

## RANCANGAN

**LAPORAN SINGKAT  
RAPAT KOMISI III DPR RI  
DALAM RANGKA UJI KELAYAKAN  
(FIT AND PROPER TEST)  
CALON HAKIM AD HOC HUBUNGAN INDUSTRIAL  
DI MAHKAMAH AGUNG TAHUN 2016**

-----  
**(BIDANG HUKUM, PERUNDANG-UNDANGAN, HAM DAN KEAMANAN)**

Tahun Sidang : 2016-2017  
Masa Persidangan : II  
Rapat ke :  
Sifat : Terbuka  
Jenis Rapat : Rapat Komisi III DPR RI  
Hari, tanggal : Kamis, 1 Desember 2016  
Waktu : Pukul 11.14 s.d 12.55 WIB  
Tempat : Ruang Rapat Komisi III DPR RI  
Acara : Uji Kelayakan (Fit and Proper Test) calon hakim Adhoc Hubungan Industrial di Mahkamah Agung atas nama SUGENG SANTOSO PN, S.H., M.M., M.H.

### I. PENDAHULUAN

Rapat Komisi III DPR RI dibuka pukul 11.14 WIB oleh Wakil Ketua Komisi III DPR RI, Yth.Trimedya Panjaitan, S.H.,MH dengan agenda rapat sebagaimana tersebut diatas.

### II. POKOK-POKOK PEMBICARAAN

1. Dalam rangka pelaksanaan Uji Kelayakan (fit and proper test), Pimpinan menyampaikan beberapa hal sebagai berikut :
  - Alokasi waktu Uji Kelayakan (fit and proper test) masing-masing Calon paling lama 120 (seratus dua puluh) menit termasuk 10 (sepuluh) menit yang digunakan untuk menyampaikan pokok-pokok makalah.
  - Pertanyaan diajukan oleh masing-masing fraksi kepada setiap Calon, paling lama 3 (tiga) menit yang pelaksanaannya diatur oleh Pimpinan rapat.
  - Setelah selesai pelaksanaan Uji Kelayakan (fit and proper test), Calon Hakim *Ad Hoc* Hubungan Industrial diminta menandatangani Surat Pernyataan yang telah disiapkan oleh Komisi III DPR RI.
2. Calon Hakim Agung Adhoc Hubungan Industrial di Mahkamah Agung atas nama Sugeng Santoso PN, SH.,MM.,MH menyampaikan beberapa hal sebagai berikut :
  - Perselisihan hubungan industrial yang terjadi semula diselesaikan berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 dan kemudian dirubah

- dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut UUPPHI merubah secara khusus karena dalam UUPPHI diatur keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai salah satu cara untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
  - Setelah UUPPHI maka PHI menjadi bagian dari sistem Peradilan di Indonesia. Ada dua mekanisme dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan yaitu melalui jalur litigasi dan non litigasi. Melalui litigasi dengan jalan mengajukan sengketa hubungan industrial ke pengadilan hubungan industrial. Melalui jalur non litigasi ada tiga lembaga yang ditawarkan, yaitu melalui konsiliasi, mediasi dan arbitrase. Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial yang menggantikan kedudukan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Tingkat Daerah (P4D) maupun di tingkat Pusat (P4P), masih menimbulkan perdebatan di masyarakat. Diantaranya mengenai kompetensi, prosedur dan penerapan asas peradilan cepat dengan biaya murah masih diragukan. Penjelasan UU PPHI menyebutkan bahwa : "Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama ini ternyata belum mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil dan murah". Kekurangan lain dari ketentuan UU No. 22 Tahun 1957 ternyata ada kepentingan pekerja/buruh yang tidak dapat diselesaikan oleh P4D maupun P4P yaitu perselisihan yang bersifat perorangan.
  - Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 16 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka kedudukan PHI ada di lingkungan peradilan negeri dan tentunya berada di bawah pengawasan Mahkamah Agung RI.
  - Tugas dan kewenangan PHI diatur di dalam Pasal 56 UU PPHI, Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:
    - a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
    - b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
    - c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
    - d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan.
  - PHI adalah bentuk pengadilan khusus dari Pengadilan Negeri. Terhadap perkara perdata yang masuk ke Pengadilan Negeri, hakim hanya memutuskan sesuai dengan yang dituntut oleh penggugat. Tidak boleh memberikan putusan lebih dari yang dituntut. Perselisihan hubungan industrial adalah bagian dari perkara ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan merupakan cabang dari bidang ilmu perdata. Prinsip dari norma hukum Perdata adalah bersifat mengatur, dalam arti hukum pihak –pihak bebas untuk membuat suatu aturan yang tertuang dalam klausula perjanjian asalkan tidak bertentangan dengan perundang-undangan, kesusilaan dan kesopanan yang ada di masyarakat.
  - Jangka waktu yang dibutuhkan para pihak guna mendapatkan putusan yang berkekuatan hukum. Dari kondisi tersebut, eksistensi PHI sangat diharapkan untuk terwujudnya *speedy administration of justice* dengan tetap berpedoman pada keadilan substantial (hukum materiil) yang ada. UU PPHI sesungguhnya memberi makna yang dalam atas proses penyelesaian perselisihan di bidang ketenagakerjaan dengan mengedepankan aspek nonlitigasi sebagai mekanisme yang harus dijalankan lebih dahulu, dan sedapat mungkin menjauhkan dari mekanisme pengadilan formal (litigasi).

