**ASAS IMPARSIALITAS HAKIM ADHOC PENGADILAN HUBUNGAN**

**INDUSTRIAL (PHI) DALAM PUTUSAN YANG OBJEKTIF DAN ADIL**

(Oleh : Supono, Program S3 Ilmu Hukum UNPAS Banduag)

**ABSTRAK**

**Salah satu prinsip negara hukum adalah adanya jaminan penyelenggaraan kekuasaan lembaga peradilan yang merdeka, bebas dari segala campur tangan pihak ekstrayudisial untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan ketertiban, keadilan, kebenaran dan kepastian hukum. Terdapat 6 asas kekuasan kehakiman yang merdeka, salah satunya Asas Objektivitas yang mensyaratkan penyelesaian perselisihan akan baik dan dapat diterima oleh semua pihak, jika dilakukan secara imparsial (tidak memihak), objektif dan adil. Namun dalam pelaksanaanya, khususnya pada UU No. 2 Tahun 2004, Susunan Majelis Hakimnya justru mengharuskan anggota majelisnya berasal dari organisasi pengusaha dan organisasi SP/SBSpesifikasi Penelitian yang digunakan dalam Disertasi ini adalah Penelitian Deskripstif Analitis dengan menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, yaitu mengkaji dan menguji data sekunder dengan melakukan studi kepustakaan dan penelitian lapangan. Analisis data yang digunakan adalah analisis yuridis kualitatif, yaitu data yang diperoleh, kemudian disusun secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi untuk mencapai kejelasan masalah yang dibahas.**

**Kesimpulan dari hasil analisa adalah tidak ada pengaturan khusus mengenai Asas Imparsialitas Hakim Adhoc PHI dalam putusan yang objektif dan adil dalam iatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI. Pelaksanaan Asas Imparsialitas dalam UU No. 2 Tahun 2004 secara teori bertentangan dengan asas tersebut, karena adanya keterkaitan langsung para hakim adhoc PHI dengan organisasi pengusulnya (SP/SB maupun APINDO). Pelaksanaan asas imparsialitas ini berpengaruh untuk perselisihan hak, kepentingan dan PHK serta tidak berpengaruh untuk perselisihan antar SP/SB. Adapun dasar pemikiran penyusun UU No. 2 Tahun 2004 menetapkan susunan Majelis Hakim PHI yang demikan adalah sebagai wujud melaksanakan komitmen bersama secara internasional sesuai isi Konvensi *International Labour Organization (ILO)* No.K-144 yang pada prinsipnya menghendaki agar dalam setiap penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan dilakukan secara Tripartit.Terdapat beberapa kendala yang ada dalam pelaksanaan asas imparsialitas yaitu tidak adanya jaminan kepastian adanya keseimbangan pengetahuan dan pengalaman, baik yang dimiliki Ketua Majelis maupun Anggota Majelis Hakim, diperlukan waktu yang lama untuk melakukan internalisasi budaya kode etik perilaku hakim, khususnya bagi hakim adhoc, belum terbentuknya budaya menghormati putusan majelis hakim PHI meskipun telah mempertimbangkan kepentingan para pihak (dengan adanya hakim adhoc), masih adanya PHI di kota-kota tertentu yang jumlah anggota majelisnya tidak seimbang antara hakim adhoc unsure Apindo dengan unsur SP/SB.**

**Kata Kunci: Asas Imparsialitas, Hakim Adhoc, Pengadilan Hubungan Industrial, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.**

**ABSTRACT**

***One of the principles of the rule of law is a guarantee of the exercise of power of an independent judicial institution, free from any interference from extra-judicial parties to conduct justice to enforce order, justice, truth and legal certainty. There are 6 principles of independent judicial power, one of which is the Principle of Objectivity which requires the settlement of disputes to be good and acceptable to all parties, if carried out impartially, objectively and fairly. But in its implementation, especially in Law No. 2 of 2004, the composition of the Panel of Judges actually requires members of the assembly to come from employers' organizations and organizations of labor unions Specification of research used in this Disertation was a descriptive analysis by a normative yuridical approach, which used review and test secondary data by library study and field research. The tools of analysis isYuridice-Qualitative, which data was arranged sistimatically, comprehensive, and integrated in order to achieve clearence of the topic/issues that was discused.***

***The conclusions is there are no special regulation on The Principle of Impartiality of The Adhoc Judge of Industrial Relation Court in Objektif and Fair Decision base on Act. Number 2 , 2004 about Settlemen of industril relation dispiutues. The implementation of the principle of impartiality in Law No. 2 of 2004 in theory contradicts this principle, due to the direct link between the PHI adhoc judges and their proposing organizations (SP / SB and APINDO). The rationale for drafting Law No. 2 of 2004 stipulates that the composition of the IRC Judges is as a manifestation of carrying out a joint international commitment in accordance with the Convention on International Labor Organization (ILO) No. K-144 which in principle requires that in every labor issue be solved by tripartite basis. There are obstacles that exist in implementation of justice, which there is no guarantee of a balance of knowledge and experience, whether the Chair of the Assembly or members of the panel of judges, takes a long time to internalize the culture of the judge's code of ethics, especially for adhoc judges. culture respects the decision of the PHI judges despite considering the interests of the parties (with the existence of adhoc judges), there is still a PHI in certain cities where the number of members of the Assembly is not balanced between the adhoc members of Apindo and the SP / SB unsure.***

***Keywords: Principle of Impartiality, Adhoc Judge, Industrial Relation Justice, Solution of Industrial Relations Dispute.***

**A. Latar Belakang**

Kekuasaan Kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan[[1]](#footnote-1). Sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 hasil amandemen ketiga Tahun 2001*,* maka salah satu prinsip negara hukum adalah adanya jaminan penyelenggaraan kekuasaan lembaga peradilan yang merdeka, bebas dari segala campur tangan pihak kekuasaan ekstra yudisial untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan ketertiban, keadilan, kebenaran dan kepastian hukum yang mampu memberikan pengayoman kepada masyarakat*.*[[2]](#footnote-2)

Untuk menyelenggarakan peradilan yang dicita-citakan dimaksud, selanjutnya secara lebih jelas perihal penyelenggaraan kekuasaan lembaga peradilan ini telah diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya hasil amandemen ketiga Tahun 2001*.*

Asas-asas kekuasaan kehakiman yang merdeka haruslah digali dari apa yang terkandung pada kaidah-kaidah yang terdapat di dalam peraturan perundang-undangan yang mengaturnya. Dari peraturan perundang-undangan yang mengatur kekuasaan kehakiman tersebut, maka dapat ditemukan asas-asas kekuasaan kehakiman yang merdeka, di antaranya adalah:Asas Kebebasan Hakim, Asas Peradilan Dilakukan “Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan yang Maha Esa“,Asas Sederhana, Cepat dan Biaya Ringan.,Asas Persidangan Terbuka Untuk Umum.,Asas Susunan Persidangan Majelis.,Asas Objektivitas.[[3]](#footnote-3)

Dari uraian tersebut di atas, salah satu dari 6 (enam) asas kekuasan kehakiman yang merdeka tersebut adalah Asas Objektivitas. Asas Objektifitas menghendaki bahwa penyelesaian perselisihan yang baik dan dapat diterima oleh semua pihak, jika dilakukan secara imparsial (tidak memihak), objektif dan adil.

Secara keseluruhan di negara Indonesia saat ini terdapat 5 (lima) peradilan yaitu 1 (satu) lembaga peradilan Mahkamah Konstitusi dan 4 (empat) lembaga peradilan di bawah Mahkamah Agung, yakni Peradilan Umum, Peradilan Militer, Peradilan Agama dan Peradilan Tata Usaha Negara. Dalam penerapannya di kehidupan masyarakat, sangat kuat tuntutan/harapan terhadap terwujudnya kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan tersebut di atas, dipercayakan kepada sosok profesi yang oleh negara diberi tugas pokok, fungsi dan kewenangan untuk itu yaitu Hakim. Hakim diharapkan dapat memberikan putusan yang memenuhi rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat dengan sungguh-sungguh menjunjung tinggi asas Objektivitas yang menghendaki penyelesaian perselisihan dapat diterima oleh semua pihak, jika dilakukan secara imparsial (tidak memihak), objektif dan adil.

