

PEMBERDAYAAN ARBITRASE SEBAGAI LEMBAGA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI LUAR PENGADILAN DALAM PERSPEKTIF POLITIK HUKUM

Gindo L. Tobing¹

Abstract

Arbitration is not well known, especially by the workers/laborers because of lack of internalization by the government, trade unions/workers and by employers. So until now there has been no industrial disputes are resolved through arbitration. With a variety of reasons the parties prefer the Industrial Relations Court (PHI) rather than arbitration and other settlement alternatives (conciliation) even prescribed pattern that justice can only be obtained through the courts alone. Changing the paradigm so that people do not always think only through PHI, justice and legal certainty can be obtained (justice in many rooms) arbitration should be empowered to propose improved regulation (amendment through MK), the institutional approach, culture, law. Model arbitration offered so-called Arbitration Pancasila because at each stage of the examination should be preceded by consensus, peace. Legal political perspective of stakeholders will give birth to the dispute settlement mainstreaming regulation on fairness, expediency and legal certainty through arbitration institutions.

Kata Kunci: Pengadilan Hubungan Industrial, Pemberdayaan Arbitrase, Model Arbitrase dan Perspektif Politik Hukum

Pendahuluan

Perselisihan² dalam hubungan kerja³ adalah suatu keniscayaan karena setiap saat dapat terjadi pelanggaran terhadap hak dan kewajiban para pihak yang telah melakukan suatu hubungan kerja. Hubungan kerja dibuat dalam perjanjian kerja sangat rentan menimbulkan perselisihan. Bahkan objek dari perseli-

sihan adalah perjanjian kerja itu sendiri. Perjanjian kerja berisi jenis pekerjaan, tempat pekerjaan, besar upah dan cara pembayaran, saat mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian.

Dalam sistem proses produksi pihak yang terlibat adalah pengusaha, pekerja/buruh⁴ yang disebut hubungan industrial “suatu sistem hubungan yang

¹ Dosen tetap FH-UKI

² Istilah “perselisihan” digunakan dalam UU RI No. 13 Thn 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) dan UU RI No. 2 Thn 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI). Dalam bahasa Inggris perselisihan, perkara, pertentangan ini dengan istilah *conflict* atau *dispute*. Henry Campbell Black, 1979: 424 *Dispute a conflict or controversy; a conflict of claim or rights; an assertion of a right, claim, or demand on one side. The subject of litigation; the matter for which a suit brought and upon which issue is joined, and in relation to which jurors are called and witnesses examined*. Perselisihan, pertentangan, perdebatan, konflik dan sebutan lain menunjukkan adanya perbedaan semuanya dapat digolongkan ke dalam perselisihan (dalam tulisan ini istilah tersebut akan dipergunakan secara bergantian sesuai dengan konteks bahasanya)

³ Menurut Pasal 1 butir 15 UUK, Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Sedangkan menurut Pasal 50 UUK, Hubungan Kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Pengertian Hubungan Kerja juga tidak secara tegas dirumuskan dalam Buku III Titel 7 A KUHPer tetapi dapat ditafsirkan bahwa hubungan kerja lahir dari jenis-jenis perjanjian melakukan pekerjaan (dalam arti luas) dan hubungan kerja yang lahir dari perjanjian kerja saja (dalam arti sempit). Dari ketiga pengertian hubungan kerja tersebut maka kata kunci Hubungan Kerja adalah adanya Perjanjian Kerja. Unsur perjanjian kerja “perintah” (*gezag ver houding*) di dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah sebagai pemberi kerja sehingga berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan buruh adalah sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan. Hubungan antara buruh dan majikan adalah hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan sehingga bersifat *subordinasi* (hubungan yang bersifat vertikal yaitu atas dan bawah), lihat: Asri Wijayanti, *Mengganggu Hubungan Kerja*, Bandung : Lubuk Agung, 2011, h. 55-56

⁴ Dalam UUK Pasal 1 butir 3 istilah pekerja dan buruh tidak dibedakan yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam penulisan selanjutnya digunakan istilah pekerja tetapi yang bersifat pengertian tetap mengutip definisi secara utuh.

terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.⁵ Pengusaha sebagai pemberi kerja, pekerja sebagai pelaksana/penerima kerja dan pemerintah sebagai pembuat peraturan perundang-undangan (regulator).

Hubungan ketiga unsur ini (tripartit) harus selalu terjaga, para pihak mengerti tugas dan tanggung-jawabnya untuk mendukung proses produksi dan kinerja yang optimal. Persyaratan meningkatnya produktivitas⁶ kerja adalah tetap terjaganya hubungan kerja yang dinamis dan kondusif di dukung komunikasi yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha. Dengan demikian perbedaan pendapat yang mengarah ke perselisihan dapat dihindari bahkan dapat diselesaikan saat itu juga. Terganggunya hubungan harmonis biasanya ketika membahas pengupahan, fasilitas kerja, pemberian bonus dan lain-lain.

Perselisihan yang terjadi disebut Perselisihan Hubungan Industrial⁷ yaitu “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 dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”⁸ Timbulnya perselisihan ini, sangat berhubungan dengan adanya kesenjangan ekonomi, pendidikan, pengalaman, antara pengusaha dan pekerja.

Apabila sudah terjadi perselisihan sering tidak dapat diselesaikan secara damai melalui musyawarah/mufakat⁹ karena para pihak cenderung mempertahankan

kan pendapat dan posisi masing-masing walaupun pada posisi yang tidak berimbang.¹⁰ Posisi pekerja berada dibawah posisi pengusaha atau pekerja merupakan *subordinasi*¹¹ dari pengusaha. Pekerja sebagai pihak yang menerima dan melaksanakan pekerjaan yang dibuat oleh pengusaha wajib dilaksanakan dengan baik karena kinerja pekerja dinilai oleh pengusaha. Itulah salah satu bukti bahwa pekerja berada dibawah perintah¹² pengusaha.

dan dipadatkan oleh Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia (PPKI) menjadi dasar negara Republik Indonesia. Dalam pengertian ini maka Pancasila tergolong nilai kerohanian yang mengakui adanya nilai materil dan vital yang didalamnya terkandung nilai-nilai lain secara lengkap dan harmonis baik nilai materil, vital, kebenaran (kenyataan), estetis, etis maupun nilai religius. Hal ini dapat dibuktikan dari sila-sila Pancasila dari sila pertama sampai sila kelima yang tersusun secara sistematis, hirarkis dan bulat utuh, lihat: Darji Darmodiharjo dan Shidarta, *Pokok-pokok Filsafat Hukum*, Jakarta :PT. Gramedia Pustaka Utama, 1995, h. 210-214.

¹⁰ Kedudukan para pihak yaitu pengusaha dan pekerja/buruh harus dianggap pada posisi yang berimbang karena perjanjian kerja yang dibuat secara sah mengikat kedua belah pihak seperti undang-undang (Pasal 1338 KUHP). Para pihak harus melaksanakan apa yang telah mereka sepakati sehingga perjanjian itu berlaku sebagai undang-undang. Itu berarti bahwa kedua belah pihak wajib mentaati dan melaksanakan perjanjian. Asas kekuatan mengikat ini berhubungan dengan akibat perjanjian dan dikenal sebagai *pacta servanda sunt*. Sudah selayaknyalah bahwa sesuatu yang telah disepakati oleh kedua belah pihak dipatuhi pula oleh kedua belah pihak. Dimana kepastian hukumnya kalau dua orang yang membuat perjanjian setiap saat boleh mengingkari kesepakatannya? lihat: Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta :Liberty, 1999, h. 112; juga Lokakarya Hukum Perikatan yang diselenggarakan oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Kehakiman tanggal 17-19 Desember 1985 telah berhasil dirumuskan delapan asas hukum perikatan nasional: asas kepercayaan, asas persamaan hukum, asas keseimbangan, asas kepastian hukum, asas moral, asas kepatutan, asas kebiasaan dan asas perlindungan. Secara khusus asas persamaan hukum dimaksudkan: adalah bahwa subyek hukum yang mengadakan perjanjian mempunyai kedudukan, hak dan kewajiban yang sama dalam hukum. Mereka tidak dibeda-bedakan antara satu sama lain walaupun subyek hukum itu berbeda warna kulit, agama dan ras, lihat: Salim H.S., *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta : Sinar Grafika, 2004, h. 13

¹¹ Pada umumnya posisi pekerja lebih rendah dari posisi pengusaha karena pekerja sebagai pihak yang mendapat pekerjaan dari pengusaha sebagai pemberi kerja, pekerja harus taat terhadap perintah kerja yang diberikan oleh pengusaha.

¹² Dalam hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja terdapat tiga unsur yakni: pekerjaan, upah dan perintah. Pekerjaan dimaksudkan adalah jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pekerja (ingat persyaratan objektif sahnya suatu perjanjian Pasal 1320 KUHP yakni adanya pekerjaan tertentu dan pekerjaan tersebut adalah pekerjaan yang halal); upah dimaksudkan adalah upah yang layak berdasarkan putusan pemerintah dan perintah dimaksudkan adalah siapa menugaskan apa kepada siapa atau yang memerintahkan pekerjaan untuk dilakukan oleh pekerja harus jelas dari siapa (baca: Pasal 1 butir 15 UUK)

⁵ Lihat Pasal 1 butir 16 UUK.

