

**MENUJU PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PHI)
YANG CEPAT, TEPAT, ADIL, DAN MURAH**

**TOWARD THE CREATION OF A FAST, ACCURATE, FAIR, AND CHEAP COURT OF INDUSTRIAL
RELATIONS (CIR)**

Supono*

Naskah diterima 3 Juni 2014, direvisi 11 Juli 2014,
disetujui 18 Juli 2014

Abstract

One of the main goals of Law Num. 2 in 2004 on Industrial Relations Dispute Settlement (IRDS) is the implementation of institutions/agencies and mechanism of labor dispute settlement that fast, accurate, fair, and cheap, includes the Court of Industrial Relations (CIR). Principles of CIR that fast, accurate, fair, and cheap is equivalent to the principle of justice is that fast, accurate, fair, and low cost as stipulated in Article 4 of Law num. 48 in 2009 on Judicial Authority that determines the realization of justice that simple, fast, and low cost. This paper describes several indicators to assess the succeed of CIR in applying the principles of justice that fast, accurate, fair, and cheap. As an institution that serves community for almost 10 years since the legalization in January 14, 2004 (valid after one year - January 14 2005, but was adjourned by Perpu Num. 1 In 2005, and then CIR officially formulated in January 14, 2006 in all capitols of Indonesian provinces), the result of analysis showed that CIR could not be separated from the constraints role in manifesting judicial principles of fast, accurate, fair, and cheap that mandated by Law on Industrial Relations Disputes Settlement.

Keywords: industrial relations, Law No.2/2004, The Court of Industrial Relations, court principles

Abstrak

Salah satu tujuan utama dari UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) adalah terwujudnya institusi/lembaga dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah, termasuk Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Asas tersebut merupakan padanan dari asas peradilan yang cepat, tepat, adil, dan biaya ringan sebagaimana diamanatkan Pasal 4 UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. Tulisan ini mendeskripsikan beberapa indikator untuk menilai keberhasilan PHI dalam menerapkan asas peradilan yang cepat, tepat, adil, dan murah. Sebagai institusi yang telah berinteraksi dengan masyarakat selama 10 tahun sejak diundangkannya UU PPHI pada tanggal 14 Januari 2004, hasil analisis menunjukkan bahwa PHI tak terlepas dari berbagai kendala dalam mewujudkan asas peradilan yang cepat, tepat, adil, dan murah.

Kata kunci: hubungan industrial, UU No. 2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), asas peradilan

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Reformasi bidang hukum Ketenagakerjaan di Indonesia telah memasuki puncak kodifikasi dengan berhasil diundangkannya 3 (tiga) undang-undang yaitu UU No. 21 Tahun

2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial (PPHI).

Dua undang-undang yang disebut pertama, yaitu UU No. 21 Tahun 2000 dan UU No. 13 Tahun 2003 merupakan hukum materiil Ketenagakerjaan, yaitu hukum yang berisi materi-materi penting yang secara substantif mengatur bidang ketenagakerjaan, termasuk di dalamnya hubungan industrial. Sedangkan undang-undang ketiga, yaitu UU No. 2 Tahun 2004 merupakan hukum formil yang mengatur

* Lembaga: Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, Alamat lembaga: Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta, Jl. Letjen MT Haryono kav. 52 Cikoko, Pancoran Jakarta Selatan 12770. Penulis juga mantan Anggota Lembaga Kerjasama (LKS) Tripartit, Dewan Pengupahan Provinsi Banten, dan mantan Ketua Tim Advokasi DPP Apindo Banten. Alamat e-mail: suponoshsemm@gmail.com.

dalam menegakkan ketentuan dalam kedua undang-undang materiil di bidang ketenagakerjaan dimaksud. Adapun latar belakang diundangkannya UU No. 2 Tahun 2004 tersebut adalah:¹

Pertama, sejak diberlakukannya UU No. 5 Tahun 1986 (terakhir diubah dengan UU No. 51 Tahun 2009 tentang Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN), maka putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) yang semula bersifat final, oleh pihak yang tidak menerima putusan tersebut dapat diajukan gugatan pada PTUN, yang selanjutnya dapat dimohonkan upaya kasasi pada Mahkamah Agung (MA). Proses ini membutuhkan waktu relatif lama yang tidak sesuai untuk diterapkan dalam kasus ketenagakerjaan (hubungan industrial) yang memerlukan penyelesaian cepat karena berkaitan dengan proses produksi dan hubungan kerja. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah/Pusat (P4D/P4P) selama ini dikenal sebagai *quasi* atau peradilan semu karena institusi ini bukan lembaga peradilan sebagaimana dimaksud dalam UU No. 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman, sebagaimana terakhir diubah dengan UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. Dalam kelembagaan P4D/P4P ini duduk wakil-wakil dari pemerintah. Berdasarkan hal itu maka putusannya kemudian dikategorikan sebagai putusan administrasi negara yang dapat menjadi objek perkara PTUN.

Kedua, adanya kewenangan menteri untuk menunda atau membatalkan putusan P4P atau biasa disebut hak veto. Hak veto ini merupakan campur tangan pemerintah, dan tidak sesuai lagi dengan paradigma yang berkembang dalam masyarakat, di mana peran pemerintah seharusnya sudah harus dikurangi.

Ketiga, dalam UU No. 22 Tahun 1957 yang dapat menjadi pihak dalam PPHI hanyalah serikat pekerja/serikat buruh. Dengan berlakunya UU No. 21 Tahun 2000 tentang

Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dijiwai oleh Konvensi ILO Nomor 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, UU No. 22 Tahun 1957 yang mensyaratkan pihak yang berperkara harus serikat pekerja/serikat buruh menjadi tidak sesuai lagi dengan paradigma baru dibidang hubungan industrial, yaitu demokratisasi di tempat kerja. Apabila UU No. 22 Tahun 1957 tetap dipertahankan, pekerja buruh/buruh perorangan hanya dapat berperkara di hadapan peradilan umum dengan beracara secara perdata.

Dengan demikian UU No. 2 Tahun 2004 ini dimaksudkan sebagai penyempurnaan atas dua undang-undang sebelumnya yaitu UU No. 12 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang dirasa tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan yang terjadi karena hak-hak pekerja/buruh secara perorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial. Memangundang undang ini hanya mengatur penyelesaian perselisihan hak dan kepentingan secara kolektif bukan perorangan. Sedangkan UU No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, dirasa sudah tidak efektif lagi untuk mencegah dan menanggulangi kasus-kasus Pemutusan Hubungan Kerja. Di samping itu undang-undang ini belum mengatur untuk pekerja/karyawan Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Sebagaimana diamanatkan dalam butir (b) klausul Menimbang di UU No. 2 Tahun 2004, bahwa dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah. Dalam

¹ Puslitbang Hukum dan Keadilan MA, *Naskah Akademis PPHI*, Jakarta: 1997, hlm. 5.

penyelesaian perselisihan hubungan industrial, para pihak yang berselisih diberikan kebebasan untuk memilih jalur litigasi maupun non litigasi. Namun ternyata sembilan dari sepuluh perkara PPHI di wilayah DKI Jakarta diselesaikan melalui PHI daripada lembaga PPHI yang lainnya seperti mediasi, konsiliasi maupun arbitrase.

Implementasi UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI, khususnya efektifitas PHI dalam mewujudkan diri sebagai lembaga peradilan yang cepat, tepat, adil dan murah, sudah saatnya dikaji, khususnya memasuki tahun kesepuluh sejak diundangkannya UU tersebut pada tanggal 14 Januari 2004 dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 No. 6 dan berlaku satu tahun sesudahnya, yaitu tanggal 14 Januari 2005 yang kemudian ditunda dengan Perpu No. 1 Tahun 2005.

B. Perumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang sekaligus harapan terhadap lahirnya UU No. 2 Tahun 2004 di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam tulisan ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana dinamika penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) ?
2. Apa saja yang menjadi indikator keberhasilan PHI dalam mewujudkan diri sebagai lembaga PPHI yang cepat, tepat, adil dan murah?
3. Apa saja kendala yang dihadapi PHI selama ini dalam mewujudkan diri sebagai lembaga PPHI yang cepat, tepat, adil dan murah?

C. Tujuan Penulisan

Berdasarkan permasalahan yang ada serta harapan akan terwujudnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah, maka tujuan dari penulisan ini adalah:

1. Membahas secara mendalam dan mendeskripsikan secara komprehensif dinamika PPHI di PHI.

2. Menganalisis dan mendeskripsikan indikator keberhasilan PHI dalam mewujudkan diri sebagai lembaga PPHI yang cepat, tepat, adil, dan murah.
3. Menganalisis dan mendeskripsikan kendala-kendala yang dihadapi PHI dalam mewujudkan diri sebagai lembaga PPHI yang cepat, tepat, adil, dan murah tersebut.

