

“ANALISIS YURIDIS KEABSAHAN SURAT KUASA KHUSUS DALAM PERKARA PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL”

Budi Constantin Sihombing¹, Debora²

[budi.sihombing@student.uhn.ac.id¹](mailto:budi.sihombing@student.uhn.ac.id), [debora@uhn.ac.id²](mailto:debora@uhn.ac.id)

Fakultas Hukum HKBP Nommensen Medan

Abstrak: Surat kuasa khusus merupakan salah satu syarat formal yang harus dipenuhi dalam proses beracara di pengadilan, termasuk dalam perkara Perselisihan Hubungan Industrial (PHI). Keabsahan surat kuasa khusus menjadi penting karena berkaitan dengan legal standing kuasa hukum dalam mewakili pihak yang berperkara. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keabsahan surat kuasa khusus dalam perkara perselisihan hubungan industrial berdasarkan ketentuan hukum acara yang berlaku. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa surat kuasa khusus dinyatakan sah apabila memenuhi syarat formil dan materil sebagaimana diatur dalam HIR, RBg, serta Surat Edaran Mahkamah Agung yang mengatur mengenai pemberian kuasa. Ketidaksesuaian isi surat kuasa khusus dapat mengakibatkan gugatan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklard*). Oleh karena itu, penyusunan surat kuasa khusus harus dilakukan secara cermat agar tidak menimbulkan permasalahan hukum dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Kata Kunci: Surat Kuasa Khusus, Perselisihan Hubungan Industrial, Keabsahan, Hukum Acara.

Abstract: A special power of attorney is a formal requirement that must be met during court proceedings, including in Industrial Relations Dispute (PHI) cases. The validity of the special power of attorney is crucial as it determines the legal standing of the legal counsel representing the litigant. This study aims to analyze the validity of special powers of attorney in industrial relations dispute cases based on applicable procedural laws. The research employs a normative legal research method, utilizing both statutory and case-based approaches. The findings indicate that a special power of attorney is deemed valid if it satisfies the formal and material requirements stipulated in the HIR, RBg, and Supreme Court Circular Letters governing the granting of power of attorney. Discrepancies in the content of the special power of attorney can result in the lawsuit being declared inadmissible (**Niet Ontvankelijke Verklard**). Therefore, the drafting of a special power of attorney must be executed meticulously to avoid legal complications during the industrial relations dispute resolution process.

Keywords: Special Power Of Attorney, Industrial Relations Dispute, Validity, Procedural Law.

PENDAHULUAN

Sejak tahun 2005 Pengadilan Hubungan Industrial mulai berlaku di Indonesia. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan peradilan khusus yang berada pada Pengadilan Negeri. Peradilan khusus ini hanya menangani perkara khusus perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), dan perselisihan antar serikat pekerja.

Pengusaha dan pekerja adalah pengguna Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). PHI bisa dianalogkan sebagai ring tinju bagi pekerja dan pengusaha. Kuasa hukum boleh mewakili pekerja dan pengusaha lima pihak yang boleh bertindak sebagai kuasa hukum di dalam PHI, yaitu pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, pengurus Apindo, advokat, pegawai perusahaan, dan keluarga pekerja. Pengurus organisasi pengusaha dan serikat pekerja meskipun bukan advokat boleh mewakili anggotanya di dalam maupun di luar PHI. Untuk memastikan pihak yang hadir berwenang menurut UU, sebelum persidangan dilanjutkan, majelis hakim terlebih dahulu memeriksa eksistensi para pihak.

Pemeriksaan untuk mengetahui legalitas advokat, pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, pengurus Apindo, maupun hubungan keluarga. Kalau kuasa hukum itu seorang advokat, yang bersangkutan diminta memperlihatkan kartu advokat. Kalau kuasa hukum pekerja berasal dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang bersangkutan diminta memperlihatkan kartu tanda anggota (KTA) dari pekerja yang diwakili, SK sebagai pengurus organisasi, bukti pencatatan serikat buruh dari kantor Disnaker.

Surat kuasa yang digunakan beracara di dalam PHI adalah surat kuasa khusus. Surat kuasa dibuat secara tertulis (in writing). Surat kuasa merupakan akta, isinya memberi kewenangan kepada penerima kuasa (lasthebber, mandatory) untuk melakukan perbuatan hukum tertentu pada waktu dan tempat tertentu secara terbatas bagi kepentingan pemberi kuasa (lastgever). Hubungan hukum antara pemberi dan penerima kuasa menimbulkan hak dan kewajiban. Kewajiban penerima kuasa adalah memberi bantuan hukum sesuai kepentingan pemberi kuasa. Sedangkan hak pemberi kuasa adalah menerima bantuan hukum.

Surat kuasa memberi kekuasaan kepada penerima kuasa bertindak untuk dan atas nama pemberi kuasa guna menyelenggarakan suatu urusan. Penerima kuasa dalam menjalankan kuasa yang diterima boleh menunjuk pihak lain untuk melaksanakan sebagian dari kuasanya. Pemberian kuasa seperti itu disebut pemberian kuasa secara substitusi, disebut kuasa substitusi.

Penunjukan kuasa substitusi bisa dilakukan kalau surat kuasa awal memberi kewenangan kepada penerima kuasa untuk memberi kuasa substitusi. Jika syarat itu terpenuhi, persetujuan dari pemberi kuasa asal tidak diperlukan. Mengenai perbuatan apa yang disubstitusikan, diuraikan di dalam surat kuasa substitusi. Kuasa substitusi di dalam praktik boleh menerima sebagian atau sejumlah kewenangan penerima kuasa asal (pemberi kuasa substitusi).

Kalau seluruh kekuasaan disubstitusi kepada pihak lain, sebenarnya hubungan keperdataan antara pemberi kuasa dengan penerima kuasa asal tidak perlu lagi dipertahankan. Hal itu paralel dengan alasan, bahwa penunjukan seorang kuasa hukum tidak bisa dipisahkan dari unsur kepercayaan. Pelaksanaan tugas kuasa substitusi harus dikontrol oleh penerima kuasa asal. Penerima kuasa substitusi bertanggung jawab kepada penerima kuasa asal (pemberi kuasa substitusi). Apabila penerima kuasa substitusi melakukan kesalahan, penerima kuasa asal atau pemberi kuasa substitusi. Mempertanggungjawabkan hal itu kepada pemberi kuasa asal.

Dengan begitu, pemberi kuasa asal dapat menagih pertanggung jawaban dari penerima kuasa asal. Resiko hukum dalam hubungan kuasa mengingatkan pemberi kuasa substitusi untuk berhati-hati ketika mensubstitusikan kewenangannya kepada pihak lain. Hubungan hukum antara pemberi kuasa (lastgever) dan penerima kuasa (lasthebben mandatory) berakhir setelah tugas yang diuraikan di dalam surat kuasa selesai dilaksanakan. Hubungan hukum yang berakhir karena alasan seperti itu

merupakan hal normal. Hubungan hukum antara penerima dan pemberi kuasa - secara kasuistik - kadang berakhir sebelum kuasa hukum menyelesaikan tugasnya.

Hal seperti itu bisa terjadi karena pemberi kuasa mencabut kuasa atau penerima kuasa mengundurkan diri. Untuk mencegah pemberi kuasa mencabut kuasa secara semena-mena, Sena mencegah penerima kuasa mengundurkan diri sebagai siasat licik, sebaiknya di dalam surat kuasa diatur syarat untuk melakukan dua perbuatan tersebut. M. Yahya Harahap mengatakan para pihak dapat menyepakati agar pemberian kuasa tidak dapat dicabut kembali (irrevocable), karena umumnya pasal-pasal hukum perjanjian bersifat mengatur (aanvullend recht) dan tidak bersifat imperatif.

