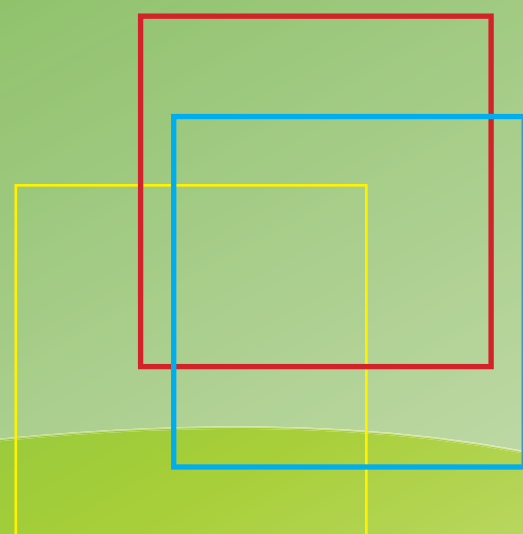




Organisasi
Perburuhan
Internasional

Jakarta



Laporan

Penilaian Kebutuhan Pelatihan bagi Hakim-Hakim Pengadilan Hubungan Industrial



Laporan

Penilaian Kebutuhan Pelatihan bagi Hakim Pengadilan Hubungan Industrial

Miranda Fajerman
fajerman@ilo.org

Januari 2011

Organisasi Perburuhan Internasional
Kantor Jakarta

Copyright © Organisasi Perburuhan Internasional 2011

Edisi Bahasa Indonesia, Cetakan Pertama 2011

Publikasi-publikasi Kantor Perburuhan Internasional memperoleh hak cipta yang dilindungi oleh Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Meskipun demikian, kutipan-kutipan singkat dari publikasi tersebut dapat diproduksi ulang tanpa izin, selama terdapat keterangan mengenai sumbernya. Permohonan mengenai hak reproduksi atau penerjemahan dapat diajukan ke ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, atau melalui e-mail: pubdroit@ilo.org. Kantor Perburuhan Internasional menyambut baik permohonan-permohonan seperti itu.

Perpustakaan, lembaga dan pengguna lain yang terdaftar di Inggris Raya dengan Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [Fax: (+44) (0)20 7631 5500; email: cla@cla.co.uk], di Amerika Serikat dengan Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax: (+1) (978) 750 4470; email: info@copyright.com] atau di negara-negara lain dengan Reproduction Rights Organizations terkait, dapat membuat fotokopi sejalan dengan lisensi yang diberikan kepada mereka untuk tujuan ini.

Organisasi Perburuhan Internasional, 2011

Laporan: Penilaian Kebutuhan Pelatihan bagi Hakim Pengadilan Hubungan Industrial/Organisasi Perburuhan Internasional - Jakarta: ILO, 2011

48 p.

ISBN: 978-92-2-024775-4 (print)
978-92-2-024776-1 (web pdf)

Katalog ILO dalam Data Publikasi

Penggambaran-penggambaran yang terdapat dalam publikasi-publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik-praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan presentasi materi yang ada di dalamnya tidak mewakili pengekspresian opini apapun dari sisi Kantor Perburuhan Internasional mengenai status hukum negara, wilayah atau teritori manapun atau otoritasnya, atau mengenai batas-batas negara tersebut.

Tanggungjawab atas opini-opini yang diekspresikan dalam artikel, studi, dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggung jawab penulis, dan publikasi tidak mengandung suatu dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional atas opini-opini yang terdapat di dalamnya.

Rujukan ke nama perusahaan dan produk komersial dan proses tidak menunjukkan dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional, dan kegagalan untuk menyebutkan suatu perusahaan, produk komersial atau proses tertentu bukan merupakan tanda ketidaksetujuan.

Publikasi ILO dapat diperoleh melalui penjual buku besar atau kantor lokal ILO di berbagai negara, atau secara langsung dari ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland (e-mail: pubvente@ilo.org) ; atau Kantor ILO Jakarta, Menara Thamrin, Lantai 22, Jl. M.H. Thamrin Kav. 3, Jakarta 10250, Indonesia (e-mail: jakarta@ilo.org). Katalog atau daftar publikasi tersedia secara cuma-cuma dari alamat di atas atau melalui email.

Kunjungi Website kami : www.ilo.org/publication ; www.ilo.org/jakarta

Dicetak di Jakarta

Kata Pengantar

Kantor ILO Jakarta

Disahkannya UU No. 2 tahun 2004 pada tanggal 14 Januari 2004 menandai pengesahan atas bagian terakhir perundangan ketenagakerjaan utama dalam Program Reformasi Undang-Undang Perburuhan Pemerintah Indonesia. Pengesahan UU tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini juga menegaskan pengakuan bahwa, dalam era demokratisasi dan globalisasi yang semakin meningkat, masalah ketenagakerjaan maupun perselisihan perburuhan menjadi semakin kompleks sehingga menuntut adanya pendekatan-pendekatan baru dan inovatif guna meningkatkan pencegahan dan penyelesaian perselisihan industrial. Peran Pengadilan Hubungan Industrial dan kemampuan hakim untuk menyesuaikan diri dan merespon terus berkembangnya dunia kerja, hubungan kerja dan perselisihan menjadi sangat penting dalam mewujudkan pekerjaan layak dan keadilan sosial untuk semua.

Standar-standar perburuhan internasional merupakan instrumen utama Organisasi Perburuhan Internasional (International Labour Organisation/ILO). Meskipun beberapa instrumen dan standar tersebut dikembangkan beberapa dasawarsa lalu, tetapi hukum perburuhan beserta penafsiran penerapan standar-standar tersebut tidaklah statis. Kebijakan, peraturan dan pemahaman standar-standar perburuhan, beserta segala apa yang terwujud dalam konteks domestik, terus berkembang seiring waktu agar respon-responnya terhadap tren dan perubahan sosial tetap relevan dan sesuai. Dengan demikian, standar-standar perburuhan internasional dan hukum perburuhan harus dipandang sebagai instrumen yang hidup.

Selain menimba dari sumber daya domestik tradisional dalam menafsirkan dan menerapkan hukum, para hakim semakin terilhami oleh berbagai instrumen internasional maupun keputusan yang dibuat di yurisdiksi lain. Hakim di seluruh penjuru dunia secara sistematis terus mengkaji, menganalisa dan menafsirkan prinsip-prinsip hukum serta keputusan dari yurisdiksi lain untuk lebih memperkaya khasanah penerapan dan adaptasi prinsip-prinsip hukum perburuhan di negara masing-masing.

Laporan ini mempertegas pentingnya pembelajaran dan pelatihan berkelanjutan bagi para hakim serta makna hukum perburuhan internasional maupun pendekatan komparatif untuk memperluas wawasan dalam pengambilan keputusan di negara masing-masing. Laporan ini juga merekomendasikan sebuah daftar kompetensi pokok yang perlu dimiliki oleh hakim Pengadilan Hubungan Industrial dan beberapa saran untuk meningkatkan keahlian para hakim.

Dengan panel tripartit beranggotakan hakim ad hoc dan hakim karir untuk menyidangkan kasus, Pengadilan Hubungan Industrial di tingkat kabupaten/kota dan Mahkamah Agung kini berada pada posisi unik untuk meraih kepercayaan publik dan mempengaruhi evolusi hubungan perburuhan dan hukum perburuhan di Indonesia. Semoga Laporan ini berguna dan bermanfaat bagi perencanaan program pelatihan dan pembuatan kebijakan di masa depan.



Peter van Rooij

Direktur

Kantor ILO Jakarta

Kata Pengantar

Mahkamah Agung

Lahirnya UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menjadi yurisdiksi Mahkamah Agung dan pengadilan di bawahnya dimaksudkan untuk dapat mewujudkan penyelesaian perkara yang menjadi yurisdiksi pengadilan hubungan industrial secara cepat, sederhana, biaya ringan serta adil.

Kita mengetahui bahwa Pengadilan Hubungan Industrial berwenang dan bertugas memeriksa dan memutus perkara sebagai berikut:

- Perselisihan hak ditingkat pertama.
- Perselisihan kepentingan ditingkat pertama dan terakhir.
- Perselisihan pemutusan hubungan kerja ditingkat pertama.
- Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan ditingkat pertama dan terakhir.

Dengan mencermati tugas dan wewenang dari Pengadilan Hubungan Industrial, kita dapat memprediksi bahwa perkara yang dihadapi bernuansa konflik yang sangat sensitif, kompleks dan multidimensional karena menyangkut secara langsung atau tidak langsung kepentingan pengusaha dan pekerja. Jika tidak ditangani secara hati-hati dan komprehensif, dapat mempengaruhi perkembangan hubungan industri dan perekonomian negara.

Dalam era globalisasi dan transparansi dewasa ini penyelesaian konflik atau perkara antara pengusaha dan pekerja tidak hanya mendapat perhatian dan sorotan secara domestik tetapi juga menjadi perhatian internasional. Ini dikarenakan perselisihan hubungan industrial tidak terlepas dari nilai-nilai universal yang berlaku di seluruh dunia. Nilai-nilai tersebut termanifestasi dalam beberapa konvensi yang berkaitan dengan kepentingan pekerja, termasuk beragam masalah diskriminasi dalam berbagai aspek, perspektif dan perkembangannya.

Masyarakat internasional, termasuk PBB serta dalam hal ini ILO, senantiasa memberikan perhatian kepada penegakan hukum bagi hak-hak pekerja, tidak hanya memberikan dukungan terhadap para pelaku ataupun badan, tapi juga lembaga-lembaga hukum, termasuk pengadilan.

Berdasarkan fakta dan fenomena tersebut di atas, diperlukan penguatan kompetensi organisasi dan sumber daya manusia yang menangani perkara-perkara hubungan industrial agar konflik dan sengketa yang terjadi khususnya antara pekerja dan pengusaha dapat diselesaikan dengan baik melalui putusan pengadilan hubungan industrial yang komprehensif. Salah satu cara penting untuk mewujudkan aparat penegak hukum yang handal dan profesional adalah melalui pelatihan bersertifikasi dan berkelanjutan. Untuk menghasilkan suatu pelatihan yang efektif dan efisien diperlukan pengembangan kurikulum, silabi, dan modul yang komprehensif.

Karenanya, Mahkamah Agung dalam hal ini Balitbang Diklat Kumdil telah bekerja sama dengan ILO Jakarta untuk mengembangkan kurikulum dan modul.

Kami menyampaikan penghargaan yang tinggi kepada Peter van Rooij selaku Direktur ILO Jakarta dan jajarannya atas kerjasamanya. Saya yakin di bawah kepemimpinan Peter van Rooij, ILO Jakarta akan mampu meningkatkan hubungan dan kerja sama antara ILO dan Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Kami juga ingin menyampaikan penghargaan kepada Kepala Balitbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI dan Diklat Teknis Peradilan atas usaha dan komitmennya untuk melakukan penyempurnaan terhadap pelatihan yang berkaitan dengan PHI.



Doktor Moh. Salleh, S.H. M.Hum

Ketua Muda Perdata Khusus Mahkamah Agung RI

Daftar Isi

1.	Latar Belakang	9
2.	Metodologi	11
3.	Ikhtisar PHI dan Sistem Penyelesaian Perselisihan Industrial	13
3.1	Kerangka Hukum	13
3.2	Tujuan sistem penyelesaian perselisihan yang baru	14
3.3	Empat kategori perselisihan	14
3.4	Struktur dasar prosedur penyelesaian perselisihan	14
3.5	Komposisi PHI	15
3.6	Kriteria kualifikasi dan seleksi	15
3.7	Tantangan dalam hal perekrutan	16
3.8	Motivasi untuk bergabung dalam PHI	17
3.9	Peran hakim ad hoc	17
3.10	Pemberhentian tanpa hormat	18
3.11	Evaluasi kinerja hakim	18
3.12	Badan disipliner yudisial dan keluhan	19
3.13	Biaya	19
3.14	Waktu	19
3.15	Banding	20
3.16	Nilai suatu preseden	22
3.17	Persentasi kasus yang dibatalkan pada tingkat banding	23
3.18	Konsistensi dalam pembuatan keputusan	23
3.19	Penyelesaian Perselisihan Alternatif	23
3.20	Keterlaksanaan keputusan	24
3.21	Lokasi fisik PHI	25
3.22	Kondisi fisik PHI	25
3.23	Jumlah kasus	25
3.24	Kehadiran di Pengadilan	26
4.	Penilaian Kebutuhan	27
4.1	Program pelatihan yang tersedia bagi para hakim	27
4.2	Pengetahuan dan pengalaman para hakim sebelum ditempatkan pada PHI	29
4.3	Sumber daya yang tersedia	29
4.4	Kesenjangan penilaian pelatihan dan pengetahuan	30
4.5	Kesenjangan dalam pengetahuan dan ketrampilan	30
4.5.1	Perundangan Internasional	31
4.5.2	Perlindungan upah	31

4.5.3	Mogok ilegal	32
4.5.4	Badan usaha informal dan LSM	32
4.5.5	Perundangan prosedural	32
4.5.6	Hubungan kerja, kontrak & hubungan kerja, kontrak & pengalihdayaan (<i>outsourcing</i>)	32
4.5.7	Perselisihan kepentingan	33
4.5.8	Diskriminasi	33
4.5.9	Diskriminasi anti Serikat Pekerja/ Serikat Buruh	34
4.5.10	Pemutusan hubungan kerja	34
4.5.11	Pemulihan verso kompensasi	34
4.5.12	Posisi hukum Serikat Pekerja/ Serikat Buruh	34
4.6	Respon para hakim mengenai lokakarya percobaan dua hari	35
4.7	Pandangan pemangku kepentingan	35
4.7.1	Keaktifan yudisial yang lebih besar selama persidangan	37
4.7.2	Pembayaran upah	37
4.7.3	Perlu menyikapi kapasitas dari pengguna	37
4.7.4	Ringkasan kebutuhan pelatihan dari sudut pandang pemangku kepentingan	38
5.	Rekomendasi	39
5.1	Tingkat kompetensi yang diharapkan dari hakim PHI	39
5.2	Kesenjangan kompetensi	40
5.3	Rekomendasi untuk isi kurikulum	40
5.4	Kebutuhan Pelatihan / Matriks Kompetensi	43
5.5	Pembelajaran Berkelanjutan	44
5.6	Modul tingkat lanjut	45
5.7	Rintangan yang mungkin muncul dalam peningkatan pelatihan	45
5.8	Langkah ke depan	45
6.	Lampiran	47
6.1	Tantangan lain – tantangan bagi pengguna untuk terjun dalam sistem penyelesaian perselisihan	47
6.3	Tantangan terhadap transparansi	48

1. Latar Belakang

Organisasi Perburuhan Internasional (International Labour Organization/ILO) dan Badan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Hukum dan Peradilan Mahkamah (Diklatkumdil) Mahkamah Agung Republik Indonesia (Unit Pelatihan Teknis) bekerja sama untuk memperkuat kapasitas teknis hakim-hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam menjalankan tugas sesuai dengan mandat Mahkamah Agung dan visi bersama untuk mewujudkan keadilan sosial dan pekerjaan layak bagi semua.

Unit Pelatihan Teknis saat ini memberikan pelatihan sertifikasi bagi hakim karir maupun ad hoc saat diangkat untuk PHI. Mahkamah Agung dan Pusat Pelatihan berencana merevisi kurikulum pelatihan tersebut dan menetapkan kompetensi yang jelas bagi para hakim yang memasuki PHI. Suatu program pelatihan teknis tingkat lanjut bagi hakim karir dan ad hoc PHI juga diharapkan akan terbentuk. Mengingat keahlian teknis dan pengalaman yang ILO miliki dalam perundangan ketenagakerjaan, pengelolaan ketenagakerjaan dan merancang serta memberikan pelatihan mengenai hukum dan standar ketenagakerjaan nasional dan internasional bagi profesional di bidang hukum, maka Mahkamah Agung meminta dukungan ILO dalam penyusunan program pelatihan dan pendidikan untuk para hakim PHI ini.

Tujuan kemitraan antara ILO dan Mahkamah Agung adalah untuk memperkuat pengetahuan teknis, pemahaman, dan penerapan perundangan ketenagakerjaan nasional dan standar ketenagakerjaan internasional yang dimiliki oleh para hakim karir maupun ad hoc melalui pengembangan suatu program pelatihan berkelanjutan dan terpadu. Kerja sama ini juga akan meningkatkan kapasitas Mahkamah Agung dan Unit Pelatihan Teknis dalam merevisi, menyusun, menyampaikan kurikulum berbasis kompetensi bagi hakim karir dan ad hoc PHI guna menyikapi kebutuhan pelatihan untuk para hakim PHI dan tuntutan masyarakat akan keadilan.

Penilaian Kebutuhan Pelatihan ini dirancang guna mengidentifikasi dan menilai tingkat pengetahuan, ketrampilan dan kinerja hakim PHI, tingkat kompetensi, standar dan kinerja ideal yang diharapkan Mahkamah Agung dan pemangku kepentingan, serta disparitas antara kondisi sekarang dengan kinerja ideal yang diperlukan dalam PHI. Penilaian ini juga bertujuan mengidentifikasi alasan terjadinya kesenjangan tersebut.

2. Metodologi

Pemahaman yang luas terkait dengan harapan, kebutuhan dan tantangan dari berbagai sumber dan tingkatan dihadapi oleh para hakim PHI, termasuk dari dalam PHI sendiri, Mahkamah Agung, Kemenakertrans, serta pemangku kepentingan dalam sistem penyelesaian perselisihan industrial digali untuk penyusunan Penilaian ini.

Gabungan unsur-unsur berikut didasarkan pada:

- a) **Tinjauan pustaka** yang mencakup pengkajian dan analisa terhadap berikut ini:
 - kurikulum terkini untuk hakim PHI;
 - kasus dan keputusan Mahkamah Agung & PHI termasuk yang menggunakan dan/atau mengacu pada Standar Perburuhan Internasional;
 - *job descriptions* dan profil hakim karir maupun ad hoc (termasuk kriteria pencalonan dan pengangkatan hakim ad hoc);
 - perundangan, keputusan Mahkamah Agung yang relevan;
 - data Mahkamah Agung dan PHI mengenai kasus dan penanganan kasus;
 - reformasi kebijakan yang diusulkan dan permasalahan lain terkait dengan hakim PHI, termasuk liputan media mengenai kinerja PHI;
 - laporan dari Komite Ahli dan Komite Kebebasan Berserikat;
 - kajian komparatif pemakaian standar ketenagakerjaan internasional oleh pengadilan hubungan industrial di yurisdiksi lain; dan
 - bahan pelatihan ILO mengenai Standar Ketenagakerjaan Internasional dan perundangan nasional.
- b) **Diskusi** dengan dengan Mahkamah Agung, hakim karir dan ad hoc PHI, panitera pengadilan, pelaksana pendidikan dan pelatihan pada lembaga pelatihan yudisial, pejabat Kemenakertrans yang terlibat dalam penempatan hakim dan para narasumber pelatih yang menghantarkan kurikulum pendidikan.
- c) **Diskusi kelompok terarah** melibatkan para pemangku kepentingan PHI – orang-orang yang sangat mengetahui PHI dan memiliki kepentingan terhadap PHI, termasuk serikat pekerja/serikat buruh, Apindo dan perwakilan pengusaha, pengacara tenaga kerja, penyedia bantuan hukum, LSM, akademisi, mantan hakim dalam bidang tenaga kerja.
- d) **Kegiatan pelatihan percobaan (pilot)** lokakarya pelatihan percobaan dua hari yang dilaksanakan bersama dengan hakim PHI dari 5 pengadilan dan Mahkamah Agung guna menggali dan mempelajari tingkat pemahaman mengenai Standar Ketenagakerjaan Internasional dan tantangan-tantangan yang dialami dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan.

Proses penilaian kebutuhan pelatihan hakim PHI mencakup analisa kesenjangan untuk membandingkan kebutuhan PHI dengan kapasitas hakim dan memadankan kebutuhan ini dengan kesempatan, praktik pembelajaran yang baik dan sumber daya yang tersedia (waktu, uang dan orang).

