

# ANALISIS KEDUDUKAN HAKIM AD HOC DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Ni Luh Putu Titania Paramita, Fakultas Hukum Universitas Udayana,

e-mail: [titaniaparamita@gmail.com](mailto:titaniaparamita@gmail.com)

Bima Kumara Dwi Atmaja, Fakultas Hukum Universitas Udayana,

e-mail: [bimakumara@unud.ac.id](mailto:bimakumara@unud.ac.id)

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2023.v11.i11.p03>

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan guna menganalisis tata cara pengangkatan hakim *ad hoc* dan independensi hakim *ad hoc* di Pengadilan Hubungan Industrial. Metode yang dipergunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual dan analisis. Hasil analisis dari studi ini menerangkan tata cara pengangkatan hakim *ad hoc* di Pengadilan Hubungan Industrial memiliki sejumlah syarat khusus yang bersifat wajib, yaitu seorang hakim harus memiliki pengetahuan yang luas dalam bidang ilmu perburuhan. Calon hakim *ad hoc* yang diusulkan oleh masing-masing organisasinya tersebut diseleksi terlebih dahulu dan diuji dengan tata cara yang tercantum pada ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER-01/MEN/XII/2004, guna menjamin keahliannya di bidang ilmu perburuhan. Berdasarkan Keputusan Presiden yang mendapatkan usul dari Ketua Mahkamah Agung, seorang hakim bisa diangkat sebagai hakim *ad hoc* di Pengadilan Hubungan Industrial apabila telah melewati proses seleksi dan rekrutmen. Kecakapan dan kegigihan seorang hakim dalam menghormati komitmen kebebasan profesinya dan integritas dalam melaksanakan kewajiban dan kewenangan dari adanya intervensi pihak lain merupakan independensi hakim *ad hoc* di Pengadilan Hubungan Industrial dalam memeriksa suatu perkara. Hal tersebut diperlukan agar hakim dalam melaksanakan kewajibannya tidak berpihak kepada salah satu pihak yang bersengketa.

Kata Kunci: Tata Cara, Independensi, Hakim *Ad Hoc*.

## ABSTRACT

*This research was conducted with the aim of analyzing the procedures for appointing ad hoc judges and the independence of ad hoc judges at the Industrial Relations Court. The method used in this study is a normative legal research method with statutory, conceptual and analytical approaches. The results of the analysis from this study explain that the procedure for appointing ad hoc judges at the Industrial Relations Court has a number of special conditions that are mandatory, namely that a judge must have extensive knowledge in the field of labor science. The prospective ad hoc judges proposed by their respective organizations are pre-selected and tested according to the procedures listed in the Regulation of the Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia Number PER-01/MEN/XII/2004, in order to guarantee their expertise in the field of labor science. Based on a Presidential Decree which received a recommendation from the Chief Justice of the Supreme Court, a judge can be appointed as an ad hoc judge at the Industrial Relations Court if he has passed the selection and recruitment process. The skill and persistence of a judge in respecting his commitment to freedom of profession and integrity in carrying out his obligations and authority from the intervention of other parties constitutes the independence of an ad hoc judge at the Industrial Relations Court in examining a case. This is necessary so that the judge in carrying out his obligations does not side with one of the parties to the dispute.*

## 1. Pendahuluan

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, disebutkan bahwa Negara Indonesia adalah negara hukum. Ketentuan tersebut memiliki konsekuensi bahwa segala tindakan, tingkah laku, sikap, pikiran dan kebijakan pemerintah negara (beserta penduduknya) harus didasarkan atas hukum.<sup>1</sup> Konsep negara hukum dimaknai sebagai suatu keadaan dalam masyarakat, dimana hukum kehidupan bernegara yang demokratis adalah ditentukan oleh rakyat yang tidak lain merupakan pengaturan interaksi antara mereka.<sup>2</sup> Suatu negara hukum menghendaki adanya supremasi konstitusi. Disamping merupakan konsekuensi dari konsep negara hukum, supremasi konstitusi merupakan pelaksanaan demokrasi. Hal tersebut karena konstitusi adalah wujud dari perjanjian sosial tertinggi.<sup>3</sup> Demokrasi dalam sistem ketatanegaraan selalu menempati posisi yang sangat strategis, walaupun pada kenyataannya memiliki beberapa perbedaan antara negara yang satu dengan yang lainnya.<sup>4</sup>

