

JURNAL HUKUM ACARA PERDATA

ADHAPER

Vol. 3, No. 1, Januari – Juni 2017

- **Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berbasis Pemberdayaan Sebagai Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum terhadap Buruh dalam Mencari Keadilan**
Kadek Agus Sudiarawan, Nyoman Satyayudha Dananjaya

ISSN. 2442-9090

ADHAPER

DAFTAR ISI

1. **Perlindungan Hukum terhadap Debitor Pailit Individu dalam Penyelesaian Perkara Kepailitan di Indonesia**
Sonyendah Retnaningsih 1–16
2. **Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berbasis Pemberdayaan Sebagai Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum terhadap Buruh dalam Mencari Keadilan**
Kadek Agus Sudiarawan dan Nyoman Satyayudha Dananjaya 17–37
3. **Penyelesaian Sengketa Konsumen Pemakai Pangan Segar**
Neneng Oktarina 39–53
4. **Penggabungan Perkara dalam Proses Penyelesaian Ganti Rugi Tumpahan Minyak di Laut Sebagai Upaya Optimalisasi Penerapan *Blue Economy***
Satrih 55–74
5. **Penyelesaian Perkara Cerai Gugat oleh Mediator di Pengadilan Agama**
Mardalena Hanifah 75–89
6. **Eksistensi Kurator dalam Pranata Hukum Kepalitan**
Sentosa Sembiring 91–110
7. **Pertimbangan Hakim Pengadilan Negeri terhadap Gugatan Perceraian yang tidak dapat Diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*) dalam Praktik**
Rai Mantili, Samantha Aulia Lubis 111–134
8. **Kewenangan Lembaga Dewan Adat Dayak (DAD) dalam Melindungi Hak Atas Tanah Adat di Provinsi Kalimantan Tengah**
Joanita Jalianery 135–154
9. **Kompetensi Pengadilan dalam Eksekusi Putusan Basyarnas pada Sengketa Perbankan Syariah Menuju Unifikasi Hukum**
Neni Sri Imaniyati, Neneng Nurhasanah, Panji Adam 155–173

PENGANTAR REDAKSI

Puji syukur atas Rahmat Tuhan Yang Maha Esa, setelah melalui beberapa tahapan, akhirnya Jurnal Hukum Acara Perdata ADHAPER Volume 2 Nomor 2 Juli-Desember 2016 dapat diterbitkan. Artikel-artikel yang dimuat dalam edisi ini adalah artikel-artikel yang telah dipresentasikan dalam Konferensi Hukum Acara Perdata II yang diselenggarakan di Surabaya dan Konferensi Hukum Acara Perdata III yang diselenggarakan di Pontianak. Konferensi tersebut diikuti oleh para Dosen Hukum Acara Perdata dari berbagai perguruan tinggi di Indonesia. Dalam edisi kali ini sepuluh artikel disajikan di dalam Jurnal ini dengan berbagai topik mengenai penyelesaian sengketa keperdataan yang merupakan pokok kajian Hukum Acara Perdata. Artikel-artikel tersebut merupakan artikel hasil penelitian maupun artikel konseptual yang membahas berbagai model penyelesaian sengketa di bidang keperdataan.

Artikel pertama ditulis oleh Sdri. Isis Ikhwansyah dengan judul “Gugatan Terhadap Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai PT. Persero dalam Perkara Perdata”, mengulas BUMN persero sebagai Badan Hukum Publik yang apabila menimbulkan kerugian dalam aktivitas bisnis dapat digugat di pengadilan layaknya PT sebagai badan Hukum dan sebagai subjek hukum privat. Dengan demikian dalam praktik beracara perdata di pengadilan terdapat kejelasan dari BUMN sebagai badan hukum publik untuk digugat karena BUMN sebagai badan hukum memiliki kekayaan sendiri yang terpisah dari kekayaan Negara yang berasal dari APBN. Kekayaan BUMN persero dengan kekayaan negara merupakan kekayaan yang terpisah. Dengan adanya pemisahan kekayaan ini berarti kerugian yang dialami oleh BUMN tidak dapat disamakan dengan kerugian negara. UU BUMN yang merupakan aturan hukum khusus dan lebih baru dibandingkan dengan peraturan terkait, maka dapat menggunakan *asas lex specialis derogat legi generali dan lex posteriori derogat legi priori*.

Artikel kedua dibawakan oleh Sdr. Ema Rahmawati dan Linda Rachmainy yang berjudul “Penjatuhan Putusan Verstek dalam Praktik di Pengadilan Agama dan Pengadilan Negeri Bandung dalam Kajian Hukum Acara Perdata Positif di Indonesia”. Artikel ini merupakan hasil penelitian penulis yang didanai oleh DIPA BLU Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran pada Tahun 2013. Artikel ini menggunakan metode penelitian empiris yang mengkaji mengenai ketidakhadiran tergugat dalam persidangan yang diatur di dalam Pasal 125 HIR yang dikenal dengan putusan di luar hadir (*verstek*). Mengenai kapan dijatuhkannya putusan verstek ini menjadi variatif di dalam praktik. Penjatuhan putusan verstek dalam praktik di Pengadilan Agama Bandung umumnya dilakukan dalam perkara perceraian (gugat cerai atau cerai talak). Penjatuhan putusan verstek umumnya dilakukan setelah tergugat dipanggil dua kali untuk

persidangan hari pertama, tetapi tidak hadir di persidangan tanpa alasan yang sah sebagaimana diatur dalam Pasal 125 *juncto* Pasal 126 HIR. Pelaksanaan penjatuhan putusan verstek dalam praktik di Pengadilan Negeri Bandung mayoritas dilakukan dalam perkara perceraian serta perkara lainnya (perkara wanprestasi dan perbuatan melawan hukum).

Artikel ketiga, disajikan oleh Sdr. I Putu Rasmadi Arsha Putra yang berjudul “Transplantasi *Common Law System* ke dalam Penyelesaian Sengketa Konsumen”. Artikel ini mengulas tentang akibat globalisasi ekonomi yang mengakibatkan masuknya pranata ekonomi dan hukum asing ke dalam suatu negara yang memiliki sistem hukum yang berbeda, yaitu masuknya lembaga hukum yang hanya ada pada sistem *Common Law* ke Indonesia yang menganut sistem hukum *Civil Law*, di mana dalam pelaksanaannya seringkali menimbulkan benturan. Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen merupakan salah satu pranata hukum asing yang diadopsi ke dalam pranata hukum Indonesia, hal ini sejalan dengan tujuan undang-undang Perlindungan Konsumen adalah untuk meningkatkan pemberdayaan konsumen dalam menuntut hak-hak konsumen, dengan penyelesaian sengketa konsumen melalui BPSK. Sejauh ini BPSK masih terganjal dengan berbagai permasalahan yang melingkupi BPSK, hal ini dikarenakan perbedaan system hukum, maka diperlukan upaya-upaya agar BPSK dapat menjadi lembaga penyelesaian sengketa konsumen di luar pengadilan yang cepat, murah dan adil sesuai dengan amanah dari UUPK. Upaya yang biasa dilakukan BPSK adalah melakukan perubahan terhadap substansi peraturan, kelembagaan BPSK, cara penerapan hukum serta mengubah budaya hukum.

Artikel keempat ditulis oleh Sdr. M. Hamidi Masykur berjudul “Lembaga Eksaminasi Pertanahan sebagai Alternatif Model Penyelesaian Sengketa di Bidang Pertanahan”. Artikel ini mengulas tentang Lembaga Eksaminasi Pertanahan yang memiliki kewenangan untuk menyelesaikan konflik pertanahan. Pada tahun 2011 Pemerintah telah memberlakukan Peraturan Kepala BPN RI Nomor 3 Tahun 2011. Peraturan tersebut mengamanatkan adanya mekanisme kelembagaan Gelar Kasus Pertanahan dalam penyelesaian sengketa pertanahan. Yang menjadi tantangan adalah mampukah Lembaga Eksaminasi Pertanahan (Peraturan Kepala BPN RI No 12 Tahun 2013) sebagai lembaga penyelesaian sengketa pertanahan di luar pengadilan (*alternatif dispute resolution*) mampu menjawab permasalahan konflik pertanahan yang menjadi penyumbang banyaknya perkara di Mahkamah Agung. Kelebihan dari Lembaga Eksaminasi ini adalah dapat menyelesaikan sengketa secara cepat, dan putusannya bersifat *win win solution*, mengurangi biaya litigasi konvensional dan pengunduran waktu yang biasa terjadi, mencegah terjadinya sengketa hukum yang biasanya diajukan ke pengadilan. Namun kelemahan dari Lembaga Eksaminasi ini adalah kurangnya sosialisasi, belum semua kantor wilayah BPN membentuk tim eksaminasi. Diperlukan Optimalisasi lembaga Eksaminasi

Pertanahan agar penyelesaian sengketa pertanahan dapat segera diselesaikan tanpa mekanisme peradilan yang tentu memakan waktu yang lama dan tak kunjung selesai.