⁶ Produktifitas adalah suatu ukuran seberapa baik kita mengorversi in-put dari proses transformasi kedalam out-put atau in-put berbanding out-put sama dengan produktifitas (baca: Heri Prasetya, *Manajemen Operasi*, Yogyakarta, MED Press, 2009, h. 80)

⁷ Selanjutnya istilah Perselisihan Hubungan Industrial dalam penelitian ini menggunakan singkatan “perselisihan”

⁸ Lihat Pasal 1 butir 22 UUK.

⁹ Pada hal sejatinya hubungan industrial didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 artinya Pancasila sebagai filsafat bangsa Indonesia yang didalamnya terkandung nilai-nilai luhur bangsa Indonesia yang wajib diterapkan dalam berbagai bidang termasuk dalam bidang hukum. Nilai-nilai Pancasila pada hakekatnya adalah pandangan hidup, kesadaran dan cita hukum serta cita-cita moral luhur yang meliputi suasana kejiwaan, serta watak bangsa Indonesia yang pada tanggal 18 Agustus 1945 telah dimurnikan

Penyelesaian perselisihan dilakukan secara bertahap, diawali dengan perundingan secara langsung (musyawarah)¹³ antara pekerja dengan pengusaha. Istilah musyawarah dalam tata Negara Indonesia dan kehidupan modern, dikenal dengan sebutan syuro, rembug desa, kerapatan nagari bahkan demokrasi¹⁴ (rakyat yang memerintah). Kewajiban musyawarah adalah upaya bersama dengan menggunakan pikiran atau rasio yang sehat, selalu mempertimbangkan persatuan dan kesatuan bangsa, kepentingan rakyat, dilaksanakan dengan sadar, jujur dan bertanggungjawab serta didorong oleh itikat baik sesuai dengan hati nurani.¹⁵

Penyelesaian perselisihan melalui musyawarah disebut perundingan bipartit sebagaimana diatur dalam Undang-undang RI Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (UUPPP). Bila perundingan bipartit berhasil maka dibuat kesepakatan dalam suatu perjanjian perburuhan. Apabila tidak berhasil dapat diselesaikan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Tingkat Daerah (P4D)¹⁶ dan apabila salah satu pihak tidak menerima putusan P4D dapat melakukan upaya banding melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Tingkat Pusat (P4P).

Apabila melalui P4D tidak berhasil para pihak dapat menempuh jalan arbitrase. Arbitrase¹⁷ menyelesaikan perselisihan diluar pengadilan. Penyerahan kepada arbitrase dinyatakan dengan surat perjanjian antara para pihak yang memuat¹⁸: (a) pokok-pokok

persoalan yang menjadi perselisihan yang akan diserahkan kepada juru atau dewan pemisah untuk diselesaikan; (b) nama-nama pengurus atau wakil serikat buruh dan majikan serta tempat kedudukan mereka; (c) siapa yang ditunjuk sebagai juru pemisah/dewan pemisah serta tempat tinggalnya; (d) bahwa kedua belah pihak akan tunduk kepada putusan yang akan diambil juru pemisah/dewan pemisah setelah putusan tersebut mempunyai kekuatan hukum; (e) hal-hal yang perlu melancarkan pemisahan.

Untuk menghadapi perkembangan zaman peraturan di bidang ketenagakerjaan juga mengalami perubahan. Peraturan perundangan saat ini mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah Undang-undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI). Undang-undang ini mengatur penyelesaian perselisihan melalui non-litigasi dan litigasi.

Penyelesaian perselisihan di luar pengadilan (non-litigasi): melalui negosiasi, konsiliasi, mediasi dan arbitrase. Pengaturan arbitrase sebagai lembaga penyelesaian perselisihan diluar pengadilan telah diatur dengan lengkap dari pasal 29 sampai dengan Pasal 54 dalam UUPPHI. Proses penyelesaian melalui keempat mekanisme tersebut harus diawali dengan perundingan bipartit musyawarah untuk mencapai mufakat.

Penyelesaian perselisihan secara litigasi dapat memeriksa dan mengadili 4 jenis perselisihan yaitu (i) Perselisihan hak; (ii) Perselisihan kepentingan; (iii) Perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan (iv) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Mekanisme penyelesaian keempat perselisihan tersebut dilakukan secara berjenjang dan melalui lembaga yang berbeda, tetapi semua tahapan penyelesaian harus diawali dengan perundingan bipartit musyawarah untuk mencapai mufakat.

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) mendapat euforia dari pihak pekerja dan pengusaha walaupun belum memahami mengenai bentuk, perselisihan

¹³ Musyawarah yang dimaksud disini adalah musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 UUPPHI yaitu perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Sedangkan perundingan bipartit menurut penjelasan pasal ini adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh atau antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih. Artinya perundingan bipartit belum melibatkan pihak ketiga hanya para pihak yang berselisih saja yang melakukan perundingan.

¹⁴ Darji Darmodiharjo, *Pancasila Suatu Orientasi Singkat*, Jakarta: Aries Lima 1984, h. 59

¹⁵ *Ibid*

¹⁶ Dibentuk berdasarkan UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (UUPPP), di tingkat daerah disebut P4D dan di tingkat pusat disebut P4P.

¹⁷ Disistematiskan dari Pasal 19-22 UUPPP

¹⁸ Hampir sama dengan perjanjian arbitrase berdasarkan Pasal 32 ayat (3) UUPPHI: a. nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih; b. pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan; c. jumlah arbiter yang disepakati; d. pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase; e. tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian dan tanda tangan para pihak yang berselisih; ban-

dingkan dengan Perjanjian arbitrase menurut UU No. 30 tahun 1999 Pasal 9 ayat (3) memuat: a. masalah yang dipersengketakan; b. nama lengkap dan tempat tinggal para pihak; c. nama lengkap dan tempat tinggal arbiter atau majelis arbitrase; d. tempat arbiter atau majelis arbitrase akan mengambil keputusan; e. nama lengkap sekretaris; f. jangka waktu penyelesaian sengketa; g. pernyataan kesediaan dari arbiter; h. pernyataan kesediaan para pihak yang bersengketa untuk menanggung segala biaya yang diperlukan untuk penyelesaian sengketa melalui arbitrase.

yang dapat diadili, tata cara peradilan di PHI. Kegembiraan penyambutan PHI mengakibatkan sosialisasi (internalisasi) penyelesaian perselisihan secara non-litigasi terlupakan berakibat mekanisme tersebut tidak menjadi pilihan para pihak yang berselisih.

Dalam perjalanan arbitrase hubungan industrial belum menjadi pilihan para pihak menyelesaikan perselisihan yang dihadapi. Hal ini disebabkan selain kurangnya internalisasi, juga pekerja beranggapan arbitrase biayanya mahal dan tidak memahami cara kerjanya. Keberadaan arbitrase bukan untuk meniadakan PHI tetapi memberdayakan lembaga tersebut sebagai alternatif penyelesaian perselisihan disamping melalui konsiliasi dan mediasi. Dengan demikian opsi/pilihan pekerja dan pengusaha semakin variatif. Satjipto Rahardjo¹⁹ mensinyalir bergesernya proses penegakan hukum dengan mencari jalan lain untuk mencapai tujuan hukum disebut pola sosiologis seperti *Alternative Disputes Resolution* (ADR). Munculnya ADR sebagai produk kreatif menangani masalah-masalah hukum untuk mencapai tujuan bersama.

Menjadi pertanyaan bagaimana arbitrase menjadi pilihan utama bagi pengusaha dan pekerja untuk menyelesaikan perselisihan, politik hukum turut memegang peran penting. Politik hukum bersangkut paut dengan kekuasaan dan kewenangan, karena itu tugasnya adalah pendayagunaan kekuasaan dan kewenangan untuk mencapai tujuan²⁰ yaitu memberdayakan arbitrase sebagai pilihan utama menyelesaikan perselisihan. Hal ini menjadi pemicu dan pendorong Peneliti untuk memberdayakan sekaligus mengembangkan (mencari) model arbitrase hubungan industrial yang cocok untuk menyelesaikan perselisihan.

Model arbitrase yang peneliti tawarkan adalah Arbitrase Pancasila yang mengutamakan musyaw-

rah mufakat, damai sehingga hubungan pekerja dengan pengusaha selalu terpelihara dengan baik, tidak terjadi permusuhan. Pada setiap tahapan Arbitrase Pancasila dimungkinkan adanya musyawarah dan pemeriksaan melalui sidang arbitrase adalah tahapan terakhir. Dilandasi hal-hal tersebut penulis melakukan penelitian ini dengan judul: *Pemberdayaan Arbitrase Sebagai Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan dalam Perspektif Politik Hukum*.

Permasalahan

1. Mengapa Pengadilan Hubungan Industrial lebih diutamakan oleh pihak yang berselisih dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial daripada arbitrase?
2. Apa arti penting dan peran yang dapat dilakukan arbitrase dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga perlu di usahakan pemberdayaan?
3. Bagaimana bentuk pemberdayaan dan model arbitrase perselisihan hubungan industrial yang ideal di Indonesia?

Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui mengapa Pengadilan Hubungan Industrial lebih diutamakan oleh pihak yang berselisih dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial daripada arbitrase
2. Untuk mengetahui arti penting dan peran yang dapat dilakukan arbitrase dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga perlu di usahakan pemberdayaan?
3. Untuk mengetahui bentuk pemberdayaan dan model arbitrase perselisihan hubungan industrial yang ideal di Indonesia?

