

FORMULASI KEBIJAKAN PENDIRIAN LEMBAGA PERADILAN KHUSUS HUBUNGAN INDUSTRIAL DI KABUPATEN BEKASI

POLICY FORMULATION OF INDUSTRIAL RELATIONSHIP SPECIFIC JUDICIAL INSTITUTIONS IN BEKASI REGENCY

Waluyo Zulfikar¹ dan Irwan Saleh Indrapradja²

¹Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Nurtanio Bandung

²Fakultas Hukum Universitas Pasundan

izoel007@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this study is to create a set of policies to eclipse the problem of Industrial relations dispute in Bekasi Regency. That have regional income from industry. Bekasi Regency is the largest industrial area in Indonesia, that's problem makes more complex characteristics problem of society in Bekasi Regency. The More industrial sector in Bekasi Regency give the impact of high industrial relations disputes problem in Bekasi Regency. That is indicated the continuous increase of disputes between workers and employers in the jurisdictional area of industrial relations Bekasi Regency. This research uses descriptive method with qualitative approach. It aims will develop a proper policy concept to overcome industrial relations problems that occurred in Bekasi Regency. The results of this study indicate that the high case of industrial relations in PHI Bandung, is dominated from the jurisdiction of Cikarang District. The Cikarang District Court should have industrial relationship specific judicial institutions in bekasi regency. This is for the creation of law enforcement that is fair, fast and cheap.

Keywords: PHI, Industrial Relationship; Bekasi Regency

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan membuat rangkaian kebijakan untuk mengatasi permasalahan perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi di Kabupaten Bekasi. Kabupaten Bekasi merupakan Kabupaten yang pendapatan asli daerahnya banyak disokong oleh keberadaan industri. Kabupaten Bekasi merupakan daerah industri terbesar di Indonesia, hal ini yang menyebabkan semakin majemuknya karakteristik masyarakat yang ada di Kabupaten Bekasi. Dengan semakin besarnya sektor industri di Kabupaten Bekasi hal ini berdampak pula pada tingginya permasalahan perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Bekasi. Hal ini ditunjukkan dengan terus meningkatnya permasalahan perselisihan antara buruh dengan pengusaha setiap tahunnya di wilayah hukum pengadilan hubungan industrial Kabupaten Bekasi. Penelitian ini menggunakan metoda penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, hal ini ditujukan untuk dapat menyusun satu konsep kebijakan yang tepat untuk mengatasi permasalahan hubungan industrial yang sering terjadi di Kabupaten Bekasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingginya perkara hubungan industrial di PHI Bandung didominasi perkara yang berasal dari wilayah hukum Pengadilan Negeri Cikarang. Sudah sepatutnya Pengadilan Negeri Cikarang menyelenggarakan perkara peradilan hubungan industrial sendiri dengan pengadilan hubungan industrial yang berlokasi di wilayah administratif Kabupaten Bekasi. Hal ini demi terciptanya penegakan hukum yang adil, cepat dan murah.

Kata kunci: PHI, Hubungan Industrial; Kabupaten Bekasi

PENDAHULUAN

Di era industrialisasi dan globalisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah. Sejalan dengan hal tersebut hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Hal tersebut dilihat dari tantangan rencana

pembangunan nasional adalah sebagai tantangan kedepan didalam mewujudkan sistem hukum nasional yang mantap adalah mewujudkan sistem hukum nasional yang menjamin tegaknya supremasi hukum dan HAM berdasarkan keadilan dan kebenaran.

Oleh karena itu secara umum pembangunan dan pembinaan hubungan industrial serta hubungan usaha dengan pekerjaan telah memperoleh landasan konstitusional dalam tertib hukum di Indonesia. Permasalahan ketenagakerjaan atau yang dikenal dengan istilah perselisihan hubungan industrial yang

utama saat ini meliputi perselisihan perselisihan yang berhubungan dengan hak, kepentingan, PHK dan antar Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dalam satu perusahaan. Perselisihan tersebut muncul disebabkan karena ketidaksepakatan dalam hal-hal hubungan kerja, perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun peraturan kerja bersama selama masa kerja.

Pada dasarnya hukum memiliki tujuan ideal yaitu terciptanya keadilan bagi masyarakat. Secara yuridis penegakkan hukum termasuk dilakukan oleh lembaga yang memiliki kewenangan di bidang kehakiman. Menurut Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Bab IX diatur mengenai kekuasaan kehakiman. Pasal 24 (1) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 menyatakan "kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan". Dengan demikian menurut pasal ini penyelenggaraan peradilan adalah untuk penegakan hukum dan keadilan. Kemudian dalam pasal 24 (2) disebutkan "Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah mahkamah konstitusi". Serta dalam pasal 24 (3) "badan-badan lain yang fungsinya berkaitan dengan kekuasaan kehakiman diatur dalam undang-undang".

Pengadilan Khusus merupakan subsistem dari sistem peradilan yang dengan sendirinya merupakan pelaksanaan kekuasaan kehakiman di bawah Mahkamah Agung. Pembentukan pengadilan khusus ini dimungkinkan sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (1) UU No. 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman, "Pengadilan Khusus hanya dapat dibentuk dalam salah satu lingkungan badan peradilan di bawah Mahkamah Agung". Dalam penjelasannya jenis pengadilan khusus antara lain adalah: pengadilan anak, pengadilan niaga, pengadilan hak asasi manusia, pengadilan tindak pidana korupsi, pengadilan hubungan industrial dan pengadilan perikanan yang berada di lingkungan peradilan umum, serta pengadilan pajak yang berada di lingkungan peradilan tata usaha negara.

Secara umum pembentukan pengadilan khusus tersebut dilatarbelakangi oleh

kebijakan yang memandang perlunya pengkhususan dalam menangani perkara sebagai akibat dari jenis perkara yang pada dasarnya memerlukan penanganan khusus, lemahnya kapasitas hakim, penanganan perkara yang lambat serta adanya ketidakpercayaan masyarakat terhadap proses di pengadilan umum. Pengkhususan pengadilan khusus itu sendiri yang diatur oleh masing-masing undang-undang yang mengaturnya, setidaknya terletak pada proses penanganan perkara yang memiliki hukum acaranya sendiri, dan adanya hakim ad hoc. Harapannya melalui pembentukan pengadilan khusus ini, proses peradilan dapat berjalan lebih cepat dan mudah, sekaligus memberikan keadilan dan meningkatkan kembali kepercayaan masyarakat terhadap institusi peradilan. Undang-undang terkait adalah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1986 Tentang Peradilan Umum, Undang-Undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989), dan Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (diundangkan 25 Maret 2003), kemudian Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah serta Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 – 2025.

Dilihat dari Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bagian Kedelapan, Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Paragraf 1 Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 136 (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat, (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat

sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) 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. Penyelesaian sengketa ketenagakerjaan atau perselisihan hubungan industrial menjadi kompleks, sehingga untuk penyelesaiannya diperlukan institusi yang mendukung mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah. Yuridiksi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 khusus mengatur perundingan bipartit, arbitrase, konsiliasi, mediasi untuk masalah sengketa ketenagakerjaan dan pengadilan hubungan industrial yang merupakan pengadilan khusus dalam lingkungan pengadilan negeri, berwenang memeriksa, mengadili, memutus sengketa ketenagakerjaan atau perselisihan hubungan industrial.

Jiwa Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial No. 2 Tahun 2004 ini adalah menjamin penyelesaian perselisihan industrial menjadi adil, cepat, dan murah. Dengan berlakunya UU No. 2 Tahun 2004, UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan UU No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan Swasta dinyatakan tidak berlaku lagi. Ini berarti UU No. 2 Tahun 2004 menghapus sistem penyelesaian perselisihan melalui P4P/D (Panitia Perselisihan Perburuhan Pusat/ Daerah). Hal ini diputuskan karena sistem P4P/D dinilai sudah tidak lagi sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil, dan murah.

