

# KEMURNIAN HAKIM ADHOK PADA SISTEM PERADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA

Daryono

Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto,  
Email: *daryonopsih@gmail.com*

## **Abstract**

*The purpose of this study is to examine the purity of ad-hoc judges in the Industrial Relations Justice system in Indonesia. This study uses a normative legal research method with a statute and comparative approach. The results of the study show that the position of ad hoc judges as executor of judicial power, who should be free to enforce law and justice, is different from that of ad hoc judges at the Industrial Relations Court whose position is regulated in Law No. 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Settlement (UU-PPHI). The position of ad hoc judges at the Industrial Relations Court is tied to each of the proposing organizations, either Workers/Labourers' organizations or employers' organization, which causes the position of an ad hoc Judges, in the industrial relations judicial system to be less independent, due to the requirements of the interests of each proposing organization. In fact, the existence of ad-hoc judges in the judicial system is expected to be able to create a sense of community justice.*

*Keywords: Purity, Ad Hoc Judge, Industrial Relation Justice System*

## **Abstrak**

Tujuan studi ini untuk mengkaji Kemurnian Hakim Ad-hoc pada sistem Peradilan Hubungan Industrial di Indonesia. Studi ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan komparatif. Hasil studi menunjukkan bahwa Kedudukan hakim Ad-hoc sebagai pelaksana Kekuasaan Kehakiman, yang seharusnya bebas merdeka dalam menegakan hukum dan keadilan, namun berbeda halnya dengan Hakim Ad hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial yang kedudukannya diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU-PPHI), Kedudukan Hakim Ad hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial ternyata terikat dengan masing-masing organisasi pengusul, baik organisasi Pekerja/Buruh atau organisasi pengusaha, yang menyebabkan kedudukan Hakim Ad hoc dalam sistem peradilan hubungan industrial menjadi tidak independen, karena syarat kepentingan dari masing-masing organisasi pengusul. Padahal keberadaan hakim ad-hoc pada sistem Peradilan diharapkan mampu menciptakan rasa keadilan masyarakat.

*Kata Kunci: Kemurnian, Hakim Ad-hoc, Sistem Peradilan Hubungan Industrial*

## A. Pendahuluan

Indonesia adalah negara hukum yang mensyaratkan bahwa setiap tindakan dari negara haruslah bertujuan untuk menegakkan kepastian hukum. Pasca 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, salah satu diantaranya adalah pengadilan hubungan industrial yang dibentuk berdasarkan Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU-PPHI).

Pengadilan Khusus adalah pengadilan yang mempunyai kewenangan untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara tertentu yang hanya dapat dibentuk dalam salah satu lingkungan badan peradilan yang berada di bawah Mahkamah Agung yang diatur dalam undang-undang<sup>1</sup>. Peradilan merupakan kekuasaan negara guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila demi terselenggaranya negara hukum Republik Indonesia. Tempat peradilan itu dilaksanakan disebut pengadilan<sup>2</sup>. Pengadilan merupakan tempat bagi seseorang untuk mendapatkan keadilan formal.

Secara teoritis, keadilan merupakan harapan setiap orang dari sebuah putusan pengadilan. Harapan akan keadilan itu seharusnya dapat direspon dan diwujudkan melalui putusan pengadilan. Namun tentang bagaimanakah usaha untuk mencapai keadilan itu, di dalam pengadilan secara sistemik dari sejarah diketahui pula bukankah seluruhnya soal keahlian tetapi soal bagaimanakah menemukan sistem nilai yang hidup ditengah masyarakat<sup>3</sup>.

Pemegang tugas berat untuk menemukan sistem nilai yang hidup di masyarakat adalah hakim. Berdasarkan Pasal 1 angka 8 KUHP hakim adalah pejabat peradilan negara yang diberi wewenang oleh undang-undang untuk

---

<sup>1</sup>Lihat Pasal 1 ayat (8) *Undang-undang 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman*

<sup>2</sup>Pangaribuan Luhut M.P, *Hukum Acara Pidana, Surat Resmi Advokat di Pengadilan*, (Jakarta: Papas Sinar Sinanti, 2014), 281.

<sup>3</sup>Jhon Gelissen Emeritus dkk, *Sejarah Hukum, Suatu Pengantar*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2005), 363.

mengadili. Hakim dalam mengadili perkara dengan cara menetapkan apa faktanya, kemudian menafsirkan hukum apabila makna teksnya tidak jelas, mengisi kesenjangan antara fakta dan hukum apabila ada<sup>4</sup>.

Dalam perkembangannya masalah-masalah yang menjadi perkara di pengadilan bukan masalah yang umum saja, namun terdapat masalah yang bersifat khusus. Sehingga keahlian hakim harus mempunyai karakteristik khusus untuk menangani suatu perkara-perkara bersifat khusus. Adanya sifat khusus inilah yang melahirkan konsep hakim khusus yang ikut menangani perkara-perkara tertentu dimana hakim tersebut disebut dengan hakim Ad Hoc. Dan untuk menangani perkara perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial, melibatkan peran dari Hakim Ad Hoc PHI.

Hakim ad hoc adalah hakim yang bersifat sementara yang memiliki keahlian dan pengalaman di bidang tertentu untuk memeriksa, mengadili, dan memutus suatu perkara khusus, yang pengangkatannya diatur dalam undang-undang<sup>5</sup>. Keberadaan Hakim Ad Hoc di Indonesia pada saat ini tidak dapat terpisahkan dalam sistem peradilan di Indonesia yang digunakan dalam peradilan-peradilan khusus. Hakim Ad Hoc merupakan hakim yang diangkat dari luar hakim karier yang dianggap memenuhi persyaratan profesional, berdedikasi dan memiliki integritas tinggi, menghayati cita-cita negara hukum dan Negara kesejahteraan yang berintikan keadilan, memahami dan menghormati hak asasi manusia dan kewajiban dasar manusia.

Hakim dan Hakim Adhok adalah aparat pelaksana Kekuasaan Kehakiman yang bebas merdeka dari campur tangan kekuasaan lain, namun berbeda halnya dengan Hakim ad hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam UU-PPHI, memiliki konsep hakim ad hoc yang sedikit berbeda dengan pengadilan khusus lainnya. Perbedaannya terletak pada persyaratan pengangkatan dan pemberhentian Hakim ad hoc itu sendiri, karena Hakim Ad hoc pada Pengadilan PHI diangkat atas usulan masing-masing organisasi baik organisasi pekerja/buruh dan organisasi pengusaha, serta Hakim Ad hoc juga dapat

---

<sup>4</sup>Pangaribuan Luhut M.P, *Hukum*, 287.