Pengadilan Hubungan Industrial Lebih Diutamakan

Sesungguhnya berperkara melalui pengadilan adalah pekerjaan yang sangat melelahkan karena asas peradilan cepat, sederhana dan biaya ringan baru pada tataran slogan saja.²¹ Kalau masih ada jalan

¹⁹ Kekawatiran Satjipto Rahardjo digambarkan bahwa bergesernya penegakan hukum ke "jalur lambat" bukan tidak beralasan. Beliau telah melihat bahwa penegakan hukum itu menyangkut perilaku manusia (aparatur maupun publik) oleh karena itu perlu ada pilihan-pilihan tentang apa yang akan dilakukan (Baca: Satjipto Rahardjo, *Penegakan Hukum Jalur Lambat, Sisi-sisi Lain dari Hukum Di Indonesia*, Jakarta : Kompas, 2006, h. 165-166)

²⁰ Oleh Talcott Parson menempatkan hukum sebagai salah satu sub sistem selain dari sub sistem budaya, politik dan ekonomi. Budaya berkaitan dengan nilai-nilai yang dianggap luhur dan mulia oleh karena itu perlu dipertahankan. Sub sistem hukum menunjuk pada aturan-aturan sebagai aturan main bersama (*rule of the game*), mengontrol agar tidak terjadi penyimpangan agar sesuai dengan aturan main. Sub sistem politik bersangkut paut dengan kekuasaan dan kewenangan, yaitu mendayagunakan kekuasaan dan kewenangan untuk mencapai tujuan (baca: Bernard L. Tanya, dkk, *Teori Hukum Startegi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Yogyakarta: Genta Publishing, 2013, h. 137

²¹ Rata-rata penyelesaian perselisihan di PHI Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat adalah selama 3-6 bulan (diolah dari data yang diperoleh dari PHI Pada PN Jakarta Pusat tahun 2006-2014)

yang lain, hindari penyelesaian perselisihan melalui PHI. Ada pomeo yang sudah sangat populer di kalangan pekerja “ perkaranya kambing ruginya sapi” atau “menang menjadi arang kalah menjadi abu. Kedua pomeo ini ingin menyampaikan kepada para pencari keadilan bahwa untuk mendapatkan keadilan itu tidak mudah apalagi diperoleh seketika. Berpikirlah dua kali apabila perselisihan yang sedang dihadapi harus diselesaikan melalui PHI.

Pada awal PHI mulai beroperasi sangat dinantikan para pihak (terutama pekerja) karena merupakan hal baru dalam dunia ketenagakerjaan Indonesia. Para pihak beranggapan penyelesaian melalui PHI semuanya akan mudah, prosesnya cepat, tidak ada biaya, ada hakim ad hoc mewakili pekerja dan pengusaha, serikat pekerja/organisasi pengusaha dapat menjadi kuasa, tidak ada upaya hukum banding dan hal lain yang bersifat kemudahan. Pendapat senada disampaikan juga oleh Murni Manihuruk²² bahwa gagasan pemerintah mengajukan pembentukan PHI supaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial lebih cepat dan adanya kepastian hukum.

Secara statistis perkara yang diadili melalui Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat (PHI Jakarta)²³ sejak tahun 2006: 220 perkara; tahun 2007: 376 perkara; tahun 2008: 351 perkara; tahun 2009: 362 perkara; tahun 2010: 313 perkara; tahun 2011: 310 perkara; tahun 2012: 263 perkara; tahun 2013: 260 perkara; tahun 2014: 304 perkara. Secara rata-rata setiap hari ada satu perkara perselisihan yang diperiksa dan diadili melalui PHI Jakarta.

Dalam kenyataannya ketentuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di tingkat PHI selama 50 hari hampir (tidak pernah terjadi)²⁴. Majelis hakim yang memeriksa suatu perselisihan cenderung menggunakan waktu berdasarkan SEMA No. 6 tahun

1992 tanggal 21 Oktober 1992 yaitu selama enam bulan. Demikian juga pada tingkat kasasi di Mahkamah Agung (seharusnya selama 30 hari) waktu penyelesaiannya sulit diperkirakan karena upaya hukum kasasi jumlahnya sangat banyak karena berasal dari 33 PHI di seluruh Indonesia diputus antara 1 s/d 4 tahun. Demikian juga perkara yang berasal dari PT-TUN merupakan peradilan pertama bagi perselisihan perburuhan sebagai upaya banding dari P4P, penyelesaiannya di tingkat kasasi²⁵ juga mengalami waktu yang lama antara 3 s/d 4 tahun.

Disamping keterbatasan jumlah hakim baik pada tingkat PHI dan Mahkamah Agung muncul kritikan kepada para hakim yang mengatakan “pada dasarnya hakim hanya memiliki pengetahuan yang bersifat jeneralis oleh karena itu hakim bukan seorang ekspert (ahli) yang memiliki keahlian khusus tentang suatu bidang tertentu, dengan demikian dari seorang hakim tidak dapat diharapkan menyelesaikan perkara yang memerlukan keahlian khusus, misalnya sengketa bidang konstruksi, perbankan, akuisisi, perkapalan, industri (tentu termasuk hubungan industrial) diperlukan keahlian khusus secara profesional.²⁶ Kritikan mengenai kriteria hakim ini sangat terasa di PHI dan menurut Pasal 5 ayat (2) UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (UUKK) juga telah ditentukan bagaimana persyaratan seorang hakim yakni harus memiliki integritas dan kepribadian yang tidak tercela, jujur, adil, profesional dan berpengalaman di bidang hukum.

Lamanya waktu penyelesaian berbanding lurus dengan banyaknya perkara yang dimohonkan kasasi dan berbanding terbalik dengan majelis hakim²⁷

²⁵ Lihat :

Putusan P4P No. 845/787/77-14/II/PHK/9-1996 tanggal 30 September 1996 jo. Putusan PPTUN No. 09/G/1997/PTTUN.JKT tanggal 19 Pebruari 1998 jo. Putusan Mahkamah Agung No. 283 K/TUN/1998 tanggal 14 Desember 2000 (4 tahun)

Putusan P4P No. 602/358/63-5/IX/PHK/2001 tanggal 1 Mei 2001 jo. Putusan PPTUN No. 227/G/2001/PTTUN.JKT tanggal 26 Maret 2002 jo. Putusan Mahkamah Agung No. 250 K/TUN/2002 tanggal 23 Oktober 2002 (3 tahun, 6 bulan)

Putusan P4P No. 1110/1385/196-3/IX/PHK/7-2000 tanggal 24 Juli 2000 jo. Putusan PPTUN No. 307/G/2001/PTTUN.JKT tanggal 6 Agustus 2001 jo. Putusan Mahkamah Agung No. 117 K/TUN/2003 tanggal 26 Oktober 2004 (4 tahun, 4 bulan)

²⁶ M. Yahya Harahap, *Citra Pengakuan Hukum Suatu Kajian Pada Era PJPT II*, Varia Peradilan No. 117 Tahun X, Juni 1995, h. 151

²⁷ Jumlah hakim agung per-Desember 2012 adalah 44 orang dari posisi 60 kursi yang tersedia. Majelis hakim kasasi PHI digabung ke dalam kamar Perdata khusus yang memeriksa dan mengadili perkara lain: HKI, Parpol, KPPU, BPSK, Arbitrase, PKPU dan Sengketa Informasi. Dan yang terbesar adalah perkara PHI (641 perkara=71,46%; Laporan MARI tahun 2012, h. 5 dan 74)

²² Wawancara dengan Murni Manihuruk, Kasubdit Kelembagaan dan Pemberdayaan Tenaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kemenakertrans pada tanggal 4 Maret 2014

²³ Diolah dari data yang dihimpun dari Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 26 Mei 2015

²⁴ Lihat :

Perkara No. 136/PHI/G/2010/PHI.PN.JKT.PST diputus dalam waktu 4 bulan

Perkara No. 114/PHI/G/2010/PHI.PN.JKT.PST diputus dalam waktu 6 bulan

Perkara No. 122/PHI/G/2011/PHI.PN.JKT.PST diputus dalam waktu 5 bulan

Perkara No. 187/PHI/G/2011/PHI.PN.JKT.PST diputus dalam waktu 4 bulan

yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut.²⁸ Tetapi sekarang sebuah perkara dibatasi waktunya harus memutus satu perkara dalam waktu tiga bulan dengan dikeluarkannya SK KMA No. 119/2013²⁹ dengan adanya Penetapan Hari Musyawarah dan Ucapan (PHM). Pimpinan Mahkamah Agung juga dapat mengakses agenda persidangan *on line* sebagai sarana memonitoring efektifitas ketentuan tersebut.

Asas peradilan sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 2 ayat (4) UUKK “Peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat dan biaya ringan” dipertegas dalam Pasal 4 ayat (2) “Pengadilan membantu pencari keadilan dan berusaha mengatasi segala hambatan dan rintangan untuk dapat tercapainya peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan” tidak mungkin berjalan dengan baik. Banyak kendala yang terjadi terutama dari pihak pekerja/buruh yang sangat lemah pemahaman hukum ketenagakerjaan/perburuhan. Selain itu tidak mempunyai kemampuan keuangan untuk membayar pengacara. Kelemahan tersebut akhirnya berujung pada biaya yang dikeluarkan oleh pekerja/buruh menjadi besar.

