

UNDANG-UNDANG NO. 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Oleh : Myra M. Hanartani, SH, MA.
Kepala Biro Hukum
Depnakertrans

I. LATAR BELAKANG

Dalam era industrialisasi, perselisihan hubungan industrial menjadi semakin kompleks, untuk penyelesaiannya diperlukan institusi yang mendukung mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah.

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan tersebut di atas.

Hal ini disebabkan beberapa hal :

Pertama : sejak diberlakukannya Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, maka Putusan P4P yang semula bersifat final, oleh pihak yang tidak menerima putusan tersebut dapat

diajukan gugatan pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara, yang selanjutnya dapat dimohonkan Kasasi pada Mahkamah Agung. Proses ini membutuhkan waktu relatif lama yang tidak sesuai untuk diterapkan dalam kasus ketenagakerjaan (hubungan industrial) yang memerlukan penyelesaian yang cepat, karena berkaitan dengan proses produksi dan hubungan kerja.

P4D/P4P selama ini dikenal sebagai quasi-peradilan atau peradilan semu. "Peradilan" karena institusi ini mempunyai kewenangan "memutus" perkara-perkara dalam hubungan industrial, namun "semu" karena institusi ini bukan lembaga peradilan yang dimaksudkan dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Pokok-pokok Kekuasaan Kehakiman. Dalam kelembagaan P4D/P4P ini duduk wakil-wakil dari Pemerintah,

berdasarkan hal itu maka putusannya kemudian dikategorikan menjadi putusan pejabat tata usaha negara, yang dapat menjadi obyek pengadilan TUN.

Kedua : adanya kewenangan Menteri untuk menunda atau membatalkan putusan P4P atau biasa disebut hak Veto. Hak Veto ini dianggap merupakan campur tangan Pemerintah, dan tidak sesuai lagi dengan paradigma yang berkembang dalam masyarakat, dimana peran pemerintah seharusnya sudah harus dikurangi.

Ketiga : dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 yang dapat menjadi pihak dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial hanyalah serikat pekerja/serikat buruh. Dengan berlakunya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dijiwai oleh Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, yang telah diratifikasi oleh Indonesia, maka terbuka kesempatan untuk setiap pekerja/buruh membentuk/mengikuti organisasi yang disukainya. Namun di pihak lain hak pekerja/buruh untuk

tidak berorganisasi juga harus dihargai.

Oleh karena itu Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 yang mensyaratkan pihak yang berperkara harus serikat pekerja/serikat buruh, menjadi tidak sesuai dengan paradigma baru di bidang hubungan industrial yaitu demokratisasi di tempat kerja.

Apabila Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tetap dipertahankan maka pekerja/buruh perseorangan hanya dapat ber"perkara" di hadapan pengadilan umum dengan beracara secara perdata.

II. PRINSIP-PRINSIP YANG DIATUR DALAM UNDANG-UNDANG NO. 2 TAHUN 2004

1. Pengertian 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 dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

2. Bentuk-bentuk Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan pengertian perselisihan tersebut diatas, maka dikenal 4 bentuk perselisihan yaitu :

- a. **Perselisihan hak**, yaitu 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.
- b. **Perselisihan kepentingan**, yaitu 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.

- c. **Perselisihan pemutusan hubungan kerja**, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

- d. **Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh**, yaitu perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat-pekerjaan.

3. **Penyelesaian Perselisihan di Luar Pengadilan Hubungan Industrial**

Dalam UU ini penyelesaian perselisihan dapat dilakukan di luar pengadilan (Pengadilan Hubungan Industrial). Mekanisme

ini tentunya lebih cepat dan dapat memenuhi rasa keadilan para pihak karena penyelesaiannya berdasarkan musyawarah untuk mencapai mufakat.

Terdapat 4 (empat) bentuk penyelesaian yaitu melalui :

- a. Bipartit;
- b. Mediasi;
- c. Konsiliasi;
- d. Arbitrase.

a. Penyelesaian melalui Bipartit

Penyelesaian secara bipartit wajib diupayakan terlebih dahulu sebelum para pihak memilih alternatif penyelesaian yang lain. Hal ini berarti bahwa sebelum pihak atau pihak-pihak yang berselisih mengundang pihak ketiga untuk menyelesaikan persoalan diantara mereka, maka harus terlebih dahulu melalui tahapan perundingan para pihak yang biasa disebut sebagai bipartit. Penyelesaian melalui bipartit ini harus diselesaikan paling lama

30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari, salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Apabila dalam perundingan bipartit berhasil mencapai kesepakatan maka dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Dalam hal Perjanjian Bersama (PB) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama (PB) terdaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

Dalam hal perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka

salah satu atau kedua belah pihak memberitahukan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

b. Penyelesaian melalui Mediasi Wajib

Mediator, adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjaran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Penyelesaian melalui mediasi wajib diperuntukkan bagi :

- perselisihan hak;

- perselisihan kepentingan;
- perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan tertulis, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani para pihak dan diketahui oleh mediator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama.