Tulisan ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi DPR RI dan Pemerintah serta masyarakat industri (pengusaha dan pekerja/buruh) dalam melakukan pembaharuan regulasi dalam PPHI.

D. Kerangka Pemikiran

1. Asas Kekuasaan Kehakiman yang Merdeka

Sesuai amanat Pasal 1 ayat (3) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 hasil amandemen ketiga yang berbunyi: "*Negara Indonesia adalah Negara hukum*", maka salah satu prinsip negara hukum adalah adanya jaminan penyelenggaraan kekuasaan lembaga peradilan yang merdeka, bebas dari segala campur tangan pihak kekuasaan ekstrajudisial untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan ketertiban, keadilan, kebenaran dan kepastian hukum yang mampu memberikan pengayoman kepada masyarakat.

Secara lebih jelas perihal penyelenggaraan kekuasaan lembaga peradilan ini juga dijabarkan dalam Pasal 24 ayat (1) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, juga sebagai hasil amandemen ketiga Tahun 2001, yang menentukan : "*Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan*".

Berdasarkan teori-teori tentang asas hukum, maka asas-asas kekuasaan kehakiman yang merdeka haruslah digali dari apa yang terkandung pada kaidah-kaidah yang terdapat di dalam peraturan perundang-undangan yang mengaturnya. Dari peraturan perundang-undangan yang mengatur kekuasaan

kehakiman tersebut, maka dapat ditemukan asas-asas kekuasaan kehakiman yang merdeka, di antaranya : Asas Kebebasan Hakim; Asas Peradilan Dilakukan “Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa”; Asas Sederhana, Cepat dan Biaya Ringan. Asas Persidangan Terbuka Untuk Umum; Asas Susunan Persidangan Majelis; Asas Objektivitas.²

Salah satu asas tersebut adalah asas peradilan sederhana, cepat, dan biaya ringan. Sebagai bentuk penegasan bahwa tugas peradilan adalah sebagai tempat bagi rakyat untuk mencari keadilan dan kepastian hukum, sehingga haruslah dilakukan dengan sesederhana mungkin, biaya yang terjangkau dan waktu proses persidangan tidak berlarut-larut, karena dengan cepatnya proses peradilan akan meningkatkan kewibawaan pengadilan dan menambah kepercayaan masyarakat kepada pengadilan

Mertokusumo mendefinisikan Sederhana adalah bahwa acaranya jelas, mudah dipahami dan tidak berbelit belit. Makin sedikit dan sederhana formalitas-formalitas yang diwajibkan atau diperlukan dalam beracara di persidangan, makin baik. Cepat menunjuk pada jalannya peradilan. Terlalu formalitas merupakan hambatan bagi jalannya peradilan, tidak jarang suatu perkara tertunda-tunda bahkan diselesaikan oleh ahli warisnya. Kata Biaya Ringan adalah agar biaya yang timbul dalam perkara tersebut dapat dipikul oleh rakyat pencari keadilan, sehingga semakin dapat diterapkannya dengan baik asas itu akan semakin baik pelaksanaan kekuasaan kehakiman sebagai upaya melayani rakyat untuk menegakan hukum & keadilan.³

Dalam perundang-undangan Republik Indonesia dapat ditemukan ketentuan terkait dengan asas peradilan yang tersebut yaitu:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Implementasi asas peradilan sederhana, cepat, dan murah

dapat kita temukan dalam Pasal 27 ayat (1) dan Pasal 28 D ayat (1).

2. Konvensi *International Labour Organization* (ILO). Dalam Konvensi ILO No. 87 Tahun 1848 yang telah diratifikasi dengan Keppres No. 83 Tahun 1998, secara eksplisit disebutkan bahwa pada dasarnya konvensi tersebut melindungi atas hak mendapatkan peradilan yang adil oleh pengadilan yang mandiri dan tidak memihak.
3. Undang-Undang. Sebenarnya asas cepat, tepat, adil dan murah yang diketengahkan dalam tulisan ini, merupakan padanan dari asas serupa yaitu asas Peradilan yang sederhana, cepat, dan biaya ringan sebagaimana tercantum dalam Pasal 4 UU No. 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman. Secara eksplisit, harapan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah tercantum dalam konsideran Menimbang huruf b. dan pada Penjelasan bagian Umum alinea keempat UU No.2 Tahun 2004. Sedangkan dalam ketentuan induknya, hal ini tercantum dalam UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman Pasal 2 ayat (4) dan Penjelasan. Namun demikian asas sederhana, cepat dan biaya ringan dalam pemeriksaan dan penyelesaian perkara di pengadilan tidak mengesampingkan ketelitian dan kecermatan dalam mencari kebenaran dan keadilan.

Dengan demikian terdapat persamaan dan perbedaan pencantuman asas pada kedua undang-undang tersebut. Persamaannya: Keduanya menyebut dengan kata yang sama yaitu cepat. Perbedaannya: Pada UU No. 2 Tahun 2004 terdapat kata tepat dan adil, sedangkan pada UU No. 48 Tahun 2009 terdapat kata sederhana. Selain itu terdapat kata yang relatif mirip artinya yaitu kata murah (UU No. 2 Tahun 2004) dengan kata biaya ringan (UU No. 48 Tahun 2009), sehingga dalam

² Rimdan, *Kekuasaan Kehakiman Pasca-Amandemen Konstitusi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012, hlm. 1.

³ *Ibid*, hlm. 53.

pembahasannya, kata murah dan biaya ringan, dapatlah kita anggap sama pengertiannya/sinonim.

Selain itu dalam Pasal 136 UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdapat beberapa ketentuan yang mengatur secara implisit bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh secara musyawarah untuk mufakat. Jika tidak bisa diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat maka diselesaikan melalui prosedur sesuai undang-undang. Penerapan asas peradilan yang cepat, tepat, adil, dan murah, terdapat pada UU No. 2 Tahun 2004 Pasal 58, 66, 83, 87, 88 dan Pasal 98.

2. Hubungan Kerja, Hubungan Industrial dan Perselisihan Hubungan Industrial

Hubungan hukum yang berlangsung antara pengusaha dengan pekerja/buruh diawali dengan adanya hubungan kerja melalui perjanjian kerja baik lisan maupun tertulis. Berdasarkan Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003, hubungan kerja didefinisikan sebagai *"hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah."*

Salah satu prinsip dasar hubungan kerja adalah menciptakan hubungan yang harmonis dan berkeadilan disertai dengan proteksi jaminan sosial yang memadai yang dapat menjamin kelangsungan bekerja dan berusaha. Harmonisasi hubungan kerja merupakan modal dasar untuk menciptakan produktivitas yang baik secara berkesinambungan. Situasi harmonis diharapkan mampu mendorong pekerja/buruh dan pengusaha menunaikan hak dan kewajiban secara adil sehingga relasi itu mampu memenuhi dan memajukan kesejahteraan secara dinamis.⁴

Sedangkan pengertian hubungan industrial sendiri, secara normatif terdapat

pada Pasal 1 Angka 16 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

"Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945".

Sebenarnya sejak awal baik pengusaha maupun pekerja/buruh saling membutuhkan. Pengusaha membutuhkan tenaga, pikiran dan kreativitas kerja dari para pekerja/buruh untuk menjalankan usahanya. Sebaliknya pekerja/buruh membutuhkan pekerjaan yang diberikan pengusaha, yang dengan hasil pekerjaannya tersebut, pekerja/buruh mendapatkan upah untuk menyejahterakan diri dan keluarganya.

Dalam prakteknya, relasi hukum dan sosial berpeluang menimbulkan konflik. Sebagai hubungan hukum, hubungan kerja memiliki potensi konflik. Banyak faktor penyebab terjadinya konflik. Perbedaan kepentingan dan tujuan adalah salah satu faktor klasik pemicu timbulnya konflik. Konflik adalah sesuatu yang tak terhindarkan. Konflik melekat erat dalam jalinan kehidupan. Umat manusia selalu berjuang dengan konflik, hingga sekarang kita dituntut untuk memperhatikan konflik. Kita memerlukan jalan untuk meredam ketakutan terhadap konflik.⁵

Adapun pengertian perselisihan hubungan industrial, sebagaimana dicantumkan dalam Pasal 1 Angka (1) UU No. 2 Tahun 2004 adalah:

"Perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh"

⁴ Juanda Pangaribuan, *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera, 2010, hlm. 1.

