



**PERAN HAKIM AD-HOC DALAM PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DI KOTA MAKASSAR**

OLEH
AWALUDDIN YASIR
B11103766-1

SKRIPSI

PERPUSTAKAAN PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS HASANUDDIN	
Tgl. Pinjam	28-10-08
Asal	Uche
Banyaknya	1 Uls
Harga	10000
No. Inventaris	207
No. Klaf	

Diajukan Sebagai Tugas Akhir Dalam Rangka Penyelesaian Studi
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Pada Program
Kekhususan Praktisi Hukum

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2008**

HALAMAN JUDUL

**PERAN HAKIM AD-HOC DALAM PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DI KOTA MAKASSAR**

OLEH
AWALUDDIN YASIR
B11103766-1

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Tugas Akhir Dalam Rangka Penyelesaian
Program Studi Sarjana
Dalam Program Kekhususan Praktisi Hukum
Program Studi Ilmu Hukum

Pada

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

MAKASSAR
2008

LEMBAR PENGESAHAN
PERAN HAKIM AD-HOC DALAM PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI KOTA MAKASSAR

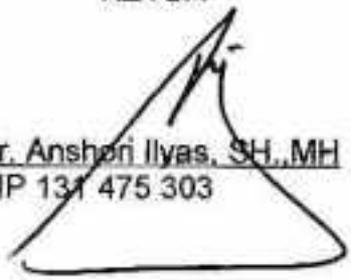
DISUSUN DAN DIAJUKAN OLEH

AWALUDDIN YASIR
B11103766

Telah Dipertahankan Dihadapan Panitia Ujian Skripsi Yang Di Bentuk Dalam
Rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Kekhususan Praktisi
Hukum Program Studi Ilmu Hukum
Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin
Pada hari Jum'at, 10 Oktober 2008
Dan Dinyatakan Diterima

PANITIA UJIAN

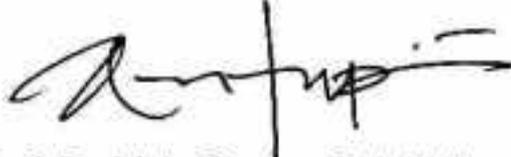
KETUA


Dr. Anshori Ilyas, SH., MH
NIP 131 475 303

SEKERTARIS


Hamzah Halim, SH., MH
NIP 132 240 356

A.n Dekan
Pembantu Dekan I


Prof. Dr. Muh. Guntur, S.H., M.H
NIP.131 876 817

PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa :

Nama : **Awaluddin Yasir**
Nomor Induk : **B111 03 766 - 1**
Bagian/Program Kekhususan : **Hukum Acara / Praktisi Hukum**
Judul Skripsi : **Peran Hakim Ad-hoc Dalam Penyelesaian
Perselisihan Hubungan Industrial di Kota
Makassar**

Memenuhi syarat untuk diajukan dalam ujian skripsi sebagai ujian akhir program studi.

Makassar, 18 September 2008

a.n. Dekan
Dekan I,

Dr. Muh. Guntur, S.H., M.H.
NIP. 131 876 817

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Diterangkan bahwa usulan penelitian untuk menyusun skripsi mahasiswa :

Nama : Awaluddin Yasir

No. pokok : B11103766 - 1

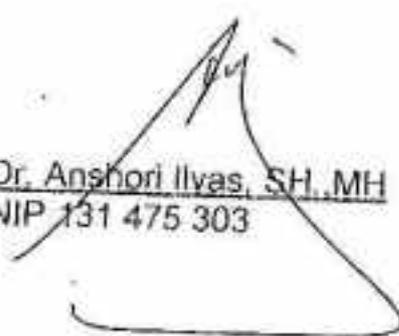
Program kekhususan : Praktisi

Judul skripsi : Peran Hakim Ad-hoc Dalam Penyelesaian
Perselisihan Hubungan Industrial di Kota
Makassar

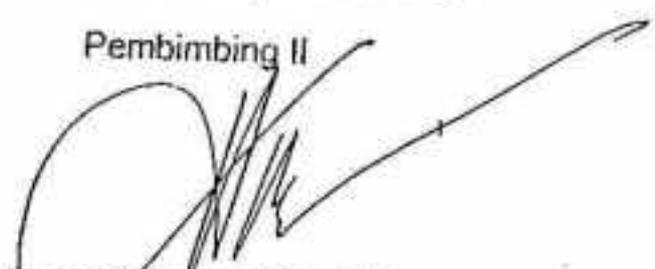
Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam ujian skripsi

Makassar, September 2008

Pembimbing I


Dr. Anshori Ilyas, SH., MH
NIP 131 475 303

Pembimbing II


Hamzah Halim, SH., MH
NIP 132 240 356

ABSTRAK

Awaluddin Yasir, B11103766-1, "Peran Hakim Ad-hoc Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Makassar" di bawah bimbingan Anshori Ilyas dan Hamzah Halim. Penelitian dilakukan pada Pengadilan Hubungan Industrial, Asosiasi Pengusaha Indonesia dan Serikat Pekerja Kota Makassar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauhmana efektifitas pelaksanaan peran hakim ad-hoc dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Makassar, serta faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan peran hakim ad-hoc dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Makassar.

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian lapangan dengan melakukan wawancara langsung dengan pihak hakim ad-hoc, pengusaha, dan pekerja, serta melakukan penelitian kepustakaan yaitu dengan mengumpulkan data dengan jalan membaca literatur-literatur dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan skripsi ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran hakim ad-hoc dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Makassar belum sepenuhnya berjalan efektif karena masih ada keterlambatan dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh hakim pengadilan hubungan industrial. Hanya saja dalam menjalankan tugas sebagai hakim ad-hoc terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan perannya yaitu latar belakang unsur dari hakim, pendidikan formal dan pengetahuan tentang hukum acara Perdata.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas berkah dan rahmat serta hidayahnya-Nya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada fakultas hukum universitas hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini disebabkan keterbatasan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan untuk penyempurnaan skripsi ini.

Pada Kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada kedua Orang Tua penulis Ayahanda Drs. H. Yasir Ismail dan Ibunda Dra. Hj. St. Ratna Tahir yang dengan penuh keikhlasan dan kasih sayangnya telah memberikan dorongan dan bantuan, baik moril maupun materil serta doa sehingga penulis dapat menyelesaikan study di Fakultas Hukum Unhas.:

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dorongan, bantuan serta doa dari berbagai pihak Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Anshori Ilyas, SH., MH, selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu , bimbingan, arahan, petunjuk dan pemikiran demi kelancaran skripsi ini.
2. Bapak Hamzah Halim, SH., MH, selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga, bimbingan, arahan, pemikiran dan petunjuk dalam menyusun skripsi ini dari awal hingga akhir penulisan.
3. Segenap dosen Fakultas Hukum Unhas dan seluruh staff akademik yang telah membantu penulis selama menjalani masa kuliah di Fakultas Hukum Unhas.

4. Para Hakim Ad-hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan panitera Pengadilan Hubungan Industrial yang telah memberikan data, keterangan-keterangan serta informasi yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.
5. Ketua Konfederasi Serikat Pekerja yang telah memberikan data, keterangan-keterangan serta informasi yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.
6. Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia yang telah memberikan data, keterangan-keterangan serta informasi yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.
7. Saudaraku tercinta Alamsyah Yasir, SE & Shinta Dewi Sugiharti Tikson, SE, M,Mgt, Aryadi Yasir, A,Md, Ayub Saputra Yasir, As'ad Yasir dan Anugrah Eni Yasir terima kasih atas doa dan dukungannya.
8. Seluruh teman-teman di Fakultas Hukum Unhas (khususnya angkatan '03 Reso), serta teman-teman KKN PH Angkatan XV Lokasi Polsekta Manggala yang tak sempat penulis tuliskan satu persatu. Terima kasih atas motivasinya.
9. IKA SMU 12 Makassar Angk '03 (Tutun, Talu, Once, Calla, Nugen, Nua, Poeddink, Narno, sangaji, Cimma, Sri, dan) SRI PUJI ASTUTI Z serta teman-teman yang tak sempat penulis sebutkan terima kasih atas doa dan dorongannya.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amien

Makassar, 15 September 2008

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Kegunaan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Beberapa Pengertian	6
1. Efektifitas	6
2. Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan	7
3. Pihak-Pihak Dalam Ketenagakerjaan.....	10
a. Pekerja	10
b. Pengusaha	12
c. Organisasi Buruh/Pekerja	13
d. Organisasi Pengusaha	14
1. KADIN (Kamar Dagang dan Industri)	14
2. APINDO (ASosiasi Pengusaha Indonesia)	15
e. Pemerintah	17
4. Perjanjian Kerja	18
5. Perselisihan atau sengketa	22
6. Hubungan Industrial	23

B. Hakim Ad-hoc	25
1. Syarat-Syarat Pengangkatan Hakim Ad-Hoc Pada Pengadilan Hubungan Industrial Dan Hakim Ad-hoc Pada Mahkamah Agung Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2008	26
2. Tata Cara Pengangkatan Hakim Ad-Hoc Pada Pengadilan Hubungan Industrial Dan Hakim Ad-hoc Pada Mahkamah Agung Menurut Peraturan pemerintah No. 41 Tahun 2004.....	26
3. Tata Cara Pemberhentian Hakim Ad-Hoc Pada Pengadilan Hubungan Industrial Dan Hakim Ad-hoc Pada Mahkamah Agung Menurut Peraturan pemerintah No. 41 Tahun 2004	28
C. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial	31
1. Perselisihan Hak	34
2. Perselisihan Kepentingan	35
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja	36
4. Perselisihan Antar Serika Pekerja/Serikat Buruh	36
D. Dasar Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	37
E. Prosedur atau Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	39
1. Penyelesaian melalui Bipartit	39
2. Penyelesaian Melalui Mediasi	41
3. Penyelesaian Melalui Konsiliasi	43
4. Penyelesaian Melalui Arbitrase	44
5. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial	46
BAB III METODE PENELITIAN	48
A. Lokasi Penelitian	49
B. Populasi dan Sampel	49
C. Jenis dan Sumber Data	49
D. Teknik Pengumpulan Data	49
E. Teknik Analisis Data	51

BAB IV PEMBAHASAN	52
A. Efektifitas Pelaksanaan Peran Hakim Ad - hoc Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Makassar	52
B. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Peran Hakim Ad-Hoc Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Makassar	57
BAB V PENUTUP	63
A. Kesimpulan	63
A. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Dengan berlakunya Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang efektif berlaku Tahun 2005, dimana menggantikan Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perburuhan dan Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Sejak era Tahun 2005 penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah dilaksanakan melalui proses penyelesaian sengketa/perselisihan baik di dalam pengadilan maupun di luar pengadilan. Hal ini berarti telah ditinggalkannya sistem penyelesaian yang selama ini kurang mampu mengikat para pihak karena tidak diselesaikan melalui pengadilan dan berlarut-larut karena jenjangnya bisa sampai pada gugatan di Pengadilan Tata Usaha Negara (TUN).

