

## BAB IV PENUTUP

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dalam Bab II sampai dengan Bab III, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Ratio legis dari ketentuan rekomendasi organisasi pengusaha dan serikat pekerja dalam proses seleksi calon hakim ad-hoc Pengadilan Hubungan Industrial didasarkan pada prinsip keterwakilan para pihak dalam setiap tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Prinsip ini menegaskan bahwa keberadaan hakim ad-hoc diperlukan untuk menjamin hadirnya perspektif pekerja dan pengusaha dalam struktur peradilan yang memutuskan sengketa ketenagakerjaan.
2. Ketentuan rekomendasi dalam seleksi hakim ad-hoc sebagaimana diatur dalam peraturan yang berlaku tidak menunjukkan koherensi norma, karena terdapat ketidaksinkronan antara peraturan perundang-undangan satu dengan lainnya, terutama dalam hal kewenangan pemberi rekomendasi serta kedudukan rekomendasi tersebut dalam proses seleksi. Ketidakselarasan ini menimbulkan ketidakpastian hukum bagi para pihak yang berkepentingan.

## 4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk menjamin kualitas putusan dan integritas peradilan hubungan industrial, diperlukan penguatan independensi hakim, termasuk hakim ad-hoc. Independensi ini harus diletakkan di atas kepentingan organisasi atau kelompok tertentu, sehingga mekanisme seleksinya harus memastikan bahwa hakim ad-hoc yang terpilih memiliki kompetensi dan integritas yang tidak terpengaruh oleh kepentingan pihak mana pun.
2. Diperlukan perubahan dan penyempurnaan regulasi terkait proses perekrutan hakim ad-hoc Pengadilan Hubungan Industrial, terutama mengenai kedudukan norma rekomendasi organisasi pengusaha dan serikat pekerja. Perubahan tersebut harus diarahkan pada kejelasan mekanisme, hierarki kewenangan, serta sinkronisasi dengan undang-undang lain yang relevan agar tercipta kepastian hukum dan efektivitas dalam proses seleksi.