⁵ William Hendricks, *Bagaimana Mengelola Konflik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008 hlm. 1.

karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”

Mengenai jenis-jenis perselisihan hubungan industrial secara definitif dalam undang-undang ini disebutkan adanya 4 (empat) jenis PPHI yang merupakan kompetensi PHI yaitu:

1. 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.
2. Perselisihan Kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yaitu perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya penyesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Pengkajian mengenai objek PHI berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004, tentu harus dikaitkan dengan *legal concept* yang ada dalam ilmu hukum. Jenis perselisihan hubungan industrial dikenal dalam pengertian kompetensi di dalam *legal concept*. Kompetensi adalah kewenangan PHI. Kajian mengenai kompetensi

PHI, dari sudut ontologi berarti mempertanyakan apakah kompetensi PHI merupakan sesuatu yang ada. Sesuatu yang ada merupakan sesuatu yang sudah benar apabila ditinjau dari *legal concept*. Keempat jenis perselisihan hubungan industrial yang terdapat dalam ketentuan UU No. 2 Tahun 2004, jika dikaji lebih jauh ternyata tidak sesuai dengan rumusan perselisihan perburuhan yang dikenal secara umum di dalam *legal concept*.⁶

3. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Ada 3 (tiga) bentuk polarisasi penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial menurut paradigma normatif ketentuan UU No. 2 Tahun 2004, yaitu dapat dilakukan melalui perundingan Bipartit, Tripartit (Non Litigasi) dan dapat pula melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).⁷

a. Penyelesaian di Luar Pengadilan (Non-Litigasi)

Dalam UU PPHI, perundingan bipartit ini substansial imperatif sifatnya sebagaimana ditentukan dalam Pasal 3 ayat (1). Sebelum perselisihan hubungan industrial diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya secara Bipartit, yaitu musyawarah untuk mufakat antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Perundingan Bipartit ini harus diselesaikan paling lama dalam waktu 30 (tiga puluh) hari. Jika mencapai kesepakatan, maka akan dibuatkan Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani kedua pihak. PB ini mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak dan wajib didaftarkan pada PHI pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan PB. Apabila PB tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada PHI pada Pengadilan Negeri di

⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 196.

⁷ M. Saleh & Lilik, *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial*, Bandung: Citra Adlyta Abadi, 2012, hlm. 55.

wilayah PB didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.⁸

Sebaliknya apabila dalam 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 gagal, maka salah satu atau kedua pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Setelah menerima pencatatan dari salah satu pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati akan memilih penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

Dengan adanya perkembangan era demokrasi di segala bidang, maka perlu diakomodasi keterlibatan masyarakat dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi dan arbitrase. Penyelesaian melalui konsiliasi merupakan salah satu alternatif yang artinya upaya ini bersifat sukarela (*voluntary*). Hal ini sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 13 UU No. 2 Tahun 2004. Konsiliator juga akan mengeluarkan Anjuran Tertulis. Apabila masing-masing pihak menerima anjuran Konsiliator, maka dibuatkan PB dan didaftarkan di PHI setempat.

Selanjutnya penyelesaian melalui Arbitrase. Seperti juga Konsiliasi, upaya melalui arbitrase juga merupakan alternatif yang bersifat sukarela (*voluntary*). Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan melalui Mediator untuk dilakukan mediasi. Upaya

penyelesaian melalui mediasi ini bersifat wajib (*mandatory*), apabila cara penyelesaian melalui konsiliasi dan arbitrase tidak disepakati para pihak. Proses mediasi ini dilakukan oleh mediator yaitu Pegawai Negeri Sipil yang berada di kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan telah memenuhi persyaratan khusus yang ditentukan oleh undang-undang. Sebagai hasil dari mediasi, maka Mediator akan mengeluarkan Anjuran. Apabila para pihak menerima Anjuran, maka oleh Mediator akan dibuatkan PB dan didaftarkan ke PHI setempat. Namun apabila tidak menerima Anjuran, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat meneruskan perselisihannya melalui gugatan ke PHI setempat. Mediasi dilakukan terhadap semua jenis perselisihan hubungan industrial..

Selanjutnya apabila penyelesaian secara bipartit dan tripartit tersebut gagal dilaksanakan atau perundingan tidak mencapai kata sepakat, baru perkara perselisihan hubungan industrial tersebut dapat ditempuh jalur litigasi melalui PHI.

b. Penyelesaian melalui PHI

PHI merupakan lembaga terakhir dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial setelah Konsiliasi dan Mediasi selain melalui Arbitrase. PHI dibentuk berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004. Eksistensi lembaga Pengadilan Hubungan Industrial tercantum dalam Pasal 5, Pasal 14, Pasal 23 ayat (2) huruf e, dan Pasal 55 serta Pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. PHI merupakan salah satu pengadilan khusus yang berada pada lingkungan Peradilan Umum, disamping pengadilan tindak pidana korupsi, pengadilan niaga, dan pengadilan hak asasi manusia.

Tugas dan kewenangan PHI, secara eksplisit ditentukan dalam pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004, yaitu memeriksa dan memutus:

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;

⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 186.

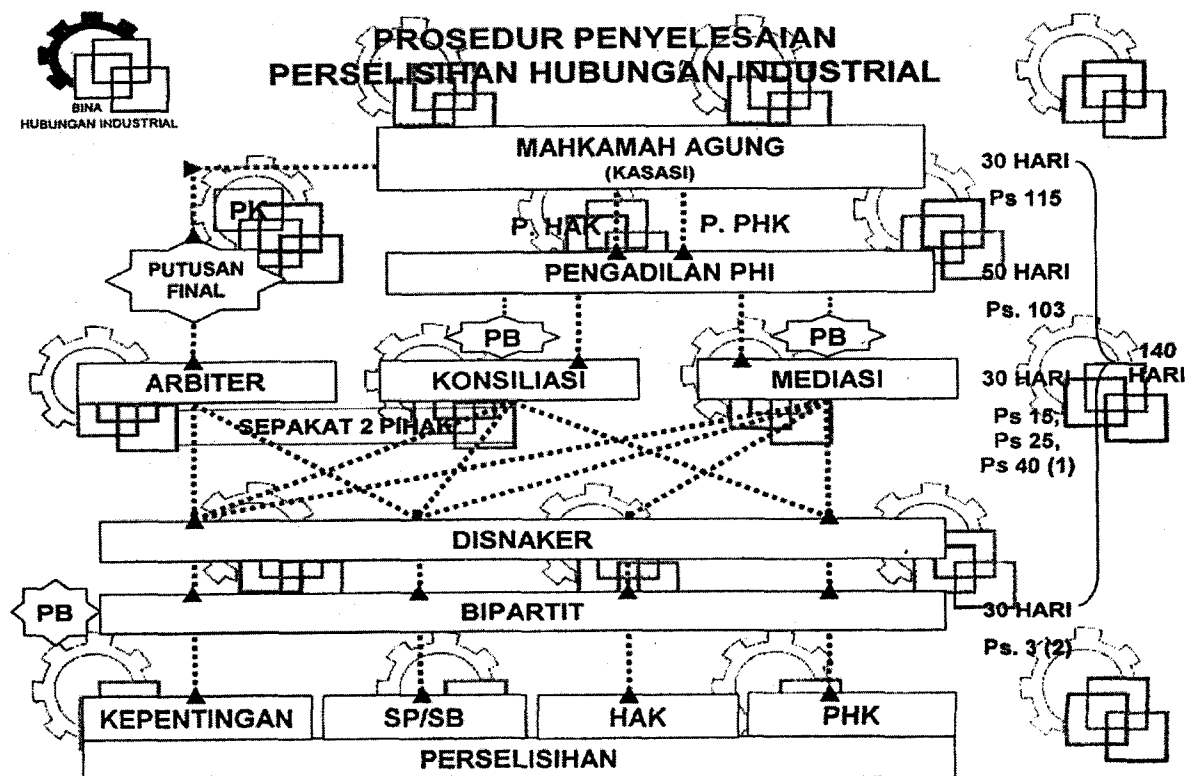
- c. Di tingkat pertama pemutusan hubungan kerja;
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;

Untuk menggambarkan proses dan jangka waktu PPHI sesuai UU No. 2 Tahun 2004, dapat dilihat dari bagan di bawah ini:⁹

ketentuan Pasal 57 UU No. 2 tahun 2004, disebutkan: "Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali diatur khusus dalam Undang- undang ini".

