

TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP BENTUK ARBITRASE SEBAGAI PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

(Studi Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian
Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 29-54)

ABSTAK

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Arbitrase dapat menjadi alternatif penyelesaian perselisihan perburuhan bagi para pihak yang berselisih dalam perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Para pihak dapat mengharapkan keuntungan dari sifat yang dimiliki oleh arbitrase yaitu dapat menyelesaikan perselisihan secara tepat, cepat, murah dan adil. Arbitrase merupakan sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar proses peradilan dimana pihak ketiga dipercaya oleh para pihak yang berselisih memberikan putusan yang bersifat mengikat kedua belah pihak yang berselisih atas dasar persetujuan di antara mereka untuk mematuhi putusan yang ditetapkan oleh pihak ketiga tersebut yang dalam hal ini diperankan oleh Arbiter. Seiring berjalannya waktu arbitrase sebagai penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terdapat dalam Undang-

undang No. 2 Tahun 2004 pasal 29-54 tidak tepat atau tidak sesuai dengan makna dan hakikat arbitrase itu sendiri. Pola penyelesaian perselisihan melalui arbitrase ternyata sama dengan penyelesaian perselisihan perburuhan lainnya yakni berparadigma kepada negara yang selama ini tidak berpihak kepada buruh dan sengaja menempatkan buruh pada posisi yang tak berdaya. Lalu Bagaimana hukum Islam memandangnya?

Penelitian ini merupakan library research, kemudian untuk menganalisis permasalahan tersebut, penyusun menggunakan pendekatan normatif dengan mengambil penafsiran pemikir Islam kontemporer yang terdapat dalam al-Qur'an dan Hadits. Sifat penelitian ini adalah Normatif Analitik, Yaitu menelaah dan menjelaskan masalah yang ada dalam pokok bahasan kemudian menganalisa permasalahan sehingga menemukan jawaban atas persoalan.

Keywords : *Arbitrase, Perselisihan Hubungan Industrial, hukum*

Pendahuluan

Dalam dunia hukum, khususnya hukum perdata, dikenal bahwa pengadilan berkewajiban membantu para pencari keadilan dan harus berusaha keras mengatasi segala hambatan dan rintangan untuk dapat tercapainya peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan.

Di dalam praktek proses melalui pengadilan itu membutuhkan waktu yang cukup lama karena prosedurnya yang formalistis kaku; dari sejak memasukan perkara di pengadilan sampai kepada putusan yang memperoleh kekuatan hukum yang tetap, rasanya sudah untung kalau hanya membutuhkan waktu satu bulan untuk perkara agar langsung diperiksa dari sejak pendaftaran. Karena hal-hal tersebut itulah maka dibutuhkan cara penyelesaian perselisihan yang lain diluar pengadilan, melalui suatu kesepakatan antara para pihak yang berkepentingan untuk

menyelesaikan perselisihannya kepada seorang juru pemisah (*arbiter, scheidsman, wasit*) yang mempunyai keahlian dan tingkat *friendship* yang memadai.

Lembaga arbitrase telah dikenal sejak zaman pra-Islam.¹ Pada saat itu belum terdapat sistem peradilan yang terorganisir. Setiap ada persengketaan mengenai hak milik, hak waris dan hak-hak lainnya seringkali diselesaikan melalui bantuan juru damai atau wasit yang ditunjuk oleh masing-masing pihak yang berselisih. Juru damai atau wasit yang ditunjuk harus memenuhi kualifikasi, yang terpenting bagi mereka adalah harus cakap dan memiliki kekuatan supranatural dan adikodrati.²

Pada awalnya, upaya perdamaian untuk menyelesaikan sengketa para pihak di bidang bisnis, keluarga atau peperangan itu telah diatur dalam al Qur'an, Sunah dan *ijma'* ulama. Allah berfirman An-Nisa' (4) : 35. Ayat ini menjelaskan bahwa ketika terjadi pertengkaran di antara pasangan suami istri dan akan mengadakan perdamaian, maka yang jadi penengah (*wasit*) adalah keluarga dari keduanya.

Perkembangan zaman terus mengalami kemajuan, memasuki era globalisasi yang melanda seluruh dunia mempengaruhi semua bidang kehidupan. Hal ini mendorong manusia memasuki *free market dan free competition*, ciri perekonomian yang paling menonjol adalah serba cepat. Dari ratusan lebih transaksi bisnis yang terjadi, tidak mungkin dihindari terjadinya sengketa yang menuntut penyelesaian secara cepat.

Selain proses penyelesaian sengketa yang cepat, dibutuhkan juga penyelesaian sengketa yang menguntungkan dan memberi aman bagi semua pihak. Proses atau cara penyelesaian sengketa bisnis seperti ini sering disebut dengan arbitrase. Di

¹ A.Rahmat Rosyadi dan Ngatino, *Arbitrase dalam Perspektif Islam dan Hukum Positif* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2002), hlm. 49.

² Adikodrati artinya supranatural, di luar kodrat alamiah. Lihat Pius A. Partanto dan M. Dahlan al-Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: Arkola, 1994), hlm. 5.

Indonesia arbitrase pada umumnya diatur dalam Undang-undang No. 30 Tahun 1999. Sedangkan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur dalam UU No 2 Tahun 2004, khususnya Pasal 29-54. Sesuai dengan asas *lex specialis derogate lex generalis*.

Undang-undang yang bersifat khusus ini memberikan pengertian Arbitrase yaitu penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, diluar pengadilan perselisihan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.³

Arbitrase dianggap dapat menyelesaikan perselisihan karena merupakan penyelesaian antar dua orang yang berpihak melalui pihak ketiga dengan kesepakatan mereka berdua sehingga keputusan dapat dirasakan keadilan bagi kedua belah pihak. Namun disatu sisi arbitrase sebagai penyelesaian perselisihan perburuhan yang terdapat UU No. 2 Tahun 2004 tidak tepat atau tidak sesuai dengan makna dan hakekat arbitrase itu sendiri.⁴ Meskipun sudah diatur tentang kesepakatan para pihak dalam penunjukan arbiter, akan tetapi para pihak hanya bisa memilih arbiter yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 30 (1) :

Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri.

³ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan* (Jakarta: Rajawali Grafindo Pers, 2004), hlm. 75.

⁴ Hakekat dari arbitrase ialah adanya kerelaan kedua belah pihak tanpa adanya paksaan dan itu disenangi. Lihat Koharudin, *Ensiklopedi manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), hlm. 36.

Pasal ini menandakan bahwa penunjukan Arbiter sudah ditetapkan dalam daftar arbiter yang sudah ditentukan oleh menteri yang bersangkutan. Dalam kondisi ekonomi seperti sekarang ini, akal sehat akan mengatakan bahwa pemerintah akan berpihak pada pengusaha. Apalagi sejarah sudah membuktikan selama ini pemerintah lebih suka berpihak pada pengusaha *ketimbang* buruh.⁵ Pola penyelesaian perselisihan melalui arbitrase ternyata sama dengan penyelesaian perselisihan perburuhan lainnya yakni berparadigma kepada Negara yang selama ini tidak berpihak kepada buruh dan sengaja menempatkan buruh pada posisi yang tak berdaya.

