

# Hambatan-Hambatan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Yogyakarta

Mishbahul Munir

Fakultas Hukum, Universitas Trunojoyo Madura,  
Jl. Raya Telang PO. BOX 2, Kamal, Bangkalan

## ABSTRACT

*The research aims to study the problems and the measures to overcome the related problems the industrial court arbitration for industrial relation disputes resolution in Yogyakarta court of first instance. The research is a juridical-empirical research which includes library research and field study. The samples for research were taken using non-random technique to obtain purposive samples. The data for the research were collected by conducting guided interview with respondents and resource persons. The research applied the qualitative method to analyze the data collected. The results show that the problems related to the industrial court arbitration for industrial relation disputes resolution in Yogyakarta court of first instance include the problems pertaining to judges, clerk of court, and the conflicting parties. In addition, the problem could be in the form of industrial court-related facilities, lawsuit files, trial for industrial relation dispute case, summons, and regulations. In the case of the absence of career judge, the head of Yogyakarta court of first instance has submitted a request for career judge to the supreme court. In relation to ad hoc judge problem, a further study has been conducted.*

*Key words: dispute, resolution, industrial court*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari dan mengukur permasalahan yang saling terkait dalam persidangan arbitrase industri. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis-empiris yang meliputi telaah kepustakaan dan penelitian di lapangan. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik non-random atau tepatnya teknik penentuan sampel bertujuan. Data penelitian dikumpulkan dengan cara teknik wawancara terstruktur dengan responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa permasalahan yang saling terkait Hambatan/kendala yang terjadi dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui PHI pada PN Yogyakarta meliputi hambatan yang terkait dengan hakim, pejabat di sub kepaniteraan dan para pihak yang berselisih. Hambatan yang lain adalah terkait dengan sarana dan prasarana PHI, berkas perkara dan persidangan perkara perselisihan hubungan industrial, kemudian pemanggilan terhadap para pihak serta terkait dengan peraturan perundang-undangan

**Kata Kunci:** perselisihan, resolusi, persidangan perindustrian

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dewasa ini telah menimbulkan persaingan yang sangat

ketat terutama dalam bidang ekonomi, di mana dituntut penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Penggunaan teknologi

akan berdampak pengurangan tenaga kerja karena sudah digantikan tenaga mesin demikian juga sistem kerja. Pada tingkat mikro perusahaan, pihak yang terlibat dalam proses produksi adalah pekerja/buruh dan pengusaha. Hubungan kemitraan antara pekerja/buruh dan pengusaha akan terganggu jika salah satu pihak memaksakan kehendaknya kepada pihak yang lain, sehingga pemenuhan kebutuhan atau kepentingan salah satu pihak dirugikan. Realitas di lapangan tidak jarang masing-masing pihak bersikukuh mengutamakan dan mempertahankan kepentingannya masing-masing, pekerja menginginkan peningkatan kesejahteraan sementara pengusaha menginginkan profit semata serta terkendalinya kelangsungan usahanya, sehingga tidak tercapai titik temu yang mengakibatkan timbulnya perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan (Pasal 1 angka 1 UU No. 2 Tahun 2004). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial semula diselesaikan berdasar ketentuan dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Di dalam ketentuan Undang-Undang tersebut hanya mengatur penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif, sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pekerja/buruh secara perseorangan belum diatur, demikian pula perselisihan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pengaturan mengenai penyelesaian PHK baru diatur dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 1964, akan tetapi prosedur penyelesaiannya masih cukup panjang serta membutuhkan waktu yang cukup lama, yaitu mulai dari tingkat pegawai perantara kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota, P4D, P4P sampai Menteri Tenaga Kerja. Bahkan prosedur tersebut semakin lebih panjang setelah ditetapkannya putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) menjadi obyek sengketa Tata Usaha Negara, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

Prosedur yang panjang tersebut sekarang disederhanakan, dengan dikeluarkannya Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yakni dengan penanganan melalui peradilan perselisihan hubungan industrial pada peradilan umum, dan dimungkinkan mengajukan kasasi pada Mahkamah Agung. Pemberlakuan undang-undang ini mengalami penundaan, dengan dikeluarkan Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang No. 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang tersebut kemudian ditetapkan menjadi Undang-Undang No. 1 Tahun 2005. Pemerintah menetapkan penangguhan mulai berlakunya Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 selama satu tahun, yang semula tanggal 14 Januari 2005 menjadi tanggal 14 Januari 2006.

