

Peran Dan Pelaksanaan Lembaga Arbitrase Dalam Menyelesaikan Konflik Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia

Rohman Hakim

Universitas Sunan Giri Surabaya

Email: lemdisindonesia@gmail.com

Abstract. *Disputes between workers and employers where no agreement can be reached can result in the end of the employment relationship or resignation. In general, this kind of situation will exacerbate conditions that are not expected by both parties, both workers and employers. The issues that are the focus of disputes, as explained in Law Number 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Settlement (PPHI), include rights, interests, termination of employment, and conflicts between unions in one company. This study seeks to consider the arbitration option as an amicable method that suits the needs of the parties involved in resolving disputes between workers and employers, through normative and comparative juridical approaches, as well as secondary data analysis. The conclusion of this study is that arbitration has three key characteristics, namely a simple, fast, and relatively economical process, which can support the continuity of working relations in Indonesia. However, arbitration also has several drawbacks related to costs and fees for arbitrators or a team of arbitrators, which must be borne by both parties. Because of this, the possibilities for using arbitration as a dispute resolution mechanism in the future are likely to be limited.*

Keywords: *arbitration, labor dispute resolution, industrial relations.*

Abstrak. Persengketaan antara buruh dan pengusaha yang tidak dapat dicapai kesepakatan dapat mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja atau pengunduran diri. Secara umum, situasi semacam ini akan memperparah kondisi yang tidak diharapkan oleh kedua belah pihak, baik pekerja maupun pengusaha. Masalah yang menjadi fokus perselisihan, sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), mencakup hak-hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan konflik antar serikat pekerja di satu perusahaan. Penelitian ini berusaha untuk mempertimbangkan opsi arbitrase sebagai metode damai yang sesuai dengan kebutuhan pihak-pihak yang terlibat dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha, melalui pendekatan yuridis normatif dan perbandingan, serta analisis data sekunder. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa arbitrase memiliki tiga karakteristik kunci, yaitu proses yang sederhana, cepat, dan relatif ekonomis, yang dapat mendukung kelangsungan hubungan kerja di Indonesia. Namun demikian, arbitrase juga memiliki beberapa kelemahan terkait terutama dengan biaya dan honorarium bagi para arbiter atau tim arbiter, yang harus ditanggung oleh kedua belah pihak. Karena itu, kemungkinan penggunaan arbitrase sebagai mekanisme penyelesaian perselisihan di masa mendatang cenderung terbatas.

Kata Kunci: arbitrase, penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, hubungan industrial.

LATAR BELAKANG

Perselisihan atau sengketa antara dua pihak yang mempunyai kepentingan yang berbeda adalah suatu hal yang wajar terjadi, demikian pula sengketa ketenagakerjaan yang terjadi antara pihak pengusaha atau majikan dengan pihak pekerjanya. Akan tetapi apabila sengketa tersebut dalam penyelesaian akan menghabiskan begitu banyak biaya, waktu, tenaga dan pikiran, atau bahkan tidak dapat diselesaikan sama sekali, maka akan menimbulkan akibat yang merugikan bagi pihak yang terkait secara langsung maupun bagi pihak yang terkait secara tidak langsung.

Para pihak, baik yang terkait secara langsung yaitu pihak pengusaha dan pihak pekerja maupun pihak yang terkait secara tidak langsung yaitu pihak pemerintah, penanam modal, keluarga pekerja, dan bahkan masyarakat sebagai konsumen membutuhkan suatu mekanisme penyelesaian sengketa. Penyelesaian sengketa yang dibutuhkan adalah suatu mekanisme penyelesaian yang selain bagi para pihak juga cepat, sederhana dan biaya ringan, hal ini terutama bagi pihak yang lebih lemah kedudukannya, yaitu pihak pekerja.

Pada awal tahu 1990-an, hubungan kerja antara pihak pengusaha dan pekerja di Indonesia banyak diwarnai oleh berbagai macam unjuk rasa dan bahkan oleh terjadinya pemogokan/mogok kerja (strike). Kondisi tersebut bagi para pihak pengusaha sangat mengganggu jalannya proses produksi perusahaan, bahkan menimbulkan kerugian yang tidak sedikit akibat jam kerja yang hilang secara sia-sia. Kerugian yang diderita akibat kehilangan jam kerja karena terjadinya mogok kerja ternyata telah menimbulkan kerugian yang sangat besar. Data yang diperoleh Departemen Tenaga Kerja) tentang hilangnya jam kerja akibat mogok kerja adalah sepanjang tahun 1998 terjadi kehilangan jam kerja sebanyