



**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT
REPUBLIK INDONESIA**

**RISALAH RAPAT
UJI KELAYAKAN CALON HAKIM AGUNG DAN CALON HAKIM AD HOC
KOMISI III DPR RI**

- Tahun Sidang : 2020 – 2021
Masa Persidangan : III (Tiga)
Rapat ke :
Jenis Rapat : Rapat Uji Kelayakan (*Fit and Proper Test*)
Sifat Rapat : Terbuka
Hari, tanggal : Rabu, 27 Januari 2021
Pukul : 13.10 WIB s.d. 14.05 WIB
Tempat : Ruang Rapat Komisi III DPR RI
Ketua Rapat : H. Desmond Junaidi Mahesa, S.H., M.H
Sekretaris : Novianti, S.E.
Acara : Uji Kelayakan (*Fit and Proper Test*) Calon Hakim Agung dan Calon Hakim Ad Hoc pada Mahkamah Agung atas nama Achmad Jaka Mirdinata, S.H., M.H.
Hadir : **A. Anggota DPR RI :**
33 dari 53 orang Anggota Komisi III DPR RI dengan rincian:

PIMPINAN

3 orang Pimpinan dari 5 orang Pimpinan:

1. Ir. Adies Kadir, S.H., M.Hum.
2. H. Desmond Junaidi Mahesa, S.H., M.H
3. Ir. Pangeran Khairul Saleh, M.M

**1. FRAKSI PARTAI DEMOKRASI INDONESIA
PERJUANGAN:**

11 orang dari 11 orang Anggota:

1. Ichsan Soelistio
2. Johan Budi Sapto Pribowo (virtual)
3. Trimedya Pandjaitan (virtual)
4. M. Nurdin (virtual)
5. Gilang Dhielafararez
6. Idham Samawi
7. Bambang D.H (virtual)
8. Arteria Dahlan
9. I Wayan Sudirta (virtual)
10. Agustiar Sabran (virtual)
11. H. Safaruddin (virtual)

/2.FRAKSI PARTAI GOLONGAN KARYA:

2. FRAKSI PARTAI GOLONGAN KARYA:

3 orang Anggota dari 7 orang Anggota:

1. Hj. Adde Rosi Khoerunnisa, S.Sos., M.Si (virtual)
2. H. Andi Rio Idris Padjalangi, S.H., M.Kn
3. Supriansa, S.H., M.H

3. FRAKSI PARTAI GERAKAN INDONESIA RAYA:

4 orang Anggota dari 7 orang Anggota:

1. Romo H.R. Muhammad Syafi'i, S.H., M.Hum.
2. Muhammad Rahul (virtual)
3. Rahmat Muhajirin, S.H (virtual)
4. Bimantoro Wiyono, S.H (virtual)

4. FRAKSI PARTAI NASIONAL DEMOKRAT:

3 orang Anggota dari 5 orang Anggota:

1. Eva Yuliana, M.Si
2. Taufik Basari, S.H., M.Hum, L.L.M (virtual)
3. Ary Eghani Ben Bahat, S.H

5. FRAKSI PARTAI KEBANGKITAN BANGSA:

3 orang Anggota dari 6 orang Anggota:

1. H. Cucun Ahmad Syamsurijal, M.A.P (virtual)
2. N.M Dipo Nusantara Pua Pua, S. H., M.Kn
3. Heru Widodo, S.Psi

6. FRAKSI PARTAI DEMOKRAT:

2 orang Anggota dari 4 orang Anggota:

1. Dr. Hinca IP Pandjaitan XIII, S.h., M.H., ACCS
2. Didik Mukrianto, S.H., M.H

7. FRAKSI PARTAI KEADILAN SEJAHTERA:

2 orang Anggota dari 5 orang Anggota:

1. Dr. H.R. Achmad Dimiyati Natakusumah, S.H., M.H
2. K.H Aus Hidayat Nur (virtual)

8. FRAKSI PARTAI AMANAT NASIONAL:

1 orang Anggota dari 3 orang Anggota:

1. H. Nazaruddin Dek Gam

9. FRAKSI PARTAI PERSATUAN PEMBANGUNAN:

1 orang Anggota dari 2 orang Anggota:

1. Arsul Sani, S.H., M.Si

B. Undangan:

Achmad Jaka Mirdinata, S.H., M.H. (Calon Hakim Ad Hoc Hubungan Industrial Mahkamah Agung)

JALANNYA RAPAT:

KETUA RAPAT/F.PAN (PANGERAN KHAIRUL SALEH, M.M.):

Bapak/Ibu para peserta Anggota Komisi III yang baru hadir,

(SKORS RAPAT DIBUKA PUKUL 13.10 WIB)

Kami menyampaikan terima kasih kepada Saudara Achmad Jaka Mirdinata, dalam hal ini sebagai calon Hakim AD Hoc Hubungan Industrial atas kesediaannya memenuhi undangan kami. Selanjutnya sebelum dimulai uji kelayakan calon Hakim AD Hoc Pimpinan menyampaikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Alokasi waktu uji kepatutan dan kelayakan *Fit And Proper Test* calon Hakim AD Hoc paling lama 60 menit termasuk 10 menit yang digunakan untuk menyampaikan pokok-pokok masalah
2. Pertanyaan diajukan oleh masing-masing Fraksi kepada calon Hakim AD Hoc paling lama 5 menit yang pelaksanaannya diatur oleh Pimpinan rapat
3. Setelah selesai pelaksanaan proses uji kelayakan ini calon Hakim AD Hoc diminta menandatangani surat pernyataan yang telah disiapkan oleh Komisi III DPR RI

Demikian pengantar kami, kami persilakan calon Hakim untuk menyampaikan paparannya dalam waktu 10 menit.

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Terima kasih Bapak Pimpinan.

Bismillahirrahmanirrahim.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Selamat siang dan salam sejahtera bagi kita semua.

Yang terhormat Bapak Pimpinan Komisi III DPR RI,
Beserta seluruh Anggota Komisi DPR RI baik yang hadir secara fisik maupun secara virtual

Pada kesempatan ini izinkan saya menyampaikan makalah yang telah saya buat kemarin dengan judul Eksistensi dan Kedudukan Lembaga Bipartit Mediasi dan Konsialisasi Dalam Sistem Pengadilan Hubungan Industrial Terhadap Kepastian Hukum. Izinkan saya menyampaikan bahwa semangat dari hadirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah pada pokoknya adalah musyawarah mufakat bagi para pihak yang berselisih. Oleh karena itu dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 diatur secara bertahap, secara Kelembagaan tahapan-tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dimulai dari tahap pertama adalah bipartit yaitu upaya musyawarah antara pihak pekerja dan pihak pengusaha. Pada tahap kedua dilanjutkan yang namanya proses tripartit yaitu atau proses mediasi, dimana sudah hadirnya pihak

mediator dalam hal ini pegawai Instansi Dinas Ketenagakerjaan yang coba memediasi kepada kedua belah pihak yang berselisih. Apabila proses tahapan baik tahapan musyawarah mufakat kedua belah pihak maupun proses mediasi tidak ditemukan kata sepakat baru muaranya adalah proses penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial.

Dalam perjalanannya hingga saat ini, eksistensi dan kedudukan proses bipartit dan tripartit masih berlaku dan berlangsung dalam proses tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun hal ini dapat dirasakan masih kurang efektif kurang maksimal sehingga pada muaranya ini sebagai tahapan hanya formalitas yang dilalui oleh para pihak karena muaranya pada proses penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini dapat dibuktikan bahwa setiap tahunnya perkara PHI di baik ditingkat Pengadilan Negeri maupun Mahkamah Agung itu terus meningkat kurang lebih hampir 1.000 perkara dalam posisi untuk perkara perdata khusus dan berbanding terbalik dengan perkara-perkara perdata khusus lainnya seperti kepailitan, HKI, KPPU yang hanya puluhan perkara. Oleh karena itu disini saya menyampaikan hal-hal yang menyebabkan kurang efektifnya, kurang maksimalnya secara kelembagaan proses tahapan lembaga bipartit, mediasi dan konsialisasi dalam proses penyelesaian hubungan industrial.