Serangkaian diskusi kelompok terfokus dengan para pemangku kepentingan dan hakim PHI diselenggarakan dan difasilitasi oleh ILO di Jakarta dan empat provinsi lain. Pengadilan-pengadilan berikut ini ikut terlibat dalam Penilaian Kebutuhan Pelatihan ini: Mahkamah Agung, PHI Jakarta Pusat, PHI Surabaya, PHI Tanjung Pinang, PHI Makassar, PHI Bandung. Kesemua pengadilan ini mewakili berbagai kapasitas, ukuran dan lokasi geografis. Dengan demikian, hasil diskusi-diskusi tersebut memberikan gambaran memadai tentang sejumlah kondisi dan tantangan yang dihadapi oleh PHI di Indonesia.

Berbagai diskusi terkait Penilaian ini mendorong terjadinya dialog antar pemangku kepentingan dan dalam pengadilan mengenai tantangan yang dihadapi PHI dan membawa hasil yang menarik. Meskipun tidak semua tantangan yang dibahas dalam diskusi-diskusi tersebut terkait langsung dengan masalah kapasitas atau kebutuhan pelatihan hakim PHI, tetapi berbagai keprihatinan dan masalah tersebut telah dicatat dalam Penilaian ini untuk memberikan pemahaman lebih luas mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja PHI secara keseluruhan. Hakim senior dan Wakil Ketua Mahkamah Agung berpartisipasi aktif dalam sesi pengumpulan informasi. Unit Pelatihan Teknis juga berperan aktif dan mendukung pelaksanaan Penilaian ini.

Penilaian ini mengidentifikasi tingkat keahlian, pengetahuan dan kemampuan hakim yang bertugas di PHI sekaligus memberikan ikhtisar mengenai tingkat keahlian keseluruhan para hakim yang baru ditunjuk. Penilaian ini juga meneliti tujuan PHI, lingkungan kerja, dan kendala-kendala internal maupun eksternal yang mempengaruhi kinerja PHI. Kesenjangan antara keahlian kini dengan keahlian yang dibutuhkan diidentifikasi bersama dengan rekomendasi pendukung untuk meningkatkan kapasitas para hakim.

3. Ikhtisar PHI dan Sistem Penyelesaian Perselisihan Industrial

3.1 Kerangka Hukum

Pada bulan Desember 2003, Indonesia menyelesaikan bagian akhir dari rancangan perundangan dalam program reformasi ketenagakerjaannya. Satu bulan kemudian, rancangan ini disetujui oleh presiden dan kemudian disahkan sebagai UU No. 2 tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (atau dikenal sebagai UU PPHI). Guna memberikan masa persiapan yang diperlukan untuk transisi, UU ini mulai berlaku pada bulan Januari 2006. UU ini mencabut peraturan mengenai Penyelesaian Perselisihan tahun 1957 dan UU No. 12 tahun 1964 mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perusahaan Swasta, di mana perselisihan antara pekerja dan pengusaha harus terlebih dahulu dilaporkan kepada Kemenakertrans.

Pada sistem terdahulu, pejabat Kemenakertrans memediasi perselisihan atau merujuknya kepada arbitrase wajib dalam Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (biasanya P4D Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah). Banding diajukan kepada P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat) di Jakarta. Panitia ini terdiri dari pejabat Kemenakertrans, perwakilan pengusaha dan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI, sebagai satu-satunya Serikat Pekerja yang diakui). Panitia-panitia ini bekerja melalui proses informal, tetapi dapat membuat pihak berwenang mengeluarkan keputusan yang mengikat secara hukum. Tidak ada batasan waktu bagi Panitia untuk menyelesaikan perselisihan dan pekerja secara individual tidak memiliki posisi hukum untuk membawa perselisihan kepada Panitia. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat memveto semua keputusan. Pada tahun 1991, Pengadilan Administratif memperluas yurisdiksinya (melalui UU No. 5 tahun 1986) untuk menyidangkan kasus banding dari P4P. Hal ini mengakibatkan meluapnya arus banding, dan banyak di antaranya akhirnya mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung.

Pada saat UU PPHI disahkan, UU ini disambut dukungan masyarakat yang lebih besar dibanding UU Ketenagakerjaan. Para pemangku kepentingan merasa puas bahwa hakim PHI, tidak seperti P4D, P4P dan Pengadilan Administratif, dapat menggunakan keahlian hukum dan hubungan industrial untuk menangani kasus. Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh merasa senang karena inisiatif ini dapat membatasi intervensi pemerintah dalam hubungan industrial dan menghilangkan hak pejabat pemerintah untuk ikut campur dalam pembuatan keputusan yang mengikat. Namun demikian, tetap saja ada beberapa keprihatinan. Penyedia layanan bantuan hukum, khususnya LBH menentang UU PPHI pada tataran konseptual, terutama karena mereka khawatir bahwa UU ini akan berdampak negatif terhadap peran pengawas ketenagakerjaan dalam menegakkan hak pekerja di perusahaan. Serikat pekerja/serikat buruh juga khawatir sistem baru ini menjadi bersifat terlalu padat hukum dan tidak dapat diakses oleh pekerja.

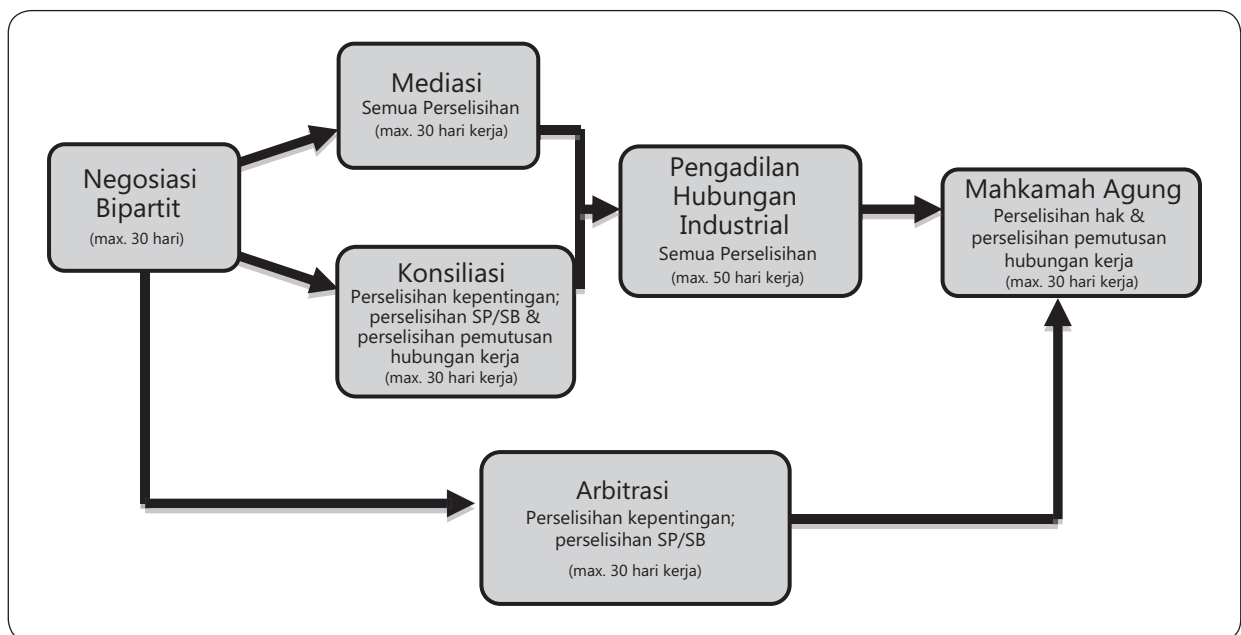
3.2 Tujuan sistem penyelesaian perselisihan yang baru

UU PPHI dirancang untuk menciptakan sistem penyelesaian perselisihan yang '*cepat, tepat, adil, dan murah*'.¹

3.3 Empat kategori perselisihan

Dalam upaya menciptakan mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan yang lebih efektif dan efisien, UU PPHI mengakomodasi empat kategori perselisihan – perselisihan hak; perselisihan kepentingan; perselisihan pemutusan hubungan kerja; perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Perselisihan hak mencakup perselisihan terkait dengan tidak terpenuhinya hak yang telah dinyatakan dalam UU dan perundangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan non-normatif karena tidak adanya kesepakatan antara pihak-pihak yang berselisih atas berbagai persoalan di luar hak atau kewajiban hukum. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan karena pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak, apakah oleh pekerja atau pengusaha, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara dua atau lebih serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

3.4 Struktur dasar prosedur penyelesaian perselisihan



Pengadilan Hubungan Industrial merupakan produk UU PPHI. PHI menangani semua kategori perselisihan dan memegang yurisdiksi akhir atas kasus perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, yang tidak dapat dijadikan sebagai banding ke PHI di Mahkamah Agung. Tidak seperti sistem terdahulu, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak dapat memveto keputusan PHI. UU PPHI memungkinkan individu untuk membawa perselisihan ke PHI tanpa perlu diwakili oleh serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat mewakili pihak mereka sebagai kuasa, walaupun tidak memiliki latar belakang atau pendidikan di bidang hukum. PHI bekerja menurut prosedur perdata dan peraturan pengadilan yang relevan.⁴

1 UU PPHI Pembukaan.

2 UU PPHI, Pasal 1.

3 Ini dapat dilihat sebagai perselisihan 'hak', tetapi karena sensitifnya perselisihan ketenagakerjaan di Indonesia, diputuskan hal ini akan diperlakukan sebagai kategori perselisihan tersendiri.

4 UU PHI, pasal 57 – kecuali jika Mahkamah Agung menyatakan lainnya.

Untuk semua kategori perselisihan, pihak yang berselisih harus terlebih dahulu berupaya melakukan penyelesaian melalui negosiasi bipartit.⁵ Jika ini gagal, pihak yang berselisih wajib melakukan mediasi sebelum membawa perselisihan ke PHI.⁶ Mediasi dan konsiliasi sama pentingnya, tetapi konsiliator ditunjuk berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak dan tidak dapat menangani perselisihan mengenai hak. Tidak ada kewajiban bagi pihak yang berselisih untuk melakukan negosiasi dalam “itikad baik” selama fase ini dan mediator serta konsiliator hanya memiliki wewenang untuk mengeluarkan rekomendasi yang tidak mengikat. Penyelesaian yang disepakati bersama dapat didaftarkan kepada PHI. Pihak-pihak yang terlibat dalam perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dapat menunjuk arbitrator independen untuk menengahi perselisihan.⁷ Keputusan yang dibuat oleh arbitrator bersifat final dan mengikat secara hukum.⁸ Keputusan arbitrase hanya bisa naik banding di Mahkamah Agung atas dasar alasan-alasan administratif, termasuk penggunaan bukti-bukti ilegal atau palsu.⁹

3.5 Komposisi PHI

UU PPHI mengatur komposisi PHI. Hakim- hakim PHI terdiri dari hakim biasa, atau ‘karir’, hakim dari Pengadilan Tinggi, hakim biasa Mahkamah Agung dan hakim ad hoc.¹⁰ Ketua Mahkamah Agung memutuskan semua penunjukan hakim ad hoc berdasarkan persetujuan dari Presiden.¹¹ Hakim ad hoc ditunjuk dari daftar kandidat yang diajukan Kemenakertrans dan berdasarkan pada pencalonan dari serikat pekerja/serikat buruh dan Apindo.¹²

Satu panel beranggotakan tiga hakim menyidangkan setiap kasus di PHI tingkat pertama, dan kemudian pada tingkat banding di Mahkamah Agung. Panel hakim terdiri dari satu hakim ad hoc yang dicalonkan serikat pekerja/serikat buruh, satu hakim ad hoc yang dicalonkan pengusaha, dan satu hakim karir.¹³

3.6 Kualifikasi dan kriteria seleksi

Ada berbagai alasan penunjukkan hakim ad hoc PHI. Hakim ad hoc dapat berkontribusi dalam proses pembuatan keputusan berdasarkan pengalaman mereka bekerja di bidang hubungan industrial dan, sebagai calon dari serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha, mereka dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang perspektif maupun tantangan yang dihadapi oleh para pihak yang berselisih. Hakim ad hoc umumnya memiliki pemahaman yang kuat tentang isu substantif, yang melengkapi keahlian hakim karir dalam hal prosedur perdata dan litigasi umum. Semua hakim ad hoc harus memiliki pengalaman minimal lima tahun kerja di bidang hubungan industrial dan minimal lulusan S1 dari universitas yang diakui agar dapat dinominasikan ke dalam PHI.¹⁴ Hakim ad hoc yang bertugas pada PHI Mahkamah Agung harus memiliki gelar Sarjana Hukum. Hakim karir yang ditugaskan di PHI ditunjuk langsung oleh Ketua Pengadilan Negeri setelah bekerja selama beberapa tahun tertentu di Pengadilan Negeri tersebut. Hakim karir tidak akan ditunjuk untuk menjadi hakim penuh waktu di PHI; mereka tetap bertugas di Pengadilan Negeri.

5 UU PHI, pasal 3

6 UU PHI, pasal 4 & 5

7 Komite Ahli ILO tentang Penerapan Konvensi dan Rekomendasi telah mencatat bahwa pasal 5, 14 dan 25 UU PPHI mengijinkan arbitrase wajib atas permintaan salah satu pihak yang bersengketa. Ini merupakan pelanggaran ketentuan Konvensi No. 98 mengenai Hak Berserikat dan Perjanjian Kerja Bersama

8 UU PHI, pasal 51

9 UU PHI, pasal 52.

10 UU PHI, pasal 60.

11 UU PHI, pasal 61.

12 UU PHI, pasal 63.

13 UU PHI, pasal 88 & 113.

14 UU PHI, pasal 64.

Semua kandidat hakim ad hoc harus lulus ujian tertulis tentang materi UU ketenagakerjaan. Materi tersebut mencakup seperangkat pertanyaan pilihan berganda dan jawaban luas secara tertulis. Dari diskusi dengan Pejabat-pejabat Kemenakertrans, tidak didapatkan informasi jelas mengenai tingkat pengetahuan apa yang harus ditunjukkan dalam ujian ini. Kemenakertrans tidak memberikan contoh hasil ujian yang baik untuk dijadikan bahan analisa. Ujian dilaksanakan di kantor dinas tenaga kerja provinsi sebagai tahap pertama proses perekrutan (setelah dicalonkan oleh serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha). Setelah lulus tes, kandidat akan diwawancara di Mahkamah Agung dan menjalani pemeriksaan psikologis (dilaksanakan oleh Universitas Indonesia). Tes psikologis merupakan tes sikap perilaku guna menilai kepribadian dan kesehatan mental hakim. Tes ini tidak mencakup pemeriksaan latar belakang, penilaian integritas atau posisi kandidat. Walaupun demikian, tes psikologi cenderung menjadi komponen yang paling sulit bagi para kandidat selama proses rekrutmen.

Ada persyaratan bahwa setiap hakim ad hoc harus menunjukkan 'martabat, kejujuran, keadilan dan memiliki reputasi baik', tetapi dari prosedur perekrutan tidaklah jelas bagaimana hal tersebut dinilai.¹⁵ Pemangku kepentingan, khususnya serikat pekerja dan penyedia bantuan hukum, biasanya sangat kritis terhadap kurangnya transparansi dalam proses perekrutan, dan menuntut penilaian yang lebih transparan serta independen. Mereka juga meminta semua kandidat melakukan tes 'kelayakan' yang serupa dengan yang dilakukan hakim ad hoc pada Pengadilan Anti Korupsi.

Hakim ad hoc diangkat menduduki jabatan pertama selama lima tahun. Posisi ini bisa diperpanjang sampai dengan satu tahun.¹⁶ Mahkamah Agung dan Kemenakertrans sedang melakukan perundingan untuk memperpanjang masa jabatan hakim ad hoc karena masa jabatan para hakim ad hoc yang berpengalaman (yang diangkat tahun 2006) sudah hampir berakhir.

3.7 Tantangan dalam hal perekrutan

Menurut pejabat Kemenakertrans yang terlibat dalam perekrutan hakim ad hoc, mutu calon hakim ad hoc dan latar belakang mereka tidak terlalu seperti yang diharapkan. Ada keprihatinan bahwa hakim ad hoc hanyalah sekadar pencari kerja dan hakim karir seringkali direkrut dari universitas kelas menengah di Indonesia, sementara para lulusan terbaik biasanya berkarir sebagai pengacara atau di perusahaan swasta.¹⁷ Dan selain itu, sulit sekali menarik minat kaum perempuan pada peran ini.

Pada perekrutan hakim ad hoc yang terakhir, pejabat Kemenakertrans mencatat bahwa Mahkamah Agung dan Kemenakertrans perlu menyesuaikan standar perekrutan untuk membantu kandidat ad hoc yang dicalonkan pengusaha agar lulus tes seleksi. Meskipun standar telah diturunkan, ternyata hanya sebelas dari dua puluh tiga kandidat yang dicalonkan pengusaha akhirnya diangkat sebagai hakim ad hoc dalam perekrutan terakhir.¹⁸

Saat ini, kekurangan jumlah hakim PHI cukup signifikan. Dari 33 provinsi di Indonesia, hanya 8 PHI yang memiliki hakim ad hoc dan karir dalam jumlah memadai untuk menangani perselisihan perburuhan.¹⁹ Surabaya, Padang dan Jambi membutuhkan tujuh hakim tambahan menurut perkiraan perekrutan Mahkamah Agung terbaru. PHI di tingkat Mahkamah Agung juga tidak memiliki jumlah hakim yang memadai. Dengan tunggakan lebih dari 400 kasus, Mahkamah Agung sekarang ini hanya memiliki 8 hakim ad hoc untuk menangani banding.²⁰ PHI Jakarta Pusat hanya memiliki empat hakim karir, walaupun tunggakan kasus semakin menumpuk dan 30 kasus baru masuk setiap bulannya.

15 Kriteria perekrutan hakim ad hoc sudah diminta dari Kemenakertrans dan Mahkamah Agung tetapi belum diterima.

16 UU PHI, pasal, 67.

17 LBH JKT

18 Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia, surat nomor 200/SEK/01/IV/2010, Jakarta 21 April 2010.

19 Data Hakim Pengadilan Industrial SE – Indonesia. Provinsi dengan hakim yang memadai adalah Bengkulu, Tanjungkarang, Serang, Semarang, Banjarmasin, Kendari, Denpasar, dan Manokwari.

20 Diskusi dengan Wakil Ketua Bidang Yudisial (Pak H.Abdul Kadir Mappong) dan Wakil Ketua Bidang Khusus Perdata (Pak Mohammad Saleh), Mahkamah Agung, 28 Juni 2010.

Beberapa pengadilan tidak memiliki hakim ad hoc yang dicalonkan pengusaha. Akibatnya Mahkamah Agung harus mendatangkan hakim dari provinsi-provinsi di sekitarnya untuk menyidangkan kasus. Meskipun begitu, Mahkamah Agung tidak melakukan perekrutan hakim ad hoc yang dicalonkan pengusaha di provinsi-provinsi tanpa keterwakilan itu. Di Denpasar, ada lima hakim karir dan empat hakim ad hoc yang dicalonkan oleh serikat pekerja/serikat buruh, tetapi tidak ada hakim ad hoc yang dicalonkan oleh pengusaha. Di Semarang ada tujuh hakim karir dan tujuh hakim ad hoc yang dicalonkan oleh serikat pekerja/serikat buruh sementara tidak ada hakim ad hoc yang dicalonkan oleh pengusaha, dan di Bengkulu ada satu hakim karir, empat hakim ad hoc yang dicalonkan serikat pekerja/serikat buruh, dan tidak ada hakim yang dicalonkan pengusaha. Mahkamah Agung menyatakan bahwa di masing-masing provinsi tersebut telah ada "cukup" sumber daya manusia.²¹ Mengingat UU PPHI mensyaratkan harus ada satu panel beranggotakan tiga hakim -satu hakim karir, satu hakim ad hoc dicalonkan serikat pekerja/serikat buruh dan satu hakim ad hoc dicalonkan pengusaha – untuk menyidangkan setiap kasus di PHI, sulit dipahami mengapa tidak ada upaya lebih besar untuk mengalokasikan atau merekrut hakim yang dicalonkan pengusaha untuk pengadilan-pengadilan ini.

