



**PELAKSANAAN KEWAJIBAN MENYELESAIKAN PERKARA DI
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM WAKTU PALING LAMA
50 HARI (Studi Kasus Pada Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya)**

Akbar Pahlevi Iskandar

S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya

akbarpahlevi33@gmail.com

Arinto Nugroho

S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya

arintonugroho@unesa.ac.id

Abstrak

Masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah. Kata cepat harus dimaknai sebagai upaya strategis yang menjadikan sistem peradilan sebagai institusi yang dapat menjamin tercapainya keadilan dalam penegakkan hukum secara cepat oleh pencari keadilan. proses peradilan dapat berlangsung dengan cepat seperti yang telah dijelaskan dalam pasal 103 UU PPHI yang memberikan batas ini. Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui dan memahami Penerapan Pasal 103 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengenai perkara yang diputus selambat-lambatnya 50 hari di Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya dan juga untuk mengetahui Kendala yang dihadapi oleh Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya untuk menjalankan proses persidangan yang sesuai dengan ketentuan Pasal 103 undang-Undang Nomor 2 tahun 2004. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hokum empiris yang mencakup penelitian terhadap dentifikasi hokum dan penelitian terhadap efektifitas hukum, menggunakan metode kualitatif yaitu data yang diperoleh, baik primer maupun sekunder, akan disajikan secara deskriptif, dan kemudian diberi suatu kesimpulan, data diperoleh dengan wawancara dan dokumentasi. Pelaksanaan kewajiban menyelesaikan perkara di PHI surabaya belum dapat berjalan dengan maksimal hal ini dibuktikan masih banyaknya putusan yang melebihi batas waktu 50 hari; Pelaksanaan yang kurang optimal tersebut terjadi karena berbagai kendala yang mengakibatkan putusan dari majelis hakim melebihi batasan waktu yang telah diatur dalam dalam Undang-undang, kendala tersebut antara lain, faktor masyarakat yaitu kesadaran untuk menghadiri jadwal sidang yang telah ditentukan, kesiapan berkas sidang dan bukti-bukti yang yang harus dihadirkan dipersidangan. Tidak adanya akibat hukum yang ditimbulkan akibat putusan yang melebihi batasan waktu 50 hari dan hanya pengadilan dan majelis hakim saja yang mendapat teguran dari

Mahkamah Agung sehingga para pihak jadi minim kesadaran untuk menyelesaikan perkara hubungan industrial tepat waktu.

Kata Kunci: hubungan industrial, pengadilan hubungan industrial, peradilan cepat.

Abstract

The problems of industrial relations disputes are becoming increasingly complex and complex, so that rapid and appropriate, just, and inexpensive institutions and mechanisms for dispute settlement of industrial relations are needed. The word fast must be interpreted as a strategic effort that makes the justice system as an institution that can ensure the achievement of justice in law enforcement quickly by justice seekers. the judicial process may proceed quickly as described in article 103 of the PPHI Law which gives this limit. The purpose of this research is to find out and understand the application of Article 103 of Law Number 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Settlement regarding a case that was decided no later than 50 days at the Surabaya Industrial Relations Court and also to find out the obstacles faced by the Surabaya Industrial Relations Court for carry out the trial process in accordance with the provisions of Article 103 of Law Number 2 of 2004. The implementation of the obligation to settle cases at the Surabaya PHI has not been able to run optimally. This is evidenced by the many decisions that exceed the 50-day deadline; The less than optimal implementation occurred due to various obstacles which resulted in the judge's decision exceeding the time limit set forth in the Act In law, these constraints include, among others, community factors, namely the awareness to attend the scheduled trial schedule, the readiness of the trial file and the evidence that must be presented in court. The absence of legal consequences arising from a decision that exceeds the 50-day time limit and only the court and the panel of judges have been reprimanded by the Supreme Court so that the parties become less aware of the resolution of industrial relation on time.

Keywords: industrial relations, industrial relations courts, rapid judiciary.