Berkaitan dengan kedudukan PHI sebagai bagian dari Pengadilan Negeri (PN), Asri Wijayanti menyatakan adanya konsekuensi PHI sebagai pengadilan khusus dari PN. Kompetensi

Bagan-1: Proses dan Jangka Waktu PPHI



Dari penjelasan atas 3 (tiga) bentuk polarisasi PPH menurut paradigma normatif UU No. 2 Tahun 2004 di atas, maka dapatlah ditarik benang merah bahwa penyelesaian melalui perundingan Bipartit di tingkat perusahaan, yang mengutamakan musyawarah untuk mencapai mufakat (sesuai budaya bangsa kita), merupakan solusi terbaik bagi kedua belah. Hal ini, bukan saja akan dicapai penyelesaian yang cepat dan biaya murah tetapi juga dapat diwujudkan solusi yang menguntungkan bagi kedua pihak (*win win solution*).

Berkaitan dengan hukum acara yang digunakan di PHI, maka sesuai dengan isi

PN meliputi perkara perdata dan perkara pidana. Terhadap perkara perdata, hakim PN hanya akan memutus sesuai yang dituntut oleh Penggugat, tidak boleh memberikan putusan lebih dari yang dituntut. Perselisihan Hubungan Industrial adalah bagian dari perkara ketenagakerjaan yang merupakan bagian dari hukum perdata. Prinsip dari norma hukum perdata yang bersifat mengatur, dalam arti pihak-pihak bebas untuk membuat suatu aturan yang tertuang dalam klausula perjanjian asalkan tidak bertentangan dengan perundang-undangan, kesusilaan, dan kesopanan yang ada dalam masyarakat.¹⁰

⁹ Darmanto, *Sosialisasi UU No. 2 Tahun 2004*, Tangerang, 2006, him. 7.

¹⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm.196.

Namun apabila diamati, ternyata terdapat perbedaan di antara keduanya. Di bawah ini adalah beberapa perbedaan ketentuan hukum acara yang berlaku di PHI sesuai UU No. 2 Tahun 2004 dengan hukum acara perdata di Peradilan Umum (PN), yaitu:¹¹

ITEM	PHI	PN
1.Syarat Gugatan	Harus melampirkan risalah Mediasi/Anjuran.	Tidak mensyaratkan risalah Mediasi.
2.Tempat Menggugat	PHI daerah hukum tempat pekerja/buruh bekerja.	PN, domisili Tergugat (kecuali disepakati lain).
3.Biaya Perkara	Nilai gugatan < Rp150 Juta Biaya Dibebankan Negara.	Semua perkara dibebankan biaya, kecuali alasan miskin.
4.Jenis Acara Pemeriksaan	P. Acara Cepat atau Biasa.	Pemeriksaan Acara Biasa.
5.Perdamaian	Dilakukan sejak Bipartit & Konsiliasi dan jika sepakat di buat Perjanjian Bersama (PB).	Sebelum pemeriksaan pokok perkara dengan menunjuk hakim lain, jika sepakat buat Akta Perdamaian.
6.Majelis Hakim	Terdiri dari Hakim Karir sebagai Ketua Majelis dan 2 Hakim Adhoc sebagai anggota	Seluruhnya dari Hakim Karier.
7.Batas Kewenangan	Hanya berwenang atas 4 (empat) jenis PPHI: Perselisihan	Lebih luas.

	PHK, Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan dan Perselisihan Antar SP/SB.	
8.Kuasa Hukum	Pengurus SP/SB dan Pengurus Apindo bisa mewakili anggotanya walau mereka bukan Advokat	Harus Advokat
9.Waktu Memutus	Waktu dibatasi sebagai berikut: Ditingkat PHI= 50 hr kerja, Di Kasasi = 30 hr kerja	Tidak dibatasi waktu .
10.Dasar Putusan	Hukum, Perjanjian, Kebiasaan dan Keadilan.	Peraturan PerUU-an dan Sumber Hkm Tidak Tertulis.
11.Penyampaian Salinan Putusan	Putusan dikirim oleh PP ke Para pihak dlm 7 hr kerja.	Para Pihak mengambil Putusan ke PP.
12 Putusan Berkekuatan Hukum Tetap (BHT)	Bisa BHT karena adanya PB s/d sebelum putusan.	Selesainya seluruh prosedur upaya hukum.
13.Biaya Eksekusi	Perkara di bawah Rp.150 Juta, biaya negara .	Ada biaya eksekusi .
14. Upaya Hukum	Semua PPHI tidak ada upaya Banding. Kasasi & PK hanya Perselisihan PHK & Perselisihan Hak.	Semua Perkara bisa Banding, Kasasi dan PK.

¹¹ Juanda Pangaribuan, *Kedudukan Dosen dalam Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera, hlm. 119.

II. PEMBAHASAN

A. Dinamika PPHI melalui PHI

PHI merupakan salah satu institusi yang wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang sangat dominan dibandingkan arbitrase dan konsiliasi maupun mediasi. (Lihat Tabel-1). Bahkan secara statistik terlihat betapa institusi yang lain tersebut, ternyata kurang diminati oleh para pihak dalam menyelesaikan PPHI yang timbul. Untuk memberikan gambaran lebih konkrit, di bawah ini diambil contoh kondisi PHI Jakarta Pusat, yang merupakan salah satu PHI yang paling banyak menerima permasalahan hubungan industrial di antara 10 (sepuluh) PHI yang ada di Indonesia:

Tabel 1. Jumlah Perkara per Tahun (2006-2010)¹²

No.	PHI	Jumlah
1	Jakarta Pusat	358
2	Medan	138
3	Tanjung Pinang	50
4	Palembang	36
5	Bandung	226
6	Pekanbaru	56
7	Semarang	100
8	Palu	24
9	Makasar	20
10	Serang	79

Sebagaimana amanat Pasal 55 UU. No 2 Tahun 2004, PHI Jakarta Pusat secara struktural menjadi bagian dari Pengadilan Negeri. Selanjutnya Pasal 59 menyebutkan bahwa untuk pertama kali dibentuk PHI pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibukota Provinsi yang daerahnya meliputi provinsi yang berangkutan. Sedangkan khusus untuk PHI pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, sesuai dengan Penjelasan

Pasal 59 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004, disebutkan, "Berhubung Daerah Khusus Ibukota Jakarta merupakan Ibu Kota Provinsi sekaligus Ibu Kota Negara Republik Indonesia memiliki lebih dari satu Pengadilan Negeri, maka PHI yang dibentuk pertama kali dengan UU ini adalah PHI pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat."

Dengan demikian daerah hukum PHI Jakarta Pusat meliputi seluruh wilayah hukum Provinsi DKI Jakarta. PHI Jakarta Pusat mulai menerima perkara perselisihan hubungan industrial pada tanggal 16 Maret 2006. Dilihat dari jenis perkara, jumlah perkara perselisihan hubungan industrial yang masuk di PHI Jakarta Pusat selama tahun 2006-2013 adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Jumlah Perkara Menurut Jenis Perkara

Jenis Perselisihan	Tahun								Jumlah
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
P. PHK	299	297	278	309	271	257	207	218	2136
P. Hak	49	65	49	52	32	41	50	38	376
P. Kepentingan	14	13	20	14	8	12	5	4	96
P. Antar SP?SB	3	1	2	3	2	1	1	6	13
Jumlah	365	376	349	386	313	309	263	260	2621

Dari data tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa 2.136 (81%) perkara perselisihan hubungan industrial yang diajukan di PHI Jakarta Pusat adalah Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Sedangkan tentang Pihak Penggugatnya, dapat dilihat data dari 16 (enam belas) PHI se Indonesia di bawah ini:

¹² Juanda Pangaribuan, *Aneka Putusan MK Bidang Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Muara Ilmu Sejahtera Indonesia, 2012, hlm. 112.

Tabel 4. Jumlah Perkara per Tahun Menurut Subjek Penggugat (2006-2010)¹³

PHI	Rerata Pihak Penggugat		Jumlah
	Pekerja/Buruh	Pengusaha	
Jakarta Pusat	320	38	358
Medan	132	6	138
Tanjung Pinang	48	2	50
Jambi	22	0	22
Palembang	34	2	36
Bandung	191	35	226
Gorontalo	12	0	12
Jayapura	10	10	20
Pekanbaru	42	14	56
Semarang	96	4	100
Tanjung Karang	11	2	13
Bengkulu	10	0	10
Palu	24	0	24
Makasar	18	2	20
Serang	68	11	79
Banjarmasin	16	2	18
Jumlah	1.054	128	1.182

Sebagaimana terlihat pada kedua data di atas ada yang perlu digarisbawahi yaitu, pertama, bahwa delapan dari sepuluh (81%) perkara adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Kedua, bahwa sembilan dari sepuluh Penggugat (89%) perkara perselisihan hubungan industrial yang diajukan ke PHI Jakarta Pusat dan PHI se Indonesia adalah Pekerja /Buruh. Dengan demikian perkara perselisihan PHK menarik untuk mendapat perhatian khusus, mengingat PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja yang nantinya sudah tidak ada hubungan kerja di antara para pihak. Bagi Pekerja/buruh, hal ini sangat penting bagi kelangsungan pendapatan selanjutnya, yang juga berpengaruh bagi kelangsungan hidup keluarganya. Berbeda dengan kondisi pekerja/buruh, bagi Pengusaha, keluarnya satu atau bahkan beberapa pekerja/buruh, secara manajemen (operasional maupun keuangan) jarang menimbulkan masalah bagi kelangsungan hidup perusahaan.