Montesquieu mencanangkan sistem pemerintahan dengan diberlakukannya pemisahan kekuasaan (*separation of power*). Ajaran tersebut kemudian diilhami negara Indonesia dengan adanya pembagian kekuasaan (*distribution of power*) yang diterapkan oleh lembaga eksekutif, legislatif dan yudikatif dengan sistem *check and balance* sehingga dapat saling mengawasi dan dapat meminimalisir pemusatan kekuasaan. Demi menciptakan peradilan yang bersih dan bebas, yudikatif dapat diawasi baik itu dari luar maupun dalam.<sup>5</sup> Diversifikasi fungsi-fungsi kekuasaan negara berkembang luas di Indonesia pasca reformasi dan amandemen Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. "Semakin banyak didirikannya institusi-institusi peradilan yang bersifat khusus, salah satunya adalah Pengadilan Hubungan Industrial yang diwujudkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perhubungan Industrial (UU PPHI) merupakan salah satu fungsi kekuasaan negara yang berkembang.

Terdapat asas penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam UU PPHI yang dilaksanakan dengan musyawarah atas dasar mufakat, yang berpedoman pada suatu prinsip dasar apabila terjadi suatu konflik antara pekerja/buruh dan pengusaha, maka pada saat tahap pertama penyelesaian perselisihan tersebut diserahkan pada pihak yang berselisih (*bipartit*). Apabila pada tahap pertama ini tidak terjadi kesepakatan antara para pihak yang berselisih, maka kedua belah pihak dapat memilih

---

<sup>1</sup> Anom, Djatmiko, "Kedudukan Lembaga Negara Sampiran Dalam Sistem Ketatanegaraan Republik Indonesia", *Jurnal Konstitusi P3KHAM UNS*, No. 1, (2008), 35.

<sup>2</sup> Mujahidin, Ahmad. *Peradilan Satu Atap di Indonesia*, (Bandung, PT Rafika Aditama, 2007), 45 dikutip dari Guellermo S. Santos, "The Rule of Law in Unconventional Warfare", *Philippine Law Journal*, No. 3, (1965), 24.

<sup>3</sup> Asshiddiqie, Jimly, *Konstitusi Dan Konstitusionalisme Indonesia*, (Jakarta, Konstitusi Press, 2005), 152.

<sup>4</sup> Nasution, Adnan Buyung, *Demokrasi Konstitusional*, (Jakarta, Kompas Media Nusantara, 2010), 3.

<sup>5</sup> Helmi, Muhammad Ishar, and Riko Hendra Pilo. "Independensi Hakim Ad-Hoc Pada Lingkungan Peradilan Hubungan Industrial." *Jurnal Hukum dan Peradilan* 6, no. 2 (2017): 233-258.

jalur litigasi maupun non litigasi untuk penyelesaiannya.<sup>6</sup> Penyelesaian perselisihan melalui jalur litigasi dilakukan di Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial adalah salah satu pengadilan khusus yang diwujudkan di lingkungan peradilan umum serta memiliki kewajiban dan kewenangan memeriksa dan memutus: (1) di tingkat pertama mengenai perselisihan hak; (2) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan; (3) di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan (4) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial masih menerapkan hukum acara perdata yang berlaku pada ruang lingkup peradilan umum, kecuali diatur secara khusus dalam UU PPHI. Pengadilan Hubungan Industrial memiliki tugas dan wewenang memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial yang dijalankan oleh majelis hakim yang beranggotakan 3 (tiga) orang, yang terdiri dari 1 (satu) hakim karier dan 2 (dua) hakim *ad hoc*. Hakim *ad hoc* merupakan anggota majelis hakim yang di tunjuk dari organisasi pekerja/buruh dan organisasi pengusaha. Hakim *ad hoc* adalah orang yang dianggap mengetahui dan menguasai hukum perburuhan saat ini dengan baik. Diperlukan orang-orang terpilih yang memahami persoalan perburuhan, karena hukum perburuhan ini memiliki karakteristik yang khas, maka hal tersebut dianggap penting. Hakim *ad hoc* yaitu hakim yang diangkat dari luar hakim karier yang memenuhi persyaratan profesional, berdedikasi dan berintegritas tinggi, menghayati cita-cita negara hukum dan negara kesejahteraan yang berintikan keadilan, memahami dan menghormati hak asasi manusia dan kewajiban dasar manusia.

Hakim *ad hoc* di Pengadilan Hubungan Industrial dalam melaksanakan kewajiban dan kewenangannya memiliki tanggung jawab memeriksa dan mengadili suatu perkara wajib lepas dan terbebas dari semua wujud intervensi atau campur tangan lembaga/instansi manapun.