<sup>5</sup>Lihat Pasal 1 ayat (9) *Undang-Undang 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman*

diberhentikan atas permintaan dari organisasi pengusul. Dari latarbelakang diatas maka diangkatlah artikel ilmiah yang berjudul “Kemurnian Hakim Ad Hoc Pada system Peradilan Hubungan Industrial di Indonesia”

Kegiatan penulisan ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif melalui beberapa tahapan yang diawali dengan tinjauan yuridis terhadap Undang-undang Pokok Kekuasaan Kehakiman (UU-PKH) dan Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU-PPHI), serta peraturan-peraturan terkait, dilanjutkan dengan penelaahan norma-norma hukum untuk kemudian dianalisa dari aspek hukum yang melatarbelakanginya dan nilai nilai yang terkandung didalamnya melalui Pendekatan analisis konsep, (analytical conceptual) dan Pendekatan Komparatif (Comparative Approach).<sup>6</sup> untuk mendapatkan suatu jawaban.

## **B. Pembahasan**

### **1. Sistem Pengangkatan dan Pemberhentian Hakim *Ad hoc* pada Pengadilan Hubungan Industrial menurut UU-PPHI**

Sejarah pembentukan hakim ad hoc merupakan putusan politik seiring dengan perubahan pemerintahan dengan karakter yang berbeda, dari rule by law kembali pada prinsip rule of law, hal itu tercermin dalam Ketetapan MPR Nomor X/MPR/1998, tentang Pokok-Pokok Reformasi Pembangunan dalam Rangka Penyelamatan dan Normalisasi Kehidupan Nasional Sebagai Haluan Negara. Disebutkan bahwa akan ada reformasi pada kelembagaan pengadilan karena telah terjadi penyalahgunaan wewenang, pelecehan hukum, pengabaian rasa keadilan, kurangnya perlindungan dan kepastian hukum bagi masyarakat. Oleh karena itu harus dilakukan pemisahan yang tegas antar fungsi-fungsi yudikatif dan eksekutif.<sup>7</sup>

Dalam rangka Reformasi Dewan Perwakilan Rakyat telah melakukan amandemen beberapa Undang-Undang yang mengenai Ketenagakerjaan,

---

<sup>6</sup>Marzuki Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), 93.

<sup>7</sup>Nofriandi Pepy, *Berita Website Mahkamah Agung Republik Indonesia*, dikases 5 November 2016.

diantaranya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.<sup>8</sup>

Perkara-perkara yang diajukan ke pengadilan dalam perkembangannya semakin kompleks, tidak hanya masalah yang umum saja, namun terdapat pula masalah yang bersifat khusus. Sehingga dibutuhkan juga keahlian hakim yang mempunyai karakteristik khusus untuk menangani suatu perkara-perkara bersifat khusus. Adanya sifat khusus inilah yang melahirkan konsep hakim khusus yang ikut menangani perkara-perkara tertentu dimana hakim tersebut disebut dengan hakim Ad Hoc.

Hakim ad hoc adalah hakim yang bersifat sementara yang memiliki keahlian dan pengalaman di bidang tertentu untuk memeriksa, mengadili, dan memutus suatu perkara khusus, yang pengangkatannya diatur dalam undang-undang<sup>9</sup>. Keberadaan Hakim Ad Hoc di Indonesia pada saat ini tidak dapat terpisahkan dalam sistem peradilan di Indonesia. Hakim Ad Hoc digunakan dalam peradilan-peradilan khusus. Hakim Ad Hoc merupakan hakim yang diangkat dari luar hakim karier yang dianggap memenuhi persyaratan profesional, berdedikasi dan memiliki integritas tinggi, menghayati cita-cita negara hukum dan Negara kesejahteraan yang berintikan keadilan, memahami dan menghormati hak asasi manusia dan kewajiban dasar manusia.

Secara resmi hakim ad hoc masuk kedalam sistem peradilan di Indonesia yaitu saat pertama kali digunakan pada Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN) kemudian diikuti pada lingkungan peradilan umum dalam pengadilan-pengadilan khususnya, salah satunya adalah Peradilan Hubungan Industrial (PHI). Pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) eksistensi hakim ad hoc diatur dalam Pasal 60 UU-PPHI. Dalam ayat (1) disebutkan bahwa susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari hakim karier, hakim ad hoc, panitera

---

<sup>8</sup>Arliman Laurensius S., Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagkerjaan di Indonesia, *Jurnal Selat*, No. 1, Vol. 5, (2017): 76.

<sup>9</sup>Lihat pasal 1 ayat (9) *Undang Undang No. 48 tahun 2009* Tentang Kekuasaan Kehakiman

muda, dan panitera pengganti. Hakim ad hoc tersebut diangkat dengan Keputusan Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung.<sup>10</sup>

Hakim Ad hoc Pada Pengadilan Hubungan Industrial tak lepas dari lahirnya Undang-undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, atau yang sering dikenal dengan UU-PPHI.

UU-PPHI, menganut penyelesaian secara non litigasi atau di luar pengadilan dan secara litigasi atau melalui Pengadilan. Penyelesaian secara non litigasi dilaksanakan melalui lembaga atau mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Sedangkan penyelesaian secara litigasi dilaksanakan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pada pasal 5 UU-PPHI tersebut ditetapkan bahwa dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

UU-PPHI ini dimaksudkan sebagai penyempurnaan atas dua undang-undang sebelumnya yaitu UU No. 22 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. Memang undang-undang ini hanya mengatur penyelesaian perselisihan hak dan kepentingan secara kolektif bukan perorangan. Sedangkan Undang-Undang Nomor. 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).<sup>11</sup>

Merespon hal diatas, M. Muhammad Saleh dan Lilik Mulyadi mengungkapkan bahwa selama lebih dari lima dasawarsa, sejak orde lama, masa orde baru dan masa orde reformasi, politik hukum penyelesaian perselisihan

---

<sup>10</sup>Lihat Pasal 2 *Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2004* tentang Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad Hoc pada Mahkamah Agung.