Dalam proses pemeriksaan perkara juga ada faktor yang mempengaruhi hakim baik secara internal maupun eeksternal. Mengenai rendahnya pemahaman hakim terhadap ilmu hukum (ketenagakerjaan) berakibat hakim akan lebih mengutamakan aspek prosedural ketimbang substansial, sebagaimana beberapa contoh perkara dibawah ini. Pada perkara antara seorang pekerja diPT. Artika Optima Inti (PT. AOI) melawan PT. Artika Optima Inti (PT. AOI). Awalnya perselisihan ini diperiksa dan diputus oleh Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah (P4D)³⁰ dengan putusan: pemutusan hubungan kerja (PHK) antara PT. AOI dengan pekerja; memberikan pesangon kepada pekerja sebesar ± Rp. 5, 5 juta. Terhadap putusan ini pengusaha melakukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung dengan membuat memori kasasi. Karena si pekerja tidak membuat jawaban atau kontra memori kasasi (si pekerja tidak mendapatkan pemberitahuan adanya kasasi), akhirnya kasasi pengusaha diterima. Terlihat dengan jelas bagaimana

keadilan prosedural yang lebih dikedepankan disini, karena begitu hukum acara perdata terpenuhi berarti keadilan hukum telah terpenuhi.

Contoh lain dalam perkara antara Pekerja PT. Bakrie Tosanjaya sebanyak 60 orang melawan PT. Bakrie Tosanjaya³¹. Putusan PHI Bandung telah menjatuhkan putusan supaya PT. Bakrie Tosanjaya: mempekerjakan kembali para pekerja sebagai pekerja tetap terhitung sejak putusan berkekuatan hukum tetap; memerintahkan untuk membayar upah pekerja sejak bulan Nopember 2005 sampai dengan bulan September 2006 sebesar Rp. 529.620.000,- Terhadap putusan ini PT. Bakrie Tosanjaya mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung dan akhirnya Mahkamah Agung memberikan putusan: mengabulkan permohonan kasasi dan membatalkan putusan PHI Bandung. Bahkan dalam mengadili sendiri Mahkamah Agung menjatuhkan putusan: menyatakan tidak dapat diterima gugatan para pekerja dan menghukum para pekerja untuk membayar biaya perkara dalam setiap tingkat peradilan dan dalam tingkat kasasi sebesar Rp. 500.000,-

Pada perkara PT. Puri Zuqni³² menggugat 5 (lima) orang pekerjanya yang telah bekerja dengan masa kerja rata-rata 12 tahun dan selalu menunjukkan prestasi yang baik. Tetapi oleh pengusaha para pekerja akhir-akhir ini dinilai menunjukkan prestasi/kinerja menurun terutama pasca Bom Bali II sehingga pengusaha melakukan pembinaan tapi akhirnya tidak berhasil meningkatkan kinerja para pekerja tersebut. Karena pembinaan tidak berhasil, pengusaha mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui PHI Denpasar. Karena alasan-alasan dan dalil-dalil hukum gugatan pengusaha tidak cukup kuat maka oleh PHI Denpasar gugatan PHK pengusaha tersebut ditolak untuk seluruhnya. Terhadap putusan ini PT. Puri Zuqni mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung dan Mahkamah Agung dalam pertimbangan hukumnya menyatakan PHI Denpasar salah menerapkan hukum karena para pekerja telah membuat “pernyataan” bahwa “apabila prestasi kerja mereka menurun maka para pekerja bersedia mengundurkan diri” Dengan pertimbangan demikian maka Mahkamah Agung memutuskan perkara terse-

²⁸ Lihat: Putusan No. 167/PHI.G/2008/PN.JKT.PST tanggal 19 Pebruari 2009 jo. Putusan 730 K/Pdt.Sus/2009 tanggal 23 Maret 2010 jo. Putusan No. 19/PK/PHI/2011 tanggal 4 Januari 2013 (diperlukan waktu selama 3 tahun 7 bulan).

²⁹ Lihat Laporan Tahunan Mahkamah Agung RI Tahun 2013 h. 6.

³⁰ Lihat Putusan P4D Maluku No. 22/18/02/XXV/PHK/11-2004 tanggal 11 Nopember 2004 jo. Putusan Mahkamah Agung No. 154 K/PHI/2006 tanggal 13 Maret 2007

³¹ Lihat Putusan Perkara No. 85/G/2006/PHI.Bdg tanggal 3 Januari 2007 jo. Putusan Mahkamah Agung No. 192 K/PHI/2007 tanggal 13 Juni 2007

³² Lihat Putusan Perkara No. 07/G/2006/PHI.PN.DPS tanggal 16 Agustus 2006 jo. Putusan Mahkamah Agung No. 15 K/PHI/2006 21 Juni 2007

but dengan amar: mengabulkan permohonan kasasi PT. Puri Zuqni; membatalkan putusan PHI Denpasar dan mengadili sendiri: menyatakan hubungan kerja antara PT. Puri Zuqni dengan para pekerja putus; menghukum PT. Puri Zuqni membayar pesangon kepada para pekerja rata-rata Rp. 19,6 juta,-

Walaupun pertimbangan hukum hakim demikian sederhana, secara normatif prosedural putusan kasasi dalam perkara tersebut tidak ada yang salah, hakim (khususnya hakim PHI) masih lebih mengutamakan aspek prosedural yaitu bagaimana melaksanakan peraturan substantif yaitu yang mengatur tentang perbuatan apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan³³ tetapi secara substantif para pekerja telah menjadi korban kehilangan pekerjaan.

Faktor eksternal juga dapat mempengaruhi hakim menjalankan tugasnya yaitu kedekatan hubungan pribadi hakim dengan penegak hukum lain³⁴ (polisi, jaksa dan pengacara) yang menyulitkan objektivitas pemeriksaan dan pembuatan putusan. Selain itu faktor kesadaran hukum masyarakat yang rendah juga berpengaruh terhadap jalannya proses peradilan. Apabila seluruh masyarakat mempunyai tingkat kesadaran hukum tinggi yang sama maka rekayasa, suap, kolusi, mafia peradilan tidak terjadi, sehingga kemandirian hakim akan terjaga dengan baik. Selain hal-hal tersebut, faktor sistem pemerintahan, sistem politik negara, sistem ekonomi juga turut mempengaruhi proses peradilan/kebebasan hakim di Indonesia.³⁵ Karena berbagai faktor tersebut maka pekerja dan pengusaha diberi

ruang dan waktu atau diberi kebebasan untuk memilih³⁶ mekanisme apa yang akan dipergunakan menyelesaikan perselisihan yang sedang dihadapi. Tersedia kanalisasi³⁷ atau saluran baru untuk mengatasi berbagai hambatan dalam penegakan hukum melalui peradilan/PHI. Banyak perselisihan yang dibawa ke PHI, banyak yang melakukan upaya hukum apakah kasasi atau peninjauan kembali, kesemuanya itu akan membuat penumpukan perkara di Mahkamah Agung.

Pemberdayaan arbitrase dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Tidak dikenalnya arbitrase khususnya di kalangan pekerja disebabkan kurangnya sosialisasi baik oleh pemerintah, serikat pekerja/serikat buruh yang disebut tidak terinternalisasi dengan baik. Internalisasi/*Internalization*³⁸ “*the acceptance by an individual of a rule or behavior because he finds its content intrinsically rewarding...The content is congruent with person's values either because his values changed and adapted to the inevitable.*” Pekerja individu (akhirnya secara kelompok) tidak menerima keberadaan arbitrase karena mereka tidak menemukan nilai intrinsik yang berharga di dalam arbitrase tersebut. Konten juga harus dapat menerima perubahan dan menyesuaikan dengan keadaan. Artinya apa keunggulan yang dimiliki arbitrase apabila para pihak (khususnya pekerja bersedia/secepat memilih arbitrase sebagai mekanisme penyelesaian perselisihan).

Dengan terpolanya para pihak selama ini dengan mekanisme PHI maka arbitrase sebagai mekanisme hukum baru harus diberdayakan dengan instrumen yang mudah diserap oleh pekerja khususnya. Sebagai instrumen perubahan sosial, hukum memerlukan dua proses yang saling terkait yaitu pelembagaan dan internalisasi pola perilaku. Pelembagaan pola perilaku mengacu pada pembentukan norma dengan ketentuan untuk penegakan dan internalisasi pola perilaku

³³ Baca: Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2012, h. 77-78

³⁴ Bambang Sutiyoso dan Sri Hastuti Puspitasari, Yogyakarta: UII Press, 2005, h. 62

³⁵ Amandemen UUD 1945 telah dilakukan sebanyak empat kali (tahun: 1999, 2000, 2001 dan 2002) secara umum pada amandemen pertama dan kedua berisi pembatasan kekuasaan Presiden, penguatan kedudukan DPR, desentralisasi dan penguatan HAM. Amandemen ketiga dan keempat berisi perubahan sistem pemerintahan menjadi sistem presidensial, pengurangan wewenang MPR, pembentukan beberapa lembaga negara baru (DPD, Komisi Yudisial, Mahkamah Konstitusi dan KPU), baca: Aidul Fitriadi Azhari, *Rekonstruksi Tradisi Bernegara Dalam UUD 1945*, Yogyakarta: Genta Publishing, 2014, h. 80-81

³⁶ Mengkritisi badan peradilan di Indonesia, Satjipto Rahardjo berpendapat untuk menyebarkan fora pemberian keadilan tidak semestinya terkonsentrasi pada satu lembaga yang namanya pengadilan. Marc Galanter memberikan tamsil yang sangat bagus yaitu hendaknya ada *justice in many room*. Gagasan *Alternative Dispute Resolution* (ADR) sudah tersimpan lama sejak gelombang gerakan *access to justice movement* yang menghendaki adanya jalur alternatif di luar pengadilan negara (baca: Mahkamah Agung RI, Kapita Selekta Tentang Arbitrase, Perustakaan dan Layanan Informasi Biro Hukum dan Humas Badan Urusan Administrasi MARI, Jakarta, 2011, h. 93-94

