

**PENERAPAN HUKUM ACARA KHUSUS PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA
PENGADILAN NEGERI MEDAN
(Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan)**

Benri Sitinjak¹, Ediwarman²

¹Pengadilan Negeri Medan

²Universitas Sumatera Utara

¹benritinjak@yahoo.com

²prof.ediwarman@yahoo.co.id

ABSTRAK

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan Pengadilan Khusus yang berada pada lingkungan Peradilan Umum. Pengadilan Hubungan Industrial adalah bagian dari upaya reformasi hukum di Indonesia khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur secara normatif akan diselesaikan melalui mekanisme hukum formil. Hadirnya Pengadilan Hubungan Industrial ini diharapkan membawa perubahan bagi perjuangan kaum buruh dalam rangka memperjuangkan hak-haknya yang selama ini dirasakan tidak mendapatkan suatu kepastian hukum karena diakibatkan perangkat hukum yang kurang mendukung. Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan adalah Pengadilan khusus yang memeriksa dan memutus atau mengadili perkara yang mempunyai hubungan hukum antara majikan dan perkerja atauburuh. Hubungan hukum antara majikan dan pekerja atau buruh yang mempunyai unsur hak dan kewajiban. Secara yuridis normatif, Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial masih memerlukan revisi sebab dianggap belum dapat mengakomodir dan belum mencerminkan azas peradilan cepat, tepat, adil dan murah.

Kata kunci: *Pengadilan Hubungan Industrial, Pengadilan Negeri*

ABSTRACT

Industrial Relation Court is a special court which is in General Court. Industrial Relation Court is a part of law reform effort in Indonesia especially in the part of employment law. Industrial Relation Court is a special court settlement of industrial disputes which are dealt in normative and will be resolved through formal legal mechanism. The presence of The Industrial Relation Court is expected to bring a change for the struggle of the workers in order to fight for their rights that had been perceived which is not obtain a legal assurance because of unsupported legal instruments. Industrial Relation Court in Court of first instance in Medan is a special court which checks and decides or hearing a case which has a relation between employer and worker or labor. Legal relationship between employer and worker or labor has element of right and duty. In normative, Law of procedure in settlement of industrial disputes still need a revision it is because it deem that can't accommodate and reflect the principle of fast, precise, fair and inexpensive justice.

Keywords: Industrial Relation Court, Court of First Instance

I. Pendahuluan

Pengadilan Hubungan Industrial adalah bagian dari upaya reformasi hukum di Indonesia khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan. Hadirnya Pengadilan Hubungan Industrial ini diharapkan

membawa perubahan bagi perjuangan kaum buruh dalam rangka memperjuangkan hak-haknya yang selama ini dirasakan tidak mendapatkan suatu kepastian hukum karena diakibatkan perangkat hukumnya yang kurang mendukung.

Imam Soepomo mendefinisikan hukum perburuhan (*arbeidsrecht*) sebagai himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.¹

Hukum perburuhan atau ketenagakerjaan bisa digolongkan dalam dua bagian, yaitu hukum materil dan hukum formil. Hukum materil adalah seperangkat aturan yang memuat hak-hak atau kewajiban buruh dan majikan dalam hubungan kerja serta sanksi-sanksi yang dikenakan apabila ada pihak yang melakukan pelanggaran. Sebagai contoh adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur bahwa pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja atau buruh apabila pailit, dengan ketentuan pekerja atau buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²

Lembaga P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah) dan P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat) adalah lembaga yang menyelesaikan sengketa perburuhan sebelum lahirnya Pengadilan Hubungan Industrial. Sebagai institusi yang merupakan implementasi dari Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, akan tetapi sudah dianggap tidak lagi layak dan karena sudah tidak mengakomodir perselisihan

pekerja atau buruh karena pesatnya perkembangan perburuhan di Indonesia maupun internasional saat ini.

Putusan P4D dan P4P, bukanlah merupakan putusan lembaga pengadilan tetapi putusan yang bersifat administratif. Oleh karena itu, putusan tersebut merupakan objek yang dapat digugat di Pengadilan Tata Usaha Negara dan dapat pula dimohonkan kasasi ke Mahkamah Agung,³ sehingga mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi tidak efektif dan memerlukan waktu yang lama, yang dimulai dari sejak penyelesaian secara Bipartit.⁴ Panjangnya waktu yang harus dilalui dalam proses berperkara maupun putusan P4P yang hanya memiliki sanksi administratif dan tidak memiliki kekuatan eksekutorial terhadap putusannya sendiri, bertolak belakang dengan masalah ketenagakerjaan yang harus diselesaikan secara cepat.

Pengadilan yang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial ini dinamakan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), merupakan Pengadilan Khusus yang berada pada lingkungan Peradilan Umum, dan untuk pertama kali dibentuk pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap ibukota provinsi dan daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan.⁵ Pembentukan Pengadilan khusus seperti ini memang dibenarkan menurut Pasal 14 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman.

Hukum acara yang digunakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah hukum acara perdata umum yang berlaku dalam persidangan perkara perdata yakni HIR dan RBg, kecuali terhadap sesuatu hal yang diatur khusus di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan

¹ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cetakan kesepuluh, (Djambatan, 1992), halaman 3

² Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan, Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut UU No.2 Tahun 2004*, Cetakan Pertama (Dss Publishing, 2005), halaman 3-4

³ Ida Hanafiah Lubis, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Ratu Jaya, 2009). Halaman 22, 23

⁴ *Ibid*, halaman 23

⁵ Lihat Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Industrial⁶, maka yang berlaku adalah ketentuan khusus tersebut sesuai asas "*lex specialis derogate lex generalis*".

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan maupun di dalam Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan merupakan penyelesaian wajib yang harus ditempuh para pihak sebelum para pihak menempuh penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan di luar pengadilan mengutamakan musyawarah untuk mufakat. UU No. 2 Tahun 2004, menetapkan 4(empat) jenis perselisihan yaitu:

1. Perselisihan Hak;
2. Perselisihan Kepentingan;
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja; dan
4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam 1(satu) perusahaan.

Hubungan Industrial, yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenal keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan.

Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang selama ini diatur di dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, ternyata tidak efektif lagi untuk mencegah serta menanggulangi kasus-kasus pemutusan

hubungan kerja. Hal ini di sebabkan karena hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk meningkatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis. Oleh karena itu perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-undang ini akan dapat menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak.

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

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

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial hanya mengatur penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif, sedangkan penyelesaian perselisihan

⁶Lihat Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

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

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

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh :

1. Perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
2. kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
3. pengakhiran hubungan kerja; perbedaan pendapat antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.