<sup>11</sup>Supono, Menuju Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang Cepat, Tepat, adil dan murah. *Jurnal Kajian*, Vol. 19, (2014): 108.

hubungan industrial belum mampu menghasilkan suatu produk perundang-undangan yang dapat memberikan suatu kepastian hukum bagi pekerja/buruh. Undang-undang yang terdahulu yang mengatur mengenai penyelesaian perselisihan perburuhan yaitu UU No. 22 Tahun 1957 dan UU No. 12 Tahun 1964, pada hakikatnya tidak dapat melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil dan murah seiring dengan era industrialisasi dan kemajuan pengetahuan serta teknologi informasi.<sup>12</sup> maka kemudian lahir Undang-undang Nomor 2 tahun 2004.

Menurut Djumadi, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengandung beberapa nuansa pembaruan yang substansial dalam berbagai bidang, baik mengenai mekanisme penyelesaian, istilah/ konsepsi, institusi dan wewenang untuk menerima, memeriksa dan memutuskan perselisihan, serta para pihak yang berkompeten di dalamnya<sup>13</sup>. Pembaruan dibidang penyelesaian perselisihan khususnya secara litigasi, dapat dilihat dengan adanya institusi baru, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>14</sup>

Dengan lahirnya UU-PPHI maka telah terjadi pembaruan hukum dibidang hubungan industrial khususnya kelembagaan penyelesaian perselisihan secara litigasi telah terjadi peralihan kelembagaan dari lembaga yang bersifat administratif beralih ke lembaga yang bersifat yudisial. Selain UU-PPHI, pasca reformasi Negara juga melahirkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, yang merupakan hukum materilnya dari sengketa perselisihan hubungan industrial, lahirnya undang-undang ini sebagai jawaban atas political will pemerintah dalam lapangan hukum ketenagakerjaan yang mempunyai tujuan luhur bagi perlindungan hukum tenaga kerja dalam hal, memberdayakan tenaga kerja dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja, memberikan perlindungan tenaga

---

<sup>12</sup>H. Muhammad Saleh dan Lilik Mulyadi, *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia dalam Perspektif Teoretis, Praktik dan Permasalahannya*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2012), 2.

<sup>13</sup>Djumadi, Pembaharuan Hukum dibidang Hubungan Industrial, *Artikel dalam Jurnal cakrawala Hukum*, No. 6, Vol. 2, (2005) : 61.

<sup>14</sup>Ibid., 69.

kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.<sup>15</sup>

UU-PPHI diundangkan pada tanggal 14 Januari 2004 dan mulai berlaku 1 (satu) tahun setelah diundangkan. Berarti undang-undang ini mulai berlaku sejak tanggal 1 Januari 2005, begitu juga dengan Pengadilan Hubungan Industrial, mestinya sudah terbentuk pada tanggal 1 Januari 2005. Karena Pada tanggal 13 Januari 2005 pemerintah telah mengundangkan Perpu Nomor 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya Undang-undang No.2 tahun 2004 selama 1 (satu) tahun yang semula tanggal 14 Januari 2005 menjadi tanggal 14 Januari 2006.

Pada tanggal 14 Januari 2006 Ketua Mahkamah Agung meresmikan Pengadilan Hubungan Industrial pada 33 (tiga puluh tiga) propinsi di seluruh Indonesia. Peresmian dilakukan secara simbolis dengan menandatangani tiga prasasti Pengadilan Hubungan Industrial Padang, Semarang dan Jayapura di Kantor Pengadilan Negeri Padang.<sup>16</sup>

Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial merupakan tumpuan asa bagi pencari keadilan khususnya pekerja/buruh, meskipun buruknya substansi hukum acara perburuhan sebelumnya. Ekspektasi publik terhadap Pengadilan Hubungan Industrial diharapkan mampu menegakkan wibawa hukum, kepastian hukum dan keadilan.<sup>17</sup> Dengan terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial pada tanggal 14 Januari 2006, maka Mahkamah Agung harus menyiapkan saran dan prasarannya, selain itu sumber daya manusia dalam peradilan Hubungan Industrial tersebut juga harus disiapkan, yang salah satunya adalah dilakukannya perekrutan Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial.

Presiden Susilo Bambang Yudhoyono pada 6 Maret 2006 menekankan Keputusan Presiden bernomor 31 Tahun 2006. Isinya adalah pengangkatan 159

---

<sup>15</sup>Ujang Chandra S, Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja, *Jurnal Wawasan Hukum*, Vol. 32, No. 1, (2015) : 3.

<sup>16</sup>Berita Harian Banjarmasin Post. Edisi 15 Januari 2006.

<sup>17</sup>Christina NM Tobing, Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Bingkai Ius Constituendum Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum Dan Keadilan, *Jurnal Hukum dan Peradilan*, Vol. 7, (2018): 300.

(Seratus lima puluh Sembilan) hakim ad hoc pengadilan hubungan industrial (PHI) di tingkat Pengadilan Negeri dan Mahkamah Agung (MA). Rinciannya, empat hakim adhoc di tingkat MA dan 155 untuk PHI di seluruh Indonesia. Calon-calonnya berasal dari seleksi dari Kemenaker yang sudah lolos seleksi administrasi, sedangkan Mahkamah Agung menyeleksi masalah teknisnya.

Proses seleksi dan tata cara pengangkatan hakim ad hoc PHI diatur jelas dalam Peraturan Pemerintah (PP) No 41 Tahun 2004 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) No 1 Tahun 2004. Setidaknya ada 5 (lima) tahapan yang harus dilalui seorang calon hakim ad hoc untuk menjadi Hakim adhoc Pengadilan Hubungan Industrial yaitu :

*Pertama*, calon harus mendapatkan rekomendasi terlebih dulu dari serikat pekerja atau organisasi pengusaha, tanpa rekomendasi dari organisasi tersebut maka calon tidak memenuhi syarat administrasi. Apabila kita cermati rekomendasi yang bagaimana calon hakim Ad hoc yang diusulkan oleh masing-masing organisasi tersebut. Penulis akan mengkaji dengan regulasi yang ada yaitu berdasarkan pasal 62 UU-PPHI menyatakan bahwa Pengangkatan hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan ketentuan dasar pengangkatan Hakim ad hoc PHI terdapat pada Pasal 63 :

ayat (1) yang menyatakan :

*Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial diangkat dengan Keputusan Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung.*

ayat (2) menyatakan :

*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.*

Untuk melaksanakan ketentuan pasal 63 UU-PPHI tersebut pemerintah kemudian mengeluarkan PP No. 41 tahun 2004 tentang Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Adhoc Pada Mahkamah Agung. Berdasarkan PP No. 41 tahun 2004 pada pasl 3 menyatakan :

- (1) *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.*
- (2) *Pengusulan calon Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial diajukan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha setempat kepada Menteri.*
- (3) *Pengusulan calon Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung diajukan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha tingkat nasional kepada Menteri.*

Selain Peraturan Pemerintah No 41 tahun 2004, pemerintah melalui Kementerian Tenaga Kerja juga mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja yang mengatur Tata cara seleksi Hakim Ad hoc PHI, yaitu dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.1 tahun 2004, tentang Tata Cara Seleksi Calon Hakim Ad-hoc Pengadilan Hubungan Industrial Dan Calon Hakim Ad-hoc pada Mahkamah Agung.