Berdasarkan laporan tahunan Mahkamah Agung Republik Indonesia, pada tahun 2010 terdapat 1.417 perkara yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial. Sisa perkara tahun 2009 terdapat 452 perkara. Sehingga jumlah perkara yang ditangani oleh PHI sebanyak 1.869 perkara. Dari jumlah tersebut perkara yang berhasil diselesaikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial berjumlah 1.302 perkara. Sebanyak 1.186 perkara selesai karena diputus dan 116 perkara selesai karena dicabut. Sehingga sisa perkara yang pada akhir Desember 2010 berjumlah 567 perkara (30,34%). Namun dalam perjalanannya sejak

lembaga ini berdiri masih terdapat begitu banyak masalah seperti yang diungkapkan oleh para aktivis serikat buruh yang dalam Konferensi Praktisi Hukum Perburuhan 2008 yang dihelat *Trade Union Right Centre* (TURC) di kawasan Cipayung, Bogor pada 2-5 Februari 2008. Misalnya, pengakuan Bambang Hermanto, Ketua DPC SBSI '92 Medan. Berdasarkan pengalamannya beracara di PHI Medan, hanya tiga kasus yang berhasil dimenangkan. Sebanyak 12 perkara lainnya selalu kandas karena masalah formal gugatan. Jika kandas ditingkat formalitas, maka kita ketahui putusan hakim adalah gugatan tidak dapat diterima alias NO (*Niet Ontvankelijk Verklaard*). Beberapa permasalahan terkait Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) tidak secara jelas dan lengkap mengatur mengenai waktu penyelesaian perkara baik di tingkat PHI maupun MA. Buruh yang sudah tidak memiliki uang, harus berkali-kali mengikuti persidangan di PHI. Jika tidak dikasasi, walaupun menang di tingkat kasasi, eksekusinya sulit dilakukan.

Diberlakukannya Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 tahun 2004 maka Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak relevan dalam sistem hukum yang berlaku. Kemudian didalam pasal 59 (1) Undang-Undang No. 2 tahun 2004 "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". Kemudian pada pasal 59 (2) Undang-undang tahun 2004 disebutkan bahwa "Di Kabupaten/Kota terutama yang padat industri, dengan Keputusan Presiden harus segera dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat".

Berdasarkan deskripsi di atas secara eksplisit disebutkan bahwa fungsi peradilan hubungan industrial ditujukan menegakkan keadilan melalui pengadilan. Penanggulangan masalah atau penyelesaian sengketa melalui pengadilan memiliki beberapa manfaat, yaitu:

- 1) Lembaga peradilan merumuskan norma-norma yang mempengaruhi atau mengawasi penyelesaian sengketa-sengketa secara damai oleh pihak bersangkutan.
- 2) Lembaga-lembaga peradilan mengesahkan keputusan yang tercapai oleh pihak yang bersangkutan untuk menjamin pelaksanaannya, dan tanpa itu kemungkinan salah satu pihak atau kedua-duanya tidak akan bersedia memberi persetujuannya.
- 3) Lembaga peradilan memberikan peluang bagi pihak-pihak yang bersengketa untuk meningkatkan biaya persengketaan, sehingga kemungkinan penyelesaian damai semakin diminati.
- 4) Lembaga pengadilan menyediakan sarana yang memungkinkan pihak-pihak yang bersengketa untuk lebih memahami kasusnya sehingga memperkecil ketidakpastian diantara mereka. Dengan demikian mereka lebih cenderung berdamai.
- 5) Para pegawai lembaga peradilan bertindak sebagai perantara didalam penyelesaian persengketaan yang mendorong penyelesaian perdamaian.
- 6) Lembaga peradilan menyelesaikan beberapa butir sengketa. Maka, pihak-pihak yang bersangkutan terdorong untuk menyelesaikan butir-butir lainnya.
- 7) Lembaga peradilan secara otoritatif memutuskan perkara, dalam hal pihak-pihak lain tidak dapat mencapai penyelesaiannya.

Berkaitan dengan permasalahan yang terjadi menyangkut hubungan industrial dan kondisi objektif kabupaten bekasi sebagai daerah industri. Berdasarkan data terakhir tahun 2016 menurut pemerintah Kabupaten Bekasi, di Kabupaten Bekasi terdapat 4.729 industri. Perkembangan industri yang pesat di Kabupaten Bekasi telah membawa pada kondisi yang kompleks, semakin banyak ragam permasalahan yang terjadi di lapangan. Permasalahan industrial di Kabupaten bekasi sekitar permasalahan rendahnya tingkat pendidikan dari para pekerja industri, masalah gaji, kurangnya perlindungan hukum serta masalah kesejahteraan dan outsourcing.

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, sejauh ini dianggap belum mampu mengatasi kekecewaan, terutama bagi buruh yang melanggar hak-hak dan kepentingannya. PHI yang dibentuk pada Januari 2006-2008 di semua provinsi, masih menyulitkan buruh untuk mengikuti standar dan aturan sistem peradilan perburuhan yang menggunakan hukum acara perdata secara ketat. Prosedur yang formal legalistik dan kaku, tidak sensitif terhadap persoalan dan kepentingan buruh. Akibatnya banyak persoalan tidak dapat diselesaikan dengan tuntas berdasarkan keadilan substansif. Persoalan lain yang ada pada PHI adalah rekrutmen hakim yang kurang transparan, juga tidak diimbangi dengan pengawasan yang memadai. Selain itu soal kesejahteraan hakim (hakim ad hoc) dan sarana bagi penyelenggaraan PHI, masih menjadi kendala bagi penyelenggaraan PHI yang ideal.

Berdasarkan deskripsi di atas beberapa pertimbangan dilakukannya kajian mengenai Pembangunan Pengadilan Hubungan Industrial di Kabupaten Bekasi adalah pertama, Kabupaten Bekasi merupakan daerah industri yang memiliki industri terbanyak dibandingkan dengan kabupaten atau kota lainnya; kedua UU No. 2 Tahun 2004 menghapus sistem penyelesaian perselisihan melalui P4P/D (Panitia Perselisihan Perselisihan Perburuhan Pusat/ Daerah). Hal ini diputuskan karena sistem P4P/D dinilai sudah tidak lagi sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil, dan murah; Ketiga, Pasal 59 (2) Undang-undang tahun 2004 disebutkan bahwa "Di Kabupaten/ Kota terutama yang padat industri, dengan Keputusan Presiden harus segera dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat; Keempat, banyaknya masalah hubungan industrial di Kabupaten Bekasi dan mobilitas antara Bekasi ke Ibukota Provinsi cukup jauh sehingga memerlukan alternatif solusi pembentukan pembangunan Pengadilan Hubungan Industrial yang berada di Kabupaten Bekasi. Karena itu kajian ini difokuskan mengenai Pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial di Kabupaten Bekasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA ANALISA KAJIAN

Secara umum definisi tentang Perselisihan Perburuhan adalah sebagai berikut: "pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/ atau dengan keadaan perburuhan". (Pasal 1 ayat (1) huruf c UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan).

Adapun berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-15 A./MEN/1994, istilah perselisihan perburuhan diganti menjadi perselisihan hubungan industrial. Perselisihan Hubungan Industrial adalah: "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 antara serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam 1 (satu) perusahaan". (Pasal 1 angka 22 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juncto Pasal 1 angka 1 UU. No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Pasal 2 UU. No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menegaskan: Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi: a. *Perselisihan hak*; b. *Perselisihan kepentingan*; c. *Perselisihan pemutusan hubungan kerja*; d. *Perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan*; sebagaimana jenis perselisihan hubungan industrial tersebut dijabarkan sebagai berikut:

a. Perselisihan Hak (*rechtsgeschillen*) adalah:

"perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama". (Pasal 1 angka 2 UU. No. 2 Tahun 2004)

Contohnya:

- Pengusaha tidak membayar gaji sesuai dengan perjanjian, tidak membayar tunjangan hari raya

keagamaan, tidak memberikan jaminan sosial tenaga kerja, dsb.