Sebagaimana telah disinggung sebelumnya bahwa Asas Objektivitas merupakan salah satu syarat bagi terciptanya kekuasaan kehakiman yang merdeka. Selanjutnya, Asas Objektivitas haruslah dipastikan implementasinya dalam penegakan hukum oleh Pengadilan. Salah satu wujud pelaksanaan dalam proses pemeriksaan di pengadilan. Dalam proses pemeriksaan di pengadilan perdata (termasuk PHI) harus dipatuhi asas-asas pemeriksaan, yaitu: Mempertahankan tata hukum perdata *(Burgerlijke Rechtsorde),* Menyerahkan sepenuhnya kewajiban mengemukakan fakta dan kebenaran kepada para pihak, Tugas hakim menemukan kebenaran formil, Persidangan Terbuka untuk Umum, *Audi et Alteram Partem (*pemeriksaan persidangan harus mendengar kedua belah pihak secara seimbang) **f. Asas Imparsialitas.**

Asas Imparsialitas *(Impartiality)* mengandung pengertian yang luas meliputi pengertian: Tidak memihak *(Impartial),*  bersikap jujur atau adil *(Fair and Just),* tidak bersikap diskriminatif, tetapi menempatkan dan mendudukkan para pihak yang berperkara dalam keadaan setara di depan hukum *(Equality before the Law).*

Salah satu contoh perselisihan yang timbul dalam masyarakat yang bersifat privat antara lain adalah potensi timbulnya perselisihan dalam hubungan kerja yaitu perselisihan antar pelaku dalam proses produksi barang maupun jasa, terlebih dalam era industrialisasi yang sekarang sedang berlangsung di Indonesia. Hubungan antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa tersebut, yang dalam hukum ketenagakerjaan dikenal sebagai perselisihan hubungan industrial.

Sebagaimana diketahui, salah satu prinsip dasar hubungan kerja adalah menciptakan hubungan yang harmonis, dinamis dan berkeadilan disertai dengan proteksi jaminan sosial yang memadai yang dapat menjamin kelangsungan bekerja bagi pekerja/buruh dan kelangsungan berusaha bagi pengusaha. Harmonisasi hubungan kerja merupakan modal dasar untuk menciptakan produktivitas yang baik secara berkesinambungan. Dengan situasi harmonis tersebut diharapkan mampu mendorong pekerja/buruh dan pengusaha menunaikan hak dan kewajiban secara adil sehingga relasi itu mampu memenuhi dan memajukan kesejahteraan secara dinamis.[[4]](#footnote-4)

Untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sesuai dengan amanat UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka dibuatlah UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah disahkan pada tanggal 14 Januari 2004 dengan Lembaran Negara No. 6 Tahun 2004 dan dinyatakan berlaku 1 (satu) tahun setelah diundangkan yaitu tanggal 14 Januari 2005. UU No 2 Tahun 2004 di atas, merupakan penyempurnaan atas 2 (dua) undang-undang yang telah ada sebelumnya yaitu UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang digunakan sebagai dasar hukum penyelenggaraan perselisihan hubungan industrial hanya perselisihan hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif, sedangkan penyelesaian perselihan secara perseorangan belum terakomodasi. Di samping itu juga pernah ada UU No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Perusahaan swasta, sedangkan PHK pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) belum diatur. Kedua undang-undang tersebut dinilai sudah tidak mampu mengikuti perkembangan sehingga dikeluarkan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Di dalam Undang-undang ini dimuat 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, serta mekanisme penyelesaiannya.

Selanjutnya instansi tersebut wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian secara negosiasi/perundingan tripartit melalui *Konsiliasi* atau *Arbitrase.* Namun dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaiannya melalui Konsiliasi maupun Arbitrase, maka instansi tersebut melimpahkan penyelesaian perselisihan tersebut kepada Mediator untuk dilakukan negosiasi/perundingan tripartit melalui *Mediasi*. Jika penyelesaian melalui konsiliasi maupun mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan peradilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, sehingga sesuai amanat dalam alinea keempat Penjelasan Umum UU No. 2 Tahun 2004, diharapkan mampu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah.

Setiap hakim dalam memeriksa dan memutus perkara, harus senantiasa hanya berpegang teguh pada hukum yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku dalam masyarakat. Kesemuanya itu pada akhirnya bermuara pada keadilan yang wajib dipertanggungjawabkan di hadapan Tuhan Yang Maha Esa sebagaimana kalimat dalam setiap kepala putusan pengadilan: “DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA“.

Satu hal penting yang menarik penulis untuk melakukan penelitian ini adalah adanya susunan majelis hakim PHI yaitu dengan keberadaan 2 (dua) hakim adhoc dari unsur pengusaha dan unsur SP/SB sesuai Pasal 88 dan 92 UU No 2 Tahun 2004. Keterkaitan antara Asas Imparsialitas di satu sisi dengan susunan hakim di PHI di sisi lain, menurut Asas Imparsialitas maka hakim haruslah bersikap netral, objektif dan tidak boleh memihak salah satu pihak yang berselisih (imparsial), namun para hakim adhoc PHI justru harus direkomendasikan dan diusulkan oleh organisasi masing-masing yaitu APINDO dan organsiasi SP/SB. Kondisi ini jelas potensial terjadinya konflik kepentingan *(conflict of interest)* dalam diri para hakim adhoc tersebut.

**B. Identifikasi Masalah**

Sebagaimana telah dikemukakan pada uraian latar belakang penelitian tersebut di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaturan Asas Imparsialitas Hakim Adhoc PHI Dalam Putusan yang Objekltif dan Adil sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?
2. Bagaimanakah pelaksanaan Asas Imparsialitas Imparsialitas Hakim Adhoc PHI Dalam Putusan yang Objekltif dan Adil sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, khususnya dihubungkan dengan Susunan Majelis Hakim PHI sebagaimana diatur dalam undang-undang tersebut?
3. Kendala apa yang ada dalam pelaksanaan Asas Imparsialitas Hakim Adhoc PHI Dalam Putusan yang Objektif dan Adil serta upaya apa saja yang dapat dilakukan untuk mengatasinya?

**C. Pembahasan**

**1. Kajian Teoritis**

Sebagai tinjauan teori, mengingat penelitian ini menghubungkan *independence variable* yaitu Asas Imparsialitas dengan *dependence variable* yaitu Putusan hakim yang objektif dan adil, maka berikut ini akan diuraikan perihal Asas Imparsialitas, Konsep Negara Hukum, Hakekat Hukum dan keadilan serta Asas Kepastian Hukum, Keadilan, dan Manfaat:

Hukum sangat erat hubungannya dengan keadilan, bahkan demikian eratnya, sehingga tidak sedikit orang yang berpandangan bahwa hukum harus digabungkan dengan keadilan, supaya sungguh-sungguh berarti sebagai hukum.

Kebenaran ini paling tampak dalam menggunakan kata “ius” untuk menandakan hukum yang sejati. Namun ungkapan “*the rule of law*” mempunyai latar belakang yang sama juga, yakni cita-cita akan keadilan.[[5]](#footnote-5)

Satjipto Rahardjo telah mencoba mendefinisikan keadilan yang menziarahi, atau membaca buku sejumlah pemikir yang pernah hidup dan berusaha menemukan hakikat keadilan. Menurut Ulpianus, yang dikutip Satjipto Rahardjo, keadilan adalah kemauan yang bersifat tetap dan terus menerus untuk memberikan kepada setiap orang apa yang semestinya, untuknya. Dikemukakan pula suatu ungkapan klasik dalam bahasa latin, *Latin Maxim* untuk itu, yaitu *iustitia est constans et perpetua voluntas ius suum cuique tribendi.[[6]](#footnote-6)*

Sementara itu, menurut Spencer, keadilan merupakan kebebasan setiap orang untuk menentukan apa yang akan dilakukannya, asal tidak melanggar kebebasan yang sama dari orang lain. Menurut Justinian, keadilan adalah kebajikan yang memberikan hasil, bahwa setiap orang mendapat apa yang merupakan bagiannya.[[7]](#footnote-7)

Rumusan pengertian keadilan yang banyak dirujuk adalah pengertian keadilan yang dikemukakan oleh Aristoteles yang merupakan seorang filsuf kebangsaan Yunani. Selama ini, ziarah terhadap pemikiran filsuf Yunani itu sering dilakukan karena pemikiran filsuf itu mempunyai kontribusi besar terhadap perkembangan hukum (filsafat hukum).

Satjipto Rahardjo mengemukakan bahwa setidaknya ada 5 (lima) kontribusi Aristoteles dalam perkembangan hukum:[[8]](#footnote-8)

**Pertama,** menurut Friedman yang dikutip Satjipto Rahardjo, pemikiran Aristoteles itu mengilhami studi ensiklopedia terhadap keberadaan berbagai undang-undang dan konstitusi. Doktrin-doktrin Aristoteles tidak hanya meletakkan dasar-dasar bagi teori hukum tetapi juga kepada filsafat Barat pada umumnya. **Kedua,** kontribusi Aristoteles terhadap filsafat hukum adalah formulasi terhadap keadilan. **Ketiga,** Aristoteles membedakan antara keadilan distributif dengan keadilan korektif atau remedial. Selanjutnya **Keempat** Aristoteles juga memiliki saham dalam membedakan antara keadilan abstrak dan kepatutan. Kontribusi **kelima,** Aristoteles mendefinisikan hukum sebagai kumpulan peraturan yang tidak hanya mengikat masyarakat tetapi juga Hakim.

