

Asas Peradilan Cepat Dalam Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Lokasi Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta)

Puti Mayang Seruni

Faculty of Law, Universitas Islam Riau. e-mail: putimayangseruni@law.uir.ac.id

Abstract: *This legal research aims to identify the relation between the speedy administration of justice in the industrial relations court and the implementation of the time limit for termination of employment relationship cases at the Yogyakarta industrial relations court in 2017 with the speedy administration of justice and the legal consequences if the time limit provisions cannot be met. This legal research is an empirical research that used primary and secondary data obtained from literature and field research. There are 3 (three) conclusions that can be drawn from the result of this research. First, the application of the speedy administration of justice in the industrial relations court can be found in art Number 2 of 2004 on Industrial relations dispute settlement act, which must be resolved within 50 days since the first trial. Second, the implementation of the time limit for termination of employment relationship cases at the Yogyakarta industrial relations court in 2017 is sufficient in accordance with art Number 2 of 2004 on Industrial relations dispute settlement act, as many as 6 out of 11 cases can be completed on time. Third, there are no legal consequences that occur if the time limit provisions cannot be met.*

Keywords: *The speedy Administration of Justice; Industrial Relations Court*

Abstrak: Penulisan hukum ini bertujuan untuk mengetahui penerapan asas peradilan cepat di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan bagaimana implementasi ketentuan batas waktu penyelesaian perkara pemutusan hubungan kerja (PHK) di PHI Yogyakarta berkaitan dengan asas peradilan cepat, serta akibat hukum apabila ketentuan batas waktu tersebut tidak dipenuhi. Penelitian ini adalah penelitian empiris. Jenis data berupa data primer dan data sekunder yang diperoleh dari penelitian lapangan dan kepustakaan. Berdasarkan penelitian dan pembahasan, dapat ditarik tiga kesimpulan. Pertama, penyelesaian sengketa di PHI harus diselesaikan dalam 50 hari kerja. Kedua, implementasi ketentuan batas waktu pada tahun 2017 untuk kasus PHK di PHI Yogyakarta cukup baik. Ketiga, tidak ada akibat hukum apabila ketentuan batas waktu tidak terpenuhi. Saran yang diberikan dalam penulisan hukum ini ada tiga. Pertama, penyelesaian sengketa di PHI diharapkan dapat selesai dalam 50 hari kerja. Kedua, Mahkamah Agung diharapkan dapat menempatkan lebih banyak Hakim Ad-Hoc di Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta. Ketiga, para pihak dapat melakukan kasasi apabila ketentuan batas waktu tidak terpenuhi.

Kata Kunci: Asas Peradilan Cepat, Ketentuan Batas Waktu, Pengadilan Hubungan Industrial

1. Pendahuluan

Negara Indonesia berdasarkan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Th.1945) adalah Negara Hukum. Artinya disini adanya supremasi hukum untuk menegakan kebenaran dan keadilan, serta tidak ada kekuasaan yang tidak bisa dipertanggungjawabkan.¹ Sebagai Negara hukum, tentunya Negara harus konsisten dalam menjamin penegakan dan pelaksanaan hukum yang berlaku. Cerminan dari konsistensi penegakan hukum salah satunya yakni melalui sistem peradilan yang baik melalui lembaga peradilan. Kehadiran lembaga peradilan dalam kehidupan masyarakat tidak hanya sekedar menerima dan menyelesaikan sengketa, akan tetapi mengandung makna filosofis yang lebih dalam dari itu yakni Pengadilan bertindak sebagai wali bagi masyarakat.² Untuk mewujudkan hal tersebut melalui Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman) yang di muat dalam Pasal 2 ayat (4) menentukan bahwa peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat, dan berbiaya ringan.

Penjelasan dalam Pasal 2 ayat (4) Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan sederhana yakni pemeriksaan dilakukan dengan cara efisien dan efektif, kemudian yang dimaksud dengan biaya ringan adalah biaya perkara dapat dipikul oleh rakyat dengan tetap tidak mengorbankan ketelitian dalam mencari kebenaran dan keadilan. Pengertian dari kata cepat tersebut tidak dijelaskan dalam undang-undang ini, namun tetap dapat ditafsirkan dari Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2014 tentang Penyelesaian Perkara di Pengadilan Tingkat Banding Pada 4 (Empat) Lingkungan Peradilan (SEMA No.2 Tahun 2014).

Asas sederhana, cepat, dan biaya ringan merupakan asas pengadilan yang jika benar benar diterapkan maka akan memberikan kenyamanan bagi para pencari keadilan. Asas-asas tersebut diterapkan dengan harapan akan terpenuhinya hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di mata hukum.³

Hal ini juga sejalan dengan apa yang diatur dalam Peraturan Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 002 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur di Lingkungan Mahkamah Agung dan

¹ Nur Hidayat, "Rujukan Dan Aplikasi Sistem Hukum Indonesia Berdasarkan Pasal 1 Ayat (3) UUD 1945 Pasca Amandemen Ke Tiga," *Uir Law Review* 1, no. 2 (2017): 191–200.

² M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, Dan Putusan Pengadilan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2005).

³ Puti Mayang Seruni, "Implementasi Ketentuan Batas Waktu Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta Dalam Kaitanya Dengan Asas Peradilan Cepat" (Universitas Gadjah Mada, 2019), https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=9AsaRy4AAAAJ&citation_for_view=9AsaRy4AAAAJ:u5HHmVD_uO8C.

Badan Peradilan Yang Berada di Bawahnya Tertanggal 24 Mei 2012, pada lampirannya, Angka 2 tentang tujuan, dijelaskan bahwa Standar operasional prosedur yang disusun oleh setiap satuan kerja di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang berada di bawahnya, diharapkan: Memberikan kepastian dan keseragaman dalam proses pelaksanaan suatu tugas dan pemberian pelayanan kepada masyarakat; Menunjang kelancaran dalam proses pelaksanaan tugas dan kemudahan pengendalian; Mempertegas tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas bagi aparatur; Meningkatkan daya guna dan hasil guna secara berkelanjutan dalam melaksanakan tugas umum di bidang peradilan; Memberikan informasi mengenai pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh aparatur peradilan secara proporsional.

Asas peradilan cepat tidak hanya berlaku pada lingkup peradilan umum, namun berlaku pula pada peradilan khusus termasuk Pengadilan Hubungan Industrial. Hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan), dalam Pasal 1 angka 16 merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasari nilai-nilai Pancasila dan UUD NRI Th. 1945. Pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh serta pengusaha dan organisasi pengusaha dan pemerintah memiliki peranan masing-masing dalam pelaksanaan hubungan industrial. Bilamana fungsi dan peran itu telah terlaksana dengan baik, maka terwujudlah suatu keharmonisan dalam hubungan industrial. Upaya menciptakan hubungan industrial adalah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha dan pemerintah, karena ketiga komponen ini mempunyai masing masing kepentingan.⁴

Keuntungan yang dimaksud diatas yaitu bagi pekerja perusahaan merupakan tempat untuk bekerja yang nantinya setelah terpenuhi kewajibannya untuk bekerja akan timbul hak untuk mendapatkan gaji dari perusahaan tersebut sebagai sumber penghasilan yang menghidupi dirinya beserta keluarga.⁵ Bagi pengusaha perusahaan merupakan wadah untuk mengeksploitasi modal guna mendapat keuntungan yang sebesar besarnya.⁶ Bagi pemerintah perusahaan penting artinya karena perusahaan bagaimanapun kecilnya merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk pemenuhan kebutuhan masyarakat, karena itulah pemerintah mempunyai kepentingan dan bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan.⁷

⁴ Zainal Asikin et al., *Dasar Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010).

