



**ANALISIS DAN EVALUASI HUKUM PERATURAN MENTERI
KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 14 TAHUN 2022
TENTANG TATA CARA PENGUSULAN DAN SELEKSI
ADMINISTRATIF CALON HAKIM AD-HOC PADA
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

SISTEMATIKA

Daftar Isi	i
Bab I Pendahuluan.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan	4
C. Tujuan.....	5
D. Ruang Lingkup.....	5
E. Metode	6
Bab II Pembahasan	7
A. Penyelesaian Sengketa di Lingkungan Peradilan Hubungan Industrial.....	7
B. II Tata Cara Pengangkatan Hakim Ad Hoc di Lingkungan Peradilan Hubungan Industrial.....	11
C. Kedudukan Hakim Ad Hoc di Lingkungan Peradilan Hubungan Industrial	13
D. Eksistensi Hakim Ad hoc Pada Peradilan Hubungan Industrial.....	14
BAB III PENUTUP	26
A. Kesimpulan.....	26
B. Rekomendasi	26

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah menggeser penempatan rumusan negara hukum Indonesia ke dalam batang tubuh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 secara tegas dinyatakan dalam Pasal 1 Ayat (3) yang berbunyi “Negara Indonesia adalah negara hukum”. Konsekuensi dari ketentuan ini adalah bahwa setiap sikap, tindakan, perilaku, pikiran, dan kebijakan pemerintah negara (dan penduduknya) harus didasarkan sesuai dengan hukum.¹

John Locke berpendapat bahwa suatu negara hukum yang menghargai hak-hak warga negaranya harus memiliki 2 (dua) unsur penting, yaitu: pertama, adanya hukum yang mengatur bagaimana anggota masyarakat dapat menikmati hak asasinya dengan damai. Kedua, adanya suatu badan yang dapat menyelesaikan sengketa yang timbul antara pemerintah (vertical dispute) atau sesama anggota masyarakat (horizontal dispute).²

Suatu negara hukum menghendaki adanya supremasi konstitusi. Supremasi konstitusi, di samping merupakan konsekuensi dari konsep negara hukum, sekaligus merupakan pelaksanaan demokrasi karena konstitusi adalah wujud dari perjanjian sosial tertinggi.³ Selain sebagai cara, alat atau proses demokrasi juga merupakan nilai-nilai atau norma-norma yang menjiwai dan mencerminkan seluruh proses berbangsa dan bernegara.

Dalam sistem ketatanegaraan demokrasi selalu ditempatkan rakyat pada posisi yang sangat strategis, walaupun pada implementasinya memiliki perbedaan antara negara yang satu dengan lainnya.⁴

¹ Djatmiko Anom, “Kedudukan Lembaga Negara Sampiran Dalam Sistem Ketatanegaraan Republik Indonesia,” Jurnal Konstitusi P3KHAM UNS, no. 1 (2008). Hlm. 35.

² Ibid. Hlm. 41.

³ Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi Dan Konstitusionalisme Indonesia* (Jakarta: Konstitusi Press, 2005). Hlm. 152.

⁴ Adnan Buyung Nasution, *Demokrasi Konstitusional* (Jakarta: Kompas Media Nusantara, 2010). Hlm. 3. Dari perbedaan tersebut, demokrasi memiliki beberapa istilah yang dianut oleh beberapa negara, yaitu demokrasi konstitusional, demokrasi parlementer, demokrasi terpimpin, demokrasi pancasila, demokrasi rakyat, demokrasi soviet, demokrasi nasional, dan beberapa istilah lainnya. Lihat juga, Moh. Kosnardi and Bintang R Saragih, *Ilmu Negara* (Jakarta: Gaya Media Pratama, n.d.). Hlm. 171. Proses

Sistem pemerintahan yang bebas diciptakan dengan diberlakukannya pemisahan kekuasaan (*separation of power*) sebagaimana yang dicanangkan oleh Montesquieu yaitu pemisahan kekuasaan menjadi tiga bagian yakni, eksekutif, legislatif, dan yudikatif. Di Indonesia ajaran ini mengilhami adanya pemisahan kekuasaan (*distribution of power*) yang dijalankan dengan system check and balance yaitu antara ketiga kekuasaan tersebut dapat saling mengawasi sehingga pemusatan kekuasaan dapat diminimalisasi. Dalam hal menciptakan peradilan yang bebas dan bersih, yudikatif dapat diawasi dari dalam dan luar. Sistem peradilan dilengkapi dengan sebuah majelis yang berfungsi untuk menjaga dan mengawasi kerja hakim dalam hal kode etik. Dari luar artinya yudikatif diawasi oleh kekuasaan lainnya dan juga lembaga yang dibuat khusus untuk mengawasi hakim seperti Komisi Yudisial.

Pasca reformasi dan amandemen Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 di Indonesia, diversifikasi fungsi-fungsi kekuasaan negara berkembang luas, salah satu fungsi kekuasaan negara yang berkembang adalah semakin banyaknya didirikan lembaga-lembaga peradilan yang bersifat khusus, diantaranya adalah pengadilan hubungan industrial yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI).

UU PPHI berisi asas penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan secara musyawarah mufakat, dengan berpijak pada suatu prinsip jika terjadi perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha, maka pada tahap pertama penyelesaian perselisihan tersebut diserahkan pada pihak yang berselisih (bipartit). Jika pada tahap ini tidak terjadi kata sepakat antara para pihak, maka mereka dapat memilih dua jalur, yaitu jalur peradilan atau non

mengimplementasikan semua kriteria, prinsip, nilai dan elemen-elemen demokrasi, perlu disediakan beberapa lembaga sebagai berikut: (1) Pemerintah yang bertanggung jawab; (2) Suatu Dewan Perwakilan Rakyat yang mewakili golongan-golongan dan kepentingan-kepentingan dalam masyarakat yang dipilih dengan pemilihan umum yang bebas dan rahasia yang sekurang-kurangnya dua calon untuk setiap kursi. Dewan/perwakilan ini mengadakan pengawasan/kontrol memungkinkan oposisi yang konstruktif dan memungkinkan penilaian terhadap kebijakan pemerintah secara kontinu; (3) suatu organisasi politik yang mencakup satu atau lebih partai politik. Partai-partai menyelenggarakan hubungan yang kontinu dengan masyarakat umum dan pemimpin-pemimpinnya; (4) pers dan media massa yang bebas untuk menyatakan pendapat, dan; (5) sistem peradilan yang bebas untuk menjamin hak-hak asasi dan mempertahankan keadilan.

peradilan.⁵ Jalur peradilan diselesaikan melalui pengadilan hubungan industrial. Peradilan ini merupakan pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan peradilan umum serta memiliki tugas dan wewenang memeriksa dan memutus: (1) di tingkat pertama mengenai perselisihan hak; (2) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan; (3) di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan; (4) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Pengadilan hubungan industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan mengadili perkara dan perselisihan hubungan industrial yang dilaksanakan oleh majelis hakim yang beranggotakan 3 (tiga) orang, yang terdiri dari 1 (satu) hakim karir dan 2 (dua) hakim ad hoc, adapun tata cara pengangkatan hakim ad hoc diatur dalam Pasal 63 UU PPHI, dalam Pasal 63 ayat (2) menyebutkan bahwa “calon hakim ad hoc sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diajukan oleh Ketua Mahkamah Agung dari nama yang disetujui oleh menteri atas usul serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha”, selain mengatur tata cara pengangkatan hakim ad hoc, dalam pasal 67 ayat (1) huruf f UU PPHI juga disebutkan bahwa “hakim ad hoc pada pengadilan hubungan industrial dan mahkamah agung dapat diberhentikan dengan hormat dari jabatannya karena atas permintaan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/organisasi buruh yang mengusulkan”.