- Pekerja/buruh tidak mau bekerja dengan baik sesuai dengan perjanjian atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

b. Perselisihan Kepentingan (*belangengeschillen*) adalah:

"perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama". (Pasal 1 angka 3 UU. No. 2 Tahun 2004) Contohnya:

- Pekerja meminta fasilitas istirahat yang memadai.
- Pekerja menuntut kenaikan tunjangan, dsb.

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah:

"perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak". (Pasal 1 angka 4 UU. No. 2 Tahun 2004) Menurut UU. No. 13 Tahun 2003 permohonan PHK bisa dilakukan oleh Pengusaha dan bisa juga oleh Pekerja.

Contohnya:

- Pengusaha bisa melakukan PHK dengan beberapa alasan, yaitu: pekerja memasuki usia pensiun, pekerja melakukan kesalahan, pekerja meninggal dunia, pekerja tersangkut tindak pidana dan karena penutupan perusahaan.
- Pekerja mengajukan PHK terhadap Pengusaha adalah apabila pengusaha melakukan kesalahan berat terhadap pekerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 169 UU. No. 13 Tahun 2003, yaitu: penganiayaan pengusaha terhadap pekerja, tidak membayar upah tepat waktu selama tiga bulan berturut-turut, dsb.

d. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/ Serikat Buruh adalah:

"perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan". (Pasal 1

angka 5 UU. No. 2 Tahun 2004) *Bahwa dasar hukum tersebut diatas terjadi karena serikat pekerja/serikat buruh dapat dibentuk sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.* (Pasal 5 UU. No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh).

e. Hak-Hak Normatif Pekerja

Dalam konteks penyelenggaraan hubungan industrial, berkenaan dengan hak-hak normatif pekerja yang harus dipenuhi para pelaku usaha yaitu sebagai berikut:

1. Hak bersifat ekonomis:

Merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk upah (uang) sebagai imbalan dari pengusaha yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan.

2. Hak bersifat politis:

Hak kebebasan berserikat dan berkumpul bagi serikat pekerja/serikat buruh mewakili pekerja/buruh dalam kelembagaan hubungan industrial, seperti ditingkat perusahaan adanya Pegurus Unit Kerja (PUK), Lembaga Kerja sama Bipartit (LKS. Bipartit), Lembaga Kerja Sama Tripartit, dan Dewan Pengupahan.

3. Hak bersifat medis:

Hak untuk mendapat Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) yang wajib diberikan oleh pengusaha.

4. Hak bersifat sosial:

Suatu perlindungan bagi pekerja/buruh dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja/buruh berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

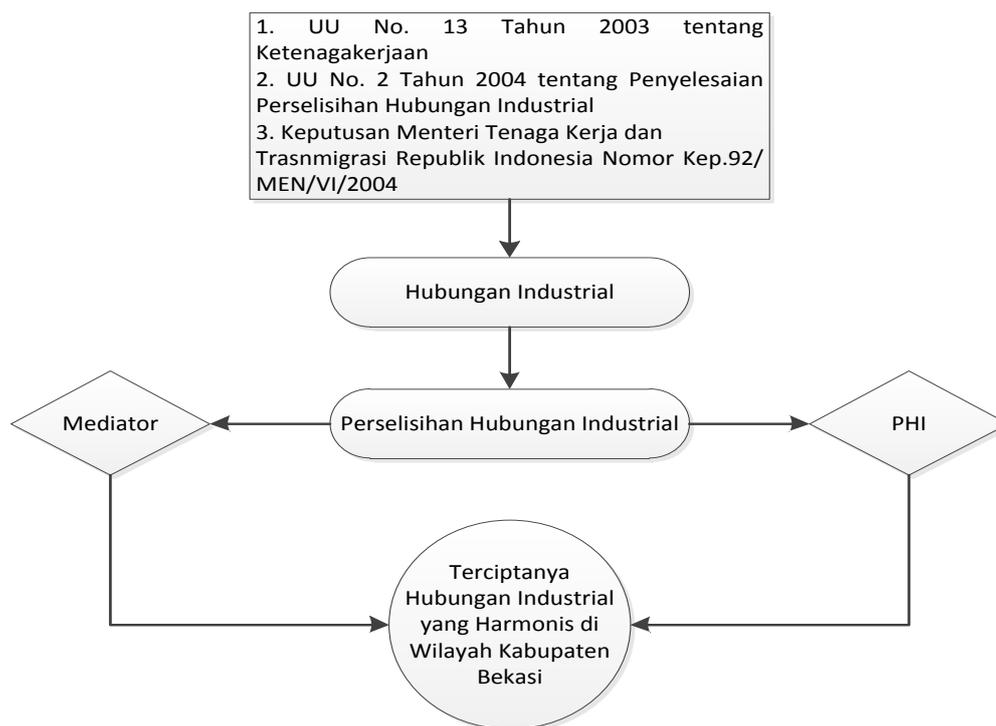
Sebagaimana telah disampaikan pada bagian sebelumnya, bahwa yang menjadi tujuan dilaksanakannya Kegiatan PENYUSUNAN KAJIAN AKADEMIS PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL adalah untuk menyusun kajian akademis pembentukan lembaga pengadilan hubungan industrial. Dan diharapkan mampu melahirkan rekomendasi akademis berkaitan dengan upaya penyelesaian permasalahan hubungan industrial yang ada di wilayah Kabupaten Bekasi. Untuk memudahkan proses analisa

tentunya harus dirancang alur berfikir kajian yang dilaksanakan oleh tim ahli sebagaimana diperlihatkan pada Gambar 1.

METODE

Penelitian tentang formulasi kebijakan peradilan khusus hubungan industrial ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan penelitian bersifat kualitatif. Metode deskriptif dipandang sebagai pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat dalam mempelajari masalah dalam masyarakat, serta tatacara yang berlaku dalam masyarakat dan juga situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena (Nazir, 1998). Penelitian dengan pendekatan kualitatif dilakukan peneliti secara terlibat di lokasi penelitian melalui pengamatan (observation), sekaligus juga peneliti bertindak sebagai "instrument penelitian" yang akan memahami karakteristik lapangan yang berintegrasi dengan kehidupan masyarakat yang diteliti. Dengan demikian tujuan pemilihan pendekatan kualitatif ini adalah untuk memahami bagaimana proses dan mengungkapkan makna dari setiap fenomena menurut persepsi masyarakat dan pemerintah, dengan dukungan teoritis yang ada dibangun kerangka pikir, dan proposisi.

Pendekatan penelitian kualitatif memerlukan field work (Garna, 1999). Karena itu, penulis berusaha menggambarkan dan mengungkapkan suatu masalah, keadaan, peristiwa sebagaimana adanya atau mengungkap fakta mengenai urgensi pembangunan peradilan khusus hubungan industrial di wilayah hukum Kabupaten Bekasi. Sebagai metode penelitian kualitatif yang bersifat empiris, peneliti mengumpulkan dokumentasi ragam peristiwa; rekaman setiap ucapan, kata dan gestures dari objek kajian, tingkah laku yang spesifik, dokumen-dokumen tertulis, serta berbagai imaji visual yang ada dalam masyarakat. Karena itu, penelitian seperti ini memperlakukan data sebagai sesuatu yang bermakna secara intrinsik, walaupun adakalanya datanya bersifat "lunak", tidak sempurna, imaterial, kadangkala kabur; dan sebagai seorang peneliti kualitatif, tidak akan pernah mampu mengungkapkan semuanya secara sempurna.