Pertimbangan pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang ini berdasarkan pada kenyataan di lapangan bahwa institusi hukum yang bertugas menangani penyelesaian masalah perselisihan hubungan industrial masih belum siap. Hal itu dapat

terjadi, karena lembaga hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 belum dapat melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana mestinya.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, maka permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah apa sajakah hambatan/kendala dan upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan/kendala yang terjadi dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui PHI pada PN Yogyakarta ?.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hambatan/kendala dan upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan/kendala yang terjadi dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui PHI pada PN Yogyakarta.

## TEORI

Dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 menjelaskan bahwa untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial ada berbagai cara yang dapat ditempuh, yaitu penyelesaian di luar pengadilan dan penyelesaian melalui pengadilan. Penyelesaian di luar pengadilan diawali dengan penyelesaian secara bipartit oleh para pihak secara kooperatif, kemudian dengan bantuan orang lain atau pihak ketiga yakni melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Apabila penyelesaian di luar pengadilan tidak tercapai, maka dapat ditempuh penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut PHI).

PHI merupakan pengadilan khusus yang berada dalam lingkup peradilan umum (Pasal 55 UU No. 2 Tahun 2004). Kewenangan mutlak atau kompetensi absolut dari PHI disebutkan pada Pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004, yakni PHI bertugas

dan berwenang memeriksa dan memutus:

- 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 dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui PHI pada Pengadilan Negeri (selanjutnya disebut PN) dilakukan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak. Pengajuan gugatan ini merupakan masalah baru dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena sebelumnya dalam penyelesaian pada P4D/P4P cukup dengan membuat surat permohonan (Husni, 2004: 92). Oleh karena itu, surat gugatan harus dibuat secara jelas dan cermat. Sebab jika tidak, dapat berakibat gugatan tidak dapat diterima.

Menurut Sudikno Mertokusumo (1999: 40) bahwa: "HIR dan Rbg hanya mengatur tentang caranya mengajukan gugatan, sedang tentang persyaratan mengenai isi daripada gugatan tidak ada ketentuannya. Bagi kepentingan para pencari keadilan kekurangan ini diatasi oleh adanya Pasal 119 HIR (Pasal 143 Rbg), yang memberi wewenang kepada ketua PN untuk memberi nasihat dan bantuan kepada pihak penggugat dalam mengajukan gugatannya".

Pada sidang pertama majelis hakim harus mengusahakan perdamaian kedua belah pihak yang bersengketa (Pasal 130 HIR, 154 Rbg). Apabila berhasil didamaikan, hakim dapat memberikan putusan perdamaian yang menghukum para pihak untuk memenuhi isi perdamaian, sehingga bersifat final. Jika para pihak tidak berhasil

didamaikan barulah dimulai dengan pembacaan surat gugatan (Pasal 131 ayat (1) HIR, 155 ayat (1) Rbg).

Selanjutnya atas gugatan penggugat, tergugat diberi kesempatan untuk memberi jawabannya di persidangan, baik secara tertulis maupun lisan. Apabila dilakukan secara tertulis, terhadap jawaban tergugat, penggugat diberi kesempatan untuk memberikan tanggapannya yang disebut *replik*. Terhadap *replik* dari penggugat, tergugat dapat memberikan tanggapannya yang disebut *duplik* (Mertokusumo, 1999: 103). Acara jawab-menjawab ini dimaksudkan untuk mengetahui dan menentukan pokok sengketa. Kalau dari jawab-menjawab antara penggugat dan tergugat telah diketahui apa yang menjadi pokok sengketanya, maka jawab-menjawab dianggap cukup dan dinyatakan selesai oleh hakim dan dimulailah dengan acara pembuktian.

Pembuktian merupakan proses yang sangat penting dalam persidangan. Tujuan dari pembuktian adalah untuk mengetahui kebenaran dalil-dalil yang dikemukakan oleh para pihak. Dalam menilai alat-alat bukti yang diajukan oleh para pihak, hakim terikat oleh alat-alat bukti yang sah. Alat-alat bukti dalam hukum acara perdata disebutkan dalam Pasal 164 HIR jo. Pasal 284 Rbg jo. Pasal 1866 KUH Perdata. Kunci ditolak atau dikabulkannya gugatan harus berdasarkan pembuktian yang bersumberkan dari fakta-fakta yang diajukan para pihak (Harahap, 2005: 500).

