu oleh Presiden Republik Indonesia pada saat itu, Megawati Soekarnoputri. Undang-undang ini muncul untuk menggantikan 2 (dua) Undang-undang (UU) yang berkaitan erat dengan penyelesaian perselisihan di bidang ketenagakerjaan atau perselisihan hubungan industrial¹, yaitu UU Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan UU Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

UU Nomor 2 Tahun 2004, selanjutnya disebut UU PPHI, menggantikan 2 (dua) UU produk lama yang telah berlaku selama lebih dari 40 tahun yang sudah tidak sesuai dengan perkembangan zaman. UU PPHI secara

prinsip mengubah proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang semula penuh dengan campur tangan pemerintah, dikembalikan kepada para pihak untuk secara sukarela menyelesaikan sendiri perselisihannya itu.

Pengubahan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini ditunjukkan dengan dihapuskannya lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) baik di tingkat Daerah maupun Pusat, dan menggantikannya dengan suatu pengadilan khusus hubungan industrial, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial.

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) atau penyelesaian perselisihan melalui pengadilan (*litigasi*), lebih mengedepankan penyelesaian tidak secara damai karena

¹ Istilah hubungan industrial merupakan istilah baru yang digunakan dalam UU penyelesaian perselisihan di bidang ketenagakerjaan, yaitu UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

putusan pengadilan akan memberikan kemenangan bagi satu pihak dan memberikan kekalahan bagi pihak lain (*win-lose solution*). Sedangkan proses penyelesaian di luar pengadilan (*non-litigasi*), lebih dititikberatkan pada penyelesaian perselisihan secara damai dengan didasarkan pada kesepakatan yang dicapai atas dasar kehendak para pihak.

Proses penyelesaian perselisihan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, selanjutnya disebut Panitia Daerah/Pusat, tidak hanya melibatkan pihak pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja maupun Dinas Tenaga Kerja di daerah. Sebagaimana diatur melalui UU Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, selanjutnya disebut UU 22/1957, Panitia Daerah/Pusat merupakan kepanitiaan yang dibentuk dari tiga unsur, yaitu pekerja, pengusaha dan pemerintah.

Campur tangan pemerintah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut UU 22/1957 adalah suatu keharusan ketika para pihak, pekerja dan pengusaha, tidak dapat menyelesaikan perselisihan pada tingkat perusahaan dan tidak berkehendak menyelesaikan perselisihannya melalui Juru/Dewan Pemisah. Proses penyelesaian perselisihan di bidang ketenagakerjaan yang melibatkan pihak pemerintah ini disebut sebagai mekanisme wajib, sedangkan penyelesaian melalui Juru/Dewan Pemisah disebut sebagai *arbitrage* atau mekanisme sukarela.

Pada kenyataannya perselisihan yang tidak dapat diselesaikan pada tingkat perusahaan kemudian diajukan penyelesaiannya melalui mekanisme wajib yang berarti melibatkan campur tangan pemerintah. Campur tangan

pemerintah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial inilah yang seringkali dianggap sebagai penyebab tidak dapat diselesaikannya perselisihan antara para pihak secara yuridis, akan tetapi lebih cenderung secara politis.

Penyelesaian suatu sengketa yang muncul antara dua pihak tentunya diharapkan sesuai dengan keinginan kedua belah pihak dan dapat diterima secara sukarela. Keinginan ini dapat dicapai baik melalui perundingan antara kedua belah pihak maupun dengan bantuan dari pihak ketiga. Kehadiran pihak ketiga dalam penyelesaian perselisihan seharusnya juga atas persetujuan para pihak yang berselisih, sehingga para pihak dapat berunding secara damai tanpa adanya tekanan maupun paksaan dari pihak lain.

Penyelesaian perselisihan secara damai dalam UU PPHI ditunjukkan dengan penyelesaian antara dua pihak (*bipartit*) maupun melalui pihak ketiga, yaitu mediasi, konsiliasi dan arbitrase, dengan mengurangi campur tangan pemerintah secara langsung dan memberikan kebebasan bagi para pihak untuk menyelesaikan perselisihannya.

Proses penyelesaian perselisihan secara damai dapat dicapai apabila posisi para pihak dalam perundingan itu adalah sejajar atau seimbang, sehingga juga dapat dicapai kesepakatan yang adil bagi para pihak. Kenyataannya posisi dari para pihak dalam perselisihan hubungan industrial yang tidak seimbang inilah yang 'mengundang' campur tangan dari pihak ketiga, yaitu pemerintah.