3.8 Motivasi untuk bergabung dalam PHI

Ketika ditanya, kebanyakan ad hoc menyatakan bahwa mereka prihatin dengan rendahnya upah hakim ad hoc, tetapi biarpun demikian, mereka memilih untuk menjadi hakim ad hoc. Mereka memilih menjadi hakim ad hoc untuk memperluas pengalaman dalam hubungan industrial dan untuk mendapatkan pemahaman lebih baik mengenai interaksi antara teori dan praktik hubungan industrial.²² Banyak hakim karir yang enggan diangkat bertugas di PHI dikarenakan isu perburuhan sangatlah sensitif, sering terjadi demonstrasi di luar pengadilan, dan jarak yang (seringkali) sangat jauh antara PHI dan Pengadilan Negeri.

3.9 Peran hakim ad hoc

Ada kebingungan yang signifikan, terutama di antara pemangku kepentingan PHI, mengenai peran dan 'independensi' hakim ad hoc di PHI. Kebingungan ini sebagian bertolak dari ketentuan dalam UU PHI bahwa hakim ad hoc dapat *direct call* atau "diberhentikan dengan hormat" oleh lembaga yang mencalonkannya.²³ Alasan-alasan spesifik untuk menerapkan wewenang ini tidak dijelaskan dalam UU. UU PPHI hanya mensyaratkan bahwa lembaga yang mencalonkannya harus "mengajukan permohonan" untuk pencabutan mereka. Menurut Mahkamah Agung, wewenang ini hanya pernah digunakan satu kali sejak sistem ini pertama kali berfungsi, tetapi, hakim-hakim tersebut mengungkapkan kekhawatiran mereka dalam diskusi bahwa organisasi yang dulu mencalonkan dapat menarik kembali posisi mereka. Ada juga kekhawatiran di antara para hakim Mahkamah Agung bahwa dua hakim ad hoc di Mahkamah Agung yang dicalonkan serikat pekerja/serikat buruh dapat ditarik kembali oleh konfederasi serikat pekerja/serikat buruh, KSPSI, karena perselisihan internal di dalam konfederasi tersebut.²⁴

Menurut semua hakim yang diwawancarai, hakim ad hoc diharapkan untuk netral di PHI. Tetapi banyak serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha berkeyakinan bahwa hakim ad hoc harus mewakili kepentingan mereka yang mencalonkannya dan sebagian organisasi merasa kecewa ketika hakim ad hoc nampak tidak aktif mendukung kepentingan mereka di ruang sidang.²⁵ Program-

21 Data Hakim Pengadilan Industrial se- Indonesia

22 Hakim ad hoc PHI Bandung.

23 UU PPHI, pasal 67.

24 Diskusi dengan Wakil Ketua Bidang Yudisial (Pak H.Abdul Kadir Mappong) dan Wakil Ketua Bidang Urusan Perdata (Pak Mohammad Saleh), Mahkamah Agung, 28 Juni 2010.

25 Diskusi dengan hakim PHI Jakpus, Jakarta 22 Juli 2010.

program pelatihan untuk hakim ad hoc yang dicalonkan oleh serikat pekerja yang diselenggarakan oleh Trade Union Rights Centre menyarankan hakim-hakim tersebut untuk “berjuang mengedepankan dan melindungi kepentingan serikat pekerja/serikat buruh di PHI”.²⁶ Mahkamah Agung juga telah mengidentifikasi kurang netralnya para hakim ad hoc sebagai suatu masalah di PHI, baik di tingkat ibukota provinsi maupun Mahkamah Agung.²⁷

Dari sudut pandang Mahkamah Agung, hakim ad hoc diangkat untuk duduk di panel PHI guna memastikan adanya integritas dalam pembuatan keputusan dan ada keterwakilan yang adil dan pemahaman antara sudut pandang pekerja dengan pengusaha. Ketentuan bahwa organisasi dapat menarik kembali hakim ad hoc mendukung pandangan ini. Tetapi hakim ad hoc diharapkan membuat keputusan yang independen dari organisasinya.²⁸

Keragaman pandangan mengenai posisi dan peran ad hoc di PHI harus diperjelas bagi hakim dan pemangku kepentingan. Pembuatan *job description* yang secara jelas dan tegas menguraikan tugas dan/atau kode etik khusus hakim ad hoc akan menjadi langkah baik menuju kejelasan yang lebih besar.

3.10 Pemberhentian tanpa hormat

Alasan-alasan yang mendasari seorang hakim dapat diberhentikan karena perbuatan tak terhormat diuraikan dalam UU PPHI. Ini antara lain mencakup: dipidana, tidak melaksanakan fungsi kerja tanpa alasan jelas tiga kali berturut-turut dalam sebulan; atau melanggar sumpah atau janji kepada Mahkamah Agung.²⁹ Hakim memiliki kesempatan untuk mengajukan keberatan atas pemberhentiannya kepada Mahkamah Agung. Apabila hakim ad hoc dinilai tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik, mereka juga dapat “diberhentikan dengan hormat”.³⁰

3.11 Evaluasi kinerja hakim

Tidak ada evaluasi yang dilakukan Mahkamah Agung atau Pengadilan Negeri mengenai kinerja individu hakim ad hoc. Hakim ad hoc tidak diberi *job description* tertulis. Mereka umumnya memahami pekerjaan mereka antara lain adalah menghadiri persidangan, memeriksa kasus dan merancang keputusan. Itu saja.³¹ Trade Union Rights Centre (TURC) seringkali memberikan masukan mengenai kinerja hakim ad hoc yang dicalonkan oleh serikat pekerja/serikat buruh. Masukan seperti ini utamanya terkait dengan integritas yudisial dan bukan mengenai tingkat pengetahuan atau ketrampilan mereka.

Sebagai bagian dari penilaian jenjang karir, hakim karir harus menjalani proses evaluasi, tetapi ini bukanlah proses yang transparan.³² Tinjauan terhadap kinerja hakim karir mencakup tinjauan kuantitatif atas kasus-kasus yang ditangani oleh masing-masing hakim, tinjauan kualitatif mengenai pengetahuan legal dan penerapannya melalui ujian, dan penilaian kritis atas keputusan hakim.³³ Kasus-kasus yang dikaji dipilih secara acak. Kadangkala mengikutsertakan keputusan yang dibawa naik banding dan kadangkala kasus yang menarik perhatian besar dari publik. Hasil tinjauan tersebut dicatat dalam arsip hakim (*conduite*) dan menjadi bagian penting dalam penentuan karir hakim dalam sistem peradilan.

26 Surya Chandra (ed), *Praktek Pengadilan Hubungan Industrial: Panduan Bagi Serikat Buruh*, Pusat Hak Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, (2007), 15.

27 Wakil Ketua untuk Bidang Yudisial, Pak H.Abdul Kadir Mappong dan Wakil Ketua Bidang Urusan Perdata, Pak Mohammad Saleh, 28 Juni 2010.

28 Lihat pasal 65.

29 UU PPHI, pasal 68.

30 UU PPHI, pasal 67.

31 Ibid.

32 PHI Bandung.

33 Sebastiaan Pompe, *The Indonesian Mahkamah agung. A Study of Institutional Collapse*, Cornell University (2005), 271.

Tetapi menurut para pelaku reformasi hukum yang bekerja dengan Mahkamah Agung selama beberapa tahun, sulit untuk memastikan seberapa penting penilaian ini dan '...walaupun hakim itu independen, yang bersangkutan harus berhati-hati membuat keputusan atas suatu kasus karena keputusan yang dibuatnya akan menentukan kemajuan karirnya'.³⁴

Tidak ada mekanisme untuk memberi masukan berkelanjutan atau berkala bagi kinerja hakim PHI atau meninjau kembali keputusan atau memberikan pandangan bertentangan dalam hal penerapan hukum. Ada pertemuan bulanan di PHI, tetapi ada pertemuan-pertemuan tersebut bertujuan untuk memberikan informasi mengenai Surat Edaran Mahkamah Agung atau perkembangan lain dan tidak membahas masalah yang khusus menyangkut PHI.³⁵

3.12 Badan disipliner yudisial dan keluhan

Data statistik tentang kasus-kasus yang diserahkan dan diselidiki oleh badan disipliner yudisial pernah diminta tetapi tidak tersedia saat laporan ini dibuat. Dari diskusi dengan hakim dan pemangku kepentingan, tidak ada banyak keluhan yang diajukan kepada badan disipliner berkenaan dengan perilaku hakim, tetapi, sebagian besar pemangku kepentingan bisa menyebutkan beberapa kasus di mana keluhan semacam itu disampaikan.³⁶

Sistem disipliner untuk hakim nampaknya merespon permasalahan konkrit dan akan serius mendisiplinkan hakim yang melakukan kesalahan serius. Baru-baru ini hakim ad hoc di Mahkamah Agung diselidiki atas dugaan korupsi. Tetapi walaupun sudah ada upaya meningkatkan pengawasan yudisial, cara kerja sistem pengawasan ini masih tetap kabur dan berubah-ubah.³⁷

3.13 Biaya

UU PPHI menjamin bahwa pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya untuk gugatan yang bernilai Rp. 150 juta atau kurang.³⁸

3.14 Waktu

Untuk mengatasi penyelesaian perselisihan yang memakan waktu lama dalam sistem P4D/P4P terdahulu, UU PPHI menetapkan batasan waktu spesifik untuk menyidangkan kasus di PHI. PHI disyaratkan untuk menyidangkan kasus perselisihan dalam waktu empat belas hari setelah didaftarkan ke pengadilan³⁹ dan harus menghasilkan putusan dalam waktu 50 hari kerja sejak tanggal sidang pertama,⁴⁰ atau empat belas hari kerja dalam situasi khusus dan atas permintaan satu pihak atau lebih.⁴¹ Pada tingkat banding, Mahkamah Agung disyaratkan untuk mengeluarkan vonis dalam waktu 30 hari kerja.⁴²

34 Ibid.

35 Ibid.

36 Diskusi dengan penyedia bantuan hukum di LBH Bandung, 19 Agustus 2010. Misalnya, LBH Bandung baru-baru ini mengirimkan keluhan terhadap keputusan hakim bahwa pekerja pada akhirnya mengundurkan diri setelah mogok

37 Diskusi dengan PHI Judge of Jakpus PHI, Jakarta, 24 Juni 2010.

38 UU PPHI, pasal 58

39 UU PPHI, pasals 88, 89.

40 UU PPHI, pasal 103.

41 UU PPHI, pasal 99.

42 UU PPHI, pasal 52.

Pada praktiknya dibutuhkan waktu dua sampai empat bulan bagi PHI untuk menyelesaikan suatu kasus, dan satu sampai dua tahun bagi Mahkamah Agung untuk membuat keputusan.⁴³ Kesulitan utama yang menghalangi hakim menangani kasus dalam kerangka waktu yang ditetapkan di tingkat kabupaten adalah masalah yang berkaitan dengan pemberitahuan bantahan serta pemanggilan pihak yang bersengketa dan saksi (khususnya yang tinggal jauh dari ibukota provinsi). Beberapa pengadilan juga menghadapi masalah makin menumpuknya tunggakan kasus dan kurangnya sumber daya manusia.

Perselisihan perburuhan yang maju kasasi ke Mahkamah Agung tidak pernah terselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan, yaitu 30 hari kerja. Menurut Direktur Nasional Lembaga Bantuan Hukum, "Saya tidak pernah mendengar kasus perburuhan di Mahkamah Agung diputus dalam waktu 30 hari. Biasanya memakan waktu satu tahun. Dan tidak jarang putusan dibuat setelah pekerjaanya meninggal dengan tragis."⁴⁴ Dengan hanya delapan hakim ad hoc di Mahkamah Agung dan sedikit hakim karir yang mengerjakan perselisihan PHI, Mahkamah Agung hanya dapat menyelesaikan sekitar 30 kasus per bulan. Artinya, sekalipun seandainya sekarang mereka tidak menerima kasus baru, akan butuh waktu 13 bulan untuk menyelesaikan 400 kasus yang kini tertunda dan menumpuk di Mahkamah Agung.⁴⁵

Menurut laporan, banyak waktu terbuang pada tahap awal pendaftaran kasus di PHI. Kadang-kadang kendalanya adalah menyerahkan dokumen kepada terdakwa dan menghadirkan mereka ke pengadilan, kadangkala panitera pengadilan lambat sekali merespon atau memproses dokumen yang diserahkan. Perwakilan serikat pekerja/serikat buruh menyatakan bahwa seringkali mereka harus memberi uang tips kepada panitera pengadilan agar mereka melakukan pekerjaan dengan lebih cepat.⁴⁶

Putusan Sela

Hakim dapat segera membuat "Putusan Sela" dalam bentuk perintah kepada pengusaha untuk membayarkan upah atau hak lain kepada pekerja.⁴⁷ Putusan sela ini dapat dibuat pada persidangan hari pertama atau kedua. Tetapi hakim jarang menggunakan kekuasaan untuk melakukan hal ini.⁴⁸ Mereka beralasan bahwa mereka pernah melakukannya tetapi itu tidak memberikan dampak atau manfaat kepada pekerja. Pengusaha umumnya mengabaikan putusan ini dan pekerja dipaksa, karena kurangnya wewenang PHI dalam mengeksekusi putusan, untuk membuat petisi ke pengadilan negeri guna memastikan putusan tersebut dilaksanakan. Dalam praktiknya putusan sela dapat menimbulkan biaya lebih besar dan memakan waktu lebih banyak.⁴⁹ Seringkali keputusan untuk membuat putusan sela hanya disebutkan dalam putusan akhir, yang sebenarnya tidak memiliki nilai praktis.⁵⁰

3.15 Banding

Setelah ada keputusan PHI, pihak yang bersengketa berhak mengajukan banding langsung ke Mahkamah Agung. UU PPHI tidak mengizinkan kasus perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dibawa naik banding ke Mahkamah Agung.⁵¹ Dalam sistem PHI, tidak ada pembatasan

43 Diskusi dengan penyedia bantuan hukum di LBH, Bandung, 19 Agustus 2010.

44 Kiagus Ahmad, *Mengembalikan Penyelesaian Perselisihan Peselisihan Perburuhan Ke Ranah Hukum Publik*, (tidak diterbitkan) Jakarta.

45 Diskusi dengan Ibu Rani, Panitera Mahkamah Agung untuk kasus PHI, Jakarta 28 Juni 2010.

46 Diskusi dengan penyedia bantuan hukum di LBH, Bandung, 19 Agustus 2010.

47 UU PPHI, pasal 96.

48 Buku Surya Chandra TURC. Pasal 96 UU No.2 of 2004 menyatakan bahwa jika pengusaha tidak menunjukkan bukti pelaksanaan tanggung jawabnya seperti dinyatakan dalam pasal 155 (3) di UU No. 13 of 2003, hakim utama harus segera memerintahkan pengusaha membayar upah pekerja dan memenuhi hak lain pekerja.

49 Diskusi dengan hakim PHI Jakpus, Jakarta 24 Juni 2010

50 Ibid.

51 PHI adalah pengadilan pertama dan akhir untuk persidangan kasus kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

signifikan yang menghalangi hak pihak-pihak bersengketa untuk mengajukan banding atas kasus perselisihan perburuhan – pada hakekatnya semua putusan dapat naik banding.⁵² Dalam Rancangan awal UU PPHI, ada beberapa upaya untuk menerapkan pembatasan naik banding.⁵³ Tetapi pembatasan ini dicabut dari teks akhir yang menjadi UU PPHI. Saat ini, satu-satunya syarat untuk banding hanyalah harus dilaksanakan menurut peraturan prosedur perdata dan dalam waktu 7 hari kerja setelah pemberitahuan putusan PHI pada tingkat kabupaten. Kemudahan mengajukan banding mengakibatkan meningkatnya tunggakan kasus perselisihan di Mahkamah Agung dan makin panjangnya jangka waktu penyelesaian.

Para hakim PHI meyakini bahwa pihak-pihak yang bersengketa merasa tak ada banyak yang dipertaruhkan untuk naik banding. Tak peduli apakah mereka memahami pertimbangan hukumnya atau tidak, banyak pekerja dan pengusaha mencoba keberuntungan dengan memohon kasasi atau kadangkala menggunakan ini sebagai taktik menunda perintah pengadilan.⁵⁶ Tidak dibutuhkan kehadiran wakil pihak yang berselisih di tingkat Mahkamah Agung dan sebagian besar kasusnya bebas biaya (karena nilainya dibawah Rp. 150.000.000), sehingga hampir tidak risiko apa pun bagi pihak yang membuat klaim-klaim tanpa dasar fakta, lemah atau tidak signifikan untuk mengajukan kasusnya ke Mahkamah Agung.

Beberapa tahun belakangan ini, hampir semua kasus perselisihan perburuhan dibawa naik banding ke Mahkamah Agung dan mengakibatkan presentasi kasusnya meningkat.⁵⁷ Pada tahun 2009, PHI Jakpus mengeluarkan putusan untuk 376 kasus. 212 di antaranya dibawa ke tingkat kasasi Mahkamah Agung.⁵⁸ Di Surabaya dan Makassar, sekitar 90% kasus dibawa naik banding ke Mahkamah Agung.⁵⁹ Berdasarkan berbagai penuturan, kecenderungan yang hampir sama juga terjadi di provinsi-provinsi lain.⁶⁰ Secara umum, meningkatnya arus kasus ke Mahkamah Agung mencerminkan besarnya rasa tidak percaya terhadap keputusan pengadilan yang lebih rendah dan menjadi taktik (sebagian besar) pengusaha untuk mengakali dan menunda pelaksanaan perintah pengadilan.

Ketidakmampuan Mahkamah Agung mengatur arus banding membawa dampak yang cukup serius terhadap pihak yang bersengketa dalam hal hubungan industrial. Saat mengajukan banding, kedua pihak tidak mengetahui sejauh mana perkembangan kasusnya sampai menerima tanda terima resmi dari panitera, dan kemudian lagi saat menerima putusan akhir, yang bisa memakan waktu sampai dengan tiga tahun.⁶¹

Kemudahan pengajuan banding ke Mahkamah Agung menjadi masalah tersendiri untuk kasus-kasus pemutusan hubungan kerja. Seperti disebutkan di atas, biasanya Mahkamah Agung membutuhkan waktu satu sampai dua tahun, bahkan 3 tahun,⁶² untuk sampai pada putusan, sementara pada jangka waktu itu penempatan kembali pekerja sudah tidak mungkin, dan pembayaran pesangon juga sudah sangat lama terlewat. Perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja harus ditangani lebih cepat. Saat ini, panjangnya penundaan pembuatan putusan di Mahkamah Agung membuat pekerja terkatung-katung tanpa upah atau pekerjaan dalam waktu lama dan pengusaha tidak bisa membuat rencana produksi. Hal ini juga membawa dampak negatif terhadap eksekusi keputusan. Seringkali pengusaha sudah mengganti pekerja sementara menunggu keputusan akhir, sehingga penempatan kembali bagi pekerja yang bersengketa menjadi tidak mungkin. Menurut serikat pekerja, pengusaha sering mencari

52 Kecuali terkait dengan pasal 110.

53 Fenwick et al, above n 3, 49-50. Ini terkait dengan penggunaan dokumen palsu selama pemeriksaan; keadaan dimana pembuatan keputusan didasarkan pada penipuan salah satu pihak selama pemeriksaan; keadaan dimana keputusan dibuat diluar kuasa arbiter industrial; atau keputusan yang bertentangan dengan perundangan, tatanan masyarakat, atau moral

54 UU PPHI, pasal 114.

55 UU PPHI pasal 110.

56 Diskusi dengan hakim PHI Jakpus, Jakarta, 22 Juli 2010; Diskusi dengan Hakim PHI, Surabaya, 26 Juli 2010.

57 Surabaya – sekitar 90% kasus diajukan banding ke Mahkamah Agung, diskusi dengan hakim PHI Surabaya, 26 Juli 2010.

58 Statistik PHI Jakpus. Dilihat pada 22 Juli 2010 saat diskusi dengan hakim PHI

59 Diskusi dengan Hakim PHI, Surabaya, 26 Juli 2010; Diskusi dengan Makassar Hakim PHI, Makassar, 3rd Agustus 2010.

60 Diskusi dengan Ibu Rani, Panitera Mahkamah Agung untuk kasus PHI, 28 Juni 2010 .

61 Diskusi perwakilan serikat pekerja/serikat buruh, Surabaya, 27 Juli 2010.

62 Diskusi dengan perwakilan serikat pekerja/serikat buruh, Surabaya, 27 Juli 2010. Satu pengacara masih menunggu kasasi kasus PHK yang diajukan sejak 2006 ke MA

cara menghindari pelaksanaan putusan dengan memindahkan lokasi perusahaan ke daerah yang jauh sehingga pekerja merasa enggan menerima tawaran bekerja kembali karena terlalu jauh dari tempat tinggalnya.⁶³

Mahkamah Agung memiliki wewenang luas untuk mengawasi dan mengelola jalannya pengadilan, dan cara hakim bersikap.⁶⁴ Dalam konteks ini, Mahkamah Agung dapat mengeluarkan 'Instruksi', 'Peningkat' ataupun 'Teguran' secara kolektif kepada pengadilan atau secara individual kepada hakim. Walaupun ada inkonsistensi penerapan UU PPHI antar berbagai PHI tingkat kabupaten/kota, dan bahkan di dalam masing-masing pengadilan, kekuasaan quasi legislatif Mahkamah Agung belum dipergunakan secara memadai untuk menguatkan wewenang Mahkamah Agung atas PHI.⁶⁵ Sejauh ini, baru ada sejumlah upaya terbatas yang dilakukan untuk memastikan keseragaman hukum dan prediktabilitas PHI melalui keputusan Mahkamah Agung dan instrumen lain seperti Peraturan Mahkamah Agung. Kesemua ini belum memadai untuk mengatasi kesenjangan dan persoalan dalam mengaplikasikan prosedur hukum dalam perselisihan perburuhan.