Adanya ketentuan Pasal 63 ayat (2) dan Pasal 67 ayat (1) huruf f UU PPHI tentu akan mengakibatkan hakim ad hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial yang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya memeriksa dan memutus suatu perkara yang harus mandiri dan lepas dari segala bentuk intervensi atau campur tangan lembaga/instansi manapun menjadi terbatas dan tidak bisa dilakukan secara optimal.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2022 Tentang Tata Cara Pengusulan Dan Seleksi Administratif Calon Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah peraturan pelaksanaan dari ketentuan Pasal 3 ayat (3) dan Pasal 3A ayat (2) Peraturan Pemerintah

⁵ Asyhadie Zaeni, Peradilan Hubungan Industrial (Jakarta: Rajawali Press, 2009). Hlm. 3-4

Nomor 26 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2004 tentang Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung.

Tata cara pengusulan dan seleksi administratif calon hakim ad-hoc pada pengadilan hubungan industrial sebelumnya diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.01/MEN/XII/2004 tentang Tata Cara Seleksi Calon Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan Calon Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung

Pihak-pihak yang berperkara dalam perselisihan hubungan industrial ini umumnya dijumpai tiga pihak yang terkait dalam hubungan kerja, serta pihak-pihak lain yang terkait, yang menurut hukum harus memerhatikan pelaksanaan hubungan kerja tersebut. Adapun pihak-pihak terkait dalam hubungan kerja yang pertama, pihak pekerja, istilah pekerja sekarang merupakan istilah yuridis yang dijumpai dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Istilah ini muncul sebagai pengganti buruh yang populer dalam realitas ketenagakerjaan di masyarakat. Kedua, pihak pemberi kerja/pengusaha, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Selanjutnya adalah pihak serikat pekerja. Kita mengetahui bahwa pekerja/buruh secara sosiologis kedudukannya sangat lemah, baik ditinjau dari segi ekonomi maupun dari segi kedudukan dan pengaruhnya terhadap pengusaha. Oleh karena itu, pekerja/buruh tidak mungkin bisa memperjuangkan hak-haknya ataupun tujuannya secara perorangan tanpa mengorganisasikan dirinya dalam satu wadah yang dapat membantu mereka untuk mencapai tujuannya. Serikat pekerja/serikat buruh merupakan wadah yang secara langsung terkait dengan hubungan pekerja guna kepentingan para anggotanya.

B. Permasalahan

Permasalahan muncul dalam implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2022 Tentang Tata Cara Pengusulan Dan Seleksi Administratif Calon Hakim Ad-Hoc pada

Pengadilan Hubungan Industrial adalah ketika dalam menjalankan pengadilan hubungan industrial, hakim yang berwenang memutuskan perkara adalah hakim yang diangkat (diusulkan) oleh serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, juga diberhentikan secara hormat oleh serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha tersebut; dalam hal ini adalah hakim yang dipilih sendiri oleh para pihak yang jelas-jelas masing-masing memiliki kepentingan. Hal ini tentunya akan menciderai sistem peradilan yang bebas, tidak memihak dan bersih yang diimpikan karena para hakim akan dikuasai oleh para pihak yang berperkara, karena keberadaan hakim diangkat dan diberhentikan oleh pihak yang akan disidangkan di pengadilan hubungan industrial tersebut.

C. Tujuan

Tujuan dari analisis dan evaluasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2022 Tentang Tata Cara Pengusulan Dan Seleksi Administratif Calon Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial ini adalah untuk mengetahui sejauh mana implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2022 Tentang Tata Cara Pengusulan Dan Seleksi Administratif Calon Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial bagi para hakim ad hoc dalam menjalankan pengadilan hubungan industrial, hakim yang berwenang memutuskan perkara adalah hakim yang diangkat (diusulkan) oleh serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, juga diberhentikan secara hormat oleh serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha tersebut; dalam hal ini adalah hakim yang dipilih sendiri oleh para pihak yang jelas-jelas masing-masing memiliki kepentingan

D. Ruang Lingkup

Ruang lingkup analisis dan evaluasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2022 Tentang Tata Cara Pengusulan Dan Seleksi Administratif Calon Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah sejauh mana implikasi tata cara pengusulan dan seleksi administratif calon hakim ad hoc ini bagi independensi hakim ad hoc di Pengadilan Hubungan Industrial.

E. Metode

Metode kajian hukum ini menggunakan metode yuridis normatif yakni dengan cara melakukan studi pustaka yang menelaah data sekunder berupa bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 4 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2022 Tentang Tata Cara Pengusulan Dan Seleksi Administratif Calon Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial. Bahan hukum sekunder yang didapatkan dari hasil penelitian, kajian, buku dan jurnal ilmiah yang terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja. Pengolahan data dalam Kajian ini dilakukan secara kualitatif.

BAB II

PEMBAHASAN

A. Penyelesaian Sengketa di Lingkungan Peradilan Hubungan Industrial

Sebelum berlangsungnya penyelesaian sengketa hubungan industrial di pengadilan, selalu diupayakan dilaksanakan penyelesaian sengketa hubungan industrial di luar pengadilan dengan maksud agar ada upaya damai antara kedua belah pihak. Apabila antara mereka tidak bisa didamaikan, barulah penyelesaian sengketa dilakukan melalui pengadilan atau melalui jalur litigasi. Jenis perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 2 UU PPHI meliputi: (a) perselisihan hak, (b) perselisihan kepentingan, (c) perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan (d) perselisihan antar-serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Adapun tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan (non litigasi), terdiri atas: Pertama, penyelesaian melalui Bipartit. Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah mufakat tanpa ikut campur pihak lain, sehingga dapat memperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak.⁶

Perundingan bipartit merupakan perundingan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial wajib terlebih dahulu dilakukan melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakakat yang dilakukan oleh pengusaha, pekerja atau serikat pekerja. Perundingan bipartit pada perselisihan hubungan industrial dilakukan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja dan serikat pekerja yang lain dalam satu perusahaan.