Pasal 1813 KUHPerdara merinci empat alasan pemberian kuasa bisa berakhir, yaitu:

- a) Ditariknya kembali kuasanya si kuasa.
- b) Dengan pemberitahuan penghentian kuasanya oleh si kuasa.
- c) Dengan meninggalnya, pengampunannya atau pailitnya si pemberi maupun penerima kuasa.
- d) kawinnya perempuan penerima dan pemberi kuasa.

Buku II Pedoman Teknis Administrasi dan Teknis Peradilan Tata Usaha Negara merinci 4 alasan pemberian kuasa berakhir, yakni:

1. Kuasa dicabut oleh pemberi kuasa.
2. Salah satu pihak meninggal dunia.
3. Penerima kuasa melepaskan kuasa atas kemauan sendiri (pasal 1813 KUHPerdara).
4. Pemberi kuasa memberi kuasa kepada pihak lain dalam perkara yang sama maka dengan sendirinya pemberian kuasa pertama berakhir, kecuali ada klausul pada surat kuasa yang baru bahwa kuasa yang lama tetap berlaku.

Pada peradilan khusus ini Hakim yang memeriksa perkara perselisihan hubungan industrial terdiri dari seorang Hakim karir sekaligus sebagai Ketua Majelis, didampingi 2 (dua) orang Hakim ad hoc yang mewakili kepentingan pengusaha dan pekerja atau buruh. Hukum acara yang digunakan pada peradilan hubungan industrial pada umumnya hukum acara yang digunakan pada peradilan umum seperti HIR untuk Jawa-Madura dan Rbg untuk luar Jawa-Madura, dan terkadang menggunakan Rv jika tidak didapati pada HIR atau Rbg.

Dalam penyelesaian sengketa atau perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur pada UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, terdapat beberapa hukum acara khusus yang tidak didapati pada HIR, Rbg, maupun Rv. Beberapa hukum acara yang khusus seperti misalnya berperkara gratis bila nilai sengketanya tidak lebih dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), kemudian sebelum mengajukan gugatan harus telah melalui proses bipartit dan tripartit terlebih dahulu.

Berbeda dengan proses di peradilan umum (Pengadilan Negeri), setiap berperkara perdata wajib membayar panjar perkara yang ditentukan oleh Ketua Pengadilan Negeri masing-masing. Demikian pula sebelum penyelesaian sengketa hubungan industrial ini diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (penyelesaian litigasi) wajib terlebih dahulu diselesaikan secara non litigasi, baik melalui konsiliasi, Arbitrase ataupun melalui mediasi. Tanpa ditempuh proses non litigasi, maka perselisihan hubungan industrial tidak dapat ditangani oleh Hakim Perselisihan Hubungan Industrial. Dan masih banyak lagi kekhususan-khususan yang tidak dikenal pada proses perkara perdata konvensional. Buku ini akan mengenalkan proses penanganan sengketa hubungan industrial di Indonesia pada Pengadilan Negeri, dengan menonjolkan hukum acara khususnya.

Dalam beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, surat kuasa adalah instrumen krusial. Mahasiswa menemukan bahwa cacat formil pada surat kuasa dapat menyebabkan gugatan ditolak (tidak dapat diterima/NO). Surat kuasa merupakan salah satu instrumen fundamental dalam hukum acara perdata Indonesia, berfungsi sebagai dasar pemberian kuasa dari suatu pihak kepada kuasa hukumnya untuk mewakili di hadapan pengadilan. Secara normatif, keberadaan surat kuasa

diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata (HIR/RBg) serta diperkuat oleh Peraturan Mahkamah Agung (Perma) tentang Administrasi Perkara Perdata di Pengadilan Umum. Menurut Pasal 123 HIR, keabsahan suatu surat kuasa harus memenuhi syarat formil tertentu, termasuk identitas para pihak, uraian wewenang yang diberikan, serta dibubuhkan tanda tangan para pihak yang berwenang.

Dengan demikian, surat kuasa bukan hanya bersifat administratif, melainkan merupakan syarat formil yang menentukan sah atau tidaknya perwakilan dalam proses persidangan.

Hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja seringkali tidak berjalan harmonis, yang kemudian berujung pada perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), penyelesaian sengketa ini jika gagal di ranah non-litigasi (bipartit dan tripartit) akan bermuara di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Dalam hukum acara PHI, para pihak (pekerja maupun pengusaha) seringkali tidak beracara sendiri, melainkan menunjuk kuasa hukum. Penunjukan ini wajib dituangkan dalam bentuk Surat Kuasa Khusus. Kedudukan Surat Kuasa Khusus sangat vital karena menjadi pintu gerbang utama (legal standing) bagi penerima kuasa untuk melakukan tindakan hukum di pengadilan.

Namun dalam praktiknya, sering timbul eksekusi di mana pihak lawan mengajukan eksepsi mengenai keabsahan surat kuasa tersebut. Kelalaian kecil dalam penyusunan surat kuasa, seperti tidak spesifiknya objek sengketa atau kekeliruan penyebutan kompetensi relatif, dapat menggagalkan seluruh proses gugatan yang telah disusun. Oleh karena itu, analisis mengenai batasan yuridis keabsahan surat kuasa khusus di PHI menjadi sangat penting untuk diteliti.

Mengajukan suatu gugatan atau permohonan ke muka pengadilan tidaklah semudah atau sederhana seperti yang orang bayangkan karena selain diperlukan waktu, biaya yang tidak sedikit dan tenaga yang harus dikeluarkan, juga yang terpenting adalah pengetahuan hukum acara itu sendiri yang tentu saja harus dimiliki oleh mereka yang berkepentingan atau yang akan mengajukan gugatan dan akan beracara di pengadilan negeri. Bagi mereka yang akan mengajukan perkara di muka sidang pengadilan akan tidak memahami tentang tata cara beracara di muka sidang, maka dapat memberikan kuasa kepada pihak lain dengan suatu surat kuasa. Dalam perkara gugatan perselisihan hubungan industrial, kuasa hukum harus ditunjuk berdasarkan surat kuasa khusus untuk membuat dan menandatangani surat gugatan perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri.

Yang dapat menjadi kuasa hukum dalam perkara perselisihan hubungan industrial adalah advokat. Selain advokat, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat bertindak sebagai kuasa hukum dan beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya. Kuasa hukum tidak berwenang untuk melakukan perbuatan hukum apapun yang mengatasnamakan seseorang dalam menyelesaikan suatu perbuatan hukum tanpa adanya surat kuasa. Keabsahan surat kuasa dapat dilihat dari tanggal yang tertera, bagian tanda tangan, nama dan identitas pemberi kuasa, nama dan identitas penerima kuasa, hal-hal atau perbuatan hukum yang dikuasakan, ketentuan pelimpahan kuasa (substitusi) dan tanda tangan pemberi kuasa dan penerima kuasa.

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), yang dimaksud dengan perselisihan 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.

Perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan terlebih dahulu melalui musyawarah untuk mufakat, yaitu melalui perundingan bipartit. Apabila dalam perundingan bipartit tidak tercapai kesepakatan damai, salah satu pihak atau keduanya mencatatkan perselisihan

mereka kepada kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota untuk dibantu penyelesaiannya melalui perundingan tripartit. Apabila dalam perundingan tripartite tidak mencapai suatu kesepakatan maka salah satu pihak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang wilayah hukumnya meliputi para pihak. Hukum acara yang berlakudi Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana ketentuan Pasal 57 UU PPHI yang dengan tegas menyebutkan bahwa hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang diatur dalam HIR/RBg kecuali ditentukan lain dalam undang-undang.