Setiap perselisihan yang terjadi di suatu perusahaan, wajib diselesaikan secara bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan atau dengan serikat pekerja/serikat buruh. Bila upaya

penyelesaian secara bipartit tidak berhasil, maka salah satu atau kedua pihak yang berselisih mencatatkan kasus perselisihannya kepada Instansi yang bertanggung jawab dibidang Ketenagakerjaan setempat dilengkapi dengan bukti-bukti upaya penyelesaian secara bipartit yang telah dilakukan. Penyelesaian perselisihan di tingkat bipartit dapat dinyatakan tidak mencapai kesepakatan atau gagal bila :

1. Salah satu pihak dalam waktu 30 (tigapuluh) hari kerja telah mengajak berunding akan tetapi pihak lain tidak memberikan respon atau tidak bersedia berunding, atau
2. Telah dilakukan perundingan sesuai dengan agenda dan jadwal yang disepakati, akan tetapi pihak-pihak yang berunding tidak mencapai kesepakatan atas sebagian atau semua masalah yang dirundingkan.
3. Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketengakerjaan, provinsi atau kabupaten/kota, setelah meneliti berkas perselisihan, bila perselisihan berkaitan dengan perselisihan hak maka perselisihan tersebut dilimpahkan kepada mediator untuk segera melakukan mediasi.

Dalam hal perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam 1(satu) perusahaan, Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketengakerjaan menawarkan kepada kedua belah pihak untuk diselesaikan oleh Arbiter atau melalui Konsiliator. Bila kedua belah pihak dalam waktu 7(tujuh) hari kerja tidak sepakat memilih Arbiter atau Konsiliator, maka Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketengakerjaan melimpahkan penyelesaian kasusnya untuk ditangani oleh Mediator. Demikian juga untuk menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), Instansi yang bertanggungjawab di bidang Ketengakerjaan menawarkan kepada pihak yang berselisih untuk menggunakan penyelesaian konsiliator dan bila salah satu pihak menolak tawaran tersebut, Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketengakerjaan secara otomatis

melimpahkan berkas perselisihan PHK kepada mediator.

1. Dalam proses penyelesaian secara Bipartit perlu dibuat :
 - a. Risalah Hasil Perundingan;
 - b. Daftar hadir perundingan;
 - c. Permintaan dan pemberitahuan perundingan dari salah satu pihak;
2. Perjanjian Bersama bila tercapai penyelesaian perselisihan didaftarkan oleh para pihak pada Pengadilan Hubungan Industrial;

Apabila tidak selesai penyelesaian perselisihan maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan secara langsung perselisihannya kepada Instansi yang bertanggung jawab dibidang Ketenagakerjaan setempat;

Kekhususan yang terpenting dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat dilihat antara lain :

1. Tidak dikenakan biaya perkara termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000,- (seratus limapuluh juta rupiah), sesuai Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial tingkat pertama harus selesai selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja.

Penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan PHK di tingkat kasasi selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sudah diputus.

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur secara normatif akan diselesaikan melalui mekanisme hukum formil oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang ini lahir adalah menggantikan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, karena pemerintah dan DPR menganggap Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan tidak lagi sanggup menciptakan dan tidak dapat mengakomodir

persoalan-persoalan yang timbul pada pekerja atau buruh dan perusahaan di saat sekarang ini dan bagaimana penyelesaian hubungan industrial secara sederhana, cepat dan biaya ringan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lahir dan diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003, dapat disebutkan sebagai hukum perburuhan materil mengatur tentang perbuatan apa yang harus dilakukan dan sanksi apa yang dikenakan. Sedangkan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat disebut hukum perburuhan formil yang mengatur tentang bagaimana cara penerapan hukum terhadap pihak-pihak yang melakukan pelanggaran hukum materil.

Hukum formil atau hukum acara perburuhan adalah seperangkat aturan yang memuat tentang tata cara melakukan penyelesaian perselisihan pekerja / buruh dan majikan.

Penyelesaian perselisihan perburuhan dianggap terlalu panjang, dan sangat lama sehingga pemerintah dan DPR membuat Undang-Undang yang khusus mengatur tata pelaksanaan Pengadilan Hubungan Industrial yakni Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pada bagian konsiderans menimbang Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terdapat azas cepat, tepat, adil dan murah, hal ini juga secara eksplisit dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman sebagaimana diatur dalam Pasal 2 ayat (4) menyatakan bahwa peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat dan biaya ringan, namun azas-azas tersebut tidak dapat terlaksana pada gugatan perkara yang dimohonkan oleh para pekerja atau buruh walaupun secara nyata telah diatur sesuai dengan penjelasan diatas.

Gugatan atau perkara yang diajukan ke pengadilan mulai dari tingkat pertama sampai dengan tingkat kasasi telah dibuat secara lengkap, tetapi untuk menunggu putusan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) sangat menunggu waktu lama, hal

ini salah satu penyebab bahwa pekerja atau buruh merasa tidak pernah mendapat keadilan.

Harapan pekerja atau buruh terhadap keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan adalah agar sengketa-sengketa perselisihan dapat diselesaikan dengan tepat waktu, harapan bahwa pengadilan adalah lembaga penyelesaian sengketa semakin pudar bagi pencari keadilan.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan lamanya menunggu satu putusan yang sudah berkekuatan hukum tetap. Hal ini dapat saja disebabkan penumpukan perkara yang masuk ke pengadilan tidak didukung oleh sarana maupun prasarana, sehingga menimbulkan asumsi publik yang negatif terhadap putusan-putusan yang diputus oleh pengadilan.

Lambatnya badan peradilan dalam menyelesaikan perkara dan seringnya terjadi penumpukan perkara menimbulkan rasa tidak percaya yang tinggi dari masyarakat pencari keadilan, karena peradilan dianggap tidak lagi memenuhi harapan ideal mereka akan hukum. Padahal peradilan sebagai pelaksanaan kekuasaan yang resmi dalam negara memiliki peran penting.

M. Yahya Harahap menyebutkan ada 2 (dua) peran penting badan peradilan dalam negara hukum dan masyarakat demokrasi yaitu :⁷

1. Peradilan berperan sebagai katup penekan (*pressure valve*) atas segala pelanggaran hukum, ketertiban masyarakat, dan pelanggaran ketertiban umum.
2. Peradilan sebagai tempat terakhir mencari kebenaran dan keadilan (*to enforce the truth and enforce justice*). Perkara diputus ditingkat pertama, dan tingkat kasasi, serta murah dalam biaya perkara, hal ini membuat pekerja atau buruh dapat terbantu baik kecepatan waktu perkara dan biaya perkara.