Dari ketentuan tersebut pada gilirannya diperoleh pemahaman bahwa setiap perselisihan hubungan industrial apa pun jenis perselisihannya, wajib untuk terlebih dahulu diupayakan penyelesaiannya secara bipartit. Dengan pengungkapan kata

⁶ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004). Hlm. 53.

yang lain, prosedur dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit adalah bersifat imperatif. Sekiranya para pihak yang berselisih berkeinginan untuk menyelesaikan perselisihannya dengan mekanisme lain seperti halnya mediasi, konsiliasi, arbitrase, ataupun melalui Pengadilan Hubungan Industrial, mekanisme tersebut baru bisa ditempuh jika sebelumnya telah ditempuh cara penyelesaian secara bipartit.

Kedua, penyelesaian melalui mediasi yang dilakukan melalui seorang penengah yang disebut mediator. Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketakan.

UU PPHI Pasal 1 angka 11 menyebutkan bahwa ‘Mediasi Hubungan Industrial’ yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Sedangkan mediator hubungan industrial yang selanjutnya disebut 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 anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan ketentuan umum yang berlaku, penyelesaian sengketa melalui mediasi tidak terdapat unsur paksaan antar para pihak dan mediator, para pihak meminta secara sukarela kepada mediator untuk membantu penyelesaian konflik yang terjadi. Oleh karena itu, mediator hanya berkedudukan membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan yang hanya dapat diputuskan oleh pihak yang berselisih.

Ketiga, penyelesaian melalui konsiliasi (*conciliation*) yang dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut konsiliator dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai. Konsiliator ikut serta secara aktif memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan. Pasal 1 angka 13 UU PPHI menyebutkan bahwa Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar-serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral (Pasal 1 angka 13).

Sedangkan Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan 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 hanya dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 14).

Keempat, penyelesaian perselisihan melalui arbitrase yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yang berlaku di bidang sengketa bisnis. Umumnya transaksi bisnis didasarkan pada hubungan saling menguntungkan (*simbiosis mutualis*), atau berdasarkan kepercayaan di antara para pihak; tetapi hal itu tetap tidak akan dapat menghilangkan kemungkinan terjadinya perselisihan di antara para pihak. Dalam situasi demikian, maka arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam UU PPHI merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial. Sesuai dengan asas hukum *lex specialis derogat legi generali*.

Arbitrase merupakan proses penyelesaian sengketa yang melibatkan pihak ketiga yang netral, berdasarkan kesepakatan pihak-pihak yang berselisih dan para pihak menyatakan akan menaati putusan yang diambil oleh arbiter.¹⁵ UU Nomor 30 Tahun 1999 memberikan definisi arbitrase adalah cara penyelesaian suatu perkara perdata di luar peradilan umum yang didasarkan atas suatu perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa (Pasal 1 angka 1). Hal ini

berarti, bahwa arbitrase adalah perjanjian perdata yang dibuat berdasarkan kesepakatan para pihak untuk menyelesaikan sengketa mereka yang diputuskan oleh pihak ketiga yang disebut (arbiter) yang ditunjuk secara bersama-sama oleh para pihak yang bersengketa.

Oleh karena penyelesaian melalui arbitrase harus didasarkan atas perjanjian yang dibuat oleh para pihak, maka penyelesaian melalui arbitrase ini disebut proses kontrak (contractual process). Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum (Pasal 55 UU PPHI).

Untuk pertama kalinya tahun 2004 pengadilan hubungan industrial akan dibentuk pada setiap pengadilan negeri yang berada di setiap ibu kota provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan. Adapun di kabupaten/kota terutama yang padat industri, berdasarkan keputusan presiden harus segera dibentuk pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat.⁷ Kewenangan mutlak atau kompetensi absolut dari pengadilan hubungan industrial disebut dalam Pasal 56 UU PPHI, yakni pengadilan hubungan industrial 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; dan (d) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Dalam sejarahnya, perselisihan hak menurut *reglement op de rechterlijke organisatie en het beleid der justitie in Indonesia* (RO Stb 1847 No. 23) menetapkan bahwa perselisihan akibat perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan diselesaikan oleh hakim residensi (*residentie rechter*). Dengan dihapuskannya hakim/pengadilan residensi oleh Undang-Undang Darurat No. 1 Tahun 1951, LN 1951 No. 9, terhadap perselisihan hak menjadi kewenangan pengadilan negeri.

⁷ Asri Wijaya, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2004). Hlm. 195.

Namun dengan perkembangan hukum yang ada (UU No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan) juga memberikan wewenang kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4P) untuk menyelesaikannya. Oleh sebab itu, sebelum dibentuknya Pengadilan Hubungan Industrial, terdapat dua instansi yang berwenang menyelesaikannya, yakni pengadilan negeri dan panitia penyelesaian perselisihan perburuhan. Pekerja yang terlibat perselisihan secara organisatoris jumlahnya relatif banyak sehingga untuk mempercepat penanganannya dilakukan oleh P4P.

Melalui UU PPHI kewenangan tersebut dikembalikan kepada pengadilan negeri (pengadilan hubungan industrial) sebagai pengadilan tingkat pertama. Pihak yang tidak puas dapat mengajukan kasasi pada Mahkamah Agung. Karena perselisihan hak ini merupakan perselisihan normatif yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, atau peraturan perundang-undangan, penyelesaiannya tidak diberikan kepada konsiliasi maupun arbitrase, tapi sebelum diajukan ke pengadilan hubungan industrial terlebih dahulu melalui mediasi.⁸

B. Tata Cara Pengangkatan Hakim Ad Hoc di Lingkungan Pengadilan Hubungan Industrial

Ada beberapa persyaratan tertentu yang harus dipenuhi oleh hakim untuk dapat menjadi hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial. Persyaratan khusus tersebut yaitu pengetahuannya di bidang ilmu perburuhan, hal ini untuk lebih memastikan pengalaman dan pengetahuan yang spesifik di bidang hukum perburuhan. Hakim Pengadilan Hubungan Industrial diangkat berdasarkan Surat Keputusan (SK) dari Ketua Mahkamah Agung.

Untuk dapat menjabat sebagai Hakim Pengadilan Hubungan Industrial seorang hakim harus memenuhi kriteria penting yang bersangkutan harus menguasai pengetahuan di bidang yang menjadi lingkup kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial dan berhasil menyelesaikan program pelatihan khusus sebagai Hakim pada

⁸ Husni, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan. Hlm. 83-85.

Pengadilan Hubungan Industrial. Seorang hakim ad hoc yang dapat diusulkan/ditunjuk sebagai calon Hakim harus memenuhi syarat-syarat khusus diantaranya berpengalaman di bidang hubungan industrial minimal 5 (lima) tahun.