Menurut M. Yahya Harahap sebagaimana dikutip oleh Djamanat Samosir bahwa persyaratan pokok surat kuasa khusus yang dibuat di luar negeri adalah sama dengan yang dibuat di dalam negeri. Hal ini sesuai dengan asas *lex foridalam* hukum perdata internasional yang mengajarkan doktrin *the law of the forum*, hukum acara yang berlaku adalah tunduk kepada ketentuan pengadilan tempat gugatan diajukan atau diterima.

Pada dasarnya setiap orang yang merasa mempunyai hak dan ingin menuntutnya atau ingin mempertahankan atau membelanya, berwenang untuk bertindak selaku pihak baik selaku Penggugat maupun selaku Tergugat. Namun demikian beberapa persyaratan harus dipenuhi yakni :

- a. Mempunyai *Rechtbevoegdheid* atau kewenangan untuk menjadi pendukung.
- b. Mempunyai *Handelingsbekwaamheid* atau kemampuan untuk bertindak / melakukan perbuatan hukum.

Yang Dianggap Tidak Mampu Sebagai Para Pihak:

- 1) Mereka Yang Belum Cukup Umur Atau Belum Dewasa, Mereka Harus Diwakili Oleh Walinya.
- 2) Mereka Yang Diletakkan Di Bawah Pengampuan Karena Sakit Ingatan (Bw Psl. 446, 452, Rv 248 No. 2).
- 3) Para Pemboros Dan Pemabuk. Ketidak mampuannya Terbatasa Pada Perbuatan-Perbuatan Dalam Bidang Hukum Harta Kekayaannya Saja.
- 4) Seorang Istri Yang Tunduk Pada Bw Tidak Dapat Bertindak Sebagai Pihak Tanpa Bantuan Suaminya (Bw Psl 110) Kecuali Dalam Hal Perceraian Atau Apabila Ia Dituntut Dalam Perkara Pidana (Bw Psl 111).
- 5) Terhadap Orang Yang Telah Meninggal Dunia, Dapat Pula Dilakukan Gugatan. Gugatannya Ditujukan Kepada Ahli Warisnya Sekaligus (Rv Psl 7, 248 No. 1 Bw 1194).

Asas keadilan yang cepat, tepat, adil, dan murah merupakan pilar utama dalam pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Kendati memiliki karakteristik hukum publik karena menyangkut hak-hak ketenagakerjaan, hukum acara yang digunakan di PHI secara tegas merujuk pada Hukum Acara Perdata yang berlaku pada peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam UU PPHI (Pasal 57). Dalam praktik peradilan, para pihak berperkara—baik buruh/pekerja maupun pengusaha—sering kali memilih untuk memindahkan wewenang pengurusan sengketaanya kepada pihak ketiga melalui pranata pemberian kuasa (*lastgeving*). Pemberian kuasa ini wajib dituangkan dalam bentuk Surat Kuasa Khusus.

Namun, signifikansi Surat Kuasa Khusus sering kali direduksi hanya sebagai formalitas administratif belaka. Padahal, dalam hukum acara perdata yang sangat formalistik, Surat Kuasa Khusus merupakan representasi dari legal standing (hak gugat) pembawa perkara. Berdasarkan data eksepsi di PHI, sengketa mengenai keabsahan surat kuasa merupakan jenis ekseps formalitas yang paling sering diajukan oleh Tergugat. Kekhususan PHI makin kompleks dengan adanya Pasal 87 UU PPHI yang memperbolehkan pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh bertindak sebagai kuasa hukum di pengadilan tanpa perlu berlatar belakang Advokat.

Benturan regulasi antara syarat formil hukum acara perdata murni dengan syarat administratif serikat pekerja ini memicu urgensi dilakukan analisis mendalam bertajuk: "Analisis Yuridis Keabsahan Surat Kuasa Khusus dalam Perkara Perselisihan Hubungan Industrial".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah dan menganalisis bahan hukum yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, doktrin, serta literatur hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Penelitian hukum normatif bertujuan untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, dan doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang menjadi objek penelitian. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah berbagai peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan keabsahan surat kuasa khusus dalam perkara perselisihan hubungan industrial, antara lain Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), *Herzien Inlandsch Reglement* (HIR), *Rechtsreglement voor de Buitengewesten* (RBg), Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta Surat Edaran Mahkamah Agung yang mengatur mengenai surat kuasa khusus. Selanjutnya, pendekatan konseptual (*conceptual approach*) digunakan untuk mengkaji konsep-konsep hukum yang berkembang dalam doktrin dan pendapat para ahli mengenai pemberian kuasa, keabsahan surat kuasa khusus, kedudukan kuasa hukum dalam proses peradilan, serta prinsip-prinsip hukum acara perdata yang berkaitan dengan kewenangan bertindak di muka pengadilan.

Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Bahan Hukum Primer, yaitu peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan yang berkaitan dengan objek penelitian.
- b. Bahan Hukum Sekunder, yaitu buku-buku hukum, jurnal ilmiah, hasil penelitian, dan pendapat para sarjana hukum yang relevan dengan permasalahan penelitian.
- c. Bahan Hukum Tersier, yaitu kamus hukum, ensiklopedia hukum, dan sumber lain yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan mengumpulkan, mempelajari, dan menganalisis berbagai literatur serta dokumen hukum yang berkaitan dengan keabsahan surat kuasa khusus dalam perkara perselisihan hubungan industrial.

Analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif-analitis, yaitu menguraikan dan menginterpretasikan ketentuan hukum yang berlaku serta menghubungkannya dengan teori dan konsep hukum guna memperoleh kesimpulan mengenai keabsahan surat kuasa khusus dalam perkara perselisihan hubungan industrial

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. KRITERIA DAN SYARAT SAHNYA SURAT KUASA KHUSUS DALAM PERKARA PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERDASARKAN HUKUM ACARA YANG BERLAKU DI INDONESIA

A. Pengertian Surat Kuasa Khusus

Surat kuasa adalah surat pernyataan pelimpahan wewenang dari seseorang kepada orang lain atau pihak lain untuk melakukan suatu kegiatan yang tertera pada pernyataan tersebut. Surat ini biasanya berkenaan dengan kegiatan pelaksanaan penugasan kegiatan penting, sehingga diperlukan

suatu surat kuasa. Oleh karena itu, biasanya surat kuasa ditempel meterai pada kolom tanda tangan pemberi kuasa.

Surat kuasa yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *power of attorney*, dalam Belanda sering disebut dengan *lastgeving*, *volmacht*, atau *machtiging*. Ketiga kata dalam bahasa Belanda tersebut memiliki arti yang sama yaitu pemberian kuasa, pemberian perintah atau perbuatan penyuruhan. Pada dasarnya, surat kuasa itu merupakan perbuatan penyuruhan atau pemberian perintah atau pemberian kuasa. Maka, tidaklah benar kalau surat kuasa itu menggunakan kop surat dari si penerima kuasa atau kop surat dari kantor advokat. Karena dalam konteks pemberian kuasa, yang menjadi memberi perintah adalah pemberi kuasa, dan yang menerima kuasa adalah orang yang disuruh.

