

IMPLEMENTASI PUTUSAN SERTA MERTA (*UITVOERBAAR BIJ VOORRAAD*) DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Muhammad Nur Amin

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sumpah Pemuda

Abstrak

Kedudukan putusan serta merta secara eksplisit telah diatur dalam Pasal 108 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai solusi untuk memulihkan hak-hak pekerja/buruh secara cepat, tepat, dan berkeadilan. Namun, dalam praktik di peradilan, khususnya Pengadilan Hubungan Industrial sangat jarang sekali hakim menjatuhkan putusan serta merta (*Uitvoerbaar Bij Voorraad*) alasannya karena putusan serta merta harus sesuai dengan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2000. Sehingga yang dijadikan acuan dalam menjatuhkan putusan serta merta adalah SEMA, sedangkan undang-undang mengatur putusan tersebut. Maka dari itu, dibutuhkan keberanian dari seorang hakim dalam menjatuhkan putusan serta merta (*Uitvoerbaar Bij Voorraad*) berdasarkan peraturan perundangan yang telah ditetapkan agar putusan yang dihasilkan dapat memberikan keadilan bagi pencari keadilan.

Abstract

*The position of the verdict immediately explicitly provided for Article 108 of Law No. 2 of 2004 on The Settlement of Industrial Disputes as a solution to restore the rights of workers/laborers in a rapid, accurate, and fair. However, in practice in the judiciary, especially in The Industrial Relation Court very rarely judge the verdict immediately (*Uitvoerbaar Bij Voorraad*) ruled that the reasons for decision will be in accordance with the Supreme Court Circular No. 3 of 2000. So, referenced in decisions is SEMA while law regulate the verdict. Therefore, it takes courage of a judge in the verdict immediately (*Uitvoerbaar Bij Voorraad*) based on the legislation that has been set so that the decision produced can provide justice for litigants.*

A. Latar Belakang

Dalam kehidupan masyarakat, manusia pasti melakukan usaha atau bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, karena sesuai dengan pendapat Karl Marx bekerja adalah hakikat manusia.¹ Dalam pekerjaan tersebut, manusia atau anggota masyarakat diikat satu sama lain oleh hukum sehingga ia disebut sebagai subyek hukum (*subjectus juris*) yaitu segala sesuatu yang memperoleh hak dan kewajiban dari

hukum dan karena itu manusia mempunyai kewenangan hukum.

Sebagai subyek hukum, manusia adalah makhluk yang sadar dan bebas sehingga ia dapat memilih untuk melakukan usaha atau kegiatan baik secara sendiri maupun dalam bentuk suatu wadah berupa badan hukum, seperti perseroan terbatas. Dengan kata lain, perseroan terbatas sebagai badan hukum merupakan salah satu pilihan bagi masyarakat dalam kegiatan usaha.²

¹Adelbertus Sinjdras, *Antropologi Filsafat Manusia, Paradoks dan Seruan*, Kanisius, Yogyakarta, 2004, hlm. 75.

²Harlen Sinaga, *Batas-Batas Tanggung Jawab Perdana Direksi Atas Palitinya Perseroan Terbatas Dalam Teori dan Praktik*, Adinatha Mulia, Jakarta, 2012, hlm. 7.

Dunia usaha merupakan bagian dari domain pasar (*market*) dalam hubungannya dengan negara (*state*) dan masyarakat (*civil society*). Maka dunia usaha harus ditumbuh kembangkan bersama-sama secara seimbang dengan domain negara (*state*) dan masyarakat (*civil society*). Untuk itu harus ada hubungan yang saling mempengaruhi dan saling mengendalikan, sehingga tidak terjadi dominasi antara yang satu terhadap yang lain.³ Dunia usaha sangat erat keterkaitannya dengan hubungan industrial⁴ karena dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.⁵

Begitu juga dengan pekerja/buruh dalam melaksanakan hubungan industrial mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut berperan memajukan perusahaan. Adapun pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Dengan adanya hubungan industrial tersebut, maka terjadilah hubungan hukum khususnya antara pengusaha dan pekerja

untuk menciptakan hubungan yang harmonis. Hubungan hukum tersebut menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak, hal mana hak dan kewajiban para pihak telah diatur di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama serta di dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang terkait.