Rumusan pengertian tentang keadilan juga dikemukakan Kelsen. Dalam *Pure Theory Of Law and State,* keadilan dimaknai sebagai legalitas. Dimaksudkan dengan pemaknaan keadilan sebagai legalitas, jika suatu aturan diterapkan pada semua kasus di mana menurut isinya memang aturan tersebut harus dipublikasikan. Adalah tidak adil jika suatu aturan diterapkan pada satu kasus tetapi tidak pada kasus lain yang sama. Menurut Kelsen, juga sudah umum dipahami, keadilan dalam arti legalitas adalah suatu kualitas yang tidak berhubungan dengan isi tata aturan positif, tetapi dengan pelaksanaannya. Menurut Legalitas, pernyataan bahwa tindakan individu adalah adil atau tidak adil itu sama dengan legal atau tidak legal. Artinya, suatu tindakan itu adil apabila sesuai dengan norma hukum yang berlaku dan memiliki validitas untuk menilai tindakan tersebut.

Belakangan ini, dipopulerkan versi lain tentang pengertian yang diberikan terhadap konsep keadilan, hasil penziarahan terhadap definisi keadilan filsuf kontemporer John Rawls (1921-2002). Dalam bukunya berjudul *A theory of Justice,* hasil revisi fundamental, dan memiliki kecenderungan menyerang karyanya sendiri yang sudah dibuat lebih dahulu. Meskipun demikian, Rawls menyatakan dalam bukunya bahwa dia berusaha mempertahankan doktrin sentral teori keadilannya. Rawls nampaknya memahami keadilan sebagai sesuatu yang identik dengan inti dari tradisi demokrasi. Pemikiran keadilan Rawls, dengan demikian lebih berorientasi pada pemikiran politik, ketimbang pemikiran mengenai hukum. Dalam bukunya itu John Rawls, tetap konsisten menyerang para pengikut aliran utilitarian. Rawls menulis: [[9]](#footnote-9)

*“I will comment on the conception of justice presented in A theory of Justice, a conception I call “Justice fairness”. The central ideas and aims of this conception I see as those of a philosophical conception for a constitutional democracy. My hope is that – bahas inggris*

(Artinya, saya akan membahas konsep keadilan yang dikemukakan dalam buku saya berjudul Suatu Teori tentang Keadilan ini, suatu konsep yang saya sebut dengan “keadilan sebagai sesuatu yang pantas, atau layak serta patut”).

Sebagai bagian terakhir dari ***Applied Theory*** (Teori Keadilan), penulis mengambil referensi adanya Teori Keadilan Bermartaba sebagaimana dikemukakan oleh Teguh Prasetyo. Dalam bukunya berjudul **KEADILAN BERMARTABAT, Perspektif Teori Hukum**, Teguh Prasetyo, menyampaikan: “Teori Keadilan bermartabat berangkat dari postulat sistem, bekerja mencapai tujuan yaitu keadilan yang bermartabat. Keadilan yang memanusiakan manusia atau keadilan yang n*gwong ke wong.*

Teori Keadilan Bermartabat merupakan suatu teori hukum, yang dibangun dengan meramu pikiran-pikiran tentang hukum dari bumi Indonesia sendiri. Teori Keadilan Bermartabat adalah suatu usaha untuk mendekati pikiran Tuhan. Teori Keadilan Bermartabat berangkat dari suatu postulat sistim. bekerja mencapai tujuan, yaitu keadilan yang bermartabat. Keadilan yang memanusiakan manusia, atau keadilan yang *nge wong ke wong.* [[10]](#footnote-10)

Setiap bangsa dan negara mempunyai falsafah atau cara pandang sendiri-sendiri yang berbeda antara bangsa yang satu dengan bangsa yang lain mengenai kehidupan. Begitu juga dengan Indonesia. Sebagai bangsa Timur, Indonesia mempunyai falsafah yang otentik, tidak sama dengan bangsa lain termasuk dengan falsafah bangsa-bangsa di belahan dunia Barat. Falsafah bangsa Indonesia lebih merupakan rumpun filsafat yang merupakan bagian dari sistem filsafat Timur yang memancarkan keunggulannya sebagai sistem filsafat theisme-religious. Moh. Noor Syam yang dikutip Teguh Prasetyo mengajukan bukti rasional bahwa falsafah Indonesia lebih condong kepada filsafat Timur.[[11]](#footnote-11)

Falsafah bangsa Indonesia merupakan falsafah yang lahir atau digali dari budaya dan kehidupan bangsa Indonesia yang sudah ada sejak ratusan tahun yang lalu yang sudah ada sejak zaman kerajaan-kerajaan kuno. Falsafah atau filsafat Pancasila didasari oleh sikap keseimbangan antara kekeluargaan namun tidak begitu saja mengesampingkan individu. Sebagaimana diungkapkan oleh Soediman Kartohadiprodjo, Pancasila pada dasarnya bukan individu bebas melainkan individu yang terikat dalam artian kekeluargaan.[[12]](#footnote-12)

Terkait dengan pandangan bahwa Pancasila adalah fil­safat bangsa Indonesia dalam arti pandangan dunia, maka Pancasila merupakan suatu falsafah yang bersistem, serta objektif. Sila-sila Pancasila kait mengkait secara bulat atau dalam keutuhan. Kebulatan itu menunjukkan hakekat, maknanya sedemikian rupa, sehingga menemukan bangunan filsafat Pancasila jika substansi hukum memang sesuai dengan isi jiwa bangsa Indonesia turun temurun. Isi jiwa inilah yang merupakan alat pengukur tentang benar tidaknya suatu kaidah atau asas hukum itu benar-benar adalah filsafat Pancasila.[[13]](#footnote-13)

**2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Pengertian hubungan industrial itu sendiri, secara normatif terdapat pada Pasal 1 butir 16 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mendefinisikan: “Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UU D Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.

Hubungan industrial yang berlangsung antara Pengusaha dengan pekerja/buruh tidak selamanya terjalin dengan harmonis dan dinamis. Tidak tertutup kemungkinan setiap saat hubungan itu akan diwarnai perselisihan. Pameo menyatakan bahwa perselisihan hubungan industrial senantiasa akan terjadi sepanjang masih ada Pengusaha dan pekerja/buruh. Hal itu dipicu dari adanya perbedaan kepentingan antara Pengusaha dan pekerja/buruh yang pada gilirannya menimbulkan banyak persoalan dalam hubungan industrial.[[14]](#footnote-14)

Di satu sisi pengusaha kepentingan utamanya adalah memperoleh keuntungan sebesar-besarnya dan mengatur pengeluaran sekecil-kecilnya termasuk untuk kesejahteraan pekerja/buruhnya, sedangkan di sisi lain pekerja/buruh tentu berkeinginan mendapat penghasilan/kesejahteraan sebesarnya-besarnya dari pengusaha.

Masa Sebelum Kemerdekaan, sejarah perkembangan perselisihan hubungan industrial dan mekanisme penyelesaianya di Indonesia (dulu Hindia Belanda), diawali derngan pengaturan yang terdapat pada Pasal 116g.R.O. Stbl. 1847 No. 23, mengenai perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan dengan tidak melihat jumlahnya uang dan tidak melihat golongan warga negara dari pihak-pihak yang bersangkutan. Perselisihan kepentingan mula-mula sebagai akibat dari pemogokan buruh kereta api, hanya diadakan oleh Dewan Pendamai *(Verzonigstraad)* untuk kereta api dan trem di Jawa dan Madura yang diatur dalam peraturan tentang Dewan Pendamai bagi kereta api dan trem di Jawa dan Madura (Stbl. 1923 No. 80 dan diganti dengan Stbl. 1926 No. 225). Selanjutnya Stbl. 1937 No. 31 diberlakukan dan kemudian diganti dengan Stbl. 1937 No.624. Dewan Pendamai untuk kereta api dan trem terdiri dari: Ketua, beberapa Wakil Ketua yang diangkat oleh Gubernur Jenderal dari kalangan di luar perusahaan kereta api dan trem, 6 orang anggota yang ditunjuk oleh Kepala Jawatan Kereta Api, 6 orang yang ditunjuk oleh Dewan Pengurus dari Persatuan Perusahaan Kereta Api dan Trem, 2 orang anggota yang ditunjuk oleh Roomsch, seorang anggota yang ditunjuk oleh Vereniging, 2 orang yang ditunjuk oleh persatuan pegawai spoor dan trem dan seorang yang ditunjuk oleh Bumi Putera Staatspoor.[[15]](#footnote-15)

Dalam Masa Kemerdekaan, dapat dibagi ke dalam 2 (dua) fase yaitu:

a. Masa Berlakunya UU No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan UU No. 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta

b. Masa Berlakunya UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sebelum membahas lebih lanjut tentang penyelesaian perselisihan hubungan indsutrial, maka perlu dipahami terlebih dulu definisi atau pengertian perselisihan hubungan industrial sebagaimana isi Pasal 1 UU No. 2 Tahun 2004 yang mendefinisikan:

“Perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karaena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.“

**3. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Terdapat 3 (tiga) bentuk polarisasi penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial menurut paradigma normatif ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, yaitu dapat dilakukan melalui perundingan Bipartit, Tripartit dan dapat pula melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).[[16]](#footnote-16)

Pertama melalui Perundingan Bipartit, sesuai Pasal 1 angka 10, Penjelasan Pasal 3 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 yaitu:“Perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja stsu SP/SB atau antara SP/SB dan SP/SB yang lain dalam satu perusahaan yang sah”.