Dalam hal mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka mediator mengeluarkan anjaran tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama kepada para pihak. Para pihak harus memberikan

pendapatnya secara tertulis kepada mediator selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak menerima anjuran.

Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis.

Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis dari mediator, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama (PB) untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama (PB).

Apabila anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau oleh kedua belah pihak, maka penyelesaian perselisihan dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dengan mengajukan gugatan oleh salah satu pihak.

Mediator harus menyelesaikan tugasnya paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal permintaan penyelesaian perselisihan.

c. Penyelesaian melalui Konsiliasi

Konsiliator, adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator dan ditunjuk oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Penyelesaian melalui konsiliasi diperuntukkan bagi :

- perselisihan kepentingan;
- perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak

mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati para pihak. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama.

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani para pihak dan diketahui oleh konsiliator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama (PB).

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, maka konsiliator mengeluarkan anjaran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama kepada para pihak.

Para pihak harus sudah memberikan pendapatnya secara tertulis kepada konsiliator dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjaran tertulis.

Dalam hal para pihak menyetujui anjaran tertulis, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjaran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama (PB) dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama (PB).

Dalam hal anjaran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka penyelesaian perselisihan dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak.

Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak

menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

Konsiliator harus terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan serta harus ada legitimasi oleh Menteri atau pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.

Dalam melaksanakan tugasnya konsiliator berhak mendapat honorarium/imbalan jasa yang dibebankan kepada negara.

d. **Penyelesaian melalui Arbiter**

Arbiter, adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Ruang lingkup

Perselisihan yang dapat diselesaikan melalui arbitrase adalah perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perjanjian Arbitrase

Penyelesaian melalui arbiter harus berdasarkan kesepakatan para pihak yang berselisih yang dituangkan dalam Perjanjian Arbitrase. Perjanjian tersebut memuat antara lain pokok-pokok perselisihan yang diserahkan pada arbiter, jumlah arbiter dan pernyataan para pihak untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbiter.

Pihak-pihak dapat menunjuk arbiter tunggal atau beberapa arbiter dalam jumlah gasal sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang. Arbiter yang ditunjuk haruslah arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri dan wilayah kerjanya meliputi seluruh negara Republik Indonesia.

Penunjukan Arbiter

Penunjukan arbiter tunggal berdasarkan kesepakatan para pihak secara tertulis. Apabila para pihak sepakat untuk

menunjuk beberapa arbiter secara tertulis dalam jumlah gasal, masing-masing pihak berhak memilih seorang arbiter dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja, sedangkan arbiter ketiga ditentukan oleh para arbiter yang ditunjuk dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja untuk diangkat sebagai Ketua Majelis Arbitrase.

Dalam hal para pihak tidak sepakat untuk menunjuk arbiter baik tunggal maupun gasal, maka atas permohonan salah satu pihak, Ketua Pengadilan dapat mengangkat arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan Menteri.

Perjanjian Penunjukan Arbiter

Sebelum melaksanakan tugasnya, arbiter yang telah ditunjuk harus terlebih dahulu membuat Perjanjian Penunjukan Arbiter dengan para pihak. Dalam perjanjian tersebut secara tegas dinyatakan pokok-pokok yang menjadi perselisihan yang diserahkan kepada arbiter untuk diselesaikan dan diambil keputusan dan pernyataan para pihak untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase.

Pemeriksaan Perkara dalam Arbitrase

Pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain.

Dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus. Apabila pada hari sidang para pihak yang berselisih atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir, walaupun telah dipanggil secara patut, maka arbiter atau majelis arbiter dapat membatalkan Perjanjian Penunjukan Arbiter dan tugas arbiter atau majelis arbiter dianggap selesai.