Dari pengalaman saya di dalam proses penyelesaian perkara PHI memang dari para pihak, dari para pihak yang berselisih itu lebih beranggapan bahwa proses bipartit maupun tripartit ini memang sulit mencapai kata sepakat sehingga hanya dijadikan sebuah tahapan formalitas untuk menuju proses Pengadilan Hubungan Industrial. Kemudian faktor yang kedua disini kurang-kurang aktifnya peran mediator dari Dinas Ketenagakerjaan dalam proses penyelesaian sengketa hubungan industrial, karena terlihat dalam proses mediasi yang berlangsung ini hanya sebagai tahapan yang kurang lebih dalam 30 hari kerja itu biasanya tidak ditemukan kata sepakat sehingga mediator menerbitkan yang namanya anjuran sebagai syarat untuk dilanjutkan pada gugatan Pengadilan Hubungan Industrial.

Kemudian yang ketiga hal ini terkait kepastian hukum. Memang para pihak banyak yang beranggapan bahwa kepastian hukum itu diperoleh melalui adanya proses putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang dirasakan itulah sebagai bentuk perlindungan bagi pekerja dan pengusaha.

Yang keempat adalah masih jarangnyanya para konsiliator yang ada di daerah Ibu Kota atau pun Kabupaten Kota setempat di wilayah Indonesia sehingga pilihan dari fasilitator dengan profesi konsiliator ini masih jarang ditemukan sehingga proses mediasi lebih banyak menggunakan para mediator yang mana sebagai pegawai pada instansi Ketenagakerjaan. Dari sisi aspek kepastian hukum sebenarnya proses bipartit dan tripartit ini yang mana produknya adalah perjanjian bersama, dari sisi kepastian hukum sebenarnya ini memiliki kekuatan hukum juga apabila perjanjian bersama dimaksud telah di daftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada suatu setempat, sehingga setelah diterbitkan akte pendaftaran maka bagi para pihak yang tidak mematuhi dari isi perjanjian bersama yang sudah di daftarkan, ini dapat diajukan proses permohonan untuk eksekusi di Pengadilan Negeri setempat

tempat pendaftaran perjanjian bersama. Oleh karena itu dari beberapa latar belakang masalah tadi disini saya berkesimpulan bahwa eksistensi dan kedudukan lembaga bipartit, mediasi dan konsiliasi saat ini masih sangat relevan hadir sebagai tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan mengkedepankan musyawarah mufakat bagi para pihak yang berselisih sehingga kesepakatan yang diambil adalah kehendak dari para pihak yang berselisih.

Oleh karena itu, beberapa saran kedepan disini saya sampaikan bahwa perlu memperkuat eksistensi proses musyawarah mufakat melalui penguatan Dinas Ketenagakerja setempat melalui peran mediator dengan peningkatan pelatihan dan kapasitas mediator sehingga dapat benar-benar memahami dan meresapi apa sebenarnya yang menjadi keinginan para pihak yang berselisih. Selain itu juga perlu diperhatikan pemberian *reward* dan *punishment* kepada para mediator karena selama ini memang insentif yang diberikan kepada para mediator ini sesuai dengan ketentuan Permenaker 17 Tahun 2014 ini mediator HI pada tingkat pertama hanya diberikan kurang lebih 500.000, kemudian mediator muda 900.000 dan mediator HI madya itu 1.200.000 sehingga secara keseluruhan hampir di Indonesia dari data yang ada di Kementerian Tenaga Kerja mediator itu hanya ada 826 mediator yang ada se-Indonesia untuk melayani jumlah sejumlah perusahaan 297.743 perusahaan.

KETUA RAPAT:

Waktu 3 menit lagi.

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Baik Pimpinan.

Beberapa hal juga yang pernah saya alami contoh ketika menangani perselisihan hubungan industrial yang ada di Provinsi Sumatera Selatan itu contoh di Kabupaten Ogan Ilir itu tidak ada mediator disana sehingga ada pelimpahan berkas kepada mediator ditingkat provinsi. Sehingga dengan ini menjadi kendala jarak, waktu bagi para pihak yang akan menyelesaikan membutuhkan waktu dan biaya yang lebih. Kemudian yang ketiga adalah sarannya adalah mendorong hadirnya konsiliator yang profesional dibawah Kementerian Tenaga Kerja sebagai alternatif pilihan selain mediator juga adanya konsiliator. Yang keempat Mahkamah Agung mendorong setiap Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Ibu Kota Provinsi untuk mempermudah proses pendaftaran akta perjanjian bersama sehingga para pihak yang sudah sepakat melalui musyawarah mufakat dapat mendaftarkan akta perjanjian bersamanya sehingga memiliki kekuatan untuk dilakukan eksekusi.

Terakhir, semoga tujuan pembangunan sistem hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan dapat dicapai melalui upaya-upaya penguatan Kelembagaan non litigasi sehingga pada akhirnya harapan

keadilan para pihak dapat terwujud. Demikian Bapak Pimpinan pemaparan pokok-pokok makalah dari saya.

Terima kasih.

KETUA RAPAT:

Terima kasih Pak Jaka.

Sebelum pendalaman disampaikan oleh kawan-kawan Anggota Komisi III saya ingin bertanya apakah Pak Jaka pernah menjadi seorang Hakim?

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Saya belum pernah menjadi seorang Hakim Pak Pimpinan.

KETUA RAPAT:

Belum pernah ya.

Sebagai calon Hakim AD Hoc Hubungan Industrial bagaimana pandangan bapak terkait dengan Undang-Undang Cipta Kerja yang baru saja dilaksanakan.

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Baik Bapak Pimpinan.

Pandangan saya sebagai calon Hakim AD Hoc PHI di Mahkamah Agung terhadap kehadiran Undang-Undang 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang telah disahkan pada bulan November 2020 adalah Undang-Undang ini sebagai pegangan hukum materil bagi para Hakim dalam hal pelaksanaan, penerapan ataupun ketentuan hukum dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sehingga terhadap praktek perselisihan yang sudah berlangsung saat ini maka setiap Majelis Hakim wajib memegang ketentuan Undang-Undang 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Juncto Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Demikian Bapak Pimpinan.

KETUA RAPAT:

Terakhir saya tanyakan sebelum saya lempar.

Apakah Undang-Undang Cipta Kerja tersebut efektif untuk menyelesaikan sengketa hubungan industrial?

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Baik Bapak Pimpinan.

Dari pengamatan saya memang proses perselisihan yang berlangsung sampai saat ini dengan menggunakan Undang-Undang Cipta Kerja itu memang saya rasa belum sampai ada putusan tapi sedang berproses dengan

menunjuk pada Undang-Undang 11 Tahun 2020. Terkait efektivitas disini memang kehadiran Undang-Undang 11 Tahun 2020 ini memang lebih pendekatan pada bisa terealisasinya, terealisasinya contoh ketika terjadi pemutusan hubungan kerja pesangon tersebut dapat terpenuhi dari pengusaha kepada para pekerja. Kemudian yang kedua juga selama ini banyak permasalahan terkait Karyawan Tidak Tetap (PKWT) itu yang tidak diatur kompensasinya. Dengan hadirnya Undang-Undang 11 Tahun 2020 itu malah mengatur adanya kompensasi PKWT untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha dalam pelaksanaan di perusahaan Pak.

KETUA RAPAT:

Terima kasih Pak Jaka.

Selanjutnya mungkin ada yang ingin disampaikan dari meja Pimpinan Pak Adies.

F.PG (Dr. Ir. H. ADIES KADIR, S.H, M .Hum):

Terima kasih Pimpinan.

Sebelumnya kalau menurut catatan saudara ini pengalaman terakhir sebagai staf hubungan industrial PT Perkebunan Nusantara 7.

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Betul Bapak.

F.PG (Dr. Ir. H. ADIES KADIR, S.H, M.Hum.):

Mendapatkan rekomendasi dari dua advokat Hakim PN Depok dan Dosen Unila tetapi tidak memiliki rekomendasi dari salah satu Pimpinan Apindo. Dari Apindo nggak ada.