Perundingan Bipartit ini harus diselesaikan dalam waktu 30 (tiga puluh). Bila para pihak mencapai kesepakatan, maka dibuatkan Perjanjian Bersama (PB) yang wajib didaftarkan pada PHI pada PN di wilayah para pihak mengadakan PB.

Apabila PB tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada PHI pada PN di wilayah PB didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi. Namun apabila dalam waktu 30 (tiga puluh) hari tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Salah satu atau kedua pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Selanjutnya instansi di bidang ketenagekerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati akan memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

Dalam hak para pihak tidak menetapkan pilihan di atas, dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan melalui Mediator untuk dilakukan mediasi. Sebagai hasil dari mediasi, maka Mediator mengeluarkan Anjuran. Apabila para pihak menerima Anjuran, maka oleh Mediator akan dibuatkan Perjanjian Bersama (PB) dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) setempat. Namun apabila tidak menerima Anjuran, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat meneruskan perselisihannya melalui gugatan ke PHI setempat. Mediasi dilakukan terhadap semua jenis perselisihan hubungan industrial. PHI merupakan lembaga terakhir penyelesaian perselisihan hubungan industrial setelah Konsiliasi dan Mediasi selain melalui Arbitrase. PHI dibentuk berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 Pasal 5, Pasal 14, 23 ayat (2) huruf e, dan Pasal 55 dan 56. Tugas dan kewenangan PHI, secara ekspilist diatur dalam pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004, yaitu memeriksa dan memutus:

1. Di tingkat **pertama** mengenai perselisihan hak.
2. Di tingkat **pertama dan terakhir** mengenai perselisihan kepentingan.
3. Di tingkat **pertama** pemutusan hubungan kerja.
4. Di tingkat **pertama dan terakhir** mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Hukum Acara yang berlaku di PHI, diatur dalam Pasal 57 UU No. 2 Tahun 2004 yaitu Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali diatur khusus dalam UU No. 2 Tahun 2004.

**4. Analisis Pegaturan dan Pelaksanaan Asas Impasrualitas Beserta Kendalanya**

**a. Pengaturan Asas Imparsialitas**

Berkaitan denagn penulisan Disertasi ini, setelah penulis mencermati dengan teliti keseluruhan isi dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, ternyata tidak ditemukan adanya pengaturan Asas Imparsialtas. Olerh karena itu, penulis dengan merujuk pada isi Pasal 57 Undang-Undang ini yang menentukan sebegai berikut:

“Hukum Acara yan berlaku pada PHI adalah hukum acara perdata yang berlaku pada lingkungan peradilan umum, kecuali yang ditatur secara khusus dalam undang- undang ini”

Karenanya penulis akan mencari pengaturan Asasa Imparsialitas dimaksud dalam hukum acara perdata yang berlaku di lingkungan peradilan umum, yaitu dalam *Herzeine Indische Reglement* (HIR) atau Reglemen Indonesia Yang Diperbaharui (RIB).

Ketentuan hukum acara perdata dalam HIR diatur mulai dari Pasal 118 sampai dengan Pasal 245. Dalam HIR inipun setelah penulis cermati, secara ekplisit tidak ada ketentuan khusus yang mengatur perihal Asas Impasrislaitas. Pengaturan yang ada hanya berkenaan dengan musyawarah hakim sebagaimana diatur Pasal 178 HIR. Dalam pasal tersebut mengatur hal musyawarah dan kepurusan yaitu sebagai berikut:

(1) Hakim karena jabatnnya waktu bermusyawarah wajib mencukupkan segala alasan hukum yang tidak dikemukakan oleh kedua belah pihak

(2) Hakim wajib mengafili atas segala bagian gugatan

(3) Ia tidak dijinkan menjatuhkan putusan atas perkara yang tidak digugat atau memberikan lebih daripada yang digugatl

Oleh karena dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 maupun HIR/RIB ternyata tidak terdapat pengaturan tentang Asas Imparssialitas, karenanya dengan memperhatikan isi ketentuan Pasal 1 Aturan Peralihan Undang-Undang Dasar Negara Rpublik Indonesia Tahun 1945, yang mengatur sebagai berikut:

“Segala peraturan perundnag-undnagan yang ada masih tetap berlaku selama masih belum diadakan yang baru menurut Undnag-Undang Dasar ini.”

maka penulis mendapatkan adanya pengaturan Asas Imparsialitas yang berlaku pada Peradilan Umum sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 17Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.

Dari ketentuan di atas terlihat jelas adanya pengaturan berupa adanya **hak ingkar** dari para pihak yang berperkara/yang diadili di satu sisi dan **kewajiban mengundurkan diri bagi para hakim**, di sisi lain. Yang dimaksud dengan **hak ingkar** adalah adalah hak seseorang yang diadili untuk mengajukan keberatan terhadap seorang hakim yang mengadili perkaranya. Dalam mengajukan keberatan tersebut, maka harus disebutkan/disertai dengan alasannya.

Sedangkan seorang hakim pada prinsipmya wajib mengundurkan diri dari persidangan apabila

1) terikat hubungan keluarga sedarah atau semenda sampai derajat ketiga, atau hubungan suami atau istri meskipun telah bercerai, dengan ketua, salah seorang hakim anggota, jaksa, advokat, atau panitera.

2) Ketua majelis, hakim anggota, jaksa, atau panitera wajib mengundurkan diri dari persidangan apabila terikat hubungan keluarga sedarah atau semenda sampai derajat ketiga, atau hubungan suami atau istri meskipun telah bercerai dengan pihak yang diadili atau advokat.

3) Seorang hakim atau panitera wajib mengundurkan diri dari persidangan apabila ia mempunyai kepentingan langsung atau tidak langsung dengan perkara yang sedang diperiksa, baik atas kehendaknya sendiri maupun atas permintaan pihak yang berperkara.

Dalam hal terjadi pelanggaran terhadap ketentuan di atas, maka **putusan Majelis Hakim tersebut dinyatakan tidak sah** dan terhadap hakim atau panitera yang bersangkutan dikenakan sanksi administratif atau dipidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Terhadap perkara yang putusannya dinyatakan tidak sah tersebut akan **diperiksa kembali dengan susunan majelis hakim yang berbeda**.

Dari ketentuan di atas dapat disimpulkan bahwa hak ingkar dari para pihak terhadap seorang hakim yang mengadili perkaranya dan kewajiban hakim mengundurkan diri untuk memeriksa suatu perkara, setidaknya menyangkut karena terikat hubungan sedarah atau perkawinan (semenda) sampai dengan derajat ketiga atau hubungan suami atau istri meskipun telah bercerai.

Demikian pula hakim wajib mengundurkan diri apabila ia mempunyai kepentingan langsung atau tidak langsung dengan perkara yang sedang diperiksanya. Yang dimaksud dengan **“kepentingan langsung atau tidak langsung”**  adalah termasuk apabila hakim penah menangani perkara tersebut atau perkara tersebut **pernah terkait dengan pekerjaan atau jabatan yang bersangkutan sebelumnya** (lihat Penjelasan Pasal 17 ayat (5) Undang- Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman).

Dari uraian di atas, ternyata pada peradilan umum, Asas Imparsialitas jelas- jelas diatur dengan diwajibkannya bagi seorag hakim untuk mengundurkan diri apabila terdapat **kepentingan lan**gsung maupun **tidak langsung**, khususnya dalam kaitan **pekerjaan** atau **jabatan** yang bersangkutan sebelumnya.

Adalah wajar dan masuk akal adanya ketentuan tentang hak ingkar yang diberikan oleh undang-undang kepada para pihak terhadap hakim yang menangani dan memeriksa perkaranya serta adanya kewajiban agar mengundurkan diri oleh hakim, apabila diketahui hakim yang bersangkutan terkait dengan pekerjaan maupun jabatan sebelumnya. Tetapi adalah hal yang sangat sulit, sebagai manusia biasa, hakim dapat imparsial dan objektif apabila perkara yang diperiksa dan ditanganinya terkait dengan pekerjaan dan jabatan, termasuk yang dijabat sebelumnya.

Dengan demikian hak ingkar diajukan dalam persidangan dan pihak yang mengajukan harus dapat memperlihatkan dan membuktikan sikap dan tindakan tidak imparsialitas yang bagaimana yang ditunjukkan hakim yang bersangkutan. Alasan yang paling umum adalah adanya benturan kepentingan *(Conflict of interest)*  antara hakim dengan salah satu pihak yang berperkara. Pelanggaran atas ketentuan ini menurut Undang-Undang tersebut mengakibatkan Putusan yang dijatuhkan dinyatakan **Tidak Sah,** alasannya karena putusan yang dijatuhkan melanggar asas imparsialitas. Adapun sebagai konsekuensi hukum srelanjutnya, terhadap perkara yang putusannya dinyatakan tidak sah tersebut akan **diperiksa kembali** dengan **susunan majelis hakim yang berbeda**.