Selanjutnya hakim akan mengakhiri pemeriksaan perkara dengan memberi putusan. Pemeriksaan perkara di pengadilan memang diakhiri dengan putusan, akan tetapi dengan dijatuhkan putusan saja belumlah selesai persoalannya (Mertokusumo, 1999: 209). Oleh karena itu, putusan harus dapat dieksekusi. Eksekusi berarti pelaksanaan dari suatu putusan

pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Menurut A. Hamid dalam Prinst (1994: 197), eksekusi berarti pelaksanaan putusan. Putusan yang dapat dieksekusi adalah putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, karena kesempatan untuk melakukan upaya hukum seperti banding, kasasi ataupun vreset tidak dimungkinkan lagi.

## METODE PENELITIAN

Sifat penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan pendekatan yuridis empiris yakni meliputi penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Penelitian lapangan dilakukan dengan cara mempelajari, mengelompokkan dan menganalisis data tertulis yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, buku-buku, hasil penelitian dan peraturan lainnya yang berkaitan dengan permasalahan guna memperoleh bahan hukum. Sarana yang digunakan dalam penelitian kepustakaan ini adalah studi dokumen yakni dengan mempelajari bahan-bahan hukum yang merupakan data sekunder. Penelitian lapangan dilakukan dengan mengadakan penelitian secara langsung di lokasi penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan. Data yang diperoleh dari penelitian lapangan adalah data primer dan tidak menutup kemungkinan akan diperoleh data sekunder.

Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2006 sampai Maret 2007, di wilayah hukum PHI pada PN Yogyakarta. Cara yang digunakan untuk mengambil sampel adalah *non random* dengan jenis sampel *purposive*. Subyek penelitian ini meliputi responden dan nara sumber. Responden dalam penelitian ini adalah hakim yang memeriksa perkara perselisihan hubungan industrial, para pihak yang berselisih dan pejabat di bagian sub kepaniteraan PHI, sebagai nara sumbernya Ketua PN Yog-

yakarta, pejabat di Disnakertrans Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan pengu-rus LBH Yogyakarta. Cara pengumpulan data dengan menggunakan wawancara mendalam.

Untuk menganalisis data digunakan metode kualitatif yakni menganalisis data dengan memaparkan secara rinci dan tepat kemudian hasilnya dikelompokkan untuk diseleksi menurut kualitas serta kebenarannya. Data yang terseleksi kemudian dideskripsikan sehingga dapat menghasilkan gambaran secara sistematis, terperinci dan menyeluruh sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN.

### Gambaran Umum PHI Pada PN Yogyakarta.

PHI pada PN Yogyakarta diresmikan secara serentak bersamaan dengan 33 PHI di seluruh propinsi di Indonesia. Peresmian PHI tersebut dilakukan oleh Ketua MA di Padang pada tanggal 14 Januari 2006. Gedung yang digunakan sebagai kantor PHI merupakan bekas gedung P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah) Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang terletak di Jl. Tentara Pelajar No. 25 Yogyakarta. Gedung P4D adalah milik Disnakertrans Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, oleh karena itu penggunaan bekas gedung P4D tersebut untuk PHI ini statusnya adalah pinjam pakai selama 2 tahun dan berikutnya dapat diperpanjang.

Peresmian PHI ini ternyata belum diikuti dengan perangkat-perangkat agar PHI dapat beroperasi dengan baik. Subkepaniteraan PHI belum terbentuk, hakim ad hoc juga belum terbentuk/ belum ada. Pengangkatan pelaksana tugas pejabat pada sub kepaniteraan PHI baru ditetapkan pada tanggal 24 Februari 2006, kemudian Surat Keputusan pengangkatan

hakim ad hoc PHI baru diterbitkan pada tanggal 6 Maret 2006 dan di pada tanggal 29 Maret 2006. Dengan dilantikannya hakim ad hoc, maka PHI pada PN Yogyakarta mulai beroperasi secara efektif pada tanggal 1 April 2006.