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Ada.

F.PG (Dr. Ir. H. ADIES KADIR, S.H, M.Hum):

Nggak ada ya?

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Ada Pak.

F.PG (Dr. Ir. H. ADIES KADIR, S.H, M.Hum):

Ya?

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Ada.

F.PG (Dr. Ir. H. ADIES KADIR, S.H, M.Hum):

Ada dari Apindo?

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Rekomendasi khusus dari DPN Apindo ada.

F.PG (Dr. Ir. H. ADIES KADIR, S.H, M.Hum):

Apindo ada ya?

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Ada.

F.PG (Dr. Ir. H. ADIES KADIR, S.H, M.Hum):

Dilampirkan kemarin?

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Dilampirkan Bapak.

F.PG (Dr. Ir. H. ADIES KADIR, S.H, M.Hum):

Baik.

Saya pernah, pernah wawancara dengan Pak Bagirmanan ya?

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Wawancara pernah pada saat proses di Komisi Yudisial.

F.PG (Dr. Ir. H. ADIES KADIR, S.H, M.Hum):

Kalau nggak salah saudara mengatakan ladang bukan industri, kemudian menyatakan selama ada majikan, ada pekerja dan ada upah maka menjadi objek sengketa industrial. Betul begitu?

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Betul Pak.

F.PG (Dr. Ir. H. ADIES KADIR, S.H, M.Hum):

Coba jelaskan kami subjek dan objek dari sengketa hubungan industrial itu.

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Iya.

F.PG (Dr. Ir. H. ADIES KADIR, S.H, M.Hum):

Saya ingin tahu maksud dari pada pernyataan itu kemarin saya ini, apa maksud dari pernyataan saudara.

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Iya.

F.PG (Dr. Ir. H. ADIES KADIR, S.H, M.Hum):

Dan batasan-batasannya apa saja coba tolong dijelaskan.

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Baik bapak izin saya menjelaskan.

Memang pada saat wawancara terbuka di Komisi Yudisial itu terkait diskusi tentang apakah termasuk ladang atau pun perkebunan itu juga masuk ke ranah hubungan industrial. Memang di sana saya sampaikan di sana masuk, karena memang secara gramatikal seolah-olah Pengadilan Hubungan industrial ini hanya terbatas kepada perusahaan-perusahaan industri dan pabrik tidak termasuk pada aspek-aspek usaha lainnya.

Di sana saya jelaskan bahwa hal ini termasuk juga objek ladang atau pun perkebunan itu termasuk salah satu objek dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kemudian kalau para pihaknya adalah Pak disana memang ada pekerja, kemudian para serikat pekerja, kemudian pengusaha dan juga organisasi pengusaha yang bisa menyelesaikan atau pun mewakili para pihak di proses penyelesaian Pengadilan Hubungan Industrial Bapak.

F.PG (Dr. Ir. H. ADIES KADIR, S.H, M.Hum):

Saudara kan belum pernah menjadi Hakim di Pengadilan Industri ya.

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Belum Pak.

F.PG (Dr. Ir. H. ADIES KADIR, S.H, M.Hum):

Iya?

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Belum pernah Pak.

F.PG (Dr. Ir. H. ADIES KADIR, S.H, M.Hum):

Makannya saya ingin dengar pandangan saudara tentang Pengadilan Hubungan Industrial ini, pandangan saudara. Maksudnya begini, terkait dengan tugas dan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial ini karena disana kan ada tiga komponen ya ada dari buruh, pengusaha. Dua ya?

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Dua dan satu karir.

F.PG (Dr. Ir. H. ADIES KADIR, S.H, M.Hum):

Satu karir?

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Iya.

F.PG (Dr. Ir. H. ADIES KADIR, S.H, M.Hum):

Nah terkait dengan tugas dan wewenang ini saudara kan berarti dari Apindo berarti dari pengusaha ya?

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Iya.

F.PG (Dr. Ir. H. ADIES KADIR, S.H, M.Hum):

Kemudian ada juga dari buruh

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Betul.

F.PG (Dr. Ir. H. ADIES KADIR, S.H, M.Hum):

Bagaimana seandainya dalam satu Peradilan saudara perwakilan dari pengusaha anggap pengusaha, padahal jelas-jelas kasus ini harus memihak kepada para pekerja. Ini sikapnya saudara seperti apa, karena anda perwakilan pengusaha. Nanti kan pengusahanya bilang begini saudara kan kita taruh disitu kan perwakilan pengusaha kenapa ko malah bantu yang buruh-buruh itu kan bukan bagian dari itu. Bagaimana saudara menyikapi ini dan kira-kira menurut pandangan saudara tugas dan wewenangnya itu apa si nanti disana. Saudara sebagai Hakim Industri tidak memandang itu perwakilan dari pengusaha, buruh dan lain-lain, tolong jelaskan.

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Baik bapak izin saya menjelaskan.

Terkait pertanyaan pertama terkait wakil dari pengusaha bagaimana saya bersikap dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Yang pertama Pak saya akan bersandar yang utama adalah kepada hukum dan keadilan. Kemudian yang kedua profesi Hakim Pak terikat dengan sumpah yang mana pertanggung jawabannya tidak hanya kepada manusia tetapi juga kepada Allah, yang ketiga juga disana adanya kode etik yang mengikat profesi Hakim adanya fungsi pengawasan baik Bawas Internal maupun Eksternal dari Komisi Yudisial dan juga ada publik seperti misalnya koalisi pemantau peradilan. Kemudian yang ketiga Pak dari sisi berangkat dari pengusaha memang menurut saya Apindo adalah organisasi yang terbuka Pak pada saat proses, saya mempersilakan kepada seluruh anggota siapa pun yang mampu yang mau dan mampu untuk mengikuti proses seleksi ini Pak dan yang terakhir sesuai dengan ketentuan pesyaratan menjadi Hakim AD Hoc PHI di Mahkamah Agung Pak itu tidak boleh merangkap sebagai pengurus organisasi pengusaha maupun organisasi serikat pekerja.

Oleh karena itu tindakan saya adalah apabila saya diberikan kesempatan saya akan mengundurkan diri dari posisi pengurus organisasi Asosiasi Pengusaha Indonesia yang ada di Lampung Pak. Kemudian pertanyaan yang kedua tugas wewenang PHI Pak disini memang ada 4 jenis perselisihan yang harus diselesaikan dalam proses perselisihan hubungan industrial

1. Yang pertama itu perselisihan hak, perselisihan hak ini biasanya terkait tentang pembayaran gaji yang terlambat menjadi objek gugatan kemudian hak-hak normatif seperti BPJS, THR yang belum terbayarkan itu masuk disebut perselisihan hak,
2. Kemudian yang kedua perselisihan kepentingan, perselisihan kepentingan ini terkait ketika penyusunan peraturan bersama, perjanjian

kerja bersama antara pengusaha dan serikat pekerja namun tidak tercapai kesepakatan terjadinya cek cok sehingga muaranya adalah proses di Pengadilan Hubungan Industrial,

3. Yang ketiga yang paling banyak perkaranya adalah jenis perselisihan pemutusan hubungan kerja Pak, dimana pekerja menuntut diberikan pesangon kepada pengusaha sesuai dengan ketentuan, namun pengusaha tidak bersedia memberikan pesangon dan,
4. Jenis perselisihan keempat adalah perselisihan organisasi serikat pekerja disatu perusahaan biasanya terkait dimana ada perusahaan besar disana berdiri lebih dari organisasi serikat pekerja itu terkait perebutan untuk mewakili serikat dalam hal berunding dengan pengusaha. Itu objek jenis perselisihan yang keempat dalam sebagai tugas dan wewenang penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial.

Demikian Bapak.

F.PG (Dr. Ir. H. ADIES KADIR, S.H, M.Hum):

Saya cek surat rekomendasi yang masuk itu dari Apindo tidak ada, ini yang ada cuma dari kantor hukum Nazarudin, Rozali dan rekan. Kemudian surat rekomendasi Dr. FX Sumarja, S.H., M.Hum. cuma dua ini, dari Apindo tidak ada.

