

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Oleh :

Dodi Haryono, S.HI., S.H., M.H.¹

Abstrak

Perlindungan hak-hak tenaga kerja sangat penting untuk menumbuhkan industri. Praktek menunjukkan bahwa hak-hak pekerja masih sangat lemah. Karena itu dilakukan perubahan atas undang-undang ketenagakerjaan dengan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan adanya sistim yang baru ini, diharapkan akan terwujudnya kepastian hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan proses yang cepat, tepat, adil dan murah sehingga dapat menimbulkan kepercayaan dari para investor. Ketidakpastian dan multitafsir dalam peraturan bidang hubungan industrial sering kali menimbulkan konflik, perselisihan, dan pemogokan yang merugikan baik bagi pekerja maupun bagi pengusaha.

A. Pendahuluan

Babak baru penyelesaian sengketa ketenagakerjaan telah dimulai, yang ditandai dengan diundangkannya RUU tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjadi UU No. 2 Tahun 2004 pada tanggal 14 Januari 2004. Pada Pasal 126 UU No. 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa UU ini mulai berlaku 1 (satu) tahun setelah diundangkan. Artinya, UU ini semestinya berlaku efektif tepat pada tanggal 14 Januari 2005. Namun dengan pertimbangan perlu pemahaman dan berbagai persiapan sarana dan prasarana, sumber daya manusia, baik di lingkungan pemerintah maupun lembaga peradilan dalam pelaksanaannya, maka pemberlakuan UU ini ditunda oleh pemerintah sampai tanggal 14 Januari

¹ Dosen Fakultas Hukum Universitas Riau, saat ini menjabat Pembantu Dekan II

2006.² Kendala-kendala tersebut jika tidak diatasi dengan baik, dipandang hanya akan menghambat penyelesaian perselisihan dan hubungan industrial. sehingga tujuan untuk memberikan pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah sulit tercapai.

Sebagai salah satu dari tiga paket reformasi hukum perburuhan—sebelumnya telah ditetapkan UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan—UU ini diharapkan dapat meningkatkan iklim investasi di Indonesia agar lebih baik yang pada akhirnya dapat menciptakan perluasan lapangan kerja. Apalagi data BPS menunjukkan bahwa sampai tahun 2005 jumlah pengangguran terbuka di Indonesia telah mencapai 11,19 juta orang. Jadi, keberadaan UU No. 2 Tahun 2004 diharapkan dapat menciptakan pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah serta berkepastian hukum di bidang hubungan industrial dalam rangka peningkatan iklim investasi tersebut.

Meskipun UU No. 2 Tahun 2004 merupakan ‘babak baru’ dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, namun apa yang diatur dalam UU ini hampir semua telah dikenal, dialami dan dilaksanakan dalam praktek penyelesaian sengketa ketenagakerjaan selama ini. Beberapa Undang-Undang lama yang mengatur permasalahan tersebut adalah Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta berikut berbagai peraturan pelaksanaannya. Akan tetapi, produk hukum tersebut dalam parakteknya belum dapat mewujudkan penyelesaian perselisihan yang

² Penundaan tersebut didasarkan pada Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPU) Nomor 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya UU Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Perpu ini ditandatangani Presiden Susilo Bambang Yudhoyono yang diterbitkan sehari sebelum berlakunya UU No 2/2004, yaitu pada tanggal 13 Januari 2005. Terbitnya Perpu tersebut juga didasari dengan pertimbangan surat Ketua Mahkamah Agung tanggal 10 Desember 2004 perihal penundaan pelaksanaan UU No 2/2004.

cepat, tepat dan murah. Produk hukum tersebut juga hanya mengatur penyelesaian hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif, sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pekerja/buruh perseorangan belum terakomodasi. Selain itu, proses penyelesaian yang ada semakin panjang waktu penyelesaiannya, dengan ditetapkan Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) sebagai obyek sengketa Tata Usaha Negara.

Kelemahan-kelemahan dalam sistim yang lama itulah kemudian coba diperbaiki oleh Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 yang mencabut berlakunya kedua UU lama di atas. Kini UU No. 2 Tahun 2004 telah berlaku efektif, terhitung sejak tanggal 14 Januari 2006. Walaupun UU ini telah diberlakukan, namun sebagai produk pemikiran manusia UU ini masih mengandung beberapa kelemahan, baik dari sisi sosiologis, filosofis dan yuridis. Banyak pakar yang menilai UU ini masih jauh dari yang diharapkan, apalagi Undang-Undang ini belum menyediakan perangkat hukum teknis yang memadai sehingga berpotensi konflik dalam pelaksanaannya. Bak kata pepatah, “tiada gading yang tak retak”. Oleh karena, itu dalam tulisan ini dikaji bagaimanakah perlindungan hak-hak pekerja dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