Walaupun hakim ad hoc itu dicalonkan oleh induk organisasinya masing-masing baik dan serikat pekerja maupun dan organisasi pengusaha, tapi tidak otomatis mereka dapat diterima sebagai hakim ad hoc karena untuk menjamin keahliannya di bidang ilmu perburuhan maka para calon hakim ad hoc yang diusulkan oleh organisasinya masing-masing itu diuji dan diseleksi terlebih dahulu menurut tata cara sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2022 Tentang Tata Cara Pengusulan Dan Seleksi Administratif Calon Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial. Hakim ad hoc diangkat dengan keputusan presiden atas usul ketua mahkamah agung. calon hakim ad hoc dari unsur pekerja/buruh diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan calon hakim ad hoc dari unsur pengusaha diusulkan oleh organisasi pengusaha kepada menteri.

Pengusulan calon hakim ad hoc pengadilan hubungan industrial diajukan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha setempat kepada menteri. Pengusulan calon hakim ad hoc pada Mahkamah Agung diajukan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha tingkat nasional kepada Menteri Ketenagakerjaan.

Setelah itu Menteri Ketenagakerjaan melakukan seleksi administratifserta menetapkan daftar nominasi calon Hakimad hoc untuk diusulkan yang kemudian selanjutnya dilakukan penetapan daftar nominasi calon hakim ad hoc dilakukan berdasarkan tes tertulis. Ketentuan mengenai seleksi administratif, tata cara pelaksanaan tes tertulis dan penetapan daftar nominasi didasarkan kepada keputusan Menteri Ketenagakerjaan.

Penetapan nominasi disampaikan oleh menteri kepada Ketua Mahkamah Agung, yang kemudian melakukan seleksi kompetensi melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan calon hakim ad hoc sesuai kebutuhan. Calon hakim ad hoc yang telah dinyatakan lulus pendidikan dan pelatihan diusulkan oleh Ketua

Mahkamah Agung kepada Presiden untuk diangkat menjadi hakim ad hoc sesuai dengan formasi yang tersedia.

Ketua Mahkamah Agung menetapkan penempatan hakim ad hoc dalam daerah hukum pengadilan hubungan industrial di tempat hakim ad hoc yang bersangkutan diusulkan oleh organisasinya. Dalam hal penempatan hakim ad hoc tidak dapat dilaksanakan, maka Ketua Mahkamah Agung dapat menempatkan hakim ad hoc dari daerah lain.

C. Kedudukan Hakim Ad Hoc di Lingkungan Peradilan Hubungan Industrial

Sebagai penegak hukum, hakim memegang peranan penting dalam rangka menegakkan hukum dan keadilan. Untuk itu dalam menjalankan tanggung jawabnya hakim memiliki kebebasan atau kemandirian hakim. Adapun maksud dari kemandirian hakim adalah tidak tergantung kepada apa atau siapapun dan oleh karena itu bebas dari pengaruh apa atau siapapun.

Hakim atau peradilan merupakan tempat orang mencari keadilan harus mandiri dan independen, dalam arti tidak tergantung atau terikat pada siapapun, sehingga tidak harus memihak kepada siapapun agar putusannya itu objektif. Kemandirian itu menuntut pula bahwa hakim dalam memeriksa dan memutus perkara harus bebas. Hal ini berarti kemandirian hakim tidak dapat dipisahkan dari kebebasan hakim dan keduanya merupakan satu kesatuan. Adapun yang dimaksudkan dengan kebebasan hakim adalah bebas dalam memeriksa dan memutus perkara menurut keyakinannya serta bebas pula dari pengaruh pihak ekstra yudisial.

Kebebasan atau independensi seorang hakim ini harus pula ditopang dengan sikap impartiality atau sikap tidak memihak. Independensi ini sangat mudah disalahgunakan, atas nama independensi aparat penegak hukum, dalam hal ini hakim dapat terjerumus dalam perbuatan sewenang-wenang yang menyampingkan tujuan mewujudkan keadilan. Karena salah satu bentuk penyimpangan dari tujuan hukum dilakukan dengan cara-cara seperti penerapan hukum pada batas-batas pengertian formal dengan mengesampingkan pemahaman materil sebagai suatu unsur dalam mendekati pengertian dan isi keadilan.

Sehubungan dengan kebebasan hakim ditentukan bahwa kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila demi terselenggaranya negara hukum Republik Indonesia, yakni segala campur tangan dalam urusan peradilan oleh pihak-pihak lain di luar kekuasaan kehakiman dilarang kecuali dalam hal-hal yang tersebut dalam Undang-Undang Dasar.

Sering terdengar penegakan hukum itu tidak mencerminkan rasa keadilan masyarakat, karena para hakim pada umumnya hanya menginginkan terciptanya penegakan hukum/kepastian hukum dengan menyampingkan atau mengabaikan rasa keadilan.⁹ Pada dasarnya, tugas hakim sama dengan tugas pembentuk undang-undang.¹⁰

Selanjutnya, tugas utama hakim yakni: menerima, memeriksa dan memutuskan suatu perkara yang diajukan kepadanya. Putusan hakim haruslah putusan yang final dan menyelesaikan masalah, bukan menjadi sumber masalah (kriminogen) karena putusannya yang kurang profesional. Kemampuan seorang hakim dalam memahami perundang-undangan tertulis memang penting, namun yang terpenting lagi adalah bagaimana kemampuan seorang hakim dalam menjembatani hukum yang tertulis tersebut dengan kebutuhan rasa keadilan masyarakat (*living law*). Hakim tidak boleh menolak memeriksa perkara. Hal ini diatur dalam ketentuan Pasal 22 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman yang menyatakan bahwa hakim yang menolak untuk menyelesaikan suatu perkara dengan alasan peraturan perundang-undangan yang bersangkutan tidak menyebutkan, tidak jelas atau tidak lengkap, maka ia dapat dituntut untuk dihukum karena menolak mengadili.

Lebih lanjut hal ini diatur dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, bahwa pengadilan dilarang menolak untuk memeriksa, mengadili, memutus suatu perkara yang diajukan dengan dalil

⁹ Binsar M. Gultom, *Pandangan Kritis Seorang Hakim Dalam Penegakan Hukum Di Indonesia* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2012). Hlm. 50.

¹⁰ Van Apeldorn, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Pradnya Paramita, 2004). Hlm. 385.

hukum tidak ada atau kurang jelas, melainkan wajib untuk memeriksa dan mengadilinya tetap memutus perkara tersebut.