Kemudian dalam hal penyelesaian perselisihan, dari empat jenis perselisihan yang ada dihubungan industrial, hanya dua perselisihan yang bisa diselesaikan melalui arbitrase yaitu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Padahal dalam hukum Islam semua perkara bisa diselesaikan melalui arbitrase kecuali tentang hak-hak Allah.⁶

Berkaitan dengan hukum sebagai penyelesaian sengketa ini ajaran Islam memberikan tuntunan agar setiap orang dapat mengikuti hukum-hukum tertentu dalam perbuatannya, baik itu berdasarkan kepada wahyu maupun itu yang ditetapkan oleh masyarakat. Islam telah mengajarkan bahwa dalam menyikapi dan menyelesaikan masalah hendaknya mampu menegakan nilai-nilai keadilan karena nilai tersebut merupakan salah satu dari nilai Islam yang luhur seperti yang disyariatkan dalam firman Allah : Al-Hadid (57) : 25.

⁵ Ana Nadhia Abrar, *Jurnal Ilmu politik dan Sosial, Keberpihakan Komunikasi Dalam Kebijakan Perlindungan Buruh*, Volume 5, No 3 (Yogyakarta:tt.2001), hlm. 320-321.

⁶ Hasbi Ash.Shidiquey, *Sejarah Peradilan Islam* (Jakarta: Bulan Bintang, 1970), hlm. 59-60.

Keadilan dapat diwujudkan dalam menyampaikan setiap hak kepada orang yang berhak menerimanya dan melaksanakan hukum-hukum yang telah disyariatkan Allah SWT dengan menjauhi hawa nafsu melalui pembagian yang adil di antara manusia permasalahan saat ini apa manusia dapat mewujudkan nilai-nilai tersebut. Hal ini penting agar nantinya nilai keadilan tersebut bukanlah suatu idealisme tanpa dapat dioperasionalkan dalam penyampaianya.

Arbitrase dalam perburuhan yang terdapat dalam undang-undang No. 2 Tahun 2004, sebagai bentuk penyelesaian perselisihan dipandang perlu untuk diterapkan dalam permasalahan perburuhan di Indonesia khususnya masyarakat buruh muslim Indonesia, dan mengingat jumlah perselisihan perburuhan di Indonesia cukup banyak dan ini membutuhkan penanganan yang serius serta penyelesaian yang cepat dan sederhana.

Konsep Keadilan dalam Islam

Salah satu konsep penting dan fundamental yang menjadi pokok bahasan hukum Islam adalah konsep maqāsid al-syari'ah yang menegaskan bahwa hukum Islam disyariatkan untuk mewujudkan dan memelihara maslahat umat manusia. Konsep ini telah diakui oleh para ulama dan oleh karena itu mereka memformulasikan suatu kaidah yang cukup populer "*di mana ada maslahat, di sana terdapat hukum Allah.*" Teori maslahat di sini menurut Masdar F. Masudi sama dengan teori keadilan sosial dalam istilah filsafat hukum.⁷ Adapun inti dari konsep maqāsid al-syari'ah adalah untuk mewujudkan kebaikan sekaligus menghindarkan keburukan atau menarik manfaat dan menolak mudarat, istilah yang sepadan dengan inti dari maqāsid al-syari'ah

⁷ Zaenal, Ahmad, *Teori Keadilan dalam Perspektif Filsafat Hukum dan Islam*, akses tgl 2 Maret 2010.

tersebut adalah maslahat, Karena penetapan hukum dalam Islam harus bermuara kepada maşlahat.

Menurut asy-Syatibi hukum ditetapkan bukan karena semata-mata karena takliff (beban) bagi mukallaf, tetapi memiliki maksud-maksud syara' (maqāsid al-syari'ah) yaitu untuk merealisasikan kemaslahatan manusia, baik yang bersifat segera maupun yang akan datang, baik dengan jalan menarik manfaat maupun menolak muđarat.⁸

Adapun kemaslahatan tersebut akan terwujud manakala lima pokok (prinsip) itu akan terlindungi, namun sebaliknya kemaslahatan tersebut akan terancam atau mendatangkan sebuah madharat manakala kelima tersebut tidak bisa terpelihara. Kelima prinsip tersebut adalah agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta benda, sedangkan skala prioritas berdasarkan kepada urutan baku yang telah disebutkan diatas yaitu kepentingan memelihara agama lebih dipentingkan daripada kepentingan memelihara jiwa, kepentingan jiwa lebih dipentingkan daripada kepentingan memelihara akal, kepentingan memelihara akal lebih dipentingkan daripada kepentingan memelihara keturunan, dan kepentingan memelihara keturunan lebih dipentingkan daripada kepentingan memelihara harta benda.⁹

Hukum haruslah didasarkan pada sesuatu yang harus tidak disebut hukum, tetapi lebih mendasar dari hukum. Yaitu sebuah sistem nilai yang dengan sadar dianut sebagai keyakinan yang harus diperjuangkan: maslahat, keadilan.¹⁰

Menurut John Rawls, situasi ketidaksamaan harus diberikan aturan yang sedemikian rupa sehingga paling

⁸ Abu Ishaq asy-Syatibi, al-Muwafaqat., II: 365; Abdul Wahhab Kallaf, *Ilmu Usul Fiqh* (Kuwait: Dar al-fikr-ilm,t.t.), hlm. 9.

⁹ Fathurrahman Djamil. *Filsafat Hukum Islam*, Cet. III (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999), hlm. 133.

¹⁰ Zaenal, Ahmad, "Teori Keadilan dalam Perspektif Filsafat Hukum dan Islam", akses 2 Maret 2010.

menguntungkan golongan masyarakat yang paling lemah. John Rawls menegaskan bahwa maka program penegakan keadilan yang berdimensi kerakyatan haruslah memperhatikan dua prinsip keadilan, yaitu pertama, memberi hak dan kesempatan yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas seluas kebebasan yang sama bagi setiap orang. Kedua, mampu mengatur kembali kesenjangan sosial ekonomi yang terjadi sehingga dapat memberi keuntungan yang bersifat timbal balik (*reciprocal benefits*) bagi setiap orang, baik mereka yang berasal dari kelompok beruntung maupun tidak beruntung.¹¹

Cita-cita tertinggi dalam hukum adalah menegakan keadilan, tetapi yang menerapkan keadilan bukan teks-teks hukum, melainkan manusia yang menerima sebutan hakim, pengacara, kuasa hukum, penegak hukum, penguasa hukum, polisi dan sebagainya¹² Dalam hal ini adalah seorang Arbiter. Mereka semua membaca, menghafalkan pasal-pasal tentang hukum, menerapkan untuk tindak pidana/perdata tertentu, menafsirkannya dengan logika hukum dalam acara hukum di depan majelis hakim suatu persidangan di pengadilan. Hukum dapat diputar balik, fakta dapat diada-ada, dan keadilan sebagai tujuan hukum akhirnya selalu bersifat subjektif dan rasanya berbeda-beda bergantung pada lidah siapa yang mengucapkannya. Akan tetapi bertindak mengupayakan hukum dan menerapkan hukum secara yuridis-praktis adalah usaha yang terbaik untuk memperoleh rasa keadilan.¹³

Dalam melakukan penelitian ini, penyusun berusaha memahami dan menganalisis arbitrase sebagai penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan menggunakan teori

¹¹ John Rawls, *A Theory of Justice*, (London: Oxford University press, 1973), yang sudah diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, *Teori Keadilan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006).