Perbedaan hakim *ad Hoc* pada PHI dibandingkan dengan peradilan khusus lainnya yakni pada proses pengangkatannya. <sup>7</sup> Semua pihak yang bersengketa pada perselisihan hubungan industrial tersebut biasanya ditemui tiga pihak yang terkait dalam hubungan kerja, serta pihak-pihak lainnya yang berdasarkan hukum wajib memperhatikan penerapan hubungan kerja tersebut. Adapun semua pihak yang terkait dalam hubungan kerja yaitu pihak pekerja/buruh dan pengusaha. Istilah atau sebutan pekerja/buruh saat ini merupakan istilah yuridis yang ditemui pada peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.<sup>8</sup>

“Istilah tersebut timbul menggantikan buruh yang terkenal dalam realitas ketenagakerjaan di masyarakat, pihak pemberi kerja/pengusaha. Pemberi kerja yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang memberikan pekerjaan kepada tenaga kerja dengan memberikan upah atau imbalan dalam wujud lain. Hal tersebut sesuai dengan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Secara sosiologis posisi atau jabatan serikat pekerja/serikat buruh sangat rendah, baik dilihat dari sisi ekonomi maupun dari sisi status sosial dan pengaruhnya terhadap pengusaha. Maka dari itu, semua pekerja/buruh tidak mungkin dapat menuntut hak-haknya maupun tujuannya secara individual atau perseorangan tanpa memobilisasikan dirinya sendiri kedalam suatu

<sup>6</sup> Zaeni, Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial*, (Jakarta, Rajawali Press, 2009), 3-4.

<sup>7</sup> Putra, P. R. A. Implikasi Hakim Ad Hoc Pada Peradilan Hubungan Industrial.

<sup>8</sup> *Ibid.*, 15-18.

badan yang dapat mengakomodasikan mereka guna mencapai targetnya. Serikat pekerja/serikat buruh sebagai organisasi secara langsung terikat dengan hubungan pekerja untuk kepentingan para anggotanya.<sup>9</sup>

“Perihal tersebut menjadi sulit mengingat dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya di Pengadilan Hubungan Industrial, hakim yang mempunyai kewenangan memutus perkara yakni hakim yang diangkat (diusulkan) oleh serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha. Selain diangkat, juga dapat diberhentikan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan oleh organisasi pengusaha tersebut. Apabila para hakim dapat dipengaruhi oleh para pihak yang berselisih dan juga mengingat keberadaan hakim yang diangkat dan diberhentikan oleh para pihak yang akan disidangkan di Pengadilan Hubungan Industrial tersebut, maka hal tersebut tentunya dapat mencoreng sistem peradilan yang merdeka, tidak berpihak dan bersih yang diinginkan para pencari keadilan.”

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Inten Kusuma Yanti (2016)<sup>10</sup> yang menganalisis tentang Hakim Ad Hoc terkait dengan aspek imparial dalam praktek hubungan industrial. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh I Putu Rasmadi Arsha Putra (2017)<sup>11</sup> yang meneliti tentang implikasi adanya hakim ad hoc pada peradilan Hubungan Industrial. Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini menjadi penting karena terdapat perbedaan dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini membahas mengenai tata cara pengangkatan hakim ad hoc di lingkungan pengadilan hubungan industrial serta independensi hakim ad hoc dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan tersebutlah penulisan hukum ini mengkaji tentang analisis kedudukan hakim *ad hoc* di Pengadilan Hubungan Industrial. Penulisan hukum ini dilakukan dengan studi pustaka atau berbahan hukum primer.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan dalam penelitian ini maka disusun dua rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tata cara pengangkatan hakim *ad hoc* di lingkungan Pengadilan Hubungan Industrial?
2. Bagaimana independensi hakim *ad hoc* dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial?

## 1.3. Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan di atas, maka tujuan penulisan hukum ini mencakup dua hal yaitu:

1. Mendeskripsikan proses atau tata cara pengangkatan hakim *ad hoc* di lingkungan Pengadilan Hubungan Industrial.
2. Mendeskripsikan independensi hakim *ad hoc* dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial.

---

<sup>9</sup> *Ibid.*, 20

<sup>10</sup> Inten Kusuma Yanti, “Tinjauan Tentang Hakim Ad Hoc Terkait dengan Aspek Imparsial Dalam Praktek Peradilan Hubungan Industrial.”

<sup>11</sup> Putra, P. R. A. "Implikasi Hakim Ad Hoc Pada Peradilan Hubungan Industrial."