B. Aspek Hukum Perlindungan Hak-Hak Pekerja Dalam Sengketa Ketenagakerjaan

Membicarakan perlindungan terhadap buruh haruslah bermula dari pemahaman terhadap hubungan yang terjadi antara buruh-majikan. Dalam hubungan buruh-majikan, posisi buruh selalu subordinatif dengan majikan. Hal ini merupakan akibat dari tidak seimbangnya kekuasaan ekonomi (yang pada akhirnya menimbulkan ketidakseimbangan kekuasaan politik) yang melekat pada buruh dan pada majikan. Menurut Soepomo, “sosiologis buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak

mempunyai bekal hidup lain daripada tenaganya itu, ia terpaksa untuk bekerja pada orang lain. Dan majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja itu.”³ Atau yang dalam hubungan-hubungan pribadi disebut sebagai kelemahan struktural.⁴

Ditinjau dari teori ketidakseimbangan kompensasi, maka fenomena tersebut menunjukkan bahwa antara pemberi kerja dan penerima kerja ada ketidaksamaan kedudukan secara sosial-ekonomis. Penerima kerja sangat tergantung pada pemberi kerja sehingga hubungan kerja yang timbul bersifat subordinatif. Konsekuensi pola hubungan yang subordinatif ini menghendaki adanya hukum perburuhan yang memberi hak lebih banyak kepada pihak yang lemah daripada pihak yang kuat. Hukum bertindak “tidak sama” kepada masing-masing pihak dengan maksud agar terjadi suatu keseimbangan yang sesuai. Menurut prinsip-prinsip ketidak-samaan, pihak yang lemah harus mendapatkan kesempatan yang lebih tinggi.⁵ Dari sudut kontitusi Indonesia, jelas hal tersebut relevan dengan ketentuan Pasal 28 H ayat (2) UUD 1945.⁶

Di sisi lain, dalam prakteknya seringkali terjadi perbenturan antara kepentingan pengusaha dengan pekerja. Kondisi inilah pada akhirnya dapat memicu terjadinya sengketa antara pengusaha dengan pekerja, sehingga diperlukan aturan hukum yang memadai untuk menjembatannya. Hal ini sesuai dengan fungsi hukum untuk mengatur dan menjaga ketertiban masyarakat, serta memberikan perlindungan bagi kepentingan masyarakat. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan baik secara normal, damai dan bahkan dapat juga terjadi karena pelanggaran hukum. Perlindungan hukum ini penting untuk

³ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003, hal. 8.

⁴ A.A.G. Peters dan Koesriani Siswosoebroto, *Hukum dan Perkembangan Sosial Buku Teks Sosiologi Hukum Buku III*, Sinar Harapan, Jakarta, 1990, hal. 69.

⁵ Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok Di Indonesia*, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2001, hlm. 19

⁶ Pasal 28H ayat (2) UUD 1945 berbunyi bahwa setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.

menjamin agar hak-hak manusia sebagai subyek hukum tidak dilanggar atau dirugikan oleh pihak lainnya. Suatu hak mempunyai sifat hukum sehingga hak tersebut dilindungi oleh sesuatu sistem hukum.⁷ Dengan demikian, hak merupakan kepentingan yang pada hakikatnya mengandung kekuasaan yang dijamin dan dilindungi oleh hukum dalam melaksanakannya.

Begitu pula halnya dengan perlindungan hak-hak pekerja buruh yang berkaitan erat dengan pemenuhan hak-hak tersebut baik dalam pembentukan, penerapan atau penegakkan hukum sesuai dengan aturan hukum yang berlaku. Salah satu dari hak-hak pekerja atau buruh adalah hak untuk memperoleh keadilan melalui pengadilan maupun luar pengadilan.⁸ Hak ini telah diakui baik dalam instrument hukum internasional yang tertuang dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM), konvenan hak-hak sipil dan politik, konvenan hak-hak sosial, ekonomi dan budaya maupun di berbagai konvensi ILO.

Sedangkan dalam konteks instrument hukum nasional telah diakui pula dalam berbagai peraturan perundangan-undangan di bidang ketenagakerjaan maupun di bidang HAM. Hal tersebut dapat dilihat dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyebutkan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di depan hukum. Begitu Juga dalam Pasal 136 ayat (10) dan (2) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan adanya model penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik secara secara musyawarah untuk mufakat maupun melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang. Akhirnya aturan hukum yang spesifik mengatur tentang penyelesaian sengketa ketenagakerjaan adalah UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁷ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum; Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1999, hlm. 40-43.

⁸ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 39.