PENDAHULUAN

Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang tersebutuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Secara singkat dapat dikatakan bahwa hubungan industrial adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja dalam perusahaan serta peran serta pemerintah sebagai pihak yang menetapkan peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan. Hubungan industrial cakupannya lebih luas dibandingkan dengan hubungan kerja, sebab dalam hubungan industrial tidak hanya hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh namun juga dengan pemerintah

sebagai pembuat undang-undang ketenagakerjaan.¹

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tak selamanya berjalan dengan mulus, sebab dalam proses pelaksanaan pasti menemui perselisihan antara pengusaha dan pekerja. Perselisihan sebagaimana didefinisikan dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (yang selanjutnya disebut UU PPHI) disebut perselisihan hak merupakan 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. Berdasarkan hal diatas, maka perselisihan hak merupakan

¹ *Ibid*, hal 3-4

sebuah kejadian dimana hak salah satu pihak yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja bersama tidak didapatkannya. Oleh karena itu, maka pihak yang haknya dilanggar tersebut, mempunyai hak untuk menuntut terhadap pihak yang merugikan, dengan alasan berdasarkan perselisihan hak.² Perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja/buruh biasanya terjadi karena ketidaksesuaian peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama dengan pelaksanaan kerja. Sehingga salah satu pihak mendapatkan kerugian akibat ketidaksesuaian tersebut, maka salah satu pihak yang dirugikan dapat menuntut haknya agar mendapatkan keadilan berdasarkan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama.

Terdapat beberapa jenis perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi selain perselisihan hak yaitu, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Berdasarkan Pasal 1 Angka 3 UU PPHI menegaskan bahwa perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Sementara mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 1 angka 4 UU PPHI perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Dan mengenai perselisihan antar serikat buruh dalam sebuah perusahaan dijelaskan dalam Pasal 1 angka 5 UU PPHI menegaskan bahwa perselisihan antar serikat buruh adalah perselisihan antara serikat buruh dengan serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan,

pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.

Adanya hubungan industrial tersebut, maka dapat terjadi hubungan hukum yang secara khusus antara pengusaha dan pekerja untuk menciptakan hubungan yang harmonis. Hubungan hukum tersebut menimbulkan hak dan kewajiban masing-masing pihak sebagaimana diatur dalam perundang-undangan ketenagakerjaan. Sehingga, dalam pembahasan ini, dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial merupakan seperangkat aturan-aturan yang memuat tentang tatacara dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi di dalam hubungan industrial atau aturan-aturan hukum yang mengatur bagaimana cara menegakkan, mempertahankan hak dan kewajiban dari pekerja/buruh maupun yang telah ditentukan oleh hukum materil.³ Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan memahami Penerapan Pasal 103 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengenai perkara yang diputus selambat-lambatnya 50 hari di Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya dan juga untuk mengetahui Kendala yang dihadapi oleh Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya untuk menjalankan proses persidangan yang sesuai dengan ketentuan Pasal 103 undang-Undang Nomor 2 tahun 2004. Istilah hubungan industrial ini merupakan istilah baru, pada awalnya disebut dengan Hubungan Perburuhan Pancasila. Hal ini berdasarkan pada Seminar Nasional Hubungan Perburuhan Pancasila yang diselenggarakan pada tanggal 4 sampai dengan 7 desember 1974 di Jakarta⁴, yang dihadiri oleh wakil-wakil dari pemerintah, buruh, pengusaha dan para cendekiawan.

Hubungan perburuhan dirasa kurang tepat untuk digunakan sebab hubungan perburuhan merupakan terjemahan dari labour relation yang mana pada awal perkembangannya hanya membahas

³ *Ibid*, hal 6

⁴ Hartono Widodo dan Yudiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Hubungan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, hal. 7