Pemerintah dengan konsep negara *Welfare State* bahkan merasa wajib untuk campur tangan ketika terjadi kesenjangan dalam kehidupan masyarakat dengan tujuan untuk

menciptakan keseimbangan yang pada akhirnya adalah keadilan. Dengan demikian dengan atau tanpa persetujuan para pihak, pemerintah dapat campur tangan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama ini.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui lembaga peradilan yang memang berfungsi sebagai penyelesai sengketa, sebagaimana diatur dalam UU PPHI, dapat dilakukan para pihak setelah melalui berbagai proses penyelesaian secara damai antara dua pihak atau dengan melibatkan pihak ketiga. Campur tangan pihak pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja maupun Dinas Tenaga Kerja di daerah telah berkurang dengan dihapuskannya Panitia Daerah/Pusat.

Perkembangan Pengaturan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia

Perselisihan hubungan industrial pada intinya hanya melibatkan pekerja dan pengusaha sebagai para pihak. Hal ini berkaitan dengan masalah yang muncul antara pihak merupakan masalah-masalah yang meliputi hubungan kerja antara kedua belah pihak. Hubungan kerja merupakan hubungan yang terbentuk atas dasar suatu perjanjian kerja, yaitu perjanjian yang berisi hak dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja pada intinya merupakan masalah perdata yang melibatkan

individu atau badan hukum, sehingga penyelesaian perselisihan mengenai perjanjian kerja termasuk dalam lingkup kewenangan Peradilan Umum, khususnya peradilan bidang perdata.

Penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan melalui Peradilan Umum didasarkan pada Kitab Undang-undang Hukum Perdata (*KUHP/Civil Code*) dan hanya dapat menyelesaikan perselisihan tertentu, yaitu perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Penyelesaian perselisihan kepentingan yang pada awalnya diserahkan pada adu-kekuatan (*free fight*) antara pihak-pihak yang bersangkutan dengan senjata pemogokan (*strike*), memperlambat pekerjaan (*slow-down*) dan penutupan perusahaan (*lock out*), menurut UU Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dilakukan melalui penyelesaian antara dua pihak atau dengan bantuan pihak ketiga.

Sejak berlakunya UU 22/1957 maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak lagi melalui Peradilan Umum, terutama untuk perselisihan yang bersifat kolektif², karena ruang lingkup dari UU 22/1957 tidak hanya meliputi perselisihan hak dan perselisihan kepentingan, akan tetapi juga perselisihan PHK.³ Ruang lingkup penyelesaian perselisihan melalui UU 22/1957 juga berkembang tidak hanya untuk perselisihan kolektif, juga untuk perselisihan perseorangan dengan adanya UU 12/1964 yang awalnya mengatur untuk perselisihan

² Perselisihan menurut UU 22/1957 bersifat kolektif karena subjek dalam perselisihan adalah majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh, sehingga tidak dimungkinkan apabila seorang buruh/pekerja menyelesaikan perselisihannya secara perseorangan akan tetapi harus diwakili oleh serikat buruhnya.

³ Hal ini didasarkan pada Pasal 6 UU 12/1964.

PHK saja.

UU 22/1957 mengatur beberapa proses penyelesaian perselisihan dimulai dari perselisihan bipartit pada tingkat perusahaan, penyelesaian melalui pegawai perantara di Dinas Tenaga Kerja, Panitia Daerah dan Pusat, yang disebut sebagai *mekanisme wajib*, atau melalui arbitrase yang disebut sebagai *mekanisme sukarela*.

Penyelesaian perselisihan melalui UU 22/1957 dan UU 12/1964 tidak hanya berhenti pada tingkat Panitia Pusat dengan adanya UU Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, selanjutnya disebut UU PTUN. Penjelasan Pasal 48 UU PTUN yang mengatur tentang Upaya Administratif memberikan contoh *Banding Administratif* yang salah satunya adalah *Keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat berdasarkan UU 22/1957 dan UU 12/1964*.

Ketentuan yang diatur dalam Pasal 48 UU PTUN dan Penjelasan nya menyebabkan mekanisme penyelesaian perselisihan melalui Panitia Daerah/Pusat semakin panjang dan membutuhkan waktu lebih lama karena "Keputusan"⁴ Panitia Pusat dapat diajukan banding ke Pengadilan Tinggi TUN. Hal inilah yang menyebabkan penyelesaian perselisihan semakin berlarut-larut dan tidak pasti karena para pihak tidak merasa puas untuk menyelesaikan perselisihan sebelum

seluruh sarana yang ada dipergunakan untuk mencapai keinginannya.