Hal ini tepat mengingat budaya dan latar belakang sosiokultur masyarakat Indonesia dengan dasar falsafah Pancasila sebenarnya mengutamakan musyawarah mufakat dalam memecahkan suatu persoalan.

- Sejak berlakunya UU PPHI dengan memperkenalkan dua model penyelesaian sengketa yaitu penyelesaian sengketa di luar pengadilan atau *out of court dispute settlement* melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan penyelesaian sengketa oleh pengadilan atau *by court dispute settlement* melalui Pengadilan Hubungan Industrial
- Hukum acara yang berlaku pada PHI adalah hukum acara perdata (Pasal 57). Jadi sejak mengajukan gugatan, bukti dan saksi yang berlaku adalah hukum acara perdata secara umum dan menganut asas siapa yang mendalilkan maka dia yang harus membuktikan. Kondisi ini ternyata memicu persoalan baru yakni bila buruh atau serikat buruh yang menggugat pengusaha, maka dalam persidangan diminta untuk mengajukan bukti dan saksi. Padahal kita tahu, masih banyak pengusaha yang tidak memberikan lampiran surat-surat yang berkaitan dengan buruh kecuali surat peringatan. Dan, karena perselisihan ini hanya terkait antara buruh dengan pengusaha dan lingkungan perusahaan, maka yang wajar menjadi saksi adalah orang-orang yang bekerja pada perusahaan tersebut.
- Ada pula konsep yang ingin dikembangkan dalam penyelesaian perselisihan di PHI yaitu merubah asas hukum acara perdata dari 'Hakim pasif' menjadi 'Hakim aktif' khususnya dalam hal pembuktian. Keaktifan hakim adalah sejalan dengan maksud ketentuan Pasal 83 ayat (2) UU PPHI No. 2 Tahun 2004, bahwa hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan isi gugatannya. Sedangkan dalam penyempurnaan gugatan, Panitera atau Penitera Penggani dapat membantu penyusunan/menyempurnakan gugatan (Penjelasan pasal tersebut). Secara filosofis, teoritik maupun dogmatik, hakim bersifat aktif dalam menegakan hukum dan keadilan melalui proses peradilan perdata. Hakim dianggap tahu tentang hukumnya (*ius curia novit*). Pencari keadilan (*justiabelen*) mengajukan perkara ke pengadilan, karena merasa yakin dan percaya bahwa hakim dipandang mampu memberikan kepastian hukum dan keadilan terhadap perkara tersebut, untuk menemukan kebenaran formil maupun materiil dalam perkara perdata tersebut. Proses peradilan, termasuk peradilan perdata, pada dasarnya bertujuan untuk mencapai keadilan prosedural sekaligus keadilan substansial.

3. Calon Hakim Ad Hoc Hubungan Industrial menandatangani surat pernyataan yang telah dipersiapkan oleh Komisi III DPR RI, yang berisi sebagai berikut:

### **SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya

Nama : .....

Tempat dan tanggal lahir : .....

Pekerjaan/Jabatan : .....

Bertempat tinggal di : .....  
.....

.....

Dengan ini menyatakan secara jujur dan sebenarnya serta bersedia untuk mengangkat sumpah/janji menurut Agama yang saya anut, Agama .....; bahwa seluruh pernyataan, keterangan, informasi, dan atau bukti yang saya nyatakan, berikan atau sampaikan, baik secara lisan maupun tertulis kepada KOMISI III DPR-RI adalah benar guna memenuhi persyaratan untuk seleksi Calon Hakim *Ad Hoc* Hubungan Industrial di Mahkamah Agung.

Apabila saya terpilih menjadi Hakim *Ad Hoc* Hubungan Industrial di Mahkamah Agung, saya dengan sungguh-sungguh akan memenuhi kewajiban saya sebagai Hakim *Ad Hoc* Hubungan Industrial di Mahkamah Agung dengan sebaik-baiknya dan seadil-adilnya serta akan menolak atau tidak menerima apapun secara langsung maupun tidak langsung atau tidak mau dipengaruhi oleh siapapun juga dan saya akan tetap teguh melaksanakan wewenang, tugas, dan kewajiban saya yang diamanatkan oleh Undang-Undang kepada saya.

Bahwa saya bertanggung jawab sepenuhnya atas pernyataan saya ini, dan bersedia dituntut menurut hukum, apabila pernyataan saya ini terbukti tidak benar, baik untuk sebagian ataupun untuk seluruhnya termasuk untuk mengundurkan diri dari jabatan saya sebagai Hakim *Ad Hoc* Hubungan Industrial di Mahkamah Agung, apabila saya terpilih menjadi Hakim *Ad Hoc* Hubungan Industrial di Mahkamah Agung.

Demikian Surat Pernyataan tertulis ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa adanya paksaan atau tekanan dari manapun, di hadapan KOMISI III DPR-RI pada tanggal ..... Desember 2016.

Jakarta, ..... Desember 2016.

Saya yang menyatakan,

( ..... )

### III. PENUTUP

Rapat dskors pukul 12.55 WIB