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Saya pastikan ada Pak di email saya juga ada Pak baik dari Provinsi maupun dari DPN Nasional.

F.PG (Dr. Ir. H. ADIES KADIR, S.H, M.Hum):

Coba di cek ya dari Apindo. Oh iya lampirannya tidak ada jadi tolong nanti kami diberikan kalau bisa di email setelah ini di email ke Sekteariat setelah ini ya.

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Iya siap Bapak.

F.PG (Dr. Ir. H. ADIES KADIR, S.H, M.Hum):

Jangan lewat besok nanti kan besok kita menentukannya sudah sore

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Iya, baik Bapak.

F.PG (Dr. Ir. H. ADIES KADIR, S.H, M.Hum):

Jangan sampai ini menjadi batu sandungan buat saudara nanti gara-gara rekomendasi saja. Ini ada rekomendasi dari kantor hukum ini. Ini kantor hukum apanya saudara ini?

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Jadi Pak saat ini Pak saya juga itu berprofesi sebagai advokat Pak. Kemudian kantor hukum itu adalah kantor hukum pengacara yang pada waktu itu Pak dipakai oleh perusahaan.

F.PG (Dr. Ir. H. ADIES KADIR, S.H, M.Hum):

Nggak maksud saya begini. Saudara terakhir kan ini sebagai PTP 7

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Betul Pak.

F.PG (Dr. Ir. H. ADIES KADIR, S.H, M.Hum):

Tapi rekomnya dari kantor hukum. Bagaimana kantor hukum ini bisa tahu sepak terjang pekerjaan saudara di PTP 7 bagaimana ceritanya itu.

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Oh baik.

Baik bapak pada periode 2008 sampai 2019 kantor hukum yang merekomendasikan saya adalah *lawyer* nya perusahaan Pak sehingga pada periode sekian tahun saya berkolaborasi Pak dengan para *lawyer* yang dipakai oleh perusahaan tersebut dalam penyelesaian perkara-perkara hubungan industrial yang terjadi di perusahaan Pak.

F.PG (Dr. Ir. H. ADIES KADIR, S.H, M.Hum):

Cukup ya Bib? Kalau Habib saya bilang cukup ya kita cukup. Rekomendasinya saja ya cek ya.

KETUA RAPAT:

Baik, terima kasih Pak Ketua Adies Kadir.

Selanjutnya kami persilakan Fraksi PDI-Perjuangan untuk memberikan pendalaman.

Mas Gilang silakan.

F-PDIP (GILANG DHIELA FARAREZ, S.H., LL.M.):

Bismillahirrahmanirrahim.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Salam sejahtera bagi kita semua.

Yang saya hormati Pimpinan beserta seluruh teman-teman Komisi III baik yang hadir secara fisik maupun virtual

Bapak calon Hakim AD Hoc Hubungan Industrial Bapak Achmad Jaka. Saya rada kagum dari profil bapak itu bapak sangat muda umur 35 tahun, apakah bapak yakin bapak itu memang sungguh-sungguh mau melamar sebagai Hakim AD Hoc atau bapak motivasi bapak apa sih mau masuk kaya gini. Karena sebelumnya saya lihat bapak itu kerja di PTPN 7, emang di PTPN 7 bapak kerjanya ngapain si Pak selama ini Pak? Terus selama ini sudah sumbangsih apa yang bapak lakukan selama ini sehingga bapak dengan sangat percaya diri di umur 35 tahun sudah berani ingin maju jadi calon Hakim AD Hoc. Karena kita tahu Hakim itu adalah perwakilan Tuhan yang ada di bumi. Sudah seharusnya sebagai Hakim harus bisa lebih bijak dan lebih mempunyai integritas tapi dengan umur yang masih sangat muda saya masih kurang percaya Ketua. Jadi tolong yakinkan kami Pak apa sebenarnya.

Terus menurut bapak dengan adanya Undang-Undang Omnibuslaw nantinya, bagaimana yang akan bapak lakukan sebagai misalkan terpilih sebagai Hakim. Kan kita tahu sekarang pemerintah lagi gencar-gencarnya melakukan pen dan sebagai Hakim Bapak harus bisa memutuskan mana yang benar, memutuskan mana yang seadil-adilnya disatu sisi kita butuh investasi, disatu sisi kita butuh kepastian hukum menurut bapak itu kaya gimana. Bapak kan salah satu perwakilan dari Apindo, apabila nanti Bapak terpilih kira-kira bapak bakal lebih kemana. Itu dari saya Pimpinan.

Terima kasih.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

KETUA RAPAT:

Baik silakan Pak Jaka langsung jawab.

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Baik bapak terima kasih atas pertanyaannya beberapa pertanyaan izinkan saya menjawab.

Yang pertama adalah motivasi saya, saat ini Pak betul saya bekerja sebagai karyawan BUMN di PT Perkebunan Nusantara 7 Pak. Saya sehari-hari memang menangani pekerjaan dibidang sumber daya manusia di penanganan hubungan industrial

F-PDIP (GILANG DHIELA FARAREZ, S.H., LL.M.):

Berarti gaji absensi seperti itu?

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Ada Pak.

Yang menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai wilayah kerja Pak PTPN 7 yang ada di wilayah Lampung, Palembang dan Bengkulu. Terkait motivasi saya apa, disini motivasi saya adalah pengabdian yang lebih luas Pak karena selama ini saya berkecimpung di 3 (tiga) provinsi dengan mengelola dan menangani kurang lebih 18.000 karyawan. Dengan bekal pengalaman yang saya miliki dalam penanganan hubungan industrial ketika saya diberikan kesempatan menjadi Hakim AD Hoc di Mahkamah Agung saya bisa menyumbangkan pemikiran dan tentunya visi keadilan Pak di Mahkamah Agung. Kemudian sumbangsih saya dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial Pak saya selalu mengkedepankan tidak hanya kepastian hukum tetapi juga visi keadilan. Contoh beberapa kali Pak saya menangani penyelesaian perselisihan pada saat itu Pak bahwa Undang-Undang nya tidak mengatur tentang pemberian kompensasi. Namun karena ada karyawan meninggal, duka cita itu tidak diatur saya hasil musyawarah mufakat dengan pengacara pekerja disana tetap kita berikan semacam kompensasi berupa tiga kali gaji pokok.

Jadi hal-hal yang menurut saya ketika ini tidak hanya kepastian hukum tapi juga rasa keadilan para pihak ini yang perlu dipegang teguh dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kemudian yang keempat terkait berlakunya Omnibuslaw tentang Undang-Undang Cipta Kerja Pak, tentunya disini saya rasa itu merupakan keberimbangan Pak tidak hanya melindungi pengusaha tetapi juga melindungi pekerja. Contoh disana munculnya dua gagasan baru Pak terkait Omnibuslaw ini, yang pertama adanya jaminan kompensasi PKWT Pak. Selama ini banyak pekerja itu yang setiap tiga tahun dan lima tahun tidak diberikan pesangon, diperpanjang lagi diberikan pesangon. Dengan adanya jaminan kompensasi di Undang-Undang 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja maka jaminan perlindungan terhadap kompensasi untuk menyambung hidup bagi para pekerja itu terjamin di dalam Undang-Undang.

Kemudian yang terakhir, yang kelima ketika ada penyelesaian perkara lebih kemana, tentunya Pak saya lebih mengkedepankan kepada hukum dan keadilan karena saya yakini ketika saya diberikan kesempatan yang kita pegang teguh adalah profesi Hakim diikat oleh sumpah yang pertanggung jawabannya Pak tidak hanya kepada manusia tapi juga kepada Allah dan ketika duduk sebagai Majelis itu kita melepaskan segala macam kepentingan dan mengedepankan tegaknya hukum dan keadilan karena ini juga terkait saya ingin dengan usia muda ingin pengabdian yang berkelanjutan Pak sehingga itu yang harus saya jaga saya pegang teguh untuk pengabdian saya berkelanjutan. Demikian Bapak.

