



KAJIAN AKADEMIK
PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004
TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. PENDAHULUAN

1. Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945) mengatur bahwa segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. Tiap-tiap warga negara juga berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Mendasar pada konstitusi tersebut pemerintah berupaya memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh yang bekerja pada suatu perusahaan yang terikat pada suatu hubungan yang disebut dengan hubungan industrial. Hubungan industrial terjadi karena adanya keterkaitan kepentingan para pihak yang terdiri atas pekerja/buruh dan pengusaha serta pihak-pihak lainnya. Hubungan industrial yang terjadi tersebut berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat bahkan perselisihan antara kedua belah pihak terhadap suatu hal. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial dirasa tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan-perkembangan yang terjadi, karena hak-hak pekerja/buruh perseorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial.
2. Dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks. Oleh sebab itu, melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) diharapkan permasalahan-permasalahan yang belum terakomodasi dalam undang-undang terdahulu dapat diakomodir. Dalam materi muatan UU PPHI, terdapat 4 jenis perselisihan yang diatur, diantaranya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar-serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Selain itu, guna menjamin penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah maka dalam UU PPHI diatur mekanisme melalui penyelesaian di luar pengadilan dengan perundingan bipartit dan tripartit (mediasi, konsiliasi, dan arbitrase) dan juga diatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

3. Pasca UU PPHI berlaku, terdapat beberapa pasal/ayat dalam UU PPHI yang telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi (MK), diantaranya:

a. Putusan Perkara Nomor 68/PUU-XIII/2015:

- 1) Frasa “*anjuran tertulis*” dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a UU PPHI bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “*dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi.*”
- 2) Frasa “*anjuran tertulis*” dalam Pasal 23 ayat (2) huruf a UU PPHI bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “*dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui konsiliasi.*”

b. Putusan Perkara Nomor 114/PUU-XIII/2015:

Pasal 82 UU PPHI sepanjang frasa “Pasal 159” bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

c. Putusan Perkara Nomor 49/PUU-XIV/2016:

Pasal 67 ayat (2) UU PPHI bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai “*Masa tugas Hakim Ad-Hoc adalah untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali setiap 5 (lima) tahun yang diusulkan oleh Ketua Mahkamah Agung dengan terlebih dahulu memperoleh persetujuan dari lembaga pengusul yang prosesnya sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.*”

4. Berdasarkan Pasal 20A ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 salah satu fungsi konstitusional DPR RI ialah fungsi pengawasan. Penegasan dan pelaksanaan fungsi pengawasan DPR RI lebih lanjut diatur dalam Pasal 69 ayat (1) jo. Pasal 70 ayat (3) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang MPR, DPR, DPD dan DPRD sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2019 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang MPR, DPR, DPD, dan DPRD dan Pasal 4 ayat (1) jo. Pasal 5 ayat (3) Peraturan Tata Tertib DPR RI Nomor 1 Tahun 2020 tentang Tata Tertib yang menyatakan bahwa salah satu fungsi pengawasan DPR RI dilaksanakan melalui pengawasan atas pelaksanaan undang-undang. Dalam rangka mendukung fungsi

pengawasan DPR RI tersebut, Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian DPR RI sebagai bagian dari sistem pendukung (*supporting system*) DPR RI telah melakukan kegiatan pengumpulan data dan informasi pelaksanaan UU PPHI di 4 (empat) daerah yaitu Provinsi Jawa Timur, Provinsi Bali, Provinsi Banten, dan Provinsi Kepulauan Riau.

5. Metode pemantauan pelaksanaan UU PPHI dilakukan dengan pendekatan yuridis normatif dan yuridis empiris. Proses pengumpulan data dan informasi dilakukan pendalaman melalui dengar pendapat (*public hearing*) melalui *video conference* dengan mengundang kementerian/lembaga yang terkait, akademisi, dan lembaga swadaya masyarakat baik pada tingkat pusat maupun di daerah khususnya di Provinsi Jawa Timur, Provinsi Bali, Provinsi Banten, dan Provinsi Kepulauan Riau. Data dan informasi yang diperoleh tersebut selanjutnya dilakukan kajian dan analisis untuk memberikan masukan kepada DPR RI dalam menjalankan fungsi pengawasan.