³⁷ canalize: to make a river wider, deeper or straighter; to make a river into canal; Meminjam istilah teknik, kanalisasi adalah upaya yang dilakukan untuk membuka saluran baru agar air yang telah tertampung dalam suatu waduk perlu disalurkan/dialirkan supaya bermanfaat bagi wilayah sekitarnya dan bendungan penampung tersebut tidak menjadi kelebihan airnya yang dapat mengakibatkan jebolnya waduk tersebut, lihat: AS Hornby, *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English*, New York: Oxford University Press, 2003, h. 170

³⁸ L. Pospisil, *Anthropology of Law: A Comparative Theory*, New York: Harper & Row Publisher, 1971, h. 200-201

berarti penggabungan nilai atau nilai-nilai yang tersirat dalam hukum.³⁹

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase memiliki lima keuntungan⁴⁰ yaitu *Pertama* proses penyelesaian perselisihan perburuhan dapat diselesaikan dalam waktu yang relatif singkat karena tidak adanya upaya banding. *Kedua* biaya relatif lebih murah karena tidak diperlukan biaya gugatan ataupun biaya mengajukan banding. *Ketiga* para pihak memilih arbiter yang sesuai dengan kehendak mereka dan kepada arbiter mereka mengikatkan diri untuk tunduk pada putusannya. *Keempat* mendorong terciptanya iklim yang kondusif bagi para pihak yang berselisih tetap menjaga hubungan kerjasama mereka yang sempat terganggu. *Kelima* proses arbitrase lebih bersifat informal dan menghasilkan putusan yang tidak memihak. Selain itu penyelesaian melalui arbitrase lebih tidak formal dari pada litigasi (pengadilan) dan aturan pembuktian yang ketat tidak diikuti.

Proses penyelesaian sebuah perselisihan dibedakan ke dalam dua cara yakni bersifat kompetitif atau kerja sama (kolaborasi) dan apakah pihak ketiga memutuskan sengketa atau para pihak melakukan negosiasi penyelesaian sendiri atau dengan bantuan pihak ketiga.⁴¹ Arbitrase dikategorikan sebagai proses penyelesaian perselisihan yang menggunakan kompromi dan negosiasi, namun tetap berargumentasi dihadapan pihak ketiga yang akan memutuskan.⁴² Di dalam sistem hukum adat Indonesia telah lama dikenal proses pencapaian konsensus bersama (*Community consensus-finding*) yang juga berfungsi untuk membangun dan melindungi komunitas.⁴³

Selain arbitrase juga terdapat prosedur lainnya seperti negosiasi dan mediasi, dimana keterlibatan pihak ketiga sebagai pakar cukup penting untuk membantu para pihak mencapai kesepakatan. Berbeda dengan arbitrase, mediasi dan konsiliasi tidak dapat menghasilkan putusan yang mengikat yang dapat dilaksanakan.⁴⁴ Mediator tidak dapat memaksa para pihak untuk mencapai penyelesaian, begitu juga konsiliator tidak memiliki kekuasaan untuk menjatuhkan putusannya kepada para pihak.⁴⁵

Oleh karena itu, disamping mampu menghasilkan putusan yang bersifat final dan mengikat, ciri-ciri lainnya yang terdapat dalam proses arbitrase nampaknya menjadi nilai lebih bila dibandingkan proses adjudikasi di pengadilan, antara lain kebebasan para pihak untuk memilih hakim yang mereka inginkan, termasuk pilihan hukum (*Lex Arbitri*) yang akan digunakan; kerahasiaan yang akan melindungi para pihak dari kerugian apabila informasi di dalam proses adjudikasi diungkapkan kepada publik dan proses arbitrase yang lebih cepat dan lebih murah sebagai keuntungan yang diperoleh dari kebebasan tersebut.⁴⁶

Di dalam proses arbitrase, masing-masing pihak yang bersengketa diberikan kesempatan untuk didengarkan secara terpisah dan mengajukan argumen-argumen untuk memperkuat dalil yang dimiliki. Elemen kesepakatan para pihak untuk menggunakan arbitrase dan tunduk pada putusan arbitrase yang bersifat final dan mengikat hendak memberikan gambaran bahwa keseluruhan proses arbitrase ingin tetap menjaga hubungan kontraktual diantara para pihak yang tengah berselisih. Bahkan umumnya keinginan para pihak untuk menyelesaikan perselisihan melalui arbitrase menjadi pertanda bahwa para pihak memiliki komitmen hubungan dalam jangka panjang.⁴⁷

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase dianggap dapat melahirkan putusan yang kompromistis dan dapat diterima oleh kedua belah pihak yang bersengketa.⁴⁸ Dengan demikian hubungan para pihak

³⁹ *As an instrument of social change, law entails two interrelated processes, the institutionalization and the internalization of patterns of behavior. Institutionalization of a pattern of behavior refers to the establishment of a norm with provisions for its enforcement (such as desegregation of public school), and internalization of a pattern of behavior means the incorporation of the value or values implicit in law (for example, integrated public school are "good")*, baca: Steven Vago, op. cit, h. 294

⁴⁰ Zack "employment disputes? 107-108. Lihat juga: Roger L. Anderson dan James W. Robinson, *Is Arbitration The Answer In Wrongful Termination Cases?* Labor Law Journal, 42 (Februari 1991, No. 2): 121 sebagaimana dikutip oleh Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok Di Indonesia*, Jakarta: FH-UI Program Pascasarjana, 2001, h. 276

⁴¹ Gary Goodpaster, "Tinjauan Terhadap Penyelesaian Sengketa" (makalah), sebagaimana dikutip di dalam *Arbitrase di Indonesia (Seri Dasar-Dasar Hukum Ekonomi 2)*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1995, h.4.

⁴² *Ibid*, h.3

⁴³ *Ibid*, h.1

⁴⁴ Eman Suparman, *Arbitrase dan Dilema Penegakan Keadilan*, Jakarta: PT. Fikahati Aneska, 2012, h.75

⁴⁵ *Ibid*

⁴⁶ Gary Goodpaster, *Op.Cit*, h.7-8

⁴⁷ Steven Vago, *Law and Society (Fifth Edition)*, New Jersey: Prentice Hall, 1997, h.242, mengutip Austin Sarat, *Alternatives to Formal Adjudication*, 1989, h.33-40. "In General, willingness to submit disputes to private but formal arbitration is characteristic of parties who have a commitment to long-term relationships."

⁴⁸ H.Sudiarto dan Zaeni Asyhadi, *Mengenal Arbitrase Salah Satu Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, h.35, mengutip Erman Rajagukguk, *Arbitrase Dalam Putusan Pengadilan*, Jakarta: Chandra Pratama, 2000, h.1-2

yang bersengketa tetap dapat dipertahankan bahkan dapat ditingkatkan karena masing-masing pihak telah mengetahui dan menyadari kekurangan dan kelamahan yang dilakukan.

Mengingat sifat arbitrase sebagai salah satu alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan akan berdampak pada beban lembaga peradilan terutama Mahkamah Agung menjadi lebih ringan.⁴⁹ Oleh karena itu, upaya-upaya seperti pengakuan kompetensi absolut lembaga arbitrase dan pelaksanaan keputusan arbitrase sesuai ketentuan perundang-undangan, merupakan beberapa langkah yang dapat ditempuh untuk memajukan lembaga arbitrase tersebut.⁵⁰

Perspektif politik hukum pemberdayaan arbitrase

Politik hukum nasional khususnya politik ketenagakerjaan tetap menjunjung tinggi kebebasan dan hak para pihak untuk menyelesaikan perselisihan baik litigasi dan non-litigasi walaupun secara kultural penyelesaian terbaik perselisihan adalah melalui musyawarah.⁵¹ Penyelesaian melalui musyawarah tidak ada pihak yang merasa kalah dan pihak merasa menang, disebut *win-win solution*.⁵² Dalam musyawarah tidak berarti para pihak tidak mentaati aturan yang ada, bahkan musyawarah itu sendiri dilakukan berdasarkan aturan yang ada berdasarkan nilai-nilai keadilan dan kebersamaan, putusannya adil untuk kepentingan bersama.

Untuk mewujudkan perubahan sikap pekerja melakukan pilihan terhadap arbitrase untuk menyelesaikan perselisihan yang sedang dihadapi penerapan hukum responsif Nonet dan Selznick adalah sesuatu keharusan karena salah satu ciri hukum ini adalah akomodatif menerima perubahan-perubahan sosial

demi mencapai keadilan dan emansipasi publik. Karenanya tatanan hukum responsif sebagaimana dikutip Bernard⁵³ menekankan (i). Keadilan substantif sebagai dasar legitimasi hukum; (ii). Peraturan merupakan sub ordinasi dari prinsip dan kebijakan; (iii). Pertimbangan hukum harus berorientasi pada tujuan dan akibat bagi kemaslahatan masyarakat; (iv). Penggunaan diskresi sangat dianjurkan dalam pengambilan keputusan hukum dengan tetap berorientasi pada tujuan; (v). Memupuk sistem kewajiban sebagai sistem paksaan; (vi). Moralitas kerjasama sebagai prinsip moral dalam menjalankan hukum; (vii). Keuasaan didayagunakan untuk mendukung vitalitas hukum dalam melayani masyarakat; (viii). Penolakan terhadap hukum harus dilihat sebagai gugatan terhadap legitimasi hukum; (ix). Akses partisipasi publik dibuka lebar dalam rangka integrasi advokasi hukum dan sosial.