Artikel kelima disajikan Anita Afriana dan Efa Laela Fakhriah dengan judul “Inklusivitas Penegakan Hukum Lingkungan Melalui Tanggung Jawab Mutlak: Suatu Tinjauan Terhadap Gugatan Kebakaran Hutan di Indonesia”. Artikel ini menyoroti kasus lingkungan khususnya kebakaran hutan dan mengulas pertimbangan hukum beberapa putusan hakim dalam perkara kebakaran hutan dan pengenaan tanggung jawab mutlak yang dapat dibebankan pada Tergugat. Bahwa penegakan hukum dilakukan hakim melalui putusan sebagai produk pengadilan. Pertanggungjawaban mutlak merupakan suatu pengecualian sebagaimana yang diatur Pasal 1365 KUHPerdara. Karena berbeda dari pertanggungjawaban perdata dalam KUHPerdara, maka penerapannya bersifat inklusivitas antara lain dalam hal pencemaran lingkungan.

Artikel keenam ditulis Sdri. Galuh Puspaningrum berjudul “Karakteristik Hukum Persaingan Usaha”. Artikel ini membahas tentang kegiatan-kegiatan yang diperkenankan dan yang dilarang dilakukan oleh pelaku usaha. Sebagai diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang larangan Praktik Monopoli dan Persaingan Usaha yang Tidak Sehat. Selain itu artikel ini juga mengulas tentang Hukum Acara Persaingan Usaha yang terkandung hukum formil yang bermuara pada hukum acara perdata, meliputi prinsip-prinsip hukum acara perdata, mekanisme penyelesaian dan sifat putusan Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) yang memiliki kekuatan hukum tetap serta pelaksanaan putusan sampai dengan upaya hukum keberatan ke peradilan umum dan apabila pelaku usaha tidak melaksanakan putusan Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU). Dalam hal ini terdapat inkonsistensi dalam hukum acara persaingan usaha sehingga menimbulkan permasalahan dalam pengembangan hukum pada tataran teoritis dan praktisnya.

Artikel ketujuh ditulis oleh Agus Mulya Karsona dan Efa Laela Fakhriah berjudul “Eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja di Indonesia”. Artikel ini mengulas tentang keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial yang dalam tataran implementasinya masih mengalami banyak permasalahan seperti; Gugatan tidak mencantumkan permohonan sita jaminan; Putusan yang memerintahkan pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja sulit dilaksanakan karena terkait kebijakan dari perusahaan; Terkait kewajiban penggugat dari pihak pekerja yang harus memberikan pembuktian, menurut hakim beban pembuktian khususnya terkait surat-surat sulit dipenuhi oleh pekerja dan menjadi kendala dalam proses gugatannya. Akan tetapi untuk mengatasi hal tersebut hakim di pengadilan lain melakukannya dengan mendatangkan saksi-saksi baik teman saat bekerja atau tetangga; Penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial ada kecenderungan menurun, hal ini disebabkan oleh antara lain : pekerja seringkali kalah

dalam persidangan; putusan seringkali tidak bisa dieksekusi; pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya (ada saran negatif dari pihak pengacara); kemampuan membuat gugatan dari pekerja; kemampuan membayar pengacara dari para pekerja.

Artikel kedelapan ditulis oleh Sdr. Heri Hartanto yang berjudul “Perlindungan Hak Konsumen Terhadap Pelaku Usaha yang Dinyatakan Pailit”. Artikel ini mengulas mengenai Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen yang mengatur bahwa Pelaku Usaha berkewajiban untuk mengganti rugi apabila konsumen dirugikan akibat mengonsumsi barang dan/atau jasa yang harus segera dibayar dalam waktu 7 (tujuh) hari setelah tanggal transaksi. Apabila Pelaku Usaha yang memberikan barang dan/atau jasa tersebut dipailitkan oleh Pengadilan Niaga atas permohonan kreditor atau debitor itu sendiri. Salah satu kelompok kreditor dalam hal Pelaku Usaha yang dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga adalah para Konsumennya. Dalam Undang-Undang Perlindungan Konsumen telah diatur tersendiri tentang bagaimana penyelesaian sengketa konsumen dengan menempatkan posisi konsumen sebagai pihak yang diberi perlindungan. Namun dengan dipailitkannya Pelaku Usaha, menjadikannya tidak cakap hukum dan kehilangan wewenang untuk mengelola kekayaannya sendiri kemudian beralih kepada kurator. Ketidakmampuan Pelaku Usaha yang dinyatakan pailit untuk memenuhi hak konsumen menempatkan konsumen di posisi sebagai kreditor konkuren dan tidak memiliki hak untuk didahulukan.

Artikel kesembilan disampaikan oleh Sdr. Moh. Ali yang berjudul “Prinsip Pilihan Hukum dalam Penyelesaian Sengketa pada Kontrak *E Commerce* Transnasional”. Artikel ini menilai bahwa UUPK, UU ITE, UUP maupun HPI Indonesia belum memberikan jaminan perlindungan yang tegas berkaitan dengan pilihan hukum dalam kontrak *e-commerce* berskala transnasional sehingga muncul *legal gap*. Prinsip-prinsip pilihan hukum yang lazimnya didasarkan atas kebebasan berkontrak dan kesepakatan para pihak mengalami pergeseran paradigma terutama didasarkan doktrin negara kesejahteraan di mana ruang publik perlu mendapatkan perlindungan. Dalam soal penyelesaian sengketa, kebanyakan negara *civil law* menganut prinsip *country of reception* yaitu aturan yang memperbolehkan konsumen pemakai terakhir (*end user*) menerapkan Undang-Undang Perlindungan Konsumen negaranya. Prinsip ini dikecualikan terhadap transaksi konsumen dan tidak berlaku pada kontrak *e-commerce* antara pengusaha. Untuk mengatasi *legal gap* pada penyelesaian sengketa *e-commerce* transnasional maka perlu dilakukan *legal reform* yang mengadaptasi keberlakuan prinsip *country of reception* ini ke dalam regulasi Indonesia sehingga kepentingan konsumen dapat terlindungi.

Jurnal edisi kali ini ditutup oleh tulisan dari I Ketut Tjukup, Nyoman A. Martana, Dewa N. Rai Asmara Putra, Made Diah Sekar Mayang Sari, dan I Putu Rasmadi Arsha Putra,

yang berjudul “Penegakan Hukum yang Berkeadilan dalam Pemeriksaan Perkara Perdata di Pengadilan Berdasarkan Hukum Acara Perdata yang Pluralistik”. Artikel ini mengkaji Hukum Acara Perdata di Indonesia sangat pluralistik dan tersebar dalam berbagai Peraturan Perundang-undangan. Berdasarkan Pasal 5 ayat 1 Undang-Undang Darurat No. 1 Tahun 1951 masih tetap mempergunakan HIR (Reglement Indonesia yang diperbaharui STB 1941 No. 44 berlaku untuk wilayah hukum Jawa dan Madura), dan RBg (Reglement daerah seberang STB 1927 No. 227) berlaku luar Jawa dan Madura. Mencermati pluralistiknya hukum acara perdata Indonesia yang sampai sekarang belum memiliki Kitab Undang-undang Hukum Acara Perdata yang nasional, hukum acara yang demikian dalam penerapannya timbul multi interpretasi, sulit mewujudkan keadilan dan tidak menjamin kepastian hukum. Oleh karena itu Hakim sebagai penegak hukum dan untuk mewujudkan keadilan tidak boleh hanya bertindak sebagai mulut undang-undang, hakim harus progresif dan selalu memperhatikan perasaan keadilan para pihak dalam proses pemeriksaan di persidangan, sebagaimana yang diatur oleh moralitas para pihak yang dilanggar selalu menginginkan keadilan atau penegakan hukum identik dengan penegakan keadilan. Perwujudan keadilan haruslah didahului dengan kepastian hukum sehingga sangat diperlukan hukum acara perdata yang unifikasi atau tidak terlalu banyak multi interpretasi, yang akhirnya putusan Hakim yang adil dapat diketemukan. Jadi hukum acara perdata yang pluralistik dalam penerapannya banyak timbul hambatan, tidak mencerminkan kepastian hukum dan sangat sulit mewujudkan keadilan, sehingga sangat diperlukan satu kesatuan hukum acara perdata (unifikasi hukum).

Pemikiran-pemikiran yang tertuang di dalam artikel pada jurnal ini semoga dapat memberikan manfaat dan tentunya dorongan bagi berbagai pihak untuk memberikan perhatian pada pembaharuan Hukum Acara Perdata Indonesia yang harus diakui sudah cukup renta serta tersebar dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Pembaharuan Hukum Acara Perdata diharapkan memberikan kepastian hukum dalam proses penegakan hukum perdata di Indonesia serta mampu beradaptasi dengan perkembangan bisnis dan teknologi. Kami redaktur JHAPER mengucapkan selamat membaca!