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif. Menurut Johnny Ibrahim, penelitian hukum normatif adalah suatu prosedur penelitian ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan dari sisi normatifnya. Berdasarkan pandangan lain, penelitian hukum normatif merupakan penelitian yang memiliki objek kajian tentang kaidah atau aturan hukum; meneliti kaidah atau peraturan hukum sebagai suatu bangunan sistem yang terkait dengan suatu peristiwa hukum.<sup>12</sup> Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada 3 (tiga) yaitu: *statute approach*, *conceptual approach*, dan *analytical approach*.<sup>13</sup> *Statute approach* adalah pendekatan perundang-undangan, yakni pendekatan yang menggunakan produk hukum berupa undang-undang. *Conceptual approach* adalah pendekatan konseptual, yakni penelitian yang dilakukan dengan bertitik tolak pada konsep yang telah ditentukan. Kemudian *analytical approach* yaitu pendekatan analisis, dimana objek kajian yang telah ditetapkan kemudian dianalisis berdasarkan permasalahan yang telah ditentukan. Bahan hukum dalam penelitian ini yaitu bahan hukum primer adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perhubungan Industrial (UU PPHI). Kemudian bahan hukum sekunder dalam penelitian ini adalah bahan-bahan yang berhubungan erat dengan bahan hukum primer dan dapat digunakan untuk membantu dalam menganalisis dan memahami bahan hukum primer, yaitu hasil-hasil penelitian terdahulu, hasil seminar, dan dokumen-dokumen lain.<sup>14</sup> Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan sebagai data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik studi dokumen. Studi dokumen adalah penelusuran dokumen melalui berbagai media untuk mendapatkan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian.<sup>15</sup> Metode yang digunakan dalam menganalisis permasalahan hukum dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Analisis model kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistik atau pengukuran secara kuantifikasi.<sup>16</sup>

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1. Tata Cara Pengangkatan Hakim *Ad Hoc* Di Lingkungan Pengadilan Hubungan Industrial

Ketentuan Pasal 55 UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai pengadilan khusus yang ada dalam lingkungan peradilan umum, tata cara pengangkatan hakim *ad hoc* di lingkungan Pengadilan Hubungan Industrial memiliki sejumlah ketentuan atau syarat khusus yang wajib dilengkapi untuk bisa diangkat sebagai hakim di Pengadilan Hubungan Industrial. Ketentuan khusus tersebut adalah seorang hakim harus mempunyai pemahaman yang luas di bidang ilmu perburuhan, hal tersebut menunjukkan bahwa keterampilan dan keahlian yang spesial di bidang hukum perburuhan. Hakim *ad hoc* adalah orang yang dipercaya mengetahui dan menguasai hukum perburuhan sekarang dengan baik. Hal tersebut dianggap penting,

---

<sup>12</sup> Achmad, Yulianto dan Fajar, Mukti. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Cet. IV, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2017), 33.

<sup>13</sup> Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*, (Jakarta, Kencana, 2009), 22.

<sup>14</sup> Achmad, Yulianto dan Fajar, Mukti. *op.cit.* h. 34.

<sup>15</sup> *Ibid.*, h. 35.

<sup>16</sup> Rahmat, "Penelitian Kualitatif." *EQUILIBRIUM* 5, No. 9 (2009): 1-8.

oleh karena itu diperlukan orang-orang terpilih yang memahami persoalan perburuhan dikarenakan hukum perburuhan tersebut memiliki karakteristik yang khas.

Seorang hakim dapat diangkat menjadi hakim Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan Keputusan Presiden atas usul dari Ketua Mahkamah Agung, hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 63 ayat (1) UU PPHI. Seorang hakim wajib memenuhi persyaratan penting untuk bisa menjadi hakim Pengadilan Hubungan Industrial, orang yang bersangkutan tersebut wajib mempunyai wawasan di bidang hukum perburuhan yang menjadi ruang lingkup kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial. Selain itu, orang yang bersangkutan tersebut juga wajib lulus pada program pelatihan khusus sebagai hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial. Hakim *ad hoc* adalah hakim yang diangkat dari luar hakim karier yang memenuhi persyaratan profesional, berkontribusi dan memiliki kredibilitas tinggi, menjiwai cita-cita negara hukum dan negara kesejahteraan yang berdasarkan keadilan, mengerti dan menghormati hak asasi manusia dan kewajiban dasar manusia.