Adapun cara Hakim harus mengadili perkara yang tidak jelas hukumnya, Pasal 5 (1) UU Nomor 48 Tahun 2009 juga menjelaskan, bahwa Hakim dan Hakim Konstitusi wajib menggali, mengikuti dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat. Hal ini sebagaimana diatur pada Pasal 5 ayat (1) UU Nomor 48 Tahun 2009, maka hakim diwajibkan menjalankan fungsi pembentukan hukum dengan cara-cara, menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat, saat itulah hakim harus mencari dan menemukan hukumnya (*rechtsvinding*). Penemuan hukum ini lazimnya diartikan sebagai pembentukan hukum oleh hakim terhadap peristiwa-peristiwa hukum yang konkrit.

Apabila sudah diketemukan hukum dalam penggalian tersebut, maka hakim harus mengikutinya dan memahaminya serta menjadikan dasar dalam putusannya agar sesuai dengan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat. Hal ini dimaksudkan hakim mempunyai kewajiban untuk melakukan penemuan hukum untuk melakukan pembentukan hukum berupa yurisprudensi. Penemuan hukum ihwalnya adalah berkenaan dengan hal mengkonkretkan produk pembentukan hukum.¹¹ Hakim dalam memeriksa, mengadili dan memutus suatu perkara, pertama kali harus tetap menggunakan hukum tertulis sebagai dasar putusannya.

Jika dalam hukum tertulis tidak cukup, atau tidak tepat dengan permasalahan dalam suatu perkara, maka barulah hakim mencari dan menemukan sendiri hukumnya dari sumber-sumber hukum yang lain, seperti yurisprudensi, doktrin, traktat, kebiasaan atau hukum tidak tertulis. Selanjutnya, membicarakan tentang hakim pada pengadilan hubungan industrial, terdiri dari hakim karier pada pengadilan negeri yang ditugasi pada pengadilan hubungan industrial dan hakim ad hoc, yakni hakim yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha. Hakim ad hoc pengadilan hubungan industrial diangkat

¹¹ Arief Shidarta, *Meuwissen Tentang Pengembangan Hukum, Ilmu Hukum, Teori Hukum Dan Filsafat Hukum* (Bandung: Refika Aditama, 2007). Hlm. 11.

dengan keputusan Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung. Calon hakim ad hoc diajukan oleh Ketua Mahkamah Agung dari nama yang disetujui oleh menteri atas usul serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha.

Berdasarkan Pasal 24 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 tersebut, kekuasaan kehakiman dilaksanakan oleh Mahkamah Agung dan badan peradilan di bawahnya serta Mahkamah Konstitusi [vide pasal 24 ayat (2)]. Dalam hal ini, Mahkamah Agung termasuk juga badan peradilan di bawahnya serta Mahkamah Konstitusi adalah badan yudisial yang merupakan alat kelengkapan negara, sehingga menjalankan fungsi ketatanegaraan (bertindak untuk dan atas nama negara). Konsekuensinya hakim pada seluruh jenis dan tingkatan badan yudisial, berkedudukan sebagai pejabat negara.

Untuk dapat diangkat menjadi hakim ad hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan hakim ad hoc pada Mahkamah Agung harus memenuhi syarat-syarat yang disebutkan dalam Pasal 64 UU PPHI, yaitu: (a) Warga Negara Indonesia, (b) Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, (c) Setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, (d) Berumur paling rendah 30 (tiga puluh) tahun, (e) Badan sehat sesuai dengan keterangan dokter, (f) Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela, (g) Berpendidikan serendah-rendahnya strata satu (S1) kecuali bagi Hakim Ad hoc pada Mahkamah Agung syarat pendidikan sarjana hukum, dan (h) Berpengalaman di bidang hubungan industrial minimal 5 (lima) tahun.

Ketentuan mengenai larangan rangkap jabatan diatur dalam Pasal 66 ayat (1), dimana menyatakan bahwa Hakim Ad hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagai: (a) Anggota Lembaga Tertinggi Negara, (b) 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, (k) Pengurus serikat pekerja/serikat buruh atau pengurus organisasi pengusaha.

Seorang hakim ad hoc yang merangkap jabatan sebagaimana dimaksud di atas, maka jabatannya sebagai hakim ad hoc dapat dibatalkan. Memperhatikan persyaratan untuk dapat menjadi hakim ad hoc pada pengadilan hubungan industrial

seperti di atas, maka tidak terlalu sulit untuk menemukan sumber daya manusia yang akan direkrut untuk menjadi hakim ad hoc. Namun kesulitan mulai muncul setelah melihat ketentuan tentang larangan jabatan rangkap dari hakim ad hoc.

Banyak yang berpengalaman dalam bidang hubungan industrial lebih dari 5 (lima) tahun serta memahami ketentuan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, tapi yang bersangkutan adalah pegawai negeri sipil (kalangan kampus), pengacara, pengurus serikat pekerja/serikat buruh atau pengurus organisasi pengusaha yang sebelumnya aktif sebagai anggota panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah/pusat.

Maka, bagi pihak-pihak yang berkeinginan menjadi hakim ad hoc pada pengadilan hubungan industrial dari sekarang harus sudah mengantisipasi persyaratan-persyaratan tersebut. Hakim pengadilan hubungan industrial berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatan. Penggugat dapat sewaktu-waktu mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawaban. Apabila tergugat sudah memberikan jawaban atas gugatan itu, pencabutan gugatan oleh penggugat akan dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial apabila disetujui oleh tergugat.

Hal ini sebagaimana yang terdapat pada Pasal 85 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas 1 (satu) orang Hakim Karir sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad hoc sebagai Anggota Majelis. Dalam proses pengadilan hakim dibantu oleh panitera karena kepaniteraan dalam pengadilan merupakan salah satu bagian yang penting khususnya dalam penyelenggaraan administrasi pengadilan maupun jalannya persidangan.

Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur mengenai hal ini mulai Pasal 74 sampai dengan Pasal 80. Setiap Pengadilan Negeri yang telah ada Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk Sub-Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial yang dipimpin oleh seorang Panitera Muda. Selanjutnya

Panitera Muda dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh beberapa orang Panitera Pengganti.

Sub Kepaniteraan dalam pengadilan mempunyai tugas, yaitu: (1) menyelenggarakan administrasi Pengadilan Hubungan Industrial; dan (2) membuat daftar semua perselisihan yang diterima dalam buku perkara. Muatan buku perkara sekurang-kurangnya memuat nomor urut, nama dan alamat para pihak, dan jenis perselisihan. Sub-Kepaniteraan bertanggung jawab atas penyampaian pemberitahuan putusan dan penyampaian salinan putusan.