B. Indikator Keberhasilan PHI

Sebagai suatu asas Peradilan, maka asas PHI yang cepat, tepat, adil, dan murah merupakan satu kesatuan yang utuh dan tidak

dapat dipisahkan satu sama lain, sehingga kita tidak boleh menganggap satu asas lebih penting dari yang lain, karena yang ingin dicapai adalah asas cepat, tepat, adil dan murah secara komprehensif. Oleh karena itu, pembahasan berikrur ini dilakukan dalam konteksnya yang demikian, sehingga parsialisasi pembahasan atas indicator- indikator asas-asas justru untuk memperkuat keterkaitan asas satu sama lain.

1. Apakah PHI sudah Cepat?

Untuk menilai apakah PHI sudah cepat, dalam Penjelasan Umum Pasal 2 ayat (4) UU No. 48 Tahun 2009 disebutkan: *"Yang dimaksud dengan sederhana adalah pemeriksaan dan penyelesaian perkara dilakukan dengan cara efisien dan efektif"*. Dalam kaitan ini, pembuat UU No. 2 Tahun 2004 menyadari pentingnya faktor Waktu. PHI diberi batasan waktu yaitu 50 hari kerja (Pasal 103). Oleh karenanya, untuk mengukur apakah PHI sudah berhasil mewujudkan diri sebagai Pengadilan yang cepat, tentunya harus dibandingkan dengan proses pemeriksaan di P4D/P4P. Di P4D, pemeriksaan relatif dapat diselesaikan dalam satu/dua kali persidangan, kecuali saat diperlukan pemeriksaan setempat. Artinya pemeriksaan PPHI di P4D sebagian besar bisa berlangsung dalam waktu relatif cepat karena gugatan maupun jawaban biasanya sekaligus disertai dengan bukti bukti. Demikian pula tidak dikenal adanya eksepsi, Replik/Duplik. Pemeriksaan Bukti maupun Saksi juga biasa dilakukan sekaligus. Setidaknya terdapat 12 tahapan proses persidangan di PHI berlangsung sebagai berikut: 1. Pemeriksaan Legal Standing, 2. Pembacaan Gugatan/ Perbaikan gugatan, 3. Jawaban (dan atau eksepsi + gugatan rekonvensi), 4. Replik, 5. Duplik, 6. Bukti Penggugat, 7. Bukti Tergugat, 8. Saksi Penggugat, 9. Saksi Tergugat, 10. Kesimpulan, 11. Putusan. Untuk tahap no. 1 s/d 10 biasanya dalam seminggu (5 hari kerja), sedangkan khusus proses ke 11 yaitu Putusan biasanya dalam 2 minggu (10 hari) kerja, sehingga total 60 hari kerja.

¹³ Ibid.

Dengan proses pemeriksaan di atas, setiap perkara di PHI Jakarta Pusat, rata-rata diputus, setidaknya melebihi waktu 10 hari kerja yang ditentukan. Jumlah hari yang terlampaui ini, tentu akan bertambah banyak pada setiap persidangan (5 hari kerja per tahap persidangan), jika salah satu atau kedua belah pihak tidak hadir, karena perlu pemanggilan. Bahkan sering terjadi ketidaksiapan kuasa hukum dalam menunjukkan dokumen pendukung *legal standing*, menjadikan pemeriksaan lebih dari satu kali persidangan. Demikian pula jika ada acara yang harus diikuti Hakim Karir (rapat kerja Diklat dll.) mengingat kedudukannya sebagai Ketua Majelis, maka acara persidangan pun harus diundur. Belum lagi jika terdapat eksepsi kewenangan absolut/relatif yang mewajibkan Majelis Hakim menjatuhkan Putusan Sela. Dengan kondisi di atas, dapat dipastikan bahwa rata-rata pemeriksaan perkara di PHI berlangsung lebih lama. Namun dalam UU PPHI juga tidak dicantumkan konsekuensi apapun bila putusan dijatuhkan melebihi waktu yang ditentukan.

2. Domisili Gugatan

Ketentuan Pasal 81 UU PPHI mengatur tentang domisili gugatan, merupakan ketentuan khusus dan bertentangan dengan hukum acara perdata, di mana seharusnya Pihak Penggugat lebih bersifat aktif, sehingga seharusnya gugatan diajukan pada domisili Tergugat (Pasal 118 HIR). Namun pembuat undang-undang ini ingin memberikan kemudahan yaitu gugatan diajukan di tempat pekerja/buruh bekerja.

3. Penyempurnaan Gugatan

Dalam Pasal 83 ayat (2) PPHI, terlihat jelas bahwa Hakim PHI diharapkan aktif dengan meminta para pihak (pekerja/pengusaha) untuk menyempurnakan gugatannya. Dalam Penjelasan Pasal 83 ayat (2) tersebut dinyatakan bahwa dalam penyempurnaan gugatan, maka Panitera atau penitera pengganti dapat membantu penyusunan/penyempurnaan gugatan.

Dalam prakteknya, para hakim seringkali memberikan saran/masukan perbaikan gugatan, khususnya berkaitan dengan aspek formil gugatan. Hal ini dilakukan, pada umumnya jika pihak yang menghadiri sidang adalah prinsipal langsung, (terutama pihak pekerja/buruh) yang kurang memiliki kemampuan penguasaan dalam beracara di depan pengadilan. Bahkan hal ini juga sering terjadi pada pengurus SP/SB maupun Pengurus Apindo, mengingat pemahaman mereka tentang hukum acara masih jauh dari menguasai.

3. Gugatan Kolektif

Ketentuan dalam Pasal 84 UU PPHI memberikan kemudahan kepada Pekerja/buruh dalam mengajukan gugatan yang melibatkan lebih dari satu penggugat, dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus. Hal ini jelas dapat mempercepat pemeriksaan daripada jika diajukan gugatan sendiri-sendiri.

4. Kuasa Hukum dan Jenis Pemeriksaan

Isi pasal 87 UU PPHI, juga merupakan ketentuan khusus yaitu dengan membolehkan pengurus SP/SB dan organisasi pengusaha menjadi kuasa hukum bagi anggotanya walaupun mereka bukan Advokat, sehingga hal ini juga merupakan penyimpangan UU No. 18 Tahun 2003 tentang Advokat. Hal ini secara langsung juga dapat mempercepat pemeriksaan mereka sudah terlibat sejak awal sehingga lebih mengetahui permasalahan.

Sebenarnya berdasarkan isi Pasal 98 ayat (1) para pihak dapat mengajukan proses pemeriksaan cepat. Namun dalam prakteknya di PHI Jakarta, acara pemeriksaan secara cepat belum pernah dikabulkan. karena belum dipenuhinya persyaratan yang ditentukan UU. No 2 Tahun 2004.

5. Upaya Hukum

Dalam PPHI tidak ada upaya Banding, tapi langsung kasasi ke MA dan hanya untuk Perselisihan Hak dan PHK, Sedangkan untuk

Perselisihan Kepentingan dan Perselisihan Antar SP/SB, PHI merupakan Pengadilan tingkat pertama dan terakhir (Pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004).

B.2. Apakah PHI sudah Tepat?

Untuk mengukur apakah PHI sudah berhasil mewujudkan diri sebagai Pengadilan yang tepat, tentunya harus dibandingkan dengan lembaga PPHI yang lain seperti Bipartit, Arbitrase, Konsiliasi maupun Mediasi. Dari data pada Tabel-1, terlihat jelas bahwa sampai sejauh ini PHI menjadi pilihan terakhir dan terbanyak yang dipilih oleh para pihak. Dari data ini juga tersirat besarnya harapan dan kepercayaan para pihak pencari keadilan (pengusaha dan pekerja/buruh). Walaupun demikian, sejatinya akan lebih baik, jika semua permasalahan dapat diselesaikan secara bipartit karena diperoleh win-win solution karena lebih sesuai dengan budaya kita yang menjunjung tinggi rasa keuargaan, yang tidak menyisakan perasaan kalah-menang sebagaimana putusan PHI.