⁵ Ibid.

⁶ Ibid.

⁷ Ibid.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan Pasal 57 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memakai Hukum Acara Perdata sebagaimana yang digunakan dalam lingkungan peradilan umum. Terdapat perbedaan penafsiran serta tenggang waktu penyelesaian perkara yang terkait dengan asas cepat pada peradilan umum dan peradilan khusus perselisihan hubungan industrial meskipun keduanya memakai Hukum Acara yang sama.

Lembaga peradilan dalam pelaksanaannya sering kali mendapatkan kritik dari berbagai yang disebabkan adanya berbagai masalah kompleks yang membelit dunia peradilan di Indonesia, antara lain proses penyelesaian yang lambat, biaya beracara di pengadilan yang mahal dan pengadilan yang dianggap kurang responsif dalam penyelesaian perkara, sehingga putusan cenderung tidak mampu menyelesaikan masalah, serta terjadi penumpukan perkara di tingkat Mahkamah Agung tidak terselesaikan.⁸ Persoalan penumpukan perkara di Mahkamah Agung lebih banyak disebabkan oleh mekanisme proses peradilan di Indonesia, khususnya yang berkaitan dengan wewenang Mahkamah Agung.⁹

Kritik yang di layangkan berbagai pihak juga sering kali di alamatkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Kritik yang muncul terhadap Pengadilan Hubungan Industrial berkaitan dengan lambannya penyelesaian upaya hukum ke Mahkamah Agung, padahal eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial diharapkan untuk mewujudkan administrasi peradilan yang cepat dengan tetap berpedoman pada keadilan substansial atau hukum materiil yang terdapat pada Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengatur batas waktu yang harus ditaati oleh lembaga peradilan.¹⁰

Penerapan asas peradilan yang cepat di pengadilan hubungan industrial Yogyakarta terhadap perkara pemutusan hubungan kerja yang didaftarkan pada tahun 2017 masih ada yang tidak berjalan sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang. Salah satu contohnya adalah pengadilan hubungan industrial Yogyakarta pada waktu itu hanya mampu menyelesaikan 6 dari 11 perkara pemutusan hubungan kerja secara tepat waktu, sementara 5 perkara lainnya diselesaikan melebihi ketentuan waktu yang ditentukan dalam undang-undang.¹¹ Artinya, nyaris setengah

⁸ Achmad Sanusi, *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia* (Bandung: Penerbit tarsito, 2002).

⁹ Ibid.

¹⁰ Gloria, "PHI Belum Jadi Pilihan Utama Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Universitas Gadjah Mada*, last modified 2016, <https://ugm.ac.id/id/berita/12083-phi-belum-jadi-pilihan-utama-dalam-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial/>.

¹¹ Pengadilan Negeri Yogyakarta, "Daftar Perkara Pengadilan Hubungan Industrial," last modified 2018, http://sipp.pn-yogyakarta.go.id/list_perkara/page/1/KzFIM2I4bllRVWFNUkU2bUxpNXFSN2ZXVU9MUIFkYlpYVvm5

kasus Pemutusan Hubungan Kerja di pengadilan hubungan industrial diselesaikan melebihi dari ketentuan batas waktu yang ditentukan.

Penerapan asas peradilan cepat yang tidak dapat terpenuhi ini tentu berdampak secara langsung kepada para pihak yang berperkara. *Justice delayed is justice denied* yang merupakan adagium yang berkaitan dengan asas peradilan cepat yang artinya keadilan yang tertunda merupakan keadilan yang ditolak. Terlambat memberi keadilan merupakan bentuk lain ketidakadilan karena sesungguhnya telah terjadi sebuah penolakan terhadap keadilan tersebut. Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Periode 2012-2017 yakni Hatta Ali mengibaratkan suatu perkara layaknya sebuah benda, saat perkara terjadi benda tersebut memiliki nilai ekonomi tertentu, tetapi karena menunggu perkara selesai diputus barang tersebut menjadi tak bernilai lagi karena inflasi puluhan tahun menunggu putusan.¹² Perumpamaan tersebut merupakan salah satu bukti pentingnya penyelesaian perkara dilaksanakan secara tepat waktu, agar apa yang menjadi cita-cita dari disusunnya ketentuan batas waktu penyelesaian perkara dalam undang-undang dapat terwujud.

Artikel ini akan membahas dan menggambarkan mengenai bagaimana penerapan asas peradilan cepat dalam sengketa pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial dan bagaimana implementasi ketentuan batas waktu yang terkait dengan asas peradilan cepat tersebut. Artikel ini juga akan membahas mengenai akibat hukum yang diterapkan apabila ketentuan dalam asas pengadilan yang cepat tersebut tidak dapat dipenuhi. Penelitian untuk membahas masalah dalam penulisan hukum ini akan dilakukan di Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta.

2. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang menitikberatkan data primer sebagai data utama, serta data sekunder sebagai data pelengkap. Data sekunder diperoleh dari wawancara hakim pengadilan industrial Jogjakarta dan LBH Sikap sebagai kuasa hukum yang berkepentingan. Sementara data sekunder diperoleh dari bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang relevan dengan permasalahan. Bahan hukum sekunder menggunakan hasil penelitian dan buku-buku untuk melengkapi dan menjelaskan data primer. Hasil penelitian kemudian di tuangkan dan dianalisis dalam bentuk deskriptif analitis. Kemudian kesimpulan ditarik dengan logika induktif.

vd2ptQXQ3MjZlakY3M2ljWW9ZRDI1MGY2RjhseUFUbW1uYU9GMEt0YlJtZE80MzV6N3c9PQ==/key/col/2.

¹² Hatta Ali, "Terlambat Beri Keadilan Adalah Ketidakadilan Juga," last modified 2018, <http://alumni.unair.ac.id/site/article/read/422/terlambat-beri-keadilan-adalah-ketidakadilan-.html>.

3. Pembahasan

A. Penerapan Asas Peradilan Cepat Dalam Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial

Penafsiran mengenai asas cepat didalam Pengadilan Hubungan Industrial dapat dilihat dari pengaturan mengenai jangka waktu penyelesaian perkara melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pasal 103 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) mengatur bahwa Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lambat 50 hari kerja, terhitung sejak saat sidang pertama berlangsung apabila perkara diperiksa dengan acara biasa. Adapun penyelesaian sengketa melalui pengadilan ini prosedurnya mengikuti ketentuan dalam KUHPerduta dengan beberapa kekhususan.¹³ Panitera muda kemudian membuat salinan putusan yang jangka waktunya tidak boleh lebih dari 14 hari kerja setelah putusan dijatuhkan. Hal tersebut dilakukan agar tidak merugikan para pihak, sebagaimana telah diatur dan dijelaskan dalam Pasal 106 UU PPHI beserta penjelasannya. Ratio mengapa pada Pengadilan Hubungan Industrial ditetapkan jangka waktu 50 kerja sesungguhnya tidak terdapat dalam UU PPHI. Semakin cepat perkara di Pengadilan Hubungan Industrial ini diselesaikan maka akan semakin baik.¹⁴

Ketentuan 50 hari kerja tersebut mendapatkan pengecualian apabila terdapat kepentingan dari para pihak yang cukup mendesak, yaitu dapat mengajukan permohonan untuk pemeriksaan dengan acara cepat. Dalam perkara perdata pada umumnya tidak dikenal acara pemeriksaan cepat, pemeriksaan cepat dikenal dalam perkara pidana untuk pemeriksaan tindak pidana ringan dengan ancaman kurungan paling lama 3 (tiga) bulan atau denda paling tinggi Rp. 7.500,- (tujuh ribu lima ratus rupiah), demikian juga dalam pemeriksaan perkara pelanggaran lalu lintas jalan.¹⁵

Pemeriksaan dengan acara cepat untuk Pengadilan Hubungan Industrial dijelaskan dalam paragraph 3 pemeriksaan acara cepat UU PPHI pada Pasal 98 ayat (1) yang mengatur bahwa apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu

¹³ Martin Putri Nur Jannah and Dewi Nurul Musjtari, "No Title," *Uir Law Review* 3, no. 2 (2019): 41–49.