KONSEP PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERBASIS PEMBERDAYAAN SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH DALAM MENCARI KEADILAN

Kadek Agus Sudiarawan, Nyoman Satyayudha Dananjaya*

ABSTRAK

Konsep awal penyelesaian perburuhan dilaksanakan dengan perantara negara, yaitu melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4P/D). Namun upaya ini dianggap tidak efektif menjawab perkembangan perselisihan hubungan industrial yang semakin kompleks. Sehingga dibentuklah Sistem Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang diharapkan dapat menyelesaikan masalah secara cepat, tepat, adil, dan murah. Realitanya PPHI masih menyisakan berbagai permasalahan, diantaranya konsep hukum publik yang menempatkan buruh sebagai kelompok lemah yang harus dilindungi, menjadi hukum privat yang mengasumsikan kedudukan buruh setara dengan pengusaha. Hal ini tentu memperlemah semangat perlindungan hukum atas buruh khususnya dalam mencari keadilan dan memperjuangkan hak-hak mereka. Merosotnya jumlah penyelesaian perselisihan melalui jalur Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dari tahun ke tahun tentu melahirkan pertanyaan besar. Dugaan bahwa mekanisme bipartit dan tripartit mampu menyelesaikan permasalahan hubungan industrial secara efektif masih patut dipertanyakan. Posisi buruh dan pengusaha dalam mekanisme ini sudah tentu tidak seimbang. Secara khusus PHI juga dianggap belum mampu menjawab berbagai permasalahan yang dialami buruh. Masih ditemukan berbagai faktor penghambat dalam sistem PPHI khususnya PHI yang mengakibatkan lembaga ini menjadi kurang efektif. Salah satu solusi kongkret untuk memperkuat sistem PPHI ini ialah dengan melakukan penguatan konsep berbasis pemberdayaan. Penelitian ini secara khusus mengkaji terkait apakah UU PPHI telah representatif bagi pihak buruh dalam mencari keadilan, menemukan permasalahan yang menjadi faktor penghambat bagi buruh dalam mencari keadilan pada sistem PPHI serta membangun konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial berbasis pemberdayaan sebagai solusi dalam merespons permasalahan ini.

Kata Kunci: buruh, keadilan, pemberdayaan

* Penulis adalah Dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana, dapat dihubungi melalui email: degust.ugm30@yahoo.co.id; satyayudhad@gmail.com

LATAR BELAKANG

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang memiliki potensi sumber daya manusia dan sumber daya alam melimpah. Untuk menjadi bangsa yang tangguh, Indonesia kemudian harus melakukan pembangunan di segala sektor kehidupan. Pembangunan di bidang ekonomi kemudian menjadi salah sektor strategis dalam mendukung majunya sebuah bangsa. Kondisi perekonomian yang terus berkembang kemudian mendorong pemerintah mengeluarkan berbagai kebijakan strategis di bidang perekonomian. Salah satunya ialah di bidang hukum perburuhan. Krisis finansial Tahun 1997 kemudian mendorong perubahan besar terhadap sistem hukum perburuhan di Indonesia, yaitu melalui program reformasi hukum perburuhan yang pada hakikatnya menekankan pada mekanisme pasar. Hasilnya ialah dengan diundangkannya 3 (tiga) undang-undang terkait dunia perburuhan yaitu: Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (UU SP/SB), Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI).¹

UU PPHI merupakan undang-undang terakhir yang diundangkan dalam program reformasi sistem perburuhan. Undang-undang ini fokus pada konsep penyelesaian konflik. Secara umum konflik dapat diartikan sebagai percekocokan, perselisihan dan pertentangan. Konflik juga dapat diartikan hubungan antara dua pihak atau lebih (individu atau kelompok) yang memiliki, atau yang merasa memiliki, sasaran yang tidak sejalan.² Adakalanya konflik juga dipersamakan artinya dengan sengketa.³ Pada sistem hukum perburuhan konflik dan atau sengketa yang terjadi dalam hubungan industrial dikenal dengan istilah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Didalam Undang-undang ini perselisihan hubungan industrial didefinisikan sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan dengan pekerja/buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.⁴

¹ Surya Tjandra, 2007, *Hukum Perburuhan, Desentralisasi, dan Rekonstruksi Rezim Perburuhan Baru*, TURC, Jakarta, hlm.7.

² I Ketut Sardiana, Wayan P. Windia, Ketut Sudantra, 2011, *Peta Desa Panduan Mengelola Konflik Batas Wilayah*, Udayana University Press, h. 36.

³ I Ketut Sudantra, Wayan P. Windia, 2012, *Sesanan Prajuru Desa Tatalaksana Pimpinan Desa Adat di Bali*, Udayana University Press, Denpasar, h. 99.

⁴ Pasal 1 angka 1 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Konsep awal penyelesaian perselisihan perburuhan dilaksanakan dengan perantara negara, yaitu melalui panitia penyelesaian perselisihan daerah dan panitia penyelesaian perselisihan pusat. Namun upaya ini dianggap tidak efektif menjawab perkembangan perselisihan hubungan industrial yang semakin kompleks.⁵ UU PPHI menghapus sistem penyelesaian perselisihan perburuhan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat/Daerah (P4P/D). Dalam hal ini, P4P/D dinilai sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat dan mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil, dan murah.⁶

UU PPHI hadir dengan merombak total sistem penyelesaian perselisihan perburuhan yang telah ada sebelumnya. Undang-undang ini membagi perselisihan industrial menjadi empat macam yaitu: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan perselisihan antar Serikat Buruh dalam satu perusahaan. Undang-undang ini juga mengakomodir sistem penyelesaian sengketa tiga tingkat (bipartit, tripartit, dan Pengadilan Hubungan Industrial) yang hingga kini masih digunakan dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan terkait hubungan industrial dalam hukum perburuhan Indonesia.

Pembentukan UU PPHI sendiri mempunyai beberapa pertimbangan, diantaranya:

1. Perselisihan hubungan industrial menjadi semakin kompleks, sehingga diperlukan institusi yang mendukung mekanisme penyelesaian yang cepat, tepat, adil, dan murah.⁷
2. Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan masyarakat.⁸
3. Pekerja/buruh perseorangan dapat melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara perorangan tanpa harus diwakili oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh.⁹
4. Mengakui kebebasan buruh untuk membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh lebih dari satu dalam satu perusahaan dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh tetap dapat mewakili buruh untuk beracara di peradilan.¹⁰
5. Meminimalisir peran negara dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, karena menganggap hubungan kerja semata-mata pada kesepakatan para pihak yang mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja.¹¹

⁵ LBH Jakarta, 2014, *Membaca Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia*, LBH Jakarta, Jakarta, h.1.

⁶ TURC, 2007, *Praktek Pengadilan Hubungan Industrial: Panduan Bagi Serikat, Buruh*, TURC, Jakarta, h.2.

⁷ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Menimbang butir b.

⁸ *Ibid*, huruf c

⁹ *Ibid*, Penjelasan Umum.

¹⁰ *Ibid*.

¹¹ *Ibid*.

Pada tahap awal PPHI terhadap suatu perselisihan hubungan industrial diisyaratkan harus menempuh mekanisme bipartit, namun pembagian keempat macam perselisihan ini membawa konsekuensi yang berbeda satu sama lain dalam tahap penyelesaian berikutnya. Apabila upaya penyelesaian bipartit gagal maka dikenal sistem penyelesaian tripartit yang dapat digunakan sesuai jenis perselisihan seperti melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase sebelum menuju ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagai muara dari konsep tiga tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Diawal kehadirannya PPHI diharapkan mampu menjadi solusi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang rentan terjadi. Apalagi sesuai hakikatnya seharmonis apapun dijaga hubungan antara pengusaha dan buruh, namun tidak mungkin mampu dihilangkan bahwa hubungan antar kedua elemen ini sangat rentan terhadap konflik karena memiliki atau didasarkan kepentingan yang berbeda. Kondisi ini semakin terasa saat proses industrialisasi yang semakin meluas dan ketertarikan pengusaha untuk menggunakan sistem kerja fleksibel pada bingkai negara berkembang seperti Indonesia. Menarik kemudian mencermati perkembangan perkara baru yang masuk dan diperiksa di PHI dalam dua tahun pertama operasional Tahun 2006-2007. Begitu diresmikan awal Tahun 2006 hingga 2007 perkara yang diperiksa di PHI cenderung meningkat pesat dari nol ke belasan (di Kalimantan) hingga puluhan (di Sumatra), dan bahkan ratusan (di pulau Jawa).¹² Namun diparuh kedua Tahun 2007 hingga kini terjadi penurunan perkara yang masuk ke PHI dengan cukup signifikan bahkan hingga menjadi hanya di bawah hitungan jari.

Fakta ini kemudian menunjukkan bahwa yang ada yang salah dengan sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial rezim UU No. 2 Tahun 2004 ini. Setelah dianalisis mendalam didapat fakta bahwa perselisihan yang terjadi dalam bingkai hubungan industrial secara umum semakin hari semakin bertambah dan meluas, namun hal ini kemudian tidak berbanding lurus dengan data (jumlah) penyelesaian sengketa yang masuk dalam sistem PHI yang semakin merosot. Hal ini memunculkan dugaan apakah kemudian dalam sistem PPHI ini baik mekanisme bipartit maupun tripartit telah berjalan efektif sehingga sebagian besar masalah perburuhan telah dapat diselesaikan melalui tahap awal dalam mekanisme PPHI ini.

Dugaan ini kemudian seperti terbantahkan oleh pandangan sebagian besar kaum buruh di Indonesia yang kemudian menyampaikan aspirasi mereka dengan memandang PPHI di Indonesia selama ini dirasakan tidak memihak buruh. Banyaknya perkara yang selesai di tahap tripartit selama ini tidak lebih dari konsekuensi ketakutan para buruh untuk berperkara lebih jauh hingga ke PHI.