Dalam konteks UU No. 2 Tahun 2004, perlindungan hak pekerja dalam sengketa ketenagakerjaan dapat dilihat dari materi yang diatur dalam UU itu sendiri. Secara umum, UU ini mengatur hal-hal sebagai berikut;

1. Ketentuan Umum yang memuat batasan beberapa istilah seperti: perselisihan hubungan industrial, perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, pengusaha, perusahaan, serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh, perundingan bipartit, mediasi hubungan industrial atau mediasi, mediator hubungan industrial atau mediator, konsiliasi hubungan industrial atau konsiliasi, konsiliator hubungan industrial atau konsiliator, arbitrase hubungan industrial atau arbitrase, arbiter hubungan industrial atau arbiter, pengadilan hubungan industrial atau pengadilan khusus, hakim, hakim ad-hoc, hakim kasasi dan menteri.
2. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi : perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat/pekerja serikat buruh.
3. Ruang lingkup Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial meliputi : Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyangkut masalah : penyelesaian melalui bipartit, penyelesaian melalui mediasi, penyelesaian melalui konsiliasi, penyelesaian melalui arbitrase; Pengadilan Hubungan Industrial menyangkut masalah : umum, hakim, hakim ad-hoc, dan hakim kasasi, kepaniteraan dan panitera pengganti; Penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial menyangkut masalah : penyelesaian perselisihan oleh hakim, penyelesaian perselisihan oleh hakim kasasi; sanksi administratif dan ketentuan pidana

Berdasarkan gambaran umum di atas, penyelesaian sengketa ketenagakerjaan dalam UU No. 2 Tahun 2004 yang dikenal dengan

penyelesaian perselisihan hubungan industrial menyebutkan empat jenis perselisihan, yaitu; perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Jenis Perselisihan yang terakhir ini merupakan implikasi diundangkannya UU No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tidak ditemui dalam UU yang lama. Hal ini dikarenakan UU No.21 Tahun 2000 menganut paham “pluralisme” dalam pendirian serikat buruh. Sehingga di satu perusahaan dapat didirikan lebih dari satu serikat buruh, yang jelas berbeda dengan UU lama yang hanya mengakui satu serikat buruh di satu perusahaan.

Berkenaan dengan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, UU ini menetapkan dua model penyelesaian yaitu; penyelesaian diluar pengadilan hubungan industrial (non-litigasi) dan penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial (litigasi). Adapun penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dilakukan dengan cara sebagai berikut;

a) Penyelesaian melalui bipartit

yang dimaksud penyelesain melalui bipartit adalah penyelesaian melalui perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan hubungan industrial yang terjadi antara mereka. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit ini meliputi semua jenis perselisihan yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

b) penyelesaian melalui mediasi.

Yang dimaksud penyelesaian melalui medasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang meliputi 4 jenis perselisihan (perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh

hanya dalam satu perusahaan) melalui cara musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

c) Penyelesaian melalui konsiliasi.

Yang dimaksud penyelesaian melalui konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan yang meliputi 3 jenis perselisihan yaitu perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

d) penyelesaian melalui arbitrase.

Yang dimaksud penyelesaian melalui arbitrase adalah penyelesaian perselisihan yang meliputi 2 jenis perselisihan yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari pihak yang berselisih kepada arbiter yang putusannya mengikat bagi para pihak dan bersifat final.

Sedangkan penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada di lingkungan peradilan umum. Pengadilan ini berwenang untuk memeriksa dan memutuskan:

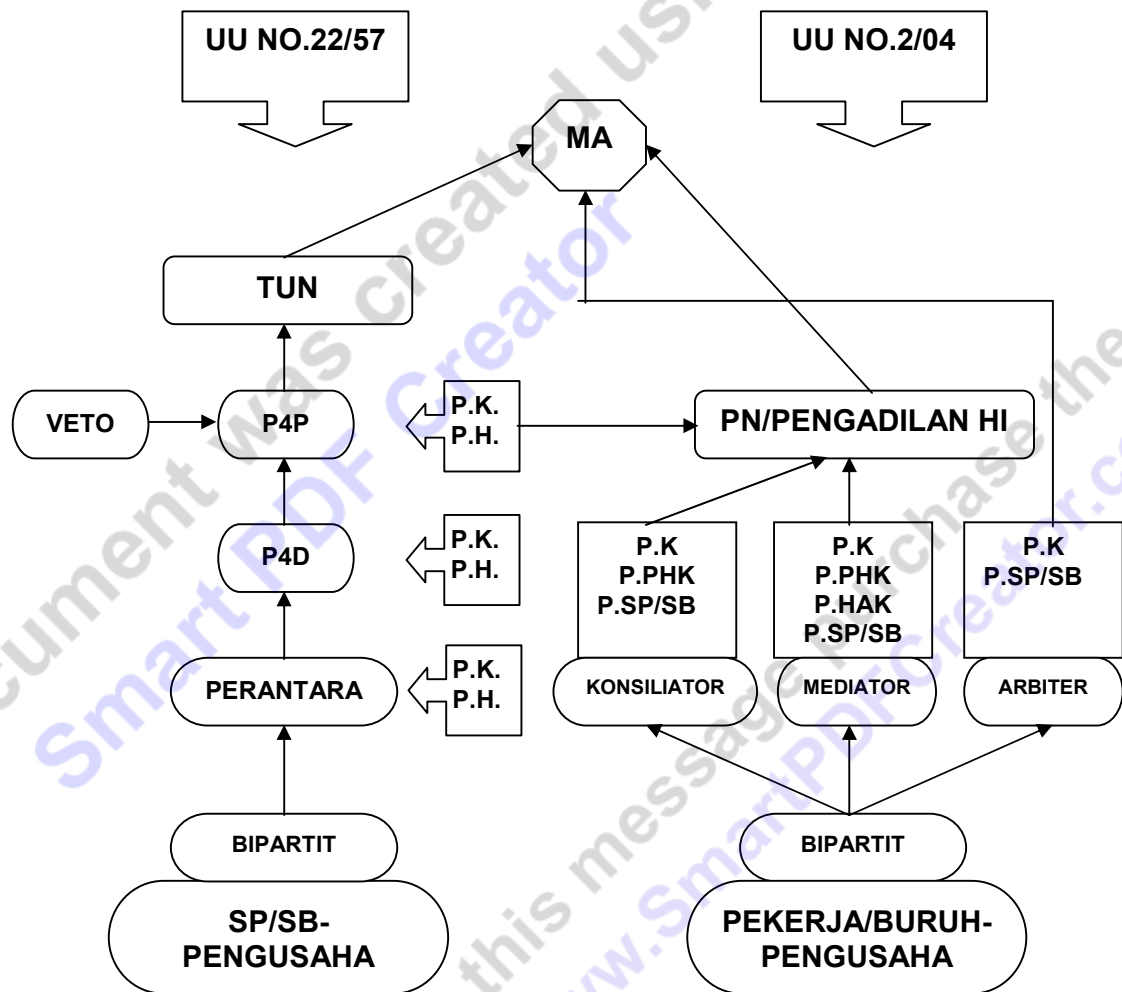
- a) Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak.
- b) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
- c) Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- d) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Perlu diingat bahwa dalam pengadilan hubungan industrial tidak dikenal pengadilan banding. Jadi, tidak ada pemeriksaan oleh pengadilan tinggi hubungan industrial. Dengan demikian terhadap pihak yang tidak puas dengan putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri dapat langsung mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Meskipun

demikian UU membatasi terhadap jenis-jenis perselisihan hubungan industrial yang dapat diajukan kasasi ke MA yaitu hanya terhadap perselisihan hubungan industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Adanya jalur penyelesaian perselisihan melalui pengadilan khusus di bawah yurisdiksi peradilan umum sebagaimana dijelaskan di atas, merupakan hal baru yang tidak dikenal dalam sistim penyelesaian perselisihan perburuhan di Indonesia yang lama. Oleh sebab itu, UU No 2 Tahun 2004 ini menggantikan sistim penyelesaian hubungan industrial yang selama ini cenderung memakan waktu yang lama melalui mekanisme bipartit, tripartit (dengan adanya pegawai perantara), Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D), Veto Menteri bahkan sampai ke PTUN dan seterusnya. Hal ini sebagaimana tertuang di dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta.

Dengan demikian, proses penyelesaian sengketa model baru ini lebih memberikan perlindungan bagi pekerja dalam hal cepatnya waktu penyelesaian perselisihan yang tidak lebih dari waktu maksimal 140 hari, dengan rincian maksimum 30 hari pada perundingan bipartit, maksimum 30 hari pada mediasi atau konsiliasi, maksimum 50 hari pada Pengadilan Hubungan Industrial, dan maksimum 30 hari pada kasasi di Mahkamah Agung. Bila para pihak setuju, penyelesaian sengketa dapat lebih cepat lagi yaitu melalui Arbitrase dengan total keseluruhan waktu maksimal 60 hari termasuk perundingan bipartit maksimum 30 hari. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut dikaitkan dengan UU yang lama dapat diterangkan dalam bagan di bawah ini:



Hal lain yang baru dalam sistim penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini adalah dikenalnya Hakim Ad-Hoc baik pada Pengadilan Hubungan Industrial maupun pada Mahkamah Agung. Dibandingkan Hakim Ad-Hoc pada pengadilan lain, Hakim Ad Hoc dalam sistim ini bersifat permanen, karena setiap penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial dilakukan oleh hakim karir sebagai Ketua Majelis dan

2 (dua) orang Hakim Ad Hoc sebagai anggota Majelis Hakim. Hakim Ad Hoc ini pengangkatannya atas usul serikat pekerja/buruh dan organisasi pengusaha yang dalam setiap persidangan harus memenuhi komposisi tersebut, namun demikian mereka harus bersikap netral dan tidak berpihak pada organisasi yang mengusulkan. Hal ini juga sejalan dengan ketentuan Undang-Undang No. 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman yang mensyaratkan dalam menjalankan tugas dan fungsinya, hakim wajib menjaga kemandirian peradilan. Sikap netral ini menjadi tantangan tersendiri bagi Hakim Ad-Hoc untuk secara total berani melepas baju sebelumnya dan mengenakan toga hakim sebagai perlambang kekuasaan kehakiman yang mandiri.