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 ini telah mengatur era baru di dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena :

1. Waktu penyelesaian relatif lebih pendek karena semua jenjang penyelesaian telah dibatasi.
2. Telah memangkas jenjang penyelesaian di pengadilan Karena tidak mengenal adanya pengadilan banding tetapi langsung kasasi.
3. Pembiayaan relatif lebih murah dan bahkan untuk gugatan sampai dengan Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) tidak

dikenakan biaya termasuk hendak dilakukan eksekusi (pelaksanaan putusan).

4. Para pihak di dalam perselisihan hubungan industrial telah dimungkinkan untuk dilakukan secara perorangan (individu).
5. Kepastian hukum lebih terjamin karena telah diputuskan oleh lembaga peradilan yang berwenang.

Memperhatikan hal-hal tersebut diatas, tentunya akan sangat menguntungkan kepentingan para pihak (pekerja dan pengusaha) karena dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial telah dengan jelas diatur tata cara atau mekanisme penyelesaiannya.

Walaupun demikian, ternyata terdapat beberapa masalah dan hambatan khususnya di dalam praktek pada saat Undang-undang No. 2 Tahun 2004 ini telah berlaku. Adapun hambatan-hambatannya menurut A. Muh. Basir (2007: 21), sebagai berikut :

1. Belum semua pengusaha dan pekerja telah memahami dengan baik dan benar perihal keberadaan dan tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-undang ini.
2. Perangkat dari Undang-undang ini (khususnya hakim ad-hoc, panitera, konsiliator, dan arbiter belum tersedia) termasuk sarana yang bersifat fisik lainnya.
3. Keberadaan pengadilan hubungan industrial yang berwenang mengadili perselisihan hubungan industrial, untuk sementara ini masih berada di ibu kota provinsi. Yang dimaksudkan dalam lingkup peradilan umum (pengadilan negeri).

Atas dasar inilah, maka Undang-undang ini baru dapat efektif berlaku pada Tahun 2005, karena masih harus membenahi beberapa persoalan yang ada sebagaimana yang dikemukakan diatas. Dan

ternyata sampai sekarang masih terdapat masalah yang belum dapat diselesaikan sebagaimana mestinya.

Persoalan yang sangat mendasar, selain bahwa tingkat pemahaman yang masih kurang dari pihak pekerja dan pengusaha. Juga masalah yang paling rumit adalah menyediakan perangkat hakimnya, khususnya untuk hakim ad-hoc yang berasal dari kalangan pengusaha dan pekerja. Hal ini menjadi rumit karena mereka harus mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai hakim. Dimana hakim yang berperan disini harus mempunyai latar belakang penguasaan hukum minimal untuk hukum acara perdata. Karena hal tersebut diatas merupakan prasyarat mutlak yang harus dipenuhi.

Dengan upaya untuk menghasilkan hakim ad-hoc yang sesuai dengan kompetensi tersebut, maka harus melalui seleksi yang ketat. Kini telah dihasilkan 3 (Tiga) majelis hakim ad-hoc yang mana tiap majelis terdiri dari 2 (dua) orang hakim ad-hoc sebagai hakim anggota dan seorang hakim karier sebagai ketua majelis yang bertugas di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Makassar yang akan menangani dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Hakim ad-hoc pengadilan hubungan industrial ini telah sangat diharapkan melalui peran yang dimilikinya akan menghasilkan suatu putusan ataupun penetapan yang mampu memberikan kesejukan



untuk kepentingan pelaksanaan hubungan kerja, agar tetap dinamis, aman, terkendali, demokratis dan bermartabat.

Dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan menyusun suatu karya ilmiah/skripsi dengan judul **"Peran Hakim Ad-hoc Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Makassar"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Sejauhmana efektifitas pelaksanaan peran hakim ad-hoc dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Makassar ?
2. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi pelaksanaan peran hakim ad-hoc dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Sejauhmana efektifitas pelaksanaan peran hakim ad-hoc dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui Faktor-faktor apa yang mempengaruhi pelaksanaan peran hakim ad-hoc dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Makassar.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai berikut :

1. Diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya ilmu hukum yang berhubungan dengan penanganan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Sebagai masukan sekaligus pertimbangan bagi hakim ad-hoc untuk meningkatkan pelaksanaan perannya di dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
3. Menjadi bahan informasi kepada pihak yang berminat meneliti masalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Beberapa Pengertian

Di dalam upaya memberikan kesamaan pandangan dan persepsi terhadap beberapa istilah yang digunakan di dalam penyusunan skripsi ini, maka dipandang perlu untuk diberikan definisi atau pengertian. Hal-hal yang perlu diberikan batasan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Efektifitas

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (1986:266) disebutkan bahwa efektifitas berasal dari kata efek artinya akibat (hasil daya pengaruh dari sesuatu), dan efektif artinya ada efek (pengaruh, akibatnya, kesannya).

Sedangkan menurut The liang Gie (1982:273) mengatakan bahwa efektifitas (effectivenees) adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya sesuatu efek atau akibat yang dikehendaki. Kalau seseorang melakukan suatu perbuatan dengan maksud tertentu yang memang dikehendaknya, maka orang itu dikatakan efektif kalau menimbulkan akibat atau mempunyai maksud sebagaimana yang dikehendaki.

Menurut Soewamo Handyaningrat (1984:16) mengatakan bahwa efektifitas ialah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran taua tujuan yang ditentukan sebelumnya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa bila sesuatu sasaran atau tujuan yang dikehendaki telah tercapai, maka hal tersebut dapat dikatakan telah efektif, begitu pula sebaliknya apabila tujuan atau sasaran tidak tercapai dalam waktu yang ditentukan maka pekerjaan itu tidak efektif.

2. Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan

Berbicara tentang ketenagakerjaan hal pertama yang harus diketahui ialah pengertian tenaga kerja yang tertuang dalam Pasal 1 angka 2 Undang-undang No 25 Tahun 1997 yang menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah :

"Setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat".

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-undang No 13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian bahwa tenaga kerja adalah :

"Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk masyarakat".

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tenaga kerja yang dimaksud orang yang sedang melakukan pekerjaan atau orang yang akan melakukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan sendiri dan kebutuhan masyarakat.

Pengertian tersebut sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis

oleh Payaman J. Simanjuntak (1985:2) bahwa pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah :

"Mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga".

Penjelasan di atas, memberikan gambaran bahwa tenaga kerja/*manpower* terbagi 2 (dua) jenis antara lain angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Dimana angkatan kerja adalah orang yang sedang bekerja dan masih mencari pekerjaan. Sedangkan bukan angkatan kerja adalah orang yang sedang study, orang yang mengurus rumah tangga dan orang penerima pendapatan yakni orang yang tidak melakukan aktivitas ekonomi tapi memperoleh pendapatan misalnya pensiunan, penerima deposito dan sejenisnya.

Setelah mengetahui pengertian dari tenaga kerja yang merupakan bagian dari ketenagakerjaan. Maka diaturlah secara baku pengertian ketenagakerjaan dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003. Menurut Undang-undang ini ketenagakerjaan adalah :

"Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja".

Berdasarkan pengertian di atas, tentunya terdapat 3 (tiga) hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Sebelum masa kerja.
2. Selama masa kerja, dan

3. Setelah masa kerja.

Ketiga hal tersebut harus diketahui, Karena nantinya hanya dalam konteks selama masa kerja inilah yang terkait dengan perselisihan hubungan industrial. Hal ini sesuai dengan pendapat Ruslan Kamaruddin (2005:11) yang menyatakan bahwa :

Dalam konteks ketenagakerjaan, perkara atau kasus akan terjadi pada saat adanya hubungan kerja pada waktu selama hubungan kerja terjalin. Pada konteks sebelum masa kerja inilah yang menjadi perhatian menyangkut :

1. Perencanaan tenaga kerja, baik secara makro maupun secara mikro.
2. Penerapan asas-asas di dalam ketenagakerjaan.
3. Pelatihan tenaga kerja.
4. Penempatan tenaga kerja.
5. Perluasan kesempatan kerja.
6. Penggunaan tenaga kerja asing.

Dikatakan bahwa perselisihan hubungan industrial akan terjadi pada waktu selama masa kerja, karena pada kondisi inilah adanya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau karyawan. Hubungan kerja menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 15 adalah hubungan yang ditandai dengan adanya pekerjaan, perintah dan upah. Hal ini sejalan pula dengan pendapat A. Muh. Basir (2007:5) yang menyatakan bahwa :

"Hubungan kerja baru dapat terjalin apabila telah ada pekerjaan yang diberikan pengusaha kepada pekerja/buruh, ada perintah yang dikeluarkan oleh pengusaha dan adanya upah yang diberikan kepada pekerja/ buruh sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya".

Perlu pula ditegaskan disini, bahwa dengan adanya hubungan kerja tersebut, maka di dalam perjalanannya nanti apabila kedua belah

pihak tidak sepaham tentang apa yang sudah disepakati baik di dalam perjanjian kerja maupun di dalam peraturan perusahaan dan ataupun perjanjian kerja bersama, maka disitulah awal terjadinya perselisihan yang selanjutnya disebut sebagai perselisihan hubungan industrial.