Perbandingan pelaksanaan putusan pada saat Lembaga P4D penyelesaian

sengketa pekerja atau buruh dan perusahaan, pada hal substansi yang menjadi harapan pekerja atau buruh dan perusahaan, dan selama ini menjadi persoalan krusial bagi kaum pekerja atau buruh dan perusahaan disamping lamanya proses berperkara adalah juga mandulnya proses pelaksanaan putusan (eksekusi).

Meskipun perselisihan itu telah diputus oleh P4D atau P4P dan telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht*), namun tetap saja terkendala pada proses pelaksanaan eksekusinya. Hal ini disebabkan karena P4P sendiri tidak berwenang melakukan eksekusi. Proses eksekusi diserahkan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat yang dalam prakteknya sangat jarang dapat terlaksana.

Pengadilan Hubungan Industrial melaksanakan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht*), maka tatacara yang berlaku adalah sama dengan pelaksanaan putusan pengadilan dalam perkara yang dalam hal ini dilakukan oleh Panitera dan Juru Sita dipimpin oleh Ketua Pengadilan (Pasal 36 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Hal ini setidaknya dapat menepis keraguan para aktivis buruh jikalau putusan *inkracht* tersebut akan bersifat hampa (*illusoir*) karena perangkat hukum untuk itu memang sudah sangat jelas. Terutama adanya kewenangan Majelis Hakim Pengadilan Industrial atas dasar permohonan para pihak untuk menjatuhkan putusan sela maupun sita jaminan (*conservatoir beslag*) bahkan penerapan putusan serta merta (*uitvoerbaar bij voorraad*) yang tentunya akan lebih memuluskan jalan proses eksekusi.

Pengadilan Hubungan Industrial diharapkan dapat membawa perubahan bagi pekerja atau buruh dan pengusaha dan perusahaan untuk mempermudah penyelesaian perselisihan antara pekerja atau buruh dan pengusaha dan perusahaan terutama mengenai hak-hak dan kewajibannya agar mendapat suatu kepastian hukum (*Rechtssicherheit*), kemanfaatan (*Zweckmassigkeit*) dan keadilan (*Gerechtheit*).

⁷ M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, cetakan kedua, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, , 2005), halaman 853

Kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan lebih tertib. Hukum bertugas menciptakan kepastian hukum karena bertujuan ketertiban masyarakat.⁸

Kemanfaatan, masyarakat mengharapkan manfaat dalam pelaksanaan atau penegakan hukum. Hukum adalah untuk manusia, maka pelaksanaan hukum atau penegakan hukum harus memberi manfaat atau kegunaan bagi masyarakat. Jangan sampai justru karena hukumnya dilaksanakan atau ditegakkan timbul keresahan di dalam masyarakat.

Keadilan, masyarakat sangat berkepentingan bahwa dalam pelaksanaan atau penegakan hukum keadilan diperhatikan. Pada pelaksanaan atau penegakan hukum harus adil, karena hukum tidak identik dengan keadilan. Hukum itu bersifat umum mengikat setiap orang, bersifat menyamaratakan. Barang siapa mencuri harus dihukum, setiap orang yang mencuri harus dihukum, tanpa membedakan siapa yang melakukan pencurian. Sebaliknya keadilan bersifat subyektif, individualis dan tidak menyamaratakan, adil bagi si A belum tentu dirasakan adil bagi si B.

Berbicara tentang konsep keadilan adalah didasari suatu pemikiran ilmu yang mendalam. John Rawls menganalisa kembali permasalahan mendasar dari kajian filsafat politik dengan merekonsiliasi antara prinsip kebebasan dan prinsip persamaan. Kaum utilitaris mengusung konsep keadilan sebagai suatu keadaan dimana masyarakat dapat memperoleh kebaikan dan kebahagiaan secara sama rata.

John Rawls berpendapat bahwa keadilan adalah kebajikan utama dari hadirnya institusi-institusi (*social institusi*), akan tetapi, menurutnya keadilan bagi seluruh masyarakat tidak dapat mengenyampingkan atau mengganggu rasa

keadilan dari setiap orang yang telah memperoleh rasa keadilan, khususnya masyarakat lemah.⁹

Sehubungan dengan pendapat John Rawls di atas, maka kebajikan utama kehadiran Pengadilan Hubungan Industrial sebagai *social institution* adalah dapat memberi keadilan bagi seluruh masyarakat, khususnya bagi masyarakat buruh yang posisinya adalah lemah. Akan tetapi, seiring dengan perjalanannya keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai institusi banyak dikritik dan diprotes bahkan didemo oleh kalangan pekerja atau buruh karena dirasakan tidak ada manfaat bagi mereka. Sehubungan dengan itu penulis tertarik untuk meneliti faktor-faktor apa saja yang menjadi masalah dalam penerapan hukum acara khusus untuk penyelesaian sengketa antara pekerja atau buruh dengan pengusaha dan perusahaan.

I. Penerapan Hukum Acara Khusus di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan

1. Analisis tentang penerapan ketentuan ongkos perkara vide Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum, karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan lebih tertib. Hukum bertugas menciptakan kepastian hukum karena bertujuan ketertiban masyarakat.¹⁰

Menurut Molenaar, Hukum Ketenagakerjaan (*arbeidrecht*) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada

⁹Pan MohamadFaiz, , *Teori Keadilan John Rawls Dan Relevansi Konstitusi Indonesia*, (Ikatan Peneliti Hukum Indonesia, 2013), diakses 27 April 2013, ipenhi.blogspot.com/2013/01/teori-keadilan-johnrawls-dan-relevansi.html

¹⁰ Sudikno Mertokusumo, *Suatu Pengantar Mengenal Hukum*, (Yogyakarta: Liberty 1985) Halaman 160 – 161

⁸ Sudikno Mertokusumo, *Suatu Pengantar Mengenal Hukum*, (Yogyakarta: Liberty, 1985). Halaman 160 – 161

pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan penguasa.¹¹

Menurut N.E.H van Esveld, Hukum Perburuhan adalah hukum yang mengatur, baik di dalam hubungan kerja yaitu hubungan kerja itu dilakukan di bawah pimpinan orang lain, maupun di luar hubungan kerja yang pekerjaannya dilakukan atas tanggung jawab sendiri.¹²

Perselisihan hubungan industrial (untuk selanjutnya disingkat PHI) adalah perselisihan khas. Khas karena subjek hukumnya maupun objek hukumnya. Kekhasan ini melahirkan sesuatu yang menarik dari sisi *socio-legal*, karena tujuan perilaku pengusaha dan tujuan perilaku pekerja kadang-kadang sulit diharmonikan persoalan keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial bukan persoalan "hakim *ad hoc*" atau "hakim karir", melainkan bersumber pada kekhasan Perselisihan Hubungan Industrial.¹³

Salah satu ketentuan khusus dalam hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah tentang ongkos perkara yakni ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan: "Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial Industrial pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya, termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah)".

