

ANALISIS SIKAP INDEPENDEN DAN IMPARSIAL HAKIM AD-HOC DALAM MENANGANI PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Helen Levana Thedjakusuma¹; Christina NM Tobing²

¹Mahasiswa Prodi Hukum UPH Kampus Medan (e-mail: helen_levana@gmail.com);

²Dosen Prodi Hukum UPH Kampus Medan (e-mail: christinanmtobing@gmail.com)

Abstract

The Industrial Relations Court was established to adjudicate industrial relations disputes, for this purpose an ad-hoc judge was appointed proposed by the Trade Union/Labor Union and an ad-hoc judge proposed by the Indonesian Employers' Association. The purpose of this study is to find out the factors that can influence ad-hoc judges at the Courts of Industrial Relations (PHI) not being able to act independently and impartially in carrying out their duties and authorities.

The research method used is normative-empirical. This study uses primary data, namely the results of interviews with union officials, the Indonesian Employers' Association and ad-hoc judges at the Industrial Relations Court. Secondary data is in the form of related laws and regulations, expert opinion, research results and legal theory. This study uses a conceptual approach (conceptual approach).

The results of the study, there are several factors that can influence the independent and impartial attitudes of ad-hoc judges at the Courts of Industrial Relations (PHI), namely internal and external factors. The internal factors contained in the ad-hoc judge are: the moral attachment of the ad-hoc judge to the proposing organization, where there is Article 67 paragraph (1) of the PPHI Law which regulates the proposing organization can request an ad-hoc judge to be dismissed from his duties and position. Another factor is the different perspectives of ad-hoc judges when deciding in deliberations of the panel of judges, external factors, namely things outside the ad-hoc judge's self in the form of: the general public considers ad-hoc judges to represent their proponents and placement of ad-hoc judges in the area of origin of the proposer and the confusion of the status and position of ad-hoc judges at the Courts of Industrial Relations (PHI) as part of the judges at the Supreme Court institution.

Keywords: Independent and impartial, Ad hoc Judges, Industrial Relations Court

Abstrak

Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk untuk mengadili perselisihan hubungan industrial, untuk itu diangkat Hakim *Ad-hoc* yang diusulkan oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Hakim *Ad-hoc* yang diusulkan oleh Asosiasi Pengusaha Indonesia. Tujuan kajian ini adalah untuk mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi para Hakim *Ad-hoc* PHI tidak dapat bersikap independen dan imparisial dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya.

Metode penelitian yang digunakan adalah normatif-empiris. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu hasil wawancara kepada Pengurus Serikat Pekerja, Asosiasi Pengusaha Indonesia dan Hakim *Ad-hoc* Pengadilan Hubungan Industrial. Data sekunder berupa peraturan perundang-undangan terkait, pendapat para ahli, hasil penelitian dan teori hukum. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

Hasil penelitian, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi sikap independen dan Imparsial Hakim *Ad-hoc* PHI, yakni faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang terdapat dalam diri Hakim *Ad-hoc* berupa: keterikatan moral Hakim *Ad-hoc* dengan organisasi pengusulnya, dimana terdapat Pasal 67 ayat (1) UU PPHI yang mengatur tentang organisasi pengusul dapat meminta Hakim *Ad-hoc* untuk diberhentikan dari tugas dan jabatannya. Faktor lainnya adanya perbedaan perspektif Hakim *Ad-hoc* ketika akan memutuskan dalam musyawarah majelis hakim, Faktor eksternal, yakni hal di luar diri Hakim *Ad-hoc*

berupa : masyarakat umum menganggap Hakim *Ad-hoc* mewakili pengusulnya dan penempatan Hakim *Ad-hoc* di daerah asal pengusulnya dan kerancuan status dan kedudukan Hakim *Ad-hoc* PHI sebagai bagian dari hakim di institusi MA.

Kata kunci: Independen dan Imparsial, Hakim Ad-Hoc, Pengadilan Hubungan Industrial

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Hakim adalah merupakan tokoh utama di dalam suatu proses peradilan, oleh karenanya dalam menegakkan hukum dan keadilan bagi masyarakat pendari keadilan, hakim selalu dituntut untuk dapat memelihara integritas, kecerdasan moral dan professional. Hakim dipandang sebagai aktor utama atau figur sentral dalam proses peradilan. Jadi tugas dan kewenangan yang diberikan oleh undang-undang kepada hakim haruslah dilaksanakan untuk menegakkan hukum, kebenaran dan keadilan tanpa membeda-bedakan orang seperti yang tercantum dalam sumpah seorang hakim, sebab setiap orang mempunyai kedudukan yang sama di depan hukum dan juga hakim.