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

C. Kritik Terhadap UU No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI

Idealnya suatu produk hukum harus dibentuk berdasarkan tiga tolak ukur validitas/keberlakuan hukum, yaitu dimensi yuridis, sosiologis dan filosofis.⁹ Begitu juga hendaknya dengan UU No. 2 Tahun 2004 yang harus memenuhi ketiga aspek bagi validitas atau pemberlakuan hukum. Meskipun UU ini memberikan harapan baru dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan Industrial, namun dari sisi lain, terdapat beberapa hal yang harus dikritisi untuk perbaikan perlindungan

⁹ Eugenius Sumaryono, *Filsafat Hukum; Sebuah Pengantar Singkat*, Universitas Atmajaya, Yogyakarta, 1989, hlm. 59-60.

hak-hak pekerja dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan ke depan dengan uraian sebagai berikut:

1. Peran serikat pekerja/Serikat Buruh sebagai dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya.

Pada Pasal UU 87 UU No 2 tahun 2004 disebutkan bahwa serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya. Sementara itu, UU No 18 Tahun 2003 tentang Advokat pada Pasal 31 mengatur bahwa setiap orang yang dengan sengaja menjalankan profesi Advokat dan bertindak seolah-olah sebagai Advokat, tetapi bukan Advokat sebagaimana diatur dalam UU Advokat, dipidana penjara maksimal 5 tahun dan denda maksimal Rp 50 juta. Dengan demikian, secara horizontal terdapat hubungan yang kontradiktif antara kedua UU tersebut.

Permasalahannya tidak sesederhana untuk mengatakan bahwa ketentuan dalam UU No 2 tahun 2004, Pasal 87 adalah *Lex Specialis* dalam segi pengaturan tentang kuasa hukum. Lalu tentunya, pengaturan dalam UU No 18, Pasal 31 juga *Lex Specialis* dalam segi pengaturan tentang profesi Advokat. Apalagi secara kronologis, UU No 2 tahun 2004 disahkan tanggal 14 Januari 2005, dan UU No 18 tahun 2003 tanggal 5 April 2003. Dengan asumsi bahwa pembuat UU No 2 tahun 2004 tentang Pasal 31 dalam UU Advokat, dari segi tata perundang-undangan seharusnya ada klausula pengamanan agar ada kepastian hukum terhadap ketentuan yang berkaitan dengan UU lain. Oleh karena itu, ke depan perlu dilakukan upaya sinkronisasi antara kedua UU tersebut bahkan merubah ketentuan yang kontradiktif tersebut supaya selaras.

Disamping itu, perlu dipikirkan juga kesiapan serikat buruh/serikat pekerja bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial. Sebab untuk dapat maksimal memperjuangkan hak-hak buruh di PHI membutuhkan penguasaan terhadap aspek-aspek hukum acara yang mumpuni, baik secara konsep maupun praktik. Apalagi yang dihadapi oleh serikat pekerja/serikat buruh adalah pengusaha yang secara materil lebih mampu membayar pengacara handal. Sementara itu, kesalahan dalam menerapkan aspek hukum beracara dapat berakibat fatal terhadap gugatan yang diajukan. Oleh karena itu, disamping perlu ada pendidikan khusus beracara bagi serikat pekerja/serikat buruh, perlu juga dicarikan solusi untuk menyediakan tenaga advokat yang dapat digunakan serikat pekerja/serikat buruh dengan biaya murah bahkan prodeo (gratis). Hal ini dapat pula dilakukan dengan bekerjasama dengan lembaga-lembaga bantuan hukum yang ada maupun dengan organisasi Persatuan Advokat Indonesia (PERADI).

2. Proses perekrutan Hakim Ad Hoc.

Dalam susunan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri maupun Mahkamah Agung dikenal adanya Hakim Ad-Hoc.¹⁰ Calon Hakim Ad-Hoc diajukan oleh Ketua Mahkamah Agung dari nama yang disetujui oleh Menteri atas usul serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha. Selanjutnya Hakim Ad-Hoc tersebut diangkat dengan Keputusan Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung. Proses perekrutan Hakim Ad-Hoc ini juga telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2004. Meskipun adanya Hakim Ad-Hoc ini diharapkan mampu memberikan putusan yang fair bagi semua pihak, namun terdapat permasalahan dalam hal penentuan

¹⁰ Lihat Pasal 60 ayat (1) dan (2) UU No. 2 tahun 2004 tentang PPHI

kualitas dan kapasitas Hakim Ad-Hoc yang teknisnya belum diatur secara jelas dalam peraturan perundang-undangan yang ada.