Surat Kuasa Khusus merupakan surat yang dibuat oleh pemberi kuasa kepada penerima kuasa untuk melakukan tindakan hukum tertentu dalam suatu perkara yang telah ditentukan secara jelas dan spesifik. Dalam perkara Perselisihan Hubungan Industrial (PHI), surat kuasa khusus menjadi dasar kewenangan bagi advokat atau kuasa hukum untuk mewakili pihak yang berperkara di persidangan.

Menurut Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada lingkungan Peradilan Umum, kecuali ditentukan lain dalam undang-undang tersebut. Dengan demikian, ketentuan mengenai surat kuasa khusus mengacu pada Pasal 123 ayat (1) HIR, Pasal 147 RBg, serta berbagai Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA).

B. Dasar Hukum Surat Kuasa Khusus

Keabsahan Surat Kuasa Khusus (SKK) dalam perkara Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) didasarkan pada beberapa ketentuan hukum, yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial:
 - a. Pasal 57 menyatakan bahwa hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada peradilan umum, kecuali diatur secara khusus dalam undang-undang tersebut.
 - b. Penjelasan Pasal 42 menjelaskan bahwa surat kuasa khusus merupakan kuasa yang diberikan oleh pihak yang berselisih kepada seseorang atau lebih untuk mewakili pemberi kuasa melakukan tindakan hukum yang secara khusus dicantumkan dalam surat kuasa.
2. *Herzien Inlandsch Reglement* (HIR) dan *Rechtsreglement voor de Buitengewesten* (RBg) yang mengatur bahwa kuasa untuk beracara di pengadilan harus diberikan dengan surat kuasa khusus.
3. Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 6 Tahun 1994 sebagai pedoman mengenai syarat formil Surat Kuasa Khusus.
4. Yurisprudensi Mahkamah Agung yang secara konsisten menegaskan bahwa surat kuasa khusus yang tidak memenuhi syarat formil dinyatakan tidak sah dan mengakibatkan gugatan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard/N.O.*).

Adapun dasar hukum mengenai surat kuasa khusus dalam perkara PHI meliputi:

- a. Pasal 123 ayat (1) HIR.
- b. Pasal 147 RBg.
- c. Pasal 1792, 1793, 1794, dan 1795 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), tentang syarat khususnya mengenai pemberian kuasa.
- d. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- e. SEMA Nomor 2 Tahun 1959.
- f. SEMA Nomor 1 Tahun 1971.
- g. SEMA Nomor 6 Tahun 1994.
- h. Yurisprudensi Mahkamah Agung mengenai keabsahan surat kuasa khusus.

C. Kriteria Surat Kuasa Khusus yang Sah

Berdasarkan ketentuan hukum acara perdata dan praktik peradilan, suatu surat kuasa khusus dinyatakan sah apabila memenuhi kriteria sebagai berikut.

1) Bersifat Khusus

Surat kuasa harus diberikan hanya untuk menangani perkara tertentu, bukan kuasa yang bersifat umum.

Contoh:

"Memberikan kuasa untuk mengajukan gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan."

Apabila surat kuasa masih mencantumkan kewenangan untuk menangani berbagai perkara lain (misalnya pidana, perdata umum, maupun tata usaha negara), maka sifat kekhususannya dapat dipersoalkan.

2) Menyebutkan Pengadilan yang Berwenang

Surat kuasa harus menyebutkan secara jelas pengadilan tempat kuasa tersebut digunakan.

Misalnya:

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan.

Penyebutan kompetensi relatif merupakan salah satu syarat formal yang ditegaskan dalam SEMA.

3) Memuat Identitas Para Pihak

Harus dicantumkan secara lengkap:

- a. Identitas pemberi kuasa.
- b. Identitas penerima kuasa.
- c. Kedudukan para pihak sebagai Penggugat atau Tergugat.

Apabila identitas atau kedudukan para pihak tidak jelas, surat kuasa berpotensi dinyatakan cacat formil.

4) Menjelaskan Pokok Sengketa

Ini merupakan syarat yang paling penting. Harus dijelaskan secara singkat namun jelas mengenai:

- a. Jenis perselisihan.
- b. Objek sengketa.
- c. Hubungan hukum para pihak.

Misalnya:

- 1) Perselisihan Hak.
- 2) Perselisihan Kepentingan.
- 3) Perselisihan PHK.
- 4) Perselisihan antar Serikat Pekerja.

Apabila hanya ditulis:

"untuk mewakili di Pengadilan Hubungan Industrial"

tanpa menyebut jenis sengketanya, maka surat kuasa dapat dinilai tidak memenuhi syarat khusus.

5) Menjelaskan Wewenang Penerima Kuasa

Surat kuasa harus memuat tindakan hukum yang boleh dilakukan oleh penerima kuasa, seperti:

- a. Mengajukan gugatan.
- b. Menghadiri persidangan.
- c. Mengajukan jawaban.
- d. Mengajukan replik dan duplik.
- e. Menghadirkan alat bukti dan saksi.
- f. Membuat kesimpulan.

- g. Menerima atau menolak putusan.
- h. Mengajukan upaya hukum apabila diperlukan.

6) Tanggal Pembuatan Harus Jelas

Tanggal diperlukan untuk menentukan:

- a. Kapan kuasa berlaku.
- b. Apakah kuasa telah ada sebelum tindakan hukum dilakukan.

7) Bermeterai

Menurut ketentuan bea meterai yang berlaku, Surat Kuasa Khusus merupakan dokumen yang lazim dibubuhi meterai sebagai pemenuhan kewajiban fiskal. Namun, kekurangan meterai pada prinsipnya tidak otomatis menghilangkan keabsahan perjanjian atau kuasa dan masih dapat dipenuhi melalui mekanisme pemeteraian kemudian (nazegelen) sesuai ketentuan yang berlaku.

D. Syarat Khusus dalam Perkara Perselisihan Hubungan Industrial

Selain memenuhi syarat umum hukum acara perdata, dalam perkara PHI juga perlu diperhatikan bahwa:

1) Kuasa dapat diberikan kepada:

- a. Advokat.
- b. Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- c. Pengurus Organisasi Pengusaha.
- d. Atau pihak lain yang diperbolehkan oleh Peraturan Perundang-Undangan.

2) Harus sesuai dengan jenis perselisihan

Surat kuasa sebaiknya menyebutkan secara eksplisit apakah perkara mengenai:

- a. Perselisihan Hak.
- b. Perselisihan Kepentingan.
- c. Perselisihan PHK.
- d. Perselisihan Antar Serikat Pekerja.

Hal ini menghindari keberatan dari pihak lawan mengenai ruang lingkup kuasa.

3) Menyebutkan kewenangan sampai tingkat upaya hukum

Apabila dikehendaki berlaku hingga:

- a. Kasasi.
- b. Peninjauan Kembali.

maka kewenangan tersebut sebaiknya dicantumkan secara tegas dalam surat kuasa sebagaimana pedoman SEMA Nomor 6 Tahun 1994.

E. Syarat Formil Surat Kuasa Khusus

Secara formil, surat kuasa khusus sekurang-kurangnya memuat:

1. Tanggal pembuatan surat kuasa.
2. Identitas lengkap pemberi kuasa.
3. Identitas lengkap penerima kuasa.
4. Objek perkara.
5. Pengadilan yang dituju.
6. Kewenangan yang diberikan.
7. Tanda tangan pemberi kuasa.
8. Materai sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Akibat Hukum Apabila Surat Kuasa Tidak Memenuhi Syarat

Apabila surat kuasa khusus tidak memenuhi persyaratan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 123 HIR dan SEMA Nomor 2 Tahun 1959 serta SEMA Nomor 6 Tahun 1994, maka akibat hukumnya adalah:

1. Surat kuasa dianggap cacat formil.
2. Kuasa hukum tidak mempunyai legal standing untuk mewakili pihak yang berperkara.