¹² Beni Ahmad Saebani, *Filsafat Hukum Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2008), hlm. 244.

¹³ *Ibid.*, hlm. 245.

maqāsid al-syari'ah yang bertujuan untuk mewujudkan kebaikan sekaligus menghindari keburukan atau menarik manfaat dan menolak mudarat, karena penetapan hukum dalam Islam harus bermuara kepada maslahat, keadilan.

Pengertian Hubungan Industrial

Di Indonesia hubungan industrial merupakan hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 (Pasal I angka 16 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Dalam proses produksi diperusahaan pihak-pihak yang terlibat secara langsung adalah pekerja/ buruh dan pengusaha, sedangkan pemerintah termasuk sebagai para pihak dalam hubungan industrial karena kepentingan untuk terwujudnya hubungan kerja yang harmonis sebagai syarat keberhasilan suatu usaha, sehingga produktifitas dapat meningkat yang pada akhirnya akan mampu menggerakkan pertumbuhan ekonomi dan dapat meningkatkan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat. Hubungan industrial tidak hanya dilihat dari konteks hubungan antara pekerja dan pengusaha semata, peraturan-peraturan ketenagakerjaan, tetapi juga tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sosial, ekonomi dan politik. Karena di dalamnya mencakup pula konsep keadilan, kekuasaan, hak dan tanggung jawab.¹⁴

Dalam bidang ketenagakerjaan, ketidaksamaan kedudukan antara pekerja/buruh dan pengusaha ini sering kali menimbulkan konflik. Pengusaha mengeluarkan kebijakan atau peraturan yang menurut pertimbangannya baik dan dapat diterima oleh pekerja/ buruh dan pengusaha ini sering kali menimbulkan konflik. Namun tekadang pekerja/ buruh mempunyai pandangan

¹⁴ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2004), hlm. 18.

yang berbeda dengan pengusaha. Pekerja/ buruh yang merasa puas dengan kebijakan atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengusaha akan berusaha sebaik mungkin. Namun sebaliknya, pekerja/buruh yang tidak puas akan menunjukkan sikap yang akan merugikan pengusaha, seperti melakukan demonstrasi mogok kerja dan sebagainya.¹⁵

Pokok pangkal perselisihan antar pekerja/buruh dan pengusaha pada umumnya berkisar pada masalah-masalah:

1. Pengupahan;
2. Jaminan sosial;
3. Perilaku pengusaha yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban;
4. Adanya masalah pribadi.

Berdasarkan teori pola hubungan antara buruh dan pengusaha dari Reynaerts dan A.G. Nagelkerke dalam Aloysius Uwiyono dikenal ada tiga pola hubungan, yakni pola hubungan harmonis, pola hubungan yang bersifat permusuhan, dan pola hubungan koalisi.¹⁶ Pola hubungan yang harmonis merupakan pola hubungan industrial yang memiliki ciri-ciri yang menekankan pada stabilitas kerja, yakni:

1. Dalam hubungan yang harmonis para pihak tidak memiliki kebebasan-kebebasan, para pihak dibatasi oleh pemerintah melalui ketentuan hukum yang bersifat refresif.
2. Pola hubungan yang harmonis memaksakan hubungan kerja sama (*consensus*) dengan cara melarang terjadinya pemogokan.
3. Para pihak yang berselisih diwajibkan untuk menggunakan penyelesaian secara damai dan melarang penggunaan cara-cara paksaan.

¹⁵ Zaeni Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial*, (Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2009), hlm. 3.

¹⁶ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, (Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2004), hlm. 21.

Pengertian dan Jenis Arbitrase

Istilah arbitrase berasal dari kata "*arbitrare*" (bahasa Latin) yang berarti "kekuasaan untuk menyelesaikan sesuatu perkara menurut kebijaksanaan". Sedangkan pengertian arbitrase yang dikemukakan oleh beberapa sarjana dan peraturan perundang-undangan serta prosedur Badan Arbitrase adalah sebagai berikut:¹⁷

Subekti menyatakan bahwa :

"Arbitrase adalah penyelesaian atau pemutusan sengketa oleh seorang hakim atau para hakim berdasarkan persetujuan bahwa para pihak akan tunduk pada atau menaati keputusan yang diberikan oleh hakim yang mereka pilih"

H.M.N. Poerwosutjipto yang menggunakan istilah perwasitan untuk arbitrase ini menyatakan bahwa :

"Perwasitan adalah suatu peradilan perdamaian, dimana para pihak bersepakat agar perselisihan mereka tentang hak pribadi yang dapat mereka kuasai sepenuhnya diperiksa dan diadili oleh hakim yang tidak memihak yang ditunjuk oleh para pihak sendiri dan putusannya mengikat bagi kedua belah pihak."

Frank Elkoury mendefinisikan:

"Arbitrase adalah suatu proses yang mudah atau simple yang dipilih oleh para pihak secara sukarela yang di ingin agar perkaranya diputus oleh juru pisah yang netral sesuai dengan pilihan mereka di mana keputusan berdasarkan dalil-dalil dalam perkara tersebut. Para pihak setuju sejak semula untuk menerima putusan tersebut secara final dan meningkat."

¹⁷ Sudiarti dan Zaeni Asyadie, *Mengenal Arbitrase: Salah satu Alternatif Penyelesaian Bisnis*, hlm 28-30.

Undang-undang No. 30 Tahun 1999 tentang arbitrase dan Alternatif Penyelesaian sengketa, pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa :

"Arbitrase adalah cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa."