Perkembangan hukum di Indonesia membentuk beberapa lembaga peradilan yang sifatnya khusus menangani perkara di bidang tertentu seperti Pengadilan Tindak Pidana Korupsi, Pengadilan HAM, Pengadilan Perikanan dan Kelautan serta Pengadilan Hubungan Industrial. Peradilan khusus ini membuka peluang hadirnya Hakim *Ad-hoc* untuk memeriksa dan mengadili perkara-perkara khusus tersebut. Pengadilan Hubungan Industrial yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Pengadilan Hubungan Industrial berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Untuk menjalankan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) ini diangkat Hakim *Ad-hoc* yang memiliki keahlian dan pengalaman di bidang ketenagakerjaan, yaitu Hakim *Ad-hoc* yang diusulkan oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Hakim *Ad-hoc* yang diusulkan oleh Asosiasi Pengusaha Indonesia. Keberadaan para Hakim *Ad-hoc* PHI dimaksud, bila dikaitkan dengan perkara yang ditanganinya merupakan perselisihan antara pihak pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pihak pengusaha atau gabungan pengusaha, maka wajar bila timbul kekhawatiran para Hakim *Ad-hoc* akan sulit untuk bersikap independen dan imparsial.

Ad-hoc Hakim *Ad-hoc* PHI sebagai seorang hakim tunduk pada Pedoman Kode Etik dan Perilaku Hakim, prinsipnya antara lain adalah sikap independen dan imparisial. Independen artinya Hakim tidak dipengaruhi oleh pihak manapun dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, sedangkan imparisial artinya tidak berpihak kepada salah satu pihak, netral, serta sikap tanpa bias dan prasangka dalam memeriksa, mengadili, dan memutus suatu perkara. Tujuannya adalah mencegah adanya konflik kepentingan, keberpihakan, serta menjaga kehormatan dan kewibawaan pengadilan. Faktanya di kalangan masyarakat masih banyak yang kurang mengerti tentang Hakim dan prinsip independen dan imparisial tersebut. Terbukanya peluang Hakim *Ad-hoc* baik yang diusulkan oleh serikat pekerja maupun yang diusulkan pengusaha tidak melaksanakan prinsip independen dan imparisial dalam tugas dan wewenangnya menjadi perhatian penulis untuk dikaji.

Penting yang urgen untuk dikaji *ratio legis* ketentuan yang mengatur tentang keberadaan atau pengangkatan para Hakim *Ad-hoc* yang diusulkan oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Hakim *Ad-hoc* yang diusulkan oleh Asosiasi Pengusaha Indonesia melalui UU PPHI menjadi perhatian khusus penulis, sebab kedua pihak pengusul adalah pihak-pihak yang berselisihlah dalam Pengadilan Hubungan Industrial. Uraikan latar belakang sebelumnya menjadi alasan ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian terhadap Hakim *Ad-hoc* Pengadilan Hubungan Industrial dengan menetapkan judul “Analisis Sikap Independen dan Imparsial Hakim *Ad-hoc* Memeriksa, Mengadili dan Memutus Perselisihan Hubungan Industrial”.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dianalisis adalah apa saja faktor yang dapat mempengaruhi sikap independen dan imparisial Hakim *Ad-hoc* PHI dalam menangani perselisihan hubungan industrial?