Bahwa berdasarkan ketentuan Permenaker No.1 tahun 2004 pada Pasal 1 ayat (2) menyatakan :

*yang dimaksud dengan Hakim Ad-Hoc adalah Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim AdHoc pada Mahkamah Agung yang diangkatannya atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha.*

Pasal 2 Permenaker No.1 tahun 2004 menyatakan :

*Ayat (1) Calon Hakim Ad-Hoc dari unsur pengusaha diusulkan oleh APINDO Provinsi yang bersangkutan dengan persetujuan dari Dewan Pengurus Nasional APINDO.*

*Ayat (2) Calon Hakim Ad-Hoc dari unsur pekerja/buruh diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang mempunyai kepengurusan tingkat Provinsi sesuai Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.16/MEN/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 201/MEN/2001 tentang Keterwakilan Dalam Kelembagaan Hubungan Industrial.*

Bahwa berdasarkan ketentuan–ketentuan diatas, bahwa bakal calon hakim ad hoc pengadilan hubungan industrial perekrutan tahap pertama, adalah harus

berasal dari pengurus atau anggota Serikat Pekerja/Buruh dan Pengurus atau anggota Organisasi Pengusaha, yang kemudian diusulkan atau dicalonkan oleh masing-masing organisasi pengusul yang bergerak dibidang ketengakerjaan. Sehingga Hakim Adhoc Pengadilan Hubungan Industrial tertutup bagi masyarakat umum, dosen, Pengacara, yang mempunyai pengalaman, kemampuan dan keahlian dibidang Ketenagakerjaan selama bukan anggota serikat pekerja/buruh atau anggota organisasi pengusaha. Dan terkesan perekrutannya membatasi diri pada lingkungan atau komunitas tertentu.

Apalagi ada ketentuan atas usul atau rekomendasi dari organisasi pengusul, yang menurut peneliti, proses tersebut akan menjadi ajang Kolusi Korupsi dan Nepotisme (KKN) didalam tubuh organisasi pengusul tersebut dalam mengeluarkan surat rekomendasi bagi calon yang akan diusulkan. Dan sangat dimungkinkan, untuk memperoleh selemba surat rekomendasi dari pimpinan organisasi pengusul terjadi money politik dan atau cara-cara lain yang kurang baik sehingga hal ini menjadi hak subyektif Pimpinan organisasi pengusul.

Lalu bagaimana kredibilitas, Integritas dan kapabilitas calon, apabila dari awal perekrutan saja sudah terjadi system KKN, bagaimana kemurnian calon tersebut jika telah menjabat sebagai hakim Adhok pada Pengadilan Hubungan Industrial, apakah hakim adhok PHI tersebut tidak terikat dengan pimpinan organisasi pengusul, terikat dengan balas budi, dan jika hal itu terjadi bagaimana Putusan-putusan hukum yang dihasilkan nantinya, apakah dapat memenuhi rasa keadilan masyarakat.

*Kedua*, Kemenakertrans atau Dinas Tenaga Kerja di provinsi akan melakukan seleksi administrasi. Dalam melakukan seleksi administrasi, Departemen Tenaga Kerja mengacu pada ketentuan pasal 5 Permenaker 1 tahun 2004 menyatakan :

Ayat (1) : *Usulan Calon Hakim Ad-Hoc dilengkapi dengan : a. copy akte kelahiran/akte kenal lahir yang sudah dilegalisasi; b. daftar riwayat hidup; c. copy KTP yang masih berlaku; d. surat keterangan berbadan sehat dari dokter; e. surat berkelakuan baik dari kepolisian; f. copy ijazah pendidikan formal yang telah dilegalisir rangkap 2 (dua); g. pas photo berwarna terbaru ukuran 3x4 cm sebanyak 4 lembar; h. surat tanda berpengalaman di bidang hubungan industrial minimal 5 (lima) tahun.*

*Ayat (2) : Pengalaman sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf h meliputi kegiatan yang pernah dilakukan sebagai : a. penyelesaian perselisihan hubungan industrial; b. kuasa hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial; c. pengurus serikat pekerja/serikat buruh atau pengurus organisasi pengusaha; d. konsultan hukum bidang hubungan industrial; e. pengelola sumber daya manusia di perusahaan; f. dosen atau tenaga pengajar bidang hubungan industrial; g. anggota P4D/P4P atau; h. nara sumber atau pembicara dalam seminar, loka karya, simposium, dan lain-lain di bidang hubungan industrial.*

*Ketiga*, para calon harus mengikuti tes tertulis, yang diselenggarakan oleh Kementerian Tenaga Kerja yang dilaksanakan di setiap Provinsi. Tes tertulis calon hakim ad hoc yang diselenggarakan oleh Departemen Tenaga Kerja dilakukan serentak diseluruh provinsi diseluruh Indonesia. Tes tertulis dilaksanakan dalam satu hari dengan system gugur dan dilakukan sistem ranking, dari no urut 1 (satu) sampai 6 (enam) baik dari usulan organisasi pekerja maupun organisasi Pengusaha. Selanjutnya dari 12 (dua belas) nama yang lolos akan diajukan oleh Dinas Tenaga Kerja masing-masing Provinsi kepada Kementerian Tenaga Kerja.