Menurut Peraturan Prosedur BANI (Badan Arbitrase Nasional Indonesia) :

*"Arbitrase adalah memberikan penyelesaian yang adil dan cepat dalam sengketa-sengketa perdata yang timbul mengenai perdagangan, industri, keuangan, baik yang bersifat Nasional maupun internasional"*¹⁸

Menurut prosedur BAMUI (Badan Arbitrase Muamalah Indonesia):

*"Arbitrase adalah penyelesaian sengketa yang timbul dalam hubungan perdagangan, Industri, keuangan, jasa dan lain-lain, serta memberikan suatu pendapat yang mengikat tanpa adanya suatu sengketa mengenai suatu persoalan yang berkenaan dengan perjanjian."*¹⁹

Berbagai pengertian arbitrase di atas menunjukkan adanya unsur- unsur yang sama, yaitu:

- a. Adanya kesepakatan untuk menyerahkan penyelesaian sengketa-sengketa, baik yang akan terjadi maupun yang telah terjadi, kepada seseorang atau beberapa orang pihak ketiga di luar peradilan umum untuk diputuskan;
- b. Penyelesaian sengketa yang dapat diselesaikan adalah sengketa yang menyangkut hak pribadi yang dapat dikuasai sepenuhnya, khususnya dalam bidang perdagangan,

¹⁸ Pasal 1 Anggaran Dasar BANI.

¹⁹ Pasal 1 Anggaran Dasar BAMUI.

industri dan keuangan;

- c. Putusan arbitrase merupakan putusan akhir dan mengikat (*final and binding*).

Meskipun ada kesamaan unsur-unsur yang terkandung dari pengertian arbitrase yang dikemukakan oleh para sarjana di atas, namun penggunaan istilahnya berbeda satu sama lain. Berkaitan dengan berbagai istilah di atas, yang telah di akui secara yuridis adalah arbitrase dan arbiter. Istilah ini digunakan dalam UU No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

Dalam fiqih Islam, padanan dari arbitrase ini adalah tahkim dan kata kerjanya *hakam*, secara harfiah menjadikan seseorang sebagai penengah bagi suatu sengketa. Sedangkan dalam hukum Islam istilah yang sepadan dengan *tahkim* adalah *sulhu* yang menurut bahasa mempunyai arti memutus pertengkar/perselisihan.

Arbitrase sebagai salah satu instrument penyelesaian sengketa para pihak di luar lembaga pengadilan telah berkembang sangat baik. Dalam prakteknya terdapat 2 (dua) macam arbitrase, yaitu :

1. Arbitrase *Ad-Hoc*

Arbitrase *Ad-hoc* disebut juga sebagai arbitrase volunter. Selain itu arbitrase *ad-hoc* merupakan arbitrase yang dibentuk khusus untuk menyelesaikan atau memutus perselisihan tertentu, atau dengan kata lain arbitrase bersifat insidental.²⁰ Pada umumnya arbitrase *ad-hoc* ditentukan berdasarkan pada perjanjian yang menyebutkan penunjukan majelis arbitrase serta prosedur pelaksanaan yang disepakati oleh para pihak.

²⁰ Insidental artinya kebetulan; kejadian yang tak direncanakan, tak penting; bersifat satu kesempatan saja. Lihat Pius A. Partanto dan M. Dahlan al-Barry, *Kamus Ilmiah Populer* (Surabaya: Arkola, 1994), hlm 260.

Apabila terjadi ketidaksepakatan dalam penunjukan seorang arbiter atau beberapa arbiter, para pihak dapat mengajukan permohonan kepada Ketua Pengadilan Negeri untuk menunjukan seorang arbiter atau lebih dalam rangka penyelesaian sengketa para pihak.²¹ Arbitrase *ad hoc* bersifat sementara dan berakhir pada saat dijatuhkannya putusan atau sengketa tersebut.

2. Arbitrase Institusional

Arbitrase Institusional merupakan lembaga atau badan arbitrase yang bersifat permanent sehingga disebut *Permanent Arbitral Body*. Lembaga ini sengaja didirikan untuk menangani sengketa yang mungkin timbul lagi mereka yang menghendaki penyelesaian di luar pengadilan. Sekaligus wadah untuk menampung perselisihan yang timbul dari perjanjian. Jika pendiriannya hanya untuk kepentingan suatu Bangsa atau Negara, arbitrase institusional tersebut bersifat nasional.

Pada umumnya arbitrase institusional sudah terdapat peraturan yang telah ditentukan dan diterapkan sendiri. Saat ini dikenal berbagai peraturan arbitrase yang dikeluarkan oleh lembaga arbitrase seperti BANI, atau Arbitrase Internasional, seperti *The Arbitration Rules* dari *The International Centre for Settlement of Investment Disputes (ICSID)* di Washington, *The Rules of Arbitration* dari *The International Chamber of Commerce (ICC)* di Paris.

Penerapan Arbitrase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Berbagai manfaat praktis dapat diperoleh dengan penyelesaian sengketa melalui arbitrase, antara lain tidak perlu mengikuti formalitas yang kaku, biaya yang relatif murah, keputusan yang lebih memuaskan karena ditangani oleh arbiter

²¹ Pasal 13 ayat (2) UU No. 30 Tahun 1999.

yang dipilih para pihak berdasarkan keahliannya, dan dari segi bisnis merupakan pilihan yang paling efisien. Lembaga arbitrase ini mempunyai kelebihan dibandingkan lembaga peradilan, yakni jaminan atas kerahasiaan sengketa para pihak, dan menghindari kelambatan yang diakibatkan oleh aspek administratif.

Keringnya penanganan perkara perselisihan hubungan industrial bukan hanya cerita pahit milik konsiliator. Hal yang sama juga dialami arbiter. Bahkan hingga saat ini, belum pernah ada satu kasus pun yang ditangani oleh arbiter di seluruh Indonesia.²²

Melihat kondisi di lapangan bahwa konsiliasi maupun arbitrase tidak pernah dimanfaatkan, Menurut Ganti Saut Sianturi, Ketua Forum Komunikasi Arbiter Hubungan Industrial Indonesia (FKAHII), bahwa posisi arbiter dan konsiliator tak ubahnya sebagai pelengkap sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Menurutnya ada beberapa alasan selain minimnya sosialisasi oleh pemerintah yang menyebabkan arbitrase sepi peminat. Salah satunya adalah pembebanan biaya berperkara di arbitrase yang dibebankan kepada para pihak.²³

Tidak seperti berperkara di mediasi atau konsiliasi yang gratis biaya, berperkara di arbitrase memang harus merogoh kocek pribadi. Biaya itu timbul untuk membiayai persidangan arbitrase, pemanggilan saksi dan honor arbiter. Biaya itu harus ditanggung kedua belah pihak berdasarkan perjanjian arbitrase. Bagi pengusaha, bisa jadi biaya ini bukan masalah berarti. Tapi bagi pekerja biaya ini menjadi masalah. Kebanyakan mereka mengaku tidak punya uang. Lagi pula, selama ini para pihak biasanya tidak pernah mengeluarkan uang ketika perundingan tripartit. Tentu mereka lebih memilih yang gratis dari pada yang bayar. Meski harus membayar, arbitrase memiliki beberapa kelebihan ketimbang mediasi maupun konsiliasi. Dari

²² <http://apindonet.or.id> diakses tanggal 27 Mei 2010.

