

I. PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang

Dalam hubungan industrial di Indonesia, setiap permasalahan yang terjadi di tingkat perusahaan dan masalah-masalah ketenagakerjaan yang timbul harus diselesaikan terlebih dahulu secara kekeluargaan atau musyawarah, namun demikian disadari bahwa tidak semua perselisihan yang terjadi antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau gabungan pengusaha atau antar serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan, dapat diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan persepsi mengenai berbagai hal yang berkenaan dengan hubungan kerja atau syarat-syarat kerja lain, sehingga timbulnya Perselisihan Hubungan Industrial tidak dapat dihindarkan (2007: 39-40).

Pemerintah Indonesia sebenarnya tidak menghendaki terjadinya perselisihan Hubungan Industrial antara kedua belah pihak yang terkait dalam perusahaan, karena dengan adanya perselisihan tersebut yang menderita kerugian bukan hanya kedua belah pihak, melainkan juga masyarakat, bangsa dan negara. Oleh karena itu, untuk mengatasi perselisihan tersebut, sejak zaman Pemerintahan Hindia Belanda sampai sekarang, pemerintah telah mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan.

Di zaman Pemerintahan Hindia Belanda, ketika para pekerja kereta api pertama kali melakukan pemogokan, Pemerintah Hindia Belanda membentuk *verzoeningsraad* (Dewan Pendamai), dengan Regerings Besluit tanggal 26 Februari 1923 Stb. 1923 No. 80 yang kemudian diganti dengan Stb. 1926 No. 224 ini adalah Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial khusus di

perusahaan kereta api dan term untuk Jawa dan Madura. Pada tahun 1937 peraturan di atas dicabut dan diganti dengan *Regerings Besluit* tanggal 24 November 1937 Stb. 1937 No. 31, ini berlaku untuk seluruh Indonesia. Selanjutnya pada tahun 1939, dibuat peraturan tentang cara penyelesaian perselisihan industrial pada perusahaan lain di luar kereta api dan term, dengan *Regerings Besluit* tanggal 20 Juli 1939 No. 407 yang kemudian diubah dengan Stb. 1948 No. 238.

Pada awal kemerdekaan, masalah perselisihan industrial tidak begitu tajam dan belum sampai pada taraf yang mengganggu perekonomian, baru setelah pengakuan kedaulatan RI tanggal 27 Desember 1949 mulai timbul pertentangan/perselisihan industrial antara pekerja dan pengusaha sampai menimbulkan pemogokan maupun penutupan perusahaan, sehingga dikeluarkan Instruksi Menteri Perburuhan No. PBU.1022-45/U.4191 tanggal 20 Oktober 1950 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, namun Instruksi Menteri ini ternyata tidak dapat mengatasi perselisihan hubungan industrial pada waktu itu karena perselisihan lebih bersifat politis dari pada ekonomis, sehingga pemogokan sangat banyak terjadi, oleh karena itu dikeluarkanlah Peraturan Kekuasaan Militer tanggal 13 Februari 1951 No.1 tentang Penyelesaian Pertikaian Perburuhan, namun peraturan inipun tidak membawa hasil seperti yang diinginkan, maka pada tahun 1951 pemerintah mengeluarkan lagi Undang-Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Undang-undang darurat ini sering mendapat kecaman karena dianggap pengekangan terhadap hak mogok, oleh karenanya undang-undang ini dicabut dan keluarlah Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Selain itu Pemerintah juga mengeluarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial Nasional. Semua ini mencerminkan perhatian pemerintah terhadap masalah ketenagakerjaan. Di dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 mengenal ada 2 (dua) jalur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu:

1. Penyelesaian secara wajib; yaitu (a) Penyelesaian secara Bipartit; (b) Penyelesaian melalui pegawai perantara; dan (c) Penyelesaian melalui panitia penyelesaian perselisihan perburuhan; dan
2. Penyelesaian secara sukarela.

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 menyatakan bahwa perselisihan hanya bisa terjadi antara pengusaha dengan serikat pekerja saja. Pekerja secara perorangan tidak bisa menjadi pihak yang berselisih, namun dalam prakteknya malah yang sering kali berselisih adalah pengusaha dengan pekerja perorangan. Oleh karena itu Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 dirasakan tidak sesuai lagi lalu dicabut dan diganti dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan Hubungan Industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, penyelesaian perkara perburuhan atau perkara perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui proses di Pengadilan Hubungan Industrial, apabila penyelesaian melalui jalur musyawarah seperti bipartit, tripartit, mediasi dan abitrasi gagal mencapai kesepakatan. Penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial melibatkan peran dari Hakim *Ad Hoc*.

Keberadaan Hakim *Ad Hoc* di Indonesia pada saat ini tidak dapat terpisahkan dalam sistem peradilan di Indonesia. Hakim *Ad Hoc* digunakan dalam peradilan khusus, misalnya peradilan tindak pidana korupsi, peradilan niaga dan peradilan hubungan industrial. Hakim *Ad Hoc* merupakan hakim yang diangkat dari luar hakim karier yang memenuhi persyaratan profesional, berdedikasi dan berintegritas tinggi, menghayati cita-cita negara hukum dan negara kesejahteraan yang berintikan keadilan, memahami dan menghormati hak asasi manusia dan kewajiban dasar manusia. Penggunaan Hakim *Ad Hoc* dari kalangan di luar hakim karier untuk memeriksa perkara hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Keberadaan Hakim *Ad Hoc* sudah diperkenalkan sekitar 26 (dua puluh enam) tahun lalu yaitu melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN). Pasal 135 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 menyatakan bahwa:

- (1) Dalam hal Pengadilan memeriksa dan memutus perkara PTUN tertentu yang memerlukan keahlian khusus, maka Ketua Pengadilan dapat menunjuk seorang Hakim *Ad Hoc* sebagai anggota majelis.
- (2) Untuk dapat ditunjuk sebagai Hakim *Ad Hoc* seseorang harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) kecuali huruf (e) dan (f).
- (3) Larangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) huruf (c) tidak berlaku bagi Hakim *Ad Hoc*.
- (4) Tata cara penunjukan Hakim *Ad Hoc* pada pengadilan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Hakim *Ad Hoc* adalah hakim, pihak yang akan membantu majelis menangani perkara-perkara yang memang punya kekhasan tertentu dalam bidang akademis, biasanya dalam bidang perpajakan, dalam bidang kedokteran dan lain-lain. Disadari atau tidak memang pengetahuan hakim sangatlah terbatas. Dalam praktek, untuk mengatasi hal tersebut di atas, maka biasanya dilakukan pemanggilan saksi ahli yang dapat dilakukan secara cepat dalam waktu kurang lebih satu atau dua minggu, yang akhirnya secara substansial, kegunaannya sama seperti Hakim *Ad Hoc*.

Hakim *Ad Hoc* merupakan orang yang ahli di bidang tertentu. Mengenai pengertian ahli ini memang tidak ada definisi khusus dalam peraturan perundangan. Pasal 1 ayat (2) Peraturan MA Nomor 2 Tahun 2000 tentang Penyempurnaan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 1999 tentang Hakim *Ad Hoc* hanya menyatakan bahwa, ahli adalah seorang yang memiliki disiplin ilmu yang cukup dan berpengalaman di bidangnya sekurang-kurangnya 10 tahun. Definisi Pasal 1 ayat (2) Peraturan MA Nomor 2 Tahun 2000 tidak menjelaskan mengenai bidang keilmuan apa yang disandang, siapa yang menilai cukup bagi disiplin ilmu tersebut dan siapa yang mengawasi jangka waktu 10 (sepuluh) tahun tersebut.

Sebelum keluarnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian sengketa perburuhan diatur di dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 melalui peradilan P4D dan P4P. Hubungan Industrial, yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak.

Untuk mengantisipasi penyelesaian dan penyaluran sengketa buruh dan tenaga kerja sejalan dengan tuntutan kemajuan zaman dibuat dan diundangkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun

2004 sebagai wadah peradilan Hubungan Industrial di samping peradilan umum. Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatakan Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan:

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

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, disebutkan bahwa hakim yang bersidang terdiri dari 3 hakim, satu hakim karier dan dua Hakim *Ad Hoc*. Hakim *Ad Hoc* adalah anggota majelis hakim yang ditunjuk dari organisasi pekerja dan organisasi pengusaha. Seorang Hakim *Ad Hoc* tidak diperbolehkan untuk merangkap jabatan sebagaimana juga yang telah ditentukan oleh undang-undang. Masa tugas Hakim *Ad Hoc* pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim *Ad Hoc* pada Mahkamah Agung adalah lima tahun dan kemudian dapat diangkat kembali untuk satu kali masa jabatan, namun demikian dalam masa tugasnya Hakim *Ad Hoc* pada Pengadilan Hubungan Industrial dan pada Mahkamah Agung dapat diberhentikan dengan hormat dari jabatannya (Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Hakim *Ad Hoc* merupakan orang yang mengerti dan memahami hukum perburuhan saat ini dengan baik. Tujuannya, karena hukum perburuhan ini mempunyai sifat yang spesifik, maka dibutuhkan orang-orang khusus yang mengerti permasalahan perburuhan. Masalah perburuhan melibatkan faktor sosial, ekonomi, politik, dan sebagainya, berbeda dengan hakim peradilan

umum yang merupakan murni hukum. Keberadaan Hakim *Ad Hoc* pada peradilan hubungan industrial perlu diperhatikan dan dikaji mengenai kedudukan dan perannya sebagai hakim dalam memberikan putusan mengenai sengketa hubungan industrial, agar putusan yang dikeluarkan sejalan dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan uraian singkat di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Peran Hakim *Ad Hoc* Pada Peradilan Hubungan Industrial (Studi pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Karang)”.

1. 2 Permasalahan dan Ruang Lingkup Penelitian

1. 2. 1 Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimanakah kedudukan Hakim *Ad Hoc* pada Peradilan Hubungan Industrial?
- b. Bagaimanakah peran Hakim *Ad Hoc* pada Peradilan Hubungan Industrial?

1. 2. 2 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini meliputi lingkup bidang ilmu dan lingkup pembahasan. Lingkup bidang ilmu berkenaan dengan Hukum Administrasi Negara. Lingkup pembahasan yaitu mengenai Hukum Penyelesaian Hubungan Industrial berkaitan dengan kedudukan dan peran Hakim *Ad Hoc* pada peradilan hubungan industrial.

1. 3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. 3. 1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang akan dibahas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui kedudukan Hakim *Ad Hoc* pada Peradilan Hubungan Industrial.
- b. Mengetahui peran Hakim *Ad Hoc* pada Peradilan Hubungan Industrial.

1. 3. 2 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang akan dibahas, maka kegunaan penelitian ini, yaitu:

- a. Kegunaan teoritis, yaitu berguna sebagai upaya pengembangan wawasan pemahaman di bidang Hukum Administrasi Negara khususnya mengenai mengenai Hukum Penyelesaian Hubungan Industrial berkaitan dengan kedudukan dan peran Hakim *Ad Hoc* pada peradilan hubungan industrial.
- b. Kegunaan praktis, yaitu penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan kepada Mahkamah Agung dan pemerintah mengenai pengaturan mengenai kedudukan dan peran Hakim *Ad Hoc* pada Peradilan Hubungan Industrial, serta sebagai bahan bacaan dan rujukan bagi masyarakat dan peneliti hukum.