*Keempat*, mereka yang lolos ujian tertulis akan dikirimkan ke Mahkamah Agung untuk selanjutnya mengikuti seleksi kompetensi. Pada tahapan ini Mahkamah Agung Republik Indonesia melakukan Penggeblengan pematangan calon hakim adhoc yang dikirim dari kemenaker yang dikenal dengan sebutan BINTEK (Bimbingan Tekhnis) serta dilakukan Ujian psikhotes dan Wawancara. Dari hasil bintek, ada yang dinyatakan lolos dan ada yang dinyatakan tidak lolos bintek. Bagi yang lolos calon hakim ad hoc PHI selanjutnya oleh Mahkamah Agung RI akan diajukan ke Presiden RI untuk diangkat menjadi Hakim ad hoc PHI, dan hal itu merupakan tahapan terakhir dalam rangkaian proses seleksi Hakim Ad hoc Pengadilan Hubungan Industrial yaitu, Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia mengusulkan para calon hakim Ad hoc tersebut ke Presiden untuk diangkat.<sup>18</sup>

## **2. Kemurnian Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial.**

Di Indonesia asas kebebasan hakim dijamin sepenuhnya dalam UndangUndang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Landasan

---

<sup>18</sup><https://www.hukumonline.com/berita/a/rekrutmen-hakim-adhoc-phi-harus-lebih-transparan>, 1-2.

yuridis dan filosofis kekuasaan kehakiman sebagai lembaga yang mandiri dan bebas dari segala bentuk campur tangan dari luar, sebagaimana yang dikehendaki di dalam Pasal 24 UUD 1945, bahwa kekuasaan kehakiman adalah kekuasaan negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, demi terselenggaranya negara hukum Republik Indonesia. Oleh karena itu, hakim sebagai unsur inti dalam SDM yang menjalankan kekuasaan kehakiman di Indonesia, dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi kekuasaan kehakiman wajib menjaga kemandirian peradilan melalui integritas kebebasan hakim dalam memeriksa dan memutus perkara sebagaimana diatur di dalam Pasal 39 ayat (4) UU No. 48 Tahun 2009.

Dalam Undang-undang No.48 tahun 2009 terkandung asas-asas kekuasaan kehakiman yang bebas 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.<sup>19</sup>

Adanya asas Independen dan imparsial bagi Hakim maupun hakim Adhok yang dimiliki, telah mempertegas prinsip kekuasaan kehakiman yang mandiri dan merdeka dari pengaruh dan intervensi oleh pihak manapun. Selain itu Hakim dalam memeriksa, mengadili, dan memutus setiap perkara yang diajukan padanya wajib bersikap independen dan tidak memihak. Asas ini dinyatakan dalam Pasal 24 ayat (1) UUD 1945, Pasal 2 UU No. 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, dan Pasal 3 UU Kekuasaan Kehakiman.

Hakim dalam menyelesaikan konflik yang dihadapkan kepadanya harus dapat menyelesaikan secara obyektif berdasarkan hukum yang berlaku, maka dalam proses pengambilan keputusan, para hakim harus mandiri dan bebas dari pengaruh pihak manapun, termasuk dari eksekutif. Dalam pengambilan keputusan, para hakim hanya terikat pada fakta-fakta yang relevan dan kaidah hukum yang menjadi atau dijadikan landasan hukum keputusannya. Para hakim memiliki kekuasaan yang besar terhadap para pihak yang bersengketa berkenaan

---

<sup>19</sup>Rimdan, *Kekuasaan Kehakiman Pasca-Amandemen Konstitusi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), 1.

dengan masalah atau konflik yang dihadapkan kepada hakim atau para hakim tersebut. Namun dengan demikian berarti pula bahwa para hakim dalam menjalankan tugasnya sepenuhnya memikul tanggung jawab yang besar dan harus menyadari tanggung jawabnya tersebut, sebab keputusan hakim dapat membawa akibat yang sangat jauh pada kehidupan orang-orang lain yang terkena oleh jangkauan keputusan tersebut. Keputusan hakim yang tidak adil bahkan dapat membekas dalam batin para yastisinbel yang bersangkutan sepanjang perjalanan hidupnya.<sup>20</sup>

Asas kebebasan hakim ini termasuk juga kebebasan bagi hakim dalam merumuskan pertimbangan hukum dikenal dengan legal reasoning yang dilakukan oleh seorang hakim dalam memutuskan suatu perkara yang diadilinya. Hakim adalah pejabat negara yang melakukan kekuasaan kehakiman sebagaimana diatur dalam undang-undang. Hakim adalah sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1 angka 5, angka 6, angka 7 dan angka 9 Undang undang Kekuasaan Kehakiman, termasuk didalamnya Hakim Ad hok.

Pasal 1 angka 5, berbunyi : Hakim adalah hakim pada Mahkamah Agung dan hakim pada badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan 85 peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan hakim pada pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan peradilan tersebut. Selain itu keberadaan hakim ad hoc juga diatur dalam Pasal 1 angka 9 Undang-undang Kekuasaan Kehakiman. Hakim *ad hoc* adalah hakim yang bersifat sementara yang memiliki keahlian dan pengalaman di bidang tertentu untuk memeriksa, mengadili, dan memutus suatu perkara yang pengangkatannya diatur dalam undang-undang.<sup>21</sup>

Kebebasan hakim secara kontekstual memiliki 3 (tiga) esensi dalam melaksanakan kekuasaan kehakiman, yaitu <sup>22</sup>: Hakim hanya tunduk pada hukum dan keadilan, tidak seorangpun termasuk pemerintah dapat mempengaruhi atau

---

<sup>20</sup>Lubis Suhrawardi K, *Etika Profesi Hakim*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), 29.

<sup>21</sup>Lihat Pasal 1 angka 6 *Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009* tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum

<sup>22</sup>Ahmad Rifai, *Penemuan Hukum oleh Hakim dalam Perspektif Hukum Progresif*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), 104.

mengarahkan putusan yang akan dijatuhkan oleh hakim dan tidak ada konsekuensi terhadap pribadi hakim dalam menjalankan tugas dan fungsi yudisialnya.