Apabila pada hari sidang pertama dan sidang-sidang selanjutnya salah satu pihak atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir walaupun untuk itu telah dipanggil secara patut, arbiter atau majelis arbiter dapat memeriksa perkara dan menjatuhkan putusannya tanpa kehadiran salah satu pihak atau kuasanya.

Tuntutan Ingkar Arbiter

Arbiter yang telah ditunjuk oleh para pihak berdasarkan perjanjian arbitrase dapat diajukan tuntutan ingkar kepada Pengadilan Negeri apabila :

- cukup alasan dan cukup bukti otentik yang menimbulkan keraguan bahwa arbiter akan melakukan tugasnya tidak secara bebas dan akan berpihak dalam mengambil putusan;
- terbukti adanya hubungan keluarga atau pekerjaan dengan salah satu pihak atau kuasanya.

Putusan Pengadilan Negeri tentang tuntutan ingkar tidak dapat diajukan perlawanan.

Lamanya Penyelesaian Arbitrase

Arbiter atau majelis arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat Perjanjian Penunjukan Arbiter dan dapat diperpanjang selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja atas kesepakatan para pihak.

Dalam hal para pihak gagal mencapai perdamaian, arbiter atau majelis arbiter akan melanjutkan sidang. Para pihak diberi kesempatan untuk menjelaskan pendirian dan pendapatnya baik secara tertulis maupun lisan disertai bukti-bukti.

Untuk mendapatkan bahan-bahan yang diperlukan dalam rangka pemeriksaan perkara, arbiter atau majelis arbiter berhak meminta kepada para pihak untuk mengajukan penjelasan tuntutan secara tertulis, atau menyerahkan bukti lainnya.

Putusan Arbiter

Putusan arbiter diambil berdasarkan hukum, keadilan, kebebasan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan putusan arbiter tersebut bersifat final dan mengikat para pihak.

Dalam hal putusan arbitrase tidak dilaksanakan, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan.

Permohonan Pembatalan pada Mahkamah Agung atas Putusan Arbiter.

Meskipun putusan arbiter bersifat tetap dan final, tetapi apabila putusan arbiter diduga mengandung unsur-unsur yang merugikan salah satu pihak, atas putusan tersebut dapat diajukan permohonan

pembatalan pada Mahkamah Agung. Tenggang waktu untuk mengajukan permohonan pembatalan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal putusan arbitrase.

Permohonan pembatalan dapat diajukan apabila dipenuhinya salah satu unsur sebagai berikut :

- a. surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan setelah putusan dijatuhkan diakui atau dinyatakan palsu;
- b. setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan yang disembunyikan oleh pihak lawan;
- c. putusan diambil berdasarkan tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
- d. putusan melampaui kekuasaan arbiter;
- e. putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam hal permohonan dikabulkan, Mahkamah Agung akan menetapkan akibat dari pembatalan baik seluruhnya maupun sebagian putusan arbitrase. Mahkamah Agung harus sudah memutuskan permohonan pembatalan paling lama 30

(tiga puluh) hari kerja sejak tanggal menerima permohonan.

III. PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pengertian

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Untuk pertama kali dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negeri di setiap ibukota Propinsi yang daerah hukumnya meliputi Propinsi yang bersangkutan.

Yurisdiksi Pengadilan Hubungan Industrial

Perkara yang dapat ditangani oleh Pengadilan Hubungan Industrial adalah :

- a. Pada tingkat pertama Pengadilan Hubungan Industrial :
 - perselisihan hak;

- perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- b. Pada tingkat pertama dan terakhir Pengadilan Hubungan Industrial :
- perselisihan kepentingan;
 - perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Susunan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial

Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari :

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

Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung terdiri dari :

- a. Hakim Agung;
- b. Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung; dan
- c. Panitera.

Pengangkatan dan Pemberhentian Hakim Ad-Hoc

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diangkat dan diberhentikan berdasarkan Keputusan Ketua Mahkamah Agung.

Untuk pertama kalinya pengangkatan Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri paling sedikit 5 (lima) orang masing-masing dari unsur organisasi pengusaha dan pekerja/buruh.

Hakim Ad-Hoc berasal dari organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh. Sebelum diusulkan oleh Mahkamah Agung kepada Presiden harus terlebih dahulu mendapatkan persetujuan dari Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Meskipun berasal dari organisasi pengusaha dan pekerja/buruh, sudah seharusnya seorang hakim bersikap tidak memihak dalam memeriksa dan memutus perkara.