3. Pihak-pihak dalam ketenagakerjaan

Pihak-pihak yang teradapat dalam ketenagakerjaan sebagai berikut :

a. Pekerja

Pada zaman penjajahan Belanda pekerja dikenal dengan sebutan buruh dimana buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang dan mandor yang melakukan pekerjaan kasar. Tetapi seiring dengan perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah mengganti istilah buruh karena dianggap kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan. (Lalu Husni, 2003:26)

Istilah pekerja secara yuridis baru ditemukan dalam Undang-undang No 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Dimana dalam Pasal 1 angka 3 Undang-undang ini memberikan pengertian pekerja adalah :

"Tenaga kerja yang berada di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah".

Dalam Undang-undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 angka 9 juga memberikan pengertian pekerja/buruh adalah :

"Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain".

Dari pengertian di atas, disimpulkan bahwa pekerja adalah sebagai bagian dari ketenagakerjaan, dalam hal ini sudah mendapatkan pekerjaan.

Selanjutnya, pekerja memiliki hak yaitu menerima upah dari sang majikannya. Yang mana upah tersebut merupakan hasil dari tenaga atau jasa yang diberikan kepada atasan atau majikan. Selain hak, pekerja juga memiliki kewajiban sebagaimana yang diungkapkan Lalu Husni (2003:46) yaitu :

1. Bagi pihak pekerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.
2. Buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha; dalam melakukan pekerjaannya buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan.
3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaiannya, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

b. Pengusaha

Sebagaimana halnya dengan istilah buruh, istilah majikan ini juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum Undang-undang No 25 Tahun 1997 menggunakan istilah majikan. Dalam Undang-undang No 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh. Sama halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Hal ini sejalan dengan pendapat Lalu Husni (2003:27) menyatakan bahwa:

"Istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada diatas sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama. Maka dari itu diubahlah istilah majikan menjadi pengusaha".

Sehubungan dengan hal tersebut, pengertian pengusaha terdapat di dalam Undang-undang No 2 Tahun 2004 Pasal 1 angka 6 yang menyebutkan bahwa Pengusaha adalah :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana

dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Sama halnya dengan pekerja, seorang pengusaha juga memiliki hak yaitu mendapatkan hasil kerja atau jasa dengan baik dan maksimal dari karyawan atau pekerjanya. Menurut S Lumban Gaol (2004:7) bahwa di samping menerima hak, pengusaha juga wajib melaksanakan kewajibannya, antara lain :

1. Wajib membayar upah tepat pada waktu yang disepakati.
2. Menyediakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.
3. Menjamin kesehatan dan keselamatan kerja.
4. Memberi perintah yang layak dan tidak berlaku diskriminatif.
5. Menghormati hak kebebasan berserikat bagi pekerja dan perlakuan hak azasi manusia dalam hubungan kerja.

c. Organisasi buruh/pekerja

Sejak dulu buruh/pekerja dikenal dengan golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni golongan di atas (majikan). Untuk itulah kehadiran organisasi buruh/pekerja dibutuhkan agar memperjuangkan hak dan kepentingan buruh/pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak yang diatas (majikan).

Sehubungan dengan penjelasan di atas maka pemerintah telah menetapkan Undang-undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja. Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-undang ini disebutkan bahwa :

"Serikat buruh/pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk buruh/pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan buruh/pekerja serta meningkatkan kesejahteraan buruh/pekerja dan keluarganya".

Seiring dengan kebebasan buruh/pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, maka tugas yang diemban oleh serikat buruh/pekerja semakin berat yakni tidak saja memperjuangkan hak-hak normatif buruh tetapi juga memberikan perlindungan, pembelaan, dan mengupayakan peningkatan kesejahteraannya.

d. Organisasi pengusaha

Di Indonesia terdapat 2 organisasi pengusaha yaitu :

1) Kadin

Untuk meningkatkan peran serta pengusaha nasional dalam kegiatan pembangunan, maka pemerintah melalui Undang-undang No 49 Tahun 1973 telah membentuk Kamar Dagang dan Industri (Kadin). Kadin adalah wadah bagi pengusaha Indonesia dan bergerak dalam bidang perekonomian. Dimana tujuan Kadin dalam (Lalu Husni 2003:34) yaitu :

- a) Membina dan mengembangkan kemampuan, kegiatan, dan kepentingan pengusaha Indonesia di bidang usaha Negara usaha koperasi dan usaha swasta dalam kedudukannya sebagai pelaku-pelaku ekonomi nasional dalam rangka mewujudkan kehidupan ekonomi dan dunia usaha nasional yang sehat dan tertib berdasarkan Pasal 33 UUD 1945.

- b) Menciptakan dan mengembangkan iklim dunia usaha yang memungkinkan keikutsertaan yang seluas-luasnya bagi pengusaha Indonesia sehingga dapat berperan serta secara efektif dalam pembangunan nasional.

2) Apindo

Pada Tahun 1970 apindo dikenal dengan istilah "Permusyawaratan Urusan Sosial-Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia". Yang kemudian pada musyawarah nasional I Di Yogyakarta Tahun 1982 diganti dengan nama "Perhimpunan Urusan Sosial-Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia (PUSPI)". Dan pada musyawarah Nasional ke-II di Surabaya Tahun 1985 nama Perhimpunan Urusan Sosial-Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia (PUSPI) diganti dengan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO).

Asosiasi Pengusaha Indonesia merupakan suatu wadah kesatuan para pengusaha yang ikut serta untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dalam dunia usaha melalui kerja sama yang terpadu dan serasi antara pemerintah, pengusaha dan pekerja.

Adapun tujuan Apindo menurut Pasal 7 Anggaran Dasar adalah:

1. Mempersatukan dan membina pengusaha serta memberikan layanan kepentingannya di dalam bidang sosial ekonomi.

2. Menciptakan dan memelihara keseimbangan, ketenangan, dan kegairahan kerja dalam lapangan hubungan industrial dan ketenagakerjaan.
3. Mengusahakan peningkatan produktivitas kerja sebagai program peran serta aktif untuk mewujudkan pembangunan nasional menuju kesejahteraan sosial, spiritual, dan materil.
4. Menciptakan adanya kesatuan pendapat dalam melaksanakan kebijaksanaan/ketenagakerjaan dari para pengusaha yang disesuaikan dengan kebijaksanaan pemerintah.

Berdasarkan tujuan didirikannya organisasi pengusaha seperti tersebut di atas, jelaslah bahwa eksistensi organisasi pengusaha lebih ditekankan sebagai wadah untuk mempersatukan para pengusaha Indonesia dalam upaya turut serta memelihara ketenangan kerja dan berusaha, atau lebih pada hal-hal yang teknis menyangkut pekerjaan/kepentingannya. Hal ini juga dikemukakan oleh Imam Soepomo (1983:37) bahwa dasar dan tujuan organisasi pengusaha adalah :

"Kerja sama antara anggota-anggotanya dalam soal-soal teknis dan ekonomis belaka tidak juga semata-mata merupakan badan yang mengurus soal-soal perburuhan, baik atas dasar inisiatif sendiri maupun atas desakan dari buruh atau organisasi buruh".



Meskipun demikian organisasi pengusaha harus tetap memberikan peranan penting dalam hubungan ketenagakerjaan yakni sebagai anggota tripartit yang berperan sama dengan serikat pekerja dalam menangani setiap permasalahan yang terjadi.

e. Pemerintah/penguasa

Campur tangan pemerintah (penguasa) sangat dibutuhkan dalam hubungan perburuhan/ketenagakerjaan agar menciptakan hubungan ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan/ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui Peraturan Perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.

Adapun Undang-undang No. 23 Tahun 1948 jo Undang-undang No. 3 Tahun 1951 Mengatur secara normatif pengawasan perburuhan. Pengawasan di bidang perburuhan/ketenagakerjaan dilakukan oleh Depnaker yang memiliki wewenang sebagai berikut:

- 1) Mengawasi berlakunya Undang-undang dan peraturan perburuhan pada khususnya.
- 2) Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang

seluas-luasnya guna membuat Undang-undang dan peraturan perburuhan lainnya.

- 3) Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum di bidang perburuhan/ketenagakerjaan dimaksudkan untuk menjamin hak-hak normatif pekerja yang berdampak terhadap stabilitas usaha. Selain itu pengawasan perburuhan juga dapat mendidik pengusaha dan pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentuan Perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan sehingga akan tercipta suasana kerja yang harmonis. Sebab seringkali perselisihan terjadi disebabkan karena pengusaha tidak memberikan perlindungan hukum kepada pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4. Perjanjian kerja

Perjanjian kerja ada karena adanya hubungan antara pekerja dan pengusaha. Dimana perjanjian kerja mempunyai beberapa pengertian. Pada Pasal 1601a KHUPerdata memberikan pengertian sebagai berikut :

"Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah".

Undang-undang No 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 1 angka 6 memberikan pengertian yakni :

"Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak".

Dari kedua pengertian di atas, dapat dilihat perbedaan yang sangat jelas bahwa dalam Pasal 1601a KUHPerdata dijelaskan ciri khas dari perjanjian kerja yaitu "Di bawah perintah pihak lain", di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pengusaha dan pekerja adalah hubungan atasan dan bawahan (*Subordinasi*). Dimana pihak yang "di atas" memiliki kewenangan untuk memerintahkan bawahannya melakukan pekerjaan tertentu. Sedangkan dalam Undang-undang No 25 Tahun 1997 menjelaskan tentang perjanjian kerja secara luas karena memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha.

Imam Soepomo (1983:53) berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah :

"Suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah".

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja terjadi karena adanya kesepakatan antara dua pihak yaitu majikan dan buruh. Dimana keduanya saling terikat satu sama lain dalam perjanjian tersebut.

Pengertian perjanjian kerja menurut Subekti dalam (Djumadi, 1992:25) adalah :

"Perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan. Perjanjian ditandai oleh ciri-ciri : adanya upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain".

Pandangan Subekti di atas, tentang perjanjian kerja sama dengan Pasal 1601a KUHPerdara yang mengakui adanya Subordinasi yaitu ada pihak yng berada di bawah perintah. Sehingga pihak di bawah harus tunduk pada pihak lainnya.

A. Ridwan Halim dalam (Djumadi,1992:26) yang menyebutkan perjanjian kerja adalah

"Suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal-balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lain".