Hak dan kewajiban tersebut yang telah ditentukan kadangkala dilanggar oleh salah satu pihak, sehingga timbullah gesekan-gesekan yang menyebabkan perselisihan (perselisihan hubungan industrial)⁶. Oleh karena masalah perselisihan hubungan industrial yang terjadi semakin kompleks. Maka dari itu, pada tahun 2004 telah dibentuk undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang dengan undang-undang tersebut dibentuklah pengadilan khusus yang diberi nama Pengadilan Hubungan Industrial mengacu kepada undang-undang nomor 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman dan undang-undang nomor 49 tahun 2009 tentang Peradilan umum.

Lahirnya undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dimaksudkan untuk melindungi dan membentuk hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang melibatkan *stake holder* (pengusaha, pekerja, dan pemerintah) apabila terjadi perselisihan di antara para pihak dengan mengedepankan nilai-nilai hukum yang hidup (*living law*) yaitu Pancasila dan UUD 1945. Penyusunan undang-undang ini merupakan penggantian terhadap undang-undang nomor 12 tahun

³Jimly Asshiddiqie, *Hukum Tata Negara & Pilar-Pilar Demokrasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012, hlm. 135.

⁴Hubungan Industrial adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja dalam perusahaan dan peran serta pemerintah sebagai yang menetapkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, lihat Ugo dan Pujio, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 4.

⁵Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 102 ayat (3), LN-RI Tahun 2003 Nomor 39, TLN-RI Nomor 4279.

⁶Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, lihat Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. LN-RI Tahun 2004 Nomor 4, TLN-RI Nomor 4356.

1964 tentang Keputusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dengan tujuan agar terwujud peradilan yang benar-benar menjamin perlindungan kepentingan terbaik terhadap para pihak hubungan industrial yang bebas dari intervensi pihak manapun.

Mengenai substansi yang diatur dalam undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang hukum acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, antara lain adalah penyelesaian melalui bipartit, penyelesaian di luar pengadilan (mediasi, konsiliasi, arbiter), dan penyelesaian melalui pengadilan. Kemudian hukum acara yang berlaku pada undang-undang ini adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali diatur secara khusus dalam undang-undang ini.

Adapun salah satu contoh pengkhuisan dari undang-undang ini adalah menerapkan bagi Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial untuk mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*Uitvoerbaar Bij Voorraad*), meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi. Putusan yang dapat dilaksanakan terlebih dahulu atau yang sering disebut dengan putusan serta merta ini merupakan salah satu putusan peradilan yang istimewa dan dapat memenuhi asas yang ada dalam hukum acara perdata yaitu bersifat sederhana, cepat dan biaya ringan.

Berdasarkan ketentuan yang digarisiskan dalam Pasal 180 HIR, Pasal 191 RBG, dan Pasal 54 Rv, memberikan wewenang kepada hakim menjatuhkan putusan yang berisi diktum: memerintahkan pelaksanaan lebih dahulu putusan, meskipun belum memperoleh kekuatan tetap adalah bersifat eksepsional.⁷ Penerapan Pasal 180 HIR dimaksud tidak bersifat generalis, tetapi bersifat terbatas berdasarkan syarat-syarat yang sangat khusus. Karakter yang memperbolehkan eksekusi atas putusan yang berisi

amar dapat dijalankan lebih dahulu sekalipun putusan tersebut belum memperoleh kekuatan hukum tetap, merupakan ciri eksepsional yakni sebagai pengecualian yang sangat terbatas berdasarkan syarat-syarat yang ditentukan undang-undang.⁸

Pelaksanaan putusan serta merta ini menjadi polemik di kalangan pencari keadilan, kemudian Mahkamah Agung mengeluarkan Instruksi dan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) tentang putusan serta merta sebagai acuan atau pedoman bagi para hakim untuk menjatuhkan putusan serta merta tersebut. Adapun SEMA terkait tentang putusan serta merta ini adalah SEMA Nomor 3 Tahun 2000 tertanggal 21 Juli 2000, yang berisi agar para hakim tidak menjatuhkan putusan serta merta kecuali dalam hal sebagai berikut:⁹