Gambar 1. Kerangka Analisa Kajian

Sumber: Hasil Kajian Peneliti 2016

Penelitian kualitatif ini juga menggunakan pendekatan interpretatif-kritis pada dimensi masalah-masalah kemasyarakatan, khususnya dalam konteks sosial, ekonomi dan politis.

Penelitian ini memfokuskan pada upaya mengungkap makna subjektif dengan deskripsi data dan informasi yang spesifik. Peneliti juga berusaha menjangkau berbagai aspek yang membentuk suatu obyek amatan yang sulit ditangkap melalui pengukuran yang presisif. Langkah-langkah penelitian kualitatif ini bersifat non-linear, karena lebih memberikan ruang bagi peneliti untuk menempuh langkah non-linear, kadangkala melakukan upaya “kembali” pada langkah-langkah penelitian yang sudah ditempuh dalam menjalani proses penelitian ketika berhadapan dengan informan yang lainnya.

Pendekatan penelitian kualitatif seperti dikemukakan di atas, hakekatnya mengungkap fenomena sosial yang nyata dialami secara substantif. Artinya penting untuk memahami suatu masalah yang wujud dalam konteksnya serta perbedaan-perbedaan yang ada di dalamnya. Penelitian seperti ini lebih dimaksudkan untuk menggambarkan dunia yang dinamis;

peristiwa, situasi ataupun pengalaman-pengalaman. Oleh sebab itu, fokus penelitian ini adalah mengeksplorasi bagaimana orang serta pengalamannya secara individual maupun kelompok-kelompok dalam masyarakat dapat mengungkap maknanya secara bersama.

Alasan menggunakan pendekatan kualitatif, karena yang ditekankan dalam penelitian ini adalah pada formulasi kebijakan pembangunan lembaga peradilan hubungan industrial di wilayah hukum Kabupaten Bekasi, untuk kemudian memahami makna dari proses formulasi kebijakan. Dalam konteks analisa formulasi kebijakan pendirian lembaga peradilan hubungan industrial di Kabupaten Bekasi ini peneliti perlu menjalin interaksi secara intens dengan realitas yang diteliti. Dalam penelitian seperti ini, peneliti lebih mengutamakan penggunaan logika induktif di mana kategorisasi dilahirkan dari perjumpaan peneliti dengan informan di lapangan atau data-data yang ditemukan. Sehingga penelitian kualitatif ini berisikan informasi yang berupa ikatan konteks yang dapat menjelaskan fenomena tentang urgensi pendirian lembaga peradilan hubungan industrial di Kabupaten Bekasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kabupaten Bekasi merupakan Kabupaten dengan jumlah industri/ perusahaan terbesar di wilayah Provinsi Jawa Barat, berdasarkan data yang ada menunjukkan bahwa jumlah Perusahaan di Kabupaten Bekasi sampai dengan tahun 2015 tercatat berjumlah 4.729 dengan beragam bentuk usahanya (2328 berbentuk perseroan terbatas, 1700 persekutuan komanditer, 637 usaha perorangan, 55 Koprasi, 3 firma dan 6 bentuk usaha lainnya). Berdasarkan data yang ada, menunjukkan bahwa industri pengolahan menempati sektor industri unggulan yang ada di wilayah Kabupaten Bekasi, dengan banyaknya angkatan kerja yang bekerja pada sektor industri pengolahan menunjukkan bahwa begitu strategisnya sektor industri yang ada di wilayah Kabupaten Bekasi.

Berdasarkan data yang ada, PDRB Kabupaten Bekasi juga memberikan kontribusi tertinggi bagi Provinsi Jawa Barat. Sebagaimana data yang ada pada tahun 2015 PDRB ADH tertinggi Provinsi Jawa Barat bersumber dari Kabupaten Bekasi yaitu sebesar 134.548.286.01 atau sebesar 13,6% PDRB Jawa Barat bersumber dari Kabupaten Bekasi. Capaian hasil yang diperoleh Kabupaten Bekasi dikarenakan Kabupaten Bekasi menjadikan sektor industri dan agribisnis sebagai sektor unggulan pembangunan, serta motor penggerak perekonomian.

Keberhasilan Kabupaten Bekasi menjadi penyokong PDRB ADH tertinggi Provinsi Jawa Barat bukan tanpa masalah, dengan banyak dan tingginya pertumbuhan industri yang ada di wilayah Kabupaten Bekasi berdampak pada tingginya permasalahan sosial dan ketenagakerjaan yang ada di wilayah Kabupaten Bekasi. Hal ini sebagai akibat dari banyaknya jumlah industri dan tenaga kerja yang bekerja pada sektor industri di Kabupaten Bekasi. Konsep pekerja / buruh adalah defenisi sebagaimana tertuang dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan: "Pekerja / buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain."

Secara umum adanya perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Bekasi sebagaimana dikemukakan pada sub bab sebelumnya mayoritas terjadi karena:

1) masalah upah dan tunjangan pekerja; 2) masalah PHK, Jam kerja dan permasalahan administrasi serta permasalahan lainnya. Sebagaimana data yang ada pada dokumen kajian ini menunjukkan bahwa upaya penanganan permasalahan unjuk rasa / mogok kerja oleh Disnaker Kab. Bekasi diselesaikan melalui Bipartit rata-rata sebesar 56%. Selain bipartit upaya penyelesaian permasalahan melalui ajuran dan mediasi sama besarnya yaitu rata-rata 22% masalah unjuk rasa dapat diselesaikan melalui ajuran dan mediasi, Perselisihan/konflik perusahaan biasa terjadi. Sesuai Undang-Undang (UU) No. 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, konflik antar perusahaan dan karyawan dapat diselesaikan dengan metode melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase.

Sebagaimana data yang ada pada pada dokumen kajian ini, menunjukkan bahwa permasalahan PHK mendominasi permasalahan perselisihan hubungan industrial yang ada di Kabupaten Bekasi setiap tahunnya. Kemudian perselisihan kepentingan sebesar dan perselisihan hak. Selain tingginya tingkat permasalahan perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Bekasi, Sebagaimana data yang ada pada dokumen kajian ini, menunjukkan bahwa permasalahan hubungan industrial tertinggi ada di wilayah Kabupaten Bekasi. Hal ini dikarenakan Kabupaten Bekasi sebagai daerah industrial dan memiliki jumlah industri tertinggi di Jawa Barat. Tentunya karakteristik daerah yang padat industri memberikan multiplier effect terhadap tingginya jumlah permasalahan hubungan industrial yang ada di wilayah Kabupaten Bekasi. Kondisi tersebut, bukan hanya terjadi pada tahapan Peradilan Hubungan Industrial saja, sebagaimana data yang ada pada dokumen kajian ini juga menunjukkan bahwa setiap tahunnya ada banyak putusan PHI-PN Bandung yang masuk pada proses Kasasi di Mahkamah Agung, hal ini pada dasarnya menunjukkan ketidakpuasan tergugat dan penggugat sebagai akibat dari sejumlah putusan yang dikeluarkan oleh PHI-PN Bandung. Sebagaimana data tahun terakhir yang ada, menunjukkan kasasi paling tinggi terjadi pada tahun 2016 yaitu sejumlah 139 perkara. Hal ini pada dasarnya bukan merupakan data baku, mengingat bahwa kajian ini berlangsung pada tahun 2016 dan dilakukan

pada periode bulan November. Sehingga tingkat akurasi data tahun 2016 bersifat sementara dan masih memungkinkan jumlah perkara untuk terus bertambah.