3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi para Hakim *Ad-hoc* PHI tidak dapat bersikap independen dan imparisial dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai referensi bagi para Hakim *Ad-hoc*, pengusaha, pekerja dan masyarakat umumnya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif-empiris (terapan). Penelitian hukum normatif-empiris (terapan) mengkaji pelaksanaan atau implementasi ketentuan hukum positif (perundang-undangan),¹ melalui pengkajian hukum positif yang dijadikan pisau analisis hasil penelitian terapan di lapangan. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu hasil wawancara kepada Pengurus Serikat Pekerja, Pengurus Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) dan Hakim *Ad-hoc* PHI pada Pengadilan Negeri Medan. Data sekunder berupa UU PPHI dan Pedoman Kode Etik dan Perilaku Hakim, pendapat para ahli, hasil penelitian dan teori hukum yang terdapat pada buku-buku, jurnal, dan lainnya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan konseptual mengarahkan isu-isu hukum dengan menggunakan prinsip-prinsip hukum yang dapat berupa pandangan-pandangan sarjana maupun doktrin-doktrin hukum.² Teknik analisis data adalah analisis kualitatif, yaitu penelitian yang mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan norma-norma yang hidup dan berkembang dalam masyarakat. Penelitian kualitatif ini bersifat deskriptif analitis, yaitu mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum yang menjadi objek penelitian.³

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

1. Pengadilan Hubungan Industrial

UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disahkan tanggal 14 Januari 2004, akan tetapi belum langsung berlaku, sebab ditangguhkan berlakunya oleh Peraturan Pengganti Undang-Undang (PERPU) No. 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI, yaitu sejak tanggal 14 Januari 2006. Konsiderans menimbang huruf b PERPU No. 1 Tahun 2005, menyatakan bahwa pelaksanaan UU PPHI memerlukan pemahaman dan berbagai kesiapan sarana, perasarana, sumber daya manusia, baik di lingkungan pemerintah maupun lembaga peradilan, termasuk pengangkatan Hakim *Ad-hoc*.

Penjelasan Umum PERPU No 1 Tahun 2005 diatur, apabila UU PPHI diberlakukan

¹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2004), hlm. 53.

² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Ed. 1, Cet. 4, (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 138.

³ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2015), hlm. 105.

pada waktu yang telah ditentukan, sementara belum ada kesiapan dari institusi yang menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka akan berdampak terganggunya suasana hubungan industrial yang dapat berdampak negatif bagi upaya pemulihan ekonomi Indonesia. Hal ini dapat terjadi karena di satu pihak lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan UU PPHI belum dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana mestinya, di pihak lain, ketentuan hukum yang selama ini dipakai sebagai dasar dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan UU No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dicabut dengan UU PPHI. Akibat hukumnya Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) tidak mempunyai wewenang lagi untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan.

Konsiderans dan penjelasan di atas memberikan pemahaman bahwa PERPU No. 1 Tahun 2005 dikeluarkan oleh Presiden sebagai antisipasi ketidak-jelasan hukum dan institusi yang menangani penyelesaian perselisihan perburuhan agar tidak menimbulkan ketidak-pastian hukum. Lembaga P4P dan P4D tetap berwenang menyelesaikan perselisihan perburuhan sampai dengan waktu yang ditetapkan oleh PERPU No. 1 Tahun 2005 yakni tanggal 14 Januari 2006.

Pembukaan Pengadilan Hubungan Industrial di seluruh Indonesia dipusatkan di Pengadilan Negeri Medan pada tahun 2006. Ketua Mahkamah Agung Bagir Manan dalam pidatonya mengatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk sebagai pengadilan khusus adalah berdasarkan pertimbangan sebagai berikut:⁴

- 1) Bahwa pasca reformasi telah muncul sejumlah isu-isu perkara yang *up date* di masyarakat, antara lain isu hak azasi manusia, buruh, (anti korupsi), nelayan dan lain-lain.
- 2) Bahwa para hakim karir sama sekali tidak memiliki keahlian dan keperdulian yang khusus untuk merespons isu-isu tersebut.
- 3) Bahwa pemerintah dan Mahkamah Agung menilai, Hakim *Ad-hoc* dari serikat pekerja/serikat buruh dan asosiasi pengusaha adalah pihak yang sangat memahami isu buruh dan dunia ketenagakerjaan.
- 4) Bahwa atas dasar dan pertimbangan demikianlah dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial sebagai pengadilan khusus, dimana hakimnya terdiri dari unsur hakim PNS/hakim agung, Hakim *Ad-hoc* serikat pekerja/serikat buruh dan asosiasi pengusaha.

⁴ Pidato Ketua Mahkamah Agung, Bagir Manan, pada peresmian pembukaan Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Medan, 1 April 2006.