² Ugo&Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri*, Sinar Grafika, Jakarta, jal 27

mengenai hubungan antara majikan dan buruh. Namun, faktanya hubungan antara pekerja dan pengusaha bukan merupakan masalah yang berdiri sendiri melainkan banyak dipengaruhi oleh masalah lain seperti sosial, ekonomi, politik dan budaya. Kemudian berdasarkan kesepakatan tripartit nasional istilah hubungan perburuhan (*labour relation*) diganti dengan hubungan industrial (*industrial relation*).⁵ Berdasarkan hal tersebut istilah-istilah hubungan industrial baru ada setelah diadakannya kesepakatan tripartit nasional, hal ini dilakukan karena istilah sebelumnya yaitu hubungan perburuhan dirasa kurang tepat karena ruang lingkupnya yang terlalu terbatas. Diciptakannya hubungan industrial bukanlah tanpa alasan melainkan untuk mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha dan pemerintah, sebab ketiga komponen ini memiliki kepentingan masing-masing di bidang industrial. "Bagi pekerja perusahaan merupakan tempat bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan untuk bertahan hidup bagi dirinya maupun bagi keluarganya, sementara bagi pengusaha merupakan wadah untuk mengeksploitasi modal guna mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya". Sedangkan bagi pemerintah hubungan industrial merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁶ Keseimbangan untuk menyelaraskan kepentingan antara pekerja, pengusaha dan pemerintah merupakan alasan dibentuknya hubungan industrial di Indonesia. Perselisihan hubungan industrial merupakan suatu permasalahan yang kompleks, hal ini disebabkan perselisihan hubungan industrial dapat terjadi karena beberapa faktor baik dari faktor sosial, ekonomi dan kepentingan yang ada antara kedua belah pihak. Bahkan pemerintah dalam hal ini telah ikut serta dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan membuat

beberapa produk hukum, namun situasi dilapangan perelisihan hubungan industrial masih tetap saja terjadi. Perselisihan yang kerap terjadi antara pekerja dengan pengusaha dapat dikatakan sebagai suatu konflik yang sering melibatkan berbagai pihak, oleh karena itu perlu adanya upaya yang dilakukan baik oleh pemerintah maupun kedua belah pihak untuk ikut serta dalam menyelesaikan permasalahan ini.

Terdapat beberapa jenis perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Yang pertama adalah perselisihan hak, berdasarkan Pasal 1 ayat (2) UU PPHI. Dalam hal ini terdapat beberapa kemungkinan penyebab terjadinya perselisihan hak, diantaranya: Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan perjanjian kerja, perbedaan pelaksanaan terhadap peraturan perusahaan, perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan perjanjian kerjasama, perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan data yang telah diperoleh Data perkara yang telah diputus oleh PHI—Surabaya—antara bulan Januari sampai bulan November 2016. Terdapat 14 putusan perkara hubungan Industrial hampir semua perkara mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak sampai bulan tanggal 18 november 2016.⁷ Dari 14 putusan tersebut ada beberapa putusan yang diputus melebihi waktu 50 hari, adapun beberapa putusan yang diputus melebihi 50 hari adalah sebagai berikut: 4/Pdt.Sus-PHI/2018/PN SBY dengan penggugat AHMAD ZAINI, NURUL, HOLIL, HOTIB dengan tergugat Sdri. VIENTJE TJANDRA

⁵ *Ibid*

⁶ H. Zainal Asikin, S.H, SU., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, 2014, Jakarta, hal. 236

⁷ Sistem Informasi Penelusuran Perkara Pengadilan Negeri Surabaya, *Daftar Perkara Hubungan Industrial*, http://sipp.pn-surabayakota.go.id/list_perkara/search, Diakses Pada Tanggal 18-11-2016

dan Sdr. HARTO MULYONO TANDJUNG, pemilik Perusahaan Tarplas Indah, perkara diregister pada tanggal 11 Januari 2018, sidang pertama tanggal 01 Februari 2018, dan diputus pada tanggal 17 Mei 2018. Total waktu yang dibutuhkan mulai sidang pertama sampai dibacakannya putusan adalah 127 hari. Dan 5/Pdt.Sus-PHI/2018/PN SBY dengan penggugat KUSNAJI dan tergugat PT. SURA CONFORIN, perkara diregister pada tanggal 11 Januari 2018, sidang pertama pada tanggal 31 Januari 2018, dan diputus pada tanggal 23 Mei 2018. Total waktu yang dibutuhkan mulai sidang pertama sampai dibacakannya putusan adalah 103 hari.