Seorang hakim *ad hoc* dapat ditunjuk atau diusulkan menjadi calon hakim *ad hoc* di Pengadilan Hubungan Industrial tersebut wajib memenuhi persyaratan khusus diantaranya memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial minimal 5 (lima) tahun. Meskipun hakim *ad hoc* tersebut diusulkan oleh induk organisasinya masing-masing, baik serikat pekerja/serikat buruh maupun organisasi pengusaha, namun tidak secara otomatis mereka bisa diangkat sebagai hakim *ad hoc* pada Pengadilan Hubungan Industrial. Hal tersebut dikarenakan guna menjamin keahliannya di bidang ilmu perburuhan maka para calon hakim *ad hoc* yang diajukan oleh masing-masing organisasinya tersebut diuji dan diseleksi terlebih dahulu menggunakan tata cara yang tercantum dalam ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER-01/MEN/XII/2004.

Calon hakim *ad hoc* dari pihak pekerja/buruh yang diajukan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan calon hakim *ad hoc* dari pihak pengusaha yang diajukan oleh organisasi pengusaha kepada menteri. Pengajuan calon hakim *ad hoc* pada Pengadilan Hubungan Industrial yang diajukan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha setempat kepada menteri. Pengajuan calon hakim *ad hoc* pada Mahkamah Agung diajukan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha tingkat nasional kepada menteri. Setelah itu menteri kemudian akan melakukan seleksi administratif serta menyusun dan menetapkan daftar nominasi calon hakim *ad hoc* untuk diajukan dan kemudian selanjutnya akan dilakukan penetapan daftar nominasi calon hakim *ad hoc* yang dilakukan berdasarkan tes tertulis. Ketentuan-ketentuan mengenai seleksi administratif, tata cara pelaksanaan tes tertulis dan penetapan daftar nominasi didasarkan kepada keputusan menteri.

Penetapan daftar nominasi calon hakim *ad hoc* diumumkan oleh menteri kepada Ketua Mahkamah Agung, yang kemudian dilaksanakan seleksi kompetensi melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan calon hakim *ad hoc* sesuai kebutuhan. Calon hakim *ad hoc* yang telah dinyatakan lulus pendidikan dan pelatihan kemudian diusulkan oleh Ketua Mahkamah Agung kepada Presiden untuk diangkat menjadi hakim *ad hoc* sesuai dengan formasi yang tersedia. Ketua Mahkamah Agung menetapkan penempatan hakim *ad hoc* dalam wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial di tempat hakim *ad hoc* yang bersangkutan diusulkan oleh organisasinya.

Dalam hal penempatan hakim *ad hoc* tidak dapat dilaksanakan, maka Ketua Mahkamah Agung dapat menempatkan hakim *ad hoc* dari daerah lain.

Apabila memperhatikan persyaratan khusus untuk bisa diangkat menjadi hakim *ad hoc* di Pengadilan Hubungan Industrial seperti diatas, maka tidak terlalu sulit untuk menemukan sumber daya manusia yang akan diangkat untuk menjadi hakim *ad hoc*. Akan tetapi, kesulitan mulai muncul setelah melihat ketentuan tentang larangan rangkap jabatan dari hakim *ad hoc*. Banyak yang berpengalaman dalam bidang hubungan industrial lebih dari 5 (lima) tahun serta memahami dan menguasai pengetahuan di bidang hukum perburuhan dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, akan tetapi yang bersangkutan adalah Pegawai Negeri Sipil, pengacara, pengurus serikat pekerja/serikat buruh atau pengurus organisasi pengusaha yang sebelumnya aktif sebagai anggota panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah/pusat, hal tersebut tercantum dalam ketentuan Pasal 66 UU PPHI. Maka, pihak-pihak yang memiliki keinginan menjadi hakim *ad hoc* pada Pengadilan Hubungan Industrial dari sekarang harus mengantisipasi persyaratan-persyaratan khusus tersebut.

### **3.2. Independensi Hakim Ad Hoc Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial**

Kemerdekaan dalam sebuah badan peradilan yakni kemampuan hakim dalam memutus suatu perkara tanpa adanya tekanan atau hasutan dari apapun, maka dari itu intuisi peradilan juga harus independen dengan dipisahkan dari pemerintah maupun kekuasaan lainnya.<sup>17</sup> Independensi dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan tidak adanya keberpihakan kepada suatu pihak manapun, kehadirannya bebas, merdeka, mandiri, tanpa intervensi atau tekanan dari pihak yang memiliki kepentingan guna tercapainya suatu keadilan. Dengan adanya independensi maka akan terlihat kebijaksanaan dan kebebasan dari seorang hakim. Kebijakan dalam artian setiap putusan yang akan dibuat dapat dilihat pengaruhnya di masa yang akan datang, sehingga mewujudkan kharisma dan kepercayaan di masyarakat. Dalam buku yang ditulis Ahmad Kamil bahwa "kebebasan dalam demokrasi bukanlah semata-mata mutlak kebebasan dalam arti bebas untuk melakukan segala hal apapun." Kebebasan tersebut harus tetap berpedoman pada norma, etika, hukum dan kesadaran terhadap tanggung jawab kepada Tuhan Yang Maha Esa, sesama manusia, bangsa serta negara. Kesadaran terhadap tanggung jawab sosial memegang peranan yang istimewa untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.<sup>18</sup>

Sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman di Indonesia, hakim memiliki kekuasaan yang bebas dan merdeka. Konstitusi dan hukum wajib dipatuhi oleh hakim serta hakim tidak bertekuk lutut pada perintah dari lembaga yudisial ataupun lembaga non-yudisial lainnya. Penegakan hukum dalam penyelenggaraan proses peradilan secara fungsional hakim adalah kekuatan utamanya. Indikator independen atau tidaknya hakim dalam memeriksa suatu perkara bisa diamati dari keahlian dan kegigihan hakim dalam melindungi kredibilitas moral dan komitmen kebebasan

---

<sup>17</sup> Enggarani, Nuria Siswi. "Independensi Peradilan dan Negara Hukum." *Law and Justice* 3, no. 2 (2019): 82-90.

<sup>18</sup> Kamil, Ahmad. *Filsafat Kebebasan Hakim*, (Jakarta, Kencana, 2012, Cet. I), 118.

profesinya dalam melaksanakan kewajiban dan kewenangannya dari adanya intervensi atau campur tangan dari pihak lain dalam suatu proses peradilan.<sup>19</sup>

Setiap negara modern menganut prinsip independensi peradilan yang merupakan prinsip universal. Tanpa kekuasaan kehakiman yang merdeka, tidak ada satupun negara yang dapat disebut sebagai negara demokrasi. Independensi peradilan dapat diketahui dari dua sudut, yaitu independensi personal dari hakim dan independensi institusional dari lembaga peradilan itu sendiri. Tujuan utama dari independensi personal dari hakim adalah untuk menghindarkan hakim dari tekanan eksternal, politik, ekonomi (materi) atau rasa khawatir. Tekanan eksternal bisa berasal dari internal institusi peradilan tempat hakim bekerja, contohnya ancaman atas posisi, karir, promosi maupun demosi dalam jabatannya yang berkaitan dengan hubungan pegawai dan ketua. Tekanan eksternal juga dapat berasal dari eksternal institusi peradilan, contohnya tekanan dari para pihak yang berperkara baik dikarenakan adanya faktor kekuasaan politik maupun faktor ekonomi (uang dan materi).<sup>20</sup>

Imparsialitas atau ketidakberpihakan dalam proses peradilan hanya bisa dipastikan apabila hakim bisa membebaskan dirinya dari sengketa kepentingan atau faktor semangat persahabatan (*collegial*) dengan salah satu pihak yang bersengketa. Oleh karena itu, apabila hakim merasakan adanya kemungkinan keberpihakan, maka hakim wajib mengundurkan diri dari proses persidangan. Sedangkan disisi lain, penting bagi seorang hakim memutuskan hubungannya dengan dunia politik agar yang bersangkutan tidak menjadi sarana guna mencapai sasaran maupun target politik atau menghambat penerapan suatu keputusan politik.<sup>21</sup> Proses pengangkatan dan seleksi calon hakim *ad hoc* di Pengadilan Hubungan Industrial yang diajukan oleh serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha tersebut tentunya akan bisa menurunkan independensi kekuasaan kehakiman dan mengancam jaminan ketidakberpihakan (*imparsiality*) hakim dalam memutus suatu perkara. Serta bisa mempengaruhi parameter objektif, transparansi dan memprioritaskan kompetensi serta integritas yang tinggi dalam proses seleksi tersebut.

Secara logika, dalam proses seleksi dan rekrutmen hakim *ad hoc* yang diajukan oleh masing-masing organisasi baik dari serikat pekerja/serikat buruh ataupun organisasi pengusaha akan ada kepentingan pihak tertentu yang masuk ke dalam ranah proses penegakan kekuasaan hakim yang merdeka tersebut. Disisi lain, hakim *ad hoc* di Pengadilan Hubungan Industrial yang mewakili 2 (dua) kepentingan yang bukan hanya berlainan tetapi dapat kontradiktif, yaitu hakim *ad hoc* yang mewakili serikat pekerja/serikat buruh dan hakim *ad hoc* yang mewakili organisasi pengusaha. Dua kepentingan yang berlainan tersebut juga sering kali bisa menyusahkan saat pemeriksaan perkara tersebut. Maka dari itu, metode dalam proses seleksi dan rekrutmen calon hakim *ad hoc* di Pengadilan Hubungan Industrial tidak membutuhkan syarat rekomendasi dari serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha guna melindungi independensi hakim *ad hoc* itu sendiri. Seleksi dan rekrutmen calon hakim *ad hoc* harus lebih memprioritaskan kompetensi, kemahiran serta pengetahuan hakim di bidang ketenagakerjaan dan menguasai serta memahami hukum perburuhan.