Secara yuridis normatif, ketentuan ini terlihat adil bagi pekerja sebagai pihak yang lebih lemah dan perlu dilindungi, tetapi dari sisi pengusaha atau perusahaan tidak mencerminkan keadilan, sebab perusahaan

yang nota bene lebih mampu dari pekerja diberikan kedudukan yang sama oleh undang-undang dalam beban biaya perkara. Hal ini akan dapat terlihat nyata ketika pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya secara sepihak dan/atau memohon penetapan pemutusan hubungan kerja kepada Pengadilan Hubungan Industrial vide ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tanpa dikenakan biaya perkara, sehingga pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja akan dapat cenderung dilakukan oleh pengusaha secara semena-mena.

Berdasarkan analisa yuridis normatif di atas, maka penerapannya dapat dianalisis dari sisi sosiologi hukum (*legal social*) dalam hal ini perilaku (*behaviour*) pengusaha adalah perilaku ekonomi yang berupaya menghindari pengeluaran biaya perkara. Perilaku pengusaha akan menjadi lebih kuat karena didukung oleh ketentuan normatif yang sudah membuka celah perilaku pengusaha tersebut untuk melakukan pemutusan hubungan kerja semena-mena, tanpa penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sebab walaupun digugat di pengadilan oleh pekerja atau buruh maka pengusaha akan tidak dikenakan biaya apapun. Hal ini dapat dibuktikan dari data yang ada bahwa perkara yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan hampir seluruhnya adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Pada prakteknyaberdasarkan hasil dari pengalaman penulis sendiri selaku salah satu Hakim Adhoc Pengadilan Hubungan Industrial, ternyata untuk menetapkan nilai gugatan Rp.150.000.000,- dari Penggugat terdapat kendala. Dalam petitum gugatan Penggugat, sering dituntut upah proses yang harus dibayar tiap bulannya sampai putusan berkekuatan hukum tetap tanpa ada perhitungan berapa nilainya, sehingga tidak pasti berapa jumlahnya dan kemungkinan nilai gugatan dapat saja menjadi lebih dari Rp.150.000.000,- apabila tuntutan dikabulkan.

Teerhadap tuntutan *dwangsoom* berupa tuntutan pembayaran sejumlah uang apabila putusan tidak dijalankan oleh pihak

¹¹ Senjun Manullang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1990), halaman 1

¹² Iman Sjahputra Tunggal, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Harvarindo, 2013), halaman 5

¹³ Abdul Rachmad Budiono, Makalah : *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Perspektif Socio-Legal*, disampaikan pada "Silaturrohim Nasional Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial" di Hotel Garden Palace, Surabaya, tanggal 6 April 2013

yang dihukum untuk melaksanakannya, juga dapat menjadikan nilai gugatan di atas Rp.150.000.000,- apabila dikabulkan.

Hasil wawancara penulis dengan pihak pengurus serikat pekerja dan pekerja, akibat adanya tuntutan upah proses dan *dwangsoom* yang tidak diterakan atau dipastikan jumlahnya tersebut, Kepaniteraan Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan menolak menerima pendaftaran gugatan prodeo (tanpa pembayaran atau SKUM) dengan alasan nilai gugatan dapat melebihi Rp.150.000.000,- sebagaimana diuraikan di atas, sehingga sering sekali pekerja kecewa atau bahkan timbul adu argumen bahkan sampai timbul amarah di kantor Kepaniteraan Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan.

Ketentuan khusus ini dibuat negara pada dasarnya bertujuan untuk melindungi pekerja dari beban pembiayaan perkara, agar pekerja dapat menuntut haknya dengan beracara di pengadilan tanpa harus membayar ongkos perkara.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, Ibu Martinah Hanum, SH.MH,¹⁴ beliau pernah mendapat teguran dari Mahkamah Agung karena tidak membebaskan biaya perkara kepada penggugat sebab jumlah putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan melebihi Rp.150.000.000,- antara lain karena dikabulkannya tuntutan upah proses, padahal ketika didaftarkan atau diajukan gugatan nilainya di bawah Rp.150.000.000,-.

Masalah berikutnya adalah ketika putusan itu akan dieksekusi, oleh Kepaniteraan Pengadilan dikenakan biaya sebab nilainya telah melebihi Rp.150.000.000,-. Hal ini sangat membingungkan pekerja dan/atau serikat pekerja pencari keadilan dan menimbulkan perdebatan dan sinisme dari kaum buruh terhadap Pengadilan Hubungan Industrial.

¹⁴ Hasil Wawancara penulis dengan Ibu Martinah Hanum, SH.MH selaku Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, 24 Maret 2013

Ini juga menjadi kendala dalam praktek penerapan hukum acara khusus di Pengadilan Hubungan Industrial.

Buruh atau Pekerja tidak dapat merasakan keadilan pada dirinya sendiri dikarenakan setelah putusan dijatuhkan oleh Majelis Hakim, walaupun biaya perkara ditanggung oleh Negara, untuk mendapatkan haknya melalui eksekusi juga dapat terhambat oleh pembiayaan yang harus dikeluarkan karena nilai putusan bertambah melebihi Rp.150.000.000,-.

Menurut analisa penulis, walaupun nilai putusan melebihi Rp.150.000.000,- melampaui nilai gugatan yang dituntut oleh penggugat, hal ini dapat saja terjadi sebab memang terbukti di persidangan dan berdasarkan menurut hukum upah proses dapat dikabulkan yang merupakan hak normatif pekerja. Apabila dilihat dari azas hukum acara perdata umumnya, seolah-olah Majelis Hakim mengabaikan melebihi yang dituntut oleh Penggugat (*ultra petita*), tetapi dalam perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja, secara tegas telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentang apa saja hak-hak normatif pekerja di dalam hubungan kerja maupun setelah hubungan kerja yang berkaitan dengan kelangsungan hidup atau nafkah pekerja berserta keluarganya yang tidak dapat disimpangi.

Berdasarkan hal tersebut perlu adanya pedoman dari Mahkamah Agung atau setidaknya Ketua Pengadilan Hubungan Industrial mengenai ketentuan ini, apakah tuntutan upah proses dan *dwangsoom* harus jelas tertera jumlahnya dan diperhitungkan dengan nilai gugatan, sehingga dalam pelaksanaannya tidak menimbulkan pertentangan.