Keterbatasan PHI di setiap wilayah Provinsi, akan menyebabkan masa persidangan sampai diambilnya putusan oleh majelis hakim dapat melampaui batas waktu 50 hari sebagaimana yang ditentukan Pasal 103 UU PPHI. Berdasarkan permasalahan di atas penulis tertarik untuk meneliti dalam skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Kewajiban Menyelesaikan Perkara Di Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Waktu Paling Lama 50 Hari (Studi Kasus Pada Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya)”.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris yang mencakup penelitian terhadap identifikasi hukum dan penelitian terhadap efektifitas hukum, menggunakan metode kualitatif yaitu data yang diperoleh, baik primer maupun sekunder, akan disajikan secara deskriptif, dan kemudian diberi suatu kesimpulan, data diperoleh dengan wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya dianalisa secara deskriptif kualitatif yaitu, dengan menggambarkan hasil penelitian berdasarkan fakta yang ada kemudian diinterpretasikan berdasarkan teori yang berkaitan dengan permasalahan yang dikaji, sehingga akan diperoleh pemahaman yang lebih mendalam

tentang jawaban atas pokok permasalahan yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada dasarnya hukum acara yang digunakan di PHI sama dengan hukum acara perdata pada pengadilan negeri pada umumnya kecuali diatur khusus dalam UU PPHI hal ini sesuai dengan yang telah dijelaskan pada pasal 59 UU PPHI yang berbunyi, “Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini”. Perkara yang diputus melalui PHI meliputi, perkara perselisihan hak, perkara perselisihan kepentingan, perkara perselisihan PHK, dan yang terakhir perkara perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Beberapa kekhususan dalam pelaksanaan penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial di PHI adalah susunan majelis hakim dalam sidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdiri dari hakim adhoc dan hakim karier, hal ini sesuai dengan pasal 60 UU PPHI. Disini informan yang dipakai penulis untuk melakukan penelitian ini adalah Bapak sugihato selaku panitera muda PHI yang mengungkapkan pokok permasalahan yang menyebabkan putusan lebih dari 50 hari adalah Majelis hakim telah menjalankan aturan mengenai batasan waktu agar tercapai peradilan yang cepat, namun pelaksanaan kewajiban menyelesaikan perkara di PHI Surabaya tidak dapat berjalan maksimal hal ini dibuktikan dengan seluruh putusan sidang pada tahun 2018 yang melebihi batas waktu 50 hari. Pelaksanaan yang tidak optimal tersebut terjadi karena berbagai kendala yang mengakibatkan putusan dari majelis hakim melebihi batasan waktu yang telah diatur dalam Undang-undang, kendala tersebut antara lain, faktor masyarakat yaitu kesadaran untuk menghadiri jadwal sidang yang telah ditentukan, kesiapan berkas sidang

dan bukti-bukti yang harus dihadirkan dipersidangan. Tidak adanya akibat hukum yang ditimbulkan akibat putusan yang melebihi batasan waktu 50 hari dan hanya pengadilan dan majelis hakim saja yang mendapat teguran dari Mahkamah Agung sehingga para pihak jadi minim kesadaran untuk menyelesaikan perkara hubungan industrial tepat waktu. Penerapan Pasal 103 UUPPHI Mengenai Perkara yang Diputus Selambat-lambatnya 50 Hari Di PHI Surabaya Pelaksanaan kewajiban menangani perkara hubungan industrial secara umum telah diatur dalam UU PPHI, Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum kecuali bila ada hal-hal yang diatur secara khusus dalam UU PPHI. Dalam Pasal 59 UU PPHI yang berbunyi, "Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini.