¹⁴ Ari Hernawan, 2018, *Ketentuan Batas Waktu dalam kaitannya dengan Asas Peradilan Cepat di Pengadilan Hubungan Industrial*, *Wawancara*, Yogyakarta, 7 November.

¹⁵ Maya R. J. Rumambi, "Kedudukan Hakim Ad-Hoc Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004," *Lex et Societatis* 3, no. 2 (2015): 88–102.

pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat. Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak tidak melebihi dari 14 hari kerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 99 ayat (2). Kriteria dan maksud mengenai kepentingan yang mendesak sebagaimana yang diatur dalam UU PPHI tersebut yaitu tidak dijelaskan lebih lanjut dalam UU PPHI. Hakim dalam prakteknya memiliki pandangan bahwa yang dimaksud dengan kepentingan yang mendesak tersebut ialah kepentingan yang membuat para pihak menderita kerugian apabila tidak diputus dengan cepat, misalnya terkait dengan sita jaminan yang apabila tidak segera diputus ada kemungkinan aset yang dijadikan sita jaminan akan dilarikan sehingga memengaruhi pelaksanaan putusan.¹⁶

Ketua Pengadilan yang menerima permohonan dengan acara pemeriksaan cepat, harus dalam jangka waktu paling lambat 7 hari segera mengeluarkan penetapan apakah permohonan pemeriksaan dipercepat tersebut dikabulkan atau tidak (Pasal 98 ayat (2) UU PPHI). Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu tujuh hari sejak permohonan pemeriksaan cepat dikabulkan diwajibkan segera menetapkan Majelis Hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan apabila permohonan pemeriksaan dengan acara cepat dikabulkan (Pasal 99 ayat (1) UU PPHI).

Pemeriksaan dengan acara cepat dalam Pengadilan Hubungan Industrial dan asas peradilan yang cepat merupakan dua hal yang berbeda, walaupun konteksnya sama-sama waktu. Pemeriksaan dengan acara cepat dalam Pengadilan Hubungan Industrial juga tidak dapat dikatakan sebagai salah satu bentuk implementasi dari asas peradilan cepat, karena pemeriksaan dengan acara cepat merupakan tindakan yang harus diambil agar pemeriksaan berjalan lebih cepat dari semestinya apabila menyangkut kepentingan yang mendesak sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya.¹⁷ Prinsipnya asas peradilan cepat merupakan asas yang harus melekat baik disetiap pemeriksaan di pengadilan. Pengadilan Hubungan Industrial tetap harus mengedepankan asas peradilan cepat sekalipun diperiksa dengan acara pemeriksaan biasa, terlebih lagi pada acara pemeriksaan cepat yang memang jangka waktu penyelesaiannya lebih

¹⁶ P. Cokro Hendro Mukti, 2018, Pemeriksaan dengan acara cepat di Pengadilan Hubungan Industrial, *Wawancara*, Yogyakarta, 14 November.

¹⁷ Dani Rusdiah, 2018, Pemeriksaan Dengan Acara Cepat di Pengadilan Hubungan Industrial, *Wawancara*, Yogyakarta, 14 November.

cepat daripada pemeriksaan dengan acara pemeriksaan biasa. Keberadaan asas ini secara implemetatif kadangkala seperti pajangan semata, peradilan yang cepat itu kemudian tidak seiring-sejalan dengan praktek yang ditemui di lapangan, contohnya saja putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Yyk yang diputus melebihi 50 hari kerja.¹⁸

Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dipimpin oleh seorang Hakim Karier yang juga mengemban tugas untuk memeriksa dan mengadili perkara-perkara umum. Hakim Karier yang bersangkutan harus benar-benar mengatur waktu dengan baik, agar batasan waktu 50 hari kerja dapat dijalankan dengan tepat waktu. Belajar dari pengalaman pengadilan niaga yang masa pemeriksaannya juga dibatasi waktu tertentu, baik dalam perkara permohonan pailit atau penundaan kewajiban pembayaran hutang (PKPU), maupun dalam perkara-perkara di bidang HKI senantiasa menyusun *court calendar* secara baik.¹⁹ Ketentuan batas waktu 50 hari kerja sebagaimana yang diatur dalam undang-undang tersebut relatif cukup, apabila penyusunan *court calendar* untuk setiap perkara perselisihan hubungan industrial telah dilakukan Majelis Hakim PHI dengan baik.²⁰

Ketentuan mengenai batas waktu pemeriksaan perkara 50 hari kerja terhitung sidang pertama dilaksanakan tidak disertai oleh jalan keluar seperti pada perkara HKI.²¹ Jalan keluar yang dimaksud adalah apabila Majelis Hakim tidak dapat menepati ketentuan batas waktu tersebut tidak ada ketentuan apakah dapat melakukan perpanjangan kepada Mahkamah Agung, atau mengenai bagaimana akibat apabila ketentuan tersebut tidak dapat dijalankan.

Majelis Hakim yang melampaui batas waktu tersebut dapat dipahami dalam prakteknya, karena persoalannya menyangkut pemanggilan para pihak yang tidak jarang memerlukan bantuan pengadilan lain atau malah berada diluar Negeri.²² Hal tersebut merupakan salah satu contoh yang menyebabkan para pihak atau salah satu pihak tidak datang dalam persidangan. Para pihak atau salah satu pihak dalam persidangan pertama ada kemungkinan untuk tidak datang menghadiri

¹⁸ Yogi Zul Fadhil, 2018, Pemeriksaan dengan Acara Cepat di Pengadilan Hubungan Industrial dan Asas Cepat dalam Peradilan, *Wawancara*, Yogyakarta, 03 November.

¹⁹ Lilik Mulyadi, *Kompilasi Hukum Perdata Perspektif Teoritis Dan Praktik Peradilan* (Bandung: PT. Alumni, 2013).

²⁰ *Ibid.*

²¹ *Ibid.*

²² *Ibid.*

sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggung jawabkan.²³ Ketua Majelis Hakim apabila hal tersebut terjadi berdasarkan Pasal 93 UU PPHI akan melakukan penundaan sidang untuk kemudian menetapkan hari sidang selanjutnya. Penetapan hari sidang ini dilakukan yaitu selambat-lambatnya tujuh hari kerja dengan maksimal dua kali penundaan sidang.