¹² TURC, *Op.cit*, h.41.

Secara khusus PPHI memang masih menyisakan berbagai permasalahan, diantaranya konsep hukum publik yang menempatkan buruh sebagai kelompok lemah yang harus dilindungi, menjadi hukum privat yang mengasumsikan kedudukan buruh setara dengan pengusaha.¹³ Buruh dalam sistem PPHI ini dipandang memiliki posisi atau kedudukan yang seimbang dengan pihak pengusaha. Padahal jelas-jelas buruh berada di posisi yang lemah sehingga cenderung mendapat perlakuan tidak adil bahkan dalam upaya memperjuangkan hak-haknya. Melihat kondisi ini konsep pemberdayaan menjadi begitu menarik untuk dianalisis dan diadopsi untuk meningkatkan kualitas dan segenap elemen terkait lainnya. PPHI terbukti masih memiliki berbagai permasalahan baik ditataran substansi maupun pada tahap pelaksanaannya. Tingkat pengetahuan buruh yang rendah, karakteristik PHI yang berpotensi merugikan buruh apabila tidak kuat secara sumber daya manusia dan berbagai permasalahan lainnya harus segera dicarikan solusi jika ingin meningkatkan kualitas perlindungan hukum terhadap buruh dalam sistem PPHI Indonesia. Banyak pihak menengarai kelemahan produk hukum dinegeri ini seperti disengaja, karena kelemahan tersebut hanya merugikan kaum yang tidak memiliki posisi politik dan ekonomi yang kuat.¹⁴ Sejatinya betapapun harmonisnya suatu hubungan kerja antara buruh dan pengusaha, namun terjadinya perselisihan perburuhan tidak mudah dihindari. Oleh karena itu seperangkat hukum yang mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan pastilah menempati posisi strategis.¹⁵

Berangkat dari latar belakang tersebut, penulis kemudian tertarik untuk melakukan penelitian hukum, dalam lingkup hukum perburuhan dengan secara spesifik berusaha mengkaji terkait “Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berbasis Pemberdayaan Sebagai Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Dalam Mencari Keadilan”

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan tiga rumusan masalah, yaitu:

1. Apakah UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang merupakan hasil reformasi sistem hukum perburuhan telah representatif bagi pihak buruh dalam mencari keadilan?
2. Apakah permasalahan-permasalahan yang menjadi penghambat bagi buruh dalam mencari keadilan pada sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia, khususnya pada Pengadilan Hubungan Industrial?
3. Bagaimanakah konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial berbasis pemberdayaan yang dapat ditawarkan dalam merespons permasalahan ini?

¹³ LBH Jakarta, *Op.cit.*

¹⁴ *Kerap Merugikan Buruh Tuntut Revisi UU PPHI*, www.koranperdjoeangan.com, diakses pada 7 Agustus 2016

¹⁵ Aloysius Uwiyono, *Pelaksanaan Undang-Undang PPHI dan Tantangannya*, www.hukumonline.com, diakses pada 10 September 2016.

Artikel ini merupakan hasil sebuah penelitian ilmiah yang secara khusus membedah isu hukum terkait dunia ketenagakerjaan, penelitian hukum ini didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya secara lebih dalam.¹⁶ Adapun penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode normatif empiris. Penelitian kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder. Disisi lain penelitian lapangan digunakan untuk memperoleh data primer terkait fakta mengenai perilaku dari subyek hukum yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas. Lokasi penelitian lapangan ditentukan untuk memperoleh data penunjang yaitu pada beberapa perusahaan dengan menargetkan pada pengusaha dan pekerja, Kantor Advokat, Pengadilan Hubungan Industrial, Perguruan Tinggi, Lembaga Bantuan Hukum Bali (LBH Bali) dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Denpasar.

Penentuan wilayah berdasarkan pertimbangan untuk mempersempit ruang lingkup penelitian dan dikarenakan permasalahan yang diteliti merupakan permasalahan pendukung yang sifatnya homogen dan umum sehingga berlaku di seluruh wilayah Indonesia. Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Non probability* sampling dengan jenis *purposive* yaitu tidak semua populasi mendapat kesempatan menjadi sampel. Sampel ditentukan dengan kriteria tertentu disesuaikan dengan permasalahan.

Subyek dalam penelitian ini terdiri dari Responden yaitu: Pekerja (10 pekerja dari 10 perusahaan berbeda), Pengusaha (lima Pengusaha atau bagian hukum atau divisi ketenagakerjaan pada lima perusahaan berbeda), Advokat (lima Advokat di Kota Denpasar dan Badung) serta Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial. Sementara pihak yang menjadi narasumber penelitian meliputi: akademisi bidang hukum ketenagakerjaan, LBH Bali, serta Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Denpasar.¹⁷

Analisis data dilakukan dengan mengelompokkan data yang diperoleh baik dari penelitian kepustakaan ataupun penelitian lapangan. Seluruh data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian ini disajikan dalam suatu laporan yang bersifat deskriptif analisis.

¹⁶ Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, h. 43.

¹⁷ Data terkait subyek penelitian (responden dan narasumber) ada dipenulis.

PEMBAHASAN

UU Nomor. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI:

1. Sejarah Lahirnya dan Ketentuan-Ketentuan Strategis dalam UU No.2 Tahun 2004 Tentang PPHI

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disahkan pada tanggal 14 Januari Tahun 2005 dan dijadwalkan berlaku efektif setahun kemudian. Ketidaksiapan dari segi infrastruktur kemudian mengakibatkan pelaksanaan undang-undang ini ditunda sehingga lahir Perpu No. 1 Tahun 2005. Barulah pada tanggal 1 Januari Tahun 2016 UU PPHI efektif berjalan yaitu tepatnya setelah 2 Tahun sejak diundangkan.¹⁸ Ketentuan Pasal 2 PPHI kemudian secara khusus membagi pola penyelesaian perselisihan industrial menjadi 4 macam yaitu:

1. Perselisihan Hak
2. Perselisihan Kepentingan
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja
4. Perselisihan antar Serikat Pekerja dalam satu perusahaan.

Perselisihan Hak didefinisikan sebagai perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama. Contoh: Dalam Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Perjanjian Kerja (PK) terdapat kesepakatan yang tidak dilaksanakan atau terdapat ketentuan normatif yang tidak dilaksanakan.

Perselisihan Kepentingan didefinisikan sebagai perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang diterapkan dalam perjanjian kerja, PP atau PKB. Contoh : terkait dengan kenaikan upah, uang makan.

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) didefinisikan sebagai perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Contoh: ketidaksepakatan alasan PHK dan perbedaan hitungan pesangon.

Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan didefinisikan sebagai perselisihan antara serikat pekerja dengan serikat pekerja lainnya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatan pekerjaan.

¹⁸ TURC, *Op.cit*, h. 1.

Dalam sistem PPHI pada tahap awal penyelesaian perselisihan diisyaratkan harus menempuh mekanisme 2 pihak (bipartit) namun pembagian keempat macam perselisihan ini kemudian membawa konsekuensi yang berbeda satu sama lain dalam tahap penyelesaian berikutnya.

Adapun Pola Penyelesaian (mengandung konsekuensi berbeda) yaitu Perselisihan Hak diselesaikan melalui mekanisme bipartit yang jika gagal akan diselesaikan melalui mediasi (pemerintah) kemudian Banding ke Pengadilan Hubungan Industrial hingga akhirnya Kasasi di Mahkamah Agung (MA), Perselisihan PHK diselesaikan melalui mekanisme bipartit yang jika gagal dapat ditempuh jalur Mediasi atau Konsiliasi (Konsiliator dari pihak swasta) kemudian Banding di PHI hingga mengajukan Kasasi di MA, Perselisihan Kepentingan dan Perselisihan Antar Serikat Pekerja diawali dengan mekanisme bipartit, kemudian jika gagal dapat ditempuh jalur mediasi, konsiliasi ataupun arbitrase. Jika melalui mediasi dan atau konsiliasi gagal maka dapat mengajukan banding di PHI dengan (putusan akhir dan bersifat tetap). Jika dipilih jalur melalui arbitrase, untuk putusan arbitrase hanya dapat dilakukan langkah hukum berupa pembatalan Putusan Arbitrase ke Mahkamah Agung.

2. Analisis Posisi Buruh dalam UU PPHI

Berbagai adagium muncul terkait posisi pekerja pada suatu hubungan industrial, salah satunya adagium “pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan”.¹⁹ Adagium ini bermaksud membuka pandangan banyak pihak bahwa betapa pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat. Oleh karenanya buruh sudah selayaknya mendapat perlindungan secara hukum.

Satjipto Raharjo menerjemahkan konsep perlindungan hukum sebagai upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.²⁰ Menurut Sudikno, perlindungan hukum adalah adanya jaminan hak dan kewajiban untuk manusia dalam rangka memenuhi kepentingan sendiri maupun didalam hubungan dengan manusia lain.²¹

Perlindungan hukum terhadap buruh dapat seharusnya dapat dilakukan baik dengan memberikan tuntunan, maupun jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja tersebut. Perlindungan kerja jika diklasifikasikan akan mencakup norma keselamatan kerja, norma kesehatan kerja, norma kerja dan perlindungan terhadap

¹⁹ Zaeni Asyhadie, 2012, *Perlindungan Buruh (Arbeidsbescherming)*. Dalam : h. Zainal Asikin., Editor.