Sejalan dengan kebutuhan buruh yang ada di wilayah Kabupaten Bekasi, pada saat ini penyelesaian hubungan industrial secara normatif telah mengalami banyak perubahan, yang terakhir dengan diundangkannya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Berdasarkan UU ini telah ada peradilan khusus yang menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dalam perkembangannya, pengadilan hubungan industrial Pengadilan Negeri Bandung menjadi tempat bagi para buruh dan pengusaha yang ada di wilayah Kabupaten Bekasi untuk mendapatkan keadilan dalam rangka penyelesaian permasalahan hubungan industrial yang ada di lingkungan perusahaanya.

Namun dalam perjalanannya, jumlah perkara yang berasal dari wilayah Kabupaten Bekasi yang diperkarakan di pengadilan hubungan industrial Bandung semaikin tinggi. Sebagaimana data temuan dari hasil kajian ini, kemampuan kelembagaan PHI – PN Bandung untuk menangani perkara perselisihan hubungan industrial tidak berjalan sebagaimana mestinya. Metoda perhitungan rasio waktu untuk mengukur kemampuan bekerja hakim pengadilan hubungan industrial Bandung dalam menangani perkara tidak dapat digunakan. Hal ini dikarenakan komposisi jumlah majelis hakim PHI-PN Bandung yang tidak sebanding dengan jumlah ruangan persidangan yang menjadi sarana prasarana dalam melaksanakan perkara hubungan industrial di lingkungan PHI – PN Bandung.

Pada akhirnya rasio waktu bekerja hakim dalam kajian ini dihitung berdasarkan pengukuran kemampuan ruangan majelis hakim untuk melaksanakan kegiatan persidangan. Hasil analisa menunjukkan bahwa kemampuan PHI-PN Bandung dalam penanganan perkara yang ada di wilayah hukum PHI – PN Bandung dalam 1 tahun adalah 3744 jam atau setara dengan 187 perkara/tahunnya. Hal ini dikarenakan keterbatasan ruangan sidang dan dalam satu minggu PHI-PN Bandung hanya

melaksanakan 3 hari persidangan yaitu pada hari Senin, Rabu dan Jum'at.

Perhitungan rasio kemampuan hakim dan jumlah perkara setiap tahunnya yang ada di lingkungan PHI-PN Bandung menunjukkan satu kondisi dimana kekurangan waktu bekerja majelis hakim yang ada di lingkungan PHI-PN Bandung terjadi pada selama kurun waktu 3 tahun terakhir. Hal ini berpotensi mempengaruhi kualitas putusan PHI-PN Bandung mengingat jumlah permasalahan hubungan industrial yang ada di lingkungan PHI-PN Bandung yang setiap tahunnya terus bertambah baik dari jumlah ragam masalah dan jumlah perkara hubungan industrial yang masuk di PHI-PN Bandung.

Untuk dapat menghitung kemampuan kelembagaan PHI – PN Bandung, dalam hal ini sebagai mana telah disampaikan pada sub bab sebelumnya, perlu kiranya dalam kajian ini untuk menghitung bobot rasio beban hakim dalam penanganan perkara yang ada di lingkungan PHI - PN Bandung. Sebagaimana telah disampaikan pada sub bab sebelumnya, komposisi jumlah majelis yang ada di lingkungan PHI-PN Bandung terdiri dari 4 majelis, namun sebagaimana data inventarisir sarana dan prasarana, ruang sidang PHI - PN Bandung hanya memiliki 3 ruang sidang untuk melaksanakan proses peradilan perkara hubungan industrial yang ada di wilayah hukum pengadilan hubungan industrial pengadilan negeri Bandung. Dikarenakan keterbatasan jumlah sarana dan prasarana ruang sidang tersebut, komposisi majelis hakim yang berjumlah 4 majelis tidak dapat menjadi variable perhitungan beban kerja hakim PHI-PN Bandung.

Apa yang terjadi di lingkungan pengadilan hubungan industrial pengadilan negeri Bandung tersebut, pada dasarnya berpengaruh terhadap kualitas putusan dan prosedur beracara yang harus dilakukan dalam pelaksanaan penanganan perkara hubungan industrial yang ada di lingkungan PHI – PN Bandung. Sebagaimana data yang ada, permasalahan hubungan industrial yang ada di Kabupaten Bekasi memiliki peran yang sangat besar terhadap beban perkara yang ada di lingkungan PHI-PN Bandung.

Sebagaimana data hasil analisa dalam kajian ini juga menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan permohonan pengusaha

pada tingkat kasasi dan peninjauan kembali berkaitan dengan perselisihan hubungan industrial lebih banyak dikabulkan oleh Mahkamah Agung dibandingkan dengan permohonan yang diajukan buruh, sehingga putusan PHI akan dianulir oleh pengusaha melalui kasasi yang akan berdampak pada berubahnya putusan hakim. Namun masih terdapat kemungkinan permohonan kasasi dan peninjauan kembali yang diajukan pengusaha sebagian besar ditolak Mahkamah Agung, dengan menguatkan putusan PHI sebelumnya.

Banyaknya Permohonan kasasi dan peninjauan kembali yang diajukan oleh pengusaha yang ditolak Mahkamah Agung menimbulkan bacaan awal bahwa upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali dipergunakan sebagai tempat untuk mengulur-ulur waktu dalam penyelesaian kasus PHI, yang tentu menyengsarakan kalangan buruh. Bila demikian, maka kesimpulan yang dapat ditarik, bahwa upaya hukum tingkat kasasi dan peninjauan kembali menjadi hal yang dilematis bagi buruh, seperti pedang yang bermata dua. Ketika gugatan buruh dikalahkan pada tingkat PHI dengan alasan yang tidak jelas, maka menjadi tidak ada ruang bagi buruh untuk menganulir putusan PHI yang jauh dari rasa keadilan. Di sisi lain, putusan majelis hakim pada tingkat PHI yang baik dan mendekati rasa keadilan, dengan mudah dianulir oleh pengusaha dengan mengajukan upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali sehingga hak-hak buruh yang terlanggar akan melalui jalan panjang untuk terpulihkan. Bahwa pengadilan hubungan industrial bagian dari kekuasaan kehakiman yang fungsinya menjalankan proses peradilan, maka asas peradilan cepat berlaku juga dalam Pengadilan Hubungan Industrial. Asas peradilan cepat ini diukur dengan berapa lama perkara diputus. Berdasarkan UU PPHI, Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan dalam waktu selambat-lambatnya 50 hari kerja terhitung sejak sidang pertama. Kemudian jika salah satu pihak tidak puas dengan putusan Majelis Hakim PHI, maka dapat mengajukan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja terhitung: bagi pihak yang hadir, sejak putusan dibacakan oleh sidang majelis hakim; bagi pihak yang tidak hadir, sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan. Majelis

Hakim wajib memutus permohonan kasasi selambat-lambatnya terhitung 30 hari kerja sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.

Selain berkenaan dengan faktor internal kelembagaan peradilan hubungan industrial, pada prinsipnya permasalahan yang berkenaan dengan faktor eksternal kelembagaan peradilan hubungan industrial juga berperan mempengaruhi proses persidangan dalam konteks mencari keadilan bagi buruh yang berselisih dengan perusahaannya. Faktor eksternal tersebut adalah kemacetan Bekasi Bandung, beban biaya yang harus dikeluarkan oleh buruh selama proses persidangan baik untuk transport dan biaya lainnya. Sebagaimana diketahui, letak Kabupaten Bekasi dengan PHI-PN Bandung berjauhan, hal ini berdampak pula menjadi faktor eksternal yang mempengaruhi proses peradilan.