Para pihak apabila setelah diadakan dua kali penundaan sidang dan tetap tidak datang maka berdasarkan Pasal 94 UU PPHI gugatannya dapat dianggap gugur ataupun diputus secara *verstek* tergantung dari pihak mana yang tidak dapat hadir. Gugatan dianggap gugur dalam hal penggugat atau kuasa hukumnya tidak hadir (Pasal 94 ayat (1) UU PPHI). Penggugat masih mempunyai hak untuk mengajukan gugatan sekali lagi dalam hal yang demikian, tentunya dengan pendaftaran gugatan yang baru lagi.²⁴ Majelis Hakim akan tetap memeriksa perkara tersebut dan akan memutus perkara secara *verstek* apabila yang tidak datang adalah pihak tergugat (Pasal 94 ayat (2) UU PPHI).

Para pihak yang tidak hadir dalam proses persidangan sebagaimana yang telah dijelaskan diatas merupakan salah satu hambatan dalam memenuhi ketentuan batas waktu penyelesaian perkara 50 hari kerja. Yusrisdiksi Pengadilan Hubungan Industrial saat ini meliputi satu Provinsi, yang kondisinya berbeda-beda satu sama lain merupakan hal lain yang harus disadari.²⁵ Kondisi terkait yurisdiksi tersebut dapat menjadi penghalang lainnya dalam memenuhi ketentuan batas waktu penyelesaian perkara 50 hari kerja walaupun saat ini di daerah-daerah padat industri telah didirikan Pengadilan Hubungan Industrial sendiri.

Keberadaan dari asas peradilan cepat jangan sampai ditafsirkan secara serampangan sampai mengurangi kualitas pemeriksaan dalam suatu persidangan, karena cepatnya pemeriksaan dipersidangan tidak serta merta menjamin kualitas persidangan.²⁶ Contoh bahwa dikehidupan sehari-hari orang yang bekerja hanya demi memenuhi waktu yang singkat pasti hasilnya tidak akan sebagus orang yang lebih panjang waktunya. Proses peradilan yang diburu-buru waktu dan putusan dijatuhkan semata-mata hanya berfokus agar tidak melebihi ketentuan batas waktu pemeriksaan juga bukanlah suatu hal yang baik, terlebih jika berbicara

²³ Ugo and Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (Jakarta: Sinar Grafika, 2001).

²⁴ *Ibid.*

²⁵ Mulyadi, *Kompilasi Hukum Perdata Perspektif Teoritis Dan Praktik Peradilan*.

²⁶ Yogi Zul Fadhill, 2018, *Asas Peradilan Cepat Dalam Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial*, *Wawancara*, Yogyakarta, 03 November.

mengenai pemenuhan rasa keadilan bagi pencari keadilan. Para pihak yang berperkara memang mengharapkan bahwa putusan akhir dari sengketa diantara mereka segera dibacakan demi kepastian hukum, namun yang tidak kalah penting adalah kualitas dari putusan itu sendiri. Hakim jangan sampai terpaksa menyelesaikan suatu perkara agar tidak menyimpangi asas peradilan cepat yang berlaku karena keberadaan asas ini.

Hakim dalam memutus perkara juga harus menggali, memahami dan mengikuti nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat disamping juga harus memperhatikan ketentuan batas waktu penyelesaian suatu perkara. Jadi, Hakim harus berusaha menerapkan asas peradilan cepat dengan mengikuti nilai-nilai yang harus diperhatikan oleh Hakim. Nilai-nilai ini penting dalam penerapan asas peradilan cepat agar tercapai proses persidangan yang baik serta berjalan lurus dengan penerapan asas peradilan cepat.

B. Implementasi ketentuan batas waktu dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial dalam kaitanya dengan asas peradilan cepat di Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta

Pada tahun register perkara 2017 terdapat 11 perkara mengenai pemutusan hubungan kerja yang masuk di Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta. Data mengenai hal tersebut ditampilkan dalam Tabel 1.1. Waktu penyelesaian pada tabel tersebut didapat melalui perhitungan yang dilakukan dengan menghitung lamanya jangka waktu dari sidang pertama sampai dengan sidang putusan serta telah dikurangi dengan akhir pekan, hari libur nasional serta cuti bersama.

Tabel. 1.1

Perkara PHK di Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta Tahun Register Perkara 2017.

No.	Tanggal Registrasi Perkara	Nomor Perkara	Tanggal Sidang Pertama	Tanggal Sidang Putusan	Waktu Penyelesaian (Dalam Hari Kerja)
1.	09 Januari 2017	1/Pdt.Sus- PHI/2017/PN. Yyk	27 Januari 2017	03 Maret 2017	26 Hari

2.	23 Januari 2017	2/Pdt.Sus- PHI/2017/PN. Yyk	03 Maret 2017	20 Juni 2017	71 Hari
3.	02 Februari 2017	3/Pdt.Sus- PHI/2017/PN. Yyk	10 Maret 2017	17 Mei 2017	43 Hari
4.	02 Februari 2017	4/Pdt.Sus- PHI/2017/PN. Yyk	10 Maret 2017	17 Mei 2017	43 Hari
5.	07 Februari 2017	5/Pdt.Sus- PHI/2017/PN. Yyk	27 Februari 2017	12 April 2017	32 Hari
6.	01 Maret 2017	6/Pdt.Sus- PHI/2017/PN. Yyk	17 Maret 2017	02 Juni 2017	49 Hari
7.	06 Maret 2017	7/Pdt.Sus- PHI/2017/PN. Yyk	31 Maret 2017	07 Juli 2017	60 Hari
8.	05 April 2017	10/Pdt.Sus- PHI/2017/PN. Yyk	21 April 2017	19 Juni 2017	36 Hari
9.	17 Mei 2017	11/Pdt.Sus- PHI/2017/PN. Yyk	03 Juli 2017	02 November 2017	86 Hari
10.	06 Juli 2017	12/Pdt.Sus- PHI/2017/PN. Yyk	03 Agustus 2017	10 November 2017	69 Hari
11.	21 November 2017	14/Pdt.Sus- PHI/2017/PN. Yyk	22 Januari 2018	08 Juni 2018	124 Hari

Sumber: Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta, 2017

Berdasarkan data-data pada tabel tersebut, enam dari 11 perkara pemutusan hubungan kerja yang didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta pada tahun 2017 dapat diselesaikan sesuai dengan jangka waktu penyelesaian sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial sesuai dengan Pasal 103 UU PPHI yaitu 50 Hari kerja terhitung sejak sidang pertama hingga sidang putusan. Berdasarkan data tersebut lebih dari setengah atau sekitar 55% perkara

dapat diselesaikan secara tepat waktu. 45% sisanya diselesaikan melebihi ketentuan batas waktu.

Berdasarkan wawancara, hakim menilai bahwasannya pada intinya implementasi ketentuan batas waktu di Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta pada tahun 2017 pada dasarnya telah ideal dan cukup sesuai dengan pasal 103 UU PPHI sepanjang kondisinya normal, jika ada perkara yang diputus lebih dari 50 hari kerja maka hal tersebut terjadi karena kondisi tertentu.²⁷ Kondisi-kondisi yang biasanya dapat memperlama dan menghambat implementasi ketentuan batas waktu 50 hari kerja tersebut antara lain yaitu para pihak yang tidak datang pada waktu persidangan yang telah ditentukan serta tempat tinggal para pihak dan saksi yang diluar yurisdiksi Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta sehingga harus dilakukan pemanggilan delegasi yang terkadang bisa memakan waktu sampai satu bulan.²⁸ Para pihak yang tidak dapat hadir berdasarkan Pasal 93 UU PPHI maka ketua Majelis Hakim akan melakukan penundaan sidang untuk kemudian menetapkan hari sidang selanjutnya. Penetapan hari sidang ini dilakukan yaitu selambat-lambatnya 7 hari kerja dengan maksimal 2 kali penundaan sidang.