Politik hukum dari teori Nonet dan Selznick menginspirasi para *stake holder* mengadakan perubahan terhadap UUPPHI walaupun belum termasuk memberdayakan arbitrase sebagai salah satu mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial terutama menyangkut kompetensinya memeriksa dan memutus suatu perselisihan. Permohonan *judicial review* diajukan oleh berbagai kalangan kepada Mahkamah Konstitusi sejak tahun 2003 karena beberapa ketentuan dalam pasal-pasal UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat mengakomodir menyelesaikan berbagai permasalahan masyarakat, yaitu:

- 1) Putusan MK No. 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004
Amar putusan:
Menyatakan Pasal 158; Pasal 159; Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat "... bukan atas pengaduan pengusaha ..."; Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat "... kecuali Pasal 158 ayat (1) ..."; Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat "... Pasal 158 ayat (1) ..."; dan Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat "... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) ..." UUK tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat
- 2) Putusan MK No. 115/PUU-VII/2009 tanggal 10 November 2010

⁴⁹ Harifin A. Tumpa, "Arbitrase dan Permasalahannya Didalam Praktek Peradilan" (makalah), sebagaimana dikutip di dalam *Kapita Selektta Arbitrase dan Permasalahannya*, Mahkamah Agung Republik Indonesia, 2003, h.24.

⁵⁰ *Ibid*, h. 24-25

⁵¹ Dalam kegiatan musyawarah ini kita diajarkan mengenai nilai-nilai keadilan dan kebersamaan. Yang mana musyawarah harus bisa membuat keputusan dengan adil untuk kepentingan bersama. Ketika bermusyawarah untuk mufakat kita disarankan untuk mentaati segala peraturan yang ada untuk lancarnya musyawarah. Sikap yang perlu diikuti seperti menghargai argumen orang lain walaupun berseberangan dengan argumen kita

⁵² Buku I Pembahasan Rancangan Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, h. 50

⁵³ Bernard L. Tanya, Bernard L. Tanya, *Politik Hukum Agenda Kepentingan Bersama*, Yogyakarta :Genta Publishing, 2011, h. 79

Amar putusan:

Menyatakan Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) UUK tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;

Menyatakan Pasal 120 ayat (3) UUK tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang: frasa, *“Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka...”*, tidak dihapuskan, dan ketentuan tersebut tidak dimaknai, *“dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, jumlah serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili dalam melakukan perundingan dengan pengusaha dalam suatu perusahaan adalah maksimal tiga serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang jumlah anggotanya minimal 10% dari seluruh pekerja/buruh yang ada dalam perusahaan”*;

- 3) Putusan MK No. 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011

Amar putusan:

Frasa **”belum ditetapkan”** dalam Pasal 155 ayat (2) UUK adalah bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;

Frasa **”belum ditetapkan”** dalam Pasal 155 ayat (2) UUK tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;

- 4) Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012

Amar putusan:

Frasa *“...perjanjian kerja waktu tertentu”* dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa *“...perjanjian kerja untuk waktu tertentu”* dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b UUK bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

Frasa *“...perjanjian kerja waktu tertentu”* dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa *“...perjanjian kerja untuk waktu tertentu”* dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b UUK tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja ter-

sebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

- 5) Putusan MK No. 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012

Amar putusan:

Menyatakan Pasal 164 ayat (3) UUK bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang frasa *“perusahaan tutup”* tidak dimaknai *“perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”*;

Menyatakan Pasal 164 ayat (3) UUK pada frasa *“perusahaan tutup”* tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai *“perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”*;

- 6) Putusan MK No. 58/PUU-IX/2011 tanggal 16 Juli 2012

Amar putusan:

Pasal 169 ayat (1) huruf c UUK bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai: *“Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu”*;

Pasal 169 ayat (1) huruf c UUK tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai:

“Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu”

Politik perburuhan sebagai bagian dari sistem hukum nasional akan terus bergulir sesuai dengan perkembangan jaman dengan terus memohon amandemen atau bahkan revisi UUK. UUPPHI tidak boleh

dijadikan sebagai *canopy* (benteng pelindung)⁵⁴ bagi orang-orang mapan dan orang-orang berpunya (pengusaha) dan merugikan golongan miskin (pekerja). Hukum harus melayani masyarakat secara keseluruhan. Penguatan dan pelebagaan arbitrase sebagai alternatif penyelesaian perselisihan merupakan upaya untuk mengatasi kelambatan penyelesaian perselisihan yang terjadi melalui PHI (*ordinary court*).⁵⁵

Bentuk Pemberdayaan Arbitrase dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan yaitu:

- 1) pendekatan kelembagaan, bagaimana supaya arbitrase mempunyai organisasi yang terstruktur jelas disertai dengan tugas dan fungsi (kompetensi) di dukung sumber daya manusia yang profesional tersedia dalam jumlah yang cukup. Mudah diakses dengan dukungan informasi yang lengkap;
- 2) pendekatan sosiologis, supaya masyarakat selalu mengutamakan musyawarah tidak terjadi permusuhan setelah perselisihan diselesaikan, arbitrase adalah jawaban yang tepat untuk itu sebagaimana disampaikan oleh Harifin A. Tumpa⁵⁶ yakni:
 - a) Dijamin kerahasiaan sengketa para pihak
 - b) Dapat dihindari kelambatan yang diakibatkan karena hal prosedural dan administrasi
 - c) Para pihak dapat memilih arbiter yang menurut keyakinannya mempunyai pengetahuan, pengalaman serta latar belakang yang cukup mengenai masalah yang disengketakan, jujur dan adil
 - d) Para pihak dapat menentukan pilihan hukum untuk menyelesaikan masalahnya serta proses ditempat penyelenggaraan arbitrase

- e) Putusan arbitrase merupakan putusan yang mengikat para pihak dan dengan melalui tata cara (prosedur) sederhana saja ataupun dapat langsung dilaksanakan;
- 3) pendekatan budaya hukum

Supaya sistem hukum formal dapat berjalan dengan sesungguhnya, komponen hukum yang mampu menggerakkan hukum itu oleh Satjipto Rahardjo dinamakan budaya hukum.⁵⁷ Sebagai nilai-nilai, tradisi dan kekuatan spritual yang menentukan bagaimana hukum itu dijalankan dalam masyarakat, peranan budaya hukum sangat menentukan karena budaya hukum akan berperan apakah suatu sistem hukum akan dijalankan atau tidak.

Demikian juga halnya arbitrase sebagai mekanisme penyelesaian perselisihan di luar pengadilan belum berjalan karena tidak di dorong oleh budaya hukum memiliki posisi penting sebagaimana dinyatakan oleh Uwiyono.⁵⁸ Hal yang sama juga dinyatakan Yuhari Robingu⁵⁹ menggunakan jasa arbitrase adalah untuk perselisihan yang sangat kompleks sehingga diperlukan keberadaan pihak ketiga yang diberikan kewenangan oleh para pihak untuk menetapkan putusan yang bersifat mengikat dan tetap (*final and binding*).

Arbitrase yang ideal di Indonesia adalah Arbitrase Pancasila yang mengandung nilai-nilai Pancasila sebagai dasar filsafat negara Indonesia. Pada Arbitrase Pancasila ini menekankan terwujudnya nilai-nilai keadilan dan permusyawaratan. Oleh karena itu untuk mencapai kedua nilai tersebut perlu didekati dengan:

⁵⁴ *op. cit.*, h. 80

⁵⁵ Yahya Harahap, *Citra Penegakan Hukum Suatu Kajian Pada Era PJPT II*, Varia Peradilan No. 117, Tahun 1995, h. 148-149

⁵⁶ Lihat: Kapita Selekta Arbitrase dan Permasalahannya, Mahkamah Agung RI, 2003, h. 3; bandingkan dengan pendapat FF Ban der Hijden (*op.cit.*, h. 9) yang menyamakan arbitrase dengan pengadilan dengan menyebutkan 4 ciri-ciri peradilan yang sama dengan arbitrase. Tetapi sebenarnya ada perbedaan yang mendasar antara arbitrase dengan pengadilan yaitu pada sifat/inisiatif untuk memilih mekanisme menyelesaikan sengketa yang sedang dihadapi dimana pada arbitrase "para pihak" harus sepakat menyerahkan penyelesaian sengketa melalui arbitrase sedangkan apabila melalui pengadilan "salah satu pihak" dapat mengajukan gugatan tanpa persetujuan pihak yang lain (salah satu asas peradilan adalah hakim bersifat pasif, para yustisiabel datang dengan membawa persoalan mereka untuk diselesaikan melalui proses peradilan, Lihat: Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2012, h.. 192)

⁵⁷ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum Pencarian, Pembebasan dan Pencerahan*, UMS, Surakarta, 2004, h. 76-77

⁵⁸ Aloysius Uwiyono, *Peranan Hukum Perburuhan Dalam Pemulihan Ekonomi dan Peningkatan Kesejahteraan Buruh*, Orasi penguken sebagai guru besar dalam bidang hukum perburuhan, FH-UI, 11 Juni 2003

⁵⁹ Yuhari Robingu, *Memahami Hukum Dari Konstruksi Sampai Implementasi*, (Satya Arinanto dan Ninuk Tryanti, ed), Jakarta: Raja Grafindo Persada, tanpa tahun, h. 422

⁶⁰ Menurut Satjipto Rahardjo, kepastian hukum itu sangat berhubungan dengan soal perilaku. Karena mesyarakat luas telah salah kaprah menyamakan kepastia hukum dengan kepastian peraturan. Begitu suatu undang-undang dikeluarkan maka pada saat yang sama muncul kepastian peraturan. Artinya begitu lahir suatu produk legislasi, ternyata peraturan bukan satu-satunya faktor yang menyebabkan munculnya kepastian tersebut masih ada faktor lain seperti tradisi dan perilaku. Makanya Satjipto Rahardjo berpendapat kepastian berpotensi untuk bertabrakan dengan keadilan dan kemanfaatan (teori Radbruch), baca: Satjipto Rahardjo, *Biarkan Hukum Mengalir*, Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara, 2007, h. 80-81

1) Prinsip keadilan sosial

Keadilan sebagai salah satu tujuan hukum (dua tujuan hukum yang lain adalah kepastian hukum⁶⁰ dan kemanfaatan). Keadilan⁶¹ sebagaimana dirumuskan oleh John Rawls ada 2 (dua) prinsip dasar, yaitu: (a) keadilan formal (*formal justice, legal justice*) yaitu menerapkan keadilan yang sama bagi setiap orang sesuai dengan bunyi peraturan dan (b) keadilan substantif (*substancial justice*) yaitu menerapkan hukum itu berarti mencari keadilan yang hakiki dan didukung oleh rasa keadilan sosial.