Cakupan Asas Imparsialitas terkandung pula dalam pengertian *Non Diskriminatif*. Cakupan pengertian *Non Diskriminatif* yang harus ditegakkan Asas Imparsialitas dalam proses persidangan, sama luasnya dengan perkembangan pandangan yang terdapat dalam kajian sosiologis dan politis, yaitu meliputi larangan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin *(gender)*, suku *(race)* agama *(religion)* dan status sosial ekonomi *(social and economic status).*

Perihal ini, secara iimplisit asas imparsialitas tertuang dalam Pasal 4 ayat (1) UU No. 48 Tahun 2009 yang mengatur:

“Pengadilan mengadili menurut hukum dengan tidak membeda-bedakan orang”.

Sehubungan dengan itu, jenis atau bentuk penyebab apapun yang terdapat di antara pada pihak yag berperkara, maka sesuai dengan Asas Imparsialitas, hakim harus menempatkan dan memperlakukan para pihak pada kedudukan derajat kemanusiaan yang sama *(in the same and equal human dignity).*

Mencermati adanya hak ingkar yang disediakan bagi para pihak yang berperkara, khususnya dalam angka (7) yang pada pokoknya mengatur bahwa jika hakim yang memeriksa adalah seorang anggota **pengurus yayasan, perikatan, atau badan** yang menjadi salah satu pihak yang berperkara. Bahkan hal ini dikaitkan dengan kewajiban hakim untuk mengundurkan diri guna menghindari pelanggaran atas ketentuan ini, menurut ayat (5) yang mengakibatkan Putusan yang dijatuhkan **batal demi hukum** *(Null and void, Van Rechts Wegenietig),* atau dinyatakan **Tidak Sah**, dengan alasan karena putusan yang dijatuhkan melanggar Asas Imparsialitas.

Namun hal ini sangat berbeda, karena sebagai Pengadilan Khusus dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, hal ini bukan hanya tidak dautur, bahkan sebaliknya yang ditentukan dalam Undang-Undang ini, justru jelas-jelas menghendaki keberadaan Hakim Adhoc PHI, sebagao,ana khususnya dalam Pasal 92 jo. Pasal 88 ayat (1) dan (2), serta isi Penjelsan mum angka (11) Pokok- Pokok Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dari beberapa ketentuan di atas, menurut penulis dapat diambil kesimpulan bahwa pengaturan asas imparsialitas khususnya hak ingkar oleh para pihak dan kewajiban mengundurkan diri bagi sorang hakim tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tetapi diatur dalam Peradilan Umum yaitu dalam Pasal 17 Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 tentamg Kekuasaan Kehakiman.

Pengaturan Asas Imparsilaitas dalam Pasal 17 Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 tentamg Kekuasaan Kehakiman, isisnya secara umum hampir sama dengan yang pernah diatur pada masa sebelum Kemeridekaan (masas penjajahan Hindia beklanda), yaitu dalam Pasal 35 dan 36 *Rechtvordering* (Rv

**b. Pelaksanaan Asas Imparsilalitas dengan Susunan Makelis hakim PHI sesuai**

**UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan**

**Industrial**

**1. Musyawah Permusyawaratan Majelis Hakim**

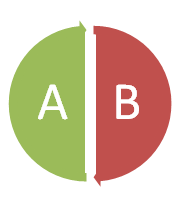
Pada musyawarah Majelis Hakim selain di PHI, baik Hakim Ketua maupun Hakim Anggotas, masing-masing dalam posisi imparsial murni berpotensi mempunyai pendapat A (Mengabulkan gugatan) atau pendapat B (Menolak gugatan), dapatt disajikan sebagai berikut:

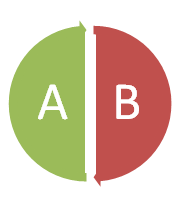
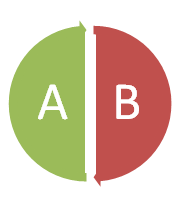
**Bagan- 1**

**Mekanisme RPH di Peradilan Selain di PHI**

**Pendapat Hakim Ketua:**

**A atau B**

****

** **

**Pendapat Hakim Anggota-1: Pendapat Hakim Anggota-2:**

**A atau B A atau B**

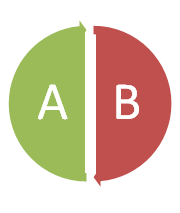
Berdeda dengan Musyawarah Majelis Hakim PHI, hanya Hakim Ketua berada dalam posisi imparsial (murni) yang potensial bisa berpendapat A (Mengabulkan gugatan) atau B (Menolak gugatan), sedangkan Hakim Anggota dalam posisi tidak imparsial (sesuai kepentingan organisasinya), sehingga Hakim Anggota satu berpendapat A (Mengabulkan gugatan) sedangkan Hakim Anggota lainnya berpendapat B (Menolak gugatan), dapat disajikan sebagai berikut:

**Bagan-2:**

**Mekanisme RPH di Peradilan di PHI**

**Pendapat Hakim Ketua Majelis:**

**A atau B**

****

**B**

**A**

**Pendapat Hakim Anggota-1: Pendapat Hakim Anggota-2:**

**A B**

Perbedaan posisi di atas, disebabkan masing-masing anggota Majelis Hakim PHI akan menyampaikan pendapat sesuai kepentingan organisasinya, sehingga dicapailah keseimbangan dalam mengambil sikap. Dari kondisi yang demikian, terlihat bahwa pada Majelis Hakim PHI, posisi Hakim Ketua Majelis sangat dominan menentukan ke arah mana putusan akan diambil.

Kondisi demikian ini hanya terjadi pada 3 (tiga) jenis perselishan yang para pihaknya adalah Pekerja/buruh atau SP/SB dengan Pengusaha, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan PHK. Sedangkan pada jenis perselisihan ke-4 yaitu perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan, hal demikian tidak terjadi karena para pihaknya adalah Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan tidak ada pihak pengusaha sebagai salah satu pihaknya.

**2. Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim**

Sebagai bentuk kesatuan pemahaman tentang pentingnya sinergitas dalam pembinaan hakim, maka MA (sebagai pengawas intern) dan KY sebagai pengawas ekstern, memandang perlu merumuskan bersama Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakun pada tangal 27 September 2012, dalam bentuk Peraturan Bersama Ketua MA dan Ketua KY **No.02/PB/MA/IX/2012/No. 02/PB/P.KY/09/2012.** PPH tersebut isinya adalah : Berperilaku adil, berperilaku jujur, berperilaku arif dan bijaksana, bersikap, mandir, berintegritas tinggi ,bertanggung jawab, menjunjung tinggi harga diri, berdisiplin tinggi, berperilaku rendah hati, bersikap profesional

Disamping pengawasan dari Luar melalui MA dan KY, juga adaPengawasan Mandiri melalui penanadatanganan Pakta Integritas tiap awal tahun, yang antara lain dicantumkan 7 (tujuh) komitmen sebagaimana yang berlaku di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

**D. Simpulan**

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak ada pengaturan khusus mengenai Asas Imparsialitas Hakim Adhoc PHI dalam Putusan yang Objektif dan adil pada Undnag- Undnag Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungm Indusrail. Namun untuk peradilan umum diatur dalam Passal 17 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, dimana Para pihak diberikan Hak ingkar terhadap hakim yang memeriksa perkaranya, dan hakim wajib mengundurkan diri jika ada hubungan darah, hubungan perkawinan maupun adanya kepentingan langsung maupun tidak langsung (karena organisasi maupun pekerjaan sebelumnya).

2. Pelaksanaan Asas Imparsialitas dalam UU No. 2 Tahun 2004 dengan susunan majelis hakim PHI yang anggotanya terdiri dari satu orang unsur pengusaha dan satu orang unsur SP/SB secara teori bertentangan dengan asas tersebut, karena adanya keterkaitan langsung para hakim adhoc PHI dengan organisasi pengusulnya (SP/SB maupun APINDO). .

Pelaksanaan asas imparsialitas dengan susunan Majelis seperti di atas berpengaruh hanya untuk 3 (tiga) jenis perselisihan industrial yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan PHK serta tidak berpengaruh/tidak berpengaruh untuk perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan

Dasar pemikiran penyusun UU No. 2 Tahun 2004 yang menetapkan adanya Hakim Adhoc adalah sebagai wujud kehendak untuk tetap melaksanakan komitmen bersama sesuai isi Konvensi *International Labour Organization (ILO)* No K-144 yang menghendaki agar dalam setiap penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan dilakukan secara Tripartit.