3. Gugatan yang ditandatangani berdasarkan surat kuasa tersebut dapat dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard/NO*).
4. Seluruh tindakan hukum yang dilakukan oleh penerima kuasa dapat dianggap tidak sah.

Hal ini telah ditegaskan pula dalam sejumlah putusan Mahkamah Agung yang menyatakan bahwa surat kuasa yang tidak menyebut subjek, objek sengketa, atau pihak yang digugat tidak memenuhi syarat sebagai surat kuasa khusus. Dalam perkara Perselisihan Hubungan Industrial, keberadaan surat kuasa khusus merupakan syarat fundamental bagi sahnya tindakan hukum yang dilakukan oleh kuasa hukum. Mengingat Pengadilan Hubungan Industrial menerapkan hukum acara perdata, setiap surat kuasa harus memenuhi unsur kekhususan, kejelasan identitas para pihak, kompetensi pengadilan, serta pokok sengketa yang diperkarakan. Kelalaian memenuhi salah satu unsur tersebut dapat mengakibatkan gugatan dinyatakan tidak dapat diterima, sehingga menghambat penyelesaian sengketa dan merugikan pihak pemberi kuasa.

Secara yuridis, kriteria dan syarat sahnya Surat Kuasa Khusus dalam perkara perselisihan hubungan industrial merujuk pada ketentuan Hukum Acara Perdata umum (HIR/RBg) serta hukum acara khusus yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Syarat sah ini dapat dibagi menjadi dua aspek utama: Syarat Formil Dokumen dan Syarat Keabsahan Subjek (Penerima Kuasa).

Pemberian kuasa (*Lastgeving*) adalah suatu perjanjian di mana seseorang memberikan kekuasaan kepada orang lain yang menerimanya untuk dan atas namanya menyelenggarakan suatu urusan. Menurut ketentuan Pasal 1793 KUH Per bahwa pemberian kuasa itu dapat diberikan dan diterima melalui akta umum, tulisan bawah tangan, sepucuk surat, dengan lisan, atau dengan diam-diam. Pemberian kuasa itu terjadi dengan cuma-cuma, kecuali apabila diperjanjikan sebaliknya. Pada praktiknya ketentuan tentang pemberian kuasa yang terjadi dengan cuma-cuma sudah tidak relevan lagi karena sekarang ini orang yang disuruh untuk melakukan pekerjaan untuk orang lain dengan suatu surat kuasa justru mengharapkan imbalan berupa upah.

Apabila memberikan kuasa kepada seorang advokat, maka advokat tersebut berhak atau honorarium, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 21 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat yang menyebutkan bahwa advokat berhak menerima honorarium atas jasa hukum yang telah diberikan kepada kliennya. Besaran honorarium tersebut ditetapkan secara wajar dan atas persetujuan kedua belah pihak yaitu pemberi kuasa dan penerima kuasa. Mengenai pemberian kuasa ini, KUH Perdata mengatur secara khusus yaitu dalam Buku III Bab XVI Bagian Kesatu tentang sifatnya pemberian kuasa Pasal 1792 sampai dengan Pasal 1819 KUH Per. Pasal 1795 KUH Per membedakan pemberian kuasa menjadi 2 (dua), **pertama**, bahwa pemberian kuasa dapat dilakukan secara khusus, yaitu mengenai hanya satu kepentingan tertentu atau kedua, secara umum yaitu meliputi segala kepentingan si pemberi kuasa.

Penerima kuasa tidak diperbolehkan untuk melakukan sesuatu apapun yang melampaui kuasanya, kekuasaan yang diberikan untuk melakukan atau menyelesaikan sesuatu urusan dengan jalan perdamaian tidak serta merta mengandung kekuasaan untuk menyerahkan perkaranya kepada keputusan wasit sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1797 KUH Per. Apabila penerima kuasa bertindak melampaui batas wewenang pemberian kuasa, maka pemberi kuasa dapat menggugat secara langsung kepada penerima kuasa apabila penerima kuasa telah bertindak dalam kedudukannya (melampaui batas) dan menuntut kepadanya pemenuhan dari isi atau persetujuan pemberian kuasa sebagaimana ketentuan dalam Pasal 1799 KUH Per.

Penerima kuasa bertanggung jawab atas kuasa yang diterimanya, selama kuasa itu belum dicabut, untuk melaksanakan segala perbuatan atau tindakan yang diberikan padanya dan wajib untuk melaporkannya kepada pemberi kuasa. Untuk tujuan pemberian kuasa tersebut, pemberi kuasa dapat memberikan surat kuasa secara tertulis dalam bentuk sebagai berikut:

1) Surat Kuasa Khusus

Surat kuasa khusus adalah pemberian kuasa yang dilakukan hanya untuk satu kepentingan tertentu atau lebih (Pasal 1795 KUH Per). Dalam surat kuasa khusus, didalamnya harus dijelaskan tentang tindakan-tindakan apa saja yang boleh dilakukan oleh penerima kuasa. Jadi karena ada tindakan-tindakan yang diminta dalam surat kuasa tersebut, maka surat kuasa tersebut menjadi surat kuasa khusus.

2) Surat Kuasa Umum

Pemberian kuasa yang dirumuskan dengan kata-kata umum hanya meliputi perbuatan-perbuatan pengelolaan (Pasal 1796 KUH Per), sehingga surat kuasa umum hanya boleh berlaku untuk perbuatan-perbuatan pengelolaan saja. Sedangkan untuk memindah-tangankan benda-benda atau sesuatu perbuatan lain yang hanya boleh dilakukan oleh pemilik, tidak diperkenankan pemberian kuasa dengan surat kuasa umum melainkan harus dengan surat kuasa khusus.

3) Surat Kuasa Istimewa

Surat kuasa ini dibuat ketika seseorang yang wajib melakukan sesuatu tidak dapat melakukan hal tersebut karena sesuatu hal (Pasal 1796 KUH Per). Sehingga suatu tindakan yang hanya dapat dilakukan oleh orang yang bersangkutan secara pribadi dapat diberikan kepada kuasa. Tentang lingkup tindakan dalam surat kuasa istimewa adalah:

- a. Untuk memindah tangankan benda-benda milik pemberi kuasa atau untuk meletakkan hak tanggungan diatas benda tersebut.
- b. Untuk membuat perdamaian dengan pihak ketiga (mediasi).
- c. Untuk mengucapkan ikrar tertentu (ikrar talak).

Bentuk formil suatu surat kuasa khusus tidak diatur dalam HIR sehingga bentuk formalnya bebas (*vrij vorm*) karena Pasal 123 ayat (1) HIR/147 ayat (1) RBg hanya menyebutkan "surat" saja, tidak harus dalam bentuk akta autentik dihadapan notaris. Bagaimana dengan surat kuasa khusus yang pemberi kuasanya tidak tinggal di Indonesia dan surat kuasa tersebut dibuat di luar negeri? Untuk hal yang demikian, maka menurut M. Yahya Harahap sebagaimana dikutip oleh Djamanat Samosir bahwa persyaratan pokok surat kuasa khusus yang dibuat di luar negeri adalah sama dengan yang dibuat di dalam negeri. Hal ini sesuai dengan *asas lex fori* dalam hukum perdata internasional yang mengajarkan *doktrin the law of the forum*, hukum acara yang berlaku adalah tunduk kepada ketentuan pengadilan tempat gugatan diajukan atau diterima.