Setiap persidangan di PHI dilaksanakan sesuai dengan yang telah diatur dalam UU PPHI dan dijelaskan dalam wawancara bahwa PHI merupakan pengadilan khusus sehingga meskipun menggunakan hukum acara yang sama dengan hukum acara pada umumnya namun tetap memiliki perbedaan sehingga perlu untuk dikhususkan, yaitu perkara yang ditangani oleh PHI hanya perkara perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh. Serta dalam pelaksanaannya apabila perkara yang ditangani nilainya kurang dari Rp 150.000.000,- (seratus lima puluh juta) maka biaya ditanggung oleh negara, apabila nilai perkara lebih dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta) maka para pihak dikenakan biaya panjar atau biaya jaminan apabila dalam pelaksanaannya membutuhkan biaya tambahan. Proses persidangan di PHI Surabaya telah dijalankan dengan baik berdasarkan UU yang berlaku, dalam

pelaksanaannya majelis hakim sangat memperhitungkan waktu yang dibutuhkan agar proses persidangan dapat berjalan dengan cepat, karena pada dasarnya setiap pengadilan wajib menjalankan asas peradilan cepat disetiap perkara yang ditanganinya baik bagi pengadilan umum maupun pengadilan khusus. Meskipun dalam fakta yang terjadi di lapangan tidak akan mudah dalam menjalankannya, karena akan banyak kendala yang terjadi saat proses persidangan berjalan.

Lambatnya proses persidangan di PHI rata-rata terjadi akibat dari para pihak sendiri. Dari data yang diperoleh dari direktori putusan pengertian Pengadilan Negeri Surabaya (lihat lampiran 1.1), dalam data tersebut terdapat 11 putusan pada tahun 2018, 9 diantaranya masih dalam proses persidangan yaitu sampai putusan sela, putusan yang lain merupakan putusan tingkat pertama,. Dari seluruh putusan pada tahun 2018 majelis hakim telah menjalankan aturan mengenai batasan waktu agar tercapai peradilan yang cepat, namun pelaksanaan kewajiban menyelesaikan perkara di PHI Surabaya tidak dapat berjalan maksimal hal ini dibuktikan dengan seluruh putusan sidang pada tahun 2018 yang melebihi batas waktu 50 hari tersebut mulai dari berkas telah terdaftar di PHI Surabaya sampai dengan adanya putusan yang membutuhkan waktu lebih dari 50 hari. Dengan perkara yang ditangani mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak, 2 perkara yang masuk klasifikasi lain-lain yaitu mengenai kekurangan upah Penghasilan Dasar Pensiun (PhDP) dan 2 perkara mengenai perselisihan hak pekerja karena upah tidak dibayar. Kendala yang Dihadapi oleh PHI Surabaya untuk Menjalankan Proses Persidangan yang Sesuai dengan Ketentuan Pasal 103 UU PPHI Banyaknya kendala yang dialami oleh PHI Surabaya mengakibatkan proses persidangan berjalan dengan lambat, padahal berdasarkan pasal 103 UU PPHI, "Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambatlambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama". Artinya setelah proses penyelesaian perselisihan

hubungan industrial dijalankan di luar pengadilan dan tidak menemukan titik terang maka para pihak dapat melanjutkan proses penyelesaian melalui pengadilan, dalam proses penyelesaian di PHI dalam UU yang telah tersebut di atas menjelaskan agar perkara dapat diselesaikan dalam waktu 50 hari atau dalam 50 hari tersebut para pihak harus mendapatkan kepastian hukum terkait penyelesaian perkaranya berupa putusan hakim. PHI Surabaya selalu berupaya dengan sebaik mungkin agar proses persidangan berjalan dengan cepat namun banyaknya kendala yang dihadapi serta majelis hakim yang bersifat pasif seperti halnya hakim dalam perkara perdata, mengakibatkan proses persidangan berjalan lama bahkan melebihi batasan waktu yang telah diatur dalam UU PPHI. Soerjono Sokanto dalam teorinya yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum membagi dalam 5 faktor yaitu, faktor hukum yang mana dalam hal ini berkaitan dengan aturan atau UU yang berlaku, kedua faktor penegak hukum dalam hal ini adalah majelis hakim, ketiga adalah sarana dan fasilitas dalam hal ini adalah sarana dan fasilitas yang ada di PHI Surabaya, keempat adalah faktor masyarakat yaitu, seluruh pihak yang berkaitan dengan proses penyelesaian perkara hubungan industrial, dan yang terakhir adalah faktor kebudayaan yang dalam hal ini adalah setiap hal yang sering terjadi dalam pelaksanaan penyelesaian perkara hubungan industrial. Kewajiban menyelesaikan perkara dengan cepat, seperti yang telah dijelaskan diatas telah diatur dengan jelas dalam Pasal 103 UU PPHI yang memberikan batasan waktu 50 hari untuk menyelesaikan perkara hubungan industrial sampai majelis memberikan putusan putusan. Dan berdasarkan hasil wawancara antara aturan dan pelaksanaan telah dijalani dengan baik sesuai prosedur yang berlaku meskipun dalam setiap perkara terdapat berbagai macam kendala yang mengakibatkan proses persidangan berjalan lama sehingga melebihi batasan waktu yang telah diatur dalam UU PPHI. Dengan adanya aturan waktu pelaksanaan diharapkan dapat memenuhi