3. Beberapa kendala yang ada dalam melaksanakan Asas Imparsialitas, yaitu:

a. Tidak ada kepastian adanya keseimbangan pengetahuan dan pengalaman, baik yang dimiliki Ketua Majelis maupun anggota majelis, padahal posisi Ketua Majelis demikian dominan dalam majelis PHI.

b. Dibutuhkan waktu yang tidak singkat untuk melakukan internalisasi kode etik perilaku hakim, khususnya bagi hakim adhoc.

c. Belum terbentuknya budaya menghormati putusan PHI sebagai putusan yang Objektif dan adil meskipun telah ada hakim adhoc.

d. Masih adanya PHI yang jumlah anggota Majelisnya tidak seimbang antara yang diusulkan SP/SB dengan APINDO.

Untuk mengatasi kendala di atas, perlu dilakukan upaya sebagai berikut:

a. Ketua Majelis hakim PHI, sudah dipersiapkan sejak awal (calon hakim) degan memasukkan materi hubungan industrial sebagai bagian dari kurikulum inti. Sedangkan untuk dapat menjadi hakim adhoc,, dilakukan pendidikan/training secara mandiri oleh Apindo maupun SP/SB.

b. Mengintensifkan pengawasam hakim baik secara intern oleh MA, ekstern oleh KY dan secara mandiri.

c. Melakukan sosialisasi yang berkesinambungan kepada pelaku hubungan industrial (pengusaha dan pekerja/buruh), khususnya menumbuhakn budaya hukum mematuhi dan melaksnakan putusan hakim PHI dengan segera.

d. Memastikan tersedianya SDM hakim adhoc yang cukup setidak-tidaknya sebagaimana ketentuan Pasal 70 ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004 yang mengamanatkan hakim adhoc PHI pada pengadilan negeri paling sedikit 5 (lima) orang dari unsur SP/SB dan 5 (lima) orang dari unsur Apindo.

**E. Saran**

1. Dalam Jangka Pendek:

a. Mahkamah Agung sesegera meungkin menyempurnakan peraturan yang berkaitan dengan pelaksanaan asas imparsialitas, khususnya yang berlaku bagi hakim adhoc PHI.

b. Ketua Majelis PHI yang dijabat Hakim Karir harus selalu ditingkatkan kemampuannya melalui training yang berkelanjutan bekerjasama dengan Kementerian Tenaga kerja, Apindo, SP/SB dan ILO.

c. Mahkamah Agung dan Pemerintah (Kementrian Tenaga Kerja RI), memastikan ketersediaan Hakin Adhoc PHI, antara lain melaui perbaikan sistem rekrutmen, yaitu penerimaan/rekrutmen hakim adhoc PHI melalui seleski satu pintu oleh MA, tidak perlu melibatkan Kementerian Tenaga Kerja (untuk tingkat pertama) maupun Komisi Yudisial (untuk tingkat Kasasi).

2. Dalam Jangka Panjnag

Perlunya MA dan DPR memikirkan kemungkinan dibentuknya Pengadilan Hubungan Industrial yang Mandiri (tidak menyatu dengan Pengadilan Negeri) seperti di negara Thailand, sehingga baik terhadap Hakim Karir maupun Hakim Adhoc dapat dilakukan pembinaan, mutasi dan promosi secara lebih efektif.

**DAFTAR PUSTAKA**

**a. Buku**

Abdurrahman H.R., 2009, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Jakarta: Restu Agung

Abintoro Prakoso, 2015, *Etika Profesi Hukum*, Surabaya: Laksbang Justitia

Achmad Ali, 2011, *Menguak Tabir Hukum*, Edisi Kedua, Bogor: Ghalia Indonesia

Adji Samekto FX ,2015, *Arah Pendidikan Tinggi Hukum*, Malang: Setara Press

…………………, 2008, *Justice Not For All*, Yogyakarta: Genta Press

…………………., 2012, *Ilmu Hukum Dalam Perkembangan Pemikiran menuju Post Modern,* Indepth Publishing, Bandar Lampung: Indepth Publishing

Adnan Husaini, 2013, *Filsafat Ilmu*, *Perspektif Barat dan Islam,* Jakarta: Gema Insani *Pancasila*, Yogyakarta: Kanisius

Agus Yudha Hernoko, 2013, *Hukum Perjanjian, Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial* : Jakarta: Kencnaa Prenada Media Group

Ahkam Jayadi, 2015, *Memahami Tujuan Penegakan Hukum*, Yogyakarta: Genta

Ali Mansyur HM., 2010, *Aneka Persoalan Hukum (Masalah Perjanjian, Konsumen & Pembaharuan Hukum),* Semarang: Teras Pustaka

………………….., 2010, *Pranata hukum & Penegakannya di Indonesia*, Semarang: Unissula Press

………………..…, 2012, *Peran Hukum Dalam Perkembangan Ekonomi,* Semarang: Badan Penerbit UNDIP

Aminuddin Ilmar, 2010, *Hukum Penanaman Modal Di Indonesia,* Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Andre Ata Ujan,2009, *Filsafat Hukum,* Yogjakarta: PT. Kanisius

Andy Hartanto J., 2015, *Hukum Jaminan dan Kepailitan,* Surabaya :Laksbang Justitia

Arief Hidayat dan F.X. Adji Samekto, 2007, *Kajian Kritis Penegakan Hukum Lingkungan di Era Otonomi Daerah,* Semarang: BP UNDIP.

Asri Wijayanti, 2009, *Hukum ketenagakerjaan Pasca Reformasi,* Jakarta: Sinar Grafika.

Asri Wijayanti,, 2016, *Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan,* Surabaya: PT. Revka Petra Media.

Awaloedin Djamin dkk, 2014, *Politik Ketatanegaraan 2015-2025,* Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia Pusat Pembinaan Sumberdaya Manusia

Bachtiar, 2015, *Mahkamah Konstutusi Pada Pengujian UU Terhadap UUD*, Jakarta: Raih Asa Sukses

Badriyah Khaleed, 2015, *Mekanisme Judicial Review,* Yogyakarta:Pusticia Yustisia.

Bambang Sutiyoso, 2015, *Metode Penemuan Hukum: Upaya Mewujudkan Hukum yang Pasti dan Berkeadilan,* Edisi Revisi, Yogyakarta: UII Press.

Barda Nawawi Arief, 2011, *Kebijakan Hukum Pidana,* Jakarta: Kencana Prenada Media, Groyp, Cetakan ke-3

………………………2011, *Kapita Selekta Hukum Pidana,* Semarang: BP Undip

………………………2011, *Perkembangan Sistem Pemidanaan Di Indonesia,* Semarang: Pustaka Magister

Bernard L.Tanya, Yoan N. Simanjuntak & Markus Y.Hege, 2010, *Teori Hukum,* Yogyakarta: Genta Publishing

Binsar M. Gultom, 2012, Pandangan Kritis Seorang Hakim, Buku-1, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

…………………..,., 2015, *Pandangan Kritis Seorang Hakim,* Buku-2, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Bruggink Mr. J.J. H., 2015, *Refleksi Tentang Hukum,* Bandung: Citra Aditya Bakti

Budi Suhariyanto, 2015, *Pengkajian tentang Kedudukan Hakim Sebagai Pejabat Negara,* Jakarta: Puslitbang Hukum dan Pengadilan Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI.

Danang Sunyoto, 2014, *Juklak PHK: Petunjuk Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja*, Yogyakarta: Penerbit Pustaka Yustisia.

Djaja S. Meliala, 2015, *Perkembangan Hukum Perdata Tentang Benda dan Hukum Perikatan,* Bandung: Nuansa Aulia.

Dwidja Priyatno, 2003, *Kebijakan Legislasi Tentang Sistem Pertanggungjawaban Pidana Korporasi Di Indonesia,* Bandung: CV. Utomo.

Dyah Ochtorina Susanti dan A’an Efendi, 2014, *Penelitian Hukum (Legal Reseatch),* Jakarta: Sinar Grafika.

Eko Sumaryati & Tini K, 2013, *Tentang PHK & Pesangon,* Jakarta: Dunia Cerdas.

Esmi Warassih, 2011, *Pranata Hukum, Sebuah Telaah Sosiologis,* Semartang: BP Undip

H. Ishaq, 2016, *Pengantar Hukum Indonesia (PHI)*, Jakarta; PT. RajaGrafindo Persada

H.R. Abdulsalam, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: CV Restu Agung.

Hadi Subhan M., 2009, *Hukum Kepailitan,* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Harifin A.Tump*a,* 2012, *Menuju Peradian Yang Agung,* Yogyakarta : RE & PI.

…………………, 2012, *Menguak Roh Keadilan Dalam Putusan Hakim*

*Perdata,* Jakarta: CV TanjungAgung.

Henry Pandapotan Panggabean, 2006, *Fungsi Mahkamah Agung Bersifat Pengaturan,* Yogyakarta: Liberty.

Herlien Budiono, 2010, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan,* Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

Herlien Budiono, 2015, *Asas Keseimbangan bagi Hukum Perjanjian Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

Herlien Budiono, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan,* Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

Hotasi Nababan, 2015, *Hukum Tanpa Takaran,* Jakarta: Q Communication.

I Dewa Gede Atmadja, 2013, *Filsafat Hukum* , Malang: Setara Press.