Pernyataan di atas, menjelaskan bahwa majikan dan karyawan mempunyai hubungan timbal-balik. Dimana kedua belah pihak saling memenuhi hak dan kewajiban mereka.

Selanjutnya, Wiwoho Soejono dalam (Djumadi,1992:26) mengemukakan pengertian perjanjian kerja ialah

"Hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan".

Sedangkan pernyataan Wiwoho Soejono di atas memaparkan pengertian perjanjian kerja secara sederhana. Yang mana perjanjian itu bisa terjadi karena ada pekerja dan ada majikan.

Sementara itu Prof. Dr. H.M Laica Marzuki (1990:3) menguraikan komponen pengertian perjanjian kerja sebagai berikut :

1. Buruh atau Pekerja;
2. Majikan atau Pengusaha;
3. Tenaga Kerja;
4. Upah plus.

Menurut Prof. Dr. H. M Laica Marzuki bahwa istilah buruh yang terdapat pada Pasal 1601a KUHPerdara hanyalah merupakan kedudukan buruh dalam perjanjian tersebut terjadi karena tenaga kerjanya.

Istilah "buruh" juga akan membawa suatu pengertian yang tidak setingkat dan merupakan bentuk kepentingan yang berbeda. Dengan demikian, istilah buruh kurang relevan dengan Hubungan Industrial Pancasila (HIP), yang mana dapat menumbuhkan dan mengembangkan suasana kekeluargaan, gotong royong dan musyawarah. Berdasarkan hal tersebut, istilah buruh disepakati untuk diganti dengan istilah pekerja.

Selanjutnya dikatakan bahwa istilah "Majikan" dan "Pengusaha" harus dibedakan, karena tidak semua majikan itu adalah seorang pengusaha, misalnya seorang pembantu rumah tangga yang bekerja pada seorang pegawai negeri sipil.

Dari komponen-komponen pengertian perjanjian kerja diatas, Prof. Dr. H.M Laica Marzuki memiliki persepsi yang sama dengan Prof.

Dr. R. Imam Soepomo yang melihat bahwa hubungan antara pekerja dan majikan memiliki kedudukan yang sama. Hal ini disebabkan oleh karena yang diperjanjikan hanyalah tenaganya dan juga kedua belah pihak itu memiliki hak dan kewajiban yang sama pula.

5. Perselisihan atau sengketa

Manusia adalah makhluk sosial. Yang tidak dapat hidup sendiri tanpa bantuan orang lain. Maka dari itu, manusia harus menjaga hubungan baik satu sama lain. Akan tetapi, tidak semua hubungan itu bisa terjalin dengan baik karena manusia memiliki pandangan dan perbedaan-perbedaan di dalam kepentingannya masing-masing. Pandangan dan perbedaan inilah yang biasanya memicu terjadinya suatu perselisihan atau konflik.

Menurut Ronny Hanitijo konflik atau perselisihan adalah

"situasi (keadaan) dimana dua atau lebih pihak-pihak memperjuangkan tujuan mereka masing-masing yang tidak dapat dipersatukan dan dimana tiap-tiap pihak mencoba meyakinkan pihak lain mengenai kebenarannya.

Pengertian sengketa juga ditanggapi oleh Joni Emirzon (2001: 21)

yang memberikan pengertian konflik/perselisihan/percekcokan yaitu :

"Adanya pertentangan atau ketidaksesuaian antara para pihak yang akan sedang mengadakan hubungan atau kerja sama.

Dalam pengertian lain, konflik dapat dimaknakan sebagai suatu kondisi dimana pihak yang satu menghendaki agar pihak yang lain berbuat atau tidak berbuat sesuai dengan yang diinginkannya, tetapi pihak lain menolak keinginan itu.

Dengan demikian, dapat ditarik unsur-unsur dari konflik, perselisihan atau percekocokan tersebut sebagai berikut :

- a. Adanya pihak-pihak (dua orang atau lebih).
- b. Tujuan yang berbeda yakni pihak yang satu menghendaki agar pihak yang lain berbuat atau bersikap sesuai dengan yang dikehendakinya.
- c. Pihak yang lain menolak keinginan tersebut atau keinginan itu dapat dipersatukan.

6. Hubungan industrial

Hubungan Industrial, sesungguhnya adalah hubungan ketenagakerjaan itu sendiri, yang terlahir dari adanya hubungan dalam proses produksi barang dan jasa. Dimana dalam proses ini melibatkan pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, pengusaha, organisasi pengusaha dan pemerintah. Para pihak di dalam hubungan industrial ini memiliki fungsi masing-masing antara lain :

1. Pekerja/buruh dan Serikat Pekerja/buruh fungsinya menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
2. Pengusaha/organisasi pengusaha fungsinya menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja,

dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

3. Pemerintah fungsinya mengeluarkan berbagai kebijakan, peraturan perundang-undangan yang harus ditaati oleh pihak, serta mengawasi atau menegakkan peraturan tersebut sehingga dapat berjalan secara efektif, serta membantu dalam penyelesaian perselisihan industrial.

Hubungan Industrial, sesungguhnya bersifat universal dan terdapat di dalam praktek di seluruh dunia. Hanya saja pelaksanaannya sangat tergantung pada sistem dan dasar Negara dari masing-masing pemerintah. Sama halnya di Indonesia, hubungan industrial disesuaikan dengan kondisi Peraturan Perundang-undangan dan berdasarkan pada dasar negara yaitu Pancasila. Bahkan pada masa orde baru, hubungan industrial disebut dengan Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Yang mana, pengertian HIP menurut Zainal Azikin (1993:193-194) adalah :

"Sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari pancasila dan UUD 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia".

Selanjutnya, Ciri khas di dalam pelaksanaan hubungan Industrial di Indonesia menurut Suwanto (2005:23) adalah

"Pelaksanaan hubungan industrial dalam pendekatan kekeluargaan dan kegotong royongan, sehingga di dalam hubungan industrial sangat diharapkan adanya rasa memiliki,

rasa menghormati dan tanggung jawab untuk kesejahteraan pekerja/buruh dan kelangsungan usaha perusahaan.

Oleh karena itu, pelaksanaan hubungan industrial di Indonesia sangat diharapkan kedua belah pihak akan terus menerapkannya sesuai dengan konsepsi dan tatanan hidup khas ketimuran Indonesia. Dari konteks inilah, sehingga di saat terjadi kesalahpahaman dan selanjutnya terjadi perselisihan, pendekatan penyelesaian tetap ditempuh secara kekeluargaan dengan mengedepankan prinsip humanisnya sebelum menerapkan ketentuan perundang-undangan.

B. Hakim Ad Hoc

Sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka hakim ad-hoc adalah hakim ad hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan hakim ad hoc pada Mahkamah Agung yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha. (Pasal 1 angka 19 Undang-undang No 2 Tahun 2004)

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa segi penempatan, hakim ad hoc ada di pengadilan hubungan industrial tingkat pertama, yakni di Pengadilan Negeri yang ditunjuk di setiap Ibukota Provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan dan ditingkat Mahkamah Agung.

Dengan penunjukkan dan pengangkatan hakim ad hoc dari unsur serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha, tentunya

sejalan dengan kepentingan yang menjadi sengketa atau perselisihan oleh pekerja/ buruh dengan pengusaha.

Untuk lebih lanjut, akan dibahas tentang syarat-syarat pengangkatan untuk menjadi hakim ad hoc pada pengadilan hubungan industrial serta tata cara pengangkatan dan pemberhentiannya.

1. **Syarat – syarat pengangkatan hakim ad-hoc pada pengadilan hubungan industrial dan hakim ad-hoc pada Mahkamah Agung, menurut Undang-undang No 2 Tahun 2004 antara lain :**
 - a. Warga Negara Indonesia.
 - b. Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
 - c. Setia kepada Pancasila dan Undang-undang dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.
 - d. Berumur paling rendah 30 (tiga puluh) tahun.
 - e. Badan sehat sesuai keterangan dokter.
 - f. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela.
 - g. Berpendidikan serendah-rendahnya strata satu (S1) kecuali bagi hakim ad-hoc pada Mahkamah Agung syarat pendidikan sarjana hukum, dan
 - h. Berpengalaman di bidang hubungan Industrial minimal 5 (lima) tahun.
2. **Tata cara pengangkatan hakim ad-hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan hakim ad-hoc pada Mahkamah Agung menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 41 tahun 2004 sebagai berikut :**

- a. Hakim Ad hoc diangkat dengan keputusan Presiden atas usul ketua Mahkamah Agung.
- b. Calon hakim ad-hoc dari unsur pekerja/buruh diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan calon hakim ad-hoc dari unsur pengusaha diusulkan oleh organisasi pengusaha kepada menteri.
- c. Pengusulan calon hakim ad-hoc dari unsur pekerja/buruh dan unsur pengusaha dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha setempat kepada menteri.
- d. Pengusulan calon hakim ad-hoc pada Mahkamah Agung dari unsur pekerja/buruh dan dari unsur pengusaha diajukan oleh serikat pekerja/ serikat buruh dan organisasi pengusaha ditingkat nasional kepada menteri.
- e. Menteri melakukan seleksi administratif serta menetapkan daftar nominasi untuk diusulkan kepada Mahkamah Agung untuk ditetapkan oleh Presiden.
- f. Penetapan daftar nominasi calon hakim ad-hoc dilakukan berdasarkan tes tertulis.
- g. Ketentuan mengenai seleksi administratif, tata cara pelaksanaan tes tertulis dan penetapan daftar nominasi diatur oleh menteri.
- h. Daftar penetapan nominasi yang telah terseleksi disampaikan kepada Mahkamah Agung.

- i. Ketua Mahkamah Agung menerima daftar nominasi yang telah terseleksi, melakukan lagi seleksi kompetensi melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan calon hakim ad-hoc sesuai kebutuhan.
- j. Calon hakim ad-hoc yang telah dinyatakan lulus pendidikan dan pelatihan, diusulkan ketua Mahkamah Agung kepada Presiden untuk diangkat menjadi hakim ad-hoc sesuai dengan formasi yang tersedia.
- k. Ketua Mahkamah Agung menetapkan penempatan hakim ad-hoc dalam daerah hukum pengadilan hubungan industrial di tempat hakim ad-hoc yang bersangkutan diusulkan oleh organisasinya.