Walaupun demikian, pemeriksaan di PHI dinilai lebih tepat karena pemeriksaan lebih transparan, khususnya dalam proses pembuktian yang jelas prosedur beracaranya.

B.3. Apakah PHI sudah Adil?

Untuk menilai apakah PHI sudah adil, maka sebenarnya, muara akhir dari semua asas yang hendak diwujudkan oleh Institusi Pengadilan (termasuk PHI) adalah terpenuhinya rasa keadilan bagi para pihak. Itulah mengapa, menurut penulis, asas adil hanya terdapat pada UU No. 2 Tahun 2004 dan tidak terdapat pada asas kekuasaan kehakiman yang merdeka sebagai induknya yang hanya mencatumkan *asas Sederhana, Cepat dan Biaya Ringan (Pasal 4 UU No. 48 Tahun 2009)*.

Berkenaan dengan pemeriksaan, perlu dikemukakan bahwa salah satu proses dan mekanisme yang sangat dianggap tidak fair dalam proses pemeriksaan di P4D dan P4P adalah tidak adanya prosedur yang menjamin objektivitas dan transparansi khususnya dalam

proses pembuktian dan pembuatan putusan. Selanjutnya secara eksplisit Pasal 4 UU No. 48 Tahun 2009 mengamanatkan terwujudnya Pengadilan yang mampu mewujudkan rasa keadilan.

Dengan demikian, terlihat pentingnya ketelitian dan kecermatan hakim dalam mencari kebenaran dan kadilan. Oleh karenanya perlu ditekankan, bahwa sebagai institusi Pengadilan, maka PHI diharapkan mampu menghasilkan keadilan yang substantial (*substantial justice*), bukan hanya keadilan yang formal (*formal justice*). Dengan demikian, walaupun kebenaran yang ingin diraih dalam hukum perdata (termasuk PPHI), maka apapun prosedur yang diberlakukan haruslah dianggap semata-mata sebagai sarana dan bukan tujuan. Berkaitan dengan ini, menarik pendapat Achmad Ali, sebagaimana dikutip oleh Adji Samekto yang menuliskan:¹⁴

“...yang lebih memperhatikan lagi. Karena akibat penggunaan kacamata positivistik kaku dalam menginterpretasikan berbagai undang-undang (di Indonesia, penulis), maka berbagai kebijakan penegak hukum maupun putusan Hakim, gagal untuk menghasilkan suatu keadilan yang substansial, melainkan hanya sekedar mampu menghasilkan keadilan yang prosedural”

Berkaitan dengan asas adil ini tentu sangat erat hubungan dengan kualitas putusan PHI. Dari seluruh perkara yang diputus telah diputus di PHI Jakarta Pusat yaitu 237 perkara, telah diajukan upaya hukum selanjutnya (Kasasi/PK) sebanyak 184 perkara (Kasasi = 155 & Peninjauan Kembali/PK = 29) atau 78% perkara. Walaupun Majelis Hakim tentu sudah berusaha semaksimal mungkin untuk menghasilkan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*), namun data ini mengindikasikan bahwa putusan tersebut

¹⁴ Adji Samekto, *Ilmu Hukum Dalam Perkembangan Pemikiran Menuju Post-Modernisme*, Bandar Lampung: Indepth Publishing, 2012, hlm. 55.

dirasa belum memuaskan bagi pihak yang mengajukan upaya hukum tersebut karena hampir delapan dari sepuluh (80%) perkara yang diputus oleh PHI Jakarta Pusat diajukan upaya hukum berikutnya (Kasasi maupun PK).

Apabila kita cermati, sebenarnya terdapat beberapa ketentuan dalam UU No. Tahun 2004 yang secara khusus menunjukkan tekad dalam mewujudkan asas adil ini, yaitu:

1. Sumpah/Janji Hakim dan kode Etik Perilaku Hakim

Dalam Pasal 65 ayat (1) UU No. 2 tahun 2004, menentukan bunyi sumpah atau janji hakim PHI, terdapat kewajiban bagi Hakim PHI untuk tidak membedakan pihak yang berperkara. Dalam hal Hakim harus memiliki integritas dan menjaga netralitas/objektifitas. Hal ini sebenarnya dikehendaki pula oleh Kode Etik perilaku Hakim serta tergambar dalam lambang Hakim yang harus memiliki sifat Kartika (Taqwa), Cakra (Adil), Chandra (Bijaksana), Sari (Berbudi Luhur) dan Tirta (Jujur).

Pertanggungjawaban atas putusan hakim adalah langsung kepada Tuhan Yang Maha Esa, sesuai dengan kepala putusan yang berbunyi: "Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa". Semua Hakim telah disumpah sebelum menduduki jabatannya.

2. Susunan Majelis Hakim

Dari pasal 88 dan 92 UU PPHI terlihat bahwa susunan majelis Hakim dalam PHI, terdiri atas ketua majelis (dijabat oleh Hakim karir) dan dua hakim anggota yaitu hakim adhoc dari unsur SP/SB dan organisasi Pengusaha. Pertimbangannya tentu diharapkan adanya keseimbangan kepentingan dalam putusan. Namun tidak sedikit pihak yang justru meragukan imparialitasnya sebagai hakim yang tidak boeh memihak.

B.4. Apakah PHI sudah Murah/Biaya Ringan?

Seperti telah disinggung di muka bahwa terdapat sedikit penyebutan perihal asas ini.

Dalam Pasal 2 ayat (4) dan Pasal 4 ayat (2) UU No. 48 Tahun 2009 ditulis kata "biaya ringan". Sedangkan dalam UU No. 2 Tahun 2004 ditulis kata "murah". Walaupun berbeda pilihan katanya, maka menurut penulis, sama semangatnya yaitu tidak memberi beban biaya yang memberatkan dan dapat dijangkau para pihak.

Semestinya dalam berperkara di PHI, para pihak tidak terbebani dengan masalah biaya dalam berperkara sampai dengan keluarnya putusan berkekuatan hukum tetap. Perihal biaya, kita dapat mengkajinya baik dari biaya langsung maupun biaya tidak langsung. Biaya langsung, yaitu biaya yang berhubungan dengan perkara. Dalam konteks ini UU No. 2 Tahun 2004 telah menentukan bahwa sesuai Pasal 58, maka perkara dengan nilai gugatan di bawah Rp. 150 juta, maka biaya ditanggung oleh negara termasuk biaya eksekusi. Namun yang justru menjadi pertanyaan adalah adanya pembatasan itu sendiri, mengingat nilai rupiah hampir tiap tahun terdevaluasi, sementara di sisi lain nilai upah pekerja/buruh justru pasti naik setiap tahun, baik melalui penetapan UMP/UMK maupun kenaikan upah (*base up*) oleh perusahaan. Memang dalam hal PHK massal misalnya, hal ini bisa saja dengan memecahnya ke beberapa gugatan. Namun bukankah solusi ini justru jauh dari asas peradilan yang cepat dan biaya murah?

Beberapa ketentuan UU No. 2 Tahun 2004 yang berkaitan dengan asas murah, dapat diberikan analisis sebagai berikut:

Dalam Pasal 58 UU No. 2 Tahun 2004, ditentukan bahwa terhadap gugatan yang diajukan dengan nilai gugatan di bawah Rp.150.000.000,- tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi dan biaya dibebankan kepada Negara.

Memang misi utama agar PHI dapat menjalankan peradilan dengan biaya murah, dengan tidak boleh membebani para pihak, walaupun sasaran utamanya adalah pihak yang lemah secara ekonomi yaitu pekerja/buruh. Implementasi pelaksanaan asas murah/biaya ringan ini, sangat dipengaruhi oleh terwujudnya

asas cepat ini. Artinya makin cepat pemeriksaan dapat dijalankan, maka makin murah.

C.2. Kendala- kendala menuju PHI yang cepat, tepat, adil dan murah.