Secara kualitas, Hakim Ad Hoc pada tingkat Pengadilan Negeri tidak diharuskan dari calon hakim yang berlatarbelakang Sarjana Hukum (SH). Hal ini perlu mendapat perhatian, sebab seorang hakim sesungguhnya haruslah memahami dasar-dasar dari filosofi hukum itu sendiri. Mulai dari perspektif sosiologis hingga ke persoalan asas-asas dan materil hukum yang hanya dialami oleh kalangan yang pernah belajar di fakultas hukum selama kurang lebih 5 Tahun. Sedangkan dari aspek kapasitas, UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menganut paham pluralisme organisasi sehingga sangat sulit untuk menentukan Hakim Ad-Hoc yang dapat mewakili kepentingan organisasi serikat buruh yang ada. Perlu dihindari adanya monopoli satu serikat buruh tertentu dalam penentuan hakim Ad-Hoc ini, sebagaimana yang pernah terjadi dalam penentuan perwakilan serikat pekerja/serikatburuh di P4D maupun P4P di masa lalu. Oleh karena itu, perlu dipikirkan mekanisme yang dapat mengakomodir semua kepentingan tersebut dengan melakukan sistim rekrutmen yang transparan, seperti adanya *fit and propertest* bagi calon hakim Ad-Hoc yang terbuka untuk semua kalangan. Di samping itu, organisasi serikat pekerja/serikat buruh yang ada perlu menyatukan langkah dalam menentukan Hakim Ad-Hoc yang dapat mewakili aspirasinya. Semua itu perlu dilakukan guna terwujudnya suatu putusan hakim yang fair dan kredibel sehingga dapat diterima oleh semua pihak yang terlibat.

3. Peradilan dengan biaya murah

Pada poin 10 penjelasan atas UU No.2 Tahun 2004 mengisyaratkan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial bersifat hemat. Hal ini juga ditegaskan dalam Pasal 57 yang menyebutkan

bahwa dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan 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). Dengan demikian, eksekusi yang nilai gugatannya di atas Rp. Rp. 150.000.000,- tetap dikenai biaya. Ketentuan ini, jelas dapat menghambat upaya mewujudkan proses peradilan yang murah. Apalagi dewasa ini, banyak kasus-kasus sengketa ketenagakejaan yang nilai gugatnya jauh melebihi besaran tersebut, seperti dalam kasus PHK maupun keterlambatan pembayaran upah yang bersifat massal.

Ditinjau secara sosiologis, ketentuan ini tidak sesuai dengan realitas kehidupan buruh Indonesia yang mayoritas berpenghasilan sangat rendah. Sehingga pengaturan hal tersebut akan mempersulit pekerja dalam memperoleh jaminan kepastian dalam memperoleh haknya melalui upaya eksekusi. Oleh karena itu, ke depan perlu dibuat aturan yang jelas mengenai pembiayaan eksekusi di atas Rp. 150.000.000,- yang tentunya jangan sampai mempersulit pekerja dalam memperoleh hak-haknya. Bahkan perlu dicarikan alternatif pembiayaan eksekusi yang tidak membebankan buruh dengan biaya-biaya tersebut.

4. Pelaksanaan perundingan bipartit.

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perundingan bipartit secara musyawarah dan mufakat ini wajib dilakukan sebelum menempuh jalur penyelesaian berikutnya dengan tempo waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan (Pasal 3 ayat (1) dan (2) UU No. 2 Tahun 2004). Ketentuan ini sudah tepat dan sesuai

dengan konsep hubungan industrial harmonis sebagaimana dianut dalam pola Hubungan Industrial Pancasila.

Selanjutnya, apabila salah satu pihak menolak berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal (Pasal 3 ayat (3)). Menurut Pasal 4 ayat (1), apabila perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Di sini tidak dijelaskan model pembuktian yang digunakan. Apakah mengacu kepada hukum pembuktian perdata atau menggunakan alat bukti tersendiri, seperti cukup dengan bukti surat permohonan berunding dari salah satu pihak. Hal ini perlu diperjelas, karena dalam praktiknya selama ini sering terjadi upaya penghindaran perundingan yang dilakukan salah satu pihak sehingga sulit memperoleh bukti sebagaimana lazimnya dalam ketentuan hukum pembuktian Perdata. Kondisi ini jelas berpotensi menghambat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil dan murah sebagaimana yang didambakan.