I Nyoman Putu Budiartha, 2016, *Hukum Outsourcing*, Malang: Setara Press.

Idris, Rachminawati, & Imam Mulyana, 2012, *Penemuan Hukum Nasional dan Internasional,* Bandung: PT Fikahati Aneska & Bagian Hukum Internasional Fakultas HUkum Universitas Pedjadjaran.

Idzan Fautanu, 2012, *Filsafat Ilmu (Teori & Aplikasi),* Jakarta: Referensi.

Iftida Yasar, 2013, *Apakah Benar Outsourcing Bisa Dihapus?:* Edisi Revisi, Yogyakarta: Pohon Cahaya.

Ike Farida. 2017, .*Hukum Kerja Outsourcing di Indonesia*. Depok: Penerbit

Universitas Indonesia.

Indrayana, 2010, *Hak & Kewajiban Karyawan,* Jakarta: Raih Asa Sukses

Janus Sidabalok, 2012, *Hukum Perusahaan,* Bandung: Nuansa Aulia

Joko Priyono F.X., 2012, *Hukum Perdagangan Barang Dalam GATT/WTO*, Semarang: BP UNDIP .

Juanda Pangaribuan, 2010, *Tuntunan Praktis Penyelesaian* Perselisihan Hubungan Industrial, Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera.

................................., 2011, *Kedudukan Dosen Dalam Hukum Ketenagakerjaan,* Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera.

…………………….,, 2012, *Aneka Putusan MK Bidang Hukum Ketenagakerjaan,* Jakarta: Muara Ilmu Sejahtera.

……………………..,, 2016, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Induatrial,* Jakarta: MISI.

Jujun S. Suriasumantri, 2009, *Filsafat ilmu,* Sebuah Pengantar Populer, Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.

Jujun S. Suriasumantri, 2009, *Filsafat Ilmu* : Sebuah Pengantar Populer, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

Junaiyah H. Matanggui, 2013, *Bahasa Indoenesia Untuk Bidang Hukum dan Peraturan Perundang-undangan,* Jakarta: Grasindo.

Kaligis O.C., 2012, *Antologi Tulisan Ilmu Hukum,* Alumni, Bandung: Alumni.

Lalu Husni, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan,* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Lili Rasyidi H., 1991, *Manajemen Riset Antar Disilplin,* Bandung: PT. Remaja RosdakKarya.

Lili. Rasyidi H. dan Dr. Ida Bagus Wyasa Putra, 2012, *Hukum Sebagai Suatu Sistem,* Bandung: Fikahati Aneska.

Lodewijk Gultom,, 2007, *Eksisrensi Mahkamah Konstitusi Dalam Struktur Ketatanegaraan Di Indonesia,* Bandung: CV. Utomo.

Lusiana, 2012, *Usaha Penanaman Modal Di Indonesia,* Depok: RajaGrafindo Persada.

Malayu S.P. Hasibuan H., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Bumi Aksara.

Marwan Effendy, 2012, *Diskresi, Penemuan Hukum, Korporasi & Tax Amnesty dalam Penegakan Hukum,* Jakarta: Referensi.

Mas Muanam & Ronald Saija, 2015, *Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing di Perusahaan,* Yogyakarta: Deepublish.

Meuwissen, 2013, *Tentang Pengembangan hukum, Ilmu Hukum, Teori Hukum dan Filsafat Hukum,* Terjemahan Prof. Dr. B. Arief Sidharta, Bandung: PT. Refika Aditama

Mohammad Saleh & Lilik Mulyadi, 2012, *Seraut Wajah Pegadilan Hubungan Industrial Indonesia (Perspektif, Teoretis, Praktik, dan Permasalahannya,* Bandng: PT Citra Aditya Bakti.

Mohammad Saleh dan Lilik Mulyadi, 2012, *Bunga Rampai Hukum Acara Perdata* Indonesia, Bandung: Alumni.

Muhammad Aditya Warman, 2014, *Strategic Studies: Social Security in Indonesia (A reference toward Sustainable Social Welfare and National Prosperity through Harmonized Tripartide Policy),* Jakarta: PT Pusat Studi Apindo.

Munafrizal Manan, 2012, *Penemuan Hukum Oleh Mahkamah Konstitusi*, Bandung Mandar Maju.

Munir Fuady, 2005, *Perlindungan Pemegang Saham Minoritas*, Bandung: CV. Utomo.

……………. , 2013, *Teori- Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, Jakarta: Kenacna Prenada Media Group.

Mustafa Komal Rokhan, 2012, *Hukum Persaingan Usaha,* Jakrata: PT. Raja Gramindo Persada.

Noor Ms. Bakry, 2010, *Pendidikan Pancasila*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Oentoeng Wahjoie, 2011, *Hukum Pidana Internasiomal,* Jakarta: Erlangga  
Organisasi perburuhan Internasional Kantor di Jakarta, 1998, Deklarasi ILO mengenai Prinsip-Prinsip dan hak-Hak Mendasar di Tempat Kerja,

Otje Salman H.R., 2012, *Filsafat Hukum,* Bandung: PT. Refika Aditama.

Panggabean H.P., 2010, *Manajemen Advokasi,* Bandung: PT. Alumni .

Pataniari Siahaan, 2012, *Politik Hukum Pembentukan Undang-Undang Pasca Amandemen UUD 1945,* Jakarta: Konpress.

Payaman Simanjuntak, 2004, *Industrial Relations System In Indonesia,* Jakarta : Himpunan Pembina Sumber Daya Manusia Indonesia.

Payaman Simanjuntak, 2011, *Manajemen Hubungan Industrial: Serikat Pekerja,*

*Perusahaan & Pemerintah,* Jakarta, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Prana Rifsana dkk, 2016, *Manajemen Serikat,* Sumenep: Andita Mediatama.

Purbadi Hardjoprajitno, 2001, *Kebebasan Berserikat dan Implikasinya,* Jakarta: Purbadi Publisher.

Pusdiklat MA RI, 2013, *Kurikulum Untuk Hakim Pengadilan Hubungan Industrial*, Jakarta: MA RI & ILO.

Puspoprodjo W. , 1999, *Filsafat Moral, Kesusilaan Dalam Teori dan Praktek,* Bandung: Pustaka Grafika.

Richard Burton Simatupang, 2003, *Aspek hukum Dalam Bisnis (Edisi revisi),* Jakarta: Rineka Cipta.

Rimdan, 2012, *Kekuasaan Kehakiman Pasca-Amandemen Konstitusi,*  Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Romli Atmasasmita, 2004, *Kapita Selecta Hukum Pidana Internasiomal,* Jilid ke-2 Bandung: CV. Utomo.

Ronny Hanitijo Soemitro, 1985, *Beberapa Masalah Dalam Studi Hukum dan Masyarakat,* Bandung: Remaja Karya.

Ronny Sautma Hotma, 2010, *Esai Esai Hukum,* Jakarta: P3DI SekJen DPR RI.

Sahat Damatik, 2006, *Hukum Acara Perburuhan, Menyelesaikan Perselisihan*

*Hubungan Industrial menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004,* Jakarta: DSS Publishing

Salim HS H. dan Erlies Septiana Nurbani, 2015, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disetasi*, Buku Kedua, Depok: PT. Rajagrafindo Indonesia.

Satjipto Rahardjo, 2006, *Ilmu Hukum,* Bandung: Sitra Aditya Bakti, Cetakan Keenam.

…………………., 2010, *Penegakan Hukum Progresif*, Jakarta: Kompas Penerbit Buku.

…………………., , 1990, *Masalah Penegakan Hukum,* Jakarta: Sinar Baru,

Shidarta dkk, 2012, Mochtar Kusuma Atmadja Teori Hukum Pembangunan, Eksistensi dan Implikasi, Jakarta: Epistema Institute.

Shidarta, 2009, *Karakterisitik Penalaran Hukum Dalam Konteks KeIndoneisaan,* Bandung: CV. Utomo.

Shiunbta Agustina, Saldi Isra, Zainul Daulay, 2015 *Obstruction Of Justice,* Jakarta: Themis Books.

Soedjono Dirdjosisworo, 2005, *Antisipasi Terhadap Bisnis Curang,* Bandung: CV. Utomo.

Soerjono Soekanto, 2014, *Pengantar Penelitian Hukum,* Jakarta: UI Press.

Soetikno Mr., 1986, *Filsafat Hukum Bagian I*, Jakarta: Balai Pustaka.

…………..…, 2013, *Filsafat Hukum Bagian II*, Jakarta: Balai Pustaka.

Sri Pudyatmoko Y. , 2002, *Pengantar Hukum Pajak*, Yogyakarta: ANDI.

Subarsyah Sumadikara T., 2013, *Pengantar Filsafat Ilmu,* Bandung: Logoz Publishing.

Subekti R., 1996, *Perbandingan Hukum Perdata,* Jakarta: PT. Pradnya Paramita.

Sudikno Mertokusumo, 1988, Mengenal Hukum Suatu Pengantar, Yogyakarta Liberty,

......................., 2014, *Penemuan Hukum:* *Sebuah Penantar*, Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.