### Hambatan/Kendala Dalam Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui PHI pada PN Yogyakarta.

#### a. Dari Aspek Hakim

Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 88 UU No. 2 Tahun 2004, bahwa pemeriksaan perkara perselisihan hubungan industrial harus diperiksa oleh seorang hakim karir sebagai ketua majelis dan dua orang hakim ad hoc sebagai hakim anggota, masing-masing merupakan perwakilan/unsur dari pekerja dan unsur dari pengusaha. Sidang sah apabila dilakukan oleh majelis hakim (Pasal 92 UU No. 2 Tahun 2004).

Hakim yang diangkat untuk menjadi hakim karir di PHI pada PN Yogyakarta sebanyak 2 (dua) orang. Pada bulan April 2006 satu orang hakim karir dimutasikan ke PN Rembang, Jawa Tengah, dan satu orang hakim karir lagi pada akhir Bulan September 2006 dimutasikan ke PN Binjai, Sumatera Utara. Sejak bulan Oktober 2006, hakim karir PHI pada PN Yogyakarta menjadi kosong.

Hakim ad hoc PHI pada PN Yogyakarta sebanyak 4 orang. Hakim ad hoc ini berasal dari perwakilan pekerja/buruh dan perwakilan pengusaha. Dari 4 hakim ad hoc tersebut 2 orang berlatar belakang dari sarjana hukum yang semuanya merupakan perwakilan dari pengusaha, sedangkan 2 orang hakim ad hoc bukan berlatar belakang dari sarjana hukum yang keduanya merupakan perwakilan dari pekerja/buruh. Dengan latar belakang

yang bukan sarjana hukum itulah, menimbulkan suatu pertanyaan bagaimanakah hakim ad hoc tersebut berfikir secara yuridis? Karena ini akan mempengaruhi dalam memberikan pertimbangan hukum.

#### **b. Dari Aspek SDM di Sub Kepaniteraan PHI**

Dalam Pasal 77 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa untuk pertama kali panitera muda dan panitera pengganti PHI diangkat dari Pegawai Negeri Sipil dari instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Jumlah pegawai Disnakertrans yang diajukan untuk menempati jabatan di sub kepaniteraan PHI sebanyak 14 orang. Pengajuan ini telah diproses sejak Bulan Oktober 2005, namun telah menunggu cukup lama hingga bulan Oktober 2006 ternyata belum juga ada kejelasan. Akhirnya dari para pegawai yang diusulkan tersebut pada akhir bulan Oktober 2006 mengajukan surat kepada Kepala Disnakertrans Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta mengenai statusnya.

Kemudian hambatan terkait dengan pegawai administrasi, bahwa pegawai administrasi yang secara khusus ditugaskan di sub kepaniteraan PHI belum ada. Selama ini hanya ada 1 (satu) orang untuk mengerjakan tugas administrasi.

#### **c. Dari Aspek Para Pihak Yang Berselisih**

Dari aspek pekerja, pekerja yang pendidikannya rata-rata masih rendah mengalami kesulitan dalam membuat surat gugatan apalagi beracara ke PHI, padahal pekerja/buruh tersebut ingin menyelesaikan perkara/perselisihannya ke PHI. Apabila pekerja ingin menggunakan kuasa hukum/advokat pekerja tidak memiliki biaya. Demikian pula apabila ingin menggunakan kuasa hukum (kuasa insidentil) dari serikat pekerja/serikat buruh sebagai-

mana dimaksud Pasal 87 UU No. 2 Tahun 2004, ternyata pekerja tidak tergabung dalam organisasi tersebut, bahkan di dalam perusahaan di mana pekerja tersebut bekerja tidak memiliki organisasi serikat pekerja/buruh. Selain itu, apabila di dalam perusahaan di mana pekerja tersebut bekerja ada organisasi serikat pekerja/serikat buruh ternyata organisasi serikat pekerja/serikat buruh tersebut merupakan kepanjangan tangan dari pihak pengusaha, sehingga pekerja tidak menggunakan kuasa hukum dari serikat pekerja/serikat buruh.

Bagi pengusaha, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui PHI tidak ada hambatan/kendala yang berarti. Pengusaha biasanya menggunakan jasa advokat untuk mewakili di persidangan.

#### **d. Dari Aspek Sarana dan Prasarana PHI pada PN Yogyakarta**

Gedung PHI hanya ada satu ruang untuk sidang. Jumlah bangku di ruang tunggu yang masih terbatas, papan pengumuman/pemberitahuan sidang tidak ada, belum ada ruang keamanan untuk berlindung dan jalan keluar hakim dan pegawai apabila terjadi unjuk rasa yang mengarah pada tindak kekerasan.