Penyelesaian perselisihan melalui mekanisme wajib, terutama yang dilakukan sampai tingkat Panitia Daerah atau Pusat, ternyata banyak menimbulkan ketidakpuasan dari para pihak yang ditunjukkan dari hasil penelitian sebagai berikut⁵:

Tabel IV.
Tingkat Ketidakpuasan terhadap Kerja P4D/P4P di antara Aktivis/Staf Serikat Pekerja

Tingkat Kepuasan	P4D	P4P
Sangat Puas	0%	0%
Puas	8%	40%
Tidak Puas	75%	50%
Sangat Tidak Puas	17%	10%

Tabel V.
Alasan Ketidakpuasan terhadap P4D dan P4P

Alasan	P4D	P4P
Menerima sogok	33%	37%
Panitia berat sebelah	34%	13%
Pemeriksaan terlalu singkat	13%	25%
Ketidakkampuan	20%	25%

⁴ Istilah "keputusan" yang dipakai dalam UU PTUN untuk putusan Panitia Pusat ini dianggap oleh beberapa ahli ketenagakerjaan tidak tepat untuk putusan yang dikeluarkan oleh Panitia Pusat yang didasarkan pada UU 22/1957, karena putusan Panitia Pusat sebagai suatu "keputusan" hanya tepat untuk "keputusan Panitia Pusat" yang didasarkan pada UU 12/1964 yang menyangkut izin PHK. Lihat Mila Karmila Adi, *Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan secara Arbitrase di Indonesia dalam Era Globalisasi*, Tesis, Program Pascasarjana UNPAD, Bandung, 2002, hlm.121-125.

⁵ James J.Gallagher, *Hubungan Perburuhan di Indonesia (Proses Penyelesaian Perselisihan); Studi Dasar*, Laporan Penelitian, AFL-CIO (AAFLI), Jakarta, 1998, hlm.38.

Ketidakpuasan terhadap putusan Panitia Daerah/Pusat yang diperoleh melalui mekanisme wajib ternyata juga tidak menjadikan para pihak untuk beralih menggunakan mekanisme sukarela melalui arbitrase. Kenyataannya penyelesaian melalui arbitrase tidak pernah dilakukan oleh para pihak, hal ini disebabkan oleh beberapa alasan, antara lain:⁶

1. Peraturan pelaksanaan dari UU Nomor 22 Tahun 1957 khususnya tentang arbitrase belum lengkap.
2. Kurangnya sosialisasi terhadap arbitrase sebagai mekanisme penyelesaian sengketa.
3. Kurangnya tingkat kepercayaan dari para pihak untuk menyelesaikan kepada juru/dewan pemisah karena adanya mekanisme yang melibatkan Panitia Pusat untuk mengesahkan putusan juru/dewan pemisah. Campur tangan ini pula menimbulkan tidak terjaminnya kepastian hukum dari putusan juru/dewan pemisah.
4. Ketidakpastian jumlah biaya dan jangka waktu penyelesaian secara arbitrase.
5. Arbiter khusus di bidang ketenagakerjaan secara khusus belum ada.
6. Ketidaksetaraan dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha menimbulkan ketidakseimbangan kedudukan sehingga dalam suatu penyelesaian sengketa pihak pekerja sebagai pihak yang lemah lebih membutuhkan perlindungan. Perlindungan ini tidak dapat diberikan dalam penyelesaian sengketa secara arbitrase yang bersifat perdata murni, yaitu para pihak diperlakukan sama dan seimbang.

Hal inilah yang menyebabkan penyelesaian secara arbitrase melalui Juru/dewan Pemisah tidak pernah dilakukan.

Pengaturan tentang penyelesaian perselisihan lebih lanjut melalui UU PPHI menyediakan beberapa proses penyelesaian perselisihan. Proses penyelesaian perselisihan menurut UU PPHI adalah melalui:

1. Perundingan Bipartit;
2. Mediasi;
3. Konsiliasi;
4. Arbitrase;
5. Pengadilan Hubungan Industrial.

Pengaturan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), merupakan pengaturan lebih lanjut dari Pasal 136 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan.