Para pihak apabila setelah diadakan 2 kali penundaan sidang tetap tidak datang maka berdasarkan Pasal 94 UU PPHI gugatannya dapat dianggap gugur ataupun diputus secara *verstek* tergantung dari pihak mana yang tidak dapat hadir. Penggugat atau kuasa hukum apabila tidak hadir maka akan berakibat pada gugatannya dianggap gugur (Pasal 94 ayat (1) UU PPHI). Penggugat masih mempunyai hak untuk mengajukan gugatan sekali lagi dalam hal yang demikian, tentunya dengan pendaftaran gugatan yang baru lagi.²⁹ Majelis Hakim akan tetap memeriksa perkara tersebut dan akan memutus perkara secara *verstek* apabila yang tidak datang adalah pihak tergugat (Pasal 94 ayat (2) UU PPHI).

Hakim dan para pihak membuat kesepakatan mengenai jadwal persidangan atau *court calendar* secara tertulis pada sidang pertama atau sidang kedua yang kemudian ditanda tangani oleh Hakim dan para pihak. Hakim dalam hal ini memfasilitasi para pihak untuk membuat kesepakatan tersebut agar persidangan dapat selesai tepat waktu pada 50 hari kerja atau bahkan dapat selesai lebih cepat. Mahkamah Agung dan para Hakim Pengadilan Hubungan Industrial

²⁷ P. Cokro Hendro Mukti, 2018, Implementasi Ketentuan Batas Waktu Di Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta, *Wawancara*, Yogyakarta, 14 November.

²⁸ P. Cokro Hendro Mukti, 2018, Implementasi Ketentuan Batas Waktu Di Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta, *Wawancara*, 14 November.

²⁹ Ugo and Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.

khususnya di Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta melalui kesepakatan atau *court calendar* ini dapat mawas diri dan melakukan perubahan yang lebih baik demi mewujudkan terlaksananya asas peradilan cepat.³⁰

Kesepakatan mengenai jadwal persidangan atau *court calendar* sebagaimana seperti yang telah dijelaskan oleh responden sangat berdampak dan banyak membantu implementasi ketentuan batas waktu penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta dalam kaitannya dengan asas peradilan cepat. Kesepakatan tersebut walaupun banyak membantu untuk terpenuhinya implementasi ketentuan batas waktu di Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta berkaitan dengan asas peradilan cepat sesungguhnya bukanlah wujud dari implementasi asas peradilan cepat itu sendiri, pasalnya kesepakatan tersebut hanya merupakan kewajiban Hakim untuk membuat jadwal persidangan atau *court calendar*.³¹

Hakim dan para pihak dengan adanya jadwal tersebut menjadi lebih fokus dalam melakukan persidangan, hal ini karena sudah adanya jadwal persidangan yang disepakati bersama sehingga para pihak dapat menyiapkan keperluan-keperluan untuk persidangan tersebut. Contohnya untuk melakukan pembuktian para pihak hendak menghadirkan saksi dihadapan Majelis Hakim di persidangan, dengan sudah jelasnya jadwal pembuktian dan kehadiran saksi tersebut para pihak dapat mempersiapkan saksi-saksi tersebut dan memintanya untuk datang pada persidangan. Saksi juga dapat bersiap-siap jika dari awal sudah diminta oleh para pihak untuk memberikan kesaksiannya, salah satu contohnya yaitu dengan cara sudah mengosongkan jadwalnya untuk tanggal sidang tersebut. Saksi kemungkinan tidak dapat hadir di muka Majelis Hakim karena jadwal sidang pembuktian diberitahu secara mendadak apabila jadwal persidangan belum dapat ditentukan dengan jelas.

³⁰ Kirnadi, 2018, Kesepakatan Dalam Implementasi Ketentuan Batas Waktu Dalam Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Kaitannya Dengan Asas Peradilan Cepat di Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta Pada Tahun 2017, *Wawancara*, Yogyakarta, 23 Oktober.

³¹ Rihatin Boediono, 2018, Kesepakatan Dalam Implementasi Ketentuan Batas Waktu Dalam Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Kaitannya Dengan Asas Peradilan Cepat di Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta Pada Tahun 2017, *Wawancara*, Yogyakarta, 14 November.

Saksi yang tidak hadir pada sidang pembuktian menyebabkan harus ditundanya sidang dengan agenda pembuktian tersebut pada hari berikutnya, dan menyebabkan semakin lamanya proses persidangan yang harus ditempuh. Kesepakatan berdasarkan ilustrasi diatas dapat disimpulkan tidak hanya menimbulkan manfaat dalam hal pemenuhan ketentuan batas waktu penyelesaian perkara di Pengadilan Hubungan Industrial saja, namun juga bermanfaat bagi para pihak. Para pihak dapat lebih matang dalam melakukan persiapan persidangan yang akan dihadapi, hal ini tentunya juga berdampak baik pada efektifitas peradilan yang sedang dijalani tersebut.

Kesepakatan mengenai jadwal persidangan atau *court calendar* apabila dikaji sama mengikatnya seperti kontrak yang didalamnya melekat asas *pacta sunt servanda* sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan dijalankan dengan itikat baik sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, karenanya jadwal tersebut mengikat para pihak yang membuatnya serta merupakan upaya untuk melaksanakan asas sederhana, cepat dan berbiaya ringan.³² Meskipun harus diingat bahwa adanya kesepakatan ini pada prakteknya bukanlah sebuah penjamin untuk tercapainya jangka waktu 50 hari kerja tersebut. Perkara pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta walaupun telah menerapkan kesepakatan ini tetap saja melampaui batas waktu 50 hari kerja, salah satunya perkara Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Yyk.

Hakim selalu mewanti-wanti dalam setiap persidangan agar para pihak menaati waktu yang telah disepakati, agar asas peradilan cepat terpenuhi sesuai dengan UU PPHI.³³ Hakim dalam persidangan khususnya di Pengadilan Hubungan Industrial sesungguhnya sudah memberikan waktu yang cukup longgar agar para pihak dapat bisa memberikan jawaban, melakukan pembelaan, dan menyampaikan bukti-bukti yang ada dan menuangkannya dalam bentuk kesepakatan mengenai jadwal sidang atau *court calendar*. Hakim artinya dalam hal ini memiliki kewenangan untuk memutus perkara tersebut jika para pihak

³² Amirul Faqih Amza, *Court Kalender Sebagai Implementasi Dari Asas Peradilan Sederhana, Cepat Dan Biaya Ringan Dalam Perkara Perdata*, 2018, <http://pntakalar.go.id/main/index.php/berita/artikel/199courtkalender-sebagaiimplementasi-dari-asas-peradilan-sederhana-cepat-dan-biaya-ringan-dalam-perkara-perdata>.