KETUA RAPAT:

Cukup ya.

F-PDIP (GILANG DHIELA FARAREZ, S.H., LLM.):

Izin Pimpinan tambah sedikit Pimpinan.

Ini kan AD Hoc cuma 5 tahun kenapa Bapak nggak nyari yang permanen saja gitu loh yang lebih nyaman lebih tenang gitu.

Terima kasih ya.

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Terus terang saya di usia 31 pernah mendaftar Pak Hakim karena saya memang pengen jadi Hakim tapi pada saat itu pesyaratannya berubah karena pada saat itu pendaftaran Hakim di tahun itu syaratnya umur 30. Begitu masukin nomor KTP langsung terekap gagal 31 tahun karena syaratnya, sehingga saya ini mencoba mengabdikan di tingkat Mahkamah Agung sebagai Hakim AD Hoc PHI Pak.

KETUA RAPAT:

Baik cukup ya.

Selanjutnya kami persilakan Fraksi Partai Golkar.

F.P GOLKAR (SUPRIANSA, S.H., M.H.):

Bismillahirrahmanirrahim.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yang saya hormati Pimpinan dan Anggota Komisi III

Yang saya hormati calon Hakim Agung AD Hoc

Saya membaca secara pelan makalah yang dibuat oleh calon secara sistematis sangat bagus sekali dan kalau saya berpatokan kepada makalah dengan isinya ini saya berpendapat bahwa makalah ini cukup menarik sekali sebagai solusi dalam sebuah perkara antara buruh dan para pengusaha-pengusaha, dengan hadirnya bipartit dan seterusnya. Hanya satu yang mengganjal dalam pikiran saya kalau makalah yang bagus ini dengan hadirnya Lembaga yang bisa menyelesaikan bipartit, mediasi, konsolidasi yang ada disini yang saya baca maka kurang dong pekerjaannya Hakim tidak ada yang masuk dalam perkara. Nah pertanyaan saya, kenapa Bapak membuat sebaik ini makalah seperti ini seakan-akan perkara yang akan muncul itu terselesaikan di luar Pengadilan, relevan dengan posisinya sebagai Hakim. Kalau makalah ini dibuat oleh orang yang mau sarjana bagus sekali tapi kalau jadi hakim saya jadi bertanya kenapa sebaik ini di luar Pengadilan bisa terselesaikan, ya satu.

Yang kedua, saya percaya bahwa saudara Pak Jaka bersungguh-sungguh ingin menjadi Hakim sejak berumur belum mencapai umurnya sudah mendaftar jadi Hakim. Saya melihat bahwa cita-cita ini mudah-mudahan Tuhan memberikan jalan untuk mencapai dan menggapai harapan itu. Saya karena masih muda saya bertanya apa hobinya kalau hibinya masih main golf kalau masih muda hati-hati di lapangan golf itu sambil jalan orang bisa lobi-lobi. Jangan sampai disana ada terjadi hal-hal yang memang menjadi kebiasaan orang untuk menyelesaikan persoalan di luar Pengadilan itu ya. saya kira itu Pak Ketua.

Terima kasih.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

KETUA RAPAT:

Baik silakan Saudara Jaka untuk menjawab.

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Baik bapak izinkan saya menjawab.

Terdapat dua pertanyaan ini terkait judul yang saya dapat makalah terkait masalah penyelesaian non litigasi, sedangkan posisi ini untuk proses menjadi Hakim AD Hoc PHI. Jadi memang terkait beban perkara PHI Pak yang kurang lebih seribu setiap tahunnya ini memang luar biasa menjadi beban perkara ditingkat Mahkamah Agung dan memang solusinya tentu banyak contoh ketika tingkatan kualitas putusan ditingkat pertama sehingga tidak harus pada proses kasasi, kemudian yang kedua penambahan jumlah Hakim Majelis yang menangani perkara, kemudian yang ketiga ini memang sebenarnya terkait dari salah satu alternatif saja Pak alternatif, karena ketika ini pun sudah dibuat sebegitu baiknya sistem non litigasi tetapi saya yakinkan bahwa dengan jumlah tingginya perkara ini perkara PHI ini tetap banyak, apalagi saat ini Pak memang eranya di masa pandemi dimana dunia usaha juga berlangsung terjadi pemutusan hubungan kerja yang banyak Pak itulah harapan saya Pak. Dengan peningkatan terjadinya perselisihan ini tidak menjadi terlalu banyak sehingga tidak tertangani menjadi tertunda penyelesaiannya sehingga pada akhirnya para pencari keadilan juga tertunda waktunya untuk mendapatkan kepastian hukum. Itu Pak hubungan terkait non litigasi dengan proses litigasi. Hanya satu salah satu bagian setrategi untuk pengurangan perkara, karena saya yakinkan bahwa perkara PHI ini memang selalu bertambah Pak.

Kemudian yang kedua terkait hobi dan hati-hati ketika memilih suatu hobi yang disana adanya potensi mencegah potensi atau pun apa-apa. Saya memang saat ini hobi olahraga tapi saya tidak bisa main golf Pak hobi saya biasanya bola, main sepeda Pak kalau golf saya tidak bisa Pak, iya hanya dua itu Pak untuk hobi saya.

Terima kasih.

KETUA RAPAT:

Cukup ya?

F.P GOLKAR (SUPRIANSA, S.H., M.H.):

Cukup.

KETUA RAPAT:

Baik selanjutnya kami persilakan Fraksi Partai Gerindra.

F.P-GERINDRA (HABIBUROKHMAN, S.H., M.H.):

Terima kasih Pimpinan.

Teman-Teman Anggota yang tetap bersemangat sampai jam ini sudah siang ya. Pak calon selamat sore.

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Sore Pak.

F.P-GERINDRA (HABIBUROKHMAN, S.H., M.H.):

Usia muda memang banyak dipertanyakan Pak, tapi memang disatu sisi bisa jadi *benefit* buat anda ada kekurangan ada *plus* ada *minus*. *Plusnya* tentu bapak punya banyak opsi yang bisa diwujudkan, tapi *minusnya* pengalaman dan pengetahuan bapak banyak diragukan pasti diragukan. Jadi terkait hal tersebut mungkin bapak sekilas kalau benar tadi melaksanakan fungsi-fungsi di perusahaan dibidang penyelesaian hubungan industrial sekilas saja ceritakan dari awal sampai akhir seperti apa.

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Baik.

F.P-GERINDRA (HABIBUROKHMAN, S.H., M.H.):

Catat ya.

Yang kedua proses bipartit saya mantan advokat Pak, bipartit itu kita sudah *hopeless* bipartite, itu masih relevan nggak atau ditiadakan saja karena orang pasti sudah pada *standpoint* masing-masing bipartit itu. Buruhnya A pengusahnya B pasti begitu sudah gontok-gontokan saja. Yang terakhir Pak ini proses apa, ada nggak secara teknis solusi soal penumpukan perkara kasasi Pak, ini kasasi luar biasa ini hubungan industrial ini. Mungkin itu.

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Baik bapak izinkan saya menjelaskan terkait tiga pertanyaan, yang pertama terkait proses-proses penyelesaian hubungan industrial. Memang selama ini Pak di perusahaan kita ada serikat pekerja Pak namanya serikat pekerja perkebunan nusantara, dimana dalam hal untuk menghindari permasalahan hubungan industrial kita memang ada namanya pertemuan rutin bulanan komunikasi antara Pimpinan, manajemen dengan Pimpinan serikat pekerja untuk membahas tentang isu-isu hubungan industrial terkini sehingga tidak bermuara langsung menjadi konflik dan menjadi suatu perselisihan. Jika pun tidak terhindar muncul suatu perselisihan maka sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pak secara bertahap baik pengusaha maupun pekerja itu mematuhi ketentuan yang ada yaitu mulai dari proses musyawarah mufakat antara pengusaha dengan pekerja dan biasanya diwakili oleh srikat pekerja perkebunan.