²³ *Ibid...* <http://apindonet.or.id> dikases tanggal 27 mei 2010.

segi waktu, proses penyelesaian lewat arbitrase lebih cepat ketimbang mediasi maupun konsiliasi. Dalam waktu 30 hari, arbiter sudah harus mengeluarkan putusan yang sifatnya final dan mengikat. Dalam hal ini tentu lebih memberikan kepastian hukum ketimbang output dari proses mediasi atau konsiliasi yang hanya berupa anjuran tertulis. Kalau terhadap anjuran, para pihak yang tidak suka bisa melanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial, ini kan berarti mengulang proses dari awal lagi. Karena Pengadilan Hubungan Industrial tidak akan menjadikan anjuran sebagai alat bukti atau pertimbangan hukumnya.

Menurut Direktur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Depnakertrans, Gandi Sugandi memiliki analisis berbeda mengenai penyebab tak lakunya konsiliator dan arbiter. Salah satunya adalah ketidakmampuan konsiliator dan arbiter dalam menjalin komunikasi dan koordinasi dengan pihak suku dinas ketenagakerjaan, dan karena masalah biaya.²⁴

Penyelesaian Perselisihan dalam Hukum Islam

Islam membagi dua dalam penyelesaian suatu sengketa atau perselisihan demi tercapainya perdamaian dan keadilan yaitu :

1. Penyelesaian Melalui Lembaga Peradilan

Di masa Rasulullah s.a.w. memegang penuh pemerintahan, sedikit sekali perkara yang diadukan kepadanya dan diselesaikan olehnya. Kebanyakan umat Islam jaman dulu hanya menginginkan fatwanya saja, setelah mendapat fatwanya kemudian mereka selesaikan sendiri perkaranya. Demikian pula perkara-perkara yang diputuskan Nabi s.a.w. dengan cepat segera mereka jalankan tak perlu lagi Nabi campur tangan dalam urusan memutuskan perkara itu. Mereka sangat patuh kepada segala keputusan Rasulullah

²⁴ *Ibid...* <http://apindonet.or.id> dikases tanggal 27 mei 2010.

s.a.w.²⁵

Pada masa Nabi s.a.w. masih hidup, wali-wali negeri bertindak sebagai pemangku urusan umum rakyat dan bertindak pula sebagai *qadli* (Hakim dalam istilah sekarang) di dalam wilayahnya. Wali-wali itu berkuasa memutuskan semua perkara. segala perkara yang mereka putuskan, terus berlaku: tidak perlu meminta atau menunggu pengesahan dari Nabi s.a.w. Demikian keadaan hakim di masa Nabi dan begitu pulalah keadannya di zaman Abu Bakar Ashiddieq.

Lembaga paradilan (*Qadla*) dimasa Nabi s.a.w. dan Abu Bakar r.a dipegang oleh pemangku wilayah penguasa, belum diadakan pejabat yang khusus mengurus aturan memutuskan perkara yang dipersengketakan umat, yakni belum diangkat *qadli* disamping kepala wilayah, kepala kehakiman yang berdiri sendiri, tidak dibawah kekuasaan kepala wilayah, atau daerah itu.²⁶

Sedangkan di masa Khalifah Umar, kota-kota Islam telah bertambah banyak, pekerjaan-pekerjaan yang harus diselesaikan khalifah bertambah banyak pula sehingga khalifah atau Gubernur kesulitan untuk menyelesaikan sendiri semua perkara yang diadukan kepadanya. Maka dari itu Khalifah mengangkat pejabat-pejabat yang diserahkan urusan-urusan pengadilan, disamping pemangku-pemangku wilayah umum (Gubernur).

Di antara sarana-sarana yang penting untuk mewujudkan keadilan menjaga hak-hak dan memelihara darah kehormatan dan harta benda ialah menegakan sistem

²⁵ Hasbi Ash.Shidiqiey, *Sejarah Peradilan Islam* (Jakarta : Bulan bintang, 1970), hlm. 12.

²⁶ *Ibid.* hlm 15.

peradilan.²⁷

Dengan demikian menegakan keadilan berarti memerintahkan kebaikan dan mencegah bahaya kemungkar, menyampaikan hak kepada yang punya, mengusahakan *islah* di antara manusia, menyelamatkan manusia dari kesewenang-wenangan sebagian yang lain. Untuk menjaga kestabilan urusan manusia itulah diperlukan adanya peradilan. Peradilan adalah fardu kifayah untuk menghindari kadzalian dalam memutuskan persengketaan. Dalam hal ini pengangkatan hakim maka pemerintah yang berkewajiban melakukan tugas itu, mengawasi pelaksanaan peradilan dan dengan kekuatan kekuasaannya hukum-hukum akan berjalan bagi setiap individu. Tetapi setelah meningkatnya aneka macam kepentingan manusia ditambah semakain kompleksnya urusan pemerintah maka semua menuntut terwujudnya kekuasaan peradilan yang berdiri sendiri secara khusus, menerapkan peradilan tanpa memihak dan pamrih. Melihat urgensi dan beratnya peran yang diemban hakim dalam peradilan maka pengangkatan qadli bukanlah hal yang mudah berbagai persyaratan harus dipenuhi.²⁸

²⁷ Dalam konstalasi hukum islam sistem ini dikenal dengan qadha. secara etimologi dapat berarti *al-Faraq* (putus selesai). *al Ana'* (menunaiakan, membayar). dan *Al-Hukmu* (mencegah, menghalang-halangi). sedangkan secara terminology adalah suatu keputusan produk pemerintah yang menyampaikan hukum syar'i dengan jalan penetapan. Dalam hal ini ada yang berpendapat bahwa qadha adalah menyelesaikan sengketa antara dua pihak dengan Hukum Allah atau memutuskan hukum antar manusia dengan benar dan memutus hukum dengan apa yang diturunkan Allah. Lihat M Salam Madkur, *Peradilan*, hlm, 19-26.

²⁸ Syafi'i dan satu pendapat dari Mazhab Malki telah mensyaratkan agar hakim mencapai derajat mujtahid disamping syarat-syarat subjektif lainnya seperti seorang mukalaf, laki-laki, adil, mendengar melihat, tidak bisu, sedangkan pendapat lain dari mazhab maliki menganggap, derajat mujtahid hanya sebuah anjuran. Selain itu Abu Hanifah tidak mensyaratkan hal itu bahkan beliau membolehkan wanita menjadi hakim dalam urusan harta benda, Lihat Ibn Rusyd, *Bidayatul Mujtahid*, (Semarang : Thoha Putra, tt), II : 344-345.

2. Penyelesaian di Luar Pengadilan

Keberadaan arbitrase tidak terlepas dari sejarah perkembangan hukum Islam, yang merupakan perpaduan antara wahyu Tuhan dengan keadaan masyarakat Arab yang ada ketika wahyu itu diturunkan, sebagai wahyu Tuhan, hukum Islam mempunyai nilai-nilai Transandental, sedangkan unsur kemasyarakatannya akan terlihat pada karakteristik sebagian dari materi hukumnya, misalnya, dalam hukum acara perdata masyarakat Arab mempunyai ciri-ciri magis dan profan. Hukum itu bersifat magis karena kaidah-kaidah untuk pemeriksaan dan pembuktiannya didominasi oleh prosedur sakral, seperti ramalan dan sumpah sedangkan ciri profannya terlihat dalam materi hukum pidananya yang sering dipersempit menjadi ganti rugi dan pembayaran denda.