³³ Kirnadi, 2018, Implementasi Ketentuan Batas Waktu Dalam Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Kaitanya Dengan Asas Peradilan Cepat di Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta Pada Tahun 2017, *Wawancara*, Yogyakarta, 23 Oktober.

tidak menggunakan waktu yang telah diberikan tersebut. Langkah Hakim yang selalu mengingatkan para pihak agar menaati waktu yang telah disepakati merupakan langkah yang baik untuk menunjang terpenuhinya ketentuan batas waktu dalam pasal 103 UU PPHI. Tindakan Hakim yang seperti ini mencerminkan bahwasannya Hakim memiliki ikhtiar untuk menerapkan asas peradilan cepat pada persidangan yang dijalani.

Advokat yang biasa membela pekerja dalam sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial berharap agar proses peradilan ini dapat dilakukan dengan waktu yang lebih singkat, misalnya 40 hari kerja atau lebih singkat, karena ketentuan batas waktu 50 hari kerja tersebut masih terlalu lama, jika dihitung dengan bulan 50 hari kerja tersebut kurang lebih sudah dua setengah bulan.³⁴ Para pihak yang sedang bersidang di Pengadilan Hubungan Industrial memang memerlukan waktu untuk mempersiapkan segala hal demi keberhasilan sidang tersebut, namun apabila ketentuan batas waktu tersebut dikurangi para pihakpun dinilai masih memiliki waktu yang cukup untuk mempersiapkannya.³⁵ Pekerja/buruh dalam sengketa pemutusan hubungan kerja menjadi pihak yang paling dirugikan, jadi semakin lama sengketa tersebut diputus oleh Hakim maka semakin lambat pula pekerja mendapatkan kepastian mengenai statusnya sebagai pekerja.

Hakim memiliki pendapat yang berbeda dari Advokat mengenai ketentuan batas waktu. Hakim menilai bahwa sesungguhnya ketentuan batas waktu penyelesaian sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial ini sudah cukup ideal untuk saat ini mengingat implementasinya yang berjalan cukup baik sejauh ini, apabila ketentuan batas waktu ini dipercepat maka dikhawatirkan bahwa kualitas penyelesaian sengketa di pengadilan hubungan industrial terpaksa dikesampingkan.³⁶

Pengurangan waktu penyelesaian sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial memang suatu hal yang baik apabila dapat terlaksana dengan baik.

³⁴ Kirnadi, 2018, Implementasi Ketentuan Batas Waktu Dalam Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Kaitanya Dengan Asas Peradilan Cepat di Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta Pada Tahun 2017, *Wawancara*, Yogyakarta, 23 Oktober.

³⁵ Kirnadi, 2018, Implementasi Ketentuan Batas Waktu Dalam Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Kaitanya Dengan Asas Peradilan Cepat di Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta Pada Tahun 2017, *Wawancara*, Yogyakarta, 23 Oktober.

³⁶ P. Cokro Hendro Mukti, 2018, Pemeriksaan Dengan Acara Cepat di Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Kaitanya Dengan Asas Peradilan Cepat di Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta Pada Tahun 2017, *Wawancara*, Yogyakarta, 14 November.

Semakin cepat sebuah sengketa diselesaikan, maka semakin cepat pula pemenuhan kepastian hukum terhadap para pihak. Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia yakni Hatta Ali mengibaratkan suatu perkara layaknya sebuah benda, saat perkara terjadi benda tersebut memiliki nilai ekonomi tertentu, tetapi karena menunggu perkara selesai diputus barang tersebut menjadi tak bernilai lagi karena inflasi puluhan tahun menunggu putusan.³⁷

Perumpamaan tersebut merupakan salah satu bukti pentingnya penyelesaian perkara dilaksanakan secara tepat waktu, agar apa yang menjadi cita-cita dari disusunnya ketentuan batas waktu penyelesaian perkara dalam undang-undang dapat terwujud. Penerapan asas peradilan yang cepat terutama berkaitan dengan ketentuan batas waktu harap diingat jangan sampai mengurangi kualitas persidangan hanya demi mengejar ketentuan batas waktu tersebut. Misalnya saja setiap aktifitas yang dilakukan terburu buru tentunya hasilnya berpotensi untuk tidak maksimal, begitu pula dengan proses peradilan yang ringkas dan diburu-buru waktu tentu juga berpotensi tidak maksimal hasilnya. Jangan sampai hanya demi mengejar ketentuan batas waktu, kualitas peradilan dikesampingkan.³⁸ Hal ini menjadi sebuah catatan penting tentang pelaksanaan ketentuan batas waktu di pengadilan manapun terkait dengan asas peradilan cepat, bahwasannya jangan sampai keberadaan dua hal ini menjadi penyebab dari buruknya kualitas peradilan dan putusan.

Komposisi Majelis Hakim untuk Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan Pasal 88 UU PPHI yang terdiri dari seorang Hakim Karier sebagai ketua majelis, satu orang Hakim Ad-Hoc dari serikat pekerja dan satu orang Hakim Ad-Hoc dari organisasi pengusaha. Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta saat ini hanya memiliki 5 Hakim yang memeriksa perkara dengan komposisi 2 Hakim Karier, 2 Hakim Ad-Hoc dari serikat pekerja dan seorang Hakim Ad-Hoc dari serikat pengusaha.³⁹ Jumlah ini dirasa sangat kurang, mengingat Hakim Ad-Hoc dari serikat pekerja harus ikut menangani semua perkara yang masuk dan tidak bisa dilakukan pembagian perkara karena memang jumlah Hakim Ad-Hoc dari

³⁷ Ali, "Terlambat Beri Keadilan Adalah Ketidakadilan Juga."

³⁸ Yogi Zul Fadhill, 2018, Implementasi Ketentuan Batas Waktu Dalam Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Kaitanya Dengan Asas Peradilan Cepat di Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta Pada Tahun 2017, *Wawancara*, Yogyakarta, 03 November.

³⁹ (Pengadilan Negeri Yogyakarta 2018)

organisasi pengusaha hanya satu orang.⁴⁰ Semua perkara yang masuk harus ditangani oleh satu orang Hakim Ad-Hoc dari serikat pengusaha.

Hakim Ad-Hoc yang berjumlah lebih dari satu orang akan lebih baik karena dapat dilakukan pembagian perkara yang mengakibatkan beban pekerjaan Hakim tersebut dapat berkurang. Hakim dapat lebih fokus dalam menyelesaikan perkara-perkara apabila perkara yang masuk dapat dilakukan pembagian, hal ini tentu berakibat pada kualitas proses peradilan dan terpenuhinya ketentuan batas waktu.

Keterbatasan jumlah Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta berpotensi menimbulkan penumpukan perkara apabila banyak perkara yang masuk ke pengadilan ini. Jumlah perkara yang masuk apabila tidak sebanding dengan jumlah Hakim yang tersedia akan mempengaruhi kinerja Hakim, termasuk dalam hal memutus perkara secara tepat waktu, terlebih bagi Hakim ketua majelis yang merupakan Hakim Karier yang juga harus bersidang untuk peradilan umum.

C. Akibat Hukum Yang Diterapkan Apabila Ketentuan Didalam Asas Peradilan Yang Cepat Di Dalam Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta Tidak Dipenuhi

Hakim dalam mengeluarkan suatu putusan tidak luput dari kekeliruan dan kekhilafan, bahkan mungkin bersifat memihak.⁴¹ Oleh karena itu terhadap putusan Hakim yang dirasa demikian dimungkinkan untuk diajukan upaya hukum. Upaya hukum yang dapat dilakukan terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam UU PPHI yaitu upaya hukum luar biasa berupa peninjauan kembali dan upaya hukum biasa berupa *verzet* dan kasasi.