Apabila nilai putusan menjadilebih dari Rp.150.000.000,- berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka dalam diskusi Para Hakim Karir dan Hakim Adhoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, yang menjadi patokan apakah ongkos perkara sampai dengan eksekusi dibebankan kepada negara

atau tidak adalah nilai gugatan bukan nilai putusan. Hal inilah yang telah dilakukan oleh Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial menjawab teguran Mahkamah Agung dan ternyata dapat diterima dan eksekusi dapat dijalankan tanpa dibebani ongkos, akan tetapi alangkah baiknya apabila Mahkamah Agung mengeluarkan pedoman mengenai hal ini, sehingga tidak lagi menimbulkan polemik, dan juga kepada Penggugat agar mencantumkan besar upah proses ataupun *dwangsoom* yang dituntutnya, sehingga nilai gugatan menjadi jelas.

1. Analisis penerapan ketentuan tentang batas waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial vide Pasal 3 ayat (2) jo. Pasal 15 jo. Pasal 103 jo. Pasal 115 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dasar hukum Hukum Acara di Pengadilan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut:¹⁵

- a. HIR (*Het Herziene Indonesisch Reglemen*) Staatblad 1941 No. 44 yo. Stb 1941 No.32 yo. 98 yo. Stb 1926 No.496, yaitu Hukum Acara Perdata bagi Bangsa Indonesia dan Timur Asing di Jawa dan Madura (sering juga disebut RIB - Reglemen Indonesia Yang Diperbarui);
- b. RBg. (*Reglement Tot Regeling Van Het Rechtswezen in De Gewesten Buiten Java en Madura*) Stb. 1927 No. 227, yaitu Reglemen Acara Perdata untuk daerah luar Jawa dan Madura (HIR dan RBg berlaku berdasarkan Psl. 57 UU No. 2 tahun 2004).
- c. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Psl 55 s/d 115;
- d. Yurisprudensi.

Apabila dianalisa secara yuridis normatif, maka seluruh ketentuan Pasal 3 ayat (2) jo. Pasal 15 jo. Pasal 103 jo. Pasal

115 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di atas sudah mencerminkan reformasi ketentuan hukum dalam rangka mewujudkan azas peradilan yang cepat menjawab kebutuhan kepastian, kemanfaatan serta keadilan hukum yang berkembang di dalam masyarakat, terutama untuk kaum pekerja atau buruh, akan tetapi dalam prakteknya atau penerapan hukumnya belum tentu terwujud harapan dimaksud.

Berikut ini akan dianalisis penerapannya berdasarkan tingkat penyelesaian perselisihan hubungan industrial yakni:

1. Batas waktu di tingkat non litigasi.

Ketentuan Pasal 3 ayat (2) jo. Pasal 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah batas waktu penyelesaian perselisihan di tingkat non litigasi yakni bipartite dan mediasi atau konsiliasi. Di tingkat bipartit dan mediasi atau konsiliasi masing-masing maksimal selama 30 hari kerja sejak dimulainya perundingan.

2. **Batas waktu di tingkat litigasi.**

- a. Tingkat Pertama

Mengenai penerapan batas waktu penyelesaian di tingkat litigasi atau Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri, untuk tingkat pertama batas waktunya adalah 50 hari kerja terhitung sejak sidang pertama sebagaimana ditetapkan dalam ketentuan Pasal 103 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- b. Tingkat kasasi

Menurut ketentuan Pasal 115 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, batas waktu penyelesaian di tingkat kasasi adalah 30 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.

II. Analisis Pelaksanaan Eksekusi

¹⁵ Suparno, (Direktur Hukum dan Peradilan Mahkamah Agung R.I), Makalah : *Hukum Acara Perdata*, (Jakarta:disampaikan Ceramah disampaikan pada Pendidikan dan Latihan Calon Hakim ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial, Oktober 2006)

Azas putusan yang dapat dieksekusi adalah :¹⁶

1. Telah berkekuatan hukum tetap;
2. Dalam putusan yang berkekuatan hukum tetap telah mengandung hubungan hukum yang tetap dan pasti antara pihak yang berperkara;
3. Karena hubungan hukum sudah tetap dan pasti maka hubungan hukum tersebut mesti ditaati dan dipenuhi oleh pihak yang dihukum;
4. Cara menaati ditentukan di dalam amar putusan yang telah berkekuatan hukum tetap.

Berdasarkan data yang diperoleh sampai dengan Maret 2013 hampir seluruh gugatan diajukan oleh kaum pekerja atau buruh dan sekitar 90% persen putusannya adalah dimenangkan kaum pekerja atau buruh dengan amar pembayaran hak-hak normatif buruh, sehingga pelaksanaan eksekusi lebih banyak ditujukan terhadap pengusaha untuk melakukan pembayaran, akan tetapi hanya 7 pengusaha saja yang secara sukarela mau melaksanakan putusan pengadilan hubungan industrial, selebihnya harus dengan upaya paksa baik melalui *aanmaning* dan penyitaan yang jelas-jelas memperpanjang waktu pelaksanaan putusan.

Berdasarkan hal tersebut jelaslah perilaku hukum dan budaya hukum masyarakat pencari keadilan di pengadilan hubungan industrial khususnya pengusaha, masih belum menghormati dan mentaati hukum yakni putusan Pengadilan Hubungan Industrial sebab tidak mau dengan sukarela melaksanakannya. Untuk itu perlu ditinjau kembali untuk memberlakukan lembaga *gijzeling* sebagai upaya paksa kepada pihak yang tidak bersedia melaksanakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial, sebab perolehan hak-hak pekerja untuk kelangsungan kehidupannya dan keluarganya harus cepat diberikan demi keadilan dan kepastian hukum.

¹⁶ Djoko Sarwoko, bahan ceramah : "Pelaksanaan Putusan Perdata", (Jakarta Selatan: disampaikan pada : Pelatihan Tehnis Calon Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial , 3-20 Oktober 2005)

Hasil wawancara penulis dengan pengurus serikat pekerja dan pekerja¹⁷ yang telah mengalami hambatan dalam proses eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah *inkracht*, maka kendala dari pelaksanaan eksekusi putusan adalah menetapkan sita jaminan, dimana biasanya pekerja kurang dapat memperoleh data-data tentang harta kekayaan milik pengusaha atau perusahaan yang dapat dilelang.