Sudikno Mertokusumo & A. Pitlo, 2013, *Bab-Bab tentang Penemuan Hukum,* Bandung: PT Citra Aditya Bakti & Konsorsium Ilmu Hukum, Departemen Pendidikan & Kebudayaan, The Asia Foundation.

Suhardana F.X., 1996, *Hukum Perdata* I, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Uyama.

Sukarna Wiranta H., 2014, *Kebijakan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: P3DI Setjen DPR RI.

Sunarjati Hartono, 1986, *Kapita Selekta Perbandingan Hukum,* Bandung: Alumni.

Sundari E. & Endnag Sumiarni, 2015, *Politik Hukum dan Tata Hukum Indonesia,* Yogyakarta: Cahaya Atma Pusaka.

Suwarto, 2003, *Hubungan Industrial Dalam Praktik,* Jakarta: AHII.

Syahrul Machmud, 2014, *Hukum Acara Khusus Pada Pengadilan Hubungan Industrial,* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Syamsudin M., 2012, *Budaya Hukum Hakim,* Jakarta: Kencana Prenada Media.

Syatrinaldi H. dkk., 2015, *Hukum dan teori Dalam Realita Masysrakat,* Pekanbaru: UIR Press.

Teguh Prasetyo & Abdul Halim Barkatullah, 2011, *Ilmu Hukum & Filsafat Hukum Studi Pemikiran Ahli Hukum Sepanjang Zaman,* Yokyakarta: Pustaka Pelajar, Cetakan IV.

Teguh Prasetyo, 2005, *Keadilan Bermartabat, Perspektif teori Hukum,* Bandung: Nusa Media.

Theo Huijbers, 1995, *Filsafat Dalam Lintasan Sejarah,* Jakarta: kanisuius, Cetakan Kedelapan.

Titik Tejanungsih, 2016, *Perlindungan Hukum Terhadap Kreditur Separatis,*  Yogyakarta: FH UII Press.

Titik Triwulan Tutik, 2008, *Hukum Perdata dalam Sistem Hukum Nasional,* Jakarta: Kencana Prenadmedia Group.

Toto Santoso dkk, 2015, *Arah Pendidiklan Tinngi Hukum,* Malang: Setara Press.

Verhaak C. dan Haryono Iman R., 1991, *Filsafat ilmu Pengetahuan,* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Widodo Dwi Putro, 2011, *Kritik Terhadap Paradigma Positivisme Hukum,* Yogjakarta: Genta Publishing.

Wijanarko, 1995, *Hukum dan Ketentuan Perbankan Di Indonesia,* Jakarta: Pustaka Utama Graffiti.

Wildan Suyuthi Mustofa H., 2013, *Kode Etik Hakim,* Edisi Kedua, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Yahya Harahap M,, 2009, *Hukum Acara Perdata.* Cetakan Kesembilan. Jakarta:

SinarGrafika.

Yusriyadi, 2010, *Industrialisasi & Perubahan Fungsi Sosial Hak Milik Atas Tanah,* Yogyakarta: Genta Publishing.

Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum kerja,* Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Zudan Arif Fakrulloh, 2014, *Hukum Indonesia Dalam Berbagai Prespektif,*  Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Zudan Arif Fakrulloh,, 2012, *Problematika Penerapan, Delik Formil Dalam Perspektif Penegekan Hukum Pidana Di Indonesia,* Bandung: Mandar Maju.

…………………… , 2016, Filsafat Hukum, Jakarta: Kanisius.

**b. Peraturan PerUndang-Undangan Republik Indonesia**

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, hasil Amandemen I, II, III, IV.
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata *(Burgelijk Wetboek).*
3. Undang-Undang No. 4 Tahun 1998 Tentang Kepaiilitan
4. Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.
5. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Buruh
6. Undang No. 30 Tahun 2002 tentang Pemberantasan Timdak Pidana Korupsi
7. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
8. Undang-Undang No. 18 Tahun 2003 Tentang Advokat.
9. Undang-Undang No. 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
10. Undang-Undang No. 31 Tahun 2004 Tentang Perikanan
11. Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas
12. Undang-Undang No. 03 Tahun 2009 Tentang Mahkamah Agung.
13. Undang-Undang No. 46 Tahun 2009 Tentang Pengadilan Tindak Pidana Korupsi
14. Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasan Kehakiman
15. Undang-Undang No. 49 Tahun 2009 Tentang Peradilan Umum.
16. Kompilasi Hukum Ketenagakerjaan dan Jamsostek.
17. Himpunan Surat Edaran MahkamahAgung dan Peraturan Mahkamah Agung Tahun 1951-2009
18. Kompilasi Aturan Bidang Teknis dan Manajemen Perkara MA RI- 2016

**c. Sumber lain**

Ahmad Zaenal Fanani, Teori Keadilan dalam Perspektif Filsafat Hukum dan Islam”,<https://www.academia.edu/11913255/teori_keadilan_hukum_dalam_persepektif_islam>, [11 Oktober 2018]

…….,“Australia”, <https://id.wikipedia.org/wiki/Australia>, [5 Oktober 2018]

…… “ <https://kbbi.web.id>

……, “New Labour Protection Act No. 6 B2560 2017 is Legally Effective from

1st-Sept 2017”, <http://www.pkfthailand.asia/news/news/new-labour-protection-act-no-6-be-2560-2017-is-legally-effective-from-1st-sept-2017/>, [5 Oktober 2018]

…….. “Information Resources/Natioal Labour Law Profiles”,

<http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/natioal-labour-law-profiles/WCMS_158904/langen/index.htm>, [2 Oktober 2018]

…….,“Jepang”, <https://id.wikipedia.org/wiki/Jepang>, [5 Oktober 2018]

……., “Supreme Court of Japan”, <http://ww.courts.go.jp/saiban/qa_minzi_45/>,

[Mei 2014]

……., “Thailand”, <https://id.wikipedia.org/wiki/Thailand>, [5 Oktober 2018]

Tim Peneliti Litbang Hukum dan Peradilan MA-RI, 2007, *Naskah Akademis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta: Puslitbang MA Republik Indonesia.

Yos Johan Utama, 2007, *Menggugat Fungsi PTUN Sebagai Salah Satu Akses*

*Waga Negars untuk Mendapatkan Keadilan dalam Perkara Administrasi*

*Negara”*.*Jurnal Hukum Vol. 10* .

1. Harun Alrasid, *Naskah UUD 1945 Sesudah Empat kali diubah oleh MPR*, UI Press, Jakarta, 2004, hlm. 100. [↑](#footnote-ref-1)
2. Ahmad Mujahidin, *Peradilan Satu Atap di Indonesia,* Refika Aditama, Bandung, 2007, hlm. 1. [↑](#footnote-ref-2)
3. Rimdan, *Op. Cit,* hlm. 50. [↑](#footnote-ref-3)
4. Juanda Pangaribuan, *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2010, hlm. 1. [↑](#footnote-ref-4)
5. Theo Hujbers, *Filasfat Hukum Cerakan ke-18*, PT Kanisius, Yogyakarta, 2016, hlm. 64. [↑](#footnote-ref-5)
6. Teguh Prasetyo, *Keadilan Bermartabat*, Nusa Media, Bandung, 2015, hlm. 101. [↑](#footnote-ref-6)
7. Herbert Spencer dan Justinian dikutip Satjipto Rahardjo, 2006, *Ilmu Hukum*, Cetakan Keenam, Citra Adhitya

   Bakti, Bnaundg, hlm. 164. [↑](#footnote-ref-7)
8. Satjipto Rahatdjo, *Ilmu Hukum*, CatakanKeenam, 2006, PT. Citra Adfiya Bakti, Bandung, 2006, hlm 163-164. [↑](#footnote-ref-8)
9. John Rawls, *A theory of Justice, Revised Edition, The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge,1999, hlm. xi.* [↑](#footnote-ref-9)
10. Teguh Prasetyo, *Keadilan Bermartabat,*  *Perspektif Teori Hukum*, Nusa Media, Bandung, 2015, hlm 2. [↑](#footnote-ref-10)
11. *Ibid.* hlm. 77. [↑](#footnote-ref-11)
12. Teguh Prasetyo, *Keadilan Bermartabat – Perspektif Teori Hukum*, *Op. Cit.*, hlm. 78. [↑](#footnote-ref-12)
13. Teguh Prasetyo, *Keadilan Bermartabat – Perspektif Teori Hukum*, *Op. Cit.*, hlm. 77-78. [↑](#footnote-ref-13)
14. Sahat Damatik, *Hukum Acara Perburuhan, Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004*, DSS Publishing Jakarta, 2006, hlm. 20. [↑](#footnote-ref-14)
15. H.R. Abdulsalam, *Hukum Ketenagakerjaan*, Restu Agung, Jakarta, 2009, hlm. 129 [↑](#footnote-ref-15)
16. M. Saleh & Lilik, 2012, *Op. Cit.*, 55. [↑](#footnote-ref-16)