---

<sup>19</sup> Ahmad, Ma'shum. *Politik Hukum Kekuasaan Kehakiman: Pasca Amandemen Undang-Undang Dasar 1945*, (Yogyakarta, Total Media, 2009), 58.

<sup>20</sup> Hermansyah et al., eds., *Putih Hitam Pengadilan Khusus*, (Jakarta, Sekretariat Jendral Komisi Yudisial Republik Indonesia, 2013), 169.

<sup>21</sup> Ahmad, *op.cit*, 56.



Ketentuan Pasal 67 UU PPHI didalamnya mempersilahkan serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha untuk mengajukan penarikan hakim *ad hoc* agar diberhentikan dengan hormat yang juga dapat mengakibatkan hakim *ad hoc* menjadi terikat dengan serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha yang mengusulkannya. Ketentuan tersebut tentunya berseberangan terhadap prinsip-prinsip yang ada dalam *The Bangalore Principles of Judicial Conduct* serta Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim (KEPPH). Utamanya adalah untuk bisa berpendirian mandiri, yang kemudian pada dasarnya harus bisa berperan mandiri tanpa pertolongan pihak yang lain serta lepas dari intervensi atau campur tangan pihak manapun dan tekanan apapun. Menurut *The Bangalore Principles of Judicial Conduct*, independensi yudisial memuat aspek individual dan institusional. Demi melindungi aspek individual kemandirian hakim bisa dilaksanakan dengan 2 (dua) cara, yaitu : (1) hakim wajib diamankan dari resiko praktik tindakan balas dendam, maka dalam membuat keputusan kegelisahan tidak akan membayangi mereka; (2) prosedur penetapan hakim dan prinsip etika yang wajib mereka taati harus dibentuk sedemikian rupa sehingga menurunkan akibat terjadinya kecurangan dan akibat lainnya. S. A. de Smith menuturkan salah satu dari empat bagian pokok yang akan melindungi kebebasan hakim yaitu dengan cara membatasi masa kerja hakim (sepanjang bertingkah laku baik dan/atau seumur hidup), sehingga hakim merasa lebih aman dan nyaman untuk melaksanakan kewajibannya secara mandiri dan tidak harus ada ketakutan sewaktu-waktu akan diberhentikan dikarenakan putusannya diduga tidak merepresentasikan suatu kepentingan dan/atau dikarenakan disangka tidak selayaknya.<sup>22</sup>

Perihal tersebut bahwa dibutuhkan supaya hakim dalam menjalankan tugasnya bersikap adil serta tidak memihak kepada salah satu pihak yang bersengketa dalam memutus suatu perkara. Serta hanya mengadili berlandaskan fakta dan hukum, tanpa batasan, tekanan, perasaan, pengaruh dan intimidasi secara langsung maupun tidak langsung dari pihak manapun dan untuk alasan apapun. Begitu pula halnya terhadap ketentuan mengenai penarikan hakim *ad hoc* di Pengadilan Hubungan Industrial yang bisa berdampak pada pemberhentian secara hormat perlu untuk dikaji kembali. Pemberhentian hakim *ad hoc* sepantasnya hanya dilandaskan pada ketidakmampuan seorang hakim dalam menjalankan kewenangannya yang ditafsirkan oleh Mahkamah Agung sebagai lembaga kekuasaan tertinggi pelaksana kekuasaan kehakiman atau karena membuat suatu pelanggaran terhadap KEPPH berdasarkan verifikasi, klarifikasi dan investigasi oleh Komisi Yudisial dan Mahkamah Agung. Hakim *ad hoc* yang independen bergantung juga pada hukum (undang-undang) yang dijadikan pedoman, terdapat kesenjangan didalamnya ataukah sudah sempurna. Demi menggapai keinginan tegaknya hukum dengan hakim *ad hoc* yang independen dan mandiri, maka perlunya perhatian mengenai perihal sistem seleksi dan rekrutmen yang baik dan terbuka, pelatihan khusus yang lebih terpadu, kesejahteraan hakim dan adanya jaminan kepastian waktu kerja bagi hakim.