²⁰ Satjipto Raharjo, 2003, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta, h.121.

²¹ Sudikno Mertokusumo, 2002, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, h.33.

pekerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit akibat pekerjaan.²²

Terkait dengan upaya perlindungan hukum terhadap buruh, berlakunya UU PPHI yang menghadirkan Pengadilan Hubungan Industrial membawa konsekuensi pada kondisi dimana buruh (serikat buruh) kemudian menghadapi tantangan baru dalam melindungi hak dan anggotanya di dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini disebabkan oleh ketentuan dalam UU PPHI memiliki persoalan terkait dengan kekurangan konseptual yang melekat di dalam rumusan pasal-pasal yang sesungguhnya justru merugikan buruh. Dalam sistem PPHI termasuk pada PHI, diandaikan bahwa para pihak berada dalam posisi seimbang, suatu asumsi yang jelas tidak berdasarkan realitas dimana posisi buruh dan pengusaha yang sangat timpang dari berbagai aspek perlindungan sehingga potensial bagi buruh akan kehilangan akses terhadap keadilan.

Posisi buruh kemudian dapat terlihat jelas dalam setiap langkah dalam proses PPHI yang masih menempatkan buruh sebagai pihak yang lemah. Meskipun dalam alur proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial kemudian disiapkan beberapa alur yang dapat diakses buruh namun dalam pelaksanaannya kemudian di lapangan ditemukan berbagai kelemahan yang secara tidak langsung dapat menghambat proses pencarian keadilan oleh buruh.

Hubungan subordinat antara buruh dan pengusaha tidak dapat dipungkiri kemudian akan berhubungan erat dengan efektivitas penyelesaian perselisihan dalam bidang perburuhan yang seringkali terjadi. Dari sejarahnya, istilah buruh sendiri sudah sejak dulu diidentikkan dengan pekerja kasar, pendidikan dan penghasilan yang rendah pula.²³ Bahkan, pada zaman kolonial terdapat istilah kuli, mandor atau semacamnya, yang menempatkan pekerja pada posisi yang lemah di bawah pengusaha, padahal keberadaan pekerja sangatlah penting artinya bagi kelangsungan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa bahkan dari konsepsi pembahasan pun, istilah buruh sudah memberi nuansa bahwa buruh merupakan pihak yang lemah dalam suatu hubungan kerja.

Dalam perkembangannya pengertian terkait apa yang disebut dengan Buruh kemudian diperhalus menjadi "Pekerja" dalam bingkai hukum ketenagakerjaan Indonesia. Konsep Pekerja sendiri dapat diklasifikasikan apabila memenuhi karakteristik sebagai berikut:²⁴

1. Bekerja pada atau untuk pengusaha/perusahaan.
2. Imbalan kerjanya dibayar oleh pengusaha/perusahaan.
3. Secara resmi terang-terangan dan terus menerus mengadakan hubungan kerja dengan

²² Zainal Asikin, 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, h.76

²³ Budiono, Abdul Rachmat, 1995, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Cet. I, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, h. 1.

²⁴ Halim, A. Ridwan, 1990, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Cet. II, Jakarta: Ghalia Indonesia, h.11.

pengusaha/perusahaan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk jangka waktu tidak tertentu lamanya.

Meskipun kemudian terjadi perubahan peristilahan yang kemudian menjadi diperhalus. Namun kondisi demikian kemudian tidak memberi pengaruh signifikan terhadap posisi buruh dalam bingkai hubungan kerja antara pengusaha dan buruh. UU Ketenagakerjaan mendefinisikan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dari definisi diatas kemudian dapat dianalisis dalam suatu hubungan kerja sudah pasti buruh berada dalam posisi subordinat yaitu di bawah garis instruksi dari atasan dan mengharapkan pengupahan dari pihak pengusaha.

Menarik kemudian jika kita mencermati perkembangan perkara yang masuk dalam PHI hingga akhir tahun ini, ditemukan kondisi bahwa terjadi penurunan jumlah perkara yang sangat signifikan bahkan ada yang menjadi hanya di bawah hitungan jari tangan. Terdapat banyak faktor yang kemudian menyebabkan PHI kemudian ditinggalkan. Salah satu yang menjadi fokus isu kemudian ialah keengganan buruh untuk berperkara hingga ke PHI. Kondisi itu kemudian menimbulkan suatu dugaan bahwa apakah kemudian semua perkara perselisihan hubungan industrial mampu diselesaikan melalui mekanisme bipartit ataupun tripartit dengan berkeadilan ? Melihat posisi buruh yang timpang atau berada dalam posisi yang di bawah tentu kemudian mereduksi pemikiran kita bahwa mekanisme bipartit dan tripartit telah mampu menyelesaikan perselisihan-perselisihan perburuhan secara adil. Lebih dari itu jika dikaji secara mendalam terlihat jelas bahwa posisi buruh dalam mekanisme bipartit atau tripartit adalah tetap berada dalam posisi yang timpang, sehingga secara tegas dapat dinyatakan bahwa UU PPHI baik secara substantif maupun teknis belum mampu memberikan jaminan kepada buruh dalam mencari keadilan seluas-luasnya atau dengan kata lain UUPPHI belum representatif bagi buruh dalam memperjuangkan hak-haknya.

Penghambat Buruh dalam Mencari Keadilan dalam PPHI

Di dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada UU PPHI terdapat beberapa karakteristik yang kemudian menjadi penghambat bagi buruh dalam mengakses keadilan baik itu pada tahap pelaksanaan mekanisme bipartit dan tripartit ataupun secara khusus saat buruh kemudian memilih mengambil jalur penyelesaian melalui PHI.

Adapun pada analisis permasalahan ini secara khusus akan coba membedah setiap elemen yang menjadi faktor penghambat bagi buruh dalam menggunakan sistem PPHI khususnya PHI sebagai sarana penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pemaparan ini akan berusaha menganalisis faktor penghambat baik dalam tataran pengaturan hukum (substansi) pada UU

PPHI maupun dari aspek praktikal atau permasalahan yang ditemukan saat diaplikasikan di lapangan. Penelitian ini juga mencoba memperkuat data dari hasil penelitian lapangan langsung terhadap pekerja, pengusaha, pemerintah (dinas tenaga kerja), akademisi di bidang hukum ketenagakerjaan maupun praktisi terkait perburuhan yang pandangannya akan berusaha dikompilasi dan dianalisis sehingga dapat teridentifikasi jelas faktor-faktor yang menjadi penghambat utama bagi buruh dalam mencari keadilan dalam penyelesaian sengketa melalui sistem PPHI Indonesia.

Hasil penelitian kemudian menunjukkan, adapun beberapa ketentuan yang menjadi faktor penghambat buruh analisis sisi substansif UU PPHI adalah meliputi:

1. Pengaturan Posisi Buruh dan Pengusaha yang seimbang dalam sistem PPHI
Pengaturan posisi buruh dan pengusaha yang seimbang dalam sistem PPHI terkhusus dalam proses beracara dalam Pengadilan Hubungan Industrial menjadi salah satu faktor penghambat utama bagi buruh dalam proses pencarian keadilan dalam bingkai hubungan industrial. Dalam konteks hubungan industrial posisi buruh dan pengusaha nyata-nyata berada dalam posisi yang sub-ordinat (tidak seimbang), namun apabila dalam suatu sistem penyelesaian sengketa kemudian diposisikan seimbang baik itu pada tahap bipartit, tripartit dan dalam beracara di PHI tentu menimbulkan kerugian bagi buruh dalam memperjuangkan hak-haknya.
2. Pengaturan Serikat Buruh sebagai Kuasa Hukum Buruh
Pengaturan ketentuan dimana serikat buruh dapat bertindak sebagai kuasa buruh saat berperkara di pengadilan hubungan industrial dalam UU PPHI, disatu sisi dapat dilihat sebagai karakteristik istimewa dalam PHI, namun apabila belum dikuatkan dengan konsep pemberdayaan (penguatan secara holistik ke setiap elemen terkait) tentunya hal ini malah dapat menjadi salah satu penghambat dimana dalam proses beracara terdapat beberapa mekanisme yang kemudian tidak dapat dimaksimalkan oleh buruh dan malah merugikan kepentingannya. Ketidapkahaman atau belum mempunyai buruh untuk memahami konsep membuat gugatan dan mekanisme beracara di pengadilan hubungan industrial lainnya. Stigma PHI yang dinilai sebagai penindas keadilan bagi buruh atau bahkan sebagai kuburan keadilan bagi buruh tentu sulit dihindari apalagi acap kali gugatan buruh yang berujung pada putusan yang menyatakan gugatan buruh secara formal tidak dapat diterima.
3. Pengaturan Hakim Ad Hoc Buruh
Pengaturan mengenai adanya hakim ad hoc dari pihak buruh (serikat buruh) sebagai salah satu komposisi hakim majelis dalam UUPPHI di satu sisi juga dapat dipandang sebagai suatu karakteristik khusus dalam beracara di PHI. Tujuan adanya 1 hakim ad hoc dari

buruh, 1 dari pihak pengusaha dan 1 hakim karier dari Pengadilan Negeri adalah bertujuan untuk menjaga imparialitas hakim dalam menyelesaikan suatu sengketa hubungan industrial yang erat dengan tarikan kepentingan antara buruh dan pengusaha. Namun ketentuan ini justru malah berpotensi menghambat buruh dalam mengakses keadilan karena terkait dengan posisi buruh sebagai hakim yang selain belum “berdaya” secara utuh, hakim dari pihak buruh juga belum memiliki struktur pelatihan atau pembekalan khusus dari serikat pekerja yang sejatinya sangat penting ditujukan untuk memperkuat ideologi penguatan posisi yang pada segmen buruh. Kondisi ini kemudian berpotensi terhadap sering kalah nya buruh dalam sengketa-sengketa hubungan industrial, di mana putusan-putusan yang dijatuhkan seringkali lebih memihak pada kepentingan pengusaha. Selain itu hal menarik lainnya yang perlu mendapat perhatian serius adalah terkait kesejahteraan minim bagi hakim ad hoc PHI, masalah kesejahteraan yang seringkali dihadapi hakim ad hoc terdiri dari banyak varian mulai dari terlambatnya pembayaran gaji atau tunjangan kehormatan, diskriminasi tunjangan kinerja hingga potongan pajak yang tidak merata antara satu daerah dengan daerah lainnya.