B. HASIL PEMANTAUAN

1. ASPEK SUBSTANSI HUKUM

a. Definisi Perselisihan Hubungan Industrial dan Frasa “Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Satu Perusahaan” dalam Pasal 1 angka 1 dan Pasal 2 UU PPHI

Adanya frasa “*perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan*” pada Pasal 1 angka 1 dan Pasal 2 UU PPHI telah bertentangan dengan asas pembentukan peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (UU PPP). Hal ini dikarenakan dalam definisi yang memuat frasa “*perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan*” tersebut tidak mengakomodir unsur pengusaha sebagai pihak yang terlibat dalam Hubungan Industrial, sehingga menimbulkan berbagai perdebatan dan ketidakharmonisan pengaturan dan pelaksanaan UU PPHI serta tidak memberikan perlindungan untuk menciptakan ketentraman masyarakat.

b. Efektivitas Bipartit

Pasal 3 UU PPHI pada pokoknya mengatur mengenai penyelesaian perselisihan secara musyawarah melalui perundingan bipartit antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dalam pelaksanaannya, perundingan bipartit belum mampu mencapai kesepakatan karena belum ada penegasan mengenai peran pengusaha dalam melakukan musyawarah untuk

mencapai mupakat dalam Pasal 3 UU PPHI. Hal ini yang kemudian mempengaruhi efektivitas bipartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

c. Mediasi

1) Frasa “kabupaten/kota” dalam Pasal 8 UU PPHI

Frasa “kabupaten/kota” dalam Pasal 8 UU PPHI telah membuat terbatasnya wilayah kerja dari mediator dalam melakukan penyelesaian perselisihan melalui mediasi. Hal ini yang kemudian berimplikasi pada tidak terakomodirnya perselisihan hubungan industrial di luar wilayah kabupaten/kota.

2) Jangka Waktu Mediasi

Pengaturan Pasal 15 UU PPHI mengenai mediasi dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari belum efektif mengingat tidak adanya perbedaan jarak antar wilayah berdasarkan faktor geografis. Sehingga upaya penyelesaian perselisihan melalui mediasi dengan jangka waktu sebagaimana diatur dalam Pasal 15 UU PPHI sulit dilaksanakan.

d. Frasa “kepentingan mendesak” Pemeriksaan dengan Acara Cepat dalam Pasal 98 ayat (1) UU PPHI

Tidak dijelaskannya frasa “kepentingan mendesak” dalam Pemeriksaan Acara Cepat dalam Pasal 98 ayat (1) UU PPHI dalam pelaksanaannya telah menimbulkan multitafsir.

e. Mekanisme Pelaksanaan Eksekusi Kesepakatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang Tidak Dilaksanakan oleh Salah Satu Pihak dan Hukum Acara PHI

Pasal 7, Pasal 13, Pasal 23, dan Pasal 44 UU PPHI mengatur mengenai Perjanjian Bersama. Dalam pelaksanaannya, pengaturan mengenai Perjanjian Bersama dalam ketentuan-ketentuan tersebut tidak dibarengi dengan pengaturan mengenai pelaksanaan eksekusi. Hal ini yang menimbulkan permasalahan karena seringkali pelaksanaan eksekusi atas Perjanjian Bersama tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak. Selain itu, hukum acara yang berlaku bagi PHI seharusnya dibuat secara khusus.

f. Penyesuaian Acuan Penentuan Biaya Perkara di PHI

Pasal 58 UU PPHI mengatur bahwa dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta

rupiah). Besaran yang ditentukan dalam pengaturan Pasal 58 UU PPHI tersebut dalam pelaksanaannya dianggap belum sejalan dengan asas pelaksanaan PHI untuk menyelenggarakan peradilan yang murah.

g. Tidak Adanya Pengaturan Mengenai Asas PPHI yang Jelas

Meskipun dalam bagian menimbang dan penjelasan umum UU PPHI dinyatakan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui PHI dilakukan dengan mengedepankan asas cepat, tepat, adil, dan murah, namun tidak terdapat pengaturan secara *rigid* dalam UU PPHI mengenai apa yang dimaksud dengan asas “*cepat, tepat, adil, dan murah*” tersebut. Selain itu, dalam asas kekeluargaan merupakan asas yang menjadi dasar utama penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan tercermin dalam materi muatan pasal dalam UU PPHI, namun asas kekeluargaan tersebut tidak diatur secara *rigid* dalam UU PPHI.

h. Implikasi Putusan MK Nomor 68/PUU-XIII/2015

Putusan MK Nomor 68/PUU-XIII/2015 menyatakan bahwa frasa “*anjaran tertulis*” dalam ketentuan Pasal 13 ayat (2) huruf a UU PPHI bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai bahwa “*dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjaran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi.*”