#### **e. Dari Aspek Berkas Perkara dan Persidangan Perkara Perselisihan Hubungan Industrial**

Persidangan perkara perselisihan hubungan industrial dilaksanakan di gedung PHI Jl. Tentara Pelajar No. 25 Yogyakarta. Satu sisi, berkas-berkas perkara perselisihan hubungan industrial, hakim karir, panitera pengganti dan juru sita berada di PN Yogyakarta Jl. Kapas No. 10 Yogyakarta. Apabila akan sidang perkara perselisihan hubungan industrial maka hakim karir, panitera pengganti dan juru sita baru datang ke Kantor PHI Jl. Tentara Pelajar No. 25 Yogyakarta.

#### f. Dari Aspek Pemanggilan Para Pihak

Berdasarkan Pasal 59 UU No. 2 Tahun 2004, bahwa wilayah hukum PHI meliputi propinsi yang bersangkutan. PHI pada PN Yogyakarta mempunyai kewenangan untuk memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial yang terjadi di 5 wilayah, yakni Kota Yogyakarta dan 4 Kabupaten meliputi Kabupaten Sleman, Kabupaten Bantul, Kabupaten Gunung Kidul dan Kabupaten Kulon Progo. Untuk melakukan pemanggilan para pihak, dilakukan oleh juru sita PHI. Selama ini juru sita di PHI pada PN Yogyakarta ada 2 orang juru sita, dengan wilayah tugas yang cukup luas. Padahal juru sita tersebut juga masih melaksanakan tugas sebagai juru sita pengganti di PN Yogyakarta.

#### g. Dari Aspek Peraturan Perundang-undangan

Dalam UU No. 2 Tahun 2004 ada ketentuan-ketentuan yang menimbulkan permasalahan dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui PHI pada PN Yogyakarta. Ketentuan yang menimbulkan perbedaan penafsiran adalah sebagai berikut:

- 1). Perkara limpahan dari P4D, perkara limpahan diatur dalam Pasal 124 ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004, yang kemudian dijelaskan dalam Juklak yang diterbitkan oleh MA. Ketentuan Pasal 124 ayat (2) di atas, masih belum bisa dilaksanakan, karena belum jelas prosedur/mekanisme pelimpahan dan cara pemeriksaan perkara limpahan tersebut, apakah diperiksa mulai awal sebagaimana perkara baru atau langsung pada tahap pembuktian?
- 2). Biaya perkara, di dalam Pasal 58 UU No.2 Tahun 2004 menyatakan bahwa dalam proses beracara di PHI, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan

biaya termasuk biasa eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah). Ketentuan ini menimbulkan pertanyaan: apakah nilai gugatan Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) itu untuk perkara yang diajukan secara individual atau secara kolektif?

- 3). Putusan sela dan sita jaminan, permohonan putusan sela dan sita jaminan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96 UU No. 2 Tahun 2004 dimohonkan sesuai dengan prosedur dalam hukum acara perdata. Majelis hakim dalam memeriksa permohonan putusan sela dan sita jaminan, tidak hanya mempertimbangkan apakah permohonan putusan sela dan sita jaminan itu ber-alasan atau tidak. Apabila sita jaminan dikabulkan dan dilaksanakan, akan tetapi ternyata putusan PHI berbeda, untuk memulihkan kembali seperti keadaan semula akan sulit.
- 4). Putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu, di dalam Pasal 108 UU No. 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa ketua majelis hakim PHI dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi. Untuk melaksanakan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu harus mendapat persetujuan dari Ketua Pengadilan Tinggi, sedangkan dalam PHI seolah-olah Pengadilan Tinggi tidak memiliki kewenangan.

Upaya Untuk Mengatasi Hambatan/Kendala Yang Terjadi Dalam Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui PHI Pada PN Yogyakarta

#### a. Dari Aspek Hakim

PHI merupakan peradilan khusus yang berada di bawah lingkup peradilan

umum dalam hal ini adalah PN maka secara *ex officio* Ketua PN merupakan Ketua PHI di mana PHI itu berada. Berdasarkan hal ini, maka Ketua PHI/Ketua PN mempunyai kewenangan untuk memeriksa perkara perselisihan hubungan industrial, dalam hal ini sebagai hakim karir. Kemudian, untuk mengisi jabatan hakim karir PHI yang kosong, Ketua PHI/PN Yogyakarta telah mengirimkan surat kepada Ketua MA agar mengangkat hakim karir untuk PHI pada PN Yogyakarta.