Hakim merupakan pengejawantahan dan lambang lembaga peradilan, dalam membuat keputusan suatu perkara selain dituntut memiliki kemampuan intelektual, juga seorang hakim harus memiliki moral dan integritas yang tinggi sehingga diharapkan dapat mencerminkan rasa keadilan, menjamin kepastian hukum dan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat. Berkaitan dengan prinsip kepastian hukum dan keadilan, Gustav Radburg menyatakan ada 3 (tiga) nilai dasar hukum yaitu kepastian hukum, kemanfaatan hukum dan keadilan hukum. Masyarakat tidak hanya butuh peraturan-peraturan yang menjamin kepastian hukum dalam hubungan mereka satu sama lain, tetapi butuh juga keadilan, di samping itu hukum dituntut melayani kepentingan-kepentingannya (memberikan kemanfaatan).<sup>23</sup>

Berdasarkan Undang-undang Kekuasaan Kehakiman Pasal 53, berbunyi:

- (1) Dalam memeriksa dan memutus perkara, hakim bertanggung jawab atas penetapan dan putusan yang dibuatnya.
- (2) Penetapan dan putusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memuat pertimbangan hukum hakim yang didasarkan pada alasan dan dasar hukum yang tepat dan benar.

Inilah yang menjadi dasar hukum bagi seorang hakim dalam menjalankan tugasnya memutuskan suatu perkara, bahwa harus didasarkan pada berbagai pertimbangan yang dapat diterima semua pihak dan tidak menyimpang dari kaidah-kaidah hukum yang ada, yang disebut dengan pertimbangan hukum atau *legal reasoning*.

Pertimbangan hukum tersebut harus lengkap berisi fakta peristiwa, fakta hukum, perumusan fakta hukum penerapan norma hukum baik dalam hukum positif, hukum kebiasaan, yurisprudensi serta teori-teori hukum dan lain-lain, mendasarkan pada aspek dan metode penafsiran hukum bahkan seorang hakim

---

<sup>23</sup>Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barkatullah, *Filsafat, Teori dan Ilmu Hukum, Pemikiran Menuju Masyarakat yang Berkeadilan dan Bermartabat*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), 15-16.

dapat melakukan penemuan hukum yang sesuai dalam menyusun argumentasi atau alasan yang menjadi dasar hukum dalam putusan hakim tersebut.

Pertimbangan hukum yang dilakukan oleh seorang hakim sekaligus juga merupakan salah satu tugas dan kewajiban hakim yaitu wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat. Hal ini menjadi materi yang diolah untuk membuat pertimbangan hukum. Tersirat pula bahwa seorang hakim dalam menjalankan tugasnya dapat melakukan penemuan hukum atau *rechtsvinding*. Barulah kemudian majelis hakim melakukan rapat permusyawaratan Hakim untuk menentukan putusan.

Pasal 14 ayat (1) UU Kekuasaan Kehakiman, menyatakan Putusan diambil berdasarkan sidang permusyawaratan hakim yang bersifat rahasia. Pada ayat (2) Dalam sidang permusyawaratan, setiap hakim wajib menyampaikan pertimbangan atau pendapat tertulis terhadap perkara yang sedang diperiksa dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari putusan. Ayat (3) Dalam hal sidang permusyawaratan tidak dapat dicapai mufakat bulat, pendapat hakim yang berbeda wajib dimuat dalam putusan. Bahwa dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim diuraikan dalam empat point yaitu sebagai berikut <sup>24</sup> :

- 1) Rapat permusyawaratan Majelis Hakim bersifat rahasia (pasal 19 ayat 3 UU No.4 tahun 2004). Panitera sidang dapat mengikuti rapat permusyawaratan Majelis apabila dipandang perlu dan mendapat persetujuan oleh Majelis Hakim.
- 2) Ketua Majelis akan mempersilahkan Hakim Anggota II untuk mengemukakan pendapatnya, disusul oleh Hakim Anggota I dan terakhir Ketua Majelis akan menyampaikan pendapatnya.
- 3) Semua pendapat harus dikemukakan dengan jelas, dengan menunjuk dasar hukumnya, kemudian dicatat dalam buku agenda sidang
- 4) Dalam rapat permusyawaratan, setiap Hakim wajib menyampaikan pertimbangan atau pendapat tertulis terhadap perkara yang sedang diperiksa.

---

<sup>24</sup>Lihat, Buku II, *Pedoman Teknis Administrasi dan Teknis Peradilan Agama Edisi 2007*, (Jakarta: Mahkamah Agung RI, 2008), 32.

Tujuan diadakan musyawarah majelis ini adalah untuk menyamakan persepsi, agar terhadap perkara yang sedang diadili itu dapat dijatuhkan Putusan yang seadil-adilnya, sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.<sup>25</sup>

Apabila dalam rapat permusyawaratan hakim, terjadi perbedaan pendapat hukum antara majelis yang bermusyawarah, maka perbedaan itu diselesaikan dengan *voting*, atau hitung suara terbanyak.. Mengacu pada asas *Primus Interpares*, jika terjadi perbedaan pendapat di antara anggota Majelis Hakim, maka pendapat yang terbanyaklah yang diikuti. Perbedaan pendapat tersebut dimuat dalam putusan, yang dalam praktek lazim disebut dengan *dissenting opinion*, sebagaimana tersurat dalam Pasal 14 ayat (3) UU. No. 48/2009. Namun demikian menurut Bagir Manan (Varia Peradilan No. 253/2006), dalam keadaan tertentu, putusan dapat disepakati berdasarkan pendapat Ketua Majelis, sepanjang pendapatnya argumentatif. Hal ini dapat diasumsikan, bahwa bila terjadi pendapat yang sifatnya ‘pelangi’ di antara Majelis Hakim maka tidak ada pendapat yang terbanyak sehingga dalam kondisi seperti ini menyepakati pendapat Ketua Majelis adalah langkah yang paling ‘aman’.<sup>26</sup>

Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan.<sup>27</sup> Tugas hakim tidak berhenti dengan menjatuhkan putusan saja, akan tetapi juga menyelesaikan sampai pada pelaksanaannya. Dalam perkara perdata hakim harus membantu para pencari keadilan dan berusaha sekeras-kerasnya mengatasi segala hambatan dan rintangan untuk dapat tercapainya peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan.<sup>28</sup>

Asas Peradilan cepat sederhana dan biaya ringan sudah tercermin dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terdapat dalam UU-PPHI. Dengan demikian maka keberadaan Hakim dan Hakim Ad hoc pada

---

<sup>25</sup>Manan Abdul, *Penerapan Hukum Acara Perdata di Lingkungan Peradilan Agama*, (Jakarta: Yayasan al-Hikmah, 2000), 161.

<sup>26</sup>Zaini Azhar Arfiansyah, Musyawarah Majelis Hakim, *artikel dipublikasikan oleh Iwan Kartiwan* pada (09 Oktober 2013) : 3.