Sebagaimana yang telah diungkapkan pada sub bab sebelumnya, beragam permasalahan hubungan industrial di wilayah Kabupaten Bekasi ketika masuk pada ranah peradilan, khususnya pengadilan hubungan industrial Bandung, berdampak pada tidak terpenuhinya tujuan kelembagaan pengadilan hubungan industrial Bandung. Dimana proses hukum yang cepat, adil dan murah tidak akan terbukti mengingat beragam faktor yang mempengaruhi proses peradilan hubungan industrial baik secara internal maupun eksternal.

Hal itulah yang menjadi pemicu dilaksanakannya kajian ini, dimana untuk mendeskripsikan kemungkinan diadakannya peradilan hubungan industrial di wilayah Kabupaten Bekasi. Sebagaimana data yang ada berdasarkan hasil kajian ini, baik data primer maupun data sekunder menunjukkan kondisi dimana beban kerja hakim karir dan hakim adhoc yang ada di pengadilan hubungan industrial Bandung telah melebihi kapasitas kemampuan lembaga peradilan tersebut untuk menangani perkara yang ada di wilayah hukum pengadilan hubungan industrial Bandung.

Berdasarkan temuan hasil kajian ini pada perkembangannya kemudian setelah dikeluarkannya Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan Pengadilan Negeri Blangpidie, Meureudu, Suka Makmue, Sei Rampah, Sibuhuan, Pulau Punjung, Teluk

Kuantan, Pangkalan Balai, Muko-Muko, Gedong Tataan, Koba, Mentok, Banjar, Cikarang, Kuala Kurun, Nanga Bulik, Pulang Pisau, Paringin, Penajam, Melonguane, Lasusua, Wangi-Wangi, Belopa, Dobo, Namlea, Pengadilan Negeri Kaimana. Dengan demikian Secara otomatis daerah hukum Kabupaten Bekasi lepas dari Pengadilan Negeri Kota Bekasi yang disebut Pengadilan Negeri Bekasi. Pengadilan Negeri Kabupaten Bekasi akan terbentuk dengan nama Pengadilan Negeri Cikarang.

Secara eksplisit disebutkan di dalam pasal 3 (14) Keputusan Presiden Nomor 14 Tahun 2016 bahwa “dengan terbentuknya Pengadilan Negeri Cikarang, maka wilayah Kabupaten Bekasi dikeluarkan dari daerah hukum Pengadilan Negeri Bekasi”. Mengenai masalah perkara pidana maupun perdata yang ditangani pengadilan negeri, maka Perkara pidana dan perkara perdata yang termasuk lingkup kewenangan Pengadilan Negeri Cikarang yang pada saat Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2016 tentang Pembentukan Pengadilan Negeri sebagaimana dimaksud ditetapkan, telah diperiksa tetapi belum diputus oleh Pengadilan Negeri Bekasi tetap diperiksa dan diputus oleh Pengadilan Negeri Bekasi. Sedangkan perkara pidana dan perdata yang termasuk lingkup kewenangan Pengadilan Negeri Cikarang yang pada saat keputusan Presiden ini ditetapkan, telah diajukan tetapi belum diperiksa oleh Pengadilan Negeri Bekasi, dilimpahkan kepada Pengadilan Negeri Cikarang.

Pengadilan Negeri Cikarang merupakan salah satu pelaksana kekuasaan kehakiman di lingkungan peradilan umum. Tugas pokok Pengadilan Negeri Cikarang adalah untuk Mengadili, dan menyelesaikan perkara yang diajukan kepadanya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. Pada saat terbentuknya, Pengadilan Negeri Cikarang masuk dalam wilayah hukum Pengadilan Tinggi Jawa Barat, dengan luas wilayah 127.388 Ha yang terdiri dari 23 Kecamatan, 5 Kelurahan dan 182 desa. Wilayah hukum ke 23 Kecamatan pada pengadilan negeri Cikarang, yaitu Kecamatan: Kecamatan Setu, Serang Baru, Cikarang Pusat, Cikarang Selatan, Cibusah, Bojongmangu, Cikarang Timur, Kedung Waringin, Cikarang Utara, Karangbahagia, Cibirung, Cikarang Barat, Tambun Selatan, Tambun Utara,

Babelan, Tarumajaya, Tambelang, Sukawangi, Sukatani, Sukakarya, Pebayuran, Cabangbungin, dan Kecamatan Muara Gembong

Pengadilan Negeri Cikarang tidak hanya berfungsi sebagai peradilan umum yang menangani perkara perdata dan pidana, tetapi juga memiliki pengadilan khusus yang berpeluang dibentuk di lingkungan peradilan umum. Hal tersebut dimungkinkan berdasarkan Pasal 15 UU No. 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman: Pengadilan khusus hanya dapat dibentuk dalam salah satu lingkungan peradilan. Pada Pengadilan Negeri Cikarang dimungkinkan dibentuk pengadilan khusus yaitu Pengadilan Hubungan Industrial. Setiap pengadilan khusus ini memiliki kompetensi absolut dan relatif untuk mengadili perkara berdasarkan Undang-Undang yang membentuknya. Wilayah hukum pengadilan-pengadilan khusus pada Pengadilan Negeri Cikarang adalah Wilayah Administratif Kabupaten Bekasi.

Pengadilan Khusus merupakan sebuah pengadilan khusus yang bersifat ad hoc di bawah lingkungan peradilan umum pada Mahkamah Agung. Nomenklatur pengadilan khusus diperkenankan oleh Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman dengan pengaturan pengadilan khusus adalah pengadilan yang mempunyai kewenangan untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara tertentu yang hanya dapat dibentuk dalam salah satu lingkungan badan peradilan yang berada di bawah Mahkamah Agung yang diatur dalam undang-undang.

Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan peradilan umum yang berwenang mengadili dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Secara historis Pengadilan Hubungan Industrial di seluruh wilayah nusantara dibentuk pada bulan Januari 2006 pada Pengadilan-Pengadilan Negeri yang ada di setiap Ibukota Provinsi di wilayah Indonesia. Pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial yang seharusnya dilakukan pada awal tahun 2005 tapi ditunda berdasarkan Keputusan Presiden No. 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya Undang-

undang No. 2 Tahun 2004, untuk menambah waktu semua persiapan yang dibutuhkan oleh pemerintah dan institusi lain yang terkait.

Beroperasinya Pengadilan Hubungan Industrial memiliki perubahan yang cukup mendasar, diantaranya adalah: 1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang selama ini berada di bawah lingkup wilayah eksekutif, kini menjadi bagian dari sistem peradilan di bawah kekuasaan yudikatif; dan 2) Hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial mengikuti hukum acara perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali ditentukan lain dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pengadilan Hubungan Industrial juga membawa perubahan pada struktur organisasi Pengadilan Negeri, yaitu dengan diperkenalkannya Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial yang dipimpin oleh seorang Panitera Muda dan dibantu oleh beberapa orang Panitera Pengganti. Panitera Muda Hubungan Industrial berada sejajar dengan Panitera Muda Pidana, Perdata dan Hukum yang ada di Pengadilan Negeri. Selain itu sebagaimana halnya dengan bentuk pengadilan khusus lainnya yaitu Pengadilan Niaga dan Pengadilan Tindak Pidana Korupsi, Pengadilan Hubungan Industrial juga memiliki Hakim Ad Hoc untuk menjadi bagian dari Majelis yang memeriksa perkara. Hakim Ad Hoc diajukan oleh Ketua Mahkamah Agung dari nama-nama yang diajukan oleh Menteri Tenaga Kerja atas usul Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Organisasi Pengusaha. Pengangkatan Hakim Ad Hoc tersebut ditetapkan oleh Keputusan Presiden (pasal 3 Peraturan Pemerintah No 41 Tahun 2004). Selain itu yang diatur dalam Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial, Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan yang memperkarakan Perselisihan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara dengan nilai gugatan dibawah Rp150.000.000, - (seratus lima puluh juta rupiah) tidak dikenakan biaya perkara termasuk biaya eksekusi.