#### 4. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini menjelaskan bahwa mengenai tata cara pengangkatan hakim *ad hoc* pada Pengadilan Hubungan Industrial memiliki sejumlah syarat khusus yang wajib dilengkapi untuk dapat menjadi hakim di Pengadilan Hubungan Industrial. Syarat khusus yang wajib tersebut yakni seorang hakim harus

---

<sup>22</sup> Manan, Bagir. *Teori Dan Politik Konstitusi*, (Yogyakarta, FH UII Press, 2004), 101.

memiliki pengetahuan yang luas di bidang ilmu perburuhan, hal tersebut menunjukkan bahwa keterampilan dan keahlian yang spesifik di bidang hukum perburuhan. Demi memastikan pemahamannya di bidang ilmu perburuhan maka para calon hakim *ad hoc* yang diajukan oleh masing-masing organisasinya tersebut diuji dan diseleksi terlebih dahulu dengan tata cara yang tercantum dalam ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER-01/MEN/XII/2004. Apabila telah melewati proses seleksi dan rekrutmen, seorang hakim dapat diangkat menjadi hakim *ad hoc* di Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan Keputusan Presiden atas usul dari Ketua Mahkamah Agung. Independensi hakim *ad hoc* di Pengadilan Hubungan Industrial dalam memeriksa dan memutus suatu perkara bisa diamati dari kecakapan dan kegigihan hakim dalam memelihara kredibilitas moral dan komitmen kebebasan profesinya dalam melaksanakan kewajiban dan kewenangannya dari adanya intervensi atau campur tangan dari pihak lain dalam proses peradilan. Hal tersebut diperlukan agar hakim dalam melaksanakan kewajibannya bersikap adil dan tidak berpihak pada salah satu pihak yang bersengketa dalam memutus suatu perkara. Serta hanya mengadili berlandaskan fakta dan hukum, tanpa batasan, tekanan, perasaan, pengaruh dan intimidasi secara langsung maupun tidak langsung dari pihak manapun dan untuk alasan apapun.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

- Achmad, Yulianto dan Fajar, Mukti. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Cet. IV, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2017).
- Hermansyah et al., eds., *Putih Hitam Pengadilan Khusus*, (Jakarta, Sekretariat Jendral Komisi Yudisial Republik Indonesia, 2013).
- Mujahidin, Ahmad. *Peradilan Satu Atap di Indonesia*, (Bandung, PT Rafika
- Nasution, Adnan Buyung, *Demokrasi Konstitusional*, (Jakarta, Kompas Media Nusantara, 2010).

### **Jurnal Ilmiah atau Makalah**

- Enggarani, Nuria Siswi. "Independensi Peradilan dan Negara Hukum." *Law and Justice* 3, no. 2 (2019).
- Helmi, Muhammad Ishar, and Riko Hendra Pilo. "Independensi Hakim Ad-Hoc Pada Lingkungan Peradilan Hubungan Industrial." *Jurnal Hukum dan Peradilan* 6, no. 2 (2017)
- Lestari, Novita Endah. "Hakim Ad Hoc Pada Penyelesaian Perkara Lingkungan Hidup Dalam Sistem Peradilan Di Indonesia." *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia* 3, no. 2 (2022).
- Yanti, Ni Putu Inten Kusuma, and Tjok Istri Putra Astiti. "Tinjauan Tentang Hakim Ad-Hoc Terkait Dengan Aspek Imparsial Dalam Praktek Peradilan Hubungan Industrial."
- Theđjakusuma, Helen Levana, and Christina NM Tobing. "Analisis Sikap Independen Dan Imparsial Hakim Ad-Hoc Dalam Menangani Perselisihan Hubungan Industrial." *Law Pro Justitia* 6, no. 1 (2021).
- Adelia, Kiki, and Andri Kurniawan. "Permasalahan Rekrutmen Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bidang Hukum Kenegaraan* 4, no. 1 (2020).

- Rumambi, Maya JR. "Kedudukan Hakim Ad Hoc Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004." *Lex Et Societatis* 3, no. 2 (2015).
- Yasir, Awaluddin. "Peran Hakim Ad-Hoc Alam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial I Kota Makassar." PhD diss., Universitas Hasanuddin, 2008.
- ABRIANTO, Dimas Bagus. "Kajian Yuridis Hakim Ad-Hoc Sebagai Pejabat Negara Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia (Studi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 32/Puu-Xii/2014)."
- Inten Kusuma Yanti, "Tinjauan Tentang Hakim Ad Hoc Terkait dengan Aspek Imparsial Dalam Praktek Peradilan Hubungan Industrial."
- Putra, P. R. A. "Implikasi Hakim Ad Hoc Pada Peradilan Hubungan Industrial."