- a. Gugatan di dasarkan pada bukti surat autentik atau surat tulisan tangan (*handschrift*) yang tidak dibantah kebenaran tentang isi dan tanda tangannya.
- b. Gugatan tentang utang piutang yang jumlahnya sudah pasti dan tidak dibantah.
- c. Gugatan tentang sewa menyewa tanah, rumah, gudang, dan lain-lain dimana hubungan sewa menyewa sudah habis atau lampau, atau penyewa terbukti melalaikan

⁸*Ibid.*

⁹Sebelumnya Mahkamah Agung telah mengeluarkan SEMA terkait dengan putusan serta merta ini antara lain: SEMA Nomor 13 Tahun 1964 tertanggal 10 Juli 1964, SEMA Nomor 4 Tahun 1965 tertanggal 30 Desember 1965, SEMA Nomor 5 Tahun 1969 tertanggal 2 Juni 1969, SEMA Nomor 16 Tahun 1969 tertanggal 11 Oktober 1969, SEMA Nomor 3 Tahun 1971 tertanggal 17 Mei 1971, SEMA Nomor 6 Tahun 1975 tertanggal 1 Desember 1975, SEMA Nomor 3 Tahun 1978 tertanggal 1 April 1978, SEMA Nomor 3 Tahun 2000 tertanggal 21 Juli 2000, dan SEMA Nomor 4 Tahun 2001. SEMA Nomor 4 tahun 2001 merupakan penegasan agar setiap memberikan putusan serta merta berlandaskan SEMA Nomor 3 Tahun 2000, khususnya memperhatikan butir 7 SEMA Nomor 3 Tahun 2000.

⁷M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm. 898.

- kwajibannya sebagai penyewa yang beritikad baik.
- d. Pokok gugatan mengenai tuntutan pembagian harta perkawinan (gono-gini) setelah putusan mengenai gugatan cerai mempunyai kekuatan hukum tetap.
 - e. Dikabulkannya gugatan provisionil, dengan pertimbangan hukum yang tegas dan jelas serta memenuhi Pasl 332 Rv.
 - f. Gugatan berdasarkan putusan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*) dan mempunyai hubungan dengan pokok gugatan yang diajukan.
 - g. Pokok sengketa mengenai *bezitsrecht*.

Berdasarkan Instruksi dan SEMA di atas beberapa catatan Penulis adalah sebagai berikut: *Pertama*, didalam SEMA ini tidak ada larangan bagi Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan putusan serta merta. *Kedua*, mengenai bukti otentik yang diajukan. *Ketiga*, dikabulkannya gugatan provisionil artinya adanya permintaan dari salah satu pihak. Dengan demikian, SEMA tersebut dapat dijadikan acuan sebagai pedoman bagi para hakim untuk mengeluarkan putusan serta merta.

Apabila dilihat dari Pasal 108 undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, secara tegas mengatur bahwa Ketua Majelis Hakim dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan terlebih dahulu. Akan tetapi, di dalam praktik persidangan (Pengadilan Hubungan Industrial) jarang sekali hakim mengeluarkan putusan serta merta dengan alasan bahwa putusan serta merta harus berdasarkan ketentuan SEMA No. 3 Tahun 2000, sehingga hakim menolak permintaan yang diajukan oleh salah satu pihak untuk mengeluarkan putusan serta merta tersebut.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan secara singkat di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kedudukan SEMA yang mengatur putusan serta merta dengan adanya Pasal 108 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?
2. Bagaimana syarat penjatuhan putusan serta merta dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?