D. Eksistensi Hakim Ad hoc Pada Peradilan Hubungan Industrial

Eksistensi hakim ad hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial sendiri diatur dalam Pasal 60 UU PPHI. Dalam ayat (1) Pasal 60 disebutkan bahwa susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari hakim, hakim ad hoc, panitera muda, dan panitera pengganti. Hakim ad hoc tersebut diangkat dengan Keputusan Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung dari nama yang disetujui oleh Menteri atas usul serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha. UU PPHI tidak mengatur mengenai kedudukan hakim ad hoc, apakah sebagai pejabat negara atau bukan sebagai pejabat negara. Kedudukan hakim sebagai pejabat negara dapat ditelusuri dalam Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman dalam Pasal 19 yang menyatakan “Hakim dan hakim konstitusi adalah pejabat negara yang melakukan kekuasaan kehakiman yang diatur dalam Undang-Undang” dan Pasal 31 yang menyatakan “Hakim pengadilan dibawah Mahkamah Agung merupakan pejabat negara yang melaksanakan kekuasaan kehakiman yang berada pada badan peradilan di bawah Mahkamah Agung”.

Persyaratan calon hakim ad hoc pada pengadilan hubungan industrial diatur di dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2022 Tentang Tata Cara Pengusulan Dan Seleksi Administratif Calon Hakim Ad-Hoc Pada Pengadilan Hubungan Industrial, yang menyatakan bahwa: Calon Hakim Ad-Hoc PHI harus memenuhi persyaratan sebagai berikut: a. warga negara Indonesia; b. bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa; c. setia kepada

Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; d. berumur paling rendah 30 (tiga puluh) tahun; e. berbadan sehat sesuai dengan keterangan dokter; f. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela; g. berpendidikan paling rendah Strata Satu (S-1); dan h. berpengalaman di bidang hubungan industrial paling singkat 5 (lima) tahun.

Adapun pengertian hakim disini berdasarkan Pasal 1 angka 5 adalah mencakup hakim pada Mahkamah Agung, hakim pada badan peradilan dibawahnya, dan hakim pada pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan peradilan di Mahkamah Agung.

Kedudukan hakim sebagai pejabat negara juga dapat ditelusuri dalam UndangUndang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), berdasarkan Pasal 58 huruf e yang menyatakab bahwa 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. Hal ini dapat diketahui bahwa yang termasuk dalam kategori pejabat negara pada Mahkamah Agung adalah ketua, wakil ketua, ketua muda dan hakim agung pada Mahkamah Agung serta ketua, wakil ketua, dan hakim pada semua badan peradilan. UU ASN secara tegas menyatakan bahwa hakim ad hoc bukan termasuk pejabat negara pada Mahkamah Agung.

Selain itu, menurut Mahkamah Konstitusi dalam putusannya Nomor 32/PUU-XII/2014, pengecualian hakim ad hoc sebagai pejabat negara dalam Pasal 122 tersebut tidak bertentangan dengan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pengecualian dalam Pasal 58 tersebut dibolehkan mengingat sifat, pola rekrutmen, tidak adanya pembatasan usia berakhir masa tugasnya, serta ruang lingkup tugas dan kewenangan yang bersifat terbatas dan sementara.¹²

Pengecualian hakim ad hoc dari kualifikasi pejabat negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 UU ASN tersebut, hal ini secara tidak langsung dapat merendahkan kewibawaan, kehormatan, bahkan dapat menimbulkan kecemburuan antara hakim ad hoc dan hakim karir dalam melaksanakan tugas dalam lingkup Mahkamah Agung.

¹² Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 32/PUU-XII/2014, h. 111

Hal ini mengingat dari segi tugas, wewenang, dan tanggung jawab tidak terdapat perbedaan yang signifikan, bahkan dari segi komposisi hakim dalam mengadili perkara perselisihan hubungan industrial sendiri lebih banyak dari hakim ad hoc dengan perbandingan 2 (dua) hakim ad hoc dan 1 (satu) hakim karir.²⁸ Jabatan hakim sebagai jabatan yang diisi oleh pejabat negara seharusnya dilaksanakan tanpa dibedakan asal rekrutmen atau cara pengisian jabatannya, tetapi berdasarkan fungsinya sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman. Hal ini karena hakim, baik itu hakim karir maupun hakim ad hoc sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman menjalankan fungsi ketatanegaraan yang bertindak untuk dan atas nama negara serta merupakan organ negara yang dipilih dan diangkat secara khusus untuk berwenang memeriksa, mengadili, dan memutus suatu perkara. Dengan demikian, wibawa dan kedudukan hakim ad hoc perlu ditempatkan pada tempat yang layak sebagai pejabat negara. Hal ini dilakukan untuk menjamin kebebasan hakim dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya serta untuk menjamin kekuasaan kehakiman yang merdeka dan berwibawa, sehingga dapat menyelenggarakan kekuasaan kehakiman yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Putusan Nomor 32/PUU-XII/2014 di dalamnya terlihat jelas bahwa Mahkamah Konstitusi menyadari untuk penentuan batasan dan kualifikasi apakah hakim termasuk pejabat negara atau bukan pejabat negara tidak ditentukan dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Satu-satunya frasa pejabat negara dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 hanya terdapat dalam Pasal 24C ayat (5) yang menyatakan “Hakim konstitusi harus memiliki integritas dan kepribadian yang tidak tercela, adil, negarawan yang menguasai konstitusi dan ketatanegaraan, serta tidak merangkap sebagai pejabat negara.”

Selain itu, Mahkamah Konstitusi dalam salah satu pertimbangan putusannya juga menyatakan bahwa penentuan kualifikasi pejabat negara sepenuhnya merupakan kewenangan pembentuk undang-undang dan merupakan kebijakan hukum terbuka (*open legal policy*), yang sewaktu-waktu dapat diubah oleh pembentuk undang-undang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dan perkembangan yang ada sesuai dengan jenis, spesifikasi dan kualifikasi jabatan tersebut.

Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa Mahkamah Konstitusi memberikan batasan mengenai permasalahan dalam undang-undang yang termasuk problem konstitusi dan mana yang termasuk dalam problem kebijakan. Segala hal yang memiliki relasi ekstrinsik dengan ketentuan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan problem konstitusi, di luar hal tersebut merupakan kebijakan hukum terbuka (*open legal policy*) yang merupakan wewenang dari pembentuk undang-undang untuk merumuskannya.¹³ Penentuan kualifikasi apakah hakim ad hoc sebagai pejabat negara yang merupakan kebijakan hukum terbuka maka pembentuk undang-undang bebas dalam merumuskan isi undang-undang, kecuali hal-hal yang secara tegas sudah digariskan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, antara lain prinsip negara hukum, prinsip independensi kekuasaan kehakiman dan prinsip non diskriminasi. Oleh karena itu, mengingat tujuan awal dibentuknya hakim ad hoc adalah untuk memperkuat peran dan fungsi kekuasaan kehakiman sejalan dengan kompleksitas perkara yang ada, maka diperlukan pengaturan yang tegas dan komprehensif dalam undang-undang mengenai sifat, kedudukan, pola rekrutmen, batasan waktu bertugas, serta ruang lingkup tugas dan kewenangan hakim ad hoc dalam melaksanakan kekuasaan kehakiman

E. Independensi Hakim Ad hoc di Lingkungan Peradilan Hubungan Industrial

Hakim sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman di Indonesia mempunyai kekuasaan yang bebas dan merdeka. Hakim hanya patuh pada konstitusi dan hukum serta tidak tunduk pada komando dari lembaga yudisial maupun lembaga non-yudisial lainnya. Hakim secara fungsional merupakan tenaga inti penegakan hukum dalam penyelenggaraan proses peradilan.