Arbitrase Pancasila sebagai lembaga baru yang mengedepankan nilai keadilan (keadilan sosial) dapat dirasakan oleh si pencari keadilan itu sendiri dan masyarakat. Sebagai mekanisme baru Arbitrase Pancasila melakukan perubahan atau terobosan pendekatan hukum responsif dengan meninggalkan hukum hukum represif.⁶² Tekanan-tekanan atau perlawanan terhadap Arbitrase Pancasila harus dimanfaatkan sebagai koreksi diri karenanya perlu membuka jalan untuk perubahan.

Gagasan Arbitrase Pancasila sebagai arbitrase hubungan industrial mengalami perubahan secara radikal, tetapi peneliti memasukkan nilai-nilai Pancasila sebagai penggerak dari proses bekerjanya Arbitrase Pancasila itu sendiri.

2) Prinsip Permusyawaratan

Nilai filosofis yang terkandung dalam prinsip permusyawaratan⁶³ ini adalah hakikat rakyat sebagai subjek pendukung pokok negara, dari untuk dan

oleh rakyat, oleh karena itu rakyat adalah merupakan asal mula kekuasaan negara.⁶⁴ Sehingga dalam sila kerakyatan terkandung nilai demokrasi yaitu: 1). Adanya kebebasan yang harus disertai dengan tanggungjawab baik terhadap masyarakat bangsa maupun secara moral terhadap Tuhan Yang Maha Esa; 2). Menjunjung tinggi harkat dan martabat kemanusiaan; 3). Menjamin dan memperkokoh persatuan dan kesatuan hidup bersama; 4). Mengakui atas perbedaan individu, kelompok, ras, suku, agama, karena perbedaan adalah merupakan bawaan kodrat manusia; 5). Mengakui adanya persamaan hak yang melekat pada setiap individu, kelompok, ras, suku maupun agama; 6). Mengarahkan perbedaan dalam suatu kerjasama kemanusiaan yang beradab; 7). Menjunjung tinggi asas musyawarah sebagai moral kemanusiaan yang beradab; 8). Mewujudkan dan mendasarkan suatu keadilan dalam kehidupan sosial agar tercapai tujuan bersama.⁶⁵ Prinsip kerakyatan ini juga merupakan motor penggerak bagi pekerja dan pengusaha dengan jaminan kebebasan memilih Arbitrase Pancasila sebagai lembaga yang akan digunakan untuk menyelesaikan perselisihan.

Semangat/prinsip musyawarah menjadi landasan utama dalam setiap tahapan penyelesaian perselisihan melalui Arbitrase Pancasila dengan penjelasan sebagai berikut:

- Setiap terjadi beda pendapat antara pekerja dengan pengusaha harus diselesaikan secara langsung dengan melakukan negosiasi atau musyawarah untuk mencapai mufakat.
- Apabila dalam musyawarah tercapai kesepakatan maka beda pendapat tersebut dianggap selesai dan para pihak kembali pada posisi semula, seperti tidak pernah terjadi beda pendapat.
- Apabila dalam musyawarah tidak tercapai kesepakatan, harus dibuktikan dengan notulen hasil musyawarah, maka sejak saat itu telah terjadi perselisihan.
- Para pihak akan menyelesaikan perselisihan ini melalui mediasi atau konsiliasi. Apabila dalam mediasi atau konsiliasi tercapai kesepakatan maka akan dibuat perjanjian perdamaian. Tetapi apabila dalam mediasi atau konsiliasi tidak tercapai

⁶¹ John Rawls, *A Theory of Justice, Chapter II The Principle of Justice*, Publisher: The Belknap Press of Harvard University Press Cambridge, Massachusetts, 1971, Terjemahan Susanti Adi Nugroho, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, h. 54

⁶² Nonet dan Seznick membagi tiga tatanan hukum yaitu: Hukum represif, dengan tanda-tanda adaptasi pasif dan oportunistik dari institusi-institusi hukum terhadap lingkungan sosial dan politik.

Hukum otonom, merupakan reaksi yang menentang terhadap keterbukaan yang serampangan. Lebih mengutamakan menjaga integritas institusional. Hukum mengisolasi dirinya, mempersempit tanggungjawabnya dan menrima formalisme buta demi tercapainya sebuah integritas (baca: Philippe Nonet dan Philip Selznick, *Hukum Responsif*, Bandung: Nusa Media, 2013, h. 86-87

⁶³ Sesuai dengan dasar dan tujuan negara maka demokrasi menurut UUD 1945 adalah kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat permusyawaratan perwakilan yang digali dari peradaban/kebudayaan Indonesia sendiri, gotong royong, kekeluargaan, musyawarah untuk mufakat, baca: Panitia Lima, *Uraian Pancasila*, Jakarta: Mutiara, 1977, h. 56-57

⁶⁴ Kaelani, *Pendidikan Pancasila, op. cit*, h. 82-83

⁶⁵ *Ibid*

kesepakatan amak penyelesaiannya akan dilakukan melalui arbitrase, karena itu para pihak wajib membuat perjanjian arbitrase.

- Pada sidang pertama arbitrase, oleh arbiter/majelis arbitrase wajib ditawarkan kepada para pihak untuk melakukan musyawarah kembali.
- Apabila dalam musyawarah tersebut tercapai kesepakatan maka arbiter akan membuat perjanjian perdamaian.
- Apabila dalam musyawarah tersebut tidak tercapai kesepakatan maka majelis arbitrase akan memulai sidang arbitrase dengan melakukan pemeriksaan berkas perselisihan.
- Dalam sidang pemeriksaan ini, majelis arbitrase juga tetap menawarkan upaya musyawarah, yang apabila tercapai kesepakatan maka majelis arbitrase akan membuat perjanjian perdamaian. Tetapi apabila tidak tercapai kesepakatan maka majelis arbitrase akan membuat putusan yang diucapkan pada sidang berikutnya.
- Terhadap putusan majelis arbitrase dapat dilakukan eksekusi setelah memperoleh penetapan dari Ketua Pengadilan Negeri setempat.

Kesimpulan

1. Sebagai lembaga baru Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) disambut baik dan antusias oleh para pihak yang berkepentingan *stake holder* dengan harapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial akan mudah, prosesnya cepat, tidak ada biaya, ada hakim ad hoc mewakili pekerja dan pengusaha, serikat pekerja/organisasi pengusaha dapat menjadi kuasa, tidak ada upaya hukum banding dan kemudahan lainnya. Ide pembentukan PHI juga dilandasi tujuan yang baik supaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial lebih cepat dengan terwujudnya kepastian hukum. Setelah PHI beroperasi sejak tanggal 10 April 2006 ketentuan-ketentuan dalam UUPPHI tidak berjalan semestinya diantaranya mengenai waktu penyelesaian perselisihan di tingkat PHI selama 50 hari rata-rata diselesaikan 4 s/d 6 bulan (berpedoman SEMA No. 6 tahun 1992 tanggal 21 Oktober 1992). Pada tingkat kasasi di Mahkamah Agung (seharusnya selama 30 hari) rata-rata diselesaikan 1 s/d 4 tahun, tidak sesuai dengan

Pasal 2 ayat (4) UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (UUKK) “Peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat dan biaya ringan” dipertegas dalam Pasal 4 ayat (2) “Pengadilan membantu pencari keadilan dan berusaha mengatasi segala hambatan dan rintangan untuk dapat tercapainya peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan” akhirnya berujung pada biaya yang dikeluarkan oleh pekerja/buruh menjadi besar. Selain itu juga ada faktor yang mempengaruhi hakim baik secara internal maupun eksternal. Pengetahuan hukum (hukum ketenagakerjaan) hakim pada tingkat PHI dan Mahkamah Agung tidak sesuai dengan Pasal 5 ayat (2) UUKK “harus memiliki integritas dan kepribadian yang tidak tercela, jujur, adil, profesional dan berpengalaman di bidang hukum” dapat dilihat dari berbagai putusan yang telah diucapkan. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi hakim menjalankan tugasnya yaitu kedekatan hubungan pribadi hakim dengan penegak hukum lain (polisi, jaksa dan pengacara) yang menyulitkan objektivitas pemeriksaan dan pembuatan putusan. Selain faktor-faktor tersebut, peranan kesadaran hukum masyarakat yang rendah turut berpengaruh terhadap proses peradilan. Faktor eksternal lainnya sistem pemerintahan, sistem politik negara, sistem ekonomi juga turut mempengaruhi proses peradilan/kebebasan hakim di Indonesia. Karena berbagai faktor tersebut maka pekerja dan pengusaha diberi ruang dan waktu atau diberi kebebasan untuk memilih atau kanalisasi atau saluran baru untuk mengatasi berbagai hambatan dalam penegakan hukum melalui peradilan/PHI.