Pasal 55 UU PPHI menetapkan kedudukan PHI merupakan pengadilan khusus yang berada di lingkungan peradilan umum, dengan demikian maka PHI merupakan salah satu *judicial power* di bawah naungan Mahkamah Agung. Dimensi ini ditentukan dalam Pasal 1 UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman yang menyebutkan kekuasaan kehakiman adalah kekuasaan negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila, demi terselenggaranya negara hukum Republik Indonesia. Pasal 15 UU No. 48 Tahun 2009 menetapkan bahwa dalam salah satu lingkungan peradilan dapat dibentuk pengadilan khusus atau deferensiasi/spesialisasi. Pengadilan khusus tersebut adalah Pengadilan Anak (UU No. 3 Tahun 1997), Pengadilan Niaga (UU No. 37 Tahun 2004), Pengadilan HAM (UU No. 26 Tahun 2000), Pengadilan Tipikor (UU No. 46 Tahun 2009), Pengadilan Hubungan Industrial (UU No. 2 Tahun 2004), dan Pengadilan Perikanan (UU No. 31 Tahun 2004).⁵

Pasal 60 ayat (1) UU PPHI menetapkan susunan PHI pada Pengadilan Negeri terdiri dari:

- a. Hakim;
- b. Hakim Ad-hoc;
- c. Panitera Muda PHI; dan
- d. Panitera Pengganti.

Pasal 60 ayat (2) ditetapkan susunan PHI pada Mahkamah Agung terdiri dari:

- a. Hakim Agung;
- b. Hakim Ad-hoc pada Mahkamah Agung;
- c. Panitera.⁶

Di PHI pada Pengadilan Negeri Medan untuk pertama sekali Hakim *Ad-hoc* yang diangkat 6 (enam) orang, terdiri dari 3 (tiga) orang Hakim *Ad-hoc* yang diusulkan oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan 3 (tiga) orang Hakim *Ad-hoc* yang diusulkan oleh Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). Hakim *Ad-hoc* pada Mahkamah Agung untuk pertama sekali diangkat 4 (empat) orang, 2 (dua) orang dari unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan 2 (dua) orang dari unsur organisasi pengusaha. Seorang Hakim *Ad-hoc* tidak diperkenankan untuk merangkap jabatan sebagai:⁷ a. anggota Lembaga Tinggi Negara; b.

⁵ H. Mohammad Saleh dan Lilik Mulyadi, *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia (Perspektif, Teoritis, Praktik, dan Permasalahannya)*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2012), hlm. 4.

⁶ Zaeni Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2009), hlm. 125-126.

⁷ Pasal 66 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

kepala daerah/kepala wilayah; c. lembaga legislatif tingkat daerah; d. pegawai negeri sipil; e. anggota TNI/Polri; f. pengurus partai politik; g. pengacara; h. mediator; i. konsiliator; j. arbiter; atau k. pengurus serikat pekerja/serikat buruh atau pengurus organisasi pengusaha. Hakim *Ad-hoc* yang merangkap jabatan akan dibatalkan jabatannya sebagai Hakim *Ad-hoc*.⁸

Masa tugas Hakim *Ad-hoc* PHI pada PN dan Hakim *Ad-hoc* pada MA adalah 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk satu kali masa jabatan.⁹ Namun demikian, dalam masa tugasnya Hakim *Ad-hoc* PHI dan Hakim *Ad-hoc* PHI pada Mahkamah Agung dapat diberhentikan dengan hormat dari jabatannya dengan alasan: meninggal dunia; permintaan sendiri; sakit jasmani atau rohani terus menerus selama 12 (dua belas) bulan; telah berumur 62 (enam puluh dua) tahun bagi Hakim *Ad-hoc* pada PHI dan telah berumur 67 (enam puluh tujuh) tahun bagi Hakim *Ad-hoc* pada MA; tidak cakap dalam menjalankan tugas; *atas permintaan organisasi pengusaha atau organisasi pekerja/organisasi buruh yang mengusulkan*; atau telah selesai masa tugas.¹⁰ Selain pemberhentian secara terhormat, Hakim *Ad-hoc* Pengadilan Hubungan Industrial juga dapat diberhentikan tidak dengan hormat dari jabatannya dengan alasan: dipidana karena bersalah melakukan tindak pidana kejahatan; selama 3 (tiga) kali berturut-turut dalam kurun waktu 1 (satu) bulan melalaikan kewajiban dalam menjalankan tugas pekerjaannya tanpa alasan yang sah; atau melanggar sumpah atau janji jabatan.¹¹