Putusan yang dapat diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam Pengadilan Hubungan Industrial hanyalah putusan mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Putusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap sesuai dengan apa yang diatur dalam Pasal 109 UU PPHI sehingga tidak dapat dilakukan kasasi. Pemeriksaan kasasi hanya terbatas pada mengenai hukumnya, sedang terbukti atau tidaknya suatu peristiwa atau fakta tidak diperiksa lagi.⁴² Penyampaian

⁴⁰ Rihatin Boediono, 2018, Jumlah Hakim Dalam Memutus Perkara Di Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta, *Wawancara*, Yogyakarta, 14 November.

⁴¹ Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia* (Yogyakarta: Liberty, 2009).

⁴² Sri Wardah and Bambang Sutiyoso, *Hukum Acara Perdata Dan Perkembangannya Di Indonesia* (Yogyakarta: Gama Media, 2007).

memori kasasi yang disertai dengan alasan-alasannya merupakan syarat mutlak untuk dapat diterimanya permohonan kasasi.⁴³ Alasan-alasan hukum yang dipergunakan dalam permohonan kasasi berdasarkan pasal 30 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 yaitu tidak berwenang atau melampaui batas wewenang, Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku, Lalai memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan.

Para pihak apabila merasa keberatan sengketanya diputus melebihi ketentuan batas waktu di Pengadilan Hubungan Industrial, hanya dapat melakukan kasasi karena sampai saat ini belum terdapat aturan yang memuat secara khusus mengenai akibat hukum apabila putusan diputus lebih dari ketentuan batas waktu yang telah ditetapkan.⁴⁴ Mahkamah Agung kemudian akan menentukan apakah kasasi dengan alasan tersebut dapat di terima atau tidak. Alasan yang dapat diajukan yaitu Hakim salah menerapkan dan melanggar hukum yang berlaku. Pemohon dapat beralasan bahwa adanya aturan hukum yang dilanggar dalam hal ini, yakni Pasal 103 UU PPHI. Kasasi dengan alasan seperti ini pernah diajukan oleh PT DBI Consulting Group kepada Mahkamah Agung.

PT DBI Consulting Grup mengajukan kasasi terhadap putusan nomor 248/Pdt.Sus-PHI.PN.JKT.PST yang diputus secara *verstek* pada tanggal 21 Januari 2015. PT DBI Consulting Group mengajukan kasasi dengan salah satu alasannya yaitu *judex facti* telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku dikarenakan putusan tersebut diputus dalam waktu 67 hari. Mahkamah Agung melalui putusan nomor 782 K/Pdt.Sus-PHI/2016 berpendapat:

“Bahwa mengenai tenggang waktu penyelesaian perkara apabila lebih dari 50 (lima puluh) hari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 103 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak mengakibatkan batalnya putusan sesuai sifat hukum acara karena tidak diatur maka tidak dapat ditafsirkan putusan menjadi batal.”

Kasasi yang diajukan oleh PT DBI Consulting Grup kemudian ditolak oleh Majelis Hakim. Putusan yang diputus melampaui ketentuan batas waktu yang ditentukan dalam Pasal 103 UU PPHI tidak berakibat batal karena memang tidak

⁴³ Sarwono, *Hukum Acara Perdata Teori Dan Praktik* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011).

⁴⁴ Yogi Zul Fadhill, 2018, Akibat Hukum Yang Diterapkan Apabila Ketentuan Didalam Asas Pengadilan Yang Cepat di Dalam Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta Tidak Dipenuhi, *Wawancara*, Yogyakarta, 03 November.

ada pengaturannya, hal ini dapat disimpulkan melalui Putusan MA Nomor 782 K/Pdt.Sus-PHI/2016. Jadi, terhadap putusan yang demikian, tetap berlaku sebagaimana mestinya.

Perlu diingat kembali bahwa kasasi hanya dapat dimohonkan terhadap putusan mengenai pemutusan hubungan kerja dan perselisihan hak saja. Putusan terhadap perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh tidak dapat diajukan kasasi, walaupun kedua bentuk perselisihan ini sangat mungkin diputus lebih dari ketentuan batas waktu yang telah diatur. Mengajukan kasasi terhadap putusan yang diputus melampaui ketentuan batas waktu di Pengadilan Hubungan Industrial bukan merupakan tindakan yang efektif dan tepat, karena tidak semua putusan yang melampaui ketentuan batas waktu dapat diajukan kasasi.

Putusan yang perkaranya diperiksa melebihi ketentuan batas waktu sebagaimana yang diatur dalam Pasal 103 UU PPHI memang tidak menimbulkan konsekuensi hukum apapun, namun terdapat konsekuensi yang bersifat administratif dalam hal ini. Hakim apabila memutus lebih dari ketentuan batas waktu wajib memberitahukan kepada ketua pengadilan yang kemudian harus diberitahukan kepada Pengadilan Tinggi dan Mahkamah Agung, kemudian harus pula dicantumkan alasan-alasan dibalik pemeriksaan perkara yang melebihi ketentuan batas waktu tersebut.⁴⁵ Putusan yang diputus melebihi ketentuan batas waktu dalam hal ini dapat berpengaruh pada penilaian terhadap profesionalitas Hakim.

Aturan yang memuat akibat hukum apabila ketentuan batas waktu penyelesaian sengketa di pengadilan tidak dapat dipenuhi sampai saat ini memang belum ada satu pun. Aturan khusus yang mengatur sanksi tegas apabila ketentuan batas waktu dilampaui bukan suatu hal yang sederhana apabila dibuat. Hal ini karena ketika dibuatnya aturan ini tentu harus memperhatikan dari berbagai sisi, termasuk bagaimana kesanggupan Hakim untuk memutus perkara secara cepat waktu. Membuat aturan yang secara khusus mengatur akibat hukum apabila ketentuan batas waktu penyelesaian sengketa di pengadilan adalah hal yang tidak mungkin dilakukan untuk saat ini, hal ini karena penyelesaian perkara secara tepat waktu saat ini bersifat kasuistik.⁴⁶ Lamanya proses peradilan dalam

⁴⁵ P. Cokro Hendro Mukti, 2018, Akibat Hukum Tidak Terpenuhinya Ketentuan Batas Waktu Di Pengadilan Hubungan Industrial, *Wawancara*, Yogyakarta, 7 November.

⁴⁶ Rihatin Boediono, 2018, Akibat Hukum Tidak Terpenuhinya Ketentuan Batas Waktu Di Pengadilan Hubungan Industrial, *Wawancara*, Yogyakarta, 7 November.

prakteknya terkadang juga ditentukan oleh tingkat kerumitan perkara tersebut. Misalnya, semakin rumit pembuktian suatu perkara maka semakin panjang pula proses pembuktiannya. Keberadaan aturan yang memuat sanksi terhadap pelanggaran ketentuan batas waktu jangan sampai membuat Hakim menjadi terburu buru dalam proses persidangan sehingga membuat kualitas persidangan menjadi buruk, hal ini tentunya akan sangat merugikan para pihak.