Pasal 136 ayat (2) UU Ketenagakerjaan pada intinya mengatur apabila para pihak tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara musyawarah untuk mufakat, maka perselisihan tersebut diselesaikan melalui prosedur penyelesaian perselisihan yang diatur dengan Undang-undang. Undang-undang yang dimaksud dalam pasal ini adalah UU yang mengatur penyelesaian perselisihan di bidang ketenagakerjaan, yaitu UU 22/1957 dan UU 12/1964.⁷

⁶ Mila Karmila Adi, *Op.Cit.*, hlm.172.

⁷ Hal ini dikarenakan baik UU 22/1957 maupun UU 12/1964 tidak dihapus oleh UU Ketenagakerjaan.

UU yang baru, yaitu UU PPHI, baru muncul 1 (satu) tahun setelah diundangkannya UU Ketenagakerjaan. UU PPHI akan berlaku 1 (satu) tahun setelah diundangkan yaitu pada tanggal 14 Januari 2005⁸, dengan alasan untuk mempersiapkan penyediaan dan pengangkatan Hakim dan Hakim Ad Hoc, persiapan sarana dan prasarana seperti penyediaan kantor dan ruang sidang Pengadilan Hubungan Industrial.⁹

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Dengan demikian wilayah kerjanya adalah pada setiap daerah Kabupaten/Kota dengan menggunakan Hukum Acara Perdata sebagaimana yang berlaku pada lingkungan Peradilan Umum, tanpa dikenakan biaya apapun untuk perkara yang nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah).¹⁰

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus semua jenis perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.¹¹

Proses penyelesaian perselisihan melalui

PHI bukan merupakan proses awal untuk penyelesaian suatu perselisihan hubungan industrial, karena setiap gugatan yang diajukan ke PHI harus dilampiri oleh suatu risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Sebelum proses mediasi atau konsiliasi, maka setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan *bipartit* secara musyawarah untuk mufakat. Perundingan *bipartit* merupakan perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha pada tingkat perusahaan.¹²

Pemeriksaan perkara dapat dilakukan dengan Acara Biasa atau Acara Cepat yang dibedakan berdasarkan kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang *cukup mendesak* yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon pemeriksaan senketa dipercepat. Pemeriksaan dengan Acara Cepat wajib diselesaikan dengan putusan hakim dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.¹³

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui PHI merupakan penyelesaian melalui peradilan khusus sehingga terhadap putusan PHI tidak dapat dilakukan upaya

Lihat Bab XVIII Ketentuan Penutup Pasal 192 UU Ketenagakerjaan.

⁸ Berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (PERPU) Nomor 1 Tahun 2005 tentang Penundaan Berlakunya UU No.2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka UU PPHI telah ditunda pelaksanaannya selama satu tahun, yaitu akan efektif berlaku 14 Januari 2006.

⁹ Penjelasan Pasal 126 UU PPHI.

¹⁰ Pasal 57-59 UU PPHI.

¹¹ Pasal 56 UU PPHI.

¹² Pasal 83 berkaitan dengan Pasal 1 angka 10 dan Pasal 3 UU PPHI.

¹³ Pasal 98 dan Pasal 103 UU PPHI.

hukum Banding ke Pengadilan Tinggi. Upaya hukum Kasasi ke Mahkamah Agung dapat dilakukan terhadap putusan perkara mengenai perselisihan hak dan perselisihan PHK, sedangkan untuk putusan perkara perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap.¹⁴

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak dan PHK, melalui kasasi di Mahkamah Agung selambat-lambatnya dilakukan selama 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.¹⁵

Implikasi Yuridis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Penyelesaian melalui lembaga peradilan merupakan penyelesaian yang bersifat litigasi dan memaksa para pihak untuk menyelesaikan perselisihannya atas dasar suatu putusan hakim yang telah berkekuatan hukum tetap. Hakim adalah pihak ketiga yang mempunyai kedudukan kuat karena putusan hakim mempunyai kekuatan yang bersifat final dan mengikat sepanjang tidak ada upaya hukum lain yang dapat dilakukan.

Penyelesaian perselisihan melalui lembaga peradilan merupakan penyelesaian yang bersifat *win-lose solution*, yaitu penyelesaian yang menghasilkan putusan untuk memenangkan salah satu pihak dan

mengalahkan pihak lain, walaupun secara yuridis kedudukan para pihak di hadapan peradilan adalah sejajar dan mempunyai hak yang sama selama proses penyelesaian berlangsung.