kewajiban pelaksanaan proses persidangan yang cepat. Karena jika kita melihat fakta dilapangan waktu pelaksanaan tidak dapat diidealkan. Bukan berhenti sampai pada pembatasan waktu saja dalam UU PPHI juga telah diatur jika terjadi sesuatu yang mendesak proses persidangan dapat dijalankan secara cepat. Dalam pasal Pasal 98 UU PPHI Yang menyatakan.

Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat. Dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut. Terhadap penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak digunakan upaya hukum.

Faktor yang mempengaruhi penegakan hukum selanjutnya adalah penegak hukum dalam hal ini terdiri dari Hakim, Hakim Ad-Hoc, Panitera Muda dan Panitera Pengganti, Di mana Ketua Pengadilan Hubungan Industrial adalah Ketua Pengadilan Negeri setempat, dengan Majelis Hakim terdiri dari 1 (satu) Ketua Majelis dari Hakim Karier, 2 (dua) anggota Hakim Ad-Hoc masing-masing dari unsur pengusaha dan unsur pekerja yang diangkat oleh Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung. Hakim ad hoc dari unsur pengusaha diambil dari Asosiasi pengusaha Indonesia (APINDO) dan unsur pekerja diambil dari serikat pekerja/buruh. Hal ini seperti yang telah diatur dalam UU PPHI, menguatkan pendapat tersebut dalam wawancara yang telah penulis lakukan sebagai berikut, Kualifikasi yang digunakan sebagai hakim PHI itu juga tidak sembarangan, PHI sebagai pengadilan khusus juga punya hakim khusus yaitu hakim ad hoc dan agar jumlahnyaimbang (netral) hakim ad hoc diambil dari pengusaha (APINDO) dan pekerja/buruh

(serikat pekerja/buruh) dan untuk syarat menjadi hakim ad hoc juga tidak mudah yang bisa dilihat di UU PPHI Untuk dapat diangkat menjadi Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung, maka harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagaimana yang ditetapkan oleh undang-undang yaitu pasal 64 UU PPHI. Demikian juga, seorang Hakim Ad-Hoc tidak diperbolehkan untuk merangkap jabatan sebagaimana juga yang telah ditentukan oleh undang-undang yaitu pasal 66 UU PPHI Masa tugas Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung adalah lima tahun dan kemudian dapat diangkat kembali untuk satu kali masa jabatan. Namun demikian, dalam masa tugasnya Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan pada Mahkamah Agung dapat diberhentikan dengan hormat dari jabatannya Pasal 67 UU PPHI. Di PHI Surabaya sendiri berjumlah 11, 5 hakim karier atau hakim dari pengadilan negeri, dan 6 hakim ad hoc yang berasal 3 dari APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia) dan 3 dari serikat pekerja/buruh. Awalnya dulu ada 15 majelis sebelum ada PHI di Gresik, namun setelah di Gresik ada PHI beban perkara disini jadi berkurang karena perkara yang wilayah hukumnya di Gresik bisa ditangani di PHI Gresik, dengan 11 hakim ini saja PHI Surabaya bisa menjalankan sidang 5-8 kali dalam sehari". Jumlah hakim yang ada di PHI Surabaya berjumlah 11 orang yang terdiri dari 5 hakim dari pengadilan negeri atau hakim karier, dan 6 hakim ad hoc yang terdiri dari 3 dari unsur pengusaha (APINDO) dan 3 dari unsur pekerja/buruh (serikat pekerja/buruh), dengan jumlah tersebut PHI Surabaya dapat menjalani 5-8 (lima sampai delapan) kali sidang dalam sehari. Dan hari efektif yang digunakan untuk sidang mulai hari senin sampai kamis dan khusus untuk hari jum'at hanya digunakan untuk proses administrasi saja.