Putusan MK Nomor 68/PUU-XIII/2015 menyatakan bahwa frasa “*anjaran tertulis*” dalam Pasal 23 ayat (2) huruf a UU PPHI bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai bahwa “*dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka konsilator mengeluarkan anjaran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui konsiliasi.*”

Meskipun Putusan MK tersebut hanya ditujukan pada objek sengketa, namun pada dasarnya memberikan implikasi terhadap materi muatan UU PPHI lainnya yang juga mencantumkan frasa “*anjaran tertulis*”, yaitu Pasal 14 ayat (1), Pasal 24 ayat (1), dan Pasal 117 ayat (1) UU PPHI.

2. ASPEK STRUKTUR HUKUM

a. Koordinasi PPHI

1) Koordinasi Antar Mediator dalam Mekanisme Mediasi

Masih terdapat ketidakjelasan antara batasan kewenangan dalam hal kewenangan mediasi para pihak yang berselisih antara mediator pada disnaker

kabupaten/kota dan mediator pada disnaker provinsi. Hal tersebut berimplikasi pada adanya potensi tumpang tindih kewenangan antar mediator di disnaker kabupaten/kota dan provinsi.

2) Koordinasi Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Koordinasi penyelesaian perselisihan mediasi antara mediator dengan pengawas ketenagakerjaan berpotensi mengalami hambatan karena mekanisme birokrasi yang berbeda. Pasal 8 UU PPHI menyebutkan bahwa kedudukan mediator berada di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Sedangkan pengawas ketenagakerjaan berdasarkan pembagian urusan pemerintahan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (UU Pemda) berkedudukan di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada daerah provinsi.

b. Kewenangan Konsiliator dan Arbiter

Konsiliator dan Arbiter adalah pihak penengah untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja/buruh dan pengusaha dalam proses konsiliasi dan arbitrase. Dalam pelaksanaannya, kewenangan Konsiliator dan Arbiter tidak dapat dilaksanakan secara efektif karena penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dan arbitrase tidak menjadi pilihan para pihak.

c. Independensi Hakim *Ad-Hoc*

Proses pengangkatan dan pemberhentian calon Hakim *Ad-Hoc* pada PHI yang dimulai dari adanya keharusan pengusulan calon Hakim *Ad-Hoc* oleh serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1 angka 19 dan Pasal 67 ayat (1) UU PPHI dalam pelaksanaannya dikhawatirkan akan mengurangi independensi hakim dalam memutus perkara.

d. Keterbatasan Jumlah dan Kualitas Mediator

Banyaknya jumlah sengketa perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui proses mediasi tidak sebanding dengan jumlah sumber daya mediator di daerah. Selain sumber daya mediator yang minim, kualitas mediator dalam menyelesaikan perselisihan juga belum optimal.

e. Efektivitas Sanksi Administratif

Pasal 116 sampai dengan Pasal 121 UU PPHI pada pokoknya mengatur mengenai sanksi administratif berupa teguran tertulis bagi mediator, konsiliator, dan arbiter yang tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial selambat-lambatnya 30 (tiga puluh hari). Dalam pelaksanaannya, pengenaan sanksi administratif ini tidak berjalan efektif karena selama ini para pihak yang mengalami keterlambatan dalam penyelesaian perselisihan hanya melakukan protes secara lisan tanpa melaporkan kepada pihak yang berwenang.

f. Efektivitas Sanksi Pidana

Ketentuan Pasal 122 UU PPHI yang memuat mengenai ketentuan pidana, dalam pelaksanaannya sulit dilaksanakan karena tidak adanya komitmen dalam pelaksanaan ketentuan pidana tersebut. Hal ini yang kemudian menyebabkan ketentuan pidana dalam UU PPHI tersebut tidak memiliki dampak apapun apabila ketentuan tersebut dilanggar.

3. ASPEK SARANA DAN PRASARANA

Pembentukan PHI pada setiap pengadilan negeri bertujuan untuk memudahkan para pihak yang berperkara dalam mengajukan gugatan agar terwujud peradilan yang tepat, cepat, adil, dan murah. Dalam pelaksanaannya, PHI hanya di bentuk di pengadilan negeri yang terletak di ibukota provinsi dan kabupaten/kota yang padat industri. Sedangkan, senyatanya jarak antara tempat tinggal pekerja/buruh atau perusahaan tempat bekerja dari pekerja/buruh ke ibukota provinsi relatif jauh. Selain itu, keberadaan PHI di kabupaten/kota masih sangat minim dan hanya terletak pada wilayah padat industri.