Parameter mandiri atau tidaknya hakim dalam memeriksa perkara dapat dilihat dari kemampuan dan ketahanan hakim dalam menjaga integritas moral dan komitmen kebebasan profesinya dalam menjalankan tugas dan wewenang dari adanya campur tangan dari pihak lain dalam proses peradilan.³¹ Prinsip independensi peradilan merupakan prinsip universal yang dianut dan melekat pada setiap negara modern.

¹³ Triya Indra Rahmawan and Dkk, *Menafsir Demokrasi Konstitusional: Pengertian, Rasionalitas, Dan Status Demokrasi Konstitusional Indonesia Pasca Amandemen UUD 1945 Menurut MK* (Jakarta: Konsorsium Reformasi Hukum Nasional, 2014). Hlm. 119.

Tidak ada negara yang dapat disebut negara demokrasi tanpa kekuasaan kehakiman yang merdeka. Independensi peradilan dapat dilihat dalam dua aspek, yaitu independensi personal dari hakim dan independensi institusional dari lembaga peradilan itu sendiri. Dalam konteks independensi personal, tujuan utamanya adalah untuk menghindarkan hakim dari pengaruh eksternal, politik, ekonomi (materi), atau rasa khawatir.

Pengaruh eksternal dapat bersumber dari internal institusi peradilan tempat hakim bekerja, misalnya ancaman atas posisi, karir, promosi maupun demosi dalam jabatannya berkaitan dengan hubungan atasan-bawahan. Pengaruh eksternal dapat pula bersumber dari eksternal institusi pengadilan, misalnya pengaruh para pihak yang berperkara baik karena faktor kekuasaan politik maupun faktor ekonomi (uang dan materi).

Imparsialitas proses peradilan hanya dapat dilakukan jika hakim dapat melepaskan diri dari konflik kepentingan atau faktor semangat pertemanan (collegial) dengan pihak yang berperkara. Karenanya hakim harus mengundurkan diri dari proses persidangan jika hakim melihat adanya potensi imparsialitas. Sedangkan memutuskan relasi dengan dunia politik penting bagi seorang hakim agar dia tidak menjadi alat untuk merealisasikan tujuan-tujuan politik atau mencegah pelaksanaan suatu keputusan politik.

Pola rekrutmen dan proses seleksi calon hakim ad hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan ketentuan dalam Pasal 63 UU PPHI dan Pasal 4 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2022 Tentang Tata Cara Pengusulan Dan Seleksi Administratif Calon Hakim Ad-Hoc Pada Pengadilan Hubungan Industrial harus memenuhi tata cara pengusulan Calon Hakim Ad-Hoc PHI dari unsur pekerja/buruh dan Calon Hakim Ad-Hoc PHI dari unsur pengusaha, yang menyatakan bahwa Pengumuman pendaftaran Calon Hakim Ad-Hoc PHI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat: a. formasi Hakim Ad-Hoc PHI dari unsur pekerja/buruh dan unsur pengusaha; b. persyaratan Calon Hakim Ad-Hoc PHI; c. tata cara pengusulan Calon Hakim Ad-Hoc PHI dari unsur pekerja/buruh dan Calon Hakim Ad-Hoc PHI dari unsur pengusaha; d. tata cara penyampaian lamaran Calon Hakim Ad-Hoc PHI; dan e. waktu pendaftaran dan Seleksi Administratif.

Proses pengangkatan calon hakim ad hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial yang dimulai dari adanya keharusan pengusulan calon hakim ad hoc oleh serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha ini tentu akan dapat mengurangi independensi kekuasaan kehakiman dan mengancam jaminan ketidakberpihakan (*imparsiality*) hakim dalam memutus perkara. Selain itu, dengan proses seleksi dan rekrutmen yang dimulai dengan usulan dari pihak serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha kepada menteri tentu juga dapat mengurangi parameter yang objektif, transparan dan mengedepankan kompetensi serta integritas yang tinggi dalam proses seleksi tersebut. Dalam proses seleksi dan rekrutmen hakim ad hoc yang diusulkan oleh organisasi secara logis memang akan ada kepentingan pihak tertentu menjadi masuk dalam ranah proses penegakan kekuasaan kehakiman yang merdeka. Karena organisasi dapat saja menitikpkan kepentingan pada saat secara administrasi menentukan dapat atau tidaknya seseorang calon hakim ad hoc diusulkan atau tidaknya.

Selain itu, hakim ad hoc Pengadilan Hubungan Industrial yang mewakili 2 (dua) kepentingan yang bukan saja berbeda tetapi dapat bertentangan yakni hakim ad hoc yang mewakili pekerja dan hakim ad hoc yang mewakili pengusaha, 2 (dua) kepentingan yang berbeda ini juga tidak jarang dapat menyulitkan dalam pemeriksaan perkara.

Oleh karena itu, mekanisme proses seleksi dan rekrutmen calon Hakim Ad hoc Pengadilan Hubungan Industrial tidak memerlukan syarat rekomendasi dari serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha agar menjaga kemandirian hakim ad hoc. Seleksi dan rekrutmen calon hakim ad hoc harus lebih mengedepankan kompetensi, keahlian, serta pengalaman dalam bidang ketenagakerjaan/perburuhan.

Selain itu, ketentuan dalam Pasal 67 UU PPHI yang memperbolehkan serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha untuk mengusulkan penarikan hakim ad hoc agar diberhentikan dengan hormat juga dapat mengakibatkan hakim ad hoc menjadi terikat dengan serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha yang mengusulkannya.

Ketentuan ini tentu bertentangan dengan prinsip-prinsip dalam The Bangalore Principles of Judicial Conduct dan Kode Etik dan Pedoman Perilaku

Hakim (KEPPH), terutama untuk dapat bersikap mandiri yang pada hakikatnya harus mampu bertindak sendiri tanpa bantuan pihak lain serta bebas dari campur tangan siapapun dan pengaruh apapun.

Independensi yudisial menurut *The Bangalore Principles of Judicial Conduct* mencakup aspek individual dan institusional. Untuk menjamin aspek individual kemandirian hakim dapat dilakukan melalui 2 (dua) cara, yakni: (1) hakim harus dilindungi dari ancaman aksi balas dendam, sehingga ketakutan tidak menghantui keputusan yang mereka buat; (2) metode pemilihan hakim dan prinsip etika yang harus mereka patuhi harus dibuat sedemikian rupa sehingga meminimalkan risiko terjadinya korupsi dan pengaruh lain.