Dalam sejarah pembentukan hukum Islam (*tārīkh tasyri'*) dikenal 3 teori pembentukan kekuasaan peradilan, yaitu :

- a. *Sistem tauliyah*, yakni dengan mengangkat hakim dan mendirikan peradilan ketika dalam keadaan normal atau keadaan sudah terbentuk.
- b. *Sistem ahlal halli waal aqdi*, yaitu pembentukan dewan majlis yang terdiri dari beberapa orang yang dirasa mampu menyelesaikan sengketa, ini dilakukan pada masyarakat yang belum ada penguasaanya yang menghendaki seseorang untuk menangani perkara.
- c. *Sistem tahkim*, yaitu apabila tidak ada dan ini berangkat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak.

Dari sistem tersebut maka dapat dipahami bahwa selain melalui jalan peradilan, ada lembaga non peradilan yang dapat menjalankan fungsi sebagai lembaga peradilan untuk mencapai keadilan yaitu melalui sistem ketiga. Ada beberapa cara sebagai konsep penyelesaian sengketa yang dianjurkan oleh agama islam melalui jalur non peradilan ini, diantaranya *as-sulhu* (Perdamaian), *tahkim* (melalui hakim), dan *as-syura* (musyawarah).

1. Konsep pranata *as-sulhu*

Secara etimologi *as-sulhu* berarti perdamaian, memutuskan pertengkaran atau perselisihan.²⁹ Sedangkan secara terminologi syariat dapat diartikan sebagai suatu jenis akad untuk mengakhiri perkara antara dua orang yang berlawanan dan berselisih.³⁰ Jenis akad yang dimaksud tentu adalah atas kesepakatan bersama atau dengan kata lain diwujudkan melalui perdamaian. Jenis akad yang dimaksud tentu adalah atas kesepakatan bersama atau dengan kata lain diwujudkan melalui perdamaian. *As-sulhu* sangat dianjurkan dalam Islam seperti dijelaskan dalam Al Qur'an surat Al Hujurat (49) : 9.

Perlu diketahui bahwasanya *as-sulhu* haruslah benar-benar atas kesepakatan para pihak, tidak boleh dipaksakan kepada salah satu pihak termasuk di dalamnya tidak dibenarkan mengulur-ulur proses penyelesaian sengketa karena sama-mata ingin mencapai perdamaian.

2. Konsep pranata *Tahkim*

Diantara masalah yang dihubungkan oleh para fuqoha dengan lembaga peradilan adalah *tahkim* yaitu menyerahkan diri atau urusan kepada seseorang yang dianggap cakap dan pandai menjelaskan sesuatu sehingga mampu menyenangkan kedua belah pihak.³¹

²⁹ Mahmud Yunus, *Kamus Arab Indonesia*, (Jakarta : Hidakarya Agung, 1990), hlm 220.

³⁰ As Sayyid Sabiq, *Fiqh As Sunah*, hlm 305.

³¹ Hasbi Ash.Shidiquey, *Sejarah Peradilan Islam* (Jakarta : Bulan bintang, 1970), hlm. 59.

3. Konsep pranata As-Syura

Kata As-Syura berasal dari kata syawara yang bermakna mengeluarkan madu dari sarang lebah.³² Makna ini kemudian berkembang sehingga mencakup segala sesuatu yang dapat diambil atau dikeluarkan dari yang lain. Musyawarah dapat juga berarti perembukan, perundingan.³³ Musyawarah dinilai sebagai salah satu prinsip hukum dan politik untuk umat Islam. Terbukti dengan wawasan mengenai musyawarah dalam al Qur'an terlihat begitu penting, karena melalui media itulah dapat melakukan negosiasi, persengketaan menuju solusi yang solutif demi kebaikan bersama.

Problematika Arbitrase sebagai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Selama ini diketahui bahwa setiap hubungan kerja dalam pembangunan industri selalu menimbulkan sifat-sifat yang berbeda dalam hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh sehingga menimbulkan pengaruh sosial dalam masyarakat. Satjipto Raharjo menulis bahwa penguasaan atas usaha perindustrian tidak dapat disamakan begitu saja dengan konsepsi yang sama dengan penguasaan manusia atas barang dan sejumlah perubahan lain dalam pengorganisasian dalam masyarakat.³⁴ Dengan demikian, pengaruh sosial dari pembangunan

³² Madu bukan saja manis melainkan juga obat untuk banyak penyakit sekaligus sumber kesehatan dan kekuatan madu dihasilkan oleh lebah. jika demikian, yang bermusyawarah meski bagaikan lebah : makhluk yang sangat disiplin , kerja samanya mengagumkan , makannya sari kembang dan hasilnya madu. Seperti itulah makna permusyawaratan dan demikianlah sifat orang yang melakukannya. Lihat M Quraish Shihab, *Wawasan al-Qur'an : Tafsir Maudu'i Atas berbagai persoalan umat*, Cet Ke-3 (Bandung : Mizan, 1996), hlm. 469.

³³ A. Partanto dan M. Dahlan al-Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya : Arkola, 1994), hlm. 503.

³⁴ Satjipto Rahardjo, 1986. *Hukum dan Masyarakat*, (Bandung :PT. Angkasa), hlm. 9.

industrialisasi akan menimbulkan ketimpangan yang sangat tajam di bidang ketenagakerjaan, seperti adanya pemerasan terhadap tenaga kerja, kondisi kesehatan ditempat kerja, upah pekerja yang sangat rendah dan jauh dari kebutuhan hidup minimum dan sebagainya. Manusia dalam proses produksi memegang peranan yang sangat penting. Bagaimanapun kecilnya, peranan tersebut harus dilindungi karena unsur manusia adalah titik sentral dari setiap konsepsi dan strategi pembangunan. Oleh karena itu pekerja/buruh perlu diberi suatu perlindungan hukum yang mengarah pada persamaan derajat antara para pihak yang terkait dalam hubungan kerja.