4. Kekakuan Penerapan Hukum Acara Perdata

Pada praktiknya gugatan buruh sering terhambat pada saat acara pembuktian. Pasal 57 UU PPHI mewajibkan PHI memakai Hukum Acara Perdata sepanjang belum diatur pengecualiannya. Hukum Acara Perdata menyatakan, siapa yang mendalilkan harus membuktikan.

Padahal lazim diketahui buruh tidak mempunyai kemampuan untuk mengakses dokumen perusahaan seperti: anggaran dasar perusahaan hingga data absensi pekerja. Hal ini tentu akan sangat menghambat buruh dalam memperjuangkan hak-hak nya khususnya dalam hal melakukan pembuktian dalam sistem peradilan hubungan industrial.²⁵

5. Beban biaya yang harus ditanggung buruh

Sepanjang PHI masih menerapkan Hukum Acara Perdata, beban biaya yang harus ditanggung buruh teramat besar. Untuk keperluan bukti tertulis buruh mau tidak mau harus meleges dengan materai setiap buktinya. Padahal di satu sisi UU PPHI Pasal 58 menegaskan bahwa setiap perkara yang nilai gugatannya di bawah Rp.150 juta, biaya perkaranya dibebankan kepada negara. Hal ini kemudian menjadi bertolak belakang dengan kewajiban adanya biaya leges dan materai yang seharusnya negara hadir dan menanggung biaya perkara. Selain itu belum lagi administrasi dan biaya eksekusi melalui Pengadilan Negeri yang amat membebani buruh.

²⁵ Saat Hakim Ad Hoc PHI Berkeluh Kesah, www.hukumonline.com, diakses pada tanggal 17 Oktober 2016

Di luar analisis yang coba dilakukan pada sisi substantif, pendalaman juga dikuatkan dengan melakukan pengumpulan data yang kemudian dianalisis untuk menemukan dan atau mengidentifikasi faktor penghambat yang muncul di tataran praktik atau aplikasi di lapangan. Pendalaman terkait faktor penghambat dilakukan dengan melakukan wawancara langsung terhadap beberapa responden (pekerja, pengusaha, advokat, hakim) dan termasuk pula terhadap para narasumber (akademisi yang menguasai hukum perburuhan, lembaga bantuan hukum dan dinas tenaga kerja) yang memiliki keterkaitan langsung maupun tidak langsung terhadap permasalahan yang diteliti.

Dari hasil wawancara peneliti terhadap beberapa pekerja pada 10 perusahaan yang dipilih sebagai sampel ditemukan fakta bahwa terdapat beberapa kendala di tataran pelaksanaan yang menjadi penghambat buruh dalam menyelesaikan perselisihan melalui sistem PPHI Indonesia. Adapun beberapa kendala tersebut diantaranya meliputi:²⁶

1. Tekanan dari Pihak Pengusaha (Posisi yang tidak seimbang)
Tekanan pihak pengusaha yang seringkali dihadapi oleh buruh dalam lingkungan kerja secara tidak langsung seringkali menjadi faktor yang menghambat atau melemahkan semangat buruh dalam mencari keadilan yang seharusnya dapat diperjuangkan dengan maksimal. Buruh kemudian secara psikis takut dengan ancaman PHK atau sanksi lainnya yang membayangi ketika dalam suatu perselisihan hubungan industrial yang dilawan adalah pihak pengusaha.
2. Kondisi Ekonomi
Kondisi ekonomi yang rata-rata prasejahtera kemudian memaksa buruh untuk fokus pada segmen yang dapat membantu kebutuhan ekonomi keluarga, dibandingkan dengan harus bertaruh dalam upaya memperjuangkan hak-haknya dalam proses PPHI yang terbukti memakan energi dan membutuhkan waktu yang panjang.
3. Tingkat Pengetahuan Buruh
Tingkat pengetahuan buruh yang rendah terkait penguasaan atas sistem hukum perburuhan, pengetahuan atas hak dan kewajibannya serta kekurangpahaman terhadap teknis beracara dalam konteks hubungan industrial memaksa buruh untuk mengurungkan niat dalam memperjuangkan hak-hak yang harusnya dapat diakses secara berkeadilan.
4. Ketakutan terhadap konsep ber perkara PHI yang kaku dan melelahkan
Pengadilan dalam perspektif buruh merupakan suatu rumah yang angker yang sangat dihindari untuk masuk dan terlibat didalamnya. Buruh lebih memilih menggunakan sistem penyelesaian sengketa yang singkat meskipun kemudian secara teknis sangat merugikan

²⁶ Hasil analisis dari data yang diperoleh melalui wawancara terhadap 10 pekerja pada 10 perusahaan berbeda sebagai responden penelitian (data dipenulis).

bagi buruh. Namun karena ketakutan terhadap konsep berperkara di PHI yang dinilai kaku dan melelahkan buruh kemudian lebih memilih untuk menghentikan sengketa atau bahkan menyerah.

5. Biaya Perkara PHI

Meskipun dalam UU PPHI ditentukan bahwa dalam konteks saat buruh bersengketa di PHI tidak dikenai dengan biaya perkara. Namun fakta kemudian menunjukkan bahwa hampir dalam setiap proses berperkara dalam PHI harus disertai dengan biaya-biaya administrasi tambahan yang harus dibayarkan para pihak (khususnya pihak buruh) termasuk terkait leges alat bukti di persidangan dan biaya eksekusi. Hal ini tentu menjadi preseden buruk bagi sistem peradilan Indonesia yang terbukti korup dan erat dengan budaya suap.

Di sisi lain hasil wawancara khusus peneliti yang dilakukan dengan pihak pengusaha terkait faktor penghambat akses keadilan bagi buruh dalam sistem PPHI di Indonesia kemudian membawa beberapa persepsi yang menarik untuk dianalisis lebih dalam. Adapun beberapa hal yang menurut pengusaha sebagai penghambat terwujudnya sistem PPHI khususnya sistem PHI yang berkeadilan bagi buruh meliputi:²⁷

1. PHI memakan energi, pikiran dan waktu

Kondisi PHI yang akan memakan energi, pikiran dan waktu sama-sama menjadi faktor yang begitu dihindari baik oleh pihak buruh maupun oleh pihak pengusaha. Hal ini terkait dengan segmen efektivitas berorientasi profit yang ingin dicapai khususnya saat berbicara dari perspektif pengusaha.

2. Optimalisasi mekanisme bipartit dan tripartit

Pengusaha dalam konteks PPHI memiliki keunggulan posisi di mana sebagai pihak yang secara sumber daya manusia telah “berdaya” dan secara modal memiliki kekuatan, tentu tidak ingin suatu sengketa sampai masuk dalam tahap PHI karena cenderung akan memerlukan waktu yang lama. Pengusaha lebih memilih dan menekan penyelesaian sengketa melalui bipartit ataupun melalui tripartit karena secara efektivitas akan sangat menguntungkan bila suatu perselisihan dapat selesai dalam waktu sesingkat-singkatnya.

3. Orientasi pada keuntungan dan nama baik perusahaan

Perusahaan memiliki tujuan pendirian untuk mendapatkan keuntungan dari suatu proses produksi. Selain itu beberapa perusahaan juga didirikan dengan mendasarkan pada kepercayaan masyarakat. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan kemudian untuk senantiasa menjaga nama baik perusahaan dan berusaha untuk memperkuat produksi

²⁷ Hasil analisis dari data yang diperoleh melalui peneliti melalui wawancara terhadap lima perusahaan berbeda sebagai responden penelitian.

sehingga dapat menghasilkan keuntungan yang maksimal. Kondisi demikian kemudian menuntut pengusaha untuk sebisa mungkin menghindari sengketa atau perselisihan yang terjadi dalam bingkai hubungan industrial baik itu penyelesaian secara bipartit, tripartit atau sampai bahkan pada tahap PHI.