III. Analisis Hukum terhadap Putusan Perkara Nomor : 23/G/2007/PHI. Mdn. jo. Putusan Perkara Nomor : 261 K/Pdt.Sus/2010 pada Mahkamah Agung dan Eksekusinya

Pasal 207 R.Bg menyatakan : "Jika pihak yang dikalahkan tidak atau lalai untuk memenuhi isi putusan itu dengan kemauannya sendiri maka pihak yang dimenangkan dapat memasukkan permintaan baik dengan lisan maupun dengan surat kepada Ketua Pengadilan Negeri yang tersebut pada ayat pertama Pasal 206 R.Bg. ayat (1) Pasal 195 H.I.R.,¹⁸ untuk menjalankan putusan itu, Ketua menyuruh memanggil pihak yang dikalahkan itu serta memperingatkan supaya ia memenuhi putusan itu didalam tempo yang ditentukan oleh ketua, selama-lamanya 8 (delapan) hari."¹⁹

Guna memperjelas bagaimana penerapan hukum acara khusus penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hukum *in concreto* dapat dilihat dari studi terhadap suatu kasus, mulai dari proses bipartit, mediasi hingga putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada tingkat pertama dan kasasi sampai proses

¹⁷ Hasil wawancara dengan Wisker Pakpahan (Direktur Hukum LBH SBSI SU) dan Agus Butar-butar (Pengurus SPTI Pematangsiantar)

¹⁸ Pasal 206 R.Bg/195 HIR menyatakan : Tentang menjalankan putusan dalam perkara yang pada tingkat pertama diperiksa oleh Pengadilan Negeri adalah atas perintah dan dengan pimpinan Ketua Pengadilan Negeri yang pada tingkat pertama memeriksa perkara itu menurut cara yang diatur dalam pasal - pasal berikut ini.

¹⁹ K. Wantjik Saleh, *Hukum Acara Perdata RGB/HIR*, (Jakarta: Ghalia Indonesia)

eksekusi, maka penulis mengambil satu putusan yang sudah *inkracht* sebagai contoh untuk dianalisis, yakni putusan perkara Nomor : 23/G/2007/PHI jo. No. 261 K/Pdt.Sus/2010 pada Mahkamah Agung yang dapat dianggap representatif untuk analisis yang lengkap.

Perkara Nomor : 23/G/2007/PHI.Mdn. para Penggugat adalah dari pihak pekerja sebanyak 8 (delapan) orang melawan Firma PMH sebagai Tergugat sebuah perusahaan yang bergerak di bidang usaha bus pengangkutan umum antar kota. Perkara ini adalah perkara tentang pemutusan hubungan kerja oleh tergugat atas pelanggaran yang dituduhkan kepada para penggugat, sedangkan tuntutan yang dilakukan adalah tuntutan hak-hak normatif sesuai ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sebelum perkara disidangkan di Pengadilan lebih dahulu diperiksa oleh Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial, tujuannya apakah perkara tersebut sudah pernah Bipartit dan Mediasi, karena hal ini adalah salah satu syarat formil sebelum dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan adanya anjuran yang dilampirkan pada gugatan para penggugat maka jelaslah proses penyelesaian perselisihan melalui Bipartit dan Mediasi telah dilalui, tetapi gagal mencapai kesepakatan. Dalam praktek di Pengadilan Hubungan Industrial, anjuran dianggap sebagai risalah perundingan mediasi, sehingga gugatan sudah memenuhi salah satu syarat formil untuk diselesaikan di tingkat litigasi.

Perkara Nomor : 23/2007/PHI.Mdn disidangkan pada hari pertama adalah tanggal 26 Februari 2007 lengkap hadir kedua belah pihak dengan pembacaan gugatan, sejak persidangan pertama hadir lengkap sejak hari itu pula dihitung tenggang waktu perkara.

Tenggang waktu atau lama perkara di Pengadilan tingkat pertama dibatasi oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diatur Pasal 103 menyatakan: "Majelis Hakim wajib

memberikan putusan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam waktu selambat lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama".

Nilai gugatan yang dituntut kepada Tergugat adalah sebesar Rp 89.055.000,- (delapan puluh Sembilan juta lima puluh lima ribu rupiah), oleh karena gugatan yang tidak melibihi Rp 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) maka biaya perkara ditanggung oleh Negara sebagaimana diatur dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, termasuk biaya eksekusi.

Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan memutus perkara tersebut pada tanggal 01 Mei 2007. Isi putusannya adalah mengabulkan sebagian tuntutan Penggugat dengan perincian sebagai berikut:

1. Menghukum Tergugat untuk membayar hak Penggugat atas nama Maurit Nainggolan sebesar Rp 19.000.000,- (Sembilan belas juta rupiah);
2. Menghukum tergugat untuk membayar hak Penggugat atas nama Pangaduan Nainggolan sebesar Rp 19.614.651,- (Sembilan belas juta enam ratus empat belas ribu enam ratus limapuluh satu rupiah);
3. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
4. Membebaskan Biaya Perkara kepada Negara;

Putusan No. 23/G/2007/PHI.Mdn tidak diterima oleh Tergugat, sehingga Tergugat melakukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung, sebagaimana diatur pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Tergugat menyiapkan memori kasasi dalam tempo 14 (empat belas) hari setelah diterimanya salinan Putusan. Setelah dipersiapkan Tergugat memori kasasi dan Penggugat menyiapkan kontra memori kasasi, perkara tersebut disampaikan ke Pengadilan Negeri untuk diteruskan ke Mahkamah Agung.

Perkara setelah diterima di Mahkamah Agung, perkara tersebut akan diregistrasi ulang oleh Panitera Perdata Khusus untuk dapat disidangkan oleh Majelis

Hakim Kasasi. Perkara Nomor : 23/G/2007/PHI. Mdn, mendapat Registrasi pada Mahkamah Agung Nomor : 261 K/Pdt.Sus/2010, dan diputus pada tanggal 31 Agustus 2010, yang amar putusannya menguatkan putusan Pengadilan Negeri Medan sebagaimana terdapat pada Salinan Putusan Nomor : 261.K/Pdt.Sus/2010 yang ditanda tangani oleh Majelis Hakim dan Panitera Pengganti.

Waktu penyelesaian perkara ini mulai perundingan bipartit, mediasi, pengadilan tingkat pertama sampai dengan putusan kasasi adalah kurang lebih 3 (tiga) tahun. Undang-undang mengatur bahwaperkara harus selesai dalam tempo waktu 140 (seratus empat puluh) hari dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sampai ke Mahkamah Agung. Disini terbukti hukum acara khusus dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dibentuk untuk menjawab permasalahan hukum acara yang lama, tidak terwujud, tidak ada kepastian hukum.