4. ASPEK PENDANAAN

a. Efektivitas Penggantian Biaya Saksi atau Saksi Ahli

UU PPHI mengatur tentang penggantian biaya bagi saksi atau saksi ahli yang dipanggil dalam proses mediasi dan konsiliasi. Pengaturan penggantian biaya saksi dan saksi ahli terdapat dalam Pasal 11 ayat (2) dan Pasal 21 ayat (2) UU PPHI. Amanah peraturan pelaksana Pasal 11 ayat (2) UU PPHI juga telah ditindaklanjuti dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 18 Tahun 2014 tentang Honorarium/Imbalan Jasa Bagi Konsiliator dan Penggantian Biaya Bagi Saksi dan Saksi Ahli Dalam Sidang Mediasi Atau Konsiliasi (Permenakertrans 18/2014). Dalam pelaksanaannya, meskipun ketentuan mengenai penggantian biaya bagi saksi atau saksi ahli telah diatur dalam UU PPHI dan Permenakertrans 18/2014 akan tetapi dalam

implementasinya tidak efektif karena tidak adanya alokasi anggaran di disnaker terkait hal tersebut.

b. Biaya Berperkara di PHI

Dengan banyaknya jalur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat ditempuh maka akan berdampak kepada biaya (resmi dan tidak resmi) yang harus dikeluarkan oleh para pihak. Hal ini tentunya menimbulkan beban yang lebih berat khususnya pada pekerja/buruh karena secara finansial mereka merupakan pihak yang lemah daripada pengusaha walaupun UU PPHI sendiri telah memberikan “jaminan” kepada pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 58 UU PPHI. Prinsip biaya ringan yang terkandung dalam Pasal 58 UU PPHI terkendala pada ketidaktahuan para pihak mengenai biaya apa saja yang dibebankan kepada para pihak. Selain itu, juga terdapat keterbatasan anggaran dalam DIPA pengadilan negeri sehingga tidak mencukupi pembiayaan yang ditanggung oleh negara dalam proses beracara di PHI.

5. ASPEK BUDAYA HUKUM

a. Pemanggilan Saksi dan Saksi Ahli

UU PPHI telah mengkomodir perihal adanya pemanggilan saksi dan saksi ahli dalam hal mempercepat dan mempermudah proses mediasi. Namun dalam pelaksanaannya dalam proses mediasi tersebut, keterlibatan saksi dan saksi ahli masih sangat minim.

b. Kompetensi Penegak Hukum dalam PPHI

Kompetensi penegak hukum dalam upaya penyelesaian hubungan industrial menjadi sangat penting. Meskipun dalam UU PPHI telah diatur adanya kualifikasi SDM penegak hukum yang sedemikian rupa dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial, namun belum juga mampu mengoptimalkan peran penegak hukum tersebut. Selain itu, terkait peran kuasa hukum dari serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 87 dan Pasal 94 UU PPHI dalam pelaksanaannya kurang efektif karena minimnya kompetensi serikat pekerja/serikat buruh sebagai kuasa hukum pekerja/buruh.

c. Ketaatan Para Pihak terhadap Perjanjian Bersama, Putusan Arbitrase maupun Putusan PHI yang telah *Inkracht*

Dalam hal Perjanjian Bersama, masih banyak para pihak yang tidak melaksanakan hasil kesepakatan dari Perjanjian Bersama tersebut. Hal tersebut juga terjadi pada putusan PHI yang juga seringkali tidak dilaksanakan oleh para pihak. Hal yang

menyebabkan tidak terlaksanannya tersebut dikarenakan ketidakpastian hukum, peraturan-peraturan bersifat statis, dan tidak efisiennya cara-cara masyarakat untuk mempertahankan peraturan yang berlaku.

C. PENUTUP

1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian dan evaluasi pemantauan terhadap pelaksanaan UU PPHI yang telah dilakukan oleh Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang Sekretariat Jenderal DPR RI, dapat disimpulkan bahwa UU PPHI dalam pelaksanaannya belum cukup efektif untuk menjadi dasar hukum pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dikarenakan masih terdapat beberapa permasalahan terkait aspek substansi hukum, kelembagaan/struktur hukum, sarana dan prasarana, pendanaan, dan budaya hukum, yaitu sebagai berikut:

a. Substansi Hukum

Berdasarkan kajian dan evaluasi aspek substansi hukum, terdapat permasalahan terkait substansi/norma dalam UU PPHI yang akan diuraikan sebagai berikut:

Pasal 1 angka 1 dan Pasal 2; frasa “*perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan*” dalam Pasal 1 angka 1 dan Pasal 2 UU PPHI telah bertentangan dengan asas pembentukan peraturan perundang-undangan dalam UU PPP karena tidak mengakomodir unsur pengusaha sebagai pihak yang terlibat dalam hubungan industrial.