Surat kuasa yang digunakan beracara di dalam PHI adalah surat kuasa khusus. Surat kuasa dibuat secara tertulis (*in writing*). Surat kuasa merupakan akta, isinya memberi kewenangan kepada penerima kuasa (*lasthebber, mandatory*) untuk melakukan perbuatan hukum tertentu pada waktu dan tempat tertentu secara terbatas bagi kepentingan pemberi kuasa (*lastgever*). Hubungan hukum antara pemberi dan penerima kuasa menimbulkan hak dan kewajiban. Kewajiban penerima kuasa adalah memberi bantuan hukum sesuai kepentingan pemberi kuasa. Sedangkan hak pemberi kuasa adalah menerima bantuan hukum. Surat kuasa yang ditanda tangani pemberi dan penerima kuasa memiliki kedudukan yang sama dengan perjanjian. Surat kuasa memberi kekuasaan kepada penerima kuasa bertindak untuk dan atas nama pemberi kuasa guna menyelenggarakan suatu urusan.

Untuk mencegah kekeliruan dalam menyusun surat kuasa khusus, harus berpedoman pada SEMA No. 6 tahun 1994. SEMA mengatur empat syarat kumulatif surat kuasa khusus.

Kalau salah satu syarat itu tidak terpenuhi, Yahya Harahap menjelaskan, surat kuasa itu tidak Sah. Keempat syarat itu adalah:

1) Menyebut Dengan Jelas dan Spesifik Surat Kuasa Untuk Berperkara di Pengadilan

Syarat surat kuasa berlaku kepada penggugat dan tergugat. Surat kuasa khusus menjelaskan ke mana alas hak itu akan digunakan. Jika surat kuasa akan digunakan di PHI, disebutkan pada bagian khusus. Bila surat kuasa tidak menyebut nama dan alamat pengadilan, surat kuasa itu tidak bisa digunakan ke pengadilan. Isi surat kuasa penggugat dan tergugat pada umumnya sama. Perbedaan

terletak pada bagian khusus. Surat kuasa penggugat pada bagian khusus tidak menyebutkan nomor register perkara.

Alasannya, surat kuasa penggugat dibuat sebelum gugatan diregister di pengadilan. Sebaliknya, kalau tergugat diwakili kuasa, pada bagian khusus surat kuasa tergugat, harus menyebutkan nomor register perkara yang diwakili. Alasannya, surat kuasa tergugat dibuat setelah menerima surat panggilan sidang dari pengadilan.

2) Kompetensi Relatif

Selain menyebutkan nama pengadilan, surat kuasa menyebutkan yurisdiksi pengadilan. Lazim disusun sebagai berikut : “ mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat beralamat di Jln. M T Haryono Kara 52 Jakarta Selatan.” Surat kuasa yang hanya menyebutkan nama pengadilan, tanpa menyebutkan nama kotanya, dianggap tidak sempurna. Kewajiban mencantumkan alamat pengadilan terutama kepada penggugat. Surat kuasa yang menyebutkan secara eksplisit nama dan alamat pengadilan, maka surat kuasa itu tidak boleh digunakan ke pengadilan yang lain.

Tempat mengajukan gugatan pada PHI berbeda dengan PN. Sesuai Pasal 118 ayat (1) HIR, Surat gugatan terkait perkara di luar perselisihan hubungan industrial, diajukan pada pengadilan yang meliputi domisili tergugat (*actor sequitur forum ref*). Prosedur itu tidak berlaku di dalam PHI. Gugatan perselisihan hubungan industrial, sesuai Pasal 81 UU PPHI, diajukan pada PHI yang menjadi wilayah hukum tempat pekerja bekerja. UU PPHI tidak mengatur pengecualiaan. Hal ini berbeda dengan Pasal 118 ayat (4) HIR. Penggugat di dalam ketentuan itu diberikan hak mengajukan gugatan pada pengadilan yang meliputi domisili hukum penggugat.

Merujuk pada Pasal 118 HIR, terdapat 6 cara menentukan pilihan pengadilan sebagai tempat mengajukan gugatan, yaitu:

- a. Jika tergugat hanya satu, gugatan diajukan pada pengadilan yang menjadi tempat domisili tergugat
- b. Jika tergugat lebih dari satu dan masing-masing memiliki domisili pada wilayah hukum yang berbeda, gugatan diajukan pada pengadilan yang menjadi tempat domisili salah satu tergugat
- c. Apabila yang digugat benar-benar berutang dan yang lainnya sebagai penanggungnya, gugatan diajukan pada pengadilan yang meliputi domisili (salah satu) pihak yang benar-benar berutang
- d. Apabila domisili tergugat tidak diketahui, gugatan diajukan pada pengadilan yang meliputi domisili penggugat
- e. Dalam hal objek gugatan berupa barang tetap (tidak bergerak) dan domisili tergugat tidak diketahui, gugatan diajukan pada pengadilan di mana barang itu berada
- f. Gugatan diajukan pada pengadilan yang disepakati ke dua belah pihak (pilihan hukum)

Untuk mengantisipasi kemungkinan timbul konflik dalam menjalankan hubungan hukum, bagian penutup perjanjian mengatur klausul pilihan pengadilan. Klausul seperti itu mengikat sehingga penggugat tidak wajib mengajukan gugatan ke alamat tergugat. Pilihan itu mengandung ketenskataan. Salah satu pihak tidak boleh mengajukan gugatan padapengadilan di luar yurisdiksi pengadilan yang diperjanjikan. Apakah pekerja dan pengusaha boleh bersepakat untuk memilih yurisdiksi PHI di luar wilayah hukum pekerja bekerja? Untuk menjawab pertanyaan ini, sebaiknya perhatikan Pasal 57 UU PPHI. Ketentuan itu mengatur bahwa hukum acara perdata yang berlaku pada peradiln umum berlaku sebagai hukum acara pada PHI.

Di dalam praktik, PHI merujuk pada Pasal 57 UU PPHI sehingga sering menggunakan HIR/RBG sebagai rujukan hukum acara. UU PPHI tidak mengatur alternatif tempat mengajukan gugatan. Meskipun demikian, pekerja dan pengusaha dapat menggunakan Pasal 118 ayat (4) HIR sebagai rujukan untuk memilih PHI tertentu di luar wilayah hukum pekerja bekerja. Supaya pilihan

itu mengikat, kesepakatan harus dibuat tertulis. Kesepakatan bisa dibuat pada saat bipartit maupun pada waktu lain sebelum gugatan diregister ke PHI.

Kesepakatan memilih penyelesaian perselisihan pada PHI lain di luar wilayah hukum tempat pekerja bekerja merupakan akses keadilan. Pilihan yurisdiksi pengadilan seperti pada contoh di atas bisa mengatasi masalah waktu, jarak dan biaya. Memilih PHI di kota lain - di luar tempat pekerja bekerja - harus dipastikan tidak mempersulit salah satu pihak untuk menghadiri persidangan. Memilih yurisdiksi PHI lain bertujuan untuk kemudahan bersama, Dalam kaitan itu, Pasal 81 UU PPHI mengikat sepanjang pekerja dan pengusaha tidak memilih PHI di luar tempat pekerja bekerja.

Hukum acara yang digunakan dalam PHI adalah hukum acara perdata sepanjang tidak diatur khusus oleh Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 (Pasal 57 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004), dengan demikian dalam prakteknya menggunakan HIR maupun Rbg. Gugatan wajib dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi (Pasal 81 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004). Penundaan sidang karena ketidakhadiran salah satu pihak atau para pihak yang dipanggil secara sah, hanya diberikan sebanyak-banyaknya 2 (dua) kali penundaan (Pasal 93 ayat (3) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004).