Hakim *Ad-hoc* PHI diangkat dan diberhentikan berdasarkan Keputusan Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung dari nama yang disetujui oleh Menteri atas usul serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha.¹² Hakim *Ad-hoc* tidak memiliki jenjang karir seperti Hakim karir, tidak memiliki jenjang kepangkatan ataupun jenjang jabatan struktural maupun fungsional. Hakim *Ad-hoc* berada di bawah pengawasan Ketua Pengadilan Negeri untuk Hakim *Ad-hoc* tingkat pertama, dan Ketua Mahkamah Agung untuk Hakim *Ad-hoc* tingkat kasasi. Komisi Yudisial yang menjadi garda penjaga

⁸ Pasal 66 ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁹ Pasal 67 ayat (2) UU No.. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁰ Pasal 67 ayat (1) UU No.. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹¹ Pasal 68 ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹² Riko Hendra, "*Independensi Hakim Ad Hoc Di Lingkungan Peradilan Hubungan Industrial (Analisis Pasal 63 Dan 67 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*", <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/33519/1/RIKO%20HENDRA%20PILLO-FSH.pdf>, 2016, hlm. 68

keluhuran martabat hakim, juga turut mengawasi perilaku seluruh Hakim *Ad-hoc*.

2. Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Sikap Independen dan Imparsial Hakim *Ad-hoc* PHI

Hasil penelitian menunjukkan terdapat faktor yang dapat mempengaruhi sikap independen dan imparsial Hakim *Ad-hoc*, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor Internal yang ada pada diri Hakim *Ad-hoc*, yakni sebagaimana berikut.

1). Hakim *Ad-hoc* terikat secara moral dengan pengusulnya.

Majelis Hakim PHI terdiri dari 1 (satu) orang Hakim karir dan 2 (dua) orang Hakim *Ad-hoc*. Satu orang Hakim *Ad-hoc* yang diusulkan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan satu orang Hakim *Ad-hoc* diusulkan oleh organisasi pengusaha.¹³ Setiap daerah akan mengusulkan calon Hakim *Ad-hoc* yang kemudian akan diseleksi di tingkat pusat. Setelah melewati tahap seleksi maka calon Hakim *Ad-hoc* yang terpilih akan dilantik dan diambil sumpahnya. Hakim *Ad-hoc* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diambil sumpah atau janjinya oleh Ketua Pengadilan Negeri atau pejabat yang ditunjuk.¹⁴

Mengenai pengusulan Hakim *Ad-hoc* dari Serikat Buruh, penulis melakukan wawancara dengan Bapak Paraduan Parapak, S.H selaku Pengurus DPC FSB GARTEKS KSBSI Provinsi Sumatera Utara. Syaratnya, calon Hakim *Ad-hoc* yang akan diusulkan biasanya dipilih dari anggota atau pengurus Serikat Buruh dan pernah menjadi pengurus Pengurus Kerja, Dewan Pengurus Cabang (DPC) ataupun Dewan Pimpinan Pusat (DPP) paling sedikit selama 1 (satu) tahun; memiliki pengalaman menangani perkara bidang ketenagakerjaan minimal 1 (satu) tahun; dan tidak sedang menjalani sanksi organisasi. Ada tiga nilai penting yang menjadi pertimbangan Serikat Buruh dalam memilih calon Hakim *Ad-hoc*, yaitu pendidikan, pengalaman dan integritas. Penentuan akhir calon Hakim *Ad-hoc* yang akan diusulkan ke pusat dilakukan secara musyawarah mufakat/voting.

Pengusulan calon Hakim *Ad-hoc* oleh organisasi pengusaha (APINDO) biasanya telah berpengalaman di bagian legal atau *Human Resource* suatu perusahaan yang menjadi anggota APINDO. Beberapa hal yang menjadi pertimbangan APINDO memilih calon Hakim *Ad-hoc* yaitu kemampuan hukum, kredibilitas dan integritas. Kemampuan dari segi hukum menjadi poin utama yang

¹³ Pasal 68 ayat (1) UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial.