Pasal 3; penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartit belum mampu mencapai kesepakatan karena belum adanya penegasan mengenai peran pengusaha dalam melakukan musyawarah mufakat.

Pasal 7, Pasal 13, Pasal 23, dan Pasal 44; pengaturan mengenai perjanjian bersama dalam ketentuan-ketentuan tersebut tidak dibarengi dengan pengaturan mengenai pelaksanaan sita eksekusi. Hal ini yang menyebabkan pelaksanaan eksekusi atas perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak.

Pasal 13 ayat (2) huruf a UU PPHI; berdasarkan Putusan MK Nomor 68/PUU-XIII/2015 frasa “*anjuran tertulis*” dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a UU PPHI dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Pasal 8; frasa “*kabupaten/kota* dalam Pasal 8 UU PPHI telah membuat terbatasnya wilayah kerja dari mediator dalam melakukan penyelesaian perselisihan melalui mediasi yang berimplikasi tidak terakomodirnya perselisihan hubungan industrial di luar wilayah kabupaten/kota.

Pasal 15; jangka waktu 30 hari dalam pelaksanaan mediasi belum cukup efektif karena kurang memperhitungkan perbedaan jarak antar wilayah berdasarkan faktor geografis.

Pasal 23 ayat (2) huruf a; berdasarkan Putusan MK Nomor 68/PUU-XIII/2015 frasa “*anjuran tertulis*” dalam Pasal 23 ayat (2) huruf a UU PPHI telah dinyatakan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Pasal 58; besaran yang diatur dalam Pasal 58 UU PPHI dalam pelaksanaannya dinilai belum sejalan dengan asas peradilan yang murah.

Pasal 98 ayat (1); frasa “*kepentingan mendesak*” dalam Pemeriksaan Acara Cepat dalam pelaksanaannya telah menimbulkan multitafsir karena tidak ada penjelasan lebih lanjut mengenai apa yang dimaksud dengan kepentingan mendesak tersebut.

UU PPHI belum mengatur secara *rigid* apa yang dimaksud dengan asas “*cepat, tepat, adil, dan murah*”. Selain itu, dengan telah dibatalkannya frasa “*anjuran tertulis*” dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a dan Pasal 23 ayat (2) huruf a UU PPHI dengan Putusan MK Nomor 68/PUU-XIII/2015 maka hal tersebut telah berimplikasi pada materi muatan UU PPHI lainnya yang juga mencantumkan frasa “*anjuran tertulis*” yakni Pasal 14 ayat (1), Pasal 24 ayat (1), dan Pasal 117 ayat (1) UU PPHI.

b. Kelembagaan/Struktur Hukum:

- 1) Masih terdapat ketidakjelasan antara batasan kewenangan mediasi antara mediator pada disnaker provinsi dengan mediator pada disnaker kabupaten/kota karena kurang optimalnya koordinasi.
- 2) Koordinasi penyelesaian perselisihan mediasi antara mediator dengan pengawas ketenagakerjaan berpotensi mengalami hambatan karena mekanisme birokrasi yang berbeda.
- 3) Kewenangan yang dimiliki oleh konsiliator dan arbiter dalam pelaksanaannya belum efektif karena penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi dan arbitrase belum menjadi pilihan para pihak.
- 4) Adanya ketentuan dalam UU PPHI yang mengatur mengenai pengusulan calon hakim *ad-hoc* oleh serikat pekerja/serikat buruh dinilai justru berpotensi mengganggu independensi hakim dalam memutus perkara.
- 5) Minimnya jumlah dan kualitas/kompetensi yang dimiliki oleh mediator yang berimplikasi pada tidak optimalnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi.
- 6) Belum efektifnya penerapan sanksi administratif karena para pihak yang mengalami keterlambatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik melalui

mediasi, konsiliasi, dan arbitrase hanya melakukan protes secara lisan tanpa melaporkan kepada pihak yang berwenang.