3.16 Nilai suatu preseden

Sekalipun dengan banyaknya jumlah kasus banding ke Mahkamah Agung, pembuatan keputusan di tingkat PHI tidaklah konsisten. Perbedaan penerapan UU oleh PHI nampak jelas terjadi di seluruh Indonesia.

Beberapa perbedaan yang lazim adalah:

- Posisi hukum serikat pekerja/serikat buruh yang berkeinginan mewakili pekerja pada perusahaan di mana serikat tersebut tidak ada di dalamnya. Mahkamah Agung sudah menetapkan bahwa serikat pekerja/serikat buruh semacam ini tidak posisi hukum yang dipersyaratkan, tetapi beberapa pengadilan, seperti PHI di Surabaya, tetap mengizinkan mereka untuk mewakili pekerja manapun selama pekerja bersangkutan adalah anggota serikat pekerja/serikat buruh tersebut.
- Apakah saksi boleh memberikan kesaksian tanpa mengangkat sumpah, dan situasi-situasi di mana saksi diwajibkan untuk mengikat sumpah. Sebagai contoh, sebagian pengadilan mengizinkan saksi yang dipekerjakan oleh salah satu pihak bersengketa untuk memberikan kesaksian tanpa diambil sumpah.⁶⁶
- Beberapa pengadilan menerapkan UU tanpa menimbang situasi finansial pengusaha, sementara pengadilan lain mempertimbangkan kapasitas finansial pengusaha untuk dapat memenuhi ketentuan UU.⁶⁷
- Apakah pengadilan pertama harus mengikuti ketentuan Mahkamah Agung sehingga pasal 158 UUK dapat diterapkan⁶⁸ - meskipun ada ketentuan Mahkamah Konstitusi tahun 2005 sehingga pasal ini menjadi tidak konstitusional dan karena itu dianggap tidak berlaku. Ada kebingungan yang cukup besar di kalangan hakim PHI apakah keputusan Mahkamah Agung harus diikuti atau tidak. Jika hakim mengabaikan keputusan Mahkamah Agung, maka hanya setelah seorang pekerja dinyatakan bersalah atas suatu kejahatan, barulah pengusaha bisa memutuskan hubungan kerja atas dasar pelanggaran besar.⁶⁹

63 Diskusi dengan Wakil Ketua Bidang Yudisial (Pak H.Abdul Kadir Mappong) dan Wakil Ketua Bidang Urusan Perdata Khusus (Pak Mohammad Saleh), Mahkamah Agung, 28 Juni 2010.

64 Pompe, 255.

65 Kuasa tersebut dipergunakan untuk mengarahkan jalan persidangan.

66 Chandra, 116.

67 Berbagai diskusi dengan pemangku kepentingan dan Hakim PHI di Makassar, Jakarta dan Surabaya.

68 No. 21/G/2007/PHI.MDO.

69 Berbagai diskusi dengan pemangku kepentingan dan Hakim PHI in Makassar, Jakarta dan Surabaya.

3.17 Persentasi kasus dengan keputusan yang dibatalkan pada tingkat banding

Data yang diminta tidak tersedia. Panitera muda pada Mahkamah Agung mengatakan bahwa sebagian besar kasus yang naik banding ke Mahkamah Agung dikukuhkan keputusannya. Ketika ditanya berapa kira-kira persentasi kasus yang dibatalkan pada tingkat banding, hakim- hakim PHI tidak mengetahui pasti.⁷⁰ Di PHI Surabaya misalnya, beberapa hakim berpendapat bahwa 90% kasus mereka dikukuhkan oleh Mahkamah Agung, sebagian lain merasa hanya setengah yang dikukuhkan, dan satu hakim lain merasa hanya sekitar dua pertiga yang dikukuhkan.⁷¹ Para hakim juga tidak tahu banyak apakah pembuatan keputusan mereka konsisten dengan proses di provinsi lain. Ini menandakan buruknya komunikasi internal, kurangnya pelatihan dan/atau minat hakim PHI pada keputusan yang dibuat oleh Mahkamah Agung maupun pengadilan industrial lainnya.⁷³

PHI Jakarta Pusat memiliki rencana untuk mengumpulkan berbagai keputusan, lalu menganalisa persamaan dan perbedaan antara Mahkamah Agung dan keputusan mereka sendiri. Buku-buku, termasuk informasi-informasi dan contoh-contoh kasus bagi masing-masing bidang teknis, juga harus dikembangkan bagi PHI untuk mendukung pembuatan keputusan yang konsisten.

3.18 Konsistensi dalam pembuatan keputusan

Menurut para pemangku kepentingan, hakim tidak konsisten dalam pembuatan keputusan, bahkan dalam pengadilan yang sama. Berbagai contoh diberikan oleh pemangku kepentingan mengenai pembuatan keputusan yang tidak konsisten, terutama dalam kasus-kasus mengenai pekerja alih daya (outsourc) dan kontrak, serta diskriminasi anti serikat pekerja/serikat buruh.⁷⁴ Pemangku kepentingan tidak memandang ketidakkonsistenan ini disebabkan oleh tingkat pengetahuan, pemahaman atau kemampuan menafsirkan UU. Sebaliknya mereka justru menyebut kemalasan, apati dan korupsi sebagai alasan ketidakkonsistenan tersebut.

3.19 Penyelesaian Perselisihan Alternatif

Serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha merupakan unsur penting dalam persyaratan mediasi wajib.⁷⁵ Selama konsultasi kebanyakan pihak (terutama wakil serikat pekerja/serikat buruh) menganggapnya sebagai sesuatu yang tidak bernilai, dan hanya menunda akses ke PHI. Walaupun data mengenai keberhasilan mediasi tidak tersedia,⁷⁶ pejabat Kemenakertrans, hakim dan pemangku kepentingan berkeyakinan bahwa setidaknya 90% kasus gagal di tahap mediasi dan diteruskan ke PHI. Ada lelucon yang beredar di PHI bahwa pihak-pihak yang bersengketa memandang rekomendasi dari proses mediasi merupakan tiket menuju ke pengadilan.⁷⁷

70 Diskusi dengan Hakim PHI, Surabaya, 26 Juli 2010; Diskusi dengan Hakim PHI Makassar, Makassar, 3rd Agustus 2010.

71 Diskusi dengan Hakim PHI, Surabaya, 26 Juli 2010.

72 Diskusi dengan Hakim PHI, Bandung, 19 Agustus 2010.

73 Dalam hal PHI Bandung, hal ini sudah dikonfirmasi oleh LBH Bandung. Berdasarkan orang yang diwawancara, sebagian besar kasus dituntaskan di Mahkamah Agung.

74 Berbagai diskusi dengan pemangku kepentingan dan Hakim PHI in Makassar, Jakarta dan Surabaya.

75 Pada situasi dimana pihak-pihak tidak dapat menyepakati konsiliator atau arbitrator, perselisihan dimediasi oleh pejabat dari Kemenakertrans

76 Data sudah diminta dari Kemenakertrans

77 Diskusi dengan Hakim PHI Jakpus, Jakarta, 22 Juli 2010.

Faktor-faktor berikut berkontribusi pada rendahnya tingkat keberhasilan mediasi:

- Tidak ada syarat bahwa kedua pihak masuk ke mediasi dengan “itikad baik”;
- Kebanyakan pihak yang bersengketa belum siap berdialog pada tahap ini;
- Seringkali tingkat kepercayaan terhadap mediator pemerintah sangat rendah. Pihak bersengketa tidak mempercayai pendapat pejabat pemerintah yang pengetahuan hukum substantifnya seringkali kurang mencukupi,. Menurut pemangku kepentingan, pihak bersengketa lebih bersedia masuk dalam mediasi dengan Hakim PHI karena mereka lebih menghargai saran dan pengetahuan hakim daripada mediator;
- Kapasitas pihak yang bersengketa dan kuasa mereka (serikat pekerja/serikat buruh atau dari organisasi pengusaha) untuk bernegosiasi bisa sangat lemah;
- Kadangkala mediasi dilakukan sedemikian rupa sehingga kedua pihak tidak pernah bertemu muka. Pejabat Kemenakertrans setempat bertindak sebagai penyalur informasi antara kedua pihak. Sebagai akibatnya, negosiasi jadi bertele-tele dan sulit untuk mencapai kesepakatan dalam 30 hari kerja seperti yang ditentukan;
- Kesepakatan hasil mediasi yang secara hukum tidak mengikat berarti pihak yang bersengketa dalam prakteknya sulit melaksanakan kesepakatan tersebut, dan kerap kali syarat-syarat serta kewajiban yang sudah disetujui diabaikan. Walaupun kesepakatan seperti itu dapat dicatatkan di PHI setempat, sehingga jadi lebih memiliki kekuatan hukum, anggapan bahwa kesepakatan semacam itu kurang bisa ditegakkan lazim disebut sebagai faktor utama yang membuat para pihak enggan untuk menyelesaikan perselisihan melalui mediasi.

3.20 Keterlaksanaan keputusan

Ada ucapan yang lazim di kalangan serikat pekerja/serikat buruh bahwa “kalau pun menang, bukan benar-benar menang”.⁷⁸ Menurut penjelasan tidak resmi dari penyedia layanan hukum dan pemangku kepentingan PHI, tingkat pelaksanaan eksekusi keputusan secara sukarela sangat rendah.⁷⁹ Serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha yakin bahwa keputusan PHI tidak sekuat vonis pada sistem terdahulu karena kurangnya kekuasaan PHI untuk melaksanakan eksekusi. Jika tidak ada pelaksanaan sukarela atau tidak ada pihak ketiga menyanggah keputusan, maka pihak yang menang harus mengajukan petisi terpisah ke pengadilan negeri untuk meminta perintah eksekusi. Ini menimbulkan beban finansial dan waktu tambahan bagi kedua belah pihak, terutama sangat menyulitkan pekerja yang diharuskan menghadirkan bukti aset pengusaha untuk menjamin adanya pembayaran.⁸⁰

Seperti disebutkan di atas, eksekusi sukarela menjadi suatu tantangan, khususnya yang menentukan agar pekerja dipekerjakan kembali. Banyak pengusaha sudah mengganti pekerja bersangkutan, mengabaikan putusan atau berusaha memindahkan pekerja ke kantor cabang lain perusahaan.

Menurut hakim PHI, eksekusi sukarela menjadi masalah pada 90% kasus.⁸¹ Mengingat berbagai kesulitan untuk mendapatkan perintah eksekusi, kebanyakan pihak yang bersengketa kemudian membatalkan tuntutan setelah mendapat vonis tanpa eksekusi dari Mahkamah Agung.

Hakim PHI merasa UU PPHI dan UUK harus memberikan wewenang lebih besar kepada hakim agar dapat menegakkan keputusan yang dibuat.⁸²

78 Diskusi Kelompok Terarah dengan pemangku kepentingan PHI, Jakarta, 28 Juli 2010.

79 Lihat catatan diskusi dengan LBH Bandung, Diskusi kelompok terarah dengan pemangku kepentingan PHI, Jakarta, 28 Juli 2010.

80 Diskusi dengan perwakilan serikat pekerja/serikat buruh, Surabaya, 27 Juli 2010.

81 Diskusi dengan penyedia bantuan hukum di LBH, Bandung, 19 Agustus 2010.

82 Diskusi dengan Wakil Ketua Bagian Yudisial (Pak H. Abdul Kadir Mappong) dan Wakil Ketua Urusan Perdata Khusus (Pak Mohammad Saleh), Mahkamah Agung, 28 Juni 2010. Penegakkan keputusan lebih sulit dalam kasus PHK yang terkait dengan keadaan bangkrut atau BUMN.

3.21 Lokasi fisik PHI

PHI dibentuk sebagai bagian dari Pengadilan Negeri di setiap ibu kota provinsi.⁸³ UU PPHI mengantisipasi bahwa akan ada Keputusan Presiden untuk membentuk PHI di kabupaten dan kota terpilih dengan tingkat kegiatan industri yang tinggi.⁸⁴ Akan tetapi, meskipun dengan berbagai upaya, tetap tidak ada pengadilan industrial di luar ibu kota provinsi walaupun pusat-pusat industri sering kali terletak sangat jauh dari kota-kota tersebut. Ini merupakan penghalang akses yang serius bagi banyak pekerja maupun pengusaha yang tinggal dan bekerja jauh dari ibu kota provinsi. Di Batam, Kawasan Berikat Ekonomi memperkerjakan sejumlah besar pekerja di pulau Riau, dan jika ada perselisihan maka kedua pihak harus pergi ke pulau Bintan dengan menggunakan ferry agar dapat mengajukan kasus mereka pada PHI Tanjung Pinang. Pihak yang bersengketa bisa diminta menghadiri sidang sebanyak 7-9 kali. Ini bisa mengakibatkan kedua pihak mengeluarkan banyak waktu dan biaya. Beberapa hakim di Tanjung Pinang yakin bahwa biaya perjalanan antar pulau itu ikut menyebabkan turunnya jumlah kasus yang masuk.⁸⁵ Serikat pekerja/serikat buruh juga mengeluhkan bahwa mereka tidak bisa memasukkan kasus ke PHI terdekat karena PHI tersebut berada di wilayah provinsi lain.

Sudah ada berbagai upaya untuk menambah pengadilan industrial di beberapa daerah tetapi kendala koordinasi dan dana membuat hal itu sulit dilaksanakan. Mahkamah Agung mensyaratkan agar pemerintah daerah memindahkan hak kepemilikan properti kepada Mahkamah Agung sebelum membuka sebuah pengadilan karena pengalaman terdahulu dengan pemda, di mana pemerintah daerah yang baru mengambil alih kembali bangunan-bangunan yang tadinya disediakan oleh pemerintah sebelumnya untuk digunakan oleh Mahkamah Agung. Koordinasi yang lebih baik antara Kemenakertrans, Mahkamah Agung dan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota harus diciptakan untuk menjawab tuntutan akan akses yang lebih baik pada PHI.

3.22 Kondisi fisik PHI

Hakim-hakim di 5 provinsi yang dikunjungi mengeluhkan kondisi fisik PHI dan kurangnya fasilitas serta sumber daya bagi hakim.

Keluhan-keluhan utama terkait dengan:

- kondisi bangunan;
- keamanan yang tidak memadai, khususnya perlindungan bagi hakim dan fasilitas dari demonstran;
- kurangnya tempat kerja atau ruang khusus bagi hakim ad hoc;
- sumber daya yang tidak memadai (lihat di bawah).

3.23 Jumlah kasus

Besarnya jumlah kasus di PHI sangat beragam di tiap provinsi. Pengadilan-pengadilan yang lebih besar (seperti Jakpus, Surabaya, Bandung) menerima sekitar 20-30 kasus per bulan. Pengadilan yang lebih kecil, di kota seperti Makasar, menerima 2-5 kasus per bulan.

Menurut hakim-hakim di pengadilan besar, sekitar 20% kasus ditolak saat pertama kali diajukan.⁸⁶ Ini biasanya karena kurangnya pemahaman penggugat akan prosedur hukum perdata dan paling sering terjadi pada kasus-kasus yang diajukan oleh pekerja secara individual atau oleh serikat pekerja/serikat buruh (dibanding dengan yang dilakukan oleh wakil lembaga bantuan hukum atau pengusaha).

83 UU PPHI, pasal 59.

84 UU PPHI, pasal 59.

85 Chandra, 93.

86 Diskusi dengan Hakim PHI Jakpus, Jakarta, 22 Juli 2010; Diskusi dengan Hakim PHI, Surabaya, 26 Juli 2010; Diskusi dengan Hakim PHI, Bandung 19 Agustus, 2010.

Contoh perselisihan yang diajukan ke PHI

PHI Jakarta Pusat	2006 (P4D)	2006	2007	2008	2009	2010 (30 Juni)
Jumlah Total kasus	145	220	376	351	362	185
Diajukan pengusaha	12	15	12	38	49	
Diajukan pekerja	133	205	364	313	313	
Penyelesaian di luar pengadilan	4	70	10	N/K	N/K	
Banding ke MA	67		200	180	212	96
Persentasi kasus banding ke MA*	18%		53%	51%	59%	52%
Ditinjau kembali			38	21	50	20

* persentasi dihitung dari seluruh kasus yang diterima PHI, bukan jumlah kasus yang mendapatkan putusan, karena data seperti itu tidak lengkap

Kategori (PHI Jakarta)	2006 (P4D)	2006	2007	2008	2009
Perselisihan Hak	1	2	2	2	32
Perselisihan Kepentingan	-	-	-	1	5
Pemutusan hubungan kerja	144	218	374	348	325
Perselisihan antar SP/SB	-	-	-	-	-
TOTAL	145	220	376	351	362

PHI Bandung	2006	2007	2008	2009	2010 (30 Juli)
TOTAL	50	240	?	228	136

Walaupun kebanyakan kasus dikategorikan sebagai perselisihan pemutusan hubungan kerja, tetapi biasanya kasus-kasus tersebut melibatkan keputusan atas berbagai pertanyaan tentang hak normatif atau kepentingan juga.

3.24 Kehadiran di Pengadilan

Ketua Mahkamah Agung merekomendasikan bahwa semua hakim, termasuk hakim ad hoc, agar hadir di pengadilan setiap hari, bahkan pada hari-hari tanpa ada sidang (kebanyakan PHI melaksanakan sidang 2 atau 3 kali seminggu). Di Mahkamah Agung dilaporkan bahwa hakim ad hoc biasanya datang ke pengadilan pukul 10 pagi dan pergi pukul 2 siang setiap harinya.⁸⁷ Selama diskusi, para hakim ad hoc menyatakan tidak keberatan hadir di pengadilan setiap hari tetapi juga mengeluhkan tidak adanya tunjangan transportasi untuk membiayai perjalanan mereka dan tidak memadainya fasilitas untuk mendukung pekerjaan dan penelitian yang harus mereka lakukan saat tidak menyidangkan kasus. Tak satu pun PHI yang dikunjungi memiliki perpustakaan, komputer yang memadai, atau fasilitas lain yang mendukung pembelajaran berkelanjutan atau penelitian.