Implikasi penyelesaian perselisihan melalui lembaga peradilan yang memperlakukan para pihak secara sejajar adalah putusan hakim diambil didasarkan atas pemeriksaan dan pembuktian dalam persidangan, khususnya dalam bidang perdata yang menitikberatkan pada pembuktian secara formal tanpa mempertimbangkan aspek materialnya. Dalam hukum acara perdata, hakim juga harus bersikap pasif, yaitu tidak dapat memeriksa, mengadili dan memutus perkara di luar yang diajukan oleh para pihak. Dengan demikian penyelesaian perselisihan di PHI yang didasarkan pada hukum acara perdata juga akan menghasilkan putusan yang didasarkan pada pemeriksaan dan pembuktian secara formal saja.¹⁶

Kekuatan tawar menawar (*bargaining power*) para pihak akan mempengaruhi keberlangsungan proses penyelesaian melalui PHI. Kelemahan dari proses penyelesaian melalui PHI adalah apabila kedua belah pihak tidak mempunyai *bargaining power* yang seimbang, yaitu ada salah satu pihak yang lebih lemah kedudukannya daripada pihak lain. Dalam hal ini terutama dari pihak pekerja yang secara substantif dalam hubungan kerja bersifat *subordinatif*, yaitu adanya *dientsverhouding* (hubungan diperatas).

¹⁴ Pasal 109 dan 110 UU PPHI.

¹⁵ Pasal 115 UU PPHI.

¹⁶ Lihat beberapa asas yang berlaku dalam hukum acara perdata dalam Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, (Liberty, Yogyakarta, 1988), hlm.9-15.

Hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dan pengusaha menetapkan adanya hubungan diperatas, yaitu pihak pekerja harus menaati perintah atau petunjuk pengusaha sebagai majikannya. Demikian pula dalam kenyataannya secara sosiologis dan psikologis, selain secara ekonomis, pihak pekerja sangat tergantung pada pengusaha.¹⁷ Dengan demikian kekuatan tawar menawar pihak pekerja adalah lemah apabila berhadapan dengan pihak pengusaha.

Kekuatan tawar-menawar pihak pekerja yang lemah inilah yang menjadi salah satu alasan bagi pihak pemerintah untuk campur tangan dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha¹⁸, di samping dari pihak pekerja juga membentuk serikat pekerja/serikat buruh untuk menggalang kekuatan.

Campur tangan pemerintah dalam penyelesaian perselisihan berdasarkan UU PPHI telah dikurangi dengan dihapuskannya keberadaan Panitia Daerah/Pusat, yaitu dengan dibentuknya PHI untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

PHI merupakan bagian dari Peradilan Umum yang secara kelembagaan adalah bagian dari lembaga Yudikatif dan secara organisatoris, administratif maupun keuangan di bawah pembinaan Mahkamah Agung. Dengan demikian campur tangan dari pihak pemerintah atau lembaga Eksekutif terhadap perselisihan hubungan industrial yang masuk ke PHI sudah tidak ada lagi.

Campur tangan pemerintah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial

secara formal masih dapat dilakukan melalui penyelesaian secara mediasi maupun konsiliasi. Hal ini terjadi karena mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans) dan berkewajiban untuk memberikan anjuran tertulis kepada para pihak. Sedangkan konsiliator adalah seorang atau lebih yang ditetapkan oleh Menakertrans dan berkewajiban untuk memberikan anjuran tertulis kepada para pihak.

Campur tangan pemerintah dalam penyelesaian perselisihan melalui mediasi maupun konsiliasi tidak lagi mempengaruhi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, karena pihak mediator maupun konsiliator hanya dapat memberikan anjuran kepada para pihak yang berselisih dan bukan suatu putusan. Konsiliator yang ditunjuk juga harus mendapat persetujuan dari para pihak.

Dasar pertimbangan putusan PHI adalah hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan. Hal ini berbeda dengan dasar pertimbangan putusan dari Panitia Daerah/Pusat, yaitu hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan negara. Dasar pertimbangan putusan dari Panitia Daerah/Pusat yang terakhir, yaitu kepentingan negara, sangat mempengaruhi putusan Panitia Daerah yang cenderung bersifat politis yaitu dengan mempertimbangkan kondisi negara secara umum dan cenderung mengabaikan kepentingan para pihak yang berselisih.

Dasar pertimbangan putusan PHI dan kedudukan PHI yang termasuk dalam

¹⁷ Lihat Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cetakan Ketujuh, (Djambatan, Jakarta, 1985), hlm.7.