<sup>27</sup>Lihat Pasal 100, Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>28</sup>Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, (Yogyakarta: Liberty, 2002), 108.

Pengadilan Hubungan Industrial tinggal merefleksikan dan mengimplementasikannya, karena dengan sarana kewenangan dan kebebasan yang dimiliki Hakim dan Hakim adhoc pada Pengadilan Hubungan Industrial, seharusnya dapat menghasilkan putusan-putusan hukum yang baik yang dapat mencerminkan rasa keadilan, menjamin kepastian hukum dan memberikan manfaat bagi masyarakat.

Meskipun Keberadaan Hakim Adhoc pada Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam UU-PPHI, berasal dari rekomendasi organisasi pengusul, baik organisasi pekerja/buruh dan organisasi pengusaha, dan Hakim Ad hoc juga dapat diberhentikan atas permintaan dari organisasi pengusul. Namun dengan sarana kewenangan dan kebebasan dalam melaksanakan tugasnya yang dilindungi undang-undang, hakim adhoc harus menjaga kemandiriannya tanpa terpengaruh oleh pihak organisasi pengusul maupun pihak manapun.

Kebebasan & Kemandirian yang dimiliki Hakim diantaranya adalah *kebebasan fungsional, kebebasan personal dan kebebasan structural*. kebebasan fungsional, dalam praktik harus didukung kebebasan personal maupun structural. Kebebasan personal seperti di bidang teknis ilmu hukum, ketahanan ekonomi dan kebebasan struktural seperti jaminan atas kedudukannya sebagai hakim. Dengan demikian kebebasan hakim harus didukung dengan profesionalisme, yang meliputi *skill, Accountability* dan Ketaatan pada Kode Etik.

Sesuai dengan Pasal 65 (1) UU-PPHI yang menyatakan sebelum memangku jabatannya, Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengucapkan sumpah atau janji menurut agama atau kepercayaannya, bunyi sumpah atau janji itu adalah sebagai berikut : “ *Saya bersumpah/berjanji dengan sungguh-sungguh bahwa saya untuk memperoleh jabatan saya ini, langsung atau tidak langsung, dengan menggunakan nama atau cara apapun juga, tidak memberikan atau menjanjikan barang sesuatu kepada siapapun juga. Saya bersumpah/berjanji bahwa saya, untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatan ini, tidak sekali-kali akan menerima langsung atau tidak langsung dari siapapun juga suatu janji atau pemberian. Saya bersumpah/berjanji bahwa saya, akan setia kepada dan akan mempertahankan serta mengamalkan Pancasila*

*sebagai pandangan hidup bangsa, dasar negara, dan ideologi nasional, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan segala undang-undang serta peraturan lain yang berlaku bagi negara Republik Indonesia. Saya bersumpah/berjanji bahwa saya senantiasa akan menjalankan jabatan saya ini dengan jujur, seksama dan dengan tidak membedakan orang dan akan melaksanakan kewajiban saya sebaik-baiknya dan seadil-adilnya berdasarkan peraturan perundangundangan yang berlaku.”*

*Pasal 67 (1) Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung diberhentikan dengan hormat dari jabatannya karena : huruf (f). atas permintaan organisasi pengusaha atau organisasi pekerja/organisasi buruh yang mengusulkan; Hal itu senada dengan PP No. 41 tahun 2004 pada Pasal 6 (1) Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung diberhentikan dengan hormat dari jabatannya karena: huruf (f). atas permintaan organisasi pengusaha atau organisasi pekerja/organisasi buruh yang mengusulkan;*

Berdasar Ketentuan diatas, Hakim Adhoc, yang sama kedudukannya sebagai hakim yang diatur dalam Undang-undang Kekuasaan Kehakiman memiliki kemerdekaan dan Kebebasan secara kontekstual dalam melaksanakan kekuasaan kehakiman, yaitu hanya tunduk pada hukum dan keadilan, tidak seorompokpun termasuk pemerintah dapat mempengaruhi atau mengarahkan putusan yang akan dijatuhkan oleh hakim dan tidak ada konsekuensi terhadap pribadi hakim dalam menjalankan tugas dan fungsi yudisialnya.

Namun melihat system Pengangkatan dan pemberhentian Hakim Adhoc yang secara kontekstual tertulis bahwa Hakim Ad-hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan pada Mahkamah Agung diberhentikan dengan hormat dari jabatannya karena atas permintaan organisasi pengusaha atau organisasi pekerja/organisasi buruh yang mengusulkan.<sup>29</sup> Kaata-kata tersebut sekan hakim adhoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dikendalikan oleh masing-masing organisasi pengusul yang setidaknya dapat mempengaruhi secara psikologis ke-independensian Hakim Adhoc Pengadilan Hubungan Industrial dalam menjalankan tugasnya.

---

<sup>29</sup>Lihat Pasal 67 (1) huruf f Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang PPHI

Kemudian apabila dilihat dalam susunan Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial, yang 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 dengan adanya hakim ad hoc dari masing-masing unsur menimbulkan polemik tersendiri, khususnya menyangkut kemurnian hakim yang harus menjunjung tinggi sikap imparisialitas (tidak memihak), sebagaimana pendapat dari Farid Mu 'azd yang menyatakan:<sup>30</sup>

"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 kepentingan Pihak lain Yang sebenarnya harus di luar kekuasaan kehakiman itu sendiri".

Adanya ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 berkenaan dengan pemberhentian hakim ad-hoc adalah Pasal 67 ayat (1) huruf f dimana hakim ad-hoc Pengadilan Hubungan Industrial dapat diberhentikan dengan hormat antara lain atas permintaan organisasi pengusaha atau organisasi pekerja/ buruh yang mengusulkannya. Sehubungan dengan ketentuan tersebut, maka permasalahan mendasar yang akan muncul adalah mengenai kemandirian hakim adhoc Pengadilan Hubungan Industrial dalam memeriksa dan memutus perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan analisa hukum diatas Penulis menyimpulkan dengan adanya system pengangkatan dan pemberhentian hakim ad hoc PHI akan menjadi permasalahan mendasar yang akan muncul yaitu kemandirian hakim adhoc Pengadilan Hubungan Industrial dalam memeriksa dan memutus perselisihan Hubungan Industrial. Selain itu susunan Majelis yang terdiri dari perwakilan kepengurusan, maka keberadaan Hakim ad hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial menjadi tidak independen, karena kedudukannya dapat dipengaruhi oleh masing-masing organisasi pengusul, baik hakim ad hoc yang berasal dari unsur Pekerja maupun hakim ad hoc yang berasal dari unsur Pengusaha, karena dihati mereka masih melekat nama organisasi pengusulnya.