S.A. de Smith menyebutkan, salah satu dari empat kategori pokok yang akan menjamin kebebasan hakim adalah melalui cara-cara menentukan masa kerja hakim (seumur hidup atau selama bertingkah laku baik), sehingga hakim merasa lebih aman dalam menjalankan tugasnya secara bebas dan tidak perlu ada kekhawatiran sewaktu-waktu diberhentikan atau dipecat karena putusannya dianggap tidak mencerminkan suatu kepentingan atau mungkin karena dirasa tidak adil.¹⁴

Hal ini diperlukan agar hakim bersifat netral dan tidak berpihak dalam memutus perkara serta hanya mengadili berdasarkan fakta dan hukum, tanpa batasan, pengaruh, perasaan, tekanan dan ancaman secara langsung dan tidak langsung dari pihak manapun dan untuk alasan apapun.

Demikian juga halnya terhadap ketentuan mengenai usulan penarikan hakim ad hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial yang dapat mengakibatkan pemberhentian dengan hormat perlu untuk ditinjau kembali. Pemberhentian hakim ad hoc seharusnya hanya didasarkan pada ketidak-cakapan dalam melaksanakan tugas yang dinilai oleh Mahkamah Agung sendiri sebagai lembaga tertinggi pelaksana kekuasaan kehakiman atau karena melakukan pelanggaran terhadap KEPPH berdasarkan verifikasi, klarifikasi, dan investigasi oleh Komisi Yudisial dan Mahkamah Agung.

¹⁴ S.A. de Smith membuat semacam daftar yang harus ada untuk menjamin kebebasan hakim. Ada 4 (empat) kategori pokok yang akan menjamin kebebasan hakim, yakni (1) unsur-unsur yang bersifat politik; (2) kebebasan hakim dalam proses hukum; (3) pelecehan kekuasaan kehakiman; dan (4) yang berkaitan dengan masa kerja hakim. Lihat Bagir Manan, *Teori Dan Politik Konstitusi* (Yogyakarta: FH UII Press, 2004). Hlm. 101-103.

Bagir Manan mengemukakan alasan tentang perlunya pengkajian ulang terhadap Pengadilan Hubungan Industrial pada pidato sambutan pembukaan Rapat Kerja Nasional Mahkamah Agung tahun 2007. Salah satu pertimbangan dalam pengkajian ulang terhadap Pengadilan Hubungan Industrial adalah mengenai sistem hakim ad hoc yang mewakili pekerja dan pengusaha harus ditiadakan, serta pemeriksaan di Pengadilan Hubungan Industrial cukup dilakukan oleh hakim biasa.

Adapun jika hakim ad hoc tetap dipertahankan, hendaknya hakim ad hoc yang dimaksudkan bukanlah sebagai perwakilan pekerja dan juga bukan perwakilan pengusaha melainkan orang-orang terpilih atau yang ditunjuk karena keahliannya.

Hakim ad hoc yang mandiri tergantung pula pada hukum (undang-undang) yang diciptakan apakah sempurna ataukah terdapat kesenjangan di dalamnya. Untuk mencapai cita-cita tegaknya hukum dengan hakim ad hoc yang independen dan mandiri maka perlu diperhatikan mengenai sistem rekrutmen yang baik dan transparan, pendidikan khusus yang lebih lama serta terpadu, kesejahteraan hakim, dan adanya jaminan kepastian waktu bekerja bagi hakim.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2022 Tentang Tata Cara Pengusulan Dan Seleksi Administratif Calon Hakim Ad-Hoc Pada Pengadilan Hubungan Industrial telah sesuai dengan semangat yang ada di dalam UU PPHI, akan tetapi jika hakim ad hoc tetap dipertahankan, hendaknya hakim ad hoc yang dimaksudkan bukanlah sebagai perwakilan pekerja dan juga bukan perwakilan pengusaha melainkan orang-orang terpilih atau yang ditunjuk karena keahliannya, hal ini diperlukan agar hakim bersifat netral dan tidak berpihak dalam memutus perkara serta hanya mengadili berdasarkan fakta dan hukum, tanpa batasan, pengaruh, perasaan, tekanan dan ancaman secara langsung dan tidak langsung dari pihak manapun dan untuk alasan apapun..

B. Rekomendasi

Perlu penyempurnaan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2022 Tentang Tata Cara Pengusulan Dan Seleksi Administratif Calon Hakim Ad-Hoc Pada Pengadilan Hubungan Industrial mengenai ketentuan pengusulan hakim ad hoc dari perwakilan pekerja dan pengusaha.

Proses rekrutmen dan seleksi calon hakim ad hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial yang diharuskan melalui pengusulan dari serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha dapat mengurangi independensi kekuasaan kehakiman, jaminan ketidak-berpihakan dan kemandirian hakim dalam memutus perkara.

Selain itu, ketentuan dalam UU PPHI yang memperbolehkan serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha untuk mengusulkan penarikan hakim ad hoc agar diberhentikan dengan hormat juga dapat mengakibatkan hakim ad hoc menjadi terikat dengan serikat atau organisasi yang mengusulkannya. Oleh karena itu, perlu adanya perubahan/merevisi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2023 Tentang Tata Cara Pengusulan Dan Seleksi Administratif Calon Hakim

Ad-Hoc Pada Pengadilan Hubungan Industrial agar terjaminnya integritas hakim dan putusan yang dihasilkan dapat memberikan keadilan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Anom, Djatmiko. "Kedudukan Lembaga Negara Sampiran Dalam Sistem Ketatanegaraan Republik Indonesia." *Jurnal Konstitusi P3KHAM UNS*, no. 1 (2008).

Apeldorn, Van. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Pradnya Paramita, 2004.

Asshiddiqie, Jimly. *Konstitusi Dan Konstitusionalisme Indonesia*. Jakarta: Konstitusi Press, 2005.

Husni, Lalu. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.

M. Gultom, Binsar. *Pandangan Kritis Seorang Hakim Dalam Penegakan Hukum Di Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2012.

Manan, Bagir. *Teori Dan Politik Konstitusi*. Yogyakarta: FH UII Press, 2004.

Nasution, Adnan Buyung. *Demokrasi Konstitusional*. Jakarta: Kompas Media Nusantara, 2010.

Shidarta, Arief. *Meuwissen Tentang Pengembangan Hukum, Ilmu Hukum, Teori Hukum Dan Filsafat Hukum*. Bandung: Refika Aditama, 2007.

Wijaya, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2004.

Zaeni, Asyhadie. *Peradilan Hubungan Industrial*. Jakarta: Rajawali Press, 2009.

Putusan

Putusan Nomor 32/PUU-XII/2014 Mahkamah Konstitusi
Republik Indonesia.