C. Pembahasan

1. Pengertian Putusan Hakim dan Jenis-Jenis Perselisihan Pengadilan Hubungan Industrial

Hakim merupakan pilar utama dan tempat terakhir bagi pencari keadilan dalam proses peradilan. Sebagai salah satu elemen kekuasaan kehakiman yang menerima, memeriksa, dan memutus perkara, hakim dituntut untuk memberikan keadilan kepada para pencari keadilan. Hakim adalah pejabat yang melaksanakan tugas kekuasaan kehakiman. Istilah pejabat membawa konsekuensi yang berat, oleh karena kewenangan dan tanggung jawabnya terumuskan dalam rangkaian tugas, kewajiban, sifat, dan sikap tertentu, yaitu penegak hukum dan keadilan.¹⁰

Putusan hakim atau putusan pengadilan merupakan aspek penting yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu perkara. Oleh karena itu, dengan putusannya hakim menetapkan apa hukum dan keadilannya dalam sengketa atau pelanggaran hukum. Sedangkan di lain pihak, putusan hakim merupakan visi hakim yang mengadili perkara sekaligus puncak pencerminan nilai-nilai keadilan, kebenaran hakiki, hak asasi manusia, penguasaan hukum, visualisasi etika, mentalitas, dan moralitas dari hakim yang bersangkutan.¹¹

¹⁰Wildan Suyuthi Mustofa, *Kode Etik Hakim Edisi Kedua*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hlm. 54.

¹¹Lilik Mulyadi, *Seraut Wajah Putusan Hakim dalam Hukum Acara Pidana Indonesia Perspektif, Teoritis, Praktik, Teknik Membuatnya, dan Permasalahannya*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010, hlm. 129.

Lilik Mulyadi memberikan definisi apa yang disebut dengan putusan hakim. Karena begitu kompleksitasnya dimensi dan substansi putusan hakim tersebut, maka tidaklah mudah memberikan rumusan aktual, memadai, dan sempurna terhadap pengertian putusan hakim. Secara teoritis dan praktik putusan hakim merupakan putusan yang diucapkan oleh hakim karena jabatannya dalam persidangan suatu perkara yang terbuka untuk umum setelah melakukan proses dan prosedural hukum acara pada umumnya berisikan amar dikabulkan atau ditolak, atau tidak dapat diterima dibuat dalam bentuk tertulis dengan tujuan penyelesaian perkara.¹²

Tugas hakim untuk menentukan hukum dan keadilan dalam masyarakat adalah berat tetapi mulia. Berat karena sebagai manusia biasa yang penuh dengan segala kekurangannya, tetapi diberi hak istimewa (*privilege*) oleh negara atas nama Tuhan Yang Maha Esa untuk menentukan salah tidaknya, benar tidaknya tindakan seseorang, bahkan dalam perkara pidana mati hidupnya seseorang. Karena, dengan keputusannya seorang hakim mampu menampakkan cahaya kebenaran dan keadilan yang diharapkan masyarakat.¹³

Secara substansial, putusan hakim dalam pengadilan hubungan industrial relatif identik dengan perkara perdata pada pengadilan negeri. Ketentuan mengenai putusan hakim dalam pengadilan hubungan industrial diatur dalam Pasal 100 sampai dengan Pasal 115 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam ketentuan Pasal 100 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 telah ditentukan bahwa majelis hakim dalam mengambil putusan harus mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan. Putusan hakim dalam perkara perselisihan hubungan industrial wajib diucapkan selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari terhitung sejak sidang

pertama. Kemudian, berdasarkan kewenangan Pasal 108 undang-undang nomor 2 tahun 2004, ketua majelis hakim pengadilan hubungan industrial dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun putusannya tersebut diajukan perlawanan atau kasasi.

Pada dasarnya, jenis-jenis perselisihan hubungan industrial berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, berwenang memeriksa dan memutus:

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak¹⁴
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan¹⁵
- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja¹⁶
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan¹⁷

¹⁴Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, lihat Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. LN-RI Tahun 2004 Nomor 4, TLN-RI Nomor 4356.

¹⁵Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, lihat Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. LN-RI Tahun 2004 Nomor 4, TLN-RI Nomor 4356.

¹⁶Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak, lihat Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. LN-RI Tahun 2004 Nomor 4, TLN-RI Nomor 4356.

¹⁷Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan, lihat Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. LN-RI Tahun 2004 Nomor 4, TLN-RI Nomor 4356.

¹²*Ibid.*, hlm. 131.

¹³Wildan Suyuthi Mustofa, *Op. Cit.*, hlm.