Sementara dari perspektif advokat, faktor penghambat bagi buruh dalam mencari keadilan dalam sistem PPHI khususnya pada PHI meliputi:²⁸ budaya hukum masyarakat (kaum buruh itu sendiri) yang kurang paham atas hak-haknya, posisi buruh yang subordinat, kondisi perekonomian buruh yang belum sejahtera, waktu dan biaya yang diperlukan saat berperkara akan memberatkan buruh, sikap perusahaan yang terlalu superior dan tidak berkenan membahas secara terbuka terkait isu-isu terkait hubungan kerja, tahapan pembuktian yang berat karena buruh jarang menyimpan perjanjian kerja dan dokumen terkait, saksi yang cenderung berpihak dan secara psikis tertekan dengan superioritas perusahaan, kualitas sumber daya manusia terkait sistem PPHI yang belum optimal “belum berdaya” terutama kaum buruh.

Adapun menurut perspektif akademisi beberapa faktor penghambat bagi buruh dalam mengakses keadilan dalam bingkai sistem PPHI meliputi:²⁹ Sumber daya manusia Indonesia yang belum kuat, buruh masih sangat bergantung pada perusahaan dari perspektif ekonomi, buruh masih dalam posisi yang lemah, meskipun dalam konteks PPHI ditempatkan dalam kedudukan yang seimbang, masih ditemukan berbagai permasalahan terkait UU PPHI mulai dari tataran konsep sampai pada tataran pelaksanaannya.

Faktor penghambat dari perspektif Hakim PHI :³⁰ diluar permasalahan substantif dan teknis dalam PPHI, permasalahan paling sensitif justru muncul terkait posisi buruh yang berada dibawah kendali perusahaan atau pengusaha terutama kaitannya dengan pemberian gaji atau gaji buruh yang masih akan ditentukan atau berada dibawah kendali pengusaha. Secara ekonomi buruh masih bergantung dengan pengusaha.

Dari perspektif Pemerintah (Disnaker) beberapa identifikasi terkait faktor penghambat buruh dalam mencari keadilan meliputi:³¹ sumber daya manusia buruh masih rendah, posisi pemerintah (Disnaker) masih belum kuat dalam sistem PPHI, meskipun pemerintah dapat hadir sebagai penengah (mediator) dalam mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial namun seringkali pihak perusahaan dengan kekuatan modal dan arogansinya menolak untuk melaksanakan anjuran mediator seandainya kedua belah pihak tidak menghasilkan kesepakatan dalam mediasi.

²⁸ Hasil analisis dari data yang diperoleh melalui wawancara terhadap lima advokat sebagai salah satu responden penelitian.

²⁹ Hasil analisis dari data yang diperoleh melalui wawancara terhadap akademisi di bidang hukum ketenagakerjaan.

³⁰ Hasil analisis dari data yang diperoleh melalui wawancara terhadap hakim pada pengadilan hubungan industrial.

³¹ Hasil analisis dari data yang diperoleh melalui wawancara terhadap pemerintah (Disnakertrans).

Pada segmen terakhir, peneliti berusaha untuk memperkuat data dengan melakukan wawancara terhadap salah satu praktisi yang tergabung dalam kelompok yang konsen terhadap advokasi terhadap permasalahan-permasalahan buruh di bawah naungan Lembaga Bantuan Hukum Provinsi Bali.

Adapun menurut praktisi dari LBH Bali beberapa faktor penghambat bagi buruh dalam mengakses keadilan dalam sistem PPHI Indonesia meliputi:³²

1. PHI terbukti tidak efektif menyelesaikan sengketa (buruh tetap dirugikan)
2. Kurangnya tingkat pendidikan buruh (pengetahuan terkait hak-hak buruh)
3. Kemenangan dalam PHI, Buruh tetap dianggap berada dalam posisi kalah
4. Buruh tidak paham mengenai teknis PPHI, pada beberapa kondisi di PHI buruh bertindak langsung (tanpa diwakili) tetapi seringkali gugatan tidak dapat diterima
5. Buruh butuh memperjuangkan hidup
6. Tekanan dari pihak pengusaha untuk menyelesaikan sengketa sesegera mungkin
7. Ketakutan dengan sistem peradilan yang memakan waktu, biaya dan energi.
8. Kesulitan buruh dalam mengakses dokumen dalam hal pembuktian
9. Kelemahan anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh pihak pemerintah (mediator) dalam hal mediasi gagal.

Hal-hal inilah yang kemudian menjadi beberapa faktor penghambat yang mengakibatkan hingga kini sistem PPHI khususnya PHI belum dirasa efektif untuk dapat dimanfaatkan maksimal bagi buruh dan elemen terkait lainnya sebagai sarana memperjuangkan hak-haknya.

Konsep PPHI Berbasis Pemberdayaan Buruh

Pada situasi di mana buruh memiliki kecenderungan untuk menghentikan kasusnya baik ditahap bipartit maupun tahap tripartit dan itu disebabkan bukan karena merasa anjuran atau pola penyelesaian tersebut sudah baik dan sesuai harapan, tentu hal ini merupakan preseden buruk dalam penerapan sistem PPHI yang harapannya mampu memberikan rasa keadilan pada dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Kondisi tersebut mencerminkan situasi tanpa pilihan yang dihadapi buruh. Kondisi ini kemudian hampir sama dengan ketika kalangan pengusaha mulai tidak percaya lagi pada Pengadilan Niaga, maka ketika buruh menjadi skeptis pada PHI, saat itulah sinyal kebangkrutan PHI pun mulai berkumandang.³³

³² Hasil analisis dari data yang diperoleh melalui wawancara terhadap Divisi Advokasi Lembaga Bantuan Hukum Bali.

³³ TURC, *Op.cit*, h. 43.

Situasi demikian kemudian mencerminkan bahwa salah satu kendala yang menjadi penghambat bagi buruh dalam mencari keadilan dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia khususnya dalam PHI ialah perihal kualitas buruh dan segenap elemen terkait dalam sistem PPHI itu sendiri. Meskipun secara normatif tegas diatur bahwa kedudukan buruh setara dengan pengusaha, tetapi berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kedudukan setara hanya terbatas pada pengaturan (*das sollen*) dan kesetaraan yang coba di konsep dalam bingkai proses PHI malah dapat menjadi bumerang tersendiri bagi buruh karena ketidaksiapan secara sumber daya manusia atau dengan kata lain buruh dan segenap elemen terkait PPHI belum berdaya.

Pemberian peran strategis bagi serikat buruh dalam proses beracara di PHI yakni kewenangan untuk menjadi salah satu hakim *ad hoc* dari pihak buruh dan kewenangan serikat buruh sebagai kuasa hukum yang membela buruh di satu sisi dapat dilihat sebagai sebuah karakteristik menarik untuk menguatkan posisi buruh (mengangkat posisi buruh agar setara sesuai dengan kedudukan buruh dan pengusaha yang setara dalam PHI). Namun apabila tidak mampu dimanfaatkan secara optimal akan potensial memberi dampak negatif bagi buruh sendiri dalam upaya memperjuangkan hak-haknya. Kondisi nyata yang kemudian terjadi ialah ketidaksiapan buruh dari segi kualitas dalam memanfaatkan peluang berupa karakteristik yang memberi ruang terhadap serikat pekerja untuk berperan strategis dalam peradilan hubungan industrial. Hal ini kemudian yang melemahkan semangat penguatan perlindungan hukum kepada buruh yang coba digagas dalam UUPPHI.

Hal ini kemudian berkaitan erat dengan kondisi PHI hari ini, di mana pada praktiknya, makin hari penyelesaian perselisihan melalui PHI makin ditinggalkan. Padahal dalam perkembangan dunia bisnis yang begitu pesat jumlah perselisihan hubungan industrial makin meningkat. Sebagaimana hakikatnya buruh dan pengusaha dalam suatu hubungan kerja potensial akan berkonflik karena memiliki tarikan kepentingan yang masing-masing berbeda. Kondisi kini kemudian menampilkan situasi yang begitu ironis di mana PHI begitu sepi sengketa di tengah begitu banyaknya perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pengusaha dan buruh dalam bingkai hubungan industrial di Indonesia.

Hubungan antara pengusaha dan buruh dalam konteks kekinian justru semakin menampakkan suasana subordinatif (satu menguasai yang lain) yang semakin tidak sehat. Terdapat perbedaan orientasi di mana di satu sisi pengusaha bertumpu pada pencapaian keuntungan, di sisi lain buruh tidak dapat mengakses hak-hak atas kesejahteraan secara adil dengan tekanan kerja tidak manusiawi yang seringkali diterapkan pengusaha. Perbedaan strata ini sejatinya dilatarbelakangi oleh kualitas buruh di Indonesia, yang belum mampu untuk berpikir rasional dan objektif guna menentukan sikap dan tindak untuk memperjuangkan hak-haknya dalam suatu hubungan

industrial. Hal yang serupa pun terjadi pada serikat pekerja atau serikat buruh. Organisasi ini pun belum mampu membawa dampak yang signifikan dalam hal memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan buruh jika terjadi perselisihan hubungan industrial. Fakta ini tidak dapat dibantah, mengingat serikat pekerja atau serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk oleh buruh yang dalam hasil penelitian belum memiliki kualitas diri yang cukup untuk dapat memainkan peran strategis dalam sistem PPHI maupun terkhusus dalam PHI.