3. Tata cara pemberhentian hakim ad-hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan hakim ad-hoc pada Mahkamah Agung menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 41 tahun 2004 sebagai berikut :

Pemberhentian dengan hormat

- 1. Hakim ad-hoc pengadilan hubungan industrial dan hakim ad-hoc pada Mahkamah Agung diberhentikan dengan hormat dari jabatannya karena :
 - a. Meninggal dunia;
 - b. Permintaan sendiri;
 - c. Sakit jasmani atau rohani terus menerus selama 12 (dua belas) bulan;

- d. Telah berumur 62 (enam puluh dua) Tahun bagi hakim ad-hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan telah berumur 67 (enam puluh tujuh) Tahun bagi hakim ad-hoc pada Mahkamah Agung;
 - e. Tidak cakap dalam menjalankan tugas;
 - f. Atas permintaan organisasi pengusaha atau organisasi pekerja/organisasi buruh yang mengusulkan; atau
 - g. Telah selesai masa tugasnya.
2. Pemberhentian dengan hormat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diusulkan kepada Presiden oleh Ketua Mahkamah Agung.

Pemberhentian dengan tidak hormat

1. Hakim ad-hoc diberhentikan tidak dengan hormat dari jabatannya dengan alasan :
 - a. Dipidana karena bersalah melakukan tindak kejahatan;
 - b. Selama 3 (tiga) kali berturut dalam kurun waktu 1 (satu) bulan melalaikan kewajiban dalam menjalankan tugas pekerjaannya tanpa alasan yang sah; atau
 - c. Melanggar sumpah atau janji jabatan.
2. Sebelum hakim ad-hoc diberhentikan tidak dengan hormat dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b atau c maka Ketua Pengadilan Negeri atau Ketua Mahkamah Agung membentuk majelis kehormatan atau majelis kehormatan hakim

- atau majelis kehormatan Mahkamah Agung untuk memeriksa hakim ad-hoc yang bersangkutan.
3. Hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) disampaikan secara tertulis kepada Ketua Pengadilan Negeri dan Ketua Mahkamah Agung dan hakim ad-hoc yang bersangkutan.
 4. Hakim ad-hoc diberi kesempatan untuk membela diri dalam tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari kerja setelah diterimanya pemberitahuan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3).
 5. Pembelaan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan di depan :
 - b) Majelis kehormatan hakim bagi hakim ad-hoc Pengadilan Hubungan Industrial; dan
 - c) Majelis kehormatan Mahkamah Agung bagi hakim ad-hoc pada Mahkamah Agung.

Pemberhentian sementara

1. Hakim ad-hoc sebelum diberhentikan tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7, dapat diberhentikan sementara dari jabatannya.
2. Pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan :
 1. Untuk kelancaran pemeriksaan majelis kehormatan hakim atau majelis kehormatan Mahkamah Agung; atau

2. Karena perintah penangkapan yang diikuti dengan penahanan.
3. Hakim ad-hoc diberi kesempatan untuk membela diri sebelum diberhentikan sementara.
4. Pemberhentian sementara hakim ad-hoc sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diusulkan oleh Ketua Mahkamah Agung kepada Presiden.

Penarikan hakim ad-hoc

1. Dalam hal serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha akan menarik kembali hakim ad-hoc, usulan penarikan kembali disampaikan kepada Ketua Mahkamah Agung.
2. Penarikan hakim ad-hoc sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus disertai alasan-alasan yang akan ditetapkan dengan Peraturan Mahkamah Agung.
3. Ketua Mahkamah Agung dapat menolak atau mengabulkan usulan dengan pertimbangan alasan dan formasi hakim ad-hoc yang tersedia.
4. Dalam hal Ketua Mahkamah Agung mengabulkan usul penarikan hakim ad-hoc sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka Ketua Mahkamah Agung menetapkan hakim pengganti.

C. Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Prinsip hubungan industrial pancasila yang dianut di Indonesia harus dipergunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan berbagai masalah yang ada dalam bidang ketenagakerjaan khususnya

penyelesaian perselisihan secara kekeluargaan atau musyawarah mufakat.

Perlu disadari bahwa tidak semua persoalan yang terjadi antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau gabungan pengusaha atau antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan dapat diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah. Hal ini, disebabkan karena adanya perbedaan pemahaman atau persepsi mengenai berbagai hal yang berkenaan dengan hubungan kerja dan syarat-syarat kerja lainnya, sehingga timbulnya perselisihan hubungan industrial tidak dapat dihindari.

Menurut Charles D Drake dalam Aloysius Uwiyono (2005:215), perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dapat terjadi karena didahului oleh pelanggaran hukum dan dapat terjadi karena bukan disebabkan oleh pelanggaran hukum.

Perselisihan perburuhan yang terjadi akibat pelanggaran hukum pada umumnya disebabkan karena :

1. Terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan. Hal ini tercermin dari tindakan pekerja/buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum. Misalnya: pengusaha tidak mempertanggung jawabkan pekerja/buruhnya pada program jamsostek, membayar upah di bawah ketentuan standar minimum yang berlaku dan sebagainya.

2. Tindakan pengusaha yang diskriminatif, misalnya : jabatan, jenis pekerjaan, pendidikan, masa kerja yang sama tapi karena jenis kelamin lalu diperlakukan berbeda.

Sedangkan perselisihan perburuhan yang terjadi tanpa didahului oleh suatu pelanggaran hukum, umumnya disebabkan oleh :

1. Perbedaan dalam menafsirkan hukum perburuhan, misalnya : menyangkut cuti, melahirkan dan gugur kandungan. Menurut pengusaha buruh/pekerja wanita tidak berhak atas cuti penuh karena mengalami gugur kandungan, tetapi menurut buruh/serikat buruh hak cuti tetap harus diberikan dengan upah penuh meskipun buruh hanya mengalami gugur kandungan atau tidak melahirkan.
2. Terjadi karena ketidaksepahaman dalam perubahan syarat-syarat kerja, misalnya : buruh/serikat buruh menuntut kenaikan upah, uang makan, transport, akan tetapi pihak pengusaha tidak menyetujuinya.

Menurut Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Hubungan Industrial, maka pengertian perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, mengenai kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan

perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. (Pasal 1 angka 1)

Dari pengertian tersebut, dapatlah diketahui bahwa perselisihan itu adalah perbedaan pendapat antara pengusaha dan pekerja/buruh maupun serikat pekerja/serikat buruh. Dan dari pengertian itupun diketahui bahwa perselisihan hubungan industrial terbagi 4 jenis yaitu :

1. Perselisihan Hak.

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan Peraturan Perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 ayat 2 Undang-undang No 2 Tahun 2004).

Dari pengertian di atas, sangat jelas bahwa perselisihan hak merupakan perselisihan hukum karena terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak termasuk di dalamnya hal-hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan serta Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Hal ini juga ditanggapi oleh Imam Soepomo (1987: 97) bahwa perselisihan hak ini terjadi karena tidak adanya persesuaian paham mengenai pelaksanaan hubungan kerja.

2. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. (Pasal 1 angka 3 Undang-undang No 2 Tahun 2004)

Menurut Imam Soepomo (1987:97) perselisihan kepentingan terjadi karena ketidaksesuaian paham dalam perubahan syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

Dari pengertian tersebut terdapat perbedaan antara kedua jenis perselisihan tersebut. Yakni, tentang perselisihan hak yang objek sengketanya adalah tidak dipenuhinya hak yang telah ditetapkan karena adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang melandasi hak yang disengketakan. Sedangkan dalam perselisihan kepentingan, objek sengketanya karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. (Pasal 1 angka 4 Undang-undang No. 2 tahun 2004).

Dari pengertian diatas, mengenai pemutusan hubungan kerja dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun pekerja/buruh. Dari pengusaha dapat dilakukan PHK karena buruh/pekerja melakukan berbagai tindakan atau pelanggaran. Demikian pula sebaliknya, PHK juga dapat dilakukan atas permohonan pekerja/buruh karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang terhadap buruh.

4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Perselisihan Antar Serikat Pekerja/ Serikat Buruh adalah perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dengan serikat pekerja/ serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatkerjaan. (Pasal 1 angka 5 Undang-undang No 5 Tahun 2004).

Dari ke 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial di atas, maka yang patut diberikan penjelasan lebih lanjut adalah yang terkait dengan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat

buruh hanya dalam satu perusahaan. Keberadaan jenis perselisihan ini, sebagai akibat dimungkinkannya di dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh. Hal ini sebagai konsekuensi logis, dari berlakunya Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.

Berdasarkan Undang-undang ini, maka setiap 10 orang pekerja/ buruh dapat membentuk serikat pekerja/serikat buruh sehingga dalam ketentuan ini, di perusahaan yang mempunyai lebih dari 10 orang pekerja/buruh ataupun karyawan dimungkinkan untuk adanya lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/ serikat buruh.

Kondisi inilah yang menyebabkan Undang-undang No. 2 Tahun 2004, memperkenalkan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam 1 (satu) perusahaan. Dengan kebebasan berserikat yang membolehkan membentuk lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, akan mengakibatkan terjadinya perselisihan diantara serikat pekerja/ serikat buruh yang ada.

D. Dasar Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Menyangkut dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka terdapat 2 (dua) sumber hukum yaitu :

1. Yang merupakan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku secara positif di bidang ketenagakerjaan.

2. Yang dibuat secara khusus oleh para pihak dalam hal ini pekerja dan pengusaha.

Ketentuan Peraturan Perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang dijadikan sebagai dasar untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah:

- a. Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.
- b. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- d. Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden dan Keputusan/ Peraturan Menteri Tenaga Kerja yang mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Sedangkan yang dibuat secara khusus oleh para pihak, bentuknya adalah :

- a. Perjanjian Kerja.
- b. Peraturan Perusahaan.
- c. Perjanjian Kerja Bersama.

Ketiga bentuk ini merupakan dasar hukum yang senantiasa digunakan oleh pengusaha dan pekerja di dalam melaksanakan hubungan kerjanya, sehingga dapat dikatakan sebagai hukum khusus yang berlaku bagi mereka. Hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara yang menegaskan bahwa

Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh Undang-undang dinyatakan cukup untuk itu.

Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.

Oleh karena itu, dalam penanganan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, menurut Gandi Sugandi (2005:18) dasar hukum yang dijadikan patokan utama sebelum memperhatikan ketentuan hukum yang bersifat umum adalah melihat ketentuan-ketentuan yang dibuat para pihak di dalam perjanjian, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.

Dengan adanya ketentuan yang dibuat secara bersama, tentunya sangat demokratis dan berkeadilan bagi para pihak, karena telah dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, sehingga unsur keseimbangan hak dan kewajiban dapat terakomodasi dengan baik.

E. Prosedur atau Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam ketentuan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan melalui :

1. Penyelesaian melalui bipartit

Penyelesaian melalui bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial (Pasal 1 angka 10 Undang-undang No. 2 Tahun 2004).

Perundingan bipartit atau negosiasi secara umum dapat diartikan sebagai penyelesaian perselisihan di luar pengadilan secara damai melalui perundingan para pihak yang merupakan komunikasi dua arah yang dirancang untuk mencapai kesepakatan para pihak dalam menyelesaikan perselisihan.

Menurut ketentuan apabila perundingan bipartit dapat mencapai kesepakatan penyelesaian perselisihan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak (pekerja/buruh dan pengusaha). Perjanjian bersama ini mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Selanjutnya terhadap perjanjian bersama tersebut, wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak melakukan perjanjian bersama.

Tujuan daripada perjanjian bersama didaftarkan adalah untuk memperoleh akta bukti pendaftaran sehingga apabila tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapatkan penetapan eksekusi.

Dalam hal perundingan bipartit gagal mencapai suatu kesepakatan penyelesaian perselisihan, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi

yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah gagal.

Apabila bukti-bukti tidak dilampirkan, maka instansi ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas tersebut.

Setelah menerima pencatatan dari salah satu pihak atau kedua belah pihak, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui atau konsiliasi atau melalui arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan, maka dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, oleh instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaiannya melalui mekanisme mediator.

2. Penyelesaian melalui mediasi.

Penyelesaian melalui mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih guna mencapai kesepakatan terhadap permasalahan yang disengketakan.

Penyelesaian ini dilakukan melalui seorang penengah yang disebut mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.

Menurut Irianto Simbolon (2006:20) yang menyebutkan bahwa setiap mediator harus mampu melakukan telaah terhadap berkas perkara yang diserahkan padanya untuk diteliti dengan seksama, sehingga dapat diketahui duduk masalahnya untuk selanjutnya para pihak dipanggil guna mengikuti sidang mediasi.

Guna lebih menjelaskan duduk perkara mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dan didengar keterangannya pada sidang mediasi.

Apabila tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator kemudian didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial, pada pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

3. Penyelesaian melalui konsiliasi.

Menurut Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Pasal 1 angka 13 konsiliasi hubungan industrial selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Konsiliator disini adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator yang ditetapkan menteri. Yang mana konsiliator ini bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya.

Adapun fungsi mediasi dan konsiliasi menurut Undang-undang No. 2 Tahun 2004 adalah sama, bedanya hanya pada mediasi itu melibatkan pegawai Departemen Tenaga Kerja (Pemerintah) dan konsiliasi oleh swasta.

Menurut Undang-undang No. 2 Tahun 2004, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak dan dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian secara tertulis, konsiliator sudah harus mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan

selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama, pada sidang konsiliasi, konsiliator dapat memanggil kedua belah pihak bila mana perlu dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya.

Manakala dalam penyelesaian melalui konsiliasi mencapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapat akta bukti pendaftaran.

4. Penyelesaian melalui arbitrase.

Menurut undang-undang No. 2 Tahun 2004 pengertian arbitrase hubungan industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. (Pasal 1 angka 15)

Dari pengertian diatas jelas bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan atas

dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Dimana kesepakatan tersebut, dinyatakan secara tertulis dalam suatu surat perjanjian arbitrase.

Para pihak yang sepakat memilih penyelesaian perselisihan melalui arbitrase, dapat menunjuk arbiter tunggal atau beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah gasal (ganjil) sebanyak-banyak 3 (tiga) orang.

Di dalam melaksanakan tugasnya, arbiter harus mengawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih. Apabila perdamaian tercapai, maka arbiter wajib membuat akta perdamaian yang ditanda tangani oleh para pihak yang berselisih dan didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan di wilayah arbiter mengadakan perdamaian.

Apabila upaya gagal, arbiter meneruskan sidang arbitrase. Dalam persidangan, para pihak diberi kesempatan untuk menjelaskan secara tertulis maupun lisan pendirian masing-masing serta mengajukan bukti yang dianggap perlu untuk menguatkan pendiriannya.

Untuk mengakhiri perselisihan arbiter membuat putusan yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan mengikat perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum. Putusan arbiter mempunyai kekuatan hukum

Mengacu pada ketentuan Pasal 57 Undang-undang No. 2 Tahun 2004, hukum acara yang berlaku pada pengadilan hubungan industrial kecuali yang diatur khusus adalah hukum acara perdata pada lingkungan peradilan umum, konsekuensinya sebelum gugatan dibacakan atau sebelum dilakukan pemeriksaan terhadap pokok perkaranya hakim wajib mendamaikan para pihak, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 130 H.I.R. Jo PERMA Nomor 2 Tahun 2003.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Berdasarkan judul skripsi ini, maka yang menjadi lokasi penelitian penulis adalah Kota Makassar. Adapun alasan penulis memilih lokasi tersebut, karena di tempat inilah letak keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial. Selain itu Kota Makassar merupakan kota yang paling banyak kegiatan usaha dalam berbagai skala baik kecil, menengah maupun besar. Jika dibandingkan dengan kota/kabupaten lainnya yang ada di Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan banyaknya kegiatan usaha diberbagai sektor utamanya industri, perdagangan, jasa dan sebagainya, tentunya banyak memperkerjakan tenaga kerja. Dengan melaksanakan hubungan kerja, tidak jarang terjadi perselisihan untuk merubah persyaratan kerja maupun karena memang hak yang sudah ditentukan baik oleh Undang-undang maupun karena telah diperjanjikan di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Data perselisihan hubungan Industrial menunjukkan jumlah yang sangat banyak di kota Makassar. Jika dibandingkan dengan kota/kabupaten lainnya yang ada di provinsi Sulawesi Selatan.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi dari penelitian ini adalah Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, Serikat pekerja/serikat buruh dan Asosiasi Pengusaha Indonesia
2. Sampel dari penelitian ini adalah beberapa hakim ad-hoc Pengadilan Hubungan Industrial, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Asosiasi Pengusaha Indonesia

C. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh diklasifikasikan menurut:

1. Data Primer

Data primer ini berupa data yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara yang dilakukan terhadap para hakim ad-hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar, Panitera dan para pihak (Pekerja/Buruh, Serikat pekerja/Serikat Buruh dan Pengusaha)

2. Data Sekunder

Data sekunder ini bersumber dari bahan bacaan (literature) seperti Peraturan Perundang-undangan, buku-buku, karya ilmiah dan data-data yang dikumpulkan dari instansi teknis terkait dan pengadilan dan ada hubungannya dengan penulisan skripsi ini.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka ditempuh cara-cara sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Pengumpulan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada kaitannya dengan penelitian yang dilakukan dengan mencari, membaca dan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan, literatur baik dalam bentuk karya ilmiah maupun makalah yang telah dipresentasikan dalam pertemuan ilmiah (seminar, bimbingan teknis dan sebagainya) serta artikel-artikel maupun tulisan-tulisan lainnya sepanjang ada kaitannya dengan judul skripsi ini. Demikian juga dengan arsip-arsip yang relevan yang ada pada instansi terkait guna memperoleh landasan teoritis yang berhubungan dengan pembahasan penulisan skripsi ini.

2. Penelitian Lapangan (Field Research)

Pengumpulan data yang dilakukan pada wilayah yang menjadi objek penelitian dengan mempergunakan metode observasi dan wawancara. Untuk observasi, penulis terjun langsung ke lapangan untuk melihat dan mendapatkan data dalam konteks penanganan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sedangkan untuk wawancara, penulis langsung berhadapan dengan narasumber yaitu para hakim ad-hoc, panitera, dan pihak (pekerja/buruh, serikat pekerja/ serikat buruh dan pengusaha) yang berselisih guna mendapatkan data tentang permasalahan yang diteliti.

E. Teknik Analisis Data

Data primer dan sekunder yang berhasil dikumpulkan selama berlangsungnya penelitian, kemudian diolah secara teratur dan sistimatis untuk selanjutnya seluruh data yang diperoleh dan dikumpulkan tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik analisis kualitatif dan kuantitatif guna dibahas dalam penulisan skripsi dengan menggunakan metode pembahasan secara deskriptif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. EFEKTIFITAS PELAKSANAAN PERAN HAKIM AD-HOC DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI KOTA MAKASSAR

Keberadaan Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial yang berada di Lingkungan Peradilan Umum (Pengadilan Negeri), didasarkan pada ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hakim ad-hoc ini, diusul dari Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan dari Pengurus Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO).

Dengan keberadaan hakim ad-hoc pada pengadilan hubungan industrial diharapkan dapat mengakomodir keinginan para pihak (pekerja dan pengusaha) dalam hal menyelesaikan perkara/perselisihan yang mereka alami.

Dalam melaksanakan perannya, hakim ad-hoc menangani dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha dan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan ditingkat pertama mengenai perselisihan hak, ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan, ditingkat pertama mengenai perselisihan PHK dan ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Selanjutnya di dalam kerangka untuk mengetahui sejauhmana efektivitas pelaksanaan peran hakim ad-hoc dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya di Pengadilan Hubungan Industrial Kota Makassar, maka indikatornya dapat dilihat dari 3 aspek, yaitu :

1. Berapa banyak waktu yang digunakan oleh para hakim ad-hoc di dalam memeriksa suatu perselisihan hubungan industrial?
2. Bagaimana isi/substansi yang diputuskan ?
3. Apakah putusannya diterima atau ditolak oleh para pihak atau salah satu pihak yang berselisih ?