Kemudian yang kedua ketika tidak tercapai kesepakatan maka muaranya adalah kepada Dinas Tenaga Kerja setempat ditempat pekerja bekerja. Jika pun terjadi kesepakatan maka produknya adalah sebuah perjanjian bersama, sebuah hasil kesepakatan musyawarah yang di daftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat sehingga mendapatkan kekuatan hukum yang bisa dieksekusi. Kemudian yang ketiga jika pun tidak tercapai proses musyawarah mufakat maka salah satu pihak dapat mendaftarkan gugatannya di Pengadilan Hubungan Industrial setempat untuk proses penyelesaian lebih lanjut. Itu gambaran proses tahapan penyelesaian hubungan industrial yang ada di yang pernah saya jalankan di perusahaan PTPN 7 Pak.

Kemudian yang kedua memang betul Pak bipartit apakah masih relevan memang satu sisi memang sebenarnya semangat dari Undang-Undang 2 Tahun 2004 sangat baik secara berlapis dikedepankan upaya musyawarah mufakat. Namun memang pertanyaannya kenapa memang kurang efektif, tetapi prinsipnya Pak saya pada posisi lebih pada mengedepankan musyawarah mufakat jika itu pun gagal tetapi menurut saya dengan adanya waktu secara bertahap itu memberikan waktu berpikir Pak kepada para pihak untuk mencari solusi yang terbaik penyelesaian yang terbaik itu dari kehendak para pihak tidak *ujuk-ujuk* langsung bermuara pada Pengadilan Hubungan Industrial.

Kemudian yang ketiga terkait penumpukan perkara PHI di Mahkamah Agung Pak memang betul disini ada proses penumpukan perkara PHI di kasasi di Mahkamah Agung. Yang pertama memang sesuai dengan visi misi Mahkamah Agung juga Pak ini peningkatan kualitas putusan ditingkat pertama khususnya di Pengadilan Hubungan Industrial sehingga para pihak dapat terpuaskan dan tidak lanjut pada proses upaya hukum selanjutnya yaitu proses kasasi di Mahkamah Agung. Kemudian upaya-upaya yang kedua Pak seperti yang saya sampaikan tadi dengan memperkuat Kelembagaan Bipartit dan mediasi. Karena saya melihat Pak ketika seorang mediatornya itu memiliki kapasitas yang mempuni, kemudian dia merasakan meresapi apa

masalah yang dihadapi oleh para pihak, kemudian dia tidak menjadikan beban kerja proses mediasi ini saya rasa itu bisa sebagai upaya mendorong Pak penyelesaian bisa di non litigasi sehingga tidak menumpuk perkara di Pengadilan.

Kemudian yang lain-lainnya juga Pak terkait penumpukan perkara ini terkait proses minotasi Pak kadang-kadang memang ketika putusannya cepat, cepat dilakukan putusan terlaksana dengan masih kurun waktu 30 hari kerja memang terkait proses minotasi administrasi putusan sampai kepada Pengadilan Negeri pengaju itu menjadi PR besar juga Pak di Mahkamah Agung, apakah memang betul terkait masalah batasan sumber daya manusia diposisi Sekretariat atau memang ada kendala-kendala birokrasi yang sebenarnya tidak penting ketika itu sudah diputus ada SOP misalnya dibuat 7 (tujuh) hari langsung dibuatkan tanda tangani disahkan dan langsung dikirim kepada Pengadilan pengaju. Itulah mungkin beberapa pandangan dari saya Pak terkait solusi peningkatan perkara PHI di tingkat kasasi.

Terima kasih Bapak.

KETUA RAPAT:

Baik Selanjutnya kami persilakan Fraksi Partai Nasdem, di yang ikut pada virtual ada Partai Nasdem?

F.P-NASDEM (TAUFIK BASARI, S.H., S.Hum., LLM.):

Ada Pimpinan.

KETUA RAPAT:

Siap silakan.

F.P-NASDEM (TAUFIK BASARI, S.H., S.Hum., LLM.):

Baik terima kasih Pimpinan.

Bismillahirrahmanirrahim.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yang saya hormati Pimpinan dan Bapak Jaka Bapak Jaka Mirdinata selaku calon Hakim AD Hoc Hubungan Industrial

Saya tidak banyak pertanyaan singkat saja dua poin, yang pertama terkait dengan usia yang masih muda saudara ini kan 35 tahun yang kemarin juga sempat menjadi pertanyaan di dalam raker rapat antara Komisi III dengan Komisi Yudisial. Dengan usia yang masih muda ini kan menimbulkan dua hal. Yang pertama tentu kita melihat bahwa dengan mudanya usia tapi mampu bisa mengikuti proses seleksi di Komisi Yudisial hingga saat tahap yang paling terakhir dan akhirnya bisa duduk di ruang rapat Komisi III itu kan berarti ada suatu hal yang meyakinkan Komisi Yudisial bahwa usia muda ini

tidak menjadi halangan untuk kemudian menyingkirkan calon-calon lainnya. Nah sekarang posisi ada di Komisi III kita juga ingin mendapatkan gambaran dari calon yang bisa meyakinkan kita semua bahwa dikemudaan usia ini tidak lantas meragukan bagi para Anggota di Komisi III bahwa pengalaman yang dimiliki oleh calon ini adalah pengalaman yang masih minim. Karena ini adalah Hakim Hubungan Industrial di Mahkamah Agung yang sebagai puncak yang tertinggi, tentu diharapkan pengalaman cukup. Pengalaman kan tidak hanya pengalaman kuantitatif saja tapi mungkin juga ada pengalaman kualitatif yang bisa diyakinkan bagi kita semua untuk bisa merasa bahwa calon ini layak untuk dipilih, itu yang pertama nanti digabung saja langsung jawabannya.

Nah yang kedua terkait dengan tadi yang sudah disampaikan berkali-kali oleh calon bahwa pendekatan atau penyelesaian di luar Pengadilan itu memang jauh lebih di dorong dibanding semua lari ke Pengadilan. Nah salah satu yang juga menjadi beban perkara di Mahkamah Agung kan karena semua orang selalu tidak merasa puas akhirnya maju sampai ke Mahkamah Agung. Saya ingin mendapatkan pandangan dari calon terkait dengan kenapa selama ini masyarakat kita yang bersengketa baik itu pengusaha atau pun buruhnya selalu merasa bahwa tidak bisa berhenti ditahap tertentu, selalu pasti banyak kebanyakan berpikir harus sampai ujung baru kita baru puas. Nah apa yang menyebabkan ketika kepuasan ketidakpuasan ini muncul. Demikian Pimpinan.

Terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

KETUA RAPAT:

Baik silakan Mas Jaka langsung dijawab.

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Baik Bapak terima kasih atas pertanyaannya.

Untuk pertanyaan yang pertama terkait usia yang muda Pak bahwa betul memang usia saya masih muda namun saya melihat dari sisi yang positif Pak dengan pengalaman saya menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ada di 3 provinsi. Saya melihat juga hal-hal yang positif adalah dengan usia muda ini tentunya menjadi energi lebih Pak, energi lebih untuk lebih bekerja keras, kemudian lebih bekerja maksimal untuk membantu Hakim-Hakim ditingkat Mahkamah Agung dalam bekerja. Tidak hanya fokus pada putusan bahkan ketika keterlambatan putusan itu terkait proses minotasi pada saat di Komisi Yudisial saya yakinkan bahwa saya tidak hanya fokus pada putusan saya akan ikut mengawal proses administrasi, proses minotasi sebuah putusan itu secepat-cepatnya sehingga tidak ada namanya proses minotasi yang berlarut-larut bahkan menjadi tunggakan perkara pada tahun sebelumnya.

Kemudian yang kedua juga saya melihat dari sisi yang positif Pak kecepatan penyesuaian atau pun adaptasi terhadap regulasi. Seperti yang kita ketahui saat ini sebagai tindak lanjut dari Undang-Undang Cipta Kerja dirancang 4 Peraturan Pemerintah sebagai tindak lanjut dari pada Undang-Undang Cipta Kerja antara lain adalah Peraturan draf RPP (Rancangan Peraturan Pemerintah) terkait tenaga kerja asing, kemudian tentang hubungan kerja, kemudian kompensasi PKWT dan yang keempat adalah tentang jaminan kehilangan pekerjaan bagi pada buruh. Menurut saya dari sisi penyesuaian adaptasi dengan regulasi ini menjadi juga hal yang positif Pak untuk percepatan adaptasi dengan regulasi yang ada.