5. Hukum acara PHI.

Berkenaan dengan hukum acara di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 57 UU No. 2 Tahun 2004 yang menyebutkan bahwa hukum acara yang berlaku di PHI adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum dan hukum acara khusus yang diatur dalam Undang-Undang ini. Artinya, terdapat dua hukum acara yang digunakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan demikian, pembuat Undang-Undang memandang bahwa kedudukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha adalah seimbang, sehingga hukum acara

perdata dapat dipergunakan dalam penyelesaian antara kedua belah pihak.

Padahal jika mengacu pada pendapat Soepomo sebagaimana telah dikutip dalam pembahasan di atas, jelaslah secara sosiologis kedudukan buruh tidak seimbang, dimana pengusaha dominan dalam menentukan syarat-syarat kerja. Oleh karena itu, sudah selayaknyalah dalam pengaturan hukum acara di PHI mempertimbangkan kondisi sosiologis tersebut dengan memberikan perlindungan maksimal kepada hak-hak pekerja/buruh. Hal ini sesuai dengan amanat Pasal 28H ayat (2) UUD 1945 yang menegaskan setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.

Berdasarkan uraian diatas, dikaitkan praktek penyelesaian sengketa ketenagakerjaan selama ini, maka terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan dan diperbaiki dalam hukum acara PHI sebagai berikut;

- a) Perlu pengaturan kriteria yang jelas tentang apa yang dimaksud dengan kepentingan yang cukup mendesak dalam proses pemeriksaan dengan acara cepat sebagaimana tertera dalam pasal 98 UU No.2 Tahun 2004.
- b) Dalam pelaksanaan eksekusi aset perusahaan yang ternyata sudah digadaikan oleh perusahaan ke pihak lain, seperti di bank, maka perlu adanya hak *preference* bagi pekerja/buruh. Hal ini perlu diperjelas, sebab dalam UU perbankan mengenal adanya hak *preference* bagi bank terhadap aset yang digadaikan oleh perusahaan kepada bank tersebut. Sehingga ada potensi konflik antara mendahulukan hak bank atau hak pekerja/buruh.
- c) Dalam hukum pembuktian acara perdata dikenal beberapa alat bukti yaitu; bukti surat, saksi, saksi ahli, sumpah, dsb. Dilihat dari aspek alat bukti saja terdapat kendala-kendala yang berarti bagi buruh/pekerja dalam menggunakannya. Aspek bukti tertulis tentu lebih dikuasai oleh

perusahaan sebagai pelaksana administratif perusahaan, saksi-saksi seperti buruh lainnya yang secara psikologis tentu akan sulit mau bersaksi berkaitan statusnya yang masih bekerja di perusahaan tersebut, saksi ahli jelas membutuhkan dana yang cukup. Kendala-kendala tersebut jelas akan muncul jika yang dianut adalah prinsip hukum acara perdata yang adanya kewajiban pembuktian bagi pihak yang mendailikan adanya hak atas sesuatu. Oleh karena itu perlu dipikirkan adanya prinsip pembuktian terbalik dalam hukum acara di PHI.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek perlindungan hak-hak pekerja/buruh dalam PPHI masih mengandung kelemahan-kelemahan, baik secara filosofis, sosiologis, maupun yuridis. Beberapa kelemahan-kelemahan di atas perlu dicarikan jalan keluarnya agar sistim penyelesaian perselisihan perburuhan yang cepat, tepat, adil dan murah sebagaimana dicitakan dapat tercapai. Namun yang perlu diingat bahwa prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dikehendaki dalam UU ini lebih mengedepankan musyawarah untuk mufakat di luar pengadilan, ketimbang jalur pengadilan. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 3 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 yang mewajibkan ditempuhnya mekanisme perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat dalam penyelesaian perselisihan.

Dengan demikian, jika dikaitkan dengan pola hubungan industrial, maka UU tersebut lebih menghendaki pola hubungan industrial harmoni, ketimbang pola hubungan industrial konflik ataupun koalisi.¹¹ Pola hubungan industrial harmoni adalah suatu model hubungan industrial yang menekankan pada musyawarah untuk mufakat. Hal ini ditandai dengan frekuensi konsensus yang tinggi sedangkan frekuensi konflik rendah. Ketentuan ini sesuai pula dengan pola hubungan Industrial Pancasila (HIP) yang menganut asas musyawarah untuk mufakat dalam

¹¹ Hanami T. Blan Pain, *Industrial Conflict Resolution in Market Economics*, Kluwer Law and Taxation Publisher, 1987, hlm. 102.

penyelesaian perselisihan sebagaimana tercermin dalam kelima sila (Pancasila).