Dengan didasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diketahui bahwa ketentuan tentang waktu yang telah ditentukan oleh Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, selama 50 (lima puluh) hari kerja sejak persidangan yang pertama, telah dicapai sekitar 86,84 % karena dari 38 perselisihan yang ditangani diselesaikan tepat waktu 33 perselisihan. Terdapat 5 perselisihan atau sekitar 13,16 % yang terhambat penyelesaiannya, disebabkan oleh karena para pihak meminta waktu kepada majelis hakim untuk berunding diluar pengadilan.

Dari data yang dikemukakan tersebut di atas, tentunya dapat dikatakan bahwa pelaksanaan peran hakim ad-hoc cukup baik dan efektif, karena mampu memeriksa setiap perkara sesuai dengan

ketentuan yang berlaku. Hal ini juga diungkapkan oleh Razak djalle (wakil ketua dari Apindo, wawancara tanggal 26 Juni 2008) menyatakan bahwa hakim ad-hoc dalam menjalankan tugasnya cukup efektif karena dalam hal memeriksa, mengadili dan memutus perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yaitu dalam jangka waktu paling lambat 50 (lima puluh) hari hakim sudah harus memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Menyangkut soal waktu pemeriksaan ini, memang tidak dipermasalahkan oleh para pihak khususnya oleh kalangan pekerja/buruh, tetapi yang dipersoalkan, adalah berkenaan dengan waktu mulai didaftarkan sampai dengan pemeriksaan oleh hakim.

Menurut Sibali, Pengurus Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (K.SPSI) Sulsel (wawancara tanggal 20 Juni 2008), menyatakan bahwa yang lama ditunggu adalah kapan mulai disidangkan setelah didaftarkan ke Pengadilan, karena pengalaman yang ada justru membutuhkan waktu ber bulan-bulan lamanya. Hal yang senada juga dikeluhkan oleh pengurus Serikat Pekerja lainnya, termasuk dari Pembina organisasi Pengusaha dari APINDO Sulsel.

Lamanya waktu yang dibutuhkan di dalam proses dari pendaftaran gugatan ke pemeriksaan oleh hakim, disebabkan masalah teknis belaka sebagaimana yang dikemukakan oleh Amiruddin, SH salah seorang Panitera yang ada di Pengadilan Hubungan Industrial (wawancara tanggal 27 Juni 2008), menyatakan bahwa yang menjadi

penyebab lambatnya proses pendaftaran gugatan sampai ke pemeriksaan oleh hakim terjadi, karena para hakim karier, juga masih tetap menangani kasus-kasus lainnya di luar kasus perselisihan hubungan industrial.

Menyangkut isi atau substansi yang diputuskan, menurut Muh.Isnaeni, (Hakim Ad-hoc, wawancara tanggal 28 Juni 2008) telah diarahkan sesuai dengan isi gugatan, yang tentunya banyak menggunakan ketentuan hukum ketenagakerjaan, dan terhadap hal-hal khusus ada kaitannya dengan hukum perdata (utamanya hukum perjanjian) maka tetap digunakan sepanjang belum diatur secara khusus di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.

Di dalam praktek, diakui pula oleh Husain Appe, (Hakim Ad-hoc, wawancara tanggal 28 Juni 2008), bahwa sering terjadi adanya perbedaan penafsiran atas penggunaan ketentuan yang berlaku, namun demikian, kalau tidak bisa diambil kesepakatan bersama, maka terhadap hakim lainnya, dapat melakukan penilaian tersendiri, walaupun tidak akan mempengaruhi putusan akhir yang akan diambil.

Dari 38 (tiga delapan) perselisihan hubungan industrial yang telah diselesaikan, maka ternyata hanya terdapat 2 (dua) kasus atau sekitar 5,26 % yang terjadi perbedaan pendapat dari Hakim terhadap isi/substansi putusan yang akan diambil. Kedua hakim ad-hoc yang pernah mengajukan disetting opinion (beda pendapat), adalah Husain Appe dan Guntur Ahmad. Kedua hakim ad.hoc ini menyatakan

(wawancara tanggal 28 Juni 2008). Kedua hakim ad.hoc ini, menyatakan bahwa perbedaan tersebut terjadi sebagai akibat adanya persepsi terhadap penerapan Pasal-pasal ketenagakerjaan.

Selanjutnya berkenaan dengan apa putusan diterima atau ditolak, maka dapat juga diketahui bahwa dari 38 (tiga puluh delapan) perselisihan yang sudah diputuskan, ternyata yang diterima juga banyak yaitu sekitar 32 (tiga puluh dua) atau sekitar 84,21 %, hal ini berarti kinerja dari para hakim ad-hoc cukup efektif karena hanya 6 (enam) kasus atau sekitar 15,79 % yang dimintakan pemeriksaan pada tingkat kasasi di Mahkamah Agung.

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, ternyata bahwa dari 6 (enam) perselisihan yang dimintakan pemeriksaan pada tingkat kasasi pada Mahkamah Agung, semuanya diajukan oleh pihak Pengusaha dalam kasus pemutusan hubungan kerja.

Memperhatikan hasil penelitian sebagaimana yang diungkapkan tersebut di atas, maka secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa belum sepenuhnya efektif pelaksanaan peran hakim ad-hoc dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Makassar disebabkan masih ada proses penyelesaian yang dikeluhkan oleh para pihak yaitu kapan mulai disidangkan sejak gugatan didaftarkan di pengadilan hubungan industrial, dan yang menjadi penyebab lambatnya pemeriksaan dikarenakan hakim karier masih menangani perkara lain selain perkara perselisihan hubungan industrial

2. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PELAKSANAAN PERAN HAKIM AD-HOC DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI KOTA MAKASSAR

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan, selain belum sepenuhnya efektif pelaksanaan peran hakim ad-hoc dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kita dapat juga melihat hasil kerjanya yang belum mencapai hasil secara maksimal, karena terbukti masih adanya putusan yang diambil secara tidak aklamasi atau suara bulat sehubungan adanya perbedaan pendapat dari hakim itu sendiri, juga terbukti masih ada perkara yang tidak diterima oleh salah satu pihak yang berselisih dan selanjutnya dimintakan pemeriksaan pada tingkat kasasi di Mahkamah Agung.

Fakta yang dikemukakan tersebut, disebabkan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan peran hakim ad-hoc itu sendiri, yang menurut analisis penulis adalah sebagai berikut :

1. Latar Belakang Unsur dari Hakim Ad-hoc;
2. Pendidikan Formal yang dimiliki;
3. Pengetahuan tentang Hukum acara Perdata.

Mengacu pada ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka hakim ad-hoc untuk pengadilan hubungan industrial berasal dari unsur Pekerja/buruh dan unsur pengusaha. Dipilihnya kedua unsur ini,

karena memang merekalah yang menjadi para pihak di dalam sengketa atau perselisihan hubungan industrial

Para hakim ad-hoc ini, seharusnya setelah menjadi hakim dan memeriksa perkara perselisihan hubungan industrial, tidak boleh lagi mengurus dan mempertahankan kepentingan dari unsumya. Mereka seharusnya bekerja secara profesional dengan mengutamakan keadilan dan kebenaran berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku. Hanya saja kondisi tersebut akan sulit diwujudkan karena keberadaannya sebagai hakim karena ditunjuk oleh organisasinya, sehingga kalau sewaktu-waktu dipandang kurang memperhatikan kepentingan organisasinya mereka dapat ditarik (recall) dari statusnya sebagai hakim ad-hoc. Mengenai penarikan hakim ad-hoc dari statusnya sebagai hakim tertuang dalam Pasal 67 ayat (1) huruf f bahwa hakim ad-hoc pada pengadilan hubungan industrial dan hakim ad-hoc pada Mahkamah Agung diberhentikan dengan dengan hormat dari jabatannya karena atas permintaan organisasi pengusaha atau organisasi pekerja atau organisasi buruh yang mengusulkan. Hal ini menjadi kontroversial bahwa hakim ad-hoc dapat diberhentikan dari jabatannya sebagai hakim hanya karena permintaan organisasi yang mengusulkan yang mana ketentuan ini sangat bertentangan dengan prinsip kemandirian dan jaminan kebebasan hakim. Asas tersebut tercermin dalam Pasal 24 ayat 1 Undang-undang Dasar 1945, Pasal 1 Undang-undang No 4 Tahun 2004, yakni kekuasaan kehakiman yang

merdeka, bebas dari pengaruh orang lainnya, untuk menyelenggarakan peradilan guna mengakkan hukum dan keadilan.

Inilah faktanya, sehingga faktor ini mempengaruhi pelaksanaan peran dari hakim ad-hoc itu sendiri. Oleh karena itulah, penulis beranggapan bahwa ke depan harusnya hakim ad-hoc tidak dipilih dari unsur-unsur tersebut, tetapi diberikan kebebasan seluas-luasnya kepada masyarakat untuk menjadi hakim ad-hoc pada pengadilan hubungan industrial, dengan syarat harus S1 di bidang hukum dan menguasai hukum acara perdata serta berpengalaman di bidang ketenagakerjaan. Konsekuensi logisnya, maka Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 harus segera direvisi.

Menyangkut pendidikan formal yang dimiliki oleh hakim ad-hoc yang ada sekarang di pengadilan hubungan industrial Makassar, maka walaupun semuanya S1 dari 6 (enam) orang hakim yang ada tersebut, namun 3 (tiga) hakim diantaranya S1 non hukum. Adanya pendidikan formal yang non hukum ini, tentunya akan mempengaruhi secara langsung aktivitas mereka sebagai hakim. Apalagi pendidikan teknis yang diberikan sebelum menjalankan kewajiban sebagai hakim ad-hoc dipandang kurang memadai.

Kondisi yang ada, berdampak pada beratnya tugas hakim karier di dalam memimpin majelis sewaktu melakukan aktivitas persidangan guna memeriksa suatu perkara. Dan sebagai bukti faktual, sering para hakim ad-hoc tidak mampu mensinkronisasikan ketentuan-ketentuan

pasal yang berlaku dengan tuntutan yang diajukan oleh pihak penggugat. Dan kembali hakim karier, harus melakukan pembimbingan secara tidak langsung kepada para hakim ad-hoc yang ada tersebut.