Kemudian yang ketiga juga terkait teknologi informasi Pak, disini saya ada saya sesuai dengan visi misi yang Mahkamah Agung yang ada itu peningkatan penggunaan teknologi informasi. Terkait juga ada kendala Pak di Pengadilan Hubungan Industrial ini ketika Pengadilan itu hanya ada di Ibu Kota Provinsi tidak ada di setiap Kota Kabupaten, sehingga ketika ada pekerja yang dari Kabupaten ujung harus menunggu waktu yang lama untuk proses persidangan. Maka salah satu tentang penyesuaian teknologi informasi ini juga dapat proses *e-court* atau pun esamen Pak itu bisa diaktifkan karena di PHI belum. Jadi proses pemanggilan perkara itu yang selama ini bisa satu bulan lebih, karena para pihaknya berdomisi di luar Pengadilan maka satu bulan dikirim di Pengadilan untuk dilegasi baru diterima baru kembali lagi sehingga proses perkara yang tadinya cepat, tepat, biaya murah itu tidak berlangsung dan yang keempat menurut saya Pak dalam hal pergaulan misalnya dengan teman-teman hakim ditingkat kasasi saya rasa sepanjang saya memegang etika kemudian adab, perilaku, menghormati orang yang lebih tua saya rasa hubungan dalam bekerja juga secara professional saling menghormati ini pun tetap dapat berjalan dengan harmonis dan lancar Pak.

Kemudian yang kedua terkait mengapa belum efektifnya proses-pross non letigasi, artinya disatu sisi Undang-Undang Tahun 2004 hadir mengedepankan musyawarah mufakat tapi satu sisi pada prakteknya para pihak berlomba-lomba mengejar penyelesaian di pada proses Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan suatu salinan yang namanya putusan. Saya menyampaikan beberapa hal tadi Pak memang dari proses bipartite dan tripartite itu ada sisi yang belum maksimal Pak. Selama ini proses mediasi kita menempuh sisi yang formal dan prosedural tidak substansial karena apa, karena yang bisa menempuh juga tidak hanya tahapan proses mediasinya. Juga harusnya para mediator dan konsiliator ini disentuh juga sisi motivasinya, ada kebanggaan ketika saya mampu menyelesaikan perkara sebelum ditingkat Pengadilan, ada *reward* ada penghargaan. Bahkan jika pun memang kepada sisi anggaran juga karena memang anggaran mediator Pak di Dinas Tenaga Kerja ini sangat terbatas hanya 500.000 Pak. Itu pun memang ketika dia berhasil menyelesaikan perkara itu dari 500.000 itu bahkan satu bulan. Sehingga sampai sekarang para Dinas Tenaga Kerja nggak ada yang mau jadi mediator, itu beberapa hambatan yang ada di lapangan Pak.

KETUA RAPAT:

Cukup Pak Jaka.

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Oh cukup baik.

KETUA RAPAT:

Kami persilakan selanjutnya Fraksi Partai PKB Mas Heru silakan.

F.PKB (HERU WIDODO, S. Psi.):

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Terima kasih Pimpinan dan sahabat-sahabat Komisi III.

Yang saya hormati Pak Jaka sebagai calon Hakim AD Hoc bidang perindustrian

Ini pertanyaannya saya *simple* saja Pak melalui Pimpinan saya mau menanyakan soal berapa gaji Pak Jaka ini PTPN 7 itu satu. Kemudian yang kedua apakah Pak Jaka ini tahu berapa gaji Hakim AD Hoc di sekarang ini. Nah ini nanti bisa menyimpulkan kira-kira apa motif dari Pak Jaka untuk mencalonkan diri sebagai Hakim AD Hoc, itu yang pertama. Kemudian yang kedua soal Undang-Undang Cipta Kerja yang sekarang sudah di sahkan ini karena kaitannya dengan masa pandemi ini Pak, ini kan pasti banyak juga kemudian buruh dan perusahaan kemudian terjadi persoalan-persoalan. Nah di tempat bapak bekerja di PTPN 7 ini kira-kira apakah Undang-Undang Cipta Kerja ini, ini sudah berjalan secara maksimal atau belum. Karena sepengetahuan saya di Undang-Undang Cipta Kerja itu, itu ketika misalkan terjadi persoalan antara buruh dengan pengusaha itu buruh kemudian mengadukan kepada Kepolisian maka itu jatuhnya pidana. Nah kira-kira hal seperti ini, ini apakah terjadi disana, kemudian yang kedua kalau pun memang terjadi itu penyelesaiannya seperti apa. Saya kira itu Pimpinan.

Terima kasih.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

KETUA RAPAT:

Silakan saudara Jaka singkat jelas ya.

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Baik Bapak, izinkan saya menjawab.

Pertanyaan pertama berapa gaji saya saat ini, gaji saya saat ini sebulannya adalah 12 juta Pak kurang lebih 12 juta itu belum termasuk ada tunjangan, THR, bonus, insentif, bonus tahunan, insentif dan lain-lainnya. Sedangkan kalau untuk gaji Hakim AD Hoc

F.PKB (HERU WIDODO, S. Psi.):

Total berapa itu Pak?

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Kurang lebih kalau per bulannya 15 Pak. Kemudian kalau untuk gaji Hakim AD Hoc kalau nggak salah itu sekitar 30 dipotong 10% Pak pajak penghasilan jadi sekitar 27. Jadi menurut saya kalau ketika saya harus *stay* di Jakarta dengan biaya yang lebih tinggi sebenarnya terkait *financial* sama saja Pak karena di Lampung biayanya murah. Yang kedua

F.PKB (HERU WIDODO, S. Psi.):

Izin Pimpinan sedikit saja.

Ini kalau dari sisi *at cost* kemudian ya nggak jauh beda ya ngapain bapak kemudian daftar jadi Hakim AD Hoc. Kalau memang kemudian jatuhnya ini secara *at costnya* sama begitu dari gaji sebagai Hakim AD Hoc kemudian sebagai anda di PTPN ya ngapain anda capek-capek kemudian ke Jakarta. Kira-kira ini ada motif apa ini coba minta tolong dijelaskan Pak.

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Baik bapak izinkan.

Saya tadi menyampaikan memang saat ini saya pengabdian saya di tiga provinsi Pak Lampung, Palembang, Bengkulu. Kemudian yang kedua dengan bisa mengabdikan di Mahkamah Agung saya bisa mengabdikan di seluruh Indonesia Pak. Kemudian yang ketiga memang dari saya sejak mahasiswa memang saya memang sangat ingin berperan Pak dalam hal menyumbang sumbangsih pemikiran pengabdian Pak tidak hanya ditingkat daerah tetapi juga ditingkat nasional itu sebenarnya cita-cita saya dan yang kedua yang saya pernah sampaikan juga di Komisi Yudisial ini sebenarnya si motivasi juga Pak buat keluarga, teman-teman kalau ketika kita bisa bekerja dengan baik, berprestasi dengan baik, berkompetisi kita juga bisa mengabdikan di level nasional Pak itu motivasi diri saya.