2. Arbitrase tidak menjadi pilihan bagi para pihak dalam menyelesaikan perselisihan disebabkan kurangnya sosialisasi baik oleh pemerintah, serikat pekerja/serikat buruh atau tidak terinternalisasi dengan baik. Internalisasi. Karena tidak tersosialisasi dengan baik pekerja tidak menemukan nilai intrinsik yang berharga di dalam arbitrase. Konten juga harus dapat menerima perubahan dan menyesuaikan dengan keadaan. Artinya pekerja tidak menemukan keunggulan dalam arbitrase. Untuk merubah pola pikir para pihak maka arbitrase sebagai mekanisme hukum baru harus diberdayakan dengan instrumen yang mudah diserap oleh pekerja khususnya melalui pelemba-

gaan dan internalisasi pola perilaku, pembentukannya, dan ketentuan untuk penegakan dan internalisasi nilai-nilai yang tersirat dalam hukum. Di dalam proses arbitrase, masing-masing pihak yang bersengketa diberikan kesempatan untuk didengarkan dan mengajukan argumen-argumen untuk memperkuat dalil yang dimiliki. Putusan arbitrase bersifat final dan mengikat, tetap menjaga hubungan kontraktual diantara para pihak berselisih. Bahkan melalui arbitrase menjadi pertanda bahwa para pihak memiliki komitmen hubungan dalam jangka panjang. Mengingat sifat arbitrase sebagai salah satu alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan akan berdampak pada beban lembaga peradilan terutama Mahkamah Agung menjadi lebih ringan. Oleh karena itu, upaya-upaya pengakuan kompetensi absolut arbitrase dan pelaksanaan keputusan arbitrase sesuai ketentuan perundang-undangan, merupakan beberapa langkah yang dapat ditempuh untuk memajukan lembaga arbitrase.

3. Perspektif politik hukum khususnya politik ketenagakerjaan menjunjung tinggi kebebasan para pihak untuk memilih penyelesaian perselisihan melalui litigasi dan non-litigasi dengan mengedepankan musyawarah *win-win solution*. Dalam musyawarah tetap berdasarkan aturan, nilai-nilai keadilan, kebersamaan, putusan adil untuk kepentingan bersama. Perbaikan regulasi dengan mengajukan amandemen melalui mahkamah konstitusi mengenai kompetensi arbitrase (bahkan mengadakan revisi UUK dan UUPPHI). Upaya ini harus di dukung *political will* pembentuk undang-undang. Model arbitrase hubungan industrial yang ditawarkan adalah Arbitrase Pancasila. Secara konstitusional Pancasila adalah dasar negara yang mengandung nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat. Aktualisasi nilai-nilai itu salah satunya melalui Arbitrase Pancasila. Prinsip musyawarah adalah kata kunci Arbitrase Pancasila. Karena itu pada setiap tahapan penyelesaian perselisihan melalui Arbitrase Pancasila harus melewati musyawarah. Secara perspektif politik hukum Arbitrase Pancasila menjadi pilihan para pihak yang berselisih. Paradigma masyarakat berubah dengan menjadikan PHI merupakan pilihan terakhir para pihak untuk menyelesaikan perselisihan/*ultimum remedium*

Saran

1. Secara substansial ketentuan yang mengatur arbitrase sudah cukup memadai tetapi masih perlu diadakan perbaikan, secara kelembagaan terutama mengenai kompetensinya, mekanisme kerja sehingga proses penyelesaian perselisihan menjadi cepat yang berakibat biaya murah (terjangkau terutama oleh pekerja), ketersediaan arbiter profesional yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan menghasilkan putusan yang diterima para pihak.
2. Peran pemerintah, serikat pekerja dan asosiasi pengusaha untuk secara intensif melakukan internalisasi bahwa arbitrase adalah salah satu pilihan terbaik untuk menyelesaikan perselisihan. Keberhasilan sosialisasi ini akan turut meringankan beban PHI dan MA terhadap menumpuknya perkara.
3. Dengan politik ketenagakerjaan yang bersifat populis sosialisasi Arbitrase Pancasila yang mengandung nilai-nilai kebangsaan yang sudah tertanam dengan baik di kalangan masyarakat akan mempermudah penerimaan Arbitrase Pancasila sebagai alternatif utama penyelesaian perselisihan. Dengan Arbitrase Pancasila hubungan industrial yang adil, demokratis dan bermartabat akan terpelihara dengan baik.

Daftar Pustaka

Buku:

- Aidul Fitriciadi Azhari, *Rekonstruksi Tradisi Ber-negara Dalam UUD 1945*, Yogyakarta: Genta Publishing, 2014.
- Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok Di Indonesia*, Jakarta: FH-UI Program Pascasarjana, 2001.
- , *Peranan Hukum Perburuhan Dalam Pemulihan Ekonomi dan Peningkatan Kesejahteraan Buruh*, Orasi pengukuhan sebagai guru besar dalam bidang hukum perburuhan, FH-UI, 11 Juni 2003.
- AS Hornby, *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English*, New York: Oxford University Press, 2003.
- Asri Wijayanti, *Menggugat Hubungan Kerja*, Bandung: Lubuk Agung, 2011.

- Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung: Mandar Maju, 2008.
- Bambang Sutiyo dan Sri Hastuti Puspitasari, *Aspek-Aspek Perkembangan Kekuasaan Kehakiman Di Indonesia*, Yogyakarta: UII Press, 2005.
- Bernard L. Tanya, *Politik Hukum Agenda Kepentingan Bersama*, Yogyakarta: Genta Publishing, 2011.
- _____, dkk, *Teori Hukum Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Yogyakarta: Genta Publishing, 2013.
- Darji Darmodiharjo, *Pancasila Suatu Orientasi Singkat*, Jakarta: Aries Lima, 1984.
- Darji Darmodiharjo dan Shidarta, *Pokok-pokok Filosofat Hukum*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1995.
- Eman Suparman, *Arbitrase dan Dilema Penegakan Keadilan*, Jakarta: PT. Fikahati Aneska, 2012.
- Erman Rajagukguk, *Arbitrase Dalam Putusan Pengadilan*, Jakarta: Chandra Pratama, 2000.
- Gary Goodpaster, "Tinjauan Terhadap Penyelesaian Sengketa" (makalah), sebagaimana dikutip di dalam *Arbitrase di Indonesia (Seri Dasar-Dasar Hukum Ekonomi 2)*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1995.
- H. Sudiarto dan Zaeni Asyhadie, *Mengenal Arbitrase Salah Satu Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.
- HB. Sutopo, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Surakarta, UNS Press, 2002.
- Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1995.
- Harifin A. Tumpa, "Arbitrase dan Permasalahannya Didalam Praktek Peradilan" (makalah), sebagaimana dikutip di dalam *Kapita Selektta Arbitrase dan Permasalahannya*, Mahkamah Agung Republik Indonesia, 2003.
- Heri Prasetya, *Manajemen Operasi*, Yogyakarta: MED Press, 2009.
- John Rawls, *A Theory of Justice, Chapter II The Principle of Justice*, Massachusetts, Publisher The Belknap Press of Harvard University Press Cambridge, 1971.
- Kaelani, *Pendidikan Pancasila*, Yogyakarta: Paradigma, 2003.
- Laporan Tahunan Mahkamah Agung RI Tahun 2013
- L. Pospisil, *Anthropology of Law: A Comparative Theory*, New York: Harper & Row Publisher, 1971.
- Mahkamah Agung RI, *Kapita Selektta Tentang Arbitrase, Perustakaan dan Layanan Informasi Jakarta*, Biro Hukum dan Humas Badan Urusan Administrasi MARI, 2011.
- M. Yahya Harahap, *Citra Pengakuan Hukum Suatu Kajian Pada Era PJPT II*, Varia Peradilan No. 117 Tahun X, Juni 1995.
- Oloan Sitorus, dkk, *Cara Penyelesaian Karya Ilmiah di Bidang Hukum*, Yogyakarta: Mitra Kebijakan Tanah Indonesia, 2006
- Panitia Lima, *Uraian Pancasila*, Jakarta, Mutiara, 1977
- Philippe Nonet dan Philip Selznick, *Hukum Responsif*, Bandung: Nusa Media, 2013.
- Roger L. Anderson dan James W. Robinson, *Is Arbitration The Answer In Wrongful Termination Cases?* Labor Law Journal, 42 (Februari 1991, No. 2): 121
- Salim H.S, *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika, 2004.
- Satjipto Rahardjo, *Penegakan Hukum Jalur Lambat, Sisi-sisi Lain dari Hukum Di Indonesia*, Jakarta: Kompas, 2006.
- _____, *Biarkan Hukum Mengalir*, Jakarta, Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara, 2007.
- _____, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2012.
- _____, *Ilmu Hukum Pencarian, Pembebasan dan Pencerahan*, Surakarta: UMS, 2004.
- Setiono, *Pemahaman Terhadap Metodologi Penelitian Hukum*, Surakarta, Program Studi Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2010.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 2006.
- Steven Vago, *Law and Society (Fifth Edition)*, New Jersey: Prentice Hall, 1997.

Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, 1999.

Peraturan Perundang-undangan:

Undang-Undang RI Nomor 22 tahun 1957
tentang Penyelesaian Perselisihan
Perburuhan

Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003
tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004
tentang Penyelesaian Perselisihan
Hubungan Indust- rial