87 Diskusi dengan Ibu Rani, Panitera Mahkamah Agung untuk kasus perselisihan industrial, Jakarta, 28 Juni 2010.

4. Penilaian Kebutuhan

4.1 Program pelatihan yang tersedia bagi para hakim

Setelah diangkat di PHI, hakim mendapatkan pelatihan 'sertifikasi' awal yang dilaksanakan oleh Unit Pelatihan Teknis. Tidak ada pelatihan berkelanjutan atau pelatihan tingkat lanjut, pengelolaan pengetahuan atau program studi yang diberikan oleh Mahkamah Agung atau Kemenakertrans bagi para hakim PHI. Apindo dan Trade Union Rights Centre telah memberikan pelatihan dan memfasilitasi sesi-sesi pertukaran pengetahuan antar hakim ad hoc yang dicalonkan oleh organisasi mereka. Hakim hanya mengandalkan studi sendiri dan pertukaran informasi informal untuk meningkatkan keterampilan. Sebagai akibatnya, standar kompetensi, tingkat pengetahuan dan pemahaman tentang UU perburuhan beserta penerapannya sangatlah beragam di kalangan hakim-hakim PHI.

Tidak ada kurikulum tertulis untuk program pelatihan. Narasumber yang ditugaskan untuk setiap sesi pelatihan mempersiapkan dan menyampaikan materi untuk setiap sesi itu. Biasanya materi tersebut terdiri dari presentasi powerpoint mengenai UU/tema yang relevan.

Jadwal pelatihan sertifikasi hakim PHI tahun 2009 (12-17 Oktober 2009) menunjukkan bahwa topik-topik berikut dibahas secara singkat:

- (1) Etika profesional untuk hakim (1,5 jam)
- (2) UU No. 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (2 jam)
- (3) UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan (2 jam)
Secara khusus:
 - a. Perjanjian sub-kontrak
 - b. Upah dan perlindungan upah
 - c. Mempekerjakan pekerja asing
- (4) Peraturan No. 3 Tahun 1992 mengenai Jamsostek ($\frac{1}{2}$ jam)
- (5) Peraturan No. 21 Tahun 2000 mengenai Serikat Pekerja/Serikat Buruh ($\frac{1}{2}$ jam)
- (6) Peraturan No. 12 Tahun 1964 mengenai PHK di Perusahaan Swasta ($\frac{1}{2}$ jam)
- (7) Konvensi Utama ILO ($\frac{1}{2}$ jam)
- (8) 'Panduan Teknis mengenai Pengadilan Hubungan Industrial (2 jam)
- (9) PHK dan status hukumnya (referensi: UU Ketenagakerjaan) (1 jam)
- (10) Mogok dan penguncian perusahaan (referensi: UU Ketenagakerjaan) (1 jam)
- (11) Interogasi saksi di PHI (2 jam)

Masing-masing sesi 2 jam diikuti dengan sesi materi tingkat lanjut selama 1,5 jam.

Pada hari terakhir pelatihan, peserta diberi dua studi kasus untuk didiskusikan.

Walaupun program pelatihan yang ada saat ini berupaya membangun tingkat kompetensi yang sama dengan cara memasukkan pembahasan semua perundangan perburuhan dalam negeri, tetapi program ini dirancang secara ad hoc dan bersifat tidak konsisten.⁸⁸ Sesi-sesi untuk program pelatihan terakhir (Oktober 2009) diberikan oleh hakim Mahkamah Agung dan Pengadilan Tinggi (H. H Suparno, Heru Pramono, Ansyahrul, Atja Sondjaja, SH) dan pejabat Kemenakertrans. Pelatihan berlangsung lebih dari 4,5 hari, mulai hari Senin pukul 16.00. Upacara penutupan singkat dilakukan pada Sabtu pagi sebelum peserta pulang.

Tidak ada sesi yang dikhususkan untuk mengajarkan penelitian hukum, studi sendiri atau sumber-sumber informasi nasional dan internasional tentang UU perburuhan. Hakim tidak diberi mentor atau 'pelatih' dalam menjalankan peran mereka atau beradaptasi dalam PHI.

Tidak ada program pendidikan atau pelatihan bagi hakim PHI yang diberikan berkelanjutan oleh lembaga pelatihan Mahkamah Agung, pengadilan negeri atau Kemenakertrans di luar pelatihan dasar pengantar mengenai pokok-pokok utama UU perburuhan ini. Meskipun diakui bahwa dana yang dialokasikan untuk Mahkamah Agung beberapa tahun belakangan meningkat, anggaran tetap menjadi kendala bagi kegiatan dan ambisi pengadilan dalam dua segi penting. Keterbatasan anggaran membatasi publikasi dan distribusi keputusan-keputusan pengadilan maupun pelatihan bagi hakim PHI. Hingga laporan ini dibuat, belum ada publikasi khusus tentang hukum perburuhan atau keputusan-keputusan PHI dibuat oleh Mahkamah Agung untuk hakim-hakim PHI. Lembaga pelatihan yudisial masih baru, dan mandat Unit Pelatihan Teknis mencakup peningkatan keahlian hakim PHI. Tetapi, sebelum Unit Pelatihan Teknis bisa merancang dan menyelenggarakan program pelatihan yang baik untuk hakim-hakim PHI, lembaga ini sendiri memerlukan dukungan teknis dan peningkatan kapasitas. Menurut Wakil Ketua Mahkamah Agung, "anggaran sekarang tidak memadai dan kami tidak dapat berbuat banyak kecuali memanfaatkannya sebaik mungkin".⁸⁹

Diskusi dengan pemangku kepentingan dan hakim, termasuk selama lokakarya dua hari dengan hakim dari beberapa provinsi, mengungkapkan bahwa secara umum para hakim hanya memiliki satu tingkat pengetahuan dasar – pemahaman isi perundangan perburuhan yang utama serta peraturan pelaksanaannya. Beberapa hakim menunjukkan tingkat pengetahuan dan pemahaman lebih dalam tentang perundangan nasional, tetapi hanya sedikit hakim yang memiliki pemahaman yang mantap mengenai hukum internasional atau komparatif. Menurut para pemangku kepentingan, dan sejumlah hakim ad hoc, kapasitas hakim PHI untuk menerapkan logika hukum juga sangat beragam.⁹⁰

Di samping program pelatihan awal, belum ada kursus untuk hakim PHI (tidak juga untuk hakim karir) yang dikembangkan mencakup topik-topik spesifik UU perburuhan, etika hukum atau UU prosedural. Mahkamah Agung sangat mengandalkan hakim untuk melakukan pembelajaran dengan dana sendiri. Apindo sudah merespon kesenjangan pengembangan sumber daya manusia ini dengan memberikan pelatihan bagi hakim ad hoc yang dicalonkan oleh pengusaha. Trade Union Rights Centre (TURC) berupaya melakukan hal serupa untuk hakim ad hoc yang dicalonkan oleh serikat pekerja/serikat buruh. Hal ini ikut menyumbang terciptanya situasi di mana tingkat pengetahuan, pemahaman dan penerapan UU berbeda-beda di antara para hakim.

Apindo menyelenggarakan pertemuan tahunan untuk hakim ad hoc yang dinominasikan pengusaha di mana mereka bersama anggota direksi, manajemen dan tim advokasi Apindo berdiskusi dan berbagi pengalaman mengenai tantangan yang dihadapi di ruang pengadilan. Ketika persoalan teknis dibahas, hal tersebut ditentukan berdasarkan komentar dan masukan hakim ad hoc (yang dicalonkan pengusaha) atau advokat sebelum, atau selama pertemuan tahunan. Sesi-sesi khusus dirancang untuk mendiskusikan perekrutan hakim ad hoc dan memfasilitasi dialog mengenai tantangan yang dihadapi oleh hakim ad

88 Diskusi dengan Pak Agung Sumantha, Direktur Diklat Teknis Mahkamah Agung, 28 Juni 2010. Mahkamah Agung mengetahui kekurangan dari program pelatihan bagi hakim PHI dan meminta bantuan ILO untuk menyusun kurikulum baru.

89 Diskusi dengan Wakil Ketua Bidang Yudisial (Pak H.Abdul Kadir Mappong) dan Wakil Ketua Bidang Urusan Perdata Khusus (Pak Mohammad Saleh), Mahkamah Agung, 28 Juni 2010.

90 Diskusi dengan Hakim PHI Jakpus, Jakarta 24 Juni 2010

hoc nominasi pengusaha di PHI. Pertemuan ini biasanya dilakukan selama dua atau tiga hari di bulan Desember setiap tahunnya.⁹¹

Trade Union Rights Centre telah melaksanakan berbagai pertemuan konsultatif tingkat nasional dengan para hakim ad hoc yang dicalonkan oleh serikat pekerja/serikat buruh guna mendiskusikan hal-hal khusus yang menjadi persoalan, termasuk reformasi UU. Pada tahun 2010 diselenggarakan sebuah pertemuan dengan hakim ad hoc nominasi serikat pekerja/serikat buruh yang dipilih untuk mendiskusikan bidang-bidang yang diprioritaskan untuk reformasi UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Karena kendala sumber daya, pertemuan ini hanya diselenggarakan secara ad hoc.

4.2 Pengetahuan dan pengalaman hakim sebelum ditempatkan di PHI

Saat diangkat di PHI, hakim karir umumnya memiliki pengetahuan memadai mengenai prosedur perdata, tetapi hanya sedikit pengalaman dalam hubungan industrial atau UU perburuhan. Setelah pengangkatan, hakim karir cenderung sangat mengandalkan pengalaman dan pengetahuan hakim ad hoc saat persidangan dan proses pembuatan keputusan.⁹² Dalam diskusi, hakim karir juga menunjukkan kurangnya pemahaman tentang dasar dan filosofi UU perburuhan.

Hakim ad hoc, di lain pihak, sering memiliki pemahaman yang baik mengenai hak dan kewajiban utama pekerja dan pengusaha menurut UU perburuhan dan sebagian memiliki pengalaman dalam penyelesaian perselisihan alternatif.⁹³ Hakim ad hoc tidak perlu memiliki latar belakang atau pendidikan hukum untuk dapat dicalonkan atau diangkat di PHI. Karena itu mereka sering kali tidak memiliki pengetahuan memadai mengenai hukum perdata dan tidak memiliki pengalaman praktik atau pelatihan dalam melakukan penelitian hukum, menyusun alasan hukum, atau merumuskan keputusan. Mahkamah Agung memandang ini sebagai salah satu tantangan besar terhadap PHI di setiap provinsi.⁹⁴

4.3 Sumber daya yang tersedia

Hakim-hakim di semua lima PHI yang dikunjungi menggarisbawahi kurangnya sumber daya untuk membantu mereka melakukan pertimbangan. PHI umumnya memiliki beberapa buku mengenai perundangan terkait, beberapa salinan putusan Mahkamah Agung (paling) baru, dan beberapa publikasi lain yang dikirimkan oleh Trade Union Rights Centre atau ILO. Ini tentu saja tidak mencukupi. Selain itu tidak ada cukup banyak teks-teks yang relevan untuk memastikan masing-masing hakim memiliki sumber referensi pribadi. Sumber daya tambahan untuk mendukung hakim melaksanakan tugasnya seperti komputer, teks akademik, jurnal, akses internet dan bahan studi diharapkan dilengkapi oleh hakim dengan dana sendiri.⁹⁵ Di Makasar, di mana PHI tidak terpisah dari pengadilan negeri, hakim PHI tidak memiliki kantor atau ruangan khusus sampai dengan beberapa bulan lalu (Juni 2010).⁹⁶ Kemungkinan besar para hakim di provinsi lain menghadapi permasalahan yang sama.

Tidak memadainya sumber untuk mendukung publikasi dan mengkomunikasikan keputusan secara efektif mengakibatkan rendahnya tingkat saling berbagi pengetahuan di kalangan hakim dan kurangnya konsistensi pembuatan keputusan antar provinsi. Tanpa ada struktur untuk memfasilitasi pertemuan

91 Lihat, *Jadwal dan Agenda Konsultasi dan Koordinasi Forum Nasional pada Dewan Pengelola Nasional Apindo, Ketua Dewan Provinsi Apindo, Tim Dewan Pengelola Provinsi Apindo, Hakim Ad Hoc PHI Apindo, dan Hakim Ad Hoc MA 2009*.

92 Diskusi dengan LBH Bandung, 19 Agustus 2010

93 Diskusi dengan Hakim PHI in Bandung PHI, 19 Agustus 2010.

94 Diskusi dengan Wakil Ketua Bidang Yudisial (Pak H.Abdul Kadir Mappong) dan Wakil Ketua Bidang Urusan Perdata Khusus (Pak Mohammad Saleh), Mahkamah agung, 28 Juni 2010.

95 Diskusi dengan Hakim PHI Jakpus, Jakarta, 22 Juli 2010.

96 Diskusi dengan Hakim PHI Makassar, Makassar, 3 Agustus 2010

internal antar hakim PHI (bahkan di dalam satu PHI), informasi mengenai kasus dan keputusan hanya dibagi secara informal dan ad hoc. Akibatnya, dari berbagai segi, masing-masing PHI di Indonesia beroperasi secara independen. Mereka sering tidak mengetahui keputusan PHI di provinsi lain, perubahan historis atau global, dan tren dalam hubungan industrial, atau sebagian besar keputusan Mahkamah Agung.⁹⁷ Satu buku kompilasi keputusan yang disusun oleh Trade Union Rights Centre pada tahun 2007, hanya setahun setelah PHI beroperasi, menjadi pegangan yang terlalu diandalkan oleh hakim PHI.⁹⁸ Pengetahuan mengenai perkembangan UU perburuhan dan UU perburuhan internasional sangat rendah, dan Konvensi-konvensi ILO yang sudah diratifikasi ternyata sangat jarang dirujuk dalam putusan-putusan yang dibuat.⁹⁹

4.4 Penilaian kesenjangan antara pelatihan dan pengetahuan

Sebuah lokakarya perintis pernah diselenggarakan untuk memberikan masukan lebih lanjut pada “Penilaian Kebutuhan Pelatihan untuk hakim PHI” ini dengan memperkenalkan standar perburuhan internasional dan memfasilitasi diskusi mengenai manfaat UU perburuhan internasional untuk mengatasi tantangan yang dihadapi para hakim dalam menyelesaikan perselisihan di Indonesia. Tiga tema – kontrak kerja, perlindungan upah dan diskriminasi dipilih – sebagai fokus untuk diskusi dan berbagi pengetahuan. Lokakarya menegaskan bahwa 3 tema tersebut merupakan bidang yang sangat relevan untuk pengembangan kurikulum di masa mendatang, tetapi tetap harus dilengkapi dengan pelatihan di bidang lain juga.¹⁰⁰

Hakim peserta lokakarya tersebut adalah hakim karir dan ad hoc dari Mahkamah Agung (empat), PHI Jakarta (tiga), Bandung (tiga), Surabaya (tiga), Tanjung Pinang (tiga), dan Makassar (dua).

Presentasi dilakukan dengan cara yang menarik, dan diterima dengan baik, memicu diskusi aktif dan saling berbagi pengetahuan di antara para hakim, yang secara praktis dan teori sangat berharga. Kelompok ini sangat tertarik dan termotivasi untuk mempelajari topik-topik utama tersebut, yang terlihat jelas dari pelaporan hasil kerja kelompok yang sangat hidup dan perdebatan yang menarik tentang masing-masing tema – terutama yang berkaitan dengan hubungan kerja dan diskriminasi.

4.5 Kesenjangan dalam pengetahuan dan ketrampilan

Karena terbatasnya kesempatan mendapatkan pelatihan, hakim-hakim yang bertugas di PHI sangat mengandalkan pembelajaran melalui pengalaman dan berbagi pengetahuan antar rekan kerja secara informal dalam meningkatkan kemampuan. Sebagai akibatnya, kesenjangan pengetahuan tetap ada, terutama dalam bidang hukum perburuhan internasional dan komparatif dan putusan-putusan yang dibuat oleh PHI di provinsi lain.

Selama diskusi dengan hakim-hakim dari beberapa kabupaten/kota dan Mahkamah Agung, mereka menyatakan bahwa selain UUK, UU PPHI, dan UU SP/SB, beberapa bidang berikut ini dipandang penting bagi hakim yang baru diangkat di PHI:

- Konvensi dan Rekomendasi ILO;
- Hukum perburuhan komparatif;
- Prosedur perdata (khususnya untuk hakim ad hoc);

97 Diskusi dengan Hakim PHI Jakpus, Jakarta, 24 Juni 2010.

98 Diskusi dengan Hakim PHI di Surabaya dan Makassar menunjukkan kompilasi ini merupakan sumber referensi yang paling sering digunakan oleh hakim di pengadilan.

99 Diskusi dengan Pak Nurkholis, Direktur LBH, 12 Juli 2010.

100 Ada kepentingan khusus dari hakim untuk mendapat pelatihan mengenai diskriminasi SP/SB.

- Memfasilitasi mediasi berbasis pengadilan;
- Sejarah dan filosofi UUK;
- Menyelesaikan perselisihan kepentingan;
- Bagaimana memutus kasus bila UU nasional tidak membahasnya;
- Merumuskan keputusan;
- Menangani saksi;
- Pengalihdayaan (*outsourcing*);
- Mogok;
- Kontrak; dan
- Peraturan Kemenakertrans.

Dalam hal pelatihan tingkat lanjut, para hakim menyatakan bahwa mereka paling tertarik untuk mendapatkan pengetahuan lebih dalam tentang Konvensi dan Rekomendasi ILO serta berbagai keputusan dan tren penyelesaian penyelesaian perselisihan hubungan industrial di negara lain, khususnya di negara sedang berkembang. Pelatihan untuk membaca dan menginterpretasikan laporan keuangan perusahaan juga akan membantu hakim memahami bukti-bukti yang diajukan dalam persidangan.

Di bawah ini, diberikan rincian lebih lanjut tentang beberapa kebutuhan pelatihan spesifik dan tantangan yang dihadapi hakim.

4.5.1 Perundangan Internasional

Selama diskusi, semua hakim mengungkapkan keprihatinan bahwa mereka sangat kekurangan bahkan tidak sama sekali tidak memiliki pengetahuan tentang hukum perburuhan internasional dan bagaimana hal itu bisa digunakan untuk mendukung mereka dalam bekerja.¹⁰¹ Konvensi 87 tentang kebebasan berserikat adalah satu-satunya konvensi perburuhan yang mereka akui pernah mereka rujuk dalam pembuatan keputusan. Kurangnya fasilitas internet di PHI (lihat di bawah) dan terbatasnya bahasa Inggris kebanyakan hakim telah membatasi akses pada berbagai bahan tentang perundangan perburuhan internasional melalui internet dan cara lain. Berbagai publikasi dan sumber referensi pokok tentang hukum perburuhan internasional dan ILO harus diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dan dibagikan ke PHI.

Dalam lokakarya dua hari tersebut, ketika melakukan kerja kelompok, para hakim juga menunjukkan minat sangat besar dalam menerapkan standar-standar ILO guna menentukan hakekat hubungan kerja. Prinsip-prinsip ini melengkapi indikator-indikator (subordinasi, adanya *job description* dan penerimaan upah) yang sudah ditentukan dalam UUK.

4.5.2 Perlindungan upah

Dibutuhkan pelatihan khusus mengenai perlindungan upah. Dalam sebuah latihan mengenai perlindungan upah pada lokakarya dua hari ini, para hakim gagal mengidentifikasi banyak isu yang relevan dalam studi kasus yang diberikan (misalnya legalitas pembayaran dalam bentuk natura, apakah pemotongan gaji dianggap legal, relevansi antara pemberitahuan di muka dan persetujuan pekerja atas potongan gaji/ pembayaran dalam bentuk natura, dll). Analisa banyak difokuskan pada 'adil' tidaknya pemotongan upah akibat kerusakan barang perusahaan sesuai proporsi upah keseluruhan yang diterima secara tunai. Hal ini menunjukkan adanya beberapa kesenjangan substantif pada pelatihan hakim PHI saat ini.