Batasan waktu pemeriksaan, Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama (Pasal 103 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004). Selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah putusan ditandatangani Panitera Muda harus sudah menerbitkan salinan putusan (Pasal 107 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004).

Putusan PHI mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat final (Pasal 109 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004). Tidak dikenakan biaya perkara untuk obyek sengketa di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) (Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004). Kuasa Hukum dalam Pengadilan Hubungan Industrial mendasarkan pada ketentuan Pasal 2 Undang-Undang No. 18 Tahun 2003 tentang Advokat, menyatakan bahwa yang dapat diangkat sebagai Advokat adalah sarjana yang berpendidikan tinggi hukum dan setelah mengikuti pendidikan khusus profesi Advokat yang dilaksanakan oleh Organisasi Advokat.

Sedangkan ketentuan dalam Pasal 87 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, memberikan kesempatan kepada pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan organisasi pengusaha untuk dapat bertindak sebagai kuasa hukum mewakili anggotanya di persidangan, yang dimaksud pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah meliputi pengurus tingkat perusahaan, pengurus tingkat kabupaten/ kota, pengurus tingkat propinsi maupun pengurus tingkat pusat.

2. IMPLIKASI HUKUM TERHADAP SURAT KUASA KHUSUS YANG TIDAK MEMENUHI SYARAT FORMIL DALAM PROSES BERACARA DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PHI)

Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), surat kuasa khusus merupakan salah satu syarat formil yang harus dipenuhi apabila para pihak menggunakan kuasa hukum atau kuasa selain advokat. Keabsahan surat kuasa khusus menjadi aspek yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan kewenangan penerima kuasa untuk bertindak atas nama pemberi kuasa dalam proses persidangan.

Apabila surat kuasa khusus tidak memenuhi syarat formil sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan hukum acara yang berlaku, maka akan menimbulkan berbagai implikasi hukum terhadap jalannya pemeriksaan perkara.

A. Surat Kuasa Khusus sebagai Syarat Formil Beracara di PHI

Dalam perkara perselisihan hubungan industrial, penggunaan surat kuasa khusus didasarkan pada:

1. HIR (*Herzien Inlandsch Reglement*).
2. RBg (*Rechtsreglement voor de Buitengewesten*).
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.
4. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003.
5. Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 6 Tahun 1994.

Berdasarkan ketentuan tersebut, surat kuasa khusus harus secara tegas menyebut identitas para pihak, objek sengketa, kewenangan yang diberikan kepada penerima kuasa, serta ditandatangani oleh pemberi kuasa.

B. Bentuk Ketidakpenuhan Syarat Formil

Surat kuasa khusus dinilai tidak memenuhi syarat formil apabila, antara lain.

1. Tidak mencantumkan identitas lengkap pemberi maupun penerima kuasa.
2. Tidak menjelaskan secara khusus perkara hubungan industrial yang dikuasakan.
3. Tidak menyebutkan kewenangan beracara di Pengadilan Hubungan Industrial.
4. Tidak ditandatangani oleh pemberi kuasa.
5. Tidak mencantumkan tanggal pembuatan surat kuasa.
6. Terdapat cacat administratif yang menyebabkan tidak jelas ruang lingkup pemberian kuasa.

C. Implikasi Hukum terhadap Proses Beracara

1) Kuasa Hukum Kehilangan Legal Standing

Akibat hukum yang paling mendasar adalah penerima kuasa dianggap tidak memiliki kewenangan (*legal standing*) untuk mewakili pemberi kuasa. Segala tindakan hukum yang dilakukan oleh penerima kuasa menjadi tidak mempunyai dasar hukum karena kewenangan bertindak belum lahir secara sah.

2) Gugatan Dapat Dinyatakan Tidak Dapat Diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard/NO*)

Apabila cacat surat kuasa tidak diperbaiki meskipun telah diberikan kesempatan oleh majelis hakim, maka gugatan dapat dinyatakan *Niet Ontvankelijke Verklaard (NO)* atau tidak dapat diterima. Hal ini terjadi karena gugatan dianggap mengandung cacat formil, bukan karena pokok perkara tidak benar. Dengan demikian:

- a. Hakim tidak memeriksa pokok sengketa.
- b. Pemeriksaan berhenti pada aspek administratif.
- c. Para pihak dapat mengajukan gugatan kembali setelah memperbaiki surat kuasa.

D. Pertimbangan Hakim terhadap Surat Kuasa yang Cacat Formil

Dalam praktik peradilan, hakim terlebih dahulu melakukan pemeriksaan terhadap kelengkapan administratif sebelum memasuki pokok perkara.

Apabila ditemukan cacat formil, hakim pada umumnya:

1. Memeriksa jenis kekurangan surat kuasa.
2. Memberikan kesempatan untuk memperbaiki apabila cacat tersebut masih dapat diperbaiki.
3. Apabila tidak diperbaiki sampai batas waktu yang diberikan, gugatan dinyatakan *tidak dapat diterima (NO)*.

Pendekatan ini mencerminkan keseimbangan antara kepastian hukum dan asas peradilan yang sederhana, cepat, serta biaya ringan.

3. Persidangan Dapat Ditunda

Dalam praktik PHI, apabila hakim menemukan adanya cacat surat kuasa pada sidang pertama, majelis hakim biasanya memberikan kesempatan kepada pihak yang bersangkutan untuk memperbaiki atau melengkapi surat kuasa tersebut.

Akibatnya:

- a. Sidang ditunda.
- b. Proses penyelesaian perkara menjadi lebih lama.
- c. Asas penyelesaian perkara secara cepat, sederhana, dan biaya ringan menjadi kurang optimal.

4. Seluruh Tindakan Kuasa Menjadi Tidak Sah

Seluruh tindakan yang dilakukan penerima kuasa sebelum surat kuasa diperbaiki berpotensi dianggap tidak sah, seperti:

- a. Menandatangani gugatan.
- b. Menghadiri persidangan.
- c. Mengajukan alat bukti.
- d. Menyampaikan kesimpulan.
- e. Mengajukan upaya hukum.

Hal ini karena tindakan tersebut dilakukan tanpa kewenangan yang sah menurut hukum acara.

5. Menimbulkan Kerugian bagi Para Pihak

Ketidakabsahan surat kuasa dapat menyebabkan:

- a. Bertambahnya biaya perkara.
- b. Keterlambatan memperoleh kepastian hukum.
- c. Risiko daluwarsa hak dalam kondisi tertentu.
- d. Hilangnya kesempatan memperoleh putusan yang cepat.

Bagi pekerja, keadaan ini dapat memperpanjang ketidakpastian mengenai hak-haknya. Sementara bagi pengusaha, sengketa yang belum selesai dapat mengganggu kepastian hubungan kerja maupun kegiatan usaha.

6. Menghambat Asas Peradilan Cepat, Sederhana, dan Biaya Ringan

PHI dibentuk untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara cepat. Namun apabila surat kuasa cacat formil, maka:

- a. Pemeriksaan menjadi tertunda.
- b. Jadwal persidangan bertambah.
- c. Efisiensi penyelesaian sengketa berkurang.

Dengan demikian tujuan pembentukan PHI menjadi kurang tercapai.