Secara khusus diungkapkan oleh Abdi Priyadi hakim ad-hoc (wawancara tanggal 25 Juni 2008), menyatakan bahwa keberadaan hakim karier sebagai ketua majelis sangat penting karena merekalah yang lebih tahu bagaimana mekanisme atau prosedur pemeriksaan suatu perkara.

Memperhatikan hal tersebut, maka ke depan sebaiknya pendidikan formal dari hakim ad-hoc harus S1 di bidang hukum dan sebelum menjalankan tugasnya sebagai hakim, mereka harus diberikan pendidikan dan pelatihan yang cukup, agar pada saat bertugas sudah siap dan selanjutnya mampu menyelesaikan tugasnya sebagaimana mestinya.

Dengan demikian, memang masih dibutuhkan adanya komitmen dari semua pihak khususnya pembuat Undang-undang dan kebijakan, agar masalah yang terkait dengan pendidikan formal ini dapat ditinjau ulang dan selanjutnya memberikan pembekalan awal secara memadai kepada semua hakim ad-hoc yang telah dipilih dan diangkat, agar pada saat bertugas sebagai hakim, mereka sudah mampu memberikan kinerjanya yang terbaik bagi kepentingan bangsa dan negara khususnya dibidang penegakan hukum ketenagakerjaan.

Selanjutnya menyangkut faktor pengetahuan tentang hukum acara perdata, memang sangat disadari hal ini yang paling kurang dari semua hakim ad-hoc yang ada. Walaupun ada hakim berlatar belakang S1 hukum, tetapi bukan jaminan bahwa mereka sudah mengetahui secara baik hukum acara perdata tersebut.

Proses jalannya aktivitas hakim ad-hoc secara keseluruhan berada pada hukum acara perdata ini, sehingga harusnya pengetahuan tentang hukum acara perdata ini, menjadi prasyarat utama selain pengetahuan di bidang ketenagakerjaan. Oleh karena itulah, pada kondisi dimana sekarang masih ada para hakim yang belum menjadi S1 bidang hukum, harusnya segera menimbah pendidikan dibidang hukum, karena melalui proses ini sekaligus diharapkan mereka akan menerima informasi secara langsung tentang hukum acara perdata. Dan bagi hakim ad-hoc yang sudah S1 hukum, untuk terus belajar tentang hukum acara perdata, karena hanya dengan kegiatan inilah, yang akan membantu mengatasi masalah rendahnya pengetahuan dibidang hukum acara perdata.

Memperhatikan faktor-faktor yang ada tersebut di atas, maka dapatlah dikatakan bahwa memang keberadaan faktor-faktor tersebut berdampak pada pelaksanaan peran mereka di dalam menangani dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Namun demikian, dengan kerja keras dan komitmen yang baik diantaranya para hakim ad-hoc yang ada, sangat diharapkan aktivitas mereka tetap mampu

memberikan keputusan yang sungguh-sungguh mencerminkan keadilan dan kebenaran, untuk selanjutnya pada tataran tingkat perusahaan putusan yang dijatuhkan tersebut bersinergis mendorong terwujudnya keharmonisan di dalam hubungan kerja.

BAB V

P E N U T U P

A. Kesimpulan

Didasarkan pada uraian pembahasan pada bab-bab terdahulu, maka dapatlah diberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan peran hakim ad-hoc dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Makassar, belum sepenuhnya efektif.

Hal ini terjadi karena selain :

- a. Penyelesaian setiap perkara yang ditangani, telah sesuai dengan ketentuan waktu 50 hari sebagaimana yang ditentukan dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004;
- b. Isi atau substansi putusan yang diambil atau dijatuhkan, telah berkesesuaian dengan ketentuan dari peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan;
- c. Putusan yang dijatuhkan, telah dapat diterima oleh para pihak, karena mampu mencerminkan keadilan dan kemanfaatan bagi kedua belah pihak yang berselisih.
- d. Masih ada proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terhambat pada pengadilan hubungan industrial dikarenakan hakim karier masih menangani perkara lain selain perkara perselisihan hubungan industrial.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan peran hakim ad.hoc dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Makassar, adalah latar belakang unsur dari hakim ad-hoc, pendidikan formal yang dimiliki dan pengetahuan tentang hukum acara perdata yang relatif kurang, sehingga masih terdapat peran hakim yang belum terlaksana sebagaimana mestinya.

B. Saran

Sehubungan dengan masih adanya permasalahan yang ditemui, khususnya yang terkait dengan keberadaan hakim ad-hoc sekarang ini, maka perlu disarankan sebagai berikut :

1. Kepada Pemerintah dan DPR sebagai pembentuk Undang-undang untuk segera melakukan perubahan atau revisi Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 khususnya yang terkait dengan latar belakang dan pendidikan formal calon hakim ad-hoc pengadilan hubungan industrial, dimana diharapkan nantinya latar belakang tidak lagi dari unsur pekerja dan pengusaha, tetapi dari siapa saja dari masyarakat Indonesia yang memenuhi persyaratan dan pendidikan minimal harus S1 bidang hukum yang relevan.
2. Hakim ad-hoc setelah dipilih dan diangkat, maka sebelum bertugas, diharapkan diklat Mahkamah Agung menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan untuk pembekalan bagi hakim ad-hoc yang terpilih, agar mereka siap menjalankan tugasnya sebagaimana mestinya.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Muh Basir. 2007. *"Pelaksanaan hubungan kerja di perusahaan"*, Makalah, Disnakertrans Sul-Sel. Makassar
- Aloysius Uwiyono, 2001. *"Hak Mogok Di Indonesia"*, Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Jakarta
- Djumadi. 1992. *"Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja"*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Gandi Sugandi. 2005. *"Penanganan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia"*, IPHII Disnakertrans Jakarta.
- Imam Soepomo. 1983. *"Pengantar Hukum Perburuhan"*, Jakarta: Djambatan.
- Irianto Simbolon. 2005. *"Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial"*, IPHII Disnakertrans. Jakarta.
- Joni Emerson. 2000. *"Alternatif Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan"*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Laica Marzuki. 1990. *"Pengantar Hukum Perburuhan Indonesia"*, ujung pandang.
- Lalu Husni, 2003. *"Pengantar Hukum Ketenagakerjaan"*, Jakarta: PT raja grafindo persada.
- _____. 2004. *"Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial meraiui Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan"*, Jakarta: PT raja grafindo persada.
- Piyaman J Simanjuntak. 1985. *"Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia"*, FE. UI, Jakarta
- Ruslan Kamaruddin. 2007. *"Pemahaman Tentang Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktek Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003"*, IPHII Disnakertrans Sul-Sel. Makassar
- Suwarto, 2005. *"Pelaksanaan Hubungan Industrial Di Indonesia"*, Jakarta: Pradnya Paramita.
- Soewarno Handayaniingrat. 1984. *"Pengantar Studi Ilmu Administrasi Negara dan Manajemen"*. Jakarta: Gunung Agung
- Zainal Asikin. 1993. *"Dasar-Dasar Hukum Perburuhan"*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Perundang-undangan

- Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja
- Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan
- Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948 Jo. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan

Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.
Undang-undang No 49 Tahun 1973 tentang Kamar dagang dan Industri

Peraturan Pemerintah

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 41 tahun 2004 tentang tata cara pengangkatan dan pemberhentian hakim ad-hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan hakim ad-hoc pada Mahkamah Agung.

LAMPIRAN



**DEWAN PIMPINAN DAERAH
KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA
INDONESIAN CONFEDERATION OF TRADE UNIONS
SULAWESI SELATAN**

Sekretariat : Jl. Veteran Selatan Ruko Veteran Permai No. 4 Makassar Tlp. (0411) 870384 Fax. 870376

SURAT KETERANGAN
Nomor : 09/DPD KSPSI/SS/SK/VII/2008



Dengan ini Kami menyampaikan bahwa :

Nama : AWALUDDIN YASIR
STB / Jurusan : B III 03 766-1 / Praktisi
Pekerjaan / Instansi : Mahasiswa Program Reguler Sore FH - Unhas
Alamat : Jl. Toddppuli 22 Blok 35 No. 83 Makassar.
Judul Skripsi : " PERAN HAKIM AD – HOC DALAM PENYELESAIAN PERKARA
KETENAGAKERJAAN DI KOTA MAKASSAR "

Benar telah mengadakan penelitian di Sekretariat DPD KSPSI SUL – SEL di Makassar sejak tanggal 30 s/d 22 Mei 2008.

Demikian Surat Keterangan ini Kami buat untuk di pergunakan sebagaimana mestinya

Makassar, 16 Juli 2008

DPD KONFEDERASI SPSI SUL-SEL


H. MANSYUR THABA S.Sos. MM

Ketua



PENGADILAN NEGERI MAKASSAR

Jalan R.A Kartini No.18 Lama / 23 baru

Telp. (0411) 324 058 – 323 129

KOTA MAKASSAR (90111)

Makassar, 15 Juli 2008

SURAT KETERANGAN

PU.18 - Mks/ ~~111~~ / HKM/VII/2008

Yang bertandatangan di bawah ini Wakil Panitera Pengadilan Negeri Makassar :

Hj. ANDI MURSYIDAH, S.H.

Dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : AWALUDDIN YASIR.
STB / Jurusan : B III 03 766-1 / Ilmu Hukum
Pekerjaan / Instansi : Mahasiswa Prog. Reguler Sore FH- Unhas
Alamat : Jl. Toddopuli 22 Blk. 35 No.83 Makassar.
Judul Skripsi : "PERAN HAKIM AD-HOC DALAM PENYELESAIAN PERKARA KETENAGAKERJAAN DI KOTA MAKASSAR."

Benar telah mengadakan penelitian di Pengadilan Negeri Makassar pada tanggal 30 April 2008 sampai dengan 15 Juli 2008.

Surat keterangan ini di berikan kepadanya untuk memenuhi surat permintaan dari Pembantu Dekan tiga Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Tanggal 28 April 2008, Nomor: 604/ H4.7.B/ PL.02/ 2008.

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan seperlunya.

WAKIL PANITERA
PENGADILAN NEGERI MAKASSAR

Hj. ANDI MURSYIDAH, S.H.
NIP. 040 038 642,-