Penulis menganalisa asas Hukum Perburuhan dengan putusan Perkara No. 23/G/2007/PHI.Mdn Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, tertanggal 01 Mei 2007 dapat diterima oleh Para Penggugat walaupun lewat waktu melebihi 50 (lima puluh) hari, dikarenakan pemanggilan dilaksanakan dengan delegasi.²⁰

Para penggugat telah mengajukan permohonan Eksekusi terhadap isi putusan Kasasi yang sudah *inkracht* sebagaimana pada Resume Nomor : 23/G/2007/PHI. Mdn. yang diajukan tanggal 5 April 2011 kepada Ketua Pengadilan Negeri Medan.

Sebelum dapat dilaksanakan eksekusi oleh Pengadilan, terlebih dahulu dilakukan proses-proses sebagai berikut :

1. Para Penggugat atau Kuasanya memohonkan kepada Ketua Pengadilan untuk dapat melaksanakan bunyi atau isi putusan.
2. Ketua Pengadilan memanggil pihak Termohon Eksekusi, dipanggil untuk ditegur atau *Aanmaning* agar memenuhi bunyi atau isi putusan Pengadilan

Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan No. 23/G/2007/PHI. Mdn. dalam tempo 8 (delapan) hari secara sukarela mau melaksanakan kewajibannya untuk memenuhi bunyi atau isi putusan tersebut.

3. Setelah dilakukan peneguran terhadap termohon Kasasi, dilakukan Penetapan Sita Eksekusi, oleh Ketua Pengadilan Negeri Medan, Penetapan ini adalah untuk menetapkan sita eksekusi terhadap harga bergerak terhadap termohon eksekusi.
4. Setelah diletakkan sita eksekusi tersebut, kemudian hasilnya diserahkan kepada pemohon eksekusi.

Pada panggilan ini dibuat terdokumentasi dengan Berita Acara Peneguran, baik Penetapan Sita Eksekusi, bahwa segala sesuatu isi Berita Acara tersebut akan menjadi dokumen hukum sampai selesainya pelaksanaan eksekusi tersebut.

Pelaksanaan Sita Eksekusi diletakan satu unit Bus PMH (dalam keadaan rusak), karena Sita Eksekusi adalah sebuah Bus yang izinnnya mempunyai hubungan kerja kepada Polisi dan Departemen Perhubungan, maka pemohon Eksekusi harus mendapat atau memberikan isi putusan untuk dapat dikeluarkan dari registrasi nomor kendaraan tersebut.

Pemohon eksekusi mendaftarkan sita eksekusi tersebut kepada Badan Lelang Negara, untuk membuat nilai estimasi barang dan melakukan lelang dihadapan umum setelah pemohon eksekusi mendapat dokumen lengkap terhadap sita jaminan.

Hasil atau uang hasil lelang akan diserahkan kepada pemohon eksekusi, sebagai hak-hak para penggugat sebagaimana tertera pada bunyi atau isi putusan setelah dilakukan lelang oleh Badan Lelang Negara.

Apabila kurang nilai lelang dengan jumlah pada bunyi atau isi putusan siapa yang menanggung kekurangannya. Hal ini menjadi polimik bagi pemohon eksekusi, merupakan juga kelemahan dalam aturan dan peraturan perundang-undangan yang mengatur pelaksanaan eksekusi adalah Badan Lelang Negara.

²⁰ . Putusan No. 23/G/2007/PHI. Mdn

Para pemohon eksekusi tetap dibebani biaya-biaya resmi maupun yang tidak resmi demi untuk mendapatkan hak-hak para Penggugat sesuai bunyi atau isi putusan, biaya-biaya ini tidak lagi dibeban kepada para pihak sesuai dengan Pasal 58 Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan : “Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak - pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya dibawah Rp 150.000.000,- (Seratus lima puluh juta rupiah)”.

IV. Analisis Hukum Keadilan Terhadap Putusan No. 23/G/2007/PHI. Mdn.

Pada putusan No.21/G/2007/PHI. Mdn, setelah diputus pada tingkat pengadilan negeri, terlihat bahwa posisi pekerja atau buruh dan pengusaha sangat timpang, hasil putusan tidak dapat dilaksanakan oleh pengusaha dengan suka rela, walau nilai putusan hanya sebesar Rp 39.029.302,-, kemudian pengusaha masih menggunakan haknya yakni kasasi ke Mahkamah Agung, sekalipun hak dan kewajiban masing-masing pihak telah diatur oleh Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas.

Pada putusan perkara yang diteliti oleh penulis, terlihat pihak pekerja atau buruh yang tidak mendapat keadilan sebagaimana dari kajian John Rawls, disebabkan tidak ada sama dan kesetaraan hak terutama disertai rasa perbandingan ekonomi yang jauh.

Prinsip yang berbeda berangkat dari prinsip ketidaksamaan yang dapat dibenarkan melalui kebijaksanaan terkontrol sepanjang menguntungkan kelompok masyarakat yang lemah, sementara prinsip persamaan kesempatan yang terkandung pada adanya prinsip kualitas kemampuan semata, namun juga adanya dasar kemauan dan kebutuhan dari kualitasnya.

Apabila diperhatikan dari sisi waktu sejak perkara tersebut pertama didaftarkan sampai dengan adanya putusan sudah tidak sesuai hukum acara formil yang mengatur putusan tingkat pertama hanya diperlukan waktu dalam 50 (lima puluh hari) tetapi bila

dilihat putusan 60 (enam puluh) hari, walaupun dapat diterima oleh para pihak karena adanya faktor panggilan delegasi ke daerah kota Siantar.

Dihubungkan dengan asas hukum yang cepat, tepat adil dan murah sangat jauh dari harapan pekerja atau buruh dan pengusaha, hal seperti ini dapat saja menyebabkan terganggunya keadaan stabilitas pekerja atau buruh.

John Rawls berpendapat bahwa keadilan sosial tersebut dapat ditegakkan melalui koreks terhadap pencapaian keadilan dengan cara memperbaiki struktur dasar dari institusi-institusi sosial yang utama, seperti misalnya pengadilan, pasar dan konstitusi Negara.²¹

Hasil penelitian yang dilakukan mengenai lamanya putusan kasasi yang diterima oleh pekerja atau buruh dan pengusaha adalah disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya yakni, perkara yang masuk tidak sebanding sarana yang tersedia pada Mahkamah Agung.

Terbatasnya sarana antara lain jumlah hakim yang terbatas dan sarana pendukung lainnya juga serba terbatas, misalnya sarana alat kerja, hal ini juga dapat mempengaruhi percepatan putusannya perkara - perkara yang masuk ke Mahkamah Agung.