Kemudian yang kedua tentang Undang-Undang Cipta Kerja tidak maksimal sehingga terkadang para serikat pekerja ini memilih opsi pidana. Jadi terkait hal ini memang Pak betul prakteknya seperti itu Pak jadi kadang-kadang karena Undang-Undang Cipta Kerja atau Undang-Undang 13 Tahun 2003 ini sifatnya perdata biasanya ganti rugi, pesangon, pembayaran hak, upah tapi ketika perusahaannya bandel tidak segera merealisasikan memang teman-teman juga kadang menempuh upaya pidana bahkan itu malah

prosesnya lebih efektif begitu. Nah bagaimana solusinya, bagaimana solusinya saya rasa itu bagaimana bentuk eksekusi suatu putusan itu itu bisa berjalan dengan efektif Pak. Terkadang contoh ada beberapa isu terkait ketika seorang pekerja itu di PHK ternyata PHK-nya tidak sesuai ketentuan amar putusannya adalah mempekerjakan kembali, karena mempekerjakan kembalinya itu tidak dijelaskan pada amar putusan yang penting pada jabatan yang setara sehingga gugatannya amar putusannya *non executable* tidak bisa di eksekusi. Alasan pengusaha apa, ya bagaimana saya melaksanakan putusan Pengadilan tingkat kasasi karena sudah di duduki jabatan yang mau diisi tapi ketika amarnya itu kita tegaskan tidak hanya pada jabatan semula yang sudah terisi tapi minimal pada jabatan yang sekarang pada jabatan yang sama ketika dia dipekerjakan maka itu lebih bisa dieksekusi. Jadi memang menurut saya bagaimana mengawal Undang-Undang Cipta Kerja sebagai hukum materil Pak ditingkatkan kasasi ini mengawal amar putusan yang bisa tereksekusi, terimplementasi Pak bagi para pihak pencari keadilan.

KETUA RAPAT:

Baik cukup saudara Jaka.

Selanjutnya kami persilakan Fraksi Partai Demokrat.

F.PD (Dr. HINCA I.P. PANDJAITAN XIII, SH, MH, ACCS):

Terima kasih Pimpinan saya langsung saja Pimpinan.

Saudara calon Hakim AD Hoc PTPN 7 perkebunan tentu punya banyak karyawan dan luas. Apakah ketika bekerja disana ada yang terpaksa harus diberhentikan karena korban narkoba? Jika iya seandainya dia masuk ke Pengadilan dan anda menanganinya apa yang anda lakukan, apakah mengiyakan karena dia korban sedangkan di perkebunan ini sekarang ladang paling empuk jualan narkoba, pegang satu mandornya semua dapet sehingga perkebunan nggak mau capek-capek bikin saja Pakta integritas kalau kena narkoba pecat padahal dia korban bukan bandarnya. Bagaimana pandangan saudara calon kalau nanti ada kasus seperti itu.

Yang kedua tadi sudah disampaikan pada teman-teman dan coba dijelaskan tapi sangat normatif, saya membayangkan anda sudah memegang palunya. Covid ini mau tak mau jumlah tenaga kerja yang harus diberhentikan tak terelakan dan akan terus berkembang kalau belum berakhir pandemi ini. Sementara tadi dijelaskan selain prosesnya lambat, minotasinya lambat, panggilannya lambat dan dan seterusnya lambat sekali. Di Komisi III kita selalu berdiskusi keadilan harus segera sampai menyentuh garis *finishnya* tidak boleh menempuh atau bertemu dengan jalan buntu. Kelihatan dari penjelasan anda tadi panggilan dan seterusnya itu panjang betul, mungkin tidak buntu tapi lama kali tiba di garis *finish* itu jika Anda jadi Hakim AD Hoc ini. Apa yang konkret anda lakukan agar keadilan itu segera tiba ketangan orang yang mencarinya.

Terima kasih Pimpinan.

KETUA RAPAT:

Lanjut silakan.

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Baik Bapak izinkan saya menjelaskan.

Yang pertama apabila adanya suatu peristiwa konkret terhadap karyawan yang mana di PHK karena yang bersangkutan adalah sebagai korban dari narkoba maka tentunya saya sebagai Hakim Pak harus melihat bagaimana ketentuan yang ada di perusahaan tersebut Pak. Contoh ketika adanya PKB yang mengatur tentang jenis-jenis pelanggaran yang di PHK. Kemudian yang kedua juga Hakim harus menggali, menggali nilai-nilai keadilan rasa keadilan sosial di masyarakat maka secara peristiwa juga ini harus kita pastikan bahwa yang bersangkutan adalah sebenarnya bukan pemakai atau pun juga bukan pengedar tapi yang bersangkutan adalah suatu korban dari satu jaringan yang ada di kebun yang sedang marak. Ketika itu pun memang tidak terbukti dan bisa dapat dipulihkan kenapa tidak seorang tersebut.

F.PD (Dr. HINCA I.P. PANDJAITAN XIII, SH, MH, ACCS):

Pimpinan interupsi Pimpinan.

KETUA RAPAT:

Langsung saja.

F.PD (Dr. HINCA I.P. PANDJAITAN XIII, SH, MH, ACCS):

Apakah Anda berani memutuskan untuk memerintahkan perusahaan untuk dia di rehabilitasi karena dia korban?

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Baik bapak seperti yang saya sampaikan sebelumnya, visi saya adalah keadilan. Walaupun di Mahkamah Agung banyak orang mungkin banyak Hakim lain yang beraliran positif atau pun legalistik maka ketika itu lebih adil bagi para pencari keadilan maka saya akan berani memutuskan itu dia menjadi dipekerjakan dan menjadi proses rehabilitasi.

Kemudian yang kedua terkait bagaimana proses penyelesaian perkara ini bisa cepat terselesaikan Pak. Dengan komitmen saya, energi saya yang akan saya maksimalkan ditingkat Mahkamah Agung Pak saya tidak hanya fokus pada selesainya putusan untuk PHI itu 30 hari kerja Pak tetapi yang membuat lama adalah ketika putusan itu jadi tapi harus berproses dalam proses minotasi dan administrasi. Maka dengan jeda-jeda waktu setelah saya mempelajari SOP kemudian beradaptasi dengan lingkungan karena ada budaya kerja juga pasti maka saya akan pelan-pelan mendorong bagaimana

proses percepatan administrasi ini bisa berjalan. Karena ketika ada proses tahapan-tahapan yang sebenarnya bisa dipangkas karena ini menjadi proses birokrasi dan administrasi yang sebenarnya tidak perlu ketika itu bisa dipangkas itu mungkin secara pelan-pelan bisa dikomunikasikan Pak para pengambil keputusan disana sehingga ini menjadi sebuah solusi. Jika pun itu pun terkait kekurangan tenaga administrasi minotasi Pak dan ini terkait anggaran saya rasa juga dari level Pimpinan ketika ini bisa mempresentasikan kepada pihak yang berwenang terkait anggaran, ketika ada tambahan biaya tetapi para keadilan para pencari keadilan itu bisa cepat mendapat putusan saya rasa kebijakan ini pun pasti di dukung Pak itu Pak artinya fokus tidak hanya

KETUA RAPAT:

Cukup.

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Baik.

KETUA RAPAT:

Cukup Pak Jaka.

Selanjutnya kami persilakan Fraksi Partai PKS yang virtual. Fraksi Partai PKS Bang Aus mungkin ada yang ingin disampaikan. Nggak denger ya oke kami lanjutkan Fraksi Partai PPP, Bang Aus ada yang ingin disampaikan atau pendalaman? Oke kalau nggak ada, kami lanjutkan PPP sekali lagi Pak Arsul? Nggak ada juga. Baik saya rasa waktu sudah sampai satu jam lebih selanjutnya kami persilakan kepada calon Hakim AD Hoc untuk menandatangani surat pernyataan.

(PENANDATANGANAN SURAT PERNYATAAN)

Sudah, baik dengan selesainya ditanda tangannya surat pernyataan kami atas nama Komisi III DPR RI mengucapkan terima kasih kepada saudara calon Hakim AD Hoc atas kehadirannya dan selanjutnya calon Hakim AD Hoc kami persilakan meninggalkan ruangan.

CALON HAKIM AD HOC HUB. INDUSTRIAL (ACHMAD JAKA MIRDINATA, S.H., M.H.):

Baik Bapak Pimpinan beserta para Anggota Komisi III saya juga mengucapkan Pak terima kasih atas waktu dan kesempatannya.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

(RAPAT DI SKORS PUKUL 14.05 WIB)

Jakarta, 27 Januari 2021
a.n Ketua Rapat
SEKRETARIS RAPAT,

NOVIANTI, S.E.
NIP. 196711041988032001