Menurut Imam Soepomo, dapat diketahui bahwa status pekerja/buruh dan pengusaha secara yuridis adalah sama. Namun, secara sosiologis sulit sekali menemukan kesamaan dalam masyarakat karena ketidaksamaan dalam masyarakat merupakan sifat dasar manusia di dunia ini. Dalam bidang ketenagakerjaan, ketidaksamaan kedudukan antara pekerja/buruh dan pengusaha ini sering kali menimbulkan konflik. Pengusaha mengeluarkan kebijakan atau peraturan yang menurut pertimbangannya baik dan dapat diterima oleh pekerja/buruh dan pengusaha ini sering kali menimbulkan konflik. Namun terkadang pekerja/ buruh mempunyai pandangan yang berbeda dengan pengusaha. Pekerja/ buruh yang merasa puas dengan kebijakan atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengusaha akan berusaha sebaik mungkin. Namun sebaliknya, pekerja/ buruh yang tidak puas akan menunjukkan sikap yang akan merugikan pengusaha, seperti melakukan demonstrasi mogok kerja dan sebagainya.³⁵

Dalam kehidupan di dunia ini tampaknya selalu ada persoalan yang harus dipecahkan atau tantangan yang harus dihadapi serta diselesaikan. Hal ini terjadi dari tingkat pribadi, keluarga sampai kepada bangsa dan negara. Dalam dunia hukum,

³⁵ Zaeni Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 3.

khususnya hukum perdata, dikenal bahwa pengadilan berkewajiban membantu para pencari keadilan dan harus berusaha keras mengatasi segala hambatan dan rintangan untuk dapat tercapainya peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan. Tetapi di dalam praktek proses melalui pengadilan itu membutuhkan waktu yang cukup lama karena prosedurnya yang formalistis kaku; dari sejak mendaftarkan perkara di pengadilan sampai kepada putusan.

Berbicara masalah penyelesaian perselisihan pengusaha dengan buruh tidak akan ada habisnya, Karena hal-hal tersebut itulah maka dibutuhkan cara penyelesaian perselisihan yang lain di luar pengadilan, melalui suatu kesepakatan antara para pihak yang berkepentingan untuk menyelesaikan perselisihannya kepada seorang juru pemisah (arbiter, scheidsmen, wasit) yang mempunyai keahlian dan tingkat friendship yang memadai. Untuk itulah arbitrase sebagai penyelesaian perselisihan diharapkan mampu menjembatani persoalan hukum perdata tersebut.

Menurut penulis ada beberapa problematika dalam konsep arbitrase sebagai penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu:

1. Ruang lingkup arbitrase dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial lebih sempit ketimbang yang lain. Arbitrase hanya berwenang menangani perkara perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.
2. Undang-undang ini melarang dengan tegas adanya bentuk arbitrase lain yang dibentuk oleh para pihak yang berselisih.
3. Kurangnya sosialisasi tentang prosedur penyelesaian melalui arbitrase.
4. Biaya persidangan di tanggung para pihak, sehingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase kurang diminati.
5. Banyaknya kesempatan pemerintah untuk berintervensi.

Beberapa problem di atas merupakan hal yang sangat

penting untuk dicermati oleh pemerintah agar arbitrase sebagai penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan baik yang sesuai dengan peraturan yang ada. Yang nantinya akan mempunyai implikasi besar untuk keadilan para pihak dalam hubungan industrial.

Analisis Arbitrase Sebagai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; Tinjauan Hukum Islam

Islam adalah agama yang cinta damai, setiap ada permasalahan apapun yang bersangkutan dengan pertentangan pasti selalu mengedepankan nilai-nilai perdamaian dan menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan, makna keadilan dalam al Qur'an yang menyangkut mengenai penyelesaian antar pihak yang bersengketa itu masuk dalam arti "sama"³⁶, maksud sama di sini adalah persamaan dalam hak. Dalam surat an-Nisa' (4): 58.

Semua bentuk penyelesaian dapat ditempuh untuk menyelesaikan perselisihan asalkan tidak bertentangan dengan syariat Islam. Menurut Ibnu Taimiyah, syariat merupakan sumber hukum tertinggi dan berada di atas segalanya, segala bentuk tindakan dan perbuatan manusia harus memiliki landasan atau paling tidak dijiwai oleh kesesuaian dengan syariat maka apabila timbul konflik, penyelesaiannya harus merujuk kepada ketentuan syariat.³⁷

Perselisihan Hubungan Industrial yang marak terjadi akhir-akhir ini dan apabila permasalahan ini terus berkembang

³⁶ Makna lain dalam al Qur'an yaitu : 1) Adil dalam arti seimbang. 2) adil adalah "perhatian terhadap hak-hak individu dan memberikan hak itu kepada pemiliknya". 3) Adil yang dinisbatkan kepada Ilahi. Lihat M. Quraish shihab, *Wawasan*. hlm. 144-146.

³⁷ Arskal Salim GP, *Etika Intervensi Negara Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: Logos, 1999), hlm. 54.

akan sangat merugikan dan mengganggu berbagai macam pihak terutama keutuhan stabilitas nasional. Oleh karena itu perlu dicari penyelesaian yang efektif guna meredam permasalahan tersebut. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa perselisihan yang terjadi di hubungan industrial perlu dicari proses penyelesaian perselisihan yang cepat, murah dan dibutuhkan juga penyelesaian perselisihan yang menguntungkan dan memberi aman bagi semua pihak, yang paling penting dapat diselesaikan menurut kehendak masing-masing pihak. Dalam bahasa hukum modern dikenal "*Win-win solution*" (Dan inilah tujuan hakiki/esensial Arbitrase, Mediasi, atau cara lain menyelesaikan sengketa di luar proses peradilan).

Pranata arbitrase sebagai sarana menyelesaikan sengketa hukum di luar proses pengadilan bukan suatu hal yang baru dalam sistim penyelesaian sengketa hukum di Indonesia, namun yang terjadi dimasa lalu di Indonesia, "Arbitrase" kurang menarik perhatian sehingga kurang populer di kalangan masyarakat. Berbeda dengan sekarang, arbitrase dipandang sebagai pranata hukum penting sebagai cara menyelesaikan sengketa di luar proses peradilan. Meningkatnya peranan arbitrase bersamaan dengan meningkatnya transaksi niaga baik nasional maupun internasional. Di Indonesia, telah diatur dalam Undang-undang mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam syari'at Islam, apabila menyerahkan putusan hukum kepada seorang muhakam (orang yang dijadikan penengah) boleh, asalkan itu merupakan kehendak para pihak dan itu harus disetujui oleh kedua belah pihak. Kesepakatan para pihak atas arbiter sangat urgen, karena apabila penunjukan arbiter itu tidak memenuhi kesenangan para pihak dalam menyelesaikan atau memberi keputusan maka akan memberikan kecacatan dalam arbitrase tersebut. Islam melarang penyelesaian perselisihan yang tidak

didasarkan kepada syari'at, bentuk penyelesaian apapun harus didasarkan pada syari'at, begitu pula dengan campurtangan pemerintah dalam hal ini, Ibnu Taimiyah mengemukakan bahwa penyelesaian yang mengikutsertakan pemerintah ini dapat diberikan sepanjang pemerintah itu konsisten dan tunduk pada syari'at yang telah digariskan oleh Allah dan rasulnya dalam al Qur'an dan as Sunah.³⁸