Sarana dan fasilitas merupakan faktor selanjutnya yang mempengaruhi penegakan hukum. PHI Surabaya memiliki 3

ruang sidang walaupun yang dipakai cuma 2 ruang saja, terdapat 2 ruang administrasi yang ada di depan tadi depannya ruang tunggu, kemudian ruang kita pakai sekarang ini adalah ruang bagi panitera, depan ruang ini adalah ruang hakim. Namun setelah dilakukan observasi ternyata PHI Surabaya memiliki 3 ruang sidang namun yang digunakan hanya ruang sidang saja. Adanya pengadilan PHI Gresik telah mengurangi beban perkara yang ditangani oleh PHI Surabaya, sehingga satu ruang cadangan yang ada di PHI Surabaya jarang dipakai untuk sidang. Walaupun dengan hanya memanfaatkan 2 ruang sidang sebetulnya sudah cukup efektif karena melihat komposisi majelis yang ada di PHI Surabaya, penggunaan 2 ruang sidang juga telah memperhitungkan jadwal yang ditentukan oleh majelis hakim terutama jadwal dari hakim karier yang mana tugas hakim karier tidak hanya menangani perkara di PHI saja namun juga perkara perdata pada Pengadilan Negeri Surabaya.

Faktor selanjutnya adalah masyarakat, dalam hal ini adalah seluruh orang yang terlibat dalam penyelesaian perkara hubungan industrial kesadaran dari para pihak serta kesiapan dalam menjalani proses persidangan yang telah dijadwalkan menjadi kendala tersendiri bagi pengadilan serta majelis hakim untuk dapat menjalankan proses persidangan dengan cepat. Masyarakat terutama para pihak yang berperkara terkadang tidak siap untuk menjalani proses persidangan yang telah dijadwalkan padahal jeda yang diberikan oleh para hakim cukup lama yaitu 7 hari, namun dalam waktu jeda tersebut berkas perkara belum siap sehingga agenda sidang diundur 7 hari kedepan. Dan kehadiran para pihak dalam persidangan juga dapat memperlambat proses persidangan. Sulitnya persidangan dapat berjalan dengan baik juga dikarenakan pihak dalam perkara hubungan industrial dapat menjadi kuasa hukum dalam perkaranya sendiri.

Faktor terakhir yang mempengaruhi adalah faktor kebudayaan, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya dalam hasil wawancara yaitu, ketika terjadi perpanjangan

waktu hingga putusan yang ditetapkan oleh majelis hakim melebihi batas waktu 50 hari tetap sah dan berkekuatan hukum tetap yang harus dilaksanakan oleh para pihak, dan ketika berkas putusan sampai pada mahkamah agung atau ketika mahkamah agung mengetahui perkara hubungan industrial yang belum diputus setelah lewat batas waktu hanya memberikan teguran kepada majelis hakim agar segera memutus perkara dan tidak ada akibat hukumnya bagi putusan dan para pihak.

Faktor masyarakat yaitu kesadaran untuk menghadiri jadwal sidang yang telah ditentukan, kesiapan berkas sidang dan bukti-bukti yang harus dihadirkan dipersidangan. Dalam setiap riwayat persidangan selalu ada keterangan bahwa sidang dihadiri salah satu pihak saja sehingga sidang ditunda. Tidak adanya akibat hukum yang ditimbulkan akibat putusan yang melebihi batasan waktu 50 hari dan hanya pengadilan dan majelis hakim saja yang mendapat teguran dari Mahkamah Agung sehingga para pihak jadi minim kesadaran untuk menyelesaikan perkara hubungan industrial tepat waktu. Hal ini menjadi faktor utama yang sangat mempengaruhi waktu persidangan.