¹⁸ Mila Karmila Adi, *Op.Cit.*, hlm.50. Lihat juga Iman Soepomo, *Ibid.*, hlm.9.

lembaga peradilan menimbulkan implikasi yuridis yang menguntungkan para pihak. Keuntungan bagi para pihak adalah pihak majelis hakim PHI, yang terdiri dari hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 orang hakim ad hoc, akan memeriksa, mengadili dan memutus perkara secara yuridis atas dasar pokok perkara yang diajukan oleh para pihak yang berselisih terlepas dari masalah politis pemerintahan.

Kekurangan atau kerugian yang mungkin akan timbul karena kekuatan tawar-menawar dari pihak pekerja yang lemah dibandingkan pengusaha dapat diselesaikan dengan adanya hakim ad hoc dalam PHI. Hakim ad hoc PHI adalah hakim yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha.¹⁹ Kesulitan yang akan ditemui dalam pengusulan hakim ad hoc dari pihak serikat pekerja/serikat buruh adalah berkaitan dengan kenyataan saat ini berdasarkan kebebasan mendirikan serikat pekerja/serikat buruh menurut UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Saat ini telah berdiri berbagai macam serikat pekerja/serikat buruh, sehingga diperlukan pengaturan lebih lanjut tentang serikat pekerja/serikat buruh mana yang berhak mengusulkan seorang hakim ad hoc untuk menyelesaikan perselisihan di PHI.

Implikasi yuridis mengenai asas "beracara dikenakan biaya" sebagai salah satu asas dalam hukum acara perdata dapat dihilangkan untuk perkara yang nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sehingga

dapat membantu pihak pekerja yang secara ekonomi adalah lemah.

Pemeriksaan dengan acara cepat yang dibatasi prosesnya sampai 50 (lima puluh) hari kerja atau kurang dari 2 bulan, akan berimplikasi pada kepastian penyelesaian perkara, terutama perkara yang menyangkut PHK terhadap status pekerja menjadi jelas dan pemenuhan terhadap hak dan kewajiban para pihak juga tidak berlarut-larut. Hal ini didukung juga dengan adanya dihilangkannya upaya hukum banding ke pengadilan tinggi untuk putusan PHI dan hanya ada upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung yang akan mempersingkat proses penyelesaian perselisihan.

Namun demikian ketidakjelasan lamanya waktu penyelesaian perselisihan dengan pemeriksaan dengan acara biasa dan ruang lingkup dari istilah "cukup mendesak" untuk pemeriksaan dengan acara cepat berimplikasi bagi ketidakpastian penyelesaian perselisihan dengan acara biasa dan kemungkinan suatu perselisihan dapat diperiksa dengan acara cepat sangat tergantung pada kesimpulan yang diambil oleh Ketua Pengadilan Negeri.²⁰

Simpulan

Implikasi yuridis yang timbul dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dapat dilihat antara lain dari segi campur tangan pemerintah dalam penyelesaian perselisihan di bidang ketenagakerjaan yang semakin berkurang. Para pihak diberi kebebasan untuk menyelesaikan secara

¹⁹ Pasal 1 angka 19 dan Pasal 88 UU PPHI.

²⁰ Pasal 98 ayat (2) UU PPHI.

yuridis perselisihan yang timbul, tanpa adanya campur tangan dari pemerintah.

Implikasi yuridis lainnya dari penyelesaian perselisihan melalui PHI antara lain dengan adanya perlindungan terhadap kekuatan tawar-menawar pihak pekerja yang lebih lemah dibandingkan pihak pengusaha melalui hakim ad hoc yang diusulkan baik dari pihak serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha, adanya pemeriksaan dengan acara cepat untuk memberikan kepastian penyelesaian perselisihan, dan pengenaan biaya penyelesaian hanya terhadap perkara yang nilai gugatannya di atas Rp 150.000.000 (seratus lima puluh juta) rupiah.

Daftar Pustaka

- Soepomo, Iman. 1985. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Cetakan Ketujuh. Jakarta; Djambatan.
- Gallagher, James J. 1998. *Hubungan Perburuhan di Indonesia (Proses Penyelesaian Perselisihan); Studi Dasar*. Laporan Penelitian. Jakarta;FL-CIO (AAFLI).
- Adi, Mila Karmila, 2002. *Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan secara Arbitrase di Indonesia dalam Era Globalisasi*. Tesis. Bandung; Program Pascasarjana UNPAD.
- Mertokusumo, Sudikno, 1998. *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta; Liberty.
- Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
- Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.
- Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.