¹⁴ Pasal 65 ayat (2) UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial.

dinilai, sebab sangat penting bagi calon Hakim *Ad-hoc* untuk memiliki pemahaman dan wawasan yang luas atas masalah hukum yang berkaitan dengan dunia usaha. APINDO mempunyai Tim Advokasi bertugas untuk menangani hal-hal yang timbul selama kegiatan berorganisasi. Proses seleksi calon Hakim *Ad-hoc* yang akan diusulkan selalu mendengar masukan dari Tim Advokasi APINDO.

APINDO akan memanggil calon/kandidat yang terseleksi untuk ditanyakan kesediaannya untuk diusulkan menjadi calon Hakim *Ad-hoc* PHI dari organisasi pengusaha. Jika bersedia, maka calon diuji dan dilatih kemampuannya agar terbiasa dan tidak mengalami kesulitan ketika ujian seleksi di pusat nantinya. Selain itu, calon Hakim *Ad-hoc* yang terpilih dibimbing dan diarahkan pengetahuannya dan pemahamannya tentang kondisi dunia usaha lebih mendalam lagi, tujuannya kelak ketika menjadi Hakim *Ad-hoc* akan dapat melihat persoalan dari sisi pandang seorang pengusaha.

Timbullah pertanyaan, apakah Hakim *Ad-hoc* yang diusulkan oleh Serikat Buruh harus memihak kepada buruh dan juga sebaliknya Hakim *Ad-hoc* yang diusulkan Pengusaha harus memihak Pengusaha? Responden dari serikat buruh berpendapat bahwa Hakim *Ad-hoc* yang ditunjuk oleh pihak Serikat Buruh/Serikat Pekerja sedikit banyak dapat berpikir dari sisi pekerja/buruh, akan tetapi tidak terlalu signifikan sebab pengambilan keputusan akhir adalah dalam bentuk voting majelis hakim, sehingga pihak buruh juga tidak jarang merupakan pihak yang kalah. Responden APINDO juga menyatakan hal yang sama, Hakim *Ad-hoc* PHI yang diusulkan APINDO tidak bisa dipengaruhi oleh APINDO, jadi diharapkan hanya dapat memberi pertimbangan dengan melihat dari sisi pandang pihak pengusaha juga namun pengambilan putusan akhir, tetap tidak boleh berpihak karena dilakukan secara musyawarah oleh majelis hakim.

Kedua institusi, baik Serikat Pekerja/Serikat Buruh maupun APINDO sama-sama meng-klaim tidak ada intervensi kepada Hakim *Ad-hoc* yang diusulkannya, namun terdapat ketentuan Pasal 67 (1) UU PPHI yang membolehkan institusi pengusul meminta Hakim *Ad-hoc* yang diusulkannya untuk diberhentikan. Jadi dapat diindikasikan bahwa Hakim *Ad-hoc* PHI yang diusulkan dapat merasa hutang budi atau terikat secara moral dengan institusi pengusulnya, sehingga dalam memeriksa, mengadili dan memutuskan suatu perkara dapat saja mempengaruhinya untuk

berpihak kepada pihak pengusulnya. Ketentuan pasal inilah yang perlu direvisi agar Hakim *Ad-hoc* tidak lagi memiliki keterikatan dengan institusi pengusulnya.

2) Perbedaan perspektif dalam musyawarah majelis hakim.

Pendapat Hakim *Ad-hoc* PHI pada PN Medan yang penulis wawancarai, terdapat faktor internal penghambat independensi dan imparsialitas, yaitu perbedaan perspektif dalam musyawarah majelis hakim. Hal ini tentunya wajar terjadi, sebab sudut pandang Hakim *Ad-hoc* yang diusulkan pekerja/buruh tentunya dilatarbelakangi perspektif pekerja/buruh, dan Hakim *Ad-hoc* yang diusulkan pengusaha dilatarbelakangi perspektif pengusaha atau dunia usaha, sehingga dapat berbeda penafsiran terhadap suatu aturan hukum ataupun peristiwa hukum/fakta hukum. Tidak jarang perdebatan atau adu argumentasi terjadi ketika musyawarah majelis hakim dilakukan. Pada umumnya perdebatan ini terjadi pada pelaksanaan teknis di lapangan, akan tetapi seharusnya yang diutamakan adalah keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan bagi para pencari keadilan, sehingga sikap independen dan imparsial diwujudkan. Perbedaan pendapat ini sebenarnya sudah diakomodir oleh peraturan perundang-undangan, dimana ada perbedaan pendapat di antara majelis hakim khususnya Hakim *Ad-hoc*, maka dapat diputus dengan *decenting opinion* untuk mempertahankan prinsip yang dianggapnya adil dan benar.