Selama diskusi mengenai UU perlindungan upah, para hakim juga menyuarakan keprihatinan akan ketidakjelasan penyusunan prioritas dalam perundangan Indonesia tentang upah pekerja dalam kasus-

¹⁰¹ Berbagai diskusi dengan pemangku kepentingan dan hakim.

kasus pailit. Dapat dicatat bahwa, berlawanan dengan standar-standar internasional - seperti diuraikan dalam Konvensi 173 tentang Perlindungan Klaim Pekerja (Kepailitan Pengusaha),- setelah pembayaran kepada Negara, pekerja di Indonesia harus berkompetisi dengan kewajiban pengusaha terhadap kreditor swasta untuk mendapatkan pembayaran upah yang tertunggak. Ada kebingungan dan perbedaan pendapat antar hakim apakah upah harus diprioritaskan di atas kreditor swasta dan apakah hakim PHI memiliki yurisdiksi yang diperlukan untuk membuat keputusan ini.

4.5.3 Mogok ilegal

Selama diskusi dengan hakim-hakim di PHI Bandung, sebagian dari mereka menyatakan mereka kadang kala memilih untuk tidak sepenuhnya menerapkan UU terkait masalah mogok ilegal, jika memang hal itu justru merugikan kepentingan lebih luas dari perusahaan. Satu hakim memberikan contoh mogok ilegal di mana panel hakim mengizinkan perusahaan merekrut pekerja baru dan memutuskan hubungan kerja dengan semua pekerja yang berpartisipasi dalam mogok ilegal untuk memastikan 'kepentingan Negara dan perusahaan secara luas' tidak terganggu. Mereka menyimpulkan bahwa bila perusahaan tidak bisa memberhentikan peserta mogok maka hal itu akan berdampak negatif terhadap perekonomian Negara.¹⁰² Hakim lain tidak setuju dengan alasan ini dan yakin bahwa mereka harus menerapkan UU secara tegy tanpa mempertimbangkan konsekwensi yang lebih luas. Di sini, pelatihan tentang standar perburuhan internasional tentang hak mogok dan prinsip-prinsip hukum perburuhan akan berguna.

4.5.4 Sektor informal dan LSM

Kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang melibatkan pekerja LSM membawa kesulitan tersendiri bagi hakim. Berdasarkan UU, pekerja dilindungi UUK, tetapi LSM biasanya tidak memiliki ketentuan pembayaran pesangon seperti yang dimandatkan dalam UUK. Dan kasus seperti ini paling menyulitkan bila menimpa staf yang sudah bekerja 10 tahun atau lebih untuk organisasi tersebut.

Serupa dengan itu, industri rumah tangga biasanya tidak memberikan jaminan sosial atau pesangon bagi pekerjanya. Bila ada kasus menyangkut usaha rumah tangga dibawa ke PHI, hakim kesulitan menentukan solusi yang paling 'adil' karena mereka umumnya menganggap ketentuan dalam UUK terlalu memberatkan dan tidak realistis untuk pengusaha kecil berskala rumah tangga. Menurut hakim-hakim di pengadilan Jakarta Pusat, 50% kasus yang kini masuk melibatkan pengusaha informal. Sekarang ini para hakim berupaya menyelesaikan kasus-kasus tersebut melalui mediasi berbasis pengadilan, tetapi mereka juga meminta pelatihan khusus untuk menangani kasus yang melibatkan perusahaan informal, rumah tangga, pengusaha mikro kecil dan LSM.¹⁰³

4.5.5 Perundangan prosedural

Ada beberapa pandangan dan implementasi yang saling bertentangan mengenai UU prosedur perdata – khususnya mengenai penggunaan saksi dan bidang di mana UU No. 2 tahun 2004 dan prosedur perdata saling tumpang tindih.¹⁰⁴ Ini menjadi keprihatinan hampir semua hakim.

4.5.6 Hubungan kerja, kontrak & pengalihdayaan (*outsourcing*)

Hakim menyatakan adanya kebutuhan akan panduan yang lebih baik untuk membantu mereka mendefinisikan kegiatan 'usaha inti terkait dengan kasus-kasus pengalihdayaan dan pekerja kontrak waktu tertentu. Para hakim makin sering dihadapkan dengan kasus di mana mereka harus menentukan status hubungan kerja para pekerja kontrak waktu tertentu dan pekerja lepas, terutama bila melibatkan perusahaan subkontrak dan hubungan kerja yang tidak jelas. Sekarang ini para hakim merasa tidak ada panduan memadai dalam perundangan nasional yang membantu mereka menentukan apa

¹⁰² Diskusi dengan Bandung Hakim PHI, Bandung, 19 Agustus 2010.

¹⁰³ Diskusi dengan Jakarta Central Hakim PHI, Jakarta, 22 Juli 2010

¹⁰⁴ Diskusi dengan Bandung Hakim PHI, Bandung, 19 Agustus 2010.

yang termasuk dalam kegiatan usaha inti dan kegiatan usaha bukan inti.¹⁰⁵ Di bidang inilah pelatihan mengenai berbagai pendekatan dan kriteria yang dirumuskan oleh pengadilan di yurisdiksi lain dan standar perburuhan internasional dapat bermanfaat.

4.5.7 Perselisihan kepentingan

Perselisihan kepentingan, menurut definisi, melibatkan ketidaksetujuan antara pihak yang bersengketa atas kepentingan non legal. Ini menimbulkan tantangan tersendiri bagi hakim PHI, terutama pada kasus di mana Perjanjian Kerja Bersama (PKB), mencantumkan persyaratan, seperti pemberian kenaikan upah tahunan, yang dapat dipandang 'berlebihan'.¹⁰⁶ Dalam keadaan ini, karena kurangnya panduan hukum tentang cara menangani perselisihan kepentingan, para hakim menganggap penetapan upah sebagai hak pengusaha dan hanya akan merujuk pada tingkat upah minimum tertentu, dan persyaratan yang dinegosiasikan dalam PKB akan disisihkan.¹⁰⁷ Selama diskusi dengan pemangku kepentingan, diketahui banyak hakim yang tidak cukup memahami prinsip dan hak pekerja untuk melakukan perundingan secara kolektif. Menurut pemangku kepentingan, hakim kerap kali mengambil keputusan di pihak pengusaha tanpa mempertimbangkan hak pekerja untuk melakukan perundingan kolektif demi mendapatkan kondisi yang lebih baik. Sebagai pengadilan dengan yurisdiksi akhir atas perselisihan kepentingan, dan dengan demikian tidak ada panduan dari Mahkamah Agung, para hakim PHI meminta pelatihan khusus mengenai cara-cara untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan.

4.5.8 Diskriminasi

Para hakim yang ikut serta dalam lokakarya dua hari sangat tertarik untuk mempelajari standar-standar perburuhan internasional mengenai diskriminasi dan cara menerapkan prinsip-prinsip tersebut di Indonesia. Tampak jelas dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, bahwa para hakim tidak memiliki banyak pengalaman untuk menangani kasus-kasus diskriminasi dan tidak pernah menerima pelatihan yang berarti di bidang ini. Meskipun begitu, mereka menunjukkan ketertarikan untuk memahami berbagai bentuk diskriminasi menurut Konvensi 111 (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan & Jabatan). Contoh-contoh seperti - perusahaan perekrutan pekerja migran, pengurangan pekerja dan pembayaran pensiun yang berbeda-beda pada kelompok pekerja, UU perpajakan, perbedaan perlakuan antara hakim ad hoc di pengadilan yang berbeda (PHI, Perikanan dan Anti Korupsi) dan kasus diskriminasi anti SP/SB –dikemukakan oleh para hakim, saat mereka meminta penjelasan tentang penerapan Konvensi 111.

Kurangnya pengetahuan mengenai isu gender juga menjadi tantangan. Meskipun dalam lokakarya dua tersebut, para hakim merespon baik pelatihan tentang pelecehan seksual di tempat kerja, nampak jelas ada kesenjangan pengetahuan mengenai diskriminasi seksual dan isu gender dalam hubungan kerja.¹⁰⁹ Sebelum lokakarya dilaksanakan, sebagian besar hakim tidak tahu pasti di mana posisi pelecehan seksual terkait dengan diskriminasi di tempat kerja dan jabatan dan Konvensi 111, dan khususnya bagaimana hal ini didefinisikan dalam perselisihan yang dibawa ke PHI. Walaupun materi mengenai diskriminasi, dan khususnya pelecehan seksual, termasuk baru, respon para hakim terhadap studi kasus dan latihan sesudah presentasi sangatlah mengesankan dan menegaskan manfaat gaya pengajaran dan pelatihan interaktif mengenai standar perburuhan internasional dan UU perburuhan komparatif bagi hakim.

Beberapa hakim ad hoc (yang dicalonkan SP/SB) juga mencatat bahwa diskriminasi dalam hubungan kerja juga hadir dalam beberapa kasus yang dibawa ke PHI, tetapi hakim dan pengacara tidak mampu mengidentifikasi dengan benar bahwa diskriminasi adalah yang sebenarnya menyebabkan terjadinya perselisihan. Contoh-contoh kasus yang melibatkan pekerja cacat (terutama yang mengalami cacat, cedera atau sakit selama masa kerja) disajikan. Dalam kasus-kasus ini, pengusaha memilih memberhentikan

105 Hakim di Bandung dan Jakpus khususnya merasa ini merupakan masalah bagi mereka.

106 Diskusi dengan Hakim PHI Bandung, Bandung, 19 Agustus 2010.

107 Diskusi dengan Hakim PHI Jakpus, Jakarta, 24 Juni 2010.

108 Diskusi Kelompok Terarah dengan pemangku kepentingan PHI, Jakarta, 28 Juli 2010.

109 Diskusi dengan PHI Judge of Jakpus PHI, Jakarta, 24 Juni 2010.

pekerja dan membela tindakannya melalui PHI dengan mengatakan pekerja tidak memiliki ‘kapasitas’ yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas. Ada keprihatinan bahwa hakim bersikap *prima facie* dalam menerima argumentasi ini, bukannya memeriksa perselisihan dari perspektif perselisihan hak yang melibatkan diskriminasi.¹¹⁰

4.5.9 Diskriminasi anti Serikat Pekerja/ Serikat Buruh

Dalam lokakarya dua hari ini para hakim mengajukan berbagai keprihatinan mengenai penanganan kasus diskriminasi anti serikat pekerja/serikat buruh. Mereka tertarik untuk berdiskusi dan mempelajari rekomendasi ILO serta pengalaman internasional berkaitan dengan kasus-kasus diskriminasi SP/SB yang sulit untuk dibuktikan. Nampaknya hakim di Indonesia umum ya tidak melakukan pembuktian terbalik dalam kasus kasus-kasus diskriminasi anti SP/SB (seperti direkomendasikan oleh Committee on Freedom of Association (CFA)). Hakim secara khusus meminta salinan kumpulan putusan CFA untuk membantu pembuatan putusan yang mereka lakukan.

4.5.10 Pemutusan hubungan kerja

Beberapa hakim yakin bahwa jika putusan akhir kasus PHK memenangkan pengusaha, maka pekerja tidak seharusnya menerima upah selama kasus disidangkan di pengadilan. Yang lain mengatakan hubungan kerja tetap berjalan sampai putusan akhir dicapai dan pekerja harus menerima upah sampai dengan tanggal tersebut.¹¹¹ Para hakim meminta pelatihan lebih lanjut untuk membantu menyelesaikan permasalahan ini.

4.5.11 Penempatan kembali vs kompensasi

Ada ketidaksepakatan antara para hakim berkenaan dengan pertanyaan apakah pekerja dipekerjakan kembali *verso* diberi kompensasi kompensasi bila PHK ternyata tidak sesuai hukum. Beberapa hakim menganalogikan hubungan kerja dengan pernikahan di mana bila hubungan kedua pihak sudah tidak harmonis lagi maka penempatan kembali dianggap tidak mungkin. Hakim lainnya tidak sepakat dan merujuk pada UUK yang memberikan kesempatan penempatan kembali (lihat pasal 153 (2)) dalam kasus PHK yang tidak sesuai dengan hukum. Beberapa hakim juga mencatat bahwa pengusaha jarang memenuhi perintah penempatan kembali sehingga akan lebih praktis jika pekerja diberikan kompensasi. Diskusi dengan hakim mengungkapkan bahwa mereka biasanya memerintahkan kompensasi tambahan di luar pesangon wajib pada kasus PHK, dari pada memerintahkan penempatan kembali.

4.5.12 Posisi hukum Serikat Pekerja/ Serikat Buruh

Ada ketidaksepakatan yang cukup besar antara para hakim mengenai apakah SP/SB yang tidak memiliki perwakilan di perusahaan yang sedang berperkara, memiliki kuasa untuk membela perkara si pekerja dalam suatu perselisihan. Mahkamah Agung sudah mengatur hal ini, (menyatakan mereka tidak memiliki kuasa untuk melakukannya), tetapi di beberapa PHI kabupaten/kota, misalnya di Surabaya, hak SP/SB untuk mewakili pekerja tetap diakui asalkan SP/SB tersebut terdaftar dan sudah memberikan keanggotaan resmi kepada pekerja bersangkutan.¹¹²

Beberapa tantangan di atas dapat ditangani dengan memberikan pelatihan tambahan, pendidikan dan akses kepada sumber daya. Akan tetapi, lainnya mungkin membutuhkan kombinasi antara pelatihan dan intervensi legislatif.

110 Diskusi dengan hakim PHI Jakpus, Jakarta, 24 Juni 2010. Ini juga menyoroti kebutuhan peningkatan kapasitas advokat hukum dan kuasa hukum pada diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.

111 Diskusi dengan Pak Saepul Tavip (Direktur OPSI) 8 Juli 2010.

112 Diskusi dengan hakim pada lokakarya percobaan dua hari mengenai Standar Perburuhan Internasional, Pusat Pelatihan Mahkamah Agung, Mega Mendung, 24-25 November 2010.

4.6 Respon hakim terhadap lokakarya percobaan dua hari

Para hakim memberikan umpan balik positif dalam evaluasi tertulis atas lokakarya dua hari mengenai standar perburuhan internasional ini.¹¹³ Relevansi lokakarya terhadap tugas harian mereka sebagai hakim diberikan peringkat tinggi (14 hakim memberikan peringkat 'sangat tinggi' dan 3 lainnya 'tinggi'). Mereka semua menikmati metode pelatihan yang mengkombinasikan presentasi dengan kerja kelompok dan studi kasus dan sebagian besar (15 orang) menyatakan studi kasus ini sangat relevan dengan pekerjaan mereka sebagai hakim. Sebagian besar (13 orang) menyatakan mereka akan menerapkan pengetahuan yang mereka dapatkan dari lokakarya dalam pekerjaan keseharian mereka.¹¹⁴ Semua peserta meyakini bahwa lembaga mereka akan mendapat manfaat dari partisipasi dalam pelatihan ini dan menyatakan akan berbagi materi dan pengetahuan yang mereka peroleh dalam lokakarya ini dengan rekan kerja.

Kecuali satu orang, semua peserta menyatakan 'sangat' yakin pelatihan dan informasi mengenai standar perburuhan internasional seperti ini, termasuk juga program pelatihan lanjutan, akan sangat berguna bagi hakim PHI yang baru diangkat. Peserta menganggap pelatihan dan informasi tentang diskriminasi merupakan hal yang paling berharga bagi mereka, tetapi juga mengindikasikan bahwa pengetahuan mengenai kontrak kerja/hubungan kerja dan standar internasional tentang perlindungan upah, terutama Konvensi 95 (Perlindungan upah) sangat relevan terhadap pekerjaan mereka sebagai hakim. Secara keseluruhan, hakim peserta menyatakan lokakarya percobaan dua hari ini sangat berguna dan sangat penting untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman hakim mengenai pendekatan terhadap perselisihan perburuhan dan hak buruh, dan untuk menyediakan jawaban saat UU nasional tidak mengaturnya. Para hakim mengungkapkan bahwa mereka membutuhkan program pelatihan yang jauh lebih panjang agar bisa menjadi lebih ahli dalam standar perburuhan internasional dan bahwa lokakarya semacam ini harus dilakukan secara periodik agar hakim terus mendapat informasi terbaru mengenai isu-isu yang berkembang.

Selain dari tema yang dibahas dalam lokakarya percobaan dua hari ini, para peserta menyatakan mereka ingin mendapat pelatihan tingkat lanjut dalam bidang berikut:

- Pemutusan hubungan kerja, mogok, K3 dan 'isu-isu lain';
- Pendapat Komite Ahli ILO mengenai pelanggaran Indonesia terhadap Konvensi; dan
- Keputusan dan kasus dari pengadilan perburuhan di negara lain, terutama pengadilan-pengadilan Asia.

4.7 Persepsi pemangku kepentingan

Serangkaian diskusi kelompok terarah dengan pemangku kepentingan – SP/SB, pengusaha, pengacara, akademisi dan penyedia bantuan hukum – diselenggarakan untuk mendapatkan pendapat pengguna pengadilan mengenai kebutuhan pelatihan bagi para hakim.¹¹⁵ Semua pemangku kepentingan memberikan masukan dan umpan balik konstruktif mengenai tantangan yang dihadapi oleh PHI. Secara keseluruhan, pemangku kepentingan merasa sulit untuk menarik kesimpulan umum tentang kualitas pengetahuan hakim. Salah seorang penyedia bantuan hukum menyatakan, "sebagian sudah bagus, sebagian lain masih terus mengajukan pertanyaan yang menggelikan di pengadilan".¹¹⁶

Ada perasaan di kalangan SP/SB dan penyedia bantuan hukum bahwa 'walaupun pengusaha datang ke pengadilan tanpa pengacara, pengusaha itu tetap memiliki pengacara'.¹¹⁷ Ini menandakan rendahnya

113 Pengantar pada Standar Perburuhan Internasional, badan pengawasan LO dan tema diskriminasi, perlindungan upah, dan hubungan kerja, dan kontrak dimasukkan dalam lokakarya percobaan dua hari ini.

114 4 hakim member respon 'netral' terhadap pertanyaan ini.

115 Beberapa penyedia bantuan hukum dan aktifis SP/SB menolak PHI dan sistem penyelesaian perselisihan yang baru dengan dasar konseptual. Mereka yakin masuknya pengadilan untuk menyelesaikan perselisihan melemahkan peran pengawas ketenagakerjaan dan merasa PHI sudah tercemar budaya korpsi.

116 Diskusi dengan, LBH Bandung, 19 Agustus 2010.

117 Diskusi dengan hakim PHI Jakpus, Jakarta, 24 Juni 2010.

tingkat kepercayaan terhadap sistem peradilan dan tindakan hakim yang dipersepsikan tidak konsistendi ruang pengadilan. Misalnya, di Surabaya, penyedia bantuan hukum, LBH, melaporkan mereka seringkali menyaksikan hakim yang dinominasikan pengusaha bertindak seperti pengacara dalam persidangan, mengajukan pertanyaan menginterogasi dan memberikan 'isyarat' kepada pengusaha ketika mereka diwakili oleh pengacara yang kurang bagus atau tidak diwakili.¹¹⁸ Beberapa menyatakan bahwa jika hakim yang ditunjuk oleh SP/SB melakukan hal yang sama, yang bersangkutan akan menerima teguran dari anggota lain dari panel. Tetapi di PHI lain tercatat bahwa kadang-kadang hakim yang ditunjuk oleh SP/SB juga membantu kuasa hukum dalam pembuatan pendapat hukum dan pengajuan kasus ke pengadilan bila kuasa hukum tersebut tidak atau sedikit sekali menunjukkan pemahaman mengenai UU.¹¹⁹

Menurut banyak pemangku kepentingan, dan juga sejumlah hakim ad hoc, para hakim dipandang terus menerus menimbang dampak penerapan UUK terhadap pengusaha. Banyak yang tidak setuju bahwa hakim seharusnya menimbang dampak perundangan bagi pengusaha dibanding dengan pekerja, dan mereka seharusnya hanya menerapkan UU sebagaimana tertulis. Para pemangku kepentingan merasa hal ini sering kali muncul pada kasus PHK, di mana hakim memilih untuk tidak menempatkan kembali pekerja. Kasus lain di mana pemangku kepentingan merasa kasus yang ada melibatkan perselisihan pekerja kontrak atau pekerja alihdaya dalam jumlah besar, yang, dalam sudut pandang mereka harus dipertimbangkan menjadi pekerja permanen, tetapi jika ini dilakukan maka pengusaha tidak akan mampu membayar pesangon kepada pekerja terkait.¹²⁰ Banyak pemangku kepentingan berkeyakinan bahwa hakim harus menerapkan UU tanpa mempertimbangkan konsekuensinya pada pengusaha, dan bila ada permasalahan dengan penerapan UU, maka legislatorlah yang harus menanganinya.¹²¹

SP/SB dan penyedia bantuan hukum juga merasa PHI lebih menguntungkan pengusaha, dalam interpretasinya terhadap hubungan kerja.¹²² Dua contoh tentang hal ini terkait dengan temuan Mahkamah Agung bahwa pengemudi taksi dianggap sebagai 'mitra' pemilik perusahaan, bukan sebagai karyawan, dan mengklasifikasikan guru sebagai kontraktor dan bukan sebagai karyawan.