PENUTUP

Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai pelaksanaan kewajiban menyelesaikan perkara di pengadilan hubungan industrial dalam waktu paling lama 50 hari, sebagai berikut : Majelis hakim telah menjalankan aturan mengenai batasan waktu agar tercapai peradilan yang cepat, namun pelaksanaan kewajiban menyelesaikan perkara di PHI surabaya tidak dapat berjalan maksimal hal ini dibuktikan dengan seluruh putusan sidang pada tahun 2018 yang melebihi batas waktu 50 hari;

Pelaksanaan yang tidak optimal tersebut terjadi karena berbagai kendala yang mengakibatkan putusan dari majelis hakim melebihi batasan waktu yang telah diatur

dalam dalam Undang-undang, kendala tersebut antara lain, faktor masyarakat yaitu kesadaran untuk menghadiri jadwal sidang yang telah ditentukan, kesiapan berkas sidang dan bukti-bukti yang harus dihadirkan dipersidangan. Tidak adanya akibat hukum yang ditimbulkan akibat putusan yang melebihi batasan waktu 50 hari dan hanya pengadilan dan majelis hakim saja yang mendapat teguran dari Mahkamah Agung sehingga para pihak jadi minim kesadaran untuk menyelesaikan perkara hubungan industrial tepat waktu.

Saran

Saran agar pelaksanaan kewajiban menyelesaikan perkara di pengadilan hubungan industrial dalam waktu paling lama 50 hari dapat berjalan tepat waktu, Agar dilakukan sosialisasi serta pengarahan bagi para pengusaha maupun para pekerja/buruh melalui asosiasi pengusaha maupun serikat pekerja/buruh ketika ingin mengajukan gugatan ke PHI, agar setiap pihak memiliki kesadaran yang sama dengan Pengadilan dan majelis hakim untuk melaksanakan asas hukum peradilan cepat. Perlu kiranya diberikan akibat hukum ketika putusan melebihi batasan waktu agar para pihak yang berperkara memiliki tanggung jawab, atau memberikan hukuman bagi para pihak yang dengan sengaja terbukti memperlambat proses persidangan sehingga putusan yang ditetapkan oleh majelis hakim melebihi batas waktu 50 hari.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, H. Zainuddin 2010, Sosiologi Hukum, Sinar Grafika, Jakarta;

Asikin, H. Zainal S.H, SU., 2014, Dasar-dasar hukum perburuhan , Rajawali Pers, 2014, Jakarta;

Fajar, Mukti dan Yuianto Achmad, 2010, Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris, Pustaka Pelajar, Yogyakarta;

Husni, Lalu, 2007, Hubungan Kerja Dalam Dasar-Dasar Hukum

- Perburuhan, Rajagrafindo
Persada, Jakarta;
- _____, 2005,
Penyelesaian Perselesaian
Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan
Di Luar Pengadilan, cetakan kedua, Raja
Grafindo Persada, Jakarta.
- _____, 2014, Pengantar
Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi
Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta`
- Pujiyo, Ugo, 2014, Hukum
Acara Penyelesaian Perselisihan
Hubungan Industrial, Sinar Grafika, Jakarta
- Rahardjo, Satjipto, 2014, Ilmu
Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung;
- Soekanto. Soerjono,
2004, Faktor-Faktor Yang
Mempengaruhi Penegeakan Hukum Cetak
Kelima. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sutedi, Andrian S.H., M.H. 2009,
Hukum Perburuhan, sinar grafika, Jakarta;
- Widodo, Hartono dan
Yudiantoro, 2009, Segi Hukum Penyelesaian
Hubungan Perburuhan, Rajawali Pers,
Jakarta;
- Sistem Informasi Penelusuran
Perkara Pengadilan Negeri Surabaya,
Daftar Perkara Hubunga
Industrial, [http://sipp.pn-
surabayakota.go.id/list_perkara/search](http://sipp.pn-surabayakota.go.id/list_perkara/search),
Diakses Pada Tanggal 18 11-2016