- 7) Ketentuan pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 122 UU PPHI sulit dilaksanakan karena tidak adanya komitmen dalam pelaksanaan ketentuan tersebut. Hal ini yang menyebabkan ketentuan pidana tersebut tidak memiliki dampak apapun apabila ketentuan tersebut dilanggar.

c. Sarana dan Prasarana:

Keberadaan PHI pada setiap pengadilan negeri kabupaten/kota sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (2) UU PPHI dalam pelaksanaannya masih terkendala. Hal ini dikarenakan jarak antara tempat tinggal pekerja/buruh atau perusahaan tempat bekerja dari pekerja/buruh ke ibukota provinsi relatif jauh.

d. Pendanaan:

- 1) Belum optimalnya penggunaan anggaran untuk penggantian biaya saksi atau saksi ahli dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- 2) Pembebanan biaya perkara di PHI sebagaimana diatur dalam Pasal 58 UU PPHI belum terlaksana secara optimal karena masih banyak timbul biaya-biaya lain yang harus ditanggung oleh para pihak sehingga tidak bersesuaian dengan asas peradilan berbiaya murah.

e. Budaya Hukum:

- 1) Minimnya keterlibatan saksi maupun saksi ahli dalam tahapan pelaksanaan mediasi.
- 2) Kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh penegak hukum (mediator, konsiliator, arbiter, dan kuasa hukum dari serikat pekerja/serikat buruh) sehingga berimplikasi pada tidak efektifnya pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- 3) Minimnya tingkat kepatuhan/ketaatan dari para pihak dalam melaksanakan hasil kesepakatan dari perjanjian bersama maupun dalam melaksanakan putusan PHI.

2. REKOMENDASI

- a. Dalam **aspek Substansi Hukum**, Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang Sekretariat Jenderal DPR RI memberikan rekomendasi sebagai berikut:
 - 1) mengubah Pasal 1 angka 1, Pasal 2, Pasal 7, Pasal 8, Pasal 13, Pasal 14 ayat (1), Pasal 15, Pasal 23, Pasal 24 ayat (1), Pasal 44, Pasal 67 ayat (1) huruf f, Pasal 58, dan Pasal 117 UU PPHI.

- 2) penambahan pengaturan terkait jangka waktu pelaksanaan perundingan bipartit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 UU PPHI.
 - 3) penambahan pengaturan mengenai maksud dari kepentingan mendesak sebagaimana diatur dalam Pasal 98 ayat (1) UU PPHI.
 - 4) penambahan pengaturan yang secara eksplisit mengatur asas-asas penyelesaian perselisihan hubungan industrial di dalam batang tubuh UU PPHI.
- b. Dalam **aspek Kelembagaan**, Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang Sekretariat Jenderal DPR RI memberikan rekomendasi sebagai berikut:
- 1) perlu penguatan fungsi koordinasi antar mediator menurut wilayah kerjanya.
 - 2) perlu penguatan fungsi koordinasi antar komponen dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan pengawas ketenagakerjaan.
 - 3) perlu adanya peningkatan baik dari sisi kuantitas (jumlah) dan kualitas mediator.
 - 4) optimalisasi pengawasan agar pelaksanaan sanksi administratif dapat berjalan lebih efektif.
 - 5) penambahan ketentuan pidana bagi pihak yang melakukan penundaan atau tidak melaksanakan putusan PHI.
- c. Dalam **aspek Sarana dan Prasarana**, Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang Sekretariat Jenderal DPR RI memberikan rekomendasi yaitu perlunya dilakukan peninjauan kembali terhadap pengaturan pembentukan PHI pada kabupaten/kota dan daerah padat industri.
- d. Dalam **aspek Pendanaan**, Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang Sekretariat Jenderal DPR RI memberikan rekomendasi sebagai berikut:
- 1) perlu dilakukannya peninjauan kembali mengenai alokasi anggaran pergantian biaya saksi atau saksi ahli.
 - 2) perlu adanya sosialisasi terkait pengenaan biaya berperkara di PHI.
- e. Dalam **aspek Budaya Hukum**, Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang Sekretariat Jenderal DPR RI memberikan rekomendasi sebagai berikut:
- 1) perlunya melibatkan saksi ahli dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
 - 2) peningkatan kualitas penegak hukum dan kualitas serikat pekerja/serikat buruh sebagai kuasa hukum.

- 3) perlu dilakukannya optimalisasi pemberian edukasi dan pembinaan khususnya ketaatan dalam pelaksanaan putusan PHI.