KESIMPULAN

1. Secara yuridis, Surat Kuasa Khusus dalam perkara Perselisihan Hubungan Industrial dinyatakan sah apabila memenuhi syarat formil dan materiil sebagaimana diatur dalam Pasal 123 ayat (1) HIR, Pasal 147 RBg, ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta pedoman Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 6 Tahun 1994. Unsur yang wajib dicantumkan meliputi identitas para pihak, penunjukan penerima kuasa, uraian yang jelas mengenai pokok dan objek sengketa, kewenangan yang diberikan, pengadilan yang dituju, serta tanda tangan pemberi kuasa. Tidak dipenuhinya salah satu syarat esensial tersebut dapat mengakibatkan surat kuasa dinyatakan cacat formil sehingga kuasa hukum kehilangan legal standing untuk bertindak, yang pada akhirnya dapat menyebabkan gugatan dinyatakan tidak dapat diterima oleh Pengadilan Hubungan Industrial.
2. Implikasi hukum terhadap surat kuasa khusus yang tidak memenuhi syarat formil dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial meliputi: (1) penerima kuasa tidak memiliki kewenangan yang sah untuk bertindak; (2) gugatan berpotensi dinyatakan *Niet Ontvankelijk* (*NO*) apabila cacat formil tidak diperbaiki; (3) proses persidangan dapat tertunda untuk memberikan kesempatan perbaikan; (4) tindakan hukum yang dilakukan kuasa sebelum perbaikan dapat dianggap tidak sah; (5) timbul kerugian berupa tambahan biaya, waktu, dan ketidakpastian hukum bagi para pihak; serta (6) terhambatnya penerapan asas peradilan yang cepat, sederhana, dan biaya ringan. Oleh karena itu, penyusunan surat kuasa khusus yang memenuhi seluruh persyaratan formil merupakan prasyarat penting agar proses pemeriksaan perkara di PHI dapat berlangsung secara sah, efektif, dan memberikan kepastian hukum.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepada pembentuk peraturan perundang-undangan,

perlu dilakukan penyempurnaan regulasi mengenai Surat Kuasa Khusus dalam perkara Perselisihan Hubungan Industrial melalui pengaturan yang lebih rinci mengenai unsur-unsur formil dan materiil yang wajib dipenuhi. Pengaturan yang lebih jelas akan memberikan kepastian hukum serta mengurangi perbedaan penafsiran dalam praktik peradilan.

2. Kepada Mahkamah Agung,

disarankan untuk menyusun pedoman atau peraturan yang secara khusus mengatur standar penyusunan dan pemeriksaan Surat Kuasa Khusus dalam perkara PHI. Pedoman tersebut dapat menjadi acuan yang seragam bagi hakim, advokat, serikat pekerja, organisasi pengusaha, dan para pencari keadilan sehingga penerapan hukum acara menjadi lebih konsisten.

3. Kepada advokat, pengurus serikat pekerja, dan pihak yang bertindak sebagai kuasa hukum

hendaknya lebih cermat dalam menyusun Surat Kuasa Khusus dengan memperhatikan seluruh persyaratan formil sesuai Pasal 123 HIR, Pasal 147 RBg, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta pedoman Mahkamah Agung yang berlaku. Ketelitian tersebut penting untuk menghindari cacat formil yang dapat menghambat pemeriksaan pokok perkara.

4. Kepada hakim Pengadilan Hubungan Industrial,

diharapkan tetap menerapkan ketentuan mengenai keabsahan Surat Kuasa Khusus secara konsisten, namun juga mengedepankan asas peradilan yang sederhana, cepat, dan biaya ringan. Dalam hal cacat formil yang masih dapat diperbaiki dan tidak menimbulkan kerugian terhadap pihak lain, hakim dapat mempertimbangkan pemberian kesempatan kepada para pihak untuk melakukan perbaikan sesuai dengan ketentuan hukum acara yang berlaku.

5. Kepada para pencari keadilan,

baik pekerja maupun pengusaha, disarankan untuk memahami pentingnya Surat Kuasa Khusus sebagai dasar kewenangan bertindak dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial. Penggunaan Surat Kuasa Khusus yang memenuhi persyaratan hukum akan memberikan kepastian mengenai kedudukan hukum kuasa serta mencegah timbulnya putusan yang menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaring/N.O.*) hanya karena adanya cacat formil.

6. Kepada peneliti selanjutnya,

disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan pendekatan empiris melalui studi terhadap praktik persidangan di berbagai Pengadilan Hubungan Industrial. Penelitian lanjutan juga dapat mengkaji konsistensi penerapan syarat sah Surat Kuasa Khusus dalam putusan-putusan pengadilan serta menganalisis kecenderungan pertimbangan hakim terhadap cacat formil Surat Kuasa Khusus dalam perkara hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ali, Adlan. 2006. Pedoman Lengkap Menulis Surat. Kawan Pustaka.
- Fauzan, SH., Perbedaan Lingkup dan Kewenangan Kasasi dan Peninjauan Kembali Perkara PHI, artikel yang dimuat dalam buku: Hakim Ad Hoc Menggugat (Catatan Kritis Pengadilan Hubungan Industrial), Editor: Surya Tjandra, TURC, Jakarta, 2009.
- Jeremias Lemek, S. H. 2019. Penuntun Membuat Gugatan. Media Pressindo.
- Juanda Pangaribuan, Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017.
- Lalu Husni, SH., M.Hum., Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan, Cet. Kedua, Raja Grafindo, Persada, Jakarta, 2005.
- Mahkamah Agung RI, Pedoman Teknis Administrasi dan Teknis Peradilan Tata Usaha Negara Buku II, Edisi

2009.

PNH Simanjuntak, S. H. 2017b. Hukum Perdata Indonesia. Kencana.

R. Soerosok S.H., Praktik Hukum Acara Perdata, Tata Cara dan Proses Persidangan, Edisi Kedua, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Samosir, Djamanat. 2011. “Hukum Acara Perdata Tahap-Tahap Penyelesaian Perkara Perdata.” Bandung: Nuansa Aulia.

Syahrul Machmud, Hukum Acara Khusus Pada Pengadilan Hubungan Industrial, Cet. 1, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2004.

Soekanto, S., & Mamudji, S. (2015). Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat. Jakarta: Rajawali Pers.

Siti Munawaroh, 2023. “Modul Ajar PLKH Litigasi Dan Non Litigasi.” https://id.wikipedia.org/wiki/Surat_kuasa_M.H.

Ugo dan Pujiyo, Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara Dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan, Edisi 1, Cetakan 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.

Peraturan Perundang-undangan

UU Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 Tentang Advokat.

UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kitab Undang- Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).

Undang-Undang Republik Indonesia. Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Indonesia.

Internet/Website

<https://www.fardalaw.com/id/wp-content/uploads/2018/08/Jawab-Jinawab-PHI.pdf> diakses pada tanggal 20 Juni 2026.

Website Mahkamah Agung RI.

<https://www.fardalaw.com/id/wp-content/uploads/2018/08/Jawab-Jinawab-PHI.pdf> diakses pada tanggal 20 Juni 2026.

<https://www.hukum-hukum.com/2018/09/surat-kuasa-khusus-bersifat-spesifik.html> diakses pada tanggal 24 Juni 2026.

<https://www.hukum-hukum.com/2018/09/surat-kuasa-khusus-bersifat-spesifik.html> diakses pada tanggal 24 Juni 2026.

https://peraturan.info/uu/2004/2/isi?utm_source=chatgpt.com diakses pada tanggal 24 Juni 2026

<https://j-innovative.org/index.php/Innovative> diakses pada tanggal 23 Juni 2026.

<https://www.hukum-hukum.com/2018/02/surat-kuasa-khusus-yang-baik-dan-benar.html> diakses pada tanggal 22 Juni 2026.