Regulasi terkait Peradilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Cikarang yang akan dibentuk, mengacu pada aturan

dan regulasi yang mengatur tentang permasalahan perselisihan hubungan industrial, diantaranya yaitu:

1. Undang-Undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
2. Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1986 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3327) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4379);
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
6. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2007 Tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
7. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1985 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3316) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-

- Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 3, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4958);
8. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076);
 9. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 Tentang Peradilan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5077); Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
 10. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679)
 11. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747),
 12. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 14 tentang Pembentukan Pengadilan Negeri Blangpidie, Meureudu, Suka Makmue, Sei Rampah, Sibuhuan, Pulau Punjung, Teluk Kuantan, Pangkalan Balai, Muko-Muko, Gedong Tataan, Koba, Mentok, Banjar, Cikarang, Kuala Kurun, Nanga Bulik, Pulang Pisau, Paringin, Penajam,

Melonguane, Lasusua, Wangi-Wangi, Belopa, Dobo, Namlea, Pengadilan Negeri Kaimana.

Berdasarkan aturan dan regulasi tersebut, terlebih dengan lahirnya Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 14 tentang Pembentukan Pengadilan Negeri Blangpidie, Meureudu, Suka Makmue, Sei Rampah, Sibuhuan, Pulau Punjung, Teluk Kuantan, Pangkalan Balai, Muko-Muko, Gedong Tataan, Koba, Mentok, Banjar, Cikarang, Kuala Kurun, Nanga Bulik, Pulang Pisau, Paringin, Penajam, Melonguane, Lasusua, Wangi-Wangi, Belopa, Dobo, Namlea, Pengadilan Negeri Kaimana. Maka wilayah hukum Kabupaten Bekasi secara yuridis telah dikeluarkan dari wilayah hukum pengadilan negeri Bekasi. Hal ini berdasarkan Pasal 3 (14) "Dengan terbentuknya pengadilan negeri Cikarang, maka wilayah Kabupaten Bekasi dikeluarkan dari daerah hukum Pengadilan Negeri Bekasi".

Maka dari itu berdasarkan data hasil survey, baik berupa data primer dan data sekunder serta temuan hasil kajian ini, maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya sebagaimana yang menjadi tuntutan sejumlah kalangan hingga dilaksanakannya kajian ini bertujuan untuk mencari jawaban alternatif solusi pembentukan lembaga peradilan hubungan industrial. Namun, sebagaimana yang disampaikan pada sub bab sebelumnya bahwa telah ditetapkannya Keputusan Presiden No. 14 tahun 2016 tentang Pembentukan Pengadilan Negeri Cikarang. Maka dari itu, dengan dikeluarkannya wilayah hukum Kabupaten Bekasi dari pengadilan negeri Bekasi secara otomatis untuk mendirikan Lembaga Peradilan khusus Hubungan Industrial harus menunggu terbentuknya Pengadilan Negeri Cikarang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagaimana yang menjadi tuntutan sejumlah kalangan hingga dilaksanakannya kajian ini bertujuan untuk mencari jawaban alternatif solusi pembentukan lembaga peradilan hubungan industrial. Namun, sebagaimana yang disampaikan pada sub bab sebelumnya bahwa telah ditetapkannya Keputusan Presiden No. 14 tahun 2016 tentang Pembentukan Pengadilan Negeri

Cikarang. Maka dari itu, dengan dikeluarkannya wilayah hukum Kabupaten Bekasi dari pengadilan negeri Bekasi secara otomatis untuk mendirikan Lembaga Peradilan khusus Hubungan Industrial harus menunggu terbentuknya Pengadilan Negeri Cikarang.

Sebelum terbentuknya Pengadilan Negeri Cikarang, menurut pasal 5 (14) Kepres No 14 Tahun 2016 "Perkara pidana dan perkara perdata yang termasuk lingkup kewenangan pengadilan negeri Cikarang yang pada saat Keputusan Presiden ini ditetapkan telah diperiksa tetapi belum diputus oleh Pengadilan Negeri Bekasi, tetap diperiksa dan diputus oleh pengadilan negeri Bekasi". Kemudian menurut pasal 6 (14), "Perkara pidana dan perkara perdata yang termasuk lingkup kewenangan pengadilan negeri Cikarang yang pada saat keputusan Presiden ini ditetapkan, telah diajukan tetapi belum diperiksa oleh Pengadilan Negeri Bekasi, dilimpahkan kepada Pengadilan Negeri Cikarang".

Sebagaimana pasal 5 (14) dan pasal 6 (14) tersebut menerangkan bahwa selama pengadilan negeri Cikarang masih dalam tahap transisi, segala perkara baik pidana maupun perdata masih dilimpahkan kepada pengadilan negeri Bekasi. Pada prinsipnya kondisi tersebut juga terjadi pada perkara perselisihan hubungan industrial. Selama belum terbentuknya pengadilan negeri Cikarang dan diterbitkannya Keputusan Presiden tentang Pembentukan Pengadilan Khusus Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Cikarang, maka perkara perselisihan hubungan industrial yang ada di wilayah hukum Kabupaten Bekasi akan tetap menjadi kewenangan Pengadilan khusus hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Bandung. Sebagaimana telah dibahas pada bab sebelumnya, tingginya perkara perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Bekasi menuntut dibentuknya lembaga peradilan khusus hubungan industrial di bawah pengadilan negeri Cikarang, dengan pertimbangan penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan dengan berazaskan cepat, adil dan biaya murah. Berdasarkan hasil kajian ini melahirkan beberapa rekomendasi konsep formulasi kebijakan peradilan hubungan industrial di Kabupaten Bekasi sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil kajian ini, menunjukkan kondisi upaya penganan permasalahan perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Bekasi dari mulai tahun 2014 hingga bulan oktober 2016 menunjukkan trend, dimana mayoritas perselisihan hubungan industrial pada dasarnya mampu diselesaikan secara bipartite dan mediasi oleh para mediator Disnaker Kabupaten Bekasi. Hasil kajian ini juga menunjukkan bahwa tidak semua perkara perselisihan hubungan industrial yang telah diputus dianggap selesai dengan sendirinya. Namun, kecenderungannya mayoritas permasalahan perselisihan hubungan industrial mampu ditangani oleh para mediator. Seiring dengan bertumbuhnya sektor industri di Kabupaten Bekasi berdampak pada meningkatnya permasalahan perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Bekasi, sehingga mengakibatkan tidak tertanganinya semua kasus perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Bekasi. Hal ini dapat disiasati dengan penambahan baik dari sisi kualitas maupun kuantitas para mediator yang ada di lingkungan Disnaker Kabupaten Bekasi.
2. Berdasarkan hasil kajian ini, apabila dilihat dari sisi tingkat kepuasan tergugat dan penggugat terhadap putusan hakim PHI PN Bandung menunjukkan kecenderungan ketidakpuasan para penggugat dan tergugat terhadap setiap putusan hakim. Hal ini dapat dilihat dari tingginya jumlah perselisihan hubungan industrial yang berasal dari wilayah hukum Kabupaten Bekasi yang naik pada jenjang kasasi Mahkamah Agung. Apabila merujuk pada rekomendasi nomor satu, secara prinsip akan lebih efektif apabila perselisihan hubungan industrial diselesaikan melalui bipartit dan mediasi di Disnaker Kabupaten Bekasi, karena apabila perselisihan hubungan industrial ditempuh melalui PHI PN Bandung seringkali mengakibatkan ketidakpuasan terhadap putusan hakim, sehingga berdampak pada peningkatan jumlah perkara hubungan industrial di tingkat kasasi Mahkamah Agung. Hal ini berpotensi menimbulkan konflik dan perselisihan berkepanjangan antara buruh dan pengusaha yang ada di wilayah Kabupaten Bekasi.
3. Sebagaimana data yang telah diuraikan menunjukkan bahwa mayoritas perkara