Jhon Rawl dalam pendapatnya, untuk mewujudkan masyarakat yang adil harus dapat diposisikan kebebasan akan hak-hak dasar sebagai nilai tertinggi dan kemudian harus diikuti dengan adanya jaminan kesempatan yang sama bagi setiap orang.²² Ketidaksamaan kesempatan akibat adanya perbedaan kualitas kemampuan, kemauan, dan kebutuhan dapat dipandang sebagai suatu nilai yang adil berdasarkan pendapat John Rawls.

Pelaksanaan putusan Mahkamah Agung, terhadap putusan No. 261.K/Pdt.Sus/2010 juga sangat memerlukan waktu panjang, Langkah pertama Pemohon Eksekusi menyurati Ketua Pengadilan Negeri Medan untuk memohon eksekusi, sebelum proses ini, lebih awal dimohonkan surat permohonan teguran / *Aanmaining* terhadap termohon eksekusi.

²¹*Ibid*

²²*Ibid*

Apabila tidak berhasil Ketua Pengadilan akan memanggil sebagaimana diatur dalam perundang - undangan yang berlaku dalam hukum acara perdata umum yakni RBG dan HIR, jika tidak ada kesediaan Termohon Kasasi menjalankan bunyi dan isi putusan selanjutnya akan dilakukan penetapan eksekusi terhadap barang perusahaan yang diajukan sebagai sita jaminan oleh Pemohon eksekusi.

Berdasarkan putusan tersebut tercermin pihak Termohon Eksekusi tidak menjalankan bunyi atau isi putusan dengan suka rela, hal seperti ini tidak mencerminkan teori keadilan sebagaimana dijelaskan John Rawls. Prinsip berpijak dari hadirnya kondisi ketimpangan sosial dan ekonomi yang kemudian dalam mencapai nilai-nilai keadilan dapat diperkenankan jika memberikan manfaat bagi setiap orang, khususnya terhadap kelompok masyarakat yang kurang beruntung.

Menurut informan yang penulis wawancarai, rumit dan sangat panjang proses eksekusi putusan ini, mengakibatkan pemohon eksekusi hampir frustrasi dan tidak percaya terhadap penegakan hukum dan sudah apatis terhadap hukum. Pada hukum acara khusus penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial disebutkan gugatan yang nilainya di bawah Rp 150.000.000,- (seratus lima puluh juta) tidak dibebankan biaya termasuk eksekusi dalam hal ini ditanggung negara, tetapi yang dialami sudah habis biaya separuh dari nilai putusan yang seharusnya diterima pekerja atau buruh.

Sampai dengan Maret 2013 belum dapat dilakukan lelang eksekusi oleh Pengadilan Negeri Medan karena harus berkoordinasi dengan pelaksana lelang Negara karena aturannya memang demikian.

Hal ini dikaitkan dengan teori keadilan sangatlah jauh dari harapan, teori keadilan menurut pendapat John Rawls, perbedaan tertentu juga dapat diterima sepanjang meningkatkan atau membawa manfaat bagi orang-orang yang paling tidak beruntung.

Selain ketentuan-ketentuan khusus itu sangat sedikit jumlahnya, ternyata

penerapannya juga mengalami banyak hambatan untuk mencapai kepastian hukum, walaupun di dalamnya telah ada ketentuan khusus (*lex specialist*) dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membuka berlakunya hukum acara perdata umum, terutama dalam hal pemanggilan termasuk pemanggilan delegasi, proses eksekusi, sita, lelang yang tidak ada bedanya dengan hukum perdata umum yang masih menggunakan hukum produk penjajahan Belanda, yang filosofinya kedudukan para pihak adalah seimbang.

V. Penutup

Secara yuridis normatif hukum acara khusus penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum dapat menegakkan hukum materil, sebab belum lengkap dan belum mencerminkan asas peradilan cepat, tepat, adil dan murah, antara lain tentang biaya perkara masih menimbulkan penafsiran di dalam praktek.

Secara sosiologis penerapan hukum acara khusus di Pengadilan Hubungan Industrial masih belum terlaksana efektif dan efisien sebagaimana yang seharusnya, sebab masih terdapat kendala yakni ketentuan hukumnya membuka peluang untuk diabaikan karena tidak ada sanksi, juga perilaku hukum pihak-pihak terkait yang belum melaksanakan budaya hukum yang baik.

Eksekusi sebagai harapan terakhir dari tegaknya hukum bagi pekerja, masih tidak dapat terlaksana dengan berbagai hambatan baik ketentuan hukum acaranya yang masih menggunakan hukum acara perdata umum, maupun hambatan perilaku hukum masyarakat dan pelaksanaannya.

Saran perlu dibentuk atau direvisi hukum acara yang khusus di Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga hukum acara perdata umum tidak lagi diberlakukan, sehingga semangat dan jiwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat terwujud, caranya dengan merevisi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perlunya dibuat pasal atau ketentuan khusus mengatur cara menetapkan nilai gugatan berkaitan dengan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Para pelaku dan penegak hukum termasuk Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat melakukan terobosan dengan budaya hukum mengedepankan keadilan dan kepatutan daripada menerapkan hukum normatif secara kaku dan legalistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Damanik, S., 2005, *Hukum Acara Perburuhan, Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut UU No.2 Tahun 2004*, Dss Publishing, Cetakan Pertama
- Harahap, M.Y., *Hukum Acara Perdata*, 2005, Sinar Grafika Offset, Cetakan Kedua, Jakarta
- Lubis, I.H., 2009, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Ratu Jaya
- Mertokusumo, S., 1988, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Edisi III, Yogyakarta
- Putralie, E.M., Yusrizal A.S., dan Muaz Z., (2011), *Perlindungan Hukum Investor Di Pasar Modal*, *Mercatoria*, 4 (1): 26-36
- Saleh, K.W., *Hukum Acara Perdata RGB/HIR*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Soepomo, I., 1992, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, cetakan kesepuluh
- Faiz, P.M., *Ikatan Peneliti Hukum Indonesia, Teori Keadilan John Rawls Dan Relevansi Konstitusi Indonesia*, diakses 27 April 2013, ipenhi.blogspot.com/2013/01/teori-keadilan-johnrawls-dan-relevansi.html
- Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Putusan No. 23/G/2007/PHI. Mdn.
- Putusan Perkara Nomor : 23/G/2007/PHI. Mdn. jo. Putusan Perkara Nomor : 261 K/Pdt.Sus/2010 pada Mahkamah Agung.
- Wawancara penulis dengan Ibu Martinah Hanum, SH.MH selaku Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, 24 Maret 2013.
- Wawancara penulis dengan Wisker Pakpahan (Direktur Hukum LBH SBSI SU) dan Agus Butar-butar (Pengurus SPTI Pematangsiantar).