Mengenai perselisihan hak pengadilan hubungan industrial sebagai tingkat pertama maka upaya hukum para pihak yang tidak menerima putusan adalah kasasi pada Mahkamah Agung, terhadap perselisihan kepentingan maka pengadilan hubungan industrial merupakan peradilan tingkat pertama dan terakhir. Terhadap perselisihan pemutusan hubungan kerja maka pengadilan hubungan industrial merupakan peradilan tingkat pertama, sedangkan upaya hukum bagi para pihak yang tidak menerima putusan adalah kasasi pada Mahkamah Agung. Terakhir terhadap perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan maka pengadilan hubungan industrial merupakan peradilan tingkat pertama dan tingkat terakhir.

2. Tata Urutan Peraturan Perundang-undang di Indonesia

Hierarkis adalah perjenjangan setiap jenis peraturan perundang-undangan yang didasarkan pada asas bahwa peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Disini terlihat sekali bahwa setiap norma hukum atau produk hukum itu bersifat berjenjang dan memiliki tingkatan-tingkatan yang paling tinggi, yang lebih tinggi dan terus sampai kebawah. Dimana semuanya itu tidak boleh saling bertentangan dan berlawanan dalam hal dan isi pengaturannya. Hal yang tidak diatur atau dilarang dalam peraturan yang lebih tinggi tidak boleh diatur dan dibolehkan dalam peraturan yang lebih rendah.¹⁸

Teori berjenjang tersebut yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan Indonesia didasarkan pada teori *stufenbau theorie* yang dikembangkan oleh Hans Kelsen (1945) yang dalam bukunya

berjudul *General Theory of Law and State*, Kelsen menyatakan bahwa:

“Norma-norma hukum itu berjenjang dan berlapis-lapis dalam suatu hierarki tata susunan, dimana suatu norma yang lebih rendah berlaku, bersumber, dan berdasar pada norma yang lebih tinggi, norma yang lebih tinggi berlaku, bersumber, dan berdasar pada norma yang lebih tinggi lagi, demikian seterusnya sampai pada suatu norma yang tidak dapat ditelusuri lebih lanjut dan bersifat hipotesis dan fiktif, yaitu norma dasar (Grund norm)”.¹⁹

Pada intinya teori ini dimaksudkan untuk menyusun suatu hierarkis norma-norma sehingga berlapis-lapis dan berjenjang. Suatu peraturan baru dapat diakui secara legal, apabila tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku pada suatu jenjang yang lebih tinggi. Seluruh sistem hukum mempunyai sistem struktur piramidal, mulai dari yang abstrak (ideologi negara dan UUD) sampai yang konkrit UU dan Peraturan Pelaksanaan.²⁰

Dalam sistem norma hukum negara Republik Indonesia, norma-norma hukum yang berlaku berada dalam suatu sistem yang berlapis-lapis dan berjenjang-jenjang sekaligus berkelompok-kelompok, dimana suatu norma itu berlaku, bersumber, dan berdasar pada norma yang lebih tinggi, sehingga sampai pada suatu norma dasar negara (*staats fundamental norm*) yaitu Pancasila.²¹ Dalam perkembangannya saat ini telah dikeluarkan undang-undang nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, yang berisi hierarkis peraturan perundang-undangan,

¹⁸Lihat Evita Isretno, *Kewenangan Penarikan Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan Tenaga Kerja Asing*, Jurnal Hukum Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sumpah Pemuda, Palembang, Lex Librum, No. 1 Vol. II, 2015, hlm. 240.

¹⁹*Ibid.*, hlm. 241.

²⁰Abdul Ghofur Anshori, *Filsafat Hukum*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2009, hlm. 42.