Untuk meningkatkan pemahaman logika yuridis, upaya yang dilakukan oleh hakim ad hoc adalah secara individual telah mengupayakan untuk studi lanjut mengambil pendidikan hukum.

#### **b. Dari Aspek SDM di Sub Kepaniteraan PHI**

Sebelum adanya pejabat panitera muda dan panitera pengganti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004, maka berdasarkan petunjuk MA, yakni Surat Direktur Jenderal Badan Peradilan Umum No. 61/DIRJEN-X/DI/02/2006 tanggal 21 Februari 2006 tentang Pengangkatan Pelaksana Tugas Pejabat Kepaniteraan dan Administrasi pada PHI, maka Ketua PHI/PN Yogyakarta menunjuk beberapa staf panitera dari PN Yogyakarta untuk memenuhi jabatan panitera muda dan panitera pengganti PHI. Penunjukkan staf panitera muda dan panitera pengganti tertuang dalam Keputusan Ketua PN/PHI Yogyakarta No. W22.Da.Kp. 04.10-495, tertanggal 24 Februari 2006 yang menetapkan bahwa mengangkat sementara pelaksana tugas pejabat kepaniteraan dan administrasi pada PHI.

#### **c. Dari Aspek Para Pihak Yang Berselisih**

Selama tahun 2006, belum ada pekerja/buruh yang beracara di PHI dengan didampingi oleh kuasa hukum/advokat

maupun yang menggunakan kuasa hukum (kuasa insidental) dari serikat pekerja/buruh. Upaya yang dilakukan oleh pekerja/buruh ketika beracara di PHI, ada sebagian pekerja/buruh meminta bantuan kepada LBH Yogyakarta.

#### **d. Dari Aspek Sarana dan Prasarana PHI pada PN Yogyakarta**

Kantor PHI pada PN Yogyakarta yang terletak di Jl. Tentara Pelajar No. 25 Yogyakarta, telah dilakukan perbaikan-perbaikan dan telah dilengkapi dengan fasilitas pendukung untuk persidangan, sesuai dengan petunjuk dan standar sebagai ruang persidangan perkara perselisihan hubungan industrial. Jika dibandingkan dengan ruang persidangan di PN Yogyakarta, maka ruang sidang PHI kondisinya lebih baik.

#### **e. Dari Aspek Berkas Perkara dan Persidangan Perkara Perselisihan Hubungan Industrial**

Setelah hakim karir dimutasikan ke PN Binjai, maka jabatan hakim karir di PHI pada PN Yogyakarta menjadi kosong. Oleh karena itu, secara *ex officio* Ketua PHI/PN Yogyakarta yang bertindak sebagai hakim karirnya. Maka sejak bulan Oktober 2006 sidang perkara perselisihan hubungan industrial dipindahkan ke PN Yogyakarta. Demikian pula, berkas-berkas dan juga administrasi yang berkaitan dengan PHI dipindahkan ke PN Yogyakarta.

#### **f. Dari Aspek Pemanggilan Para Pihak**

Dalam buku petunjuk yang diterbitkan oleh MA mengenai pelaksanaan UU No. 2 Tahun 2004, menyatakan bahwa pemanggilan pihak yang berperkara yang bertempat tinggal di luar wilayah hukum PN tempat kedudukan PHI dapat didelegasikan kepada PN di tempat tinggal/tempat kedudukan pihak yang dipanggil.

Oleh karena itu, pemanggilan terhadap para pihak yang berada di luar wilayah hukum PHI dilakukan pendelegasian pemanggilan.

#### g. Dari Aspek Peraturan Perundang-undangan

Untuk memperjelas terhadap ketentuan yang menimbulkan multi tafsir maka telah dilakukan temu konsultasi pada tanggal 12 Juli 2006, antara pejabat di Disnakertrans Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dengan pejabat di PHI/PN Yogyakarta. Agenda yang dibahas adalah seputar pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PHI pada PN Yogyakarta. Dengan temu konsultasi tersebut dicapai titik temu terhadap penafsiran pasal-pasal yang masih multi tafsir.