Rendahnya tingkat kepercayaan pekerja pada ketidakberpihakan hakim PHI paling jelas terlihat pada kecenderungan belakangan ini untuk membawa kasus pelanggaran kebebasan berserikat ke pengadilan pidana dari pada ke PHI.¹²³ Pada tanggal 5 Februari 2008, pengadilan negeri Bangil di Pasuruan, Jawa Timur, memvonis *general manager* sebuah perusahaan dengan hukuman penjara 18 bulan karena pelanggaran hak SP/SB. Ini kasus pertama pihak pengusaha dipenjarakan karena melanggar UU perburuhan. Pengadilan Tinggi Surabaya mengukuhkan vonis tersebut, demikian pula dengan Mahkamah Agung pada bulan Juni 2009. Walaupun hukuman itu tidak pernah benar-benar dieksekusikan, ini telah mendorong SP/SB untuk mengesampingkan PHI dan membawa kasus perburuhan ke pengadilan pidana.¹²⁴ Hal ini pada akhirnya melahirkan kebingungan dan konflik antara SP/SB dan pengusaha seputar yurisdiksi pengadilan yang relevan untuk menangani kasus-kasus kebebasan berserikat.

Setelah memeriksa komposisi kasus yang diajukan pihak-pihak bersengketa dan putusan yang dicapai, ternyata tidak ada pola atau bias sistematis yang memihak atau tidak memihak pengusaha atau pekerja. Menurut penelitian terbaru yang dilakukan Bank Dunia, lebih dari setengah petisi yang diajukan oleh pekerja di Jakarta berakhir dengan vonis yang memenangkan mereka.¹²⁵ Tetapi, riset tersebut mencatat bahwa pekerja yang mewakili dirinya sendiri, diwakili oleh SP/SB dengan pelatihan hukum dan/atau pengalaman terbatas atau tidak diwakili oleh pengacara jelas dalam posisi yang tidak menguntungkan

118 Diskusi dengan LBH Surabaya, 27th Juli 2010.

119 Diskusi dengan Wakil Ketua Bidang Yudisial (Pak H.Abdul Kadir Mappong) dan Wakil Ketua Bidang Urusan Perdata Khusus (Pak Mohammad Saleh), Mahkamah agung, 28 Juni 2010.

120 Diskusi dengan hakim PHI Jakpus, Jakarta, 24 Juni 2010; Diskusi Kelompok Terarah dengan pemangku kepentingan PHI, Jakarta, 28 Juli 2010.

121 Diskusi dengan hakim PHI Jakpus, Jakarta, 24 Juni 2010.

122 Berbagai contoh diberikan dalam diskusi dengan SP/SB, hakim PHI dan LBH di Jakarta, Surabaya dan Bandung.

123 Surya Chandra, 'Imprisoning employers', Jakarta Post, 15 January 2010.

124 Ibid.

125 Bank Dunia, *Indonesia Jobs Report: Towards better jobs dan security for all* (2010).

di pengadilan. Ini khususnya terkait dengan permasalahan kepatuhan pada UU prosedural. Tak peduli bagaimana substansi kasusnya, pekerja cenderung kalah di pengadilan bila mereka tidak bisa mematuhi peraturan prosedural tentang pembuktian.

4.7.1 Keaktifan yudisial yang lebih besar selama persidangan

Pasal 90 UU PPHI menyatakan bahwa hakim 'dapat' memanggil saksi atau saksi ahli untuk bersaksi di pengadilan. Tetapi dikarenakan sifat dari perselisihan perburuhan dan (seringkali) ketidakseimbangan keterwakilan di pengadilan, SP/SB, LBH dan pengacara merasa lebih pantas jika Mahkamah Agung menggunakan kuasanya untuk memerintahkan hakim agar lebih fleksibel dan aktif dalam membantu jalannya persidangan, membuat prosesnya lebih efisien dan membantu kedua belah pihak untuk mencari kebenaran. Banyak SP/SB yang merasa bahwa bila ada kelemahan yang jelas terlihat dalam kemampuan salah satu pihak untuk mendapatkan bukti, maka hakim seharusnya didorong untuk mengintervensi, mengidentifikasi dan memerintahkan penyerahan bukti.

4.7.2 Pembayaran upah

Walaupun UU menyatakan¹²⁶ bahwa sampai ada keputusan akhir, upah pekerja harus dibayarkan, Mahkamah Agung telah menetapkan bahwa pengusaha hanya wajib membayarkan rapel maksimal 6 bulan kepada pekerja sewaktu mereka berada dalam proses perselisihan hukum terkait dengan PHK. Karena itu jika penyelesaian kasus memakan waktu dua tahun, pekerja hanya akan menerima rapel upah senilai 6 bulan kerja.¹²⁷ Hal ini tidak memberikan insentif bagi pengusaha agar tidak mengulur proses perselisihan, dan ditentang sengit oleh para pemangku kepentingan (dan juga di dalam PHI sendiri).

4.7.3 Kebutuhan untuk merespon kapasitas pengguna

Pemangku kepentingan merasa Mahkamah Agung harus merespon terbatasnya kapasitas pengguna, terutama pekerja, pengusaha kecil dan manajer SDM, untuk terlibat secara aktif dalam sistem penyelesaian perselisihan yang baru. Beberapa pemangku kepentingan berkeyakinan pihak-pihak yang tidak memiliki perwakilan hukum yang baik akan kalah hanya karena kesalahan formal dalam proses pengajuan dan tata cara persidangan, dan bukan karena substansi klaim mereka.¹²⁸ Ini merupakan dampak dari hakim yang menerapkan secara ketat prosedur perdata pada semua kasus.¹²⁹ Memberlakukan prosedur legal secara ketat dalam sistem hukum yang canggih dan mapan mungkin dibutuhkan untuk menjamin terjaganya keadilan prosedural, tetapi dalam situasi di mana bantuan hukum pro bono tidak tersedia, jasa penasihat hukum sangat mahal dan pekerja terperangkap oleh aturan-aturan prosedural, sistem tersebut mungkin semacam itu tidak kondusif untuk mencapai hasil yang adil.¹³⁰ Ketika pekerja gagal mendapatkan bukti yang mencukupi, hakim 'tidak bisa membantu tetapi malah memerangkap pekerja' dan mereka merasa tidak ada jalan dalam sistem ini untuk mencegah hal tersebut.¹³¹

Salah satu contoh yang diberikan oleh pemangku kepentingan PHI - meskipun menurut UUK pengusaha diwajibkan untuk memberikan perjanjian kerja tertulis kepada pekerja, banyak pekerja yang tidak pernah menerima kontrak tertulis atau surat pengangkatan. Sering kali perusahaan hanya meminta pekerja menandatangani kwitansi penerimaan upah dalam buku catatan upah, dan pekerja dilarang mengetahui upah rekan mereka. Menurut laporan, ini membuat pekerja sangat kesulitan untuk membuktikan kondisi / syarat kerja mereka karena mereka harus mengandalkan dukungan saksi untuk membuktikan status pekerjaan dan pendapatan, sedangkan kesaksian rekan kerja tak pelak lemah dan

126 UUK, pasal 155.

127 Diskusi dengan Hakim PHI Jakpus, Jakarta, 24 Juni 2010.

128 Diskusi dengan Pak Surya Chandra, Direktorat TURC, 2 Juli 2010; Diskusi dengan Hakim PHI Jakpus, Jakarta, 24 Juni 2010.

129 Diskusi dengan Hakim PHI, Surabaya, 26 Juli 2010.

130 Diskusi dengan perwakilan SP/SB, Surabaya, 27 Juli 2010.

131 Diskusi dengan Hakim PHI, Surabaya, 26 Juli 2010.

disepelekan dalam proses perusahaan.¹³² Dalam kasus seperti itu, seseorang bisa menyimpulkan bila ada cukup bukti anekdotal mengenai status pekerjaan pekerja, maka ketiadaan perjanjian tertulis atau surat pengangkatan, sesuai disyaratkan UU, membuktikan kegagalan pengusaha dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan mengakibatkan keputusan mengalahkan mereka karena kegagalan tersebut. Namun demikian, menurut LBH dan SP/SB, ketergantungan yang berlebihan kebanyakan panel PHI pada aturan prosedural mengakibatkan pekerja kalah dalam kasusnya hanya karena lemahnya pembuktian. Mengingat hal tersebut, pemangku kepentingan berkeyakinan bahwa hakim harus lebih fleksibel untuk bisa mengumpulkan dan menerapkan berbagai jenis pembuktian, selain dari yang disyaratkan oleh peraturan prosedur perdata, dan untuk mengakses suatu kasus berdasarkan nilai substantifnya, sekalipun tanpa bukti kasat mata oleh penggugat.

Akses yang lebih baik pada bantuan hukum atau sedikit kelonggaran dalam penerapan prosedur perdata diperlukan untuk menguatkan kepercayaan pengguna dalam sistem dan untuk menjamin adanya persidangan yang lebih adil.

4.7.4 Ringkasan kebutuhan pelatihan dari sudut pandang pemangku kepentingan:

- etika dan profesionalisme hukum. Sebagian pemangku kepentingan menekankan pada kurangnya integritas yang ditunjukkan oleh hakim (bukan kurangnya keahlian);
- pengetahuan akan perundangan substantif dan prosedural. Hal ini terutama dikemukakan oleh pengacara dan penyedia bantuan hukum;
- filosofi dan sejarah UU perburuhan. Menurut pendapat sejumlah pemangku kepentingan, hakim tidak memahami maksud dari perundangan perburuhan, terutama yang mengatur pemutusan hubungan kerja – yaitu tujuan-tujuan dari mengatur pembayaran pesangon yang besar dan perlindungan atas pekerjaan bagi pekerja;¹³³
- saksi dan bukti. Dipercayai bahwa hakim tidak menangani saksi dan bukti secara konsisten dan bahwa mereka terlalu mengandalkan bukti tertulis, yang dalam kebanyakan kasus, tidak bisa didapatkan oleh pekerja;¹³⁴ dan
- perundangan internasional.

132 TURC Surya Chandra. Tidak semua kasus dengan kurang bukti mengenai hubungan kerja atau upah mengakibatkan pekerja kalah. Sebagai contoh lihat kasus nomor No.27/G/2007/PHI.MDO, dimana tidak adanya surat pengangkatan justru membuat pekerja menang

133 Diskusi dengan Hakim PHIJakpus, Jakarta, 24 Juni 2010.

134 Diskusi dengan LBH Bandung, 19 Agustus 2010.

5. Rekomendasi

5.1 Tingkat kompetensi yang diharapkan dari hakim PHI

Tidak ada *job description* atau daftar kompetensi untuk hakim PHI. Daftar kompetensi berikut disusun berdasarkan tinjauan pustaka, wawancara dengan hakim dan para pejabat senior di Mahkamah Agung.

Disarankan bahwa hakim PHI dipersyaratkan untuk melaksanakan fungsi-fungsi berikut:

- mengakses dan menginterpretasikan sumber referensi hukum (perundangan, putusan pengadilan, literatur akademik, yurisprudensi internasional, standar perburuhan internasional) secara efisien dan akurat;
- menunjukkan pemahaman mendalam tentang perundangan perburuhan nasional dan peraturan penerapannya;
- menunjukkan pemahaman mendalam tentang perundangan perburuhan internasional, instrumen, prinsip dan perangkat pengawasan dari sistem standar perburuhan internasional, termasuk bagaimana dan kapan hakim dapat memanfaatkan sumber-sumber referensi ini dalam menyelesaikan perselisihan;
- menunjukkan pemahaman akan pengembangan di bidang perundangan perburuhan dan hubungan industrial, baik dalam negeri maupun global (dan mampu terus memutakhirkan pengetahuan tentang perkembangan- perkembangan baru);
- mengidentifikasi isu-isu relevan dalam perselisihan perburuhan dan menyelesaikan kasus dengan menafsirkan serta menerapkan prinsip-prinsip UU perburuhan;
- merumuskan pendapat-pendapat *bonafide* tentang pertanyaan hukum di bidang di mana praktik serupa atau preseden tidak ada atau saling bertentangan
- merumuskan dan mengkomunikasikan secara efektif pertimbangan hukum tentang pertanyaan-pertanyaan teknis berkenaan dengan UU perburuhan dan hubungan industrial secara konsisten, etis, adil dan logis;
- secara kritis mengevaluasi proses penyelesaian perselisihan dengan mempertimbangkan kepentingan umum yang lebih luas serta hak-hak hukumnya.

Untuk secara efektif melaksanakan tugas mereka selama persidangan, hakim harus mampu:

- memeriksa dan menganalisa dokumen dan argumentasi hukum kedua pihak;
- memeriksa dan mengevaluasi saksi dan bukti;
- mengidentifikasi dan mempertimbangkan permasalahan dan isu yang tidak dikemukakan atau dipaparkan secara jelas dalam sidang pemeriksaan atau dokumen yang diserahkan oleh kedua pihak;

- memfasilitasi penyelesaian di luar sidang melalui mediasi antara pihak yang bersengketa di mana dibutuhkan;
- mempertimbangkan manfaat pembuatan putusan sela dan perintah eksekusi (penyitaan aset, dsb);
- mempersiapkan dan mengatur jalannya persidangan (keterampilan ini seharusnya sudah dimiliki oleh hakim karir. Tidak ada kebutuhan bagi hakim ad hoc untuk menerima pelatihan mendalam mengenai teknik-teknik untuk melaksanakan suatu sidang karena ini merupakan peran utama hakim karir di PHI).

5.2 Kesenjangan kompetensi

Dari diskusi dengan pemangku kepentingan, hakim dan lokakarya dua hari, jelaslah bahwa kebanyakan hakim PHI tidak secara konsisten dan memuaskan menunjukkan tingkat keterampilan yang tinggi dalam melaksanakan fungsi-fungsi di atas. Dapat disimpulkan bahwa sebagian dari alasannya adalah kurangnya pengembangan pengetahuan dan keterampilan. Hal ini kebanyakan bisa ditangani melalui pendidikan dan pelatihan.

Kesenjangan pengetahuan substantif terbesar yang ditunjukkan (dan diakui) oleh para hakim adalah pengetahuan tentang perundangan internasional dan komparatif, dan pada tingkat yang tidak terlalu parah, adalah pengetahuan mengenai yurisprudensi dalam negeri di Indonesia. Para hakim, biasanya melalui pengalaman bekerja di PHI dan studi yang dilakukan sendiri, telah memiliki pengetahuan substansial mengenai isi UUK, tetapi akan mendapat manfaat dari pelatihan tentang UU perburuhan internasional dan pendekatan –pendekatan oleh negara Asia lain yang menghadapi tantangan serupa dalam perselisihan perburuhan. Untuk mendukung para hakim di PHI agar dapat bekerja dalam konteks perekonomian dan pasar tenaga kerja yang makin terglobalisasi, hakim perlu mengetahui cara-cara meriset dan mengakses informasi tentang perkembangan internasional dan regional. Hal ini akan mendukung evolusi yurisprudensi hubungan industrial di Indonesia, dan membantu membawa keputusan-keputusan PHI ke panggung internasional. Serupa dengan itu, hakim juga harus memiliki keahlian untuk meriset, mengadaptasi dan menerapkan prinsip-prinsip internasional pada perselisihan dalam negeri di mana terdapat kesenjangan atau ketidakjelasan dalam kerangka hukum nasional.

5.3 Rekomendasi untuk isi kurikulum

Kurikulum harus berfokus untuk memberikan pengenalan yang mantap mengenai isu-isu utama dalam hubungan kerja dan hubungan perburuhan, serta membekali hakim dengan keterampilan yang diperlukan untuk mengetahui di mana dan bagaimana mengakses dan menerapkan referensi hukum domestik maupun internasional untuk mendukung mereka dalam pembuatan putusan. Kurikulum yang diusulkan itu harus mendukung hakim untuk secara progresif mewujudkan kompetensi yang disyaratkan bagi hakim PHI.

Isi yang dicakup dalam kurikulum sekarang juga harus dimasukkan dalam kurikulum baru, tetapi dari pada memperkenalkan setiap perundangan secara terpisah, lebih baik topik dapat diuraikan secara tematis dan dilengkapi dengan latihan-latihan praktis yang dirancang untuk membekali hakim dengan keterampilan yang diperlukan untuk meriset, menginterpretasikan dan menerapkan perundangan – termasuk memanfaatkan perundangan internasional dan komparatif untuk melengkapi dan menguatkan penerapan perundangan dan yurisprudensi nasional.

Bagian-bagian utama perundangan perburuhan (UU tentang SP/SB, UUK, UU PPHI, UU Perlindungan Sosial, UU K3) dan peraturan-peraturan penerapannya harus diberikan kepada peserta sebelum pelatihan dimulai, dengan disertai beberapa pertanyaan dan studi kasus singkat. Bahan bacaan awal dan praktek

penerapan ini akan memastikan bahwa semua peserta sudah memahami aspek-aspek kunci dalam perundangan yang relevan dan beberapa tantangan dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan dan bahwa mereka siap terlibat dalam diskusi. Ini juga akan mendukung pemanfaatan waktu pelatihan secara efektif dan efisien. Materi pelatihan dapat mengembangkan respon awal hakim.

Untuk memenuhi peran mereka sebagai hakim PHI, hakim memerlukan pengetahuan dan keterampilan mendalam tentang bidang-bidang teknis berikut:

- kebebasan berserikat dan serikat pekerja/serikat buruh
- pemutusan hubungan kerja
- mogok & penguncian tempat kerja
- pekerja asing
- perlindungan upah,
- diskriminasi,
- kerja paksa
- hubungan kerja (termasuk pekerja dan perusahaan)
- kontrak, sub kontrak, dan pekerja lepas
- perselisihan kepentingan dan perjanjian kerja bersama
- K3, termasuk HIV dan AIDS
- Jaminan sosial dan Jamsostek
- Pengantar pada standar perburuhan dan perundangan perburuhan internasional (cakupan, relevansi, sumber daya & perangkat untuk menerapkan standar perburuhan internasional)
- Badan pengawas ILO dan relevansinya terhadap perselisihan domestik
- Penelitian hukum mengenai perundangan internasional dan komparatif
- Etika hukum
- Pembuatan alasan hukum dan penyusunan putusan¹³⁵
- Prosedur perdata dan UU PPHI
- Pemeriksaan saksi dan bukti
- Memfasilitasi penyelesaian di luar pengadilan

Modul-modul yang disarankan

Modul-modul berikut ini mengintegrasikan pokok-pokok bahasan di atas dan dapat menjadi pondasi bagi kurikulum pelatihan berbasis kompetensi mendapatkan sertifikasi hakim PHI. Modul-modul ini diformulasikan berdasarkan diskusi-diskusi dengan Pusat Pelatihan Mahkamah Agung dan PHI serta hakim-hakim Mahkamah Agung. Modul-modul ini bervariasi dalam besar muatan dan durasinya: beberapa modul mungkin diajarkan dalam waktu satu atau dua jam, sementara modul lainnya membutuhkan satu-dua hari.

1. Peranan dan Fungsi PHI

- Latar belakang dan tujuan
- Keunikan yurisdiksinya (4 kategori perselisihan, Undang-undang PPHI, dsb)
- Peranan hakim karir dan ad hoc

¹³⁵ Catatan bahwa Proyek Reformasi UU Nasional baru saja menyusun silabus kurikulum untuk calon hakim. Unsur didalamnya, seperti etika hukum dan prosedur perdata dapat diadaptasi untuk digunakan bagi hakim ad hoc yang ditugaskan di PHI.