²¹Maria Farida Indrati Soeprapto, *Ilmu Perundang-undangan*, Kanisius, Yogyakarta, 1998, hlm. 26.

adapun tata urutannya adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945
2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat
3. UU/PERPU
4. Peraturan Pemerintah
5. Peraturan Presiden
6. Peraturan Daerah Provinsi dan,
7. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota

Berdasarkan ketentuan tata peraturan perundang-undangan di atas kedudukan SEMA tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan. Dalam praktik di semua negara dapat ditemukan adanya bentuk-bentuk peraturan yang tidak termasuk kategori peraturan perundang-undangan, tetapi isinya juga bersifat mengatur atau berisi pengaturan. Bentuk-bentuk aturan yang seperti ini biasa dikenal sebagai *Quasi Peraturan* atau aturan kebijakan. Dalam bahasa Belanda, aturan demikian disebut *beleidsregels* atau dalam bahasa Inggris disebut *policy rules*. Disebut *beleids*, *policy rules*, atau kebijakan, karena secara formal bentuknya tidak dapat disebut atau memang bukan berbentuk peraturan yang resmi.²²

Kewenangan untuk menetapkan aturan-aturan kebijakan seperti ini timbul dari adanya kewenangan *inheren* yang dimiliki oleh pejabat Tata Usaha Negara atau pemegang jabatan administrasi negara, menunjuk kepada pengertian kewenangan untuk menetapkan kebijaksanaan di luar ketentuan yang berlaku. Fenomena aturan kebijakan dianggap sesuatu yang tidak terhindarkan, karena dibutuhkan dalam praktik. Aturan-aturan kebijakan ini memang dapat dibuat dalam berbagai macam bentuk dokumen tertulis yang bersifat membimbing, memberi arahan kebijakan, dan mengatur suatu pelaksanaan tugas dan pekerjaan.²³

Terkait dengan SEMA Nomor 3 Tahun 2000 tentang putusan serta merta di korelasikan dengan undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, jo Pasal 108 mengenai putusan serta merta untuk memenuhi asas peradilan yang dapat dilaksanakan dengan sederhana, cepat, dan biaya ringan, maka untuk memberikan putusan serta merta Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial harus berdasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Walaupun ada SEMA yang mengatur tentang putusan serta merta yang melebihi dari peraturan perundang-undangan, lebih baik diabaikan saja. Karena, menurut hierarkis atau tata urutan peraturan perundang-undangan, aturan yang berada di bawah tidak dapat mengalahkan aturan yang kedudukannya lebih tinggi.

Meskipun, SEMA tersebut dibutuhkan sebagai aturan kebijakan, tetapi seorang hakim dalam menjatuhkan putusan wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat agar putusan yang diberikan dapat mengikuti gerak perkembangan masyarakat yang sangat cepat sehingga seringkali menjadikan hukum formal ketinggalan. Maka dari itu, pencarian keadilan tidak hanya di dalam undang-undang atau peraturan hukum lainnya, tetapi juga dalam nilai-nilai sosial yang hidup di masyarakat.²⁴ Tugas hakim untuk menggali nilai-nilai sosial di masyarakat dikenal dalam sistem hukum nasional berdasarkan ketentuan Pasal 5 ayat (1) undang-undang nomor 48 tahun 2009 tentang kekuasaan Kehakiman.

Dengan demikian, kedudukan SEMA tentang putusan serta merta dapat dikecualikan dengan adanya Pasal 108 undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sehingga Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat memberikan putusan serta merta dalam praktik

²²Jimly Asshiddiqie, *Pokok-Pokok Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Reformasi*, PT. Bhuna Ilmu Populer, Jakarta, 2007, hlm. 263-264.

²³*Ibid.*, hlm. 265.

²⁴Djohansjah, *Reformasi Mahkamah Agung Menuju Independensi Kekuasaan Kehakiman*, Kesaint Blanc, Jakarta, 2008, hlm. 62.

persidangan. Oleh sebab itu, hakim sebagai titik sentral penegak hukum dan keadilan harus mampu menyerap dan menyelesaikan semua perkembangan kasus dalam pertimbangan putusannya berdasarkan pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya, termasuk dari berbagai sumber hukum dan peraturan yang berlaku serta menurut hati nuraniya. Sehingga, putusan hakim itu menjadi solusi terbaik bagi penyelesaian hukum tanpa menyulut gejala di masyarakat²⁵ khususnya gejala di masyarakat hubungan industrial.