Selanjutnya, konsep HIP ini dimanifestasikan pada asas “*partnership*” atau kemitraan, baik dalam produksi (*production*), keuntungan (*profit*) maupun tanggungjawab (*responsibility*). Oleh karena itu, posisi pekerja tidak dianggap sebagai faktor produksi, melainkan mitra dalam proses produksi.¹² Apabila konsep HIP ini diterapkan oleh masing-masing pihak secara sukarela dan tidak ‘diplintirkan’ penerapannya seperti pada pemerintahan orde baru, maka tidak akan ada aksi-aksi pekerja yang semakin marak akhir-akhir ini. Pada akhirnya, perlu disadari bahwa penyelesaian konflik dengan cara kekerasan hanya akan melahirkan segudang masalah yang justru merugikan kita semua.

D. Penutup

UU No. 2 Tahun 2004 telah diundangkan dan telah berlaku efektif pada tanggal 14 Januari 2006 yang lalu. Dengan adanya sistim yang baru ini, diharapkan akan terwujudnya kepastian hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan proses yang cepat, tepat, adil dan murah sehingga dapat menimbulkan kepercayaan dari para investor. Ketidakpastian dan multitafsir dalam peraturan bidang hubungan industrial sering kali menimbulkan konflik, perselisihan, dan pemogokan yang merugikan baik bagi pekerja maupun bagi pengusaha.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kelemahan yang harus diperhatikan untuk perbaikan perlindungan hak pekerja dalam UU No. 2 Tahun 2004 yang meliputi hal-hal sebagai berikut: peran serikat pekerja untuk bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di PHI berpotensi bertentangan UU Advokat, proses rekrutmen hakim Ad-Hoc yang mewakili pekerja masih terkesan diskriminatif, prinsip peradilan dengan biaya murah masih terhambat dengan adanya kewajiban buruh untuk

¹² Departemen Tenaga Kerja RI, *Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP)*, Jakarta, 1985, hlm. 9.

membayar biaya eksekusi yang nilai gugatannya di atas Rp. 150.000.000,-, kurang jelasnya pengaturan tentang pembuktian telah dilakukannya perundingan bipartit, dan hukum acara yang digunakan masih belum mempertimbangkan kondisi pekerja.

Terlepas dari perdebatan apakah peraturan baru yang diharapkan dapat mengakomodir kelemahan dari peraturan yang lama, perlu diingat bahwa peraturan yang baik belum tentu menjamin benar-benar terwujudnya sistem yang baik ataupun hasil yang baik pula. Pada akhirnya, sistem yang baik harus ditunjang dengan aparat penegak hukum, terutama hakim-hakim yang jujur, baik dan kompeten. Oleh karenanya mereka akan menduduki posisi yang sangat penting dalam kebangkitan bangsa ini. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial akan menjadi salah satu *legal light house* (mercu suar hukum) bagi para pelaku ekonomi terutama investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia. Peraturan-peraturan ketenagakerjaan yang berlaku saat ini, yang menurut para pelaku ekonomi merupakan peraturan yang tidak ramah investasi dapat diuji di Pengadilan tersebut. Untuk itu, posisi hakim sebagai salah satu pembentuk hukum akan menjadi sangat strategis di sini.

Harapan-harapan itulah yang saat ini dititipkan pada hakim Pengadilan Hubungan Industrial. Oleh karenanya dituntut kemampuan dari para hakim untuk tidak hanya melihat Undang-Undang sebagai tulisan mati (*dead letter rules*), seorang hakim tidak boleh bersikap terlalu formalistik, hakim harus bersikap realistik untuk melihat realitas yang ada. Dengan masih kurang ramah atau kurang jelasnya peraturan ketenagakerjaan yang ada, maka analisis ekonomi ke depan (*forward looking analysis*) akan memungkinkan para hakim untuk tetap berpijak pada peraturan yang ada, tetapi pada saat yang sama juga mengembangkannya seiring dengan strategi pemulihan ekonomi nasional. Itulah seninya, pencarian segi ekonomi di balik peraturan perundangan, tanpa mengorbankan kepastian hukum.

Terakhir, mengutip apa yang pernah dikatakan Cardozo, seorang hakim dari Amerika Serikat;

“In the long run there is no guarantee of justice except the personality of the judge. It has been said that the trial judge is the key man in our system of adjudication; that the law can be no better than the judge who administers it.....”

E. Daftar Pustaka

Aloysius Uwiyo, *Hak Mogok Di Indonesia*, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2001.

A.A.G. Peters dan Koesriani Siswosoebroto, *Hukum dan Perkembangan Sosial Buku Teks Sosiologi Hukum Buku III*, Sinar Harapan, Jakarta, 1990.

Departemen Tenaga Kerja RI, *Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP)*, Jakarta, 1985.

Eugenius Sumaryono, *Filsafat Hukum; Sebuah Pengantar Singkat*, Universitas Atmajaya, Yogyakarta, 1989

Hanami T. Blan Pain, *Industrial Conflict Resolution in Market Economics*, Kluwer Law and Taxation Publisher, 1987.

Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003.

Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.

Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum; Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1999.