Untuk membahas kendala-kendala yang dihadapi menuju PHI yang cepat, tepat, adil dan murah. maka kita akan menggunakan pendekatan sistem. Membahas pengadilan (PHI) sebagai suatu sistem, hukum maka Lawrence M. Friedman mengemukakan adanya 3 komponen sistem hukum yang meliputi struktur, substansi dan kultur.¹⁵

1. Struktur

Komponen struktur adalah kelembagaan yang diciptakan oleh sistem hukum dengan berbagai macam fungsinya dalam mendukung bekerjanya sistem hukum (dalam hal ini PHI) yang memberikan pelayanan kepada pencari keadilan (pengusaha dan pekerja/buruh) dengan menyelenggarakan proses penerimaan, pemeriksaan dan memutus perkara PPHI. Sebagai salah satu Pengadilan khusus di Pengadilan Negeri, maka setidaknya terdapat beberapa kondisi keterbatasan yang dihadapi antara lain keterbatasan jumlah hakim baik hakim karir yang bersertifikasi PHI maupun hakim adhoc yang masih jauh dari amanat UU No, 2 Tahun 2004 yaitu setidaknya ada 5 (lima) orang di setiap PHI. Bahkan di beberapa PHI hanya punya satu orang hakim adhoc dari salah satu unsur (PHI Gorontalo, hakim adhoc unsur Apindo = 1 orang, sebaliknya di PHI Gresik, hakim adhoc unsur SP/SB= 1 orang). Demikian pula, ada gedung PHI yang tidak menyatu dengan Pengadilan Negeri setempat. Kendala-kendala di atas jelas berpengaruh terhadap kinerja PHI secara keseluruhan.

2. Substansi

Komponen Substansi adalah luaran dari sistem hukum, termasuk di dalamnya norma-

norma yang antara lain berwujud peraturan perundang-undangan yang berlaku, Semuanya itu digunakan untuk mengatur tingkah laku manusia. Dalam konteks PPHI, tentunya semua hukum formil dan material yang terkait dengan PPHI (UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 2 Tahun 2004).

Beberapa ketentuan yang ada saat ini (khususnya pada UU No. 2 Tahun 2004), masih dirasakan menjadi kendala. Namun sebelumnya, penulis ingin memberikan analisis berkaitan dengan realitas hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja yang berkarateristik khusus yaitu perbedaan kondisi pengusaha dan pekeja/buruh yang memang tidak *equal* sejak awal, sebagai berikut:

a. Kemampuan Ekonomi

Perbedaan kemampuan ekonomi antara Pengusaha dengan pekerja/buruh ternyata berpengaruh besar dalam menjalani proses persidangan khususnya berkaitan dengan kegiatan persidangan seperti: memilih tempat pengajuan gugatan, memanfaatkan jasa kuasa hukum, lama/waktu persidangan, termasuk di dalamnya adanya upaya kasasi ke MA. Di samping itu kewajiban materai Rp. 6000,- pada setiap bukti tertulis yang diajukan, hal ini cukup memberatkan bagi pekerja/buruh.

b. Kewajiban Memiliki dan Menyimpan Dokumen

Seperti kita ketahui bahwa dengan adanya ketentuan dalam UU No. 8 tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan, bagi perusahaan wajib memiliki dan menyimpan dokumen perusahaan sedemikian rupa sehingga sewaktu-waktu dapat diketahui kondisi perusahaan beserta aktivitasnya dalam menjalankan perusahaan termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, dalam banyak kondisi, dokumen ketenagakerjaan pun seringkali hanya dimiliki dan disimpan oleh pengusaha daripada pekerja/buruh.

¹⁵ Esmi Warassih, *Pranata Hukum (Sebuah Telaah Sosiologis)*, Semarnag: BP Undip, 2011, hlm. 90.

c. Pengelolaan SDM (Pengaturan Ijin)

Sebagaimana diketahui bahwa selama dalam waktu hubungan kerja dan terutama saat melakukan pekerjaan, maka sepenuhnya hal tersebut merupakan hak/kewenangan Pengusaha, khususnya otoritas permohonan ijin bagi karyawannya. Dalam perselisihan hubungan industrial yang lebih tahu adalah para pekerja, sehingga jikalau diperlukan saksi maka hal ini bukanlah hal mudah untuk dimintakan ijin.

Di bawah ini dianalisis beberapa kendala sekaligus usulan perbaikan substansi hukum acara khusus dalam mewujudkan PHI yang cepat, tepat, adil dan murah, sebagai berikut:

a. Objek Perkara

Objek perkara yang menjadi kewenangan PHI sesuai Pasal 1 jo. 56 terbatas pada 4 (empat) jenis yaitu perselesaian PHK, perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan. Dengan demikian UU ini menutup adanya perkembangan perselisihan hubungan industrial yang mungkin timbul di kemudian hari. Beberapa perselisihan yang belum diatur tetapi pasti melibatkan pengusaha dengan pekerja/buruh (SP/SB) seperti perselisihan upah minimum (UMP/UMK) cocok diputus oleh PHI sehingga putusnya lebih pada pertimbangan ekonomi. Terjadinya kepengurusan ganda dalam satu SP/SB dalam satu Perusahaan, belum diatur dalam UU ini.

b. Tempat Menggugat

Pasal 81 UU PPHI, menentukan bahwa gugatan adalah di tempat pekerja/buruh bekerja. Maksud pasal ini adalah untuk member kemudahan bagi pekerja/buruh. Namun bagaimana jika tempat bekerja nya justru jauh. Tentu perlu adanya pilihan lain yang dapat memberi kemudahan pada pekerja/buruh tetapi juga tidak menyulitkan bagi pengusaha misalnya kantor pengusaha pada saat pekerja/buruh pertama kali diterima bekerja (terserah pilihan pekerja/buruh).

c. Biaya Perkara

Pasal 58 UU PPHI, menentukan bahwa batas biaya perkara (termasuk biaya eksekusi) yang dibebankan pada negara adalah perkara dengan nilai gugatan Rp. 150 juta. Padahal pihak yang mengajukan nilai yang tinggi pasti pihak pekerja/buruh. Dengan adanya batasan ini, seringkali pekerja/buruh membagi perkara ke dalam beberapa gugatan.

d. Jenis Acara

Walaupun Dalam UU PPHI diberikan pilihan acara pemeriksaan biasa (Pasal 89) dan acara pemeriksaan cepat (Pasal 98). Namun dalam prakteknya untuk acara pemeriksaan cepat belum pernah digunakan di PHI Jakarta Pusat. Adanya syarat-syarat yang ketat, justru menghambat penggunaan pemeriksaan dengan acara cepat ini. Diusulkan, di seluruh PPHI digunakan acara pemeriksaan cepat, kecuali PHK massal.

e. Majelis Hakim

Dari Pasal 88 jo. Pasal 92 UU PPHI terlihat bahwa susunan majelis Hakim dalam PHI, terdiri atas ketua majelis (dijabat oleh Hakim karir) dan dua hakim anggota yaitu hakim adhoc yang berasal dari masing-masing unsur serikat pekerja/buruh dan organisasi Pengusaha. Adanya hakim dari masing-masing unsur ini juga menimbulkan polemik tersendiri, khususnya menyangkut independensi hakim yang harus menjunjung tinggi sikap imparisialitas (tidak memihak), sebagaimana pendapat dari Farid Mu'azd yang menyatakan:¹⁶

"Bila susunan Majelis Hakim PHI yang terdiri dari Hakim dan Hakim Adhoc, yang sebenarnya juga terdiri dari perwakilan kepengurusan, maka sulit diharapkan nantinya PHI akan menyelenggarakan peradilan yang mandiri, bebas dan merdeka, bebas dari intervensi

¹⁶ Farid Mu'azd, *Pengadilan Hubungan Industrial*, Jakarta: Ind.-Hill. Co, 2006, hlm. 84.

kepentingan pihak lain yang sebenarnya harus di luar kekuasaan kehakiman itu sendiri”.

Kelemahan lainnya adalah jangka waktu pengabdian Hakim Adhoc yang dibatasi selama lima tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali. Penggantian hakim adhoc baru, tentu perlu waktu baik dalam perekrutan maupun trainingnya. Padahal masih banyak Hakim Adhoc PHI yang mempunyai kapasitas dan berpengalaman. Oleh karena itu diusulkan untuk dapat diperpanjang sampai usia maksimal yang ditentukan, yakni hakim PHI= 62 tahun dan hakim kasasi= 67 tahun. Tentu tetap atas penilaian kinerja dan pengajuan dari Ketua PN/Ketua PT.

f. Kuasa Hukum

Memang dalam Pasal 87 UU PPHI memungkinkan Pengurus SP/Sb dan Pengrus Apindo untuk mewakili anggotanya bersidang di PHI. Tetapi pembuat undang-undang sepertinya lupa bahwa untuk dapat beracara di pengadilan jelas diperlukan ketrampilan khusus. Bagi seorang pengacara ,diperlukan waktu setidaknya satu tahun dengan magang menjadi asisten pengacara. Demikian hakim karir harus terlebih dahulu mengikuti Diklat sertifikasi hakim PHI yang diadakan oleh MA. Terlihat betapa pentingnya para pengurus SP/SB dan Apindo mengikuti sertifikasi beracara di PHI.

g. Lama Pemeriksaan

Sesuai ketentuan Pasal 103 UU PPHI, bahwa hakim diwajibkan memutus perkara di tingkat PHI paling lama 50 hari kerja. Seperti yang sudah dibahas sebelumnya bahwa banyak faktor yang mempengaruhi cepat/lambatnya jalannya persidangan. Sifat “wajib” yang diamanatkan oleh Pasal ini ternyata tidak diikuti dengan konsekuensi apa pun.

h. Upaya Hukum

Pasal 56 PPHI menentukan bahwa upaya hukum di PHI tidak mengenal Banding dan hanya boleh Kasasi/PK untuk perselisihan PHK dan perselisihan hak. Sebagaimana diketahui, setidaknya 80% perkara di PHI adalah perselisihan PHK. Oleh karena itu, untuk masa yang akan datang perlu dipikirkan bahwa untuk peselisihan PHK yang bersifat perorangan atau maksimal menyangkut 9 pekerja/buruh, maka PHI merupakan pengadilan pertama dan terakhir. Sedangkan upaya kasasi hanya untuk perselisihan PHK massal (minimal 10 pekerja/buruh).