Keberpihakan pemerintah pada salah satu pihak yakni pengusaha telah memberikan keadilan yang tidak merata. Padahal dikatakan dalam al Qur'an bahwasanya dalam memutuskan perkara diantara manusia hendaknya engkau memutuskan dengan adil.³⁹ Sedangkan dalam asas-asas penyelesaian perselisihan ada dua asas yang diterapkan dalam arbitrase yaitu *pertama*, asas muamalat dilakukan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindari madharat dalam hidup masyarakat, maksud asas ini merupakan segala bentuk muamalat yang merusak kehidupan masyarakat tidak dibenarkan. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tercermin manfaat bahwa untuk menjamin hak-hak para pekerja atau buruh terhindar dari penindasan para pemilik modal, Oleh karena itu diperlukan peranan pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan yang tidak mengeksploitasi pekerja dan tentunya memenuhi syarat-syarat keadilan. *Kedua*, tidak cenderung berpihak kepada pemilik modal dan merugikan pihak buruh begitu juga sebaliknya. Akan tetapi didalam pelaksanaan arbitrase sebagai penyelesaian perselisihan ini peranan pemerintah tidak lagi memihak kepada buruh hal tersebut tercermin dengan kebijaksanaanya yang banyak dimanipulasi oleh pihak pengusaha, hal tersebut tentunya tidak sesuai dengan prinsip mendatangkan manfaat dan menghilangkan madharat karena

³⁸ M Arskal Salim, *Etika Intervensi Negara*, (Jakarta : Logos, 1999), hlm. 54.

³⁹ Lihat An Nisa' (4) 58.

dalam hal ini justru membawa kemudharatan dan itu harus dicegah.

Asas muamalat yang lainnya menyatakan bahwa muamalat dilakukan dengan memelihara nilai keadilan, menghindari unsur-unsur penganiayaan, unsur-unsur pengambilan kesempatan dalam kesempitan. Keadilan seharusnya diterapkan atau dipelihara dalam menyelesaikan suatu perselisihan namun hal tersebut harus diganti dengan banyaknya penyelewengan yang dilakukan oleh pihak baik itu pihak pemerintah maupun pihak pengusaha, padahal dalam Islam suatu pemerintah harus mensejahterakan rakyatnya dengan prioritas utamanya adalah umat. Pekerja/Buruh merupakan sebagian dari rakyat yang harus diperhatikan sehingga perlakuan atau tindakan pemerintah dalam menetapkan peraturan dan menyelesaikan pertikaian dalam pertikaian dalam perburuhan harus berlandaskan kepada kemaslahatan bagi buruh tersebut. Akan tetapi pemerintah dalam hal ini justru membawa kemudharatan bagi buruh dengan adanya kecenderungan sepihak guna kepentingan semata, oleh sebab itu dalam hal ini sudah jelas bertentangan dengan Islam yang selalu mengedepankan umatnya.

Kesimpulan

Arbitrase sebagai bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia, didefinisikan sebagai penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dan para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Konsep arbitrase sebagai penyelesaian perselisihan, selaras dengan sistem *ta'ahkim* karena dalam hal pemilihan arbiter para pihak diberi ruang untuk menunjuk sesuai dengan yang

mereka inginkan. Selain itu arbitrase juga sudah selaras dengan sistem *as-sulhu* (Perdamaian) dan *as-Syura* (Musyawarah).

Saran dan Rekomendasi

1. Pemerintah adalah fasilitator dan regulator, oleh karena itu didalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya dalam ranah arbitrase hendaknya intervensi Negara tidak terlalu mendominasi, tidak memihak kepihak manapun.
2. Arbiter sebagai penengah, seharusnya tidak diam menunggu. Tapi juga harus proaktif dengan terus berkoordinasi dengan instansi ketenagakerjaan yang berwenang di kabupaten/kota. Sehingga kemungkinan bisa dikenal oleh para pelaku hubungan industrial.
3. Seharusnya biaya persidangan di tanggung oleh Negara seperti yang lainnya. sehingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang notabene lebih cepat penyelesaiannya banyak digunakan oleh para pihak yang bersengketa.
4. Tidak ada pembatasan perselisihan, atau ruang lingkup arbitrase diperluas.
5. Diperbolehkannya arbitrase Non permanen.

Daftar Pustaka

- Rosyadi, A. Rahmat dan Ngatino, *Arbitrase dalam Perspektif Islam dan Hukum Positif* Bandung: Citra Aditya Bakti, 2002.
- Partanto, Pius A. dan M. Dahlan al-Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya: Arkola, 1994.
- Husni, Lalu, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta: Rajawali Grafindo Pers, 2004.
- Koharudin, *Ensiklopedi manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 1994.
- Abrar, Ana Nadhia "Keberpihakan Komunikasi Dalam Kebijakan Perlindungan Buruh", *Jurnal Ilmu Politik dan Sosial*, Vol. 5, No. 3, Yogyakarta: 2001.
- Ash.Shidiqiey, Hasbi *Sejarah Peradilan Islam*, Jakarta: Bulan Bintang, 1970.
- Zaenal, Ahmad, *Teori Keadilan dalam Perspektif Filsafat Hukum dan Islam*, akses tgl 2 Maret 2010.
- Abu Ishaq asy-Syatibi, al-Muwafaqat., II: 365; Abdul Wahhab Kallaf, *Ilmu Usul Fiqh* Kuwait: Dar al-fikr-ilm,t.t.
- Djamil, Fathurrahman. *Filsafat Hukum Islam*, Cet. ke-III, Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999.
- Rawls, John, *A Theory of Justice*, (London: Oxford University press, 1973), yang sudah diterjemahkan dalam bahasa indonesia oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, *Teori Keadilan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006.
- Saebani, Beni Ahmad. *Filsafat Hukum Islam*, Bandung: Pustaka Setia, 2008.
- Asyhadie, Zaeni, *Peradilan Hubungan Industrial*, Jakarta: PT.

Rajawali Pers, 2009.

Rusyd, Ibn, *Bidayatul Mujtahid*, jilid III, Alih bahasa M. A Abdurahman, Semarang: Toha Putra, 1990.

Sabiq. As Sayyid, *Fiqh As Sunnah Jilid 13*, Beirut : Dar al Kitab A Arabi, 1971. Alih bahasa Kamaludin A. Marzuki, Bandung : Al Ma'arif, 1993.

Madkur. M Salam, *Peradilan Dalam Islam*, alih bahas, Imron AM, Cet.ke-4, Surabaya: Bina Ilmu, 1993.

M. Quraish Shihab, *Wawasan al-Qur'an : Tafsir Maudu'i Atas berbagai persoalan umat*, Cet. ke-3, Bandung : Mizan, 1996.

Rahardjo, Satjipto, *Hukum dan Masyarakat*, Bandung :PT. Angkasa, 1986.

Salim GP, Arskal, *Etika Intervensi Negara Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, Jakarta: Logos, 1999.

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

Undang-undang No. 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan penyelesaian Sengketa.

Anggaran Dasar BANI

Anggaran Dasar BAMUI

<http://apindonet.or.id> diakses tanggal 27 Mei 2010.