3. Syarat Penjatuhan Putusan Serta Merta

Praktik penerapan putusan serta merta, telah mendatangkan banyak kesulitan dan memusingkan para hakim. Disatu sisi undang-undang telah memberi wewenang kepada hakim menjatuhkan putusan yang seperti itu meskipun dengan syarat-syarat yang terbatas. Pada sisi lain, pengabulan dan pelaksanaan putusan tersebut selalu berhadapan dengan ketidakpastian, karena potensial kemungkinan besar putusan itu akan dibatalkan pada tingkat banding atau kasasi.

Mengenai syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk mengabulkan dan menjatuhkan putusan serta merta menurut Yahya Harahap, sebagai berikut: *Pertama*, menurut ketentuan versi Pasal 180 HIR, Pasal 191 RBG, dan Pasal 54 Rv. *Kedua*, dikemukakan dalam SEMA Nomor 3 Tahun 1971, dan *Ketiga*, Pedoman Pelaksanaan Tugas dan Administrasi Pengadilan Buku II.²⁶ Adapun substansi mengenai ketiga syarat di atas terdiri dari:

- a. Surat bukti yang diajukan untuk membuktikan dalil gugatan terdiri dari akta otentik atau akta dibawah tangan yang diakui isi dan tanda tangan tergugat;

- b. Ada putusan yang sudah berkekuatan hukum tetap, yang menguntungkan pihak penggugat dan putusan itu ada hubungannya dengan gugatan yang bersangkutan;
- c. Ada gugatan provisi yang dikabulkan;
- d. Apabila objek gugatan adalah barang milik penggugat yang dikuasai oleh tergugat;

Apabila salah satu dari syarat terpenuhi, sudah dapat dijadikan dasar menjatuhkan putusan serta merta. Syarat yang paling mendasar, apabila gugatan didukung alat bukti akta otentik atau akta di bawah tangan yang mempunyai nilai kekuatan pembuktian sempurna dan mengikat. Dengan demikian, jika gugatan yang diajukan didukung oleh alat bukti akta otentik, dan ternyata kebenaran akta itu tidak dapat dilumpuhkan tergugat dengan bukti lawan, maka sudah terpenuhi syarat mengabulkan permintaan putusan serta merta. Begitu juga kalau gugatan bertitik tolak dari putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, telah memenuhi syarat untuk menjatuhkan putusan yang dapat dijalankan lebih dahulu.²⁷

Selain syarat disebutkan di atas, perlu diperhatikan asas *ultra petitum partium* yang digariskan Pasal 178 ayat (3) HIR. Pengabulan harus bertitik tolak dari petitum gugatan. Jika dalam gugatan ada diajukan petitum yang meminta putusan serta merta, baru timbul kewenangan hakim untuk mengabulkan dalam kategori dapat, bukan wajib mengabulkannya. Apabila dalam petitum tidak ada permintaan, maka tertutup kewenangan hakim untuk menjatuhkan putusan seperti itu.

Kemudian apabila putusan serta merta pada tingkat banding maupun kasasi ditolak, maka sebagai antisipasi Ketua Majelis Hakim memerintahkan kepada pemohon eksekusi putusan serta merta untuk memberi jaminan atas pelaksanaan eksekusi tersebut dengan mengeluarkan penetapan

²⁵Binsar M. Gultom, *Pandangan Kritis Seorang Hakim Dalam Penegakan Hukum Di Indonesia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2012, hlm. XV.

²⁶M. Yahya Harahap, *Op. Cit.*, hlm. 902.

²⁷*Ibid.*, hlm. 903.

berisi perintah menyerahkan jaminan kepada pemohon eksekusi, apabila perintah itu tidak dipenuhi, pelaksanaan eksekusi tidak dijalankan. Tujuan pemberian jaminan tersebut adalah untuk mengantisipasi kemungkinan terjadinya rehabilitasi kepada keadaan semula, apabila putusan dibatalkan pada tingkat banding atau kasasi. Sebab tanpa jaminan, sulit memperkirakan bagaimana pemulihan kembali kepada keadaan semula apabila putusan itu dibatalkan.²⁸

Terkait dengan penjatuhan putusan serta merta dalam kasus Perselisihan Hubungan Industrial, maka dapat dilakukan Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dengan memperhatikan syarat-syarat ketentuan hukum yang ada sebagai acuan dalam memberikan putusan serta merta, sehingga tinggal keberanian dari seorang hakim untuk menjatuhkan putusan serta merta berdasarkan penguasaan hukum, visualisasi etika, mentalitas, dan moralitas dari hakim yang bersangkutan.