- 1). Perkara limpahan dari P4D, perkara yang belum diselesaikan oleh P4D tersebut cukup dilimpahkan yaitu dengan membuat berita acara pelimpahan, tidak perlu membuat surat gugatan seperti gugatan sebagaimana umumnya. Hal ini mengingat masa peralihan, sehingga bisa dimaklumi dan tergantung dari kreativitas hakimnya.
- 2). Biaya perkara, nilai gugatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58, harus dipahami bahwa dalam satu gugatan yang diajukan tersebut akan hitung berapa nilai gugatannya, tidak dibedakan apakah itu perkara yang diajukan secara individual atau kolektif.
- 3). Putusan sela dan sita jaminan, permohonan putusan sela dan sita jaminan dalam perkara perselisihan hubungan industrial melalui PHI pada PN Yogyakarta sesuai dengan saran dari MA, permohonan tersebut sebaiknya tidak dikabulkan.
- 4). Putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu, permohonan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*) ini tidak dika-

bulkan, karena apabila diterapkan akan mengalami kendala. Hal ini mengingat apabila penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial dapat berjalan dengan normal, maka penyelesaian perkara perselisihan tersebut tidak lama.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Hambatan/kendala yang terjadi dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui PHI pada PN Yogyakarta meliputi hambatan yang terkait dengan hakim, pejabat di sub kepaniteraan dan para pihak yang berselisih. Hambatan yang lain adalah terkait dengan sarana dan prasarana PHI, berkas perkara dan persidangan perkara perselisihan hubungan industrial, kemudian pemanggilan terhadap para pihak serta terkait dengan peraturan perundang-undangan.
- b. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan/kendala yang berkaitan dengan hakim adalah untuk jabatan hakim karir yang kosong, ketua PN Yogyakarta telah mengajukan permohonan kepada MA dan untuk hakim ad hoc telah mengupayakan studi lanjut. Sebagai pelaksanaan tugas di sub kepaniteraan PHI telah ditunjuk beberapa staf dari PN Yogyakarta. Kemudian untuk mengatasi hambatan dalam beracara di persidangan para pihak telah mengupayakan meminta bantuan yakni kepada LBH Yogyakarta dan advokat. Hambatan yang terkait dengan sarana dan prasarana PHI telah dilakukan upaya perbaikan/renovasi dan melengkapi sarana dan prasarannya. Agar persidangan efektif untuk sementara persidangan dipusatkan di PN Yogyakarta. Dalam mengatasi hambatan

an yang terkait dengan pemanggilan para pihak telah digunakan pendelegasian pemanggilan, selanjutnya untuk mengatasi hambatan yang berkaitan dengan peraturan perundang-undangan yang menimbulkan penafsiran yang berbeda telah dilakukan temu konsultasi antara pejabat pada Disnakertrans dengan hakim dan pejabat pada PHI.

Berikut beberapa hal yang patut diperhatikan guna penelitian selanjutnya:

- a. Untuk peningkatan kualitas dan kemampuan hakim ad hoc hendaknya dilakukan pembinaan lebih lanjut. Pembinaan yang berkaitan dengan hukum formilnya dapat dilakukan oleh MA, sedangkan untuk peningkatan kualitas dan kemampuan yang berkaitan dengan hukum materilnya dapat dilakukan oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- b. Perlu adanya penambahan tenaga administrasi agar pengadministrasian dan pengarsipan berkas perkara dapat dilaksanakan dengan baik dan tertib, dan penambahan juru sita, mengingat tugas juru sita meliputi wilayah hukum PHI, di mana PHI yang mempunyai kewenangan untuk memeriksa dan memutus perkara dalam lingkup satu propinsi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Budiono, Rachmad, 1995. *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Harahap, Yahya, 2005. *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Husni, Lalu, 2004. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- — — —, 2004. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Koeshartono dan Shellyana J., 2005. *Hubungan Industrial: Kajian Konsep dan Permasalahannya*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- Mertokusumo, Sudikno, 1999. *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta.
- Prinst, Darwan, 1994. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Syafaat, Rahmad dan Hilmi, Ummu, 2000. *Bahan Kuliah Penelitian Hukum*, Unibraw, Malang.
- Peraturan Perundang-undangan Het Herziene Indonesisch Reglement (HIR).
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menjadi Undang-Undang.
- Keputusan Ketua MA RI Nomor KMA/034/SK/IV/2006 tentang Petunjuk Pelaksanaan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.