b. Faktor eksternal, yakni hal di luar diri Hakim *Ad-hoc*

1) Masyarakat umum menganggap Hakim *Ad-hoc* mewakili pengusulnya

Di kalangan masyarakat Hakim *Ad-hoc* dianggap sebagai wakil dari pengusulnya yaitu serikat pekerja/serikat buruh atau APINDO, terutama manakala putusan dianggap merugikan oleh salah satu pihak, maka pihak yang kalah akan merasa bahwa putusan tersebut tidak adil dan berpihak. Kenyataannya, dalam menghadapi suatu perkara, tidak jarang seorang Hakim *Ad-hoc* dari unsur organisasi pengusaha memberikan keputusan yang lebih menguntungkan kepentingan Serikat Buruh/Serikat Pekerja dan sebaliknya. Hal ini karena Hakim *Ad-hoc* mendasarkan putusan mereka atas dasar-dasar dan fakta yang terbukti di persidangan dan bukan berdasarkan latar belakang para pihak.

2) Hakim *Ad-hoc* PHI ditempatkan di daerah asal pengusulannya

Hakim *Ad-hoc* yang ditempatkan di daerah asalnya tentu intensitas pertemuan dengan pengusulnya akan lebih banyak, bahkan tidak jarang anggota organisasi pengusulnya menjadi pihak dalam perkara perselisihan hubungan industrial yang

ditanganinya. Faktor internal seperti rasa hutang budi akan mempengaruhi pula independensi dan imparialitas Hakim *Ad-hoc* PHI yang bersangkutan. Upaya yang dapat dilakukan oleh Hakim *Ad-hoc* yang bersangkutan adalah mengundurkan diri dari anggota majelis hakim yang menangani kasus tersebut karena ada *conflict of interest* dengan salah satu pihak sehingga terhindar dari pelanggaran prinsip independen dan imparial.

3) Kerancuan status dan kedudukan Hakim *Ad-hoc* PHI

Hakim *Ad-hoc* bukan PNS dan bukan pula pegawai swasta atau BUMN/BUMD. Terjadi permasalahan yang kontroversial dikaitkan dengan status “pejabat Negara”. Pasal 122 huruf e Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang berbunyi : “Pejabat Negara adalah ketua, wakil ketua, ketua muda dan hakim agung pada Mahkamah Agung serta ketua, wakil ketua, dan hakim pada semua badan peradilan kecuali Hakim *Ad-hoc*”.¹⁵ Pasal ini mengecualikan Hakim *Ad-hoc* termasuk dalam pejabat negara, padahal tugas dan wewenangnya sama dengan hakim karir yakni memeriksa, mengadili dan memutus perkara PHI. Dampak dari ketentuan ini adalah Hakim *Ad-hoc* harus menanggung pembayaran pajak atas penghasilan (PPh 21) terhadap tunjangan tetap setiap bulannya. Inilah yang memicu reaksi dari para Hakim *Ad-hoc* seluruh Indonesia. Belum lagi terdapat perbedaan persentase pengenaan PPh yang dipotong, antara satu pengadilan dengan pengadilan lainnya, ada yang dipotong 5%, 10%, 15% dan ada yang tidak dipotong pajak. Awal Maret 2014 terbit surat Dirjen Peberbendaharaan RI yang ditujukan kepada Sekretaris Mahkamah Agung mengenai besaran pajak PPh 21 terhadap tunjangan tetap Hakim *Ad-hoc* adalah sebesar 15 %.¹⁶

Tidak hanya itu, karena statusnya tersebut, Hakim *Ad-hoc* juga tidak termasuk dalam nomenklatur penerima dalam pemberian remunerasi, THR dan Gaji ke 13. Hal ini tentu telah merugikan hak konstitusional dari para Hakim *Ad-hoc*, padahal tugas dan kewenangan Hakim *Ad-hoc* sama seperti Hakim Karir pada umumnya, tetapi haknya diperlakukan berbeda secara diskriminatif.

Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman menyatakan bahwa Hakim *Ad-hoc* adalah hakim yang bersifat sementara yang memiliki keahlian dan pengalaman di bidang tertentu untuk memeriksa,

¹⁵ Pasal 122 huruf e Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

¹⁶ Putusan MK No. 32/PUU - XII/2014 Judicial Review Pasal 122 huruf e UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

mengadili, dan memutus suatu perkara yang pengangkatannya diatur dalam undang-undang. Pengertian sementara dioandang dari pembatasan masa baktinya yaitu paling lama 10 (sepuluh) tahun periode pertama selama 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk masa tugas 5 (lima) tahun berikutnya. Tugas dan kewenangan serta tanggung jawab Hakim *Ad-hoc* pada dasarnya sama dengan Hakim karir dalam memeriksa, mengadili dan memutus perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial. Perlakuan diskriminatif terhadap hak Hakim karir pada umumnya dengan Hakim *Ad-hoc* tidak mencerminkan keadilan. Barulah pada tahun 2018 melalui Peraturan Pemerintah No. 18 dan No.19 Tahun 2018 tentang THR dan Gaji ke 13. Pasal 8 huruf f dinyatakan secara tegas bahwa Hakim *Ad-hoc* adalah sebagai penerima.

Ketua Mahkamah Agung Bagir Manan berpendapat bahwa PHI dibentuk sebagai pengadilan khusus antara lain karena pertimbangan bahwa keberadaan Hakim *Ad-hoc* di PHI sangat membantu dalam menyelesaikan sengketa yang berkaitan dengan bidang ketenagakerjaan. Menurut Bagir Manan, Pemerintah dan Mahkamah Agung menganggap Hakim *Ad-hoc* memiliki keahlian dan keperdulian khusus untuk merespons isu-isu yang dihadapi oleh buruh/pekerja dan juga pengusaha. Para Hakim karir tidak dapat meluangkan waktu yang banyak untuk secara khusus peduli pada masalah ketenagakerjaan disebabkan banyaknya jenis perkara yang harus ditangani yakni perkara perdata dan pidana umum maupun perkara khusus lainnya. Harapannya adalah penyelesaian kasus-kasus perselisihan hubungan industrial dapat menjadi lebih cepat, tepat, adil dan murah, dengan demikian maka sebenarnya tidak ada alasan Hakim *Ad-hoc* diperlakukan secara diskriminatif.

KESIMPULAN

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi sikap independen dan Imparsial Hakim *Ad-hoc* PHI, yakni faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang terdapat dalam diri Hakim *Ad-hoc* berupa: keterikatan moral Hakim *Ad-hoc* dengan organisasi pengusulnya, dimana terdapat Pasal 67 ayat (1) UU PPHI yang mengatur tentang organisasi pengusul dapat meminta Hakim *Ad-hoc* untuk diberhentikan dari tugas dan jabatannya. Faktor lainnya adanya perbedaan perspektif Hakim *Ad-hoc* ketika akan memutus dalam musyawarah majelis hakim, Faktor eksternal, yakni hal di luar diri

Hakim *Ad-hoc* berupa: masyarakat umum menganggap Hakim *Ad-hoc* mewakili pengusulnya dan penempatan Hakim *Ad-hoc* di daerah asal pengusulnya dan kerancuan status dan kedudukan Hakim *Ad-hoc* PHI sebagai bagian dari hakim di institusi MA.

DAFTAR PUSTAKA

- Muhammad, Abdulkadir, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2004.
- Saleh, H. Mohammad dan Lilik Mulyadi, *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia (Perspektif, Teoritis, Praktik, dan Permasalahannya)*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2012.
- Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Ed. 1, Cet. 4, Jakarta: Kencana, 2008.
- Asyhadie, Zaeni, *Peradilan Hubungan Industrial*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2009.
- Ali, Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2015.
- Pidato Ketua Mahkamah Agung, Bagir Manan, pada peresmian pembukaan Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Medan, 1 April 2006.
- Riko Hendra, "*Independensi Hakim Ad Hoc Di Lingkungan Peradilan Hubungan Industrial (Analisis Pasal 63 Dan 67 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*", <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/33519/1/RIKO%20HENDRA%20PILLO-FSH.pdf>., 2016
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Peraturan Pengganti Undang-Undang No. 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.
- Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan UU No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2018 tentang Tunjangan Hari Raya dan Gaji ke 13.
- Putusan MK No. 32/PUU - XII/2014 Judicial Review Pasal 122 huruf e UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