Dalam menghadapi sistem PPHI khususnya PHI ini segenap elemen terkait dengan sistem PPHI perlu dengan cerdas dan strategis memanfaatkan segala peluang yang ada, dengan pada saat yang sama juga menyadari segala keterbatasannya. Sebagaimana kondisi yang telah diuraikan diatas, langkah yang sangat penting kemudian untuk dilaksanakan segenap elemen terkait khususnya untuk melindungi buruh dalam mengakses keadilan ialah mengadopsi dan atau menerapkan **konsep “pemberdayaan” holistik**. Pemberdayaan artinya membuat suatu menjadi berdaya atau mempunyai daya atau mempunyai kekuatan.³⁴ Adapun pada konsep ini yang ditekankan kemudian adalah bukan hanya memberdayakan dengan berfokus pada satu segmen khususnya “buruh” sebagai obyek, melainkan dengan “memberdayakan” seluruh elemen terkait dalam satu kesatuan sistem untuk mewujudkan suatu keseimbangan, keberlanjutan dan kedalaman hasil yang ingin dituju.

Kesetaraan kedudukan dalam kaitannya dengan posisi buruh dan pengusaha dalam sistem PPHI sejatinya merupakan konsep ideal yang baru akan dapat diaplikasikan dengan baik dengan penguatan konsep pemberdayaan secara holistik. Adapun langkah pengadopsian konsep pemberdayaan holistik dapat diterjemahkan dengan melakukan penguatan bagi setiap elemen terkait (buruh, serikat pekerja, pengusaha, pemerintah dan lembaga eksternal terkait) dalam sistem PPHI dalam bentuk Peningkatan kualitas sumber daya manusia buruh terkait keahlian, keterampilan dan pengetahuan di bidang hukum ketenagakerjaan; Pemberdayaan serikat pekerja dengan memperkuat kualitas dan kemampuan serikat pekerja melalui pelatihan dan program penunjang lainnya (serikat pekerja sebagai representasi pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya); Penguatan peran perusahaan/pengusaha melalui mekanisme rekrutmen pekerja berbasis kompetensi; Penguatan peran pemerintah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik dalam hal kaitannya dengan regulasi, edukasi, pengawasan maupun kaitannya dengan pelaksanaan mediasi sebagai salah satu sistem PPHI; Penguatan peran lembaga-lembaga advokasi eksternal di bidang perburuhan untuk mengawal dan memberi bantuan hukum terhadap buruh saat berselisih dalam hubungan industrial atau berperkara di PHI.

³⁴ Pengertian Pemberdayaan, www.file.upi.edu, diakses pada 1 November 2016

Penguatan konsep pemberdayaan secara holistik sangat penting untuk dilaksanakan dan diterjemahkan dalam langkah-langkah teknis pendukung lanjutan secara komprehensif agar mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui sistem PPHI dapat dimaksimalkan bagi setiap elemen bukan hanya buruh dalam memperjuangkan dan atau mengakses keadilan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berlakunya UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum mampu mengakomodir kepentingan buruh dalam memperjuangkan hak-haknya untuk mencari keadilan. Meskipun secara substansif UU PPHI telah mengakomodir kedudukan buruh agar seimbang dengan pengusaha, namun posisi buruh kembali lemah pada setiap langkah pelaksanaan dalam proses PPHI. Hal itu tidak lain dipengaruhi atas berbagai faktor penghambat yang masih menjadi kendala baik dari tataran substansi maupun teknis pelaksanaan dalam sistem PPHI Indonesia.

Beberapa permasalahan yang menjadi faktor penghambat bagi buruh dalam mencari keadilan pada sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dapat dikaji dari sisi substansi (pengaturan hukum) maupun dari tataran praktis (pelaksanaan). Dari sisi substansi UU PPHI beberapa ketentuan yang menjadi penghambat meliputi: pengaturan kedudukan buruh dan pengusaha pada posisi seimbang, pengaturan serikat buruh sebagai kuasa hukum buruh, pengaturan hakim ad hoc buruh, kekakuan penerapan hukum acara perdata, dan pengaturan beban biaya yang memberatkan bagi buruh. Dari tataran praktis beberapa ketentuan yang menjadi penghambat meliputi: tingkat pengetahuan buruh yang rendah, tekanan dari pihak pengusaha, kondisi ekonomi buruh, PHI memakan energi, pikiran dan waktu, tekanan penyelesaian lebih cepat melalui mekanisme bipartit dan tripartit, orientasi perusahaan pada keuntungan dan mempertahankan nama baik, tahapan pembuktian yang berat bagi buruh, saksi yang cenderung di posisi sulit dan tertekan, kelemahan anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh pihak pemerintah (mediator) dalam hal mediasi gagal.

Konsep pemberdayaan yang ditawarkan dalam penelitian ini berupa pemberdayaan seluruh elemen terkait PPHI secara holistik yaitu konsep pemberdayaan yang bukan hanya memberdayakan dengan berfokus pada satu segmen khususnya “buruh” sebagai obyek, melainkan dengan “memberdayakan” seluruh elemen terkait dalam satu kesatuan sistem PPHI untuk mewujudkan suatu keseimbangan, keberlanjutan dan kedalaman hasil yang ingin dituju. Adapun bentuk pemberdayaan holistik yang harus dilakukan ialah meliputi Peningkatan kualitas sumber daya manusia buruh terkait keahlian, keterampilan dan pengetahuan di bidang

hukum ketenagakerjaan; Pemberdayaan serikat pekerja dengan memperkuat kualitas dan kemampuan serikat pekerja melalui pelatihan dan program penunjang lainnya; Penguatan peran perusahaan/pengusaha melalui mekanisme rekrutmen pekerja berbasis kompetensi; Penguatan peran pemerintah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik dalam hal kaitannya dengan regulasi, edukasi, pengawasan maupun kaitannya dengan pelaksanaan mediasi sebagai salah satu sistem PPHI; Penguatan peran lembaga-lembaga advokasi eksternal di bidang perburuhan untuk mengawal dan memberi bantuan hukum terhadap buruh saat berselisih dalam hubungan industrial atau berperkara di PHI.

Saran

1. Penguatan peran pemerintah dalam sistem PPHI mutlak diperlukan guna mendukung terciptanya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkeadilan bagi buruh. Optimalisasi peran pemerintah dapat dilakukan mulai dari proses pembentukan regulasi yang memihak kaum buruh, pemberian edukasi terhadap buruh dan elemen terkait lainnya, dan penguatan proses pengawasan dalam bingkai hubungan industrial maupun penguatan peran kaitannya dengan pelaksanaan mediasi sebagai salah satu sistem PPHI.
2. Bagi pihak buruh, pengusaha, pemerintah, dan elemen terkait lainnya seharusnya mampu memaksimalkan keunggulan karakteristik dari konsep pemberdayaan holistik ini dengan menyusun langkah-langkah taktis pendukung secara komprehensif, sehingga mampu menghasilkan satu kesatuan elemen yang berdaya (bukan hanya bagi buruh) dalam menciptakan suatu sistem penyelesaian perselisihan hubungan yang berkeadilan bukan hanya bagi buruh melainkan bagi semua elemen dalam sistem PPHI Indonesia.

DAFTAR BACAAN

Buku

- Asyhadie, Zaeni, 2012, *Perlindungan Buruh (Arbeidsbescherming)*. Dalam: H. Zainal Asikin., Editor.
- Asikin, Zainal, 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada.
- Budiono, Abdul Rachmat, 1995, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Cet. I, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Halim, A. Ridwan, 1990, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Cet. II, Jakarta: Ghalia Indonesia.

LBH Jakarta, 2014, *Membaca Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia*, LBH Jakarta, Jakarta.

Mertokusumo, Sudikno, 2002, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta.

Raharjo, Satjipto, 2003, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta.

Sardiana, I Ketut, Wayan P. Windia, Ketut Sudantra, 2011, *Peta Desa Panduan Mengelola Konflik Batas Wilayah*, Udayana University Press.

Soekanto, Soerjono, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta.

Sudantra, I Ketut Wayan P. Windia, 2012, *Sesanan Prajuru Desa Tatalaksana Pimpinan Desa Adat di Bali*, Udayana University Press, Denpasar.

Tjandra, Surya. 2007, *Hukum Perburuhan, Desentralisasi, dan Rekonstruksi Rezim Perburuhan Baru*, TURC, Jakarta.

TURC, 2007, *Praktek Pengadilan Hubungan Industrial: Panduan Bagi Serikat, Buruh*, TURC, Jakarta.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 31 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit.

Internet/Artikel

Kerap Merugikan Buruh Tuntut Revisi UU PPHI, www.koranperdjoeangan.com, diakses pada 7 Agustus 2016.

Aloysius Uwiyono, *Pelaksanaan Undang-Undang PPHI dan Tantangannya*, www.hukumonline.com, diakses pada 10 September 2016.

Saat Hakim Ad Hoc PHI Berkeluh Kesah, www.hukumonline.com, diakses pada tanggal 17 Oktober 2016.

Pengertian Pemberdayaan, www.file.upi.edu, diakses pada 1 November 2016.