- perselisihan hubungan industrial yang didaftarkan di PHI-PN Bandung mayoritas berasal dari wilayah administrasi Kabupaten Bekasi. Hal ini yang mengakibatkan tidak tertanganinya perkara perselisihan hubungan industrial yang ada di wilayah hukum PHI PN Bandung. Berangkat dari azas penyelesaian perkara secara tepat, cepat adil dan murah, sudah saatnya Kabupaten Bekasi memiliki lembaga peradilan hubungan industrial sendiri.
4. Sebagaimana rekomendasi nomor tiga, untuk menunjang penyelenggaraan Peradilan Hubungan Industrial di Kabupaten Bekasi melalui dibentuknya Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah hukum Kabupaten Bekasi, pada dasarnya hal ini telah didukung oleh pemerintah pusat melalui penerbitan Keputusan Presiden No. 14 tahun 2016 tentang Pembentukan Pengadilan Negeri Cikarang. Oleh karena itu, pengadilan hubungan industrial di wilayah hukum Kabupaten Bekasi tidak dapat diselenggarakan dalam waktu dekat. Hal ini dikarenakan penyelenggaraan pengadilan hubungan industrial harus melalui penerbitan Keputusan Presiden tersendiri setelah Pengadilan Negeri Cikarang terbentuk. Karena, sebagaimana kesimpulan dari hasil kajian ini wilayah hukum Kabupaten Bekasi telah dikeluarkan dari wilayah hukum Pengadilan Negeri Bekasi. Sehingga sebelum Pengadilan Negeri Cikarang terbentuk, semua perkara perselisihan hubungan industrial di wilayah hukum Kabupaten Bekasi tetap menjadi kewenangan beracara Pengadilan Hubungan Industrial PN Bandung.
 5. Sebagaimana yang telah disampaikan pada rekomendasi nomor empat, apabila memang akan dibentuk pengadilan khusus Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Cikarang, perlu memperhatikan empat faktor yaitu: a. aspek hukum; b. aspek pelaku hukum; c. aspek kelembagaan peradilan; d. aspek sarana dan prasarana. Hal ini, dikarenakan keempat faktor tersebut saling mempengaruhi tingkat keberhasilan lembaga peradilan berdasarkan azas secara tepat, cepat adil dan murah.
 6. Dalam rangka percepatan pembentukan Pengadilan Negeri Cikarang, Pemerintah Kabupaten Bekasi selama masa transisi

sejak ditetapkannya Keputusan Presiden No. 14 Tahun 2016 perlu mendukung penyediaan sarana dan prasarana lembaga Pengadilan Negeri Cikarang. Hal ini akan berimbas pada percepatan lahirnya Pengadilan Khusus Hubungan Industrial dan Pengadilan khusus lainnya yang ada di wilayah hukum Pengadilan Negeri Cikarang.

7. Secara umum perbaikan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang efektif dan mampu menjawab tantangan yang dihadapi buruh untuk mengakses keadilan penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan dengan berazaskan cepat, adil dan biaya murah.
8. Tingginya perkara perselisihan hubungan industrial di PHI PN Bandung dan Kasasi Mahkamah Agung yang berasal dari wilayah hukum Kabupaten Bekasi selama masa transisi dibentuknya Pengadilan Negeri Cikarang dapat diantisipasi dengan optimalisasi peran, fungsi dan tugas para mediator yang ada di Disnaker Kabupaten Bekasi.
9. Bekasi merupakan Kabupaten yang paling besar dalam perkara Perselisihan Hubungan Industrial dan masalah perselisihan hubungan industrial secara krusial perlu untuk diselesaikan yaitu melalui dibentuknya Pengadilan Hubungan Industrial di Kabupaten Bekasi.

DAFTAR PUSTAKA

1. Literatur

- Aloyisus Uwiyono, 2001, Hak Mogok Di Indonesia. Jakarta: Grafindo
- Astri Wijayanti. 2009. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta:
- Darus Badruzaman, Mariam et, al. 2001. Kompilasi Hukum Perikatan. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1995. Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Kedua. Jakarta: Balai Pustaka.
- Geltung, Johan. 1996. Studi Perdamaian, Perdamaian dan Konflik Pembangunan dan Peradaban. Surabaya: Pustaka Eureka.
- Hadikusuma, Hilman. 2001. Hukum

- Perekonomian Adat Di Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Harahap. 2005. Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan. Jakarta: Sinar Grafika.
- Husni, Lalu. 2004. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. 2005. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui
Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- _____. 2004. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khakim. Abdul 2006. Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan Undang-undang No 13 Tahun 2003. Bandung: PT Citra Aditya Bakti
- Lempert dalam H. Salim. 2009. Perkembangan Teori dalam Ilmu Hukum.
- Mertokusumo, Sudikno. 1989. Penemuan Hukum Suatu Pengantar. Yogyakarta: Liberty
- Mertokusumo. 1998. Hukum Acara Perdata Indonesia. Yogyakarta: Libetty.
- Mustafa, Bachsan. 2003. Sistem Hukum Indonesia Terpadu. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Rahardjo, Satjipto. 1998. Ilmu Hukum. Bandung: Alurni.
- Rasjidi, Lili. 1998. Dasar-dasar Filsafat Hukum. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Saiful Anwar. 1994. Sendi-Sendi Hubungan Kerja Dengan Pengusaha, (Medan: Kelompok studi hukum dan masyarakat Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. 1990. Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Soepomo, Iman. 1975. Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: Djambatan.
- _____. 1983. Pengantar Hukum Perburuhan. Jakarta: Djambatan.
- Subekti, R. 1985. Hukum Pembuktian Cetakan Kedua. BPHN: Bina Cipta.
- Sunoto. 1982. Mengenal Filsafat Pancasila, Pendekatan Melalui Metafisika, Logika, Etika. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII.
- Supomo Suparman. 2009. Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial, Tata Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan. Jakarta: Jala Permata Aksara
- Sutedi, Adrian. 2009. Hukum Perburuhan. Jakarta: Sinar Grafika.
- Ugo, Pujiyo. 2010. Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Jakarta: Sinar Grafika
- _____. 2012. Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jakarta: Sinar Grafika.
- Vetrisal Rivai dan Ella JS. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Vetrisal Rivai. 2009. Islamic Human Capital dan Teori dan Praktek Managemen Sumber Daya Islamic. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Wibawa, Samodra, dkk. 1994. Evaluasi Kebijakan Publik. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Zulfikar, W. (2012) 'Implementasi Kebijakan Ekspor Rotan dan Produk Rotan di Kabupaten Cirebon (Waluyo Zulfikar)', *Sosiohumaniora*, 14(2), pp. 167–168. doi: <http://dx.doi.org/10.24198/sosiohumani ora.v14i2.5487>.

2. Dasar Hukum/Perundang-undangan

- 1) Undang-Undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989)
- 2) Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
- 3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1986 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor

- 3327) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4379);
- 4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)
 - 5) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
 - 6) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2007 Tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725)
 - 7) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1985 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3316) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 3, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4958)
 - 8) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076)
 - 9) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 Tentang Peradilan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5077)
 - 10) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234)
 - 11) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679)
 - 13) Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 14 tentang Pembentukan Pengadilan Negeri Blangpidie, Meureudu, Suka Makmue, Sei Rampah, Sibuhuan, Pulau Punjung, Teluk Kuantan, Pangkalan Balai, Muko-Muko, Gedong Tataan, Koba, Mentok, Banjar, Cikarang, Kuala Kurun, Nanga Bulik, Pulang Pisau, Paringin, Penajam, Melonguane, Lasusua, Wangi-Wangi, Belopa, Dobo, Namlea, Pengadilan Negeri Kaimana.