Ketiadaan aturan mengenai akibat hukum apabila ketentuan batas waktu penyelesaian sengketa di pengadilan tidak dapat dipenuhi tidak boleh menjadikan alasan bagi Hakim untuk tidak mematuhi pasal 103 UU PPHI. Mengingat urgensi dari asas peradilan cepat berkaitan dengan percepatan proses penyelesaian perkara-perkara, yang tidak boleh diabaikan dalam hal ini yaitu tanggung jawab Hakim atas putusan-putusannya.⁴⁷ Pertanggung jawaban tersebut tentunya berkaitan dengan pengawasan-pengawasan terhadap Hakim. Pasal 39 ayat (1) UU Kekuasaan Kehakiman mengatur bahwa pengawasan tertinggi terhadap penyelenggaraan peradilan pada semua badan peradilan yang berada di Mahkamah Agung dalam menyelenggarakan kekuasaan kehakiman dilakukan oleh Mahkamah Agung. Lebih lanjut dalam Pasal 39 ayat (3) UU Kekuasaan Kehakiman menegaskan bahwa pengawasan internal terhadap tingkah laku Hakim dilakukan oleh Mahkamah Agung, dan pengawasan eksternal dilakukan oleh Komisi Yudisial dalam rangka menegakkan kehormatan, keluhuran martabat dan perilaku Hakim sesuai dengan Pasal 40 ayat (1) UU Kekuasaan Kehakiman.

4. Kesimpulan

- A. Penerapan asas peradilan cepat di Pengadilan Hubungan Industrial dapat tercermin melalui Pasal 103 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Pasal 103 UU PPHI mengatur bahwa proses pengadilan yang berlangsung di Pengadilan Hubungan Industrial tidak dapat melebihi dari 50 hari kerja terhitung sejak hari pertama sidang sampai dengan sidang dengan agenda pembacaan putusan. Ketentuan batas waktu ini dapat di percepat melalui pemeriksaan dengan acara cepat apabila terdapat kepentingan yang mendesak sebagaimana diatur dalam Pasal 98 ayat (1) UU PPHI. Asas peradilan cepat yang diterapkan tidak boleh mengabaikan kualitas dari proses persidangan itu sendiri.
- B. Implementasi ketentuan batas waktu penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta pada tahun 2017

⁴⁷ Ambrosius Gara, "Penerapan Asas Peradilan Cepat Dalam Penyelesaian Perkara Perdata Di Pengadilan Negeri," *Lex Administratum* 3, no. 3 (2015): 73–78, <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/administratum/article/view/7635>.

apabila dikaitkan dengan asas peradilan cepat sudah cukup sesuai dengan apa yang diatur dalam UU PPHI. Enam dari 11 perkara pemutusan hubungan kerja yang didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta pada tahun 2017 dapat diselesaikan sesuai dengan jangka waktu penyelesaian sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial sesuai dengan Pasal 103 UU PPHI yaitu 50 Hari kerja terhitung sejak sidang pertama hingga sidang putusan. Terpenuhinya ketentuan batas waktu ini tidak terlepas dari penggunaan jadwal persidangan atau *court calendar* di setiap persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta.

- C. Putusan yang diputus melebihi ketentuan batas waktu 50 hari kerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 103 UU PPHI tidak dibebani akibat hukum apapun. Hal ini karena memang tidak ada aturan yang mengatur mengenai akibat hukum terhadap putusan yang diputus melebihi ketentuan batas waktu. Alasan tersebut diperkuat dengan Putusan MA Nomor 782 K/Pdt.Sus-PHI/2016. Para pihak yang merasa keberatan terhadap putusan yang melampaui ketentuan batas waktu dapat mengajukan kasasi dengan alasan Hakim melanggar hukum yang berlaku, kemudian Mahkamah Agung akan menilai apakah alasan tersebut dapat diterima atau tidak. Hakim yang memutus perkara melebihi ketentuan batas waktu wajib melaporkan kepada ketua pengadilan, yang selanjutnya juga diberitahukan kepada Pengadilan Tinggi dan Mahkamah Agung.

Daftar Pustaka

- Ali, Hatta. "Terlambat Beri Keadilan Adalah Ketidakadilan Juga." Last modified 2018. <http://alumni.unair.ac.id/site/article/read/422/terlambat-beri-keadilan-adalah-ketidakadilan-.html>.
- Amza, Amirul Faqih. *Court Kalender Sebagai Implementasi Dari Asas Peradilan Sederhana, Cepat Dan Biaya Ringan Dalam Perkara Perdata*, 2018. <http://pntakalar.go.id/main/index.php/berita/artikel/199courtcalendar-sebagaiimplementasi-dari-asas-peradilan-sederhana-cepat-dan-biaya-ringan-dalam-perkara-perdata>.
- Asikin, Zainal, Agusfian Wahab, Lalu Husni, and Zaeni Asyhadie. *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Gara, Ambrosius. "Penerapan Asas Peradilan Cepat Dalam Penyelesaian Perkara Perdata Di Pengadilan Negeri." *Lex Administratum* 3, no. 3 (2015): 73–78. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/administratum/article/view/7635>.
- Gloria. "PHI Belum Jadi Pilihan Utama Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Universitas Gadjah Mada*. Last modified 2016. <https://ugm.ac.id/id/berita/12083-phi-belum-jadi-pilihan-utama-dalam-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial/>.
- Harahap, M. Yahya. *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan,*

Pembuktian, Dan Putusan Pengadilan. Jakarta: Sinar Grafika, 2005.

Hidayat, Nur. "Rujukan Dan Aplikasi Sistem Hukum Indonesia Berdasarkan Pasal 1 Ayat (3) UUD 1945 Pasca Amandemen Ke Tiga." *Uir Law Review* 1, no. 2 (2017): 191–200.

Jannah, Martin Putri Nur, and Dewi Nurul Musjtari. "No Title." *Uir Law Review* 3, no. 2 (2019): 41–49.

Mertokusumo, Sudikno. *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Yogyakarta: Liberty, 2009.

Mulyadi, Lilik. *Kompilasi Hukum Perdata Perspektif Teoritis Dan Praktik Peradilan*. Bandung: PT. Alumni, 2013.

Pengadilan Negeri Yogyakarta. "Daftar Perkara Pengadilan Hubungan Industrial." Last modified 2018. http://sipp.pn-yogyakarta.go.id/list_perkara/page/1/KzFIM2I4bIIrVWFNUkU2bUxpNXFSN2ZXVU9MUIFkYlpYVm5vd2ptQXQ3MjZlaky3M2ljWW9ZRDI1MGY2RjhseUFUbw1uYU9GMEt0YJtZE80MzV6N3c9PQ==/key/col/2.

———. "Profil Hakim Ad-Hoc PHI." Last modified 2018. http://pn-yogyakarta.go.id/pnyk/other/ad_hoc_phi.html.

Rumambi, Maya R. J. "Kedudukan Hakim Ad-Hoc Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004." *Lex et Societatis* 3, no. 2 (2015): 88–102.

Sanusi, Achmad. *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*. Bandung: Penerbit tarsito, 2002.

Sarwono. *Hukum Acara Perdata Teori Dan Praktik*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.

Seruni, Puti Mayang. "Implementasi Ketentuan Batas Waktu Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta Dalam Kaitanya Dengan Asas Peradilan Cepat." Universitas Gadjah Mada, 2019. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=9AsaRy4AAAAJ&citation_for_view=9AsaRy4AAAAJ:u5HHmVD_uO8C.

Ugo, and Pujiyo. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Sinar Grafika, 2001.

Wardah, Sri, and Bambang Sutiyoso. *Hukum Acara Perdata Dan Perkembangannya Di Indonesia*. Yogyakarta: Gama Media, 2007.