2. Budaya Hukum

Komponen kultur (budaya)l adalah nilai-nilai dan sikap-sikap yang merupakan pengikat sistem itu, serta menentukan tempat sistem itu di tengah-tengah budaya bangsa sebagai keseluruhan. Jadi budaya hukum terdiri dari ide-ide, sikap dan harapan tentang hukum. Kultur hukum dibedakan antara *internal legal culture* yakni kultur hukum *lawyer* dan *judge's*, dan *external legal cultur* yakni kultrur hukum masyarakat pada umumnya.

Salah satu contoh bentuk budaya hukum dimaksud antara lain adalah adanya perilaku salah satu pihak yang melakukan *preassure* seperti yang dilakukan pihak pekerja/buruh dengan menggunakan kekuatan massa anggotanya, sementara pengganggu sidang PHI tidak dapat dijerat dengan ketentuan *Contempt of Court*. Juga masih seringnya para pihak mangkir dari persidangan sehingga memperlama sidang.

Terkait dengan Budaya Hukum dan kedudukan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai bagian dari Pengadilan Negeri, Asri Wijayanti menyatakan adanya konsekuensi PHI sebagai pengadilan khusus dari Pengadilan Negeri. Kompetensi PN meliputi perkara perdata dan perkara pidana. Terhadap perkara perdata, hakim PN hanya akan memutus sesuai yang dituntut oleh Penggugat, tidak boleh memberikan putusan lebih dari yang dituntut. Perselisihah Hubungan Industrlal adalah bagian

dari perkara ketenagakerjaan yang merupakan bagian dari hukum perdata. Prinsip dari norma hukum perdata adalah bersifat mengatur, dalam arti pihak-pihak bebas untuk membuat suatu aturan yang tertuang dalam klausula perjanjian asalkan tidak bertentangan dengan perundang-undangan, kesusilaan, dan kesopanan yang ada dalam masyarakat.¹⁷

III. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa PHI Jakarta Pusat merupakan PHI terbesar di Indonesia yang paling banyak menerima, memeriksa, dan memutus perkara PPHI. Kasus-kasus yang ada di PHI Jakarta Pusat khususnya dan PHI seluruh Indonesia pada umumnya mempunyai beberapa karakteristik, yaitu:

1. Sebagian besar kasus di PHI merupakan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK).
2. Sebagian besar yang aktif menggugat ke PHI adalah pihak pekerja/buruh.
3. Sebagian besar putusan yang dikeluarkan PHI diajukan upaya hukum selanjutnya (Kasasi/PK).

Terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk melihat keberhasilan implementasi asas peradilan yang cepat, tepat, adil dan murah secara konsisten oleh PHI, yaitu biaya perkara, batasan waktu pemeriksaan, tempat menggugat, kuasa hukum, susunan majelis hakim, dan upaya Hukum.

Hingga saat ini PHI yang cepat, tepat, adil, dan murah masih merupakan harapan bagi para pihak yang bersengketa terkait hubungan industrial. Ada kendala-kendala dalam penerapan asas peradilan yang cepat, tepat, adil dan murah tersebut, yang pertama adalah masalah struktur/kelembagaan, yang kedua masalah substansi menyangkut undang-undang dan penerapannya dan ketiga masalah budaya hukum.

Rekomendasi

Dalam rangka mewujudkan PHI yang cepat, tepat, adil, dan murah, perlu dilakukan revisi UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI agar dapat menangani berbagai persoalan yang terjadi selama ini terkait perselisihan hubungan industrial. Ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan dalam revisi substansi undang-undang tersebut, berkenaan dengan hukum acara khusus yang berlaku di PHI yaitu: yang menyangkut objek gugatan, tempat menggugat, standarisasi format gugatan, biaya perkara, panggilan sidang, majelis hakim, sertifikasi PHI bagi pengurus SP/SB dan Apindo, batas waktu pemeriksaan serta upaya hukum (lihat lampiran).

¹⁷ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 196

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdurrahman, H.R. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*. Jakarta: Restu Agung.
- Asyhadie, Zaeni. (2007). *Hukum kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Gultom, Binsar M. (2012). *Pandangan Kritis Seorang Hakim*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Harahap, M. Yahya. (2009). *Hukum Acara Perdata Cetakan kesembilan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hardjoprajitno, Purbadi. (2001). *Kebebasan Berserikat dan Implikasinya*. Jakarta: Purbadi Publisher.
- Mu'azd, Farid. (2006). *Pengadilan Hubungan Industrial Dan Alternatif PPHI di luar Pengadilan*, Jakarta: Ind.-Hill. Co.
- Pangaribuan, Juanda. (2010). *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera.
- Pangaribuan, Juanda. (2012). *Aneka Putusan MK Bidang Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Muara Ilmu Sejahtera Indonesia.
- Putro, Widodo Dwi. (2011). *Kritik Terhadap Paradigma Positivisme Hukum*. Yogyakarta: Genta Publishing.
- Prasetyo, Teguh & Barkatullah, Abdul Halim. (2011). *Ilmu Hukum dan Filsafat Hukum*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Cetakan IV.
- Rahardjo, Satjipto. (2010). *Penegakan Hukum Progresif*. Jakarta: Penerbit Buku Kompas.
- Rimdan. (2012). *Kekuasaan Kehakiman Pasca-Amandemen Konstitusi*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Saleh, M. & Mulyadi, Mulyadi. (2012). *Serait Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Samekto, FX. Adji. (2008). *Justice Not For All*. Yogyakarta: Genta Press.
- Samekto, FX. Adji. (2012). *Ilmu Hukum Dalam Perkembangan Pemikiran Menuju Post-Modernisme*. Bandar Lampung: Indepth Publishing.
- Simatupang, Richard Burton. (2003). *Aspek hukum Dalam Bisnis (Edisi revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syamsudin, M. (2012). *Budaya Hukum Hakim*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Tim Peneliti Litbang Hukum & Peradilan MA-RI. (2007). *Naskah Akademis: Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Puslitbang MA-RI.
- Warassih, Esmi. (2011). *Pranata Hukum, Sebuah Telaah Sosiologis*. Semarang: BP Undip.
- Wijayanti, Asri. (2009). *Hukum ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- (2011). *Kedudukan Dosen Dalam Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera.
- (2012). *Ilmu Hukum Dalam Perkembangan Pemikiran menuju Post Modern*. Bandar Lampung Indepth Publishing.
- (2012). *Aneka Putusan MK Bidang Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Muara Ilmu Sejahtera Indonesia.

Majalah/Jurnal:

- Yos Johan Utama, *Menggugat Fungsi PTUN sebagai Salah Satu Akses WN untuk Mendapatkan Keadilan dalam Perkara Administrasi Negara*, Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 10, No. 1 Maret 2007.

Peraturan Perundang-undangan:

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, hasil Amandemen I, II, III, IV.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 1985 Tentang Bea Materai.
- Undang-Undang No. 8 Tahun 1997 Tentang Dokumen Perusahaan.
- Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- Undang- Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang
Penyelesaian Perselisihan Hubungan
Industrial.
- Undang- Undang No. 40 Tahun 2007 Tentang
Perseroan Terbatas.
- Undang- Undang No. 3 Tahun 2009 Tentang
Mahkamah Agung.
- Undang- Undang No. 48 Tahun 2009 Tentang
Kekuasan Kehakiman.
- Undang- Undang No. 49 Tahun 2009 Tentang
Peradilan Umum.
- Undang- Undang No. 18 Tahun 2003 Tentang
Advokat.
- Undang- Undang No. 30 Tahun 1999 Tentang
Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian
Sengketa.
- Kitab Undang- Undang Hukum Perdata
(*Burgelijk Wetboek*).
-