---

<sup>30</sup>Farid Mu'azd, *Pengadilan Hubungan Industrial*, (Jakarta: Ind. Hill. Co, 2006), 84.

Menurut pandangan penulis Pengangkatan dan pemberhentian hakim ad hoc sama dengan hakim ad hoc pada pengadilan pengadilan khusus lainnya tanpa harus terikat dengan organisasi apapun, ketentuan yang mendasar untuk perekrutannya minimal berpengalaman 10 tahun dalam bidangnya, cakap dan lain-lain. Karena masih banyak hakim Adhoc PHI yang mempunyai kapasitas dan berpengalaman. Sehingga masa kerjanya pun seharusnya tidak dibatasi hanya 2 periode saja. Hakim ad hoc yang kapasitas dan kualitas baik dapat diusulkan untuk diperpanjang sampai usia maksimal yang ditentukan, untuk hakim ad hoc PHI sampai usia 62 tahun dan hakim ad hoc pada tingkat kasasi sampai usia 67 tahun, dengan tetap mengacu atas penilaian kinerja dan pengajuan dari Ketua Pengadilan Negeri.<sup>31</sup>

### C. Kesimpulan

Sebagai kesimpulan dalam tulisan ini sebagai berikut: *pertama*, ketentuan dasar pengangkatan Hakim ad hoc PHI terdapat pada UU-PPHI Pasal 63 ayat (2) Jo PP No 41 tahun 2004 pasal (2) dan pasal (3), setidaknya calon hakim ad hoc PHI harus mendapatkan rekomendasi terlebih dulu dari serikat pekerja atau organisasi pengusaha, tanpa rekomendasi dari organisasi tersebut maka calon tidak memenuhi syarat administrasi, dari awal proses inilah yang dikhawatirkan prosesnya tidak independen dan bisa memicu timbulnya Kolusi Korupis dan Nepotisme. Apalagi termasuk pemberhentiannya juga bisa dilakukan atas permintaan organisasi pengusulnya, sebagaimana ketentuan UU-PPHI pasal 67 ayat (1) jo PP No. 41 tahun 2004 pasal 6 ayat (1) huruf f. *Kedua*, dengan adanya sistem pengangkatan dan pemberhentian hakim ad hoc PHI akan menjadi permasalahan mendasar terkait kemandirian hakim ad hoc Pengadilan Hubungan Industrial dalam memeriksa dan memutus perselisihan Hubungan Industrial. Selain itu susunan Majelis yang terdiri dari perwakilan kepengurusan, maka keberadaan Hakim ad hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial menjadi tidak independen, karena kedudukannya dapat dipengaruhi oleh masing-masing

---

<sup>31</sup>Supono, Menuju Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Yang Cepat, Tepat, adil dan Murah, *Jurnal Kajian*, Vol. 19 (2014): 123.

organisasi pengusul, baik hakim ad hoc yang berasal dari unsur Pekerja maupun hakim ad hoc yang berasal dari unsur Pengusaha, karena dihati mereka masih melekat nama organisasi pengusulnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013
- Asikin, Zainal, Agusfian Wahab, Lalu Husni, dan Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010
- Husni, Lalu, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004
- Kamaruddin, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edited by Mohammad Abdi Almaktsur, Pekanbaru: Suska Press, 2012
- Khakim, Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009
- Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenanda Media Group, 2010
- Pangaribuan, Juanda, *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta: PT Bumi Intitama Sejahtera, 2010
- Prasetyo, Teguh, dan Abdul Halim Barkatullah, *Filsafat, Teori Dan Ilmu Hukum: Pemikiran Menuju Masyarakat Yang Berkeadilan Dan Bermartabat*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014
- Salah, Mohammad, dan Lilik Mulyadi, *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia (Perspektif, Teoretis, Praktik, Dan Permasalahannya)*, Jakarta: PT Citra Aditya Bakti, 2012
- Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Cet. 2, Jakarta: Sinar Grafika, 2011

- Wahyudi, Eko, Wiwin Yulianingsih, dan Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2016
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet.1, Jakarta: Sinar Grafika, 2009
- , *Penelitian Hukum*, Cet. 7, Jakarta: Kencana Prenanda Media Group, 2011

### **Jurnal**

- Arliman, Laurensius, Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, *Jurnal Selat*, Vol. 5, No. 1, 2017
- Charida, Ujang, Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja, *Jurnal Wawasan Hukum*, Vol. 32, No. 1, 2015
- Darwis, Mohammad, Upah Minimum Regional Perbandingan Hukum Positif Indonesia Dengan Islam, *JURNAL HUKUM ISLAM*, Vol. 11, No. 1, 2011
- Djumadi, Pembaharuan Hukum Di Bidang Hubungan Industrial, *Cakrawala Hukum*, Vol. 2, No. 6, 2005
- Faisal, Fahmi, Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Secara Litigasi Dalam Sistem Perselisihan Hubungan Industrial, *WASAKA HUKUM*, Vol. 7, No. 2, 2019
- Tobing, Christina N M., Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Bingkai Ius Constituendum Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum Dan Keadilan/Initiating an Industrial Relations Court in the Framework of Ius Constituendum as an Effort to Realize Legal Certainty and Justi. *Jurnal Hukum Dan Peradilan*, Vol. 7, No. 2, 2018

### **Undang-Undang**

- Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Mahkamah Agung
- Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 tentang Peradilan Umum
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2004 tentang Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Adhoc pada Mahkamah Agung

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1 Tahun 2004, tentang Tata Cara Seleksi Calon Hakim Adhoc Pengadilan Hubungan Industrial dan Calon Hakim Adhoc pada Mahkamah Agung

### **Situs**

Prasetyo, Heru, Sejarah Perkembangan Ketenagakerjaan di Indonesia. Kompas, 6 Oktober 2012. Dari <https://www.kompasiana.com/herupras1973/55181e01a33311ad07b66490/sejarah-perkembangan-ketenagakerjaan-di-indoneisa>, 2012

### **Makalah**

Tambusai, Muzni. Kebijakan Depnakertrans Dalam Rangka Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam makalah pada Seminar Sehari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Banjarmasin: Depanakertrans, 2004