Syarat-syarat Hakim Ad-Hoc

- a. Warga Negara Indonesia;
- b. Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- c. Setia kepada Pancasila dan UUD 1945;
- d. Berumur paling rendah 30 tahun;

- e. Berbadan sehat sesuai dengan keterangan dokter;
- f. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- g. Berpendidikan serendah-rendahnya S1 (Strata satu) kecuali bagi hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung syarat pendidikan Sarjana Hukum;
- h. berpengalaman di bidang hubungan industrial minimal 5 (lima) tahun.

Larangan merangkap jabatan bagi Hakim Ad-Hoc

Agar Hakim-Ad-Hoc dapat bekerja secara profesional, maka Hakim Ad-Hoc dilarang merangkap jabatan.

Larangan merangkap jabatan meliputi :

- a. anggota Lembaga Tinggi Negara;
- b. kepala Daerah/Kepala Wilayah;
- c. anggota lembaga legislatif tingkat daerah;
- d. anggota TNI/POLRI;
- e. pegawai Negeri Sipil;
- f. pengurus partai politik;
- g. pengacara;
- h. mediator;
- i. konsiliator;
- j. arbiter; dan

- k. pengurus SP/SB atau pengurus organisasi pengusaha.

Pemberhentian Hakim Ad-Hoc

Hakim Ad-Hoc bukan hakim karir, dan oleh karena itu masa jabatan dibatasi yaitu untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan.

Disamping dibatasi oleh masa jabatan, Hakim Ad-Hoc dapat diberhentikan dengan hormat dari jabatannya dengan alasan:

- a. meninggal dunia;
- b. permintaan sendiri;
- c. sakit jasmani dan 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 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/buruh yang mengusulkan;
- g. telah selesai masa tugasnya.

Hakim Ad-Hoc dapat diberhentikan tidak dengan hormat dari jabatan dengan alasan :

- a. dipidana karena bersalah melakukan tindak pidana kejahatan;
- b. terus menerus selama 3 (tiga) bulan melalaikan kewajibannya tanpa alasan yang sah;
- c. melanggar sumpah dan janji.

Pengawasan Hakim Ad-Hoc

Ketua Pengadilan Negeri dan Ketua Mahkamah Agung mengawasi pelaksanaan tugas Hakim, Hakim Ad-Hoc, Panitera Muda, dan Panitera Pengganti pada Pengadilan Hubungan Industrial maupun Mahkamah Agung.

Pengawasan tidak menghilangkan atau mengurangi kebebasan Hakim Ad-Hoc di dalam memeriksa dan memutus perkara. Pengawasan ditujukan agar Hakim Ad-Hoc bekerja lebih profesional, jujur dan adil. Dalam melakukan pengawasan Ketua Pengadilan Negeri dan Ketua Mahkamah Agung dapat memberikan teguran dan petunjuk.

IV. PENYELESAIAN PERSELISIHAN MELALUI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Tidak ada upaya banding pada Pengadilan Tinggi

Berbeda dengan perkara perdata dan perkara pidana, dalam perkara perselisihan hubungan industrial tidak ada upaya banding. Hal ini dimaksudkan agar perkara perselisihan hubungan industrial akan cepat memperoleh kekuatan hukum tetap atau final.

Upaya Kasasi pada Mahkamah Agung

Tidak semua perkara perselisihan hubungan industrial yang diputus pada pengadilan tingkat pertama dapat diajukan kasasi pada Mahkamah Agung.

2 (dua) perkara yang dapat diajukan kasasi pada Mahkamah Agung yaitu : perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Sedangkan 2 (dua) perkara perselisihan lainnya yaitu :

- * perselisihan kepentingan; dan
- * perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

apabila telah diputus pada pengadilan tingkat pertama yaitu Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri, maka putusannya bersifat final dan tetap.

Hukum Acara

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum Acara Perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini.

Sidang Majelis Hakim

Sidang majelis hakim terbuka untuk umum, kecuali Majelis Hakim dengan pertimbangan tertentu menyatakan sidang tertutup.

Majelis Hakim terdiri atas 1 (satu) Hakim Karier sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) Hakim Ad-Hoc sebagai anggota Majelis. Dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari

sejak penetapan Majelis Hakim oleh Ketua Pengadilan Negeri, Majelis Hakim harus sudah menetapkan tanggal sidang.