2. Karakteristik Khusus dari Undang-Undang Perburuhan

2a. Standar Perburuhan Internasional

- Pengenalan standar perburuhan internasional (ruang lingkup, relevansi sumber-sumber dan perangkat-perangkat di Indonesia dalam menerapkan standar perburuhan internasional)
- Badan-badan Pengawas ILO (ILO's supervisory bodies) dan relevansinya terhadap perselisihan-perselisihan di dalam negeri (domestic disputes)
- Kebebasan berserikat dan mendirikan serikat pekerja
- Perjanjian Kerja Bersama
- Diskriminasi & kesempatan yang sama
- Kerja paksa

2b. Aspek-aspek khusus dari Undang-Undang Perburuhan

- Pemutusan hubungan kerja
- Hubungan kerja (kontrak kerja, pekerja informal, kontraktor)
- Perundingan dan membuat perjanjian kerja bersama
- Mogok & penutupan perusahaan
- Upah dan perlindungan upah
- Migran & pekerja asing

3. Tatacara Sipil (terutama bagi jaksa ad hoc)

- Peninjauan peraturan tatacara sipil
- Tatacara yang adil
- Pemeriksaan saksi
- Eksekusi
- Keputusan awal (putusan sela)

4. Pembuktian

- Peraturan pembuktian
- Penyelidikan fakta
- Penilaian kritis mengenai informasi

5. Mediasi berbasis-pengadilan

- Peranan seorang jaksa
- Proses mediasi
- Komunikasi
- Isu-isu kekuasaan
- Mengidentifikasi minat

6. Pembuatan keputusan

6a. Etika Hukum

- Standard etika dan tanggung jawab profesi
- Mengenali dan menyelesaikan dilema etika

6b. Penelitian Hukum: argumentasi & pembuatan-keputusan (decision-writing)

- Penyelesaian masalah
- Penelitian Hukum (termasuk untuk perbandingan dan undang-undang internasional)
- Analisis hukum dan argumentasi

7. Perkembangan yang akan datang – memperbaiki sistem hukum dan berbagi pengetahuan

- Transparansi
- Kerjasama dengan pemangku kepentingan
- Ketersediaan keputusan & informasi bagi pihak lain
- Penggunaan sumber-sumber TI
- Pengembangan profesional dari hakim secara berkelanjutan
- Pertemuan dan berbagi pengetahuan
- Bimbingan
- Perbandingan dan pengalaman internasional serta standar terbaik
- Keikutsertaan dalam komunitas akademi hukum serta diskusi kebijakan

Pelatihan tentang standar perburuhan internasional dan perundangan komparatif, termasuk beberapa kasus dari negara Asia Tenggara harus diintegrasikan ke dalam masing-masing pokok bahasan di atas. Ini akan memperkaya pemahaman hakim akan perundangan dalam negeri dengan cara mendorong hakim untuk lebih memahami konteks lebih luas di mana mereka bekerja, dasar-dasar dari berbagai prinsip hukum dan untuk memahami bagaimana menggunakan sumber referensi internasional untuk membantu menginterpretasikan dan menerapkan perundangan dalam negeri. Penting untuk dilakukan adalah mengarusutamakan isu gender, hak-hak azasi manusia dan undang-undang nasional menyatu dengan undang-undang ketenagakerjaan (seperti hukum perdagangan, undang-undang perkawinan) dalam muatannya untuk memastikan tidak ada masalah yang dilupakan dan semua ditangani serta dimengerti dengan baik dalam perselisihan yang dibawa ke PHI.

Dari pada sepenuhnya mengandalkan gaya kuliah/ceramah untuk mempresentasikan informasi kepada hakim, sebaiknya pelatihan harus lebih berfokus pada pengintegrasian berbagai studi kasus, bermain peran, simulasi, kerja kelompok dan diskusi/debat. Ini akan mendorong keterlibatan dan pembelajaran aktif. Beragam kegiatan seperti ini harus dikembangkan untuk masing-masing bidang tematis.

Pelatihan partisipatif adalah sama dengan '*learning by doing*' atau 'pembelajaran dari pengalaman'. Gaya pembelajaran seperti ini kurang menitikberatkan ceramah atau presentasi oleh pelatih, tetapi lebih memperhatikan sesi-sesi di mana peserta berpartisipasi aktif dalam kegiatan atau latihan praktek. Peserta kemudian berbagi hasil pengamatan dan temuan mereka dengan pelatih serta kelompok belajar, dan menganalisa serta menarik pokok-pokok pembelajaran dan kesimpulan dari pengalaman ini. Hakim yang baru diangkat (dan hakim yang sudah bekerja di PHI) biasanya sudah memiliki nilai-nilai, keyakinan dan pendapat berdasarkan pengalaman kerja selama bertahun-tahun, baik di bidang hubungan industrial, atau sebagai hakim karir, di pengadilan negeri. Karena itu, mereka cenderung berorientasi pada penyelesaian masalah dalam pembelajaran dan bisa mengaitkan informasi baru dengan pengalaman dan pemahaman mereka sendiri tentang perselisihan.

Kuesioner pra dan pasca pelatihan harus dibuat agar peserta dapat mengukur perubahan dalam pengetahuan, keterampilan dan sikap mereka. Setiap program pelatihan juga harus mencantumkan sesi akhir untuk pemberian umpan balik dan evaluasi tertulis. Evaluasi tersebut harus meminta pandangan peserta mengenai tingkat kepuasan terhadap pelatihan, apa yang telah mereka pelajari, metode pengajaran dan reaksi mereka terhadap isi dan latihan praktis. Evaluasi tersebut juga harus meminta rekomendasi dan komentar untuk pelatihan selanjutnya. Umpan balik ini akan memberikan masukan berharga untuk perbaikan dari materi dan program pelatihan ini.

Mengingat besarnya isi yang perlu dibahas, disarankan program pelatihan pengantar dilakukan selama dua sampai tiga minggu. Program pembelajar berkelanjutan juga harus dikembangkan untuk melengkapi dan menambah apa yang sudah dipelajari dalam pelatihan pengantar.

[illegible]

5.5 Pembelajaran berkelanjutan

Mengingat terbatasnya dana dan waktu untuk melaksanakan pelatihan tatap muka, direkomendasikan untuk membuat platform dan sistem tambahan guna memfasilitasi cara berbagi pengetahuan dan pembelajaran berkelanjutan bagi para hakim. Karena hampir semua hakim ad hoc merasa memiliki waktu luang pada hari kerja saat mereka tidak menyidangkan kasus, melakukan pertimbangan atau menulis putusan, maka ada peluang besar untuk mengajak mereka dalam inisiatif berbagi pengetahuan dan peningkatan kapasitas. Sumber daya yang memadai - (minimal) komputer, akses internet dan ruang kerja khusus untuk hakim PHI - dibutuhkan untuk menunjang hal ini.

Beberapa usulan untuk dipertimbangkan:

- Lakukan pelatihan bulanan oleh sesama rekan kerja . Mengorganisasikan kelompok hakim untuk bertemu dan bertukar pengalaman dua minggu atau satu bulan sekali bisa menjadi cara belajar yang efektif. Pertemuan-pertemuan internal dapat memberikan pelatihan informal kepada hakim dalam bidang tematis khusus. Secara bergiliran, hakim bisa dipilih untuk mempersiapkan dan mempresentasikan tema spesifik untuk didiskusikan dengan rekan kerja. Tema ini dapat berupa keputusan terbaru Mahkamah Agung atau keputusan penting dari PHI luar negeri, tren yang sedang berkembang, implikasi perundangan baru, tinjauan atas artikel atau jurnal akademis, dsb. Ini bisa dilakukan secara internal, atau bekerja sama dengan PHI di provinsi lain melalui telekonferensi atau media elektronik.
- Membangun platform bersama untuk membentuk “komunitas latihan” bagi para hakim saling berbagi pertanyaan, pandangan, mengembangkan keahlian dan menumbuhkan praktik-praktik yang baik melalui pertukaran dan penciptaan pengetahuan di bidang UU ketenagakerjaan. Ini dapat dicapai dengan membuat forum internet yang memungkinkan hakim mengajukan pertanyaan, berdiskusi dan bertukar pengetahuan. Situs ini juga bisa berlaku sebagai pusat informasi informal di mana hakim dapat mengunggah (upload) dan mengunduh (download) artikel, keputusan, dan sumber informasi lain untuk digunakan bersama. Sumber daya elektronik yang dibutuhkan harus tersedia di semua PHI agar dapat memfasilitasi partisipasi hakim dalam jejaring ini.
- Secara rutin mempublikasikan keputusan PHI dan Mahkamah Agung pada situs pengadilan yang dapat diakses oleh umum. Mesin pencari yang tepat untuk menjalankan fungsi pencarian juga harus dibuat untuk mendukung manajemen pengetahuan.
- Buletin bulanan/triwulanan yang ditulis dan disunting oleh hakim-hakim PHI mengenai putusan-putusan terkini, isu yang berkembang, dan makalah akademik mengenai UU ketenagakerjaan bisa juga diciptakan agar para hakim dan profesional hukum mendapatkan informasi mengenai trend dan tantangan dalam di seluruh penjuru negeri ini.
- Mengumpulkan, menyusun dan secara rutin mempublikasikan dan berbagi data mengenai kasus-kasus dengan hakim lain sehingga memungkinkan PHI mengukur kinerjanya dibanding dengan provinsi lain dan untuk mendukung pengelolaan kasus yang lebih baik, alokasi sumber daya, dan untuk mengidentifikasi serta merespon tantangan-tantangan yang menghalangi terjadinya penyelesaian perselisihan tepat pada waktunya.
- Menunjuk hakim senior sebagai ‘mentor’ untuk membimbing dan memberikan dukungan pada hakim yang baru diangkat.
- Mengembangkan kemitraan internasional untuk bekerja sama dan berbagi pengalaman serta pengetahuan dengan hakim-hakim di pengadilan perburuhan di yurisdiksi lain.

5.6 Modul tingkat lanjut

Modul kurikulum tingkat lanjut harus berfokus pada bidang topik khusus secara lebih terperinci dan mendalam. Mengingat pengalaman dan keahlian para hakim dalam penerapan UU nasional,, modul tingkat lanjut ini harus secara spesifik berfokus pada bidang hukum perburuhan internasional dan komparatif, bidang di mana para hakim masih kurang berpengalaman. Isi modul-modul ini harus dibuat berdasarkan kurikulum berbasis kompetensi.

Isi akan ditentukan setelah implementasi awal kurikulum pengantar.

5.7 Rintangan potensial bagi pelatihan yang telah diperbaiki

Ada berbagai kendala yang mungkin mempengaruhi mutu pelatihan dan akses hakim PHI terhadap sumber informasi . Kendala-kendala tersebut antara lain:

- waktu (hakim, spesialis yang menjadi nara sumber, dan Unit Pelatihan Teknis);
- ketersediaan dan jumlah pelatih terampil;
- resistensi terhadap pendekatan baru;
- kurangnya sistem/platform untuk berbagi pengetahuan antar pengadilan;
- kurangnya sumber daya yang dapat digunakan hakim PHI – komputer, internet, jurnal, buku-buku hukum;
- kurangnya kemampuan bahasa Inggris hakim dan kurangnya sumber referensi internasional dalam Bahasa Indonesia

5.8 Langkah ke depan

Disarankan dibentuk kelompok kerja beranggotakan hakim ahli dari dalam Mahkamah Agung untuk mengembangkan kurikulum dalam kemitraan dengan ILO. Harus dibentuk pula kelompok kerja yang terdiri dari pelatih, penyusun kurikulum, dan administrator dari Unit Pelatihan Teknis. Disarankan kedua kelompok ini bekerjasama dengan ILO dalam pengembangan dan uji coba kurikulum.

6. Lampiran

6.1 Tantangan-tantangan lain – tantangan bagi pengguna yang terlibat dalam sistem penyelesaian perselisihan

Sistem baru untuk penyelesaian perselisihan ini mengandung beberapa rintangan yang menyulitkan akses oleh pekerja perorangan, serikat pekerja/serikat buruh, dan pengusaha kecil.

Pada saat rancangan undang-undang PPHI disusun, tradisi represi terhadap serikat pekerja/serikat buruh di bawah rezim Soeharto masih tampak jelas. Sebelas tahun setelahnya, dampak dari represi selama beberapa dekade tersebut masih tercermin pada lemahnya kapasitas kelembagaan serikat pekerja dalam mewakili kepentingan mereka. Hal ini jelas termanifestasi pada buruknya kapasitas serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha (sebagian besar usaha kecil dan menengah yang tidak berafiliasi pada Apindo) untuk melakukan penyelesaian perselisihan secara bipartit dan tripartit, dan, terutama, menggunakan sistem pengadilan resmi. Walaupun UU PPHI mengizinkan individu untuk mengakses sistem penyelesaian perselisihan, ini terbukti hampir tidak dapat dilakukan oleh sebagian besar pekerja dan pengusaha kecil dan menengah.

Kendala utama yang dihadapi oleh pekerja dan banyak serikat pekerja/serikat buruh yang berupaya ikut andil dalam sistem PHI biasanya dikarenakan oleh kurangnya pengetahuan mereka mengenai peristilahan hukum dan kurangnya pemahaman akan hukum substantif.¹³⁶ Tidak ada banyak profesional di dalam struktur serikat pekerja/serikat buruh yang mampu menangani urusan teknis hukum dan ikut serta dalam proses pengadilan. Pengetahuan yang ada dalam struktur serikat pekerja/serikat buruh pun tidak terbagi rata. Hanya sedikit serikat pekerja/serikat buruh yang memberikan pelatihan paralegal atau pelatihan hukum perburuhan untuk para pemimpinnya. Ini menjadi tantangan besar bagi serikat pekerja/serikat buruh sebagai organisasi penyedia jasa.¹³⁷

Pada tahun 2007, seperlima kasus dicabut dari PHI Jakarta Pusat karena kurangnya bukti (atau karena negosiasi berhasil). Umumnya, pekerja atau pekerja yang diwakili oleh kuasa serikat pekerja/serikat buruh, kemungkinan besar menerima putusan N.O (Niet Onvankelijk) dari PHI karena tidak mampu memenuhi syarat-syarat pengajuan.¹³⁸

Pekerja dan kuasa hukum mereka seringkali tidak alasan yudisial, dan seperti dikatakan sebelumnya, tidak terlalu percaya pada sistem. Respon mereka biasanya adalah melakukan demonstrasi di luar pengadilan. Demonstrasi pekerja sering kali dilakukan (bahkan setiap hari di beberapa ibukota provinsi) dan menjadi keprihatinan besar bagi para hakim PHI.¹³⁹ Hakim karir yang diwawancarai seringkali menyebutkan frekuensi demonstrasi sebagai salah satu alasan keengganan mereka bekerja untuk PHI. Demonstrasi-demonstrasi ini juga menjadi alasan mengapa Mahkamah Agung enggan membentuk PHI

¹³⁶ Surya Chandra (ed), *Hakim Ad Hoc Menggugat (Catatan Kritis Pengadilan Hubungan Industrial*, Trade Union Rights Centre, (2009).

¹³⁷ Ibid.

¹³⁸ Diskusi dengan Hakim PHI Jakpus, Jakarta 22 Juli 2010.

¹³⁹ Ketika ditanya apa keprihatinan terbesar sebagai hakim, mereka menjawab gedung tempat mereka bekerja tidak layak untuk bisa menghindari demonstrasi. Diskusi dengan hakim PHI Surabaya, 26 Juli 2010.

di luar ibukota provinsi kecuali ada bangunan terpisah yang dapat dipakai. Tidak tersedia data untuk menganalisa apakah ancaman atau adanya demonstrasi besar mempengaruhi pembuatan keputusan.

Melihat rendahnya tingkat pemahaman dan kerap kali lemahnya kemampuan pekerja dan serikat pekerja/serikat buruh untuk terlibat dalam sistem PHI, sistem penyelesaian perselisihan yang baru ini telah gagal membangun kepercayaan dan keyakinan penggunanya. Serikat pekerja/serikat buruh menuntut adanya sistem yang tidak begitu rumit dan lebih fleksible sehingga lebih bisa mengakomodasi pengguna dengan beragam tingkat kapasitas dan tidak menuntut pihak yang berselisih untuk bergantung pada profesional hukum untuk mewakili mereka.

6.2 Tantangan terhadap transparansi

Walaupun Mahkamah Agung dalam beberapa tahun belakangan telah berupaya memperkuat fungsi pengawasan atas hakim dan meningkatkan akses publik terhadap informasi dan keputusan pengadilan dengan mengeluarkan Keputusan mengenai akses publik terhadap informasi pengadilan pada tahun 2007, SK144,¹⁴⁰ dugaan korupsi terus berlanjut dan PHI belum menyediakan informasi memadai bagi masyarakat mengenai keputusan atau cara kerjanya.

Sebagian besar hakim yang diwawancarai mengetahui adanya Keputusan MA tersebut, tetapi menyatakan mereka hanya mengumumkan pembacaan putusan terbuka bagi publik.¹⁴¹ Situs web PHI mempublikasikan berbagai berita (yang seringkali sudah basi), tetapi tidak mencantumkan keputusan pengadilan. Sebagian besar PHI tidak mempublikasikan data yang dikumpulkan mengenai kasus perselisihan ketenagakerjaan.¹⁴² Pada tingkatan Mahkamah Agung, sekitar 560 kasus perselisihan perburuhan sudah dipublikasikan di situs web Mahkamah Agung.¹⁴³ Mahkamah Agung masih memutuskan kasus mana yang bisa diakses publik melalui publikasi, dan yang terpenting, mana yang tidak akan dapat diakses. Dengan 99 persen kasus pada tingkat PHI dan sedikitnya 50 persen¹⁴⁴ kasus di Mahkamah Agung yang disembunyikan dari publik, dan tidak ada kemungkinan mengetahui apa yang terjadi terhadap kasus-kasus itu, sulit untuk menentukan apakah Mahkamah Agung mengikuti dan menerapkan perundangan secara tegas (termasuk preseden yang sudah dipublikasikan) ataukah hanya berbuat semaunya saja.

Keputusan PHI, seperti juga keputusan pengadilan perdata lain, biasanya diperlakukan sebagai keputusan pribadi yang hanya tersedia bagi beberapa orang atau pejabat dengan minat/kepentingan pada suatu kasus tertentu, dan baru sekarang perlahan-lahan mulai diperlakukan sebagai dokumen publik untuk dipelajari para ahli hukum atau anggota masyarakat lain yang tertarik. Walaupun kasus dikirim kepada pihak-pihak yang berselisih dan mereka teoretis bisa mempublikasikannya, ternyata publik tidak terlalu mengamati PHI.¹⁴⁵

Upaya penguatan implementasi SK 144 mengenai akses informasi terhadap PHI sangat dibutuhkan. Bahkan dengan sumber daya terbatas, hal ini bisa dicapai dengan cara memberikan tekanan lebih besar, insentif untuk kepatuhan dan/atau hukuman terhadap pengadilan yang tidak patuh, atau menyediakan sumber daya tambahan bagi pengadilan, seperti akses internet dan pelatihan agar mereka dapat memenuhi kewajiban.

140 Lihat Keputusan MA 144/KMA/SK/VIII/2007 mengenai akses terhadap informasi pengadilan

141 Diskusi dengan hakim PHI Jakarta Pusat, Jakarta 24 Juni 2010

142 PHI Jakpus adalah satu-satunya PHI yang mempublikasikan data kasus pada situs web (sampai dengan September 2010).

143 Lihat, <http://www.mahkamahagung.go.id/>

144 Sampai dengan of Juli 2010, Mahkamah Agung mengindikasikan lembaganya menyelesaikan antara 20 sampai 40 kasus per bulan. Jika diasumsikan ini dilakukan sejak berlakunya PHI pada tahun 2006, Mahkamah Agung berarti sudah mengeluarkan putusan untuk sebanyak antara 840 sampai 1.680 kasus. Jika asumsi ini benar maka kasus-kasus yang diterbitkan ternyata tidak sampai setengah dari yang sudah putus di Mahkamah Agung sejak 2006.

145 Diskusi dengan Hakim Jakpus, Jakarta, 24 Juni 2010.