D. Kesimpulan/Rekomendasi

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dalam makalah ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kedudukan SEMA tentang putusan serta merta tidak termasuk dalam hierarkis atau tata peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan, tetapi SEMA merupakan aturan kebijakan yang melekat pada pejabat pembuat kebijakan. Oleh sebab itu, SEMA tersebut dapat dikesampingkan oleh Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, karena hukum acara Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial telah mengatur putusan serta merta (*Uitvoerbaar Bij Voorraad*). Sehingga keberanian Majelis Hakim dalam memberikan putusan serta merta masih diperlukan sebagai solusi untuk memulihkan hak-hak pekerja/buruh secara cepat, tepat, dan berkeadilan. Namun, Majelis

Hakim dalam memberikan putusan serta merta harus cermat dalam melihat syarat-syarat yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, karena hukum acara perselisihan hubungan Industrial merupakan hukum acara perdata dalam lingkup peradilan umum kecuali yang diatur khusus dalam undang-undang tersebut.

2. Pengaturan hukum mengenai syarat memberikan putusan serta merta telah diatur dalam HIR, RBG, dan Rv, serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Oleh karena itu, peraturan hukum di atas dapat dijadikan dasar atau acuan bagi Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam memberikan putusan serta merta.
3. Rekomendasi bagi *stakeholder* terkait, diperlukannya penyempurnaan terhadap Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, khususnya Pasal 108 tentang putusan serta merta. Karena dalam Pasal tersebut tidak menyebutkan secara jelas putusan serta merta apa yang bisa diajukan apakah tentang perselisihan hak, perselisihan PHK, perselisihan kepentingan, atau perselisihan antar serikat pekerja serikat buruh dalam satu perusahaan. Hal ini menjadi sangat penting karena akan memberikan kemudahan bagi pencari keadilan dalam memperjuangkan hak-haknya.

²⁸*Ibid.*, hlm. 906.

DAFTAR PUSTAKA

Buku/Literatur

- Abdul Ghofur Anshori, 1998. *Filsafat Hukum*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Adelbertus Sinjdras, 2004. *Antropologi Filsafat Manusia, Paradoks dan Seruan*, Kanisius, Yogyakarta.
- Binsar M. Gultom, 2012. *Pandangan Kritis Seorang Hakim Dalam Penegakan Hukum Di Indonesia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Djohansjah, 2008. *Reformasi Mahkamah Agung Menuju Independensi Kekuasaan Kehakiman*, Kesaint Blanc, Jakarta.
- Harlen Sinaga, 2012. *Batas-Batas Tanggung Jawab Perdata Direksi Atas Palilitnya Perseroan Terbatas Dalam Teori dan Praktik*, Adinatha Mulia, Jakarta.
- Jimly Asshiddiqie, 2012. *Hukum Tata Negara & Pilar-Pilar Demokrasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Jimly Asshiddiqie, 2007. *Pokok-Pokok Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Reformasi*, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- M. Yahya Harahap, 2008. *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Maria Farida Indrati Soeprapto, 1998. *Ilmu Perundang-undangan*, Kanisius, Yogyakarta.
- Ugo dan Pujio, 2011. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.

Jurnal

- Evita Isretno, *Kewenangan Penarikan Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan Tenaga Kerja Asing*, Jurnal Hukum Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sumpah Pemuda, Palembang, Lex Librum, No. 1 Vol. II, 2015.

Undang-Undang

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, LN-RI Tahun 2003 Nomor 39, TLN-RI Nomor 4279.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. LN-RI Tahun 2004 Nomor 4, TLN-RI Nomor 4356.
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Perundang-undangan, LN-RI Tahun 2011 Nomor 82, TLN RI Nomor 5234.