Dalam hal pihak penggugat atau kuasanya setelah dipanggil secara patut tidak datang untuk sidang pertama dan kedua maka gugatannya dapat dinyatakan gugur oleh Majelis Hakim, tetapi berhak mengajukan kembali gugatannya. Apabila pihak tergugat atau kuasanya tidak hadir dalam sidang pertama dan kedua, maka gugatan dapat diterima dan Majelis dapat memutus perkara berdasarkan bukti yang ada.

Pemanggilan Saksi

Majelis Hakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir guna didengar keterangannya. Setiap orang yang dipanggil sebagai saksi berkewajiban untuk memenuhi panggilan dan memberikan kesaksiannya dibawah sumpah.

Disamping berwenang untuk memanggil saksi dan saksi ahli, Majelis Hakim guna penyelesaian perselisihan berwenang pula untuk meminta keterangan dari siapapun tanpa syarat termasuk membukakan buku

dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.

Pengambilan Putusan

Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbang-kan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan rasa keadilan. Dalam memeriksa perkara perselisihan hubungan industrial Majelis Hakim tidak hanya mempertimbangkan kebenaran formal tetapi harus pula mempertimbangkan kebenaran material.

Majelis Hakim berkewajiban menyelesaikan perselisihan hubungan industrial paling lama 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal sidang pertama.

Putusan Majelis Hakim dibacakan dalam sidang terbuka. Putusan mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja.

Bagi pihak yang hadir pada sidang ketentuan mengenai tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal sidang, sedangkan bagi pihak yang

tidak hadir dihitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

Permohonan kasasi harus sudah disampaikan pada Mahkamah Agung paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.

Penyelesaian di tingkat Kasasi

Seperti halnya Majelis Hakim pada pengadilan tingkat pertama, Majelis Hakim pada Kasasi terdiri 1 (satu) orang Hakim Agung dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc.

Majelis Hakim harus sudah memutuskan perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan kepentingan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.

V. Sanksi Administratif dan Ketentuan Pidana

Sanksi Administratif

Sanksi administratif berupa :

- a. Hukuman Disiplin;
- b. Teguran Tertulis;

- c. Pencabutan sementara sebagai Konsiliator dan Arbiter;
- d. Pencabutan tetap sebagai Konsiliator dan Arbiter.

Hukuman Disiplin

Dapat dikenakan pada Mediator dan Panitera Muda. Karena keduanya merupakan pegawai negeri sipil, maka sanksi dikenakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Teguran Tertulis

Dapat dikenakan kepada Konsiliator dan Arbiter dengan alasan :

- a. Konsiliator tidak menyampaikan anjuran tertulis paling lama 14 (empat belas) hari kerja atau tidak membantu para pihak membuat perjanjian kerja bersama paling lambat 3 (tiga) hari kerja.
- b. Arbiter tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja dan dalam jangka waktu perpanjangan yaitu paling lama 14 (empat belas) hari kerja atau tidak membuat berita acara kegiatan pemeriksaan.

Pencabutan Sementara

Kepada Konsiliator dan Arbiter dapat dikenakan sanksi administrasi berupa pencabutan sementara sebagai Konsiliator dan Arbiter dalam hal telah dikenakan sanksi teguran tertulis sebanyak 3 (tiga) kali kepada yang bersangkutan. Sanksi pencabutan sementara paling lama 3 (tiga) bulan.

Pencabutan Tetap

Kepada Konsiliator dan Arbiter dapat dikenakan sanksi administrasi berupa pencabutan tetap sebagai Konsiliator dan Arbiter dalam hal :

- a. Konsiliator telah dikenakan sanksi pencabutan sementara sebanyak 3 (tiga), kali terbukti melakukan tindak pidana dan telah menyalahgunakan jabatan.
- b. Arbiter paling sedikit telah 3 (tiga) kali mengambil putusan arbitrase yang melampaui kekuasaannya dan atas putusan tersebut Mahkamah Agung telah mengabulkan permohonan peninjauan kembali, telah terbukti melakukan tindak pidana dan menyalahgunakan jabatannya atau Arbiter telah dikenakan sanksi

pencabutan sementara sebanyak 3 (tiga) kali.

Ketentuan Pidana

Barang siapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1), Pasal 22 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 47 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 90 ayat (2), Pasal 91 ayat (1) dan ayat (3), dikenakan sanksi :

- pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 6 (enam) bulan dan atau denda paling sedikit Rp 10.000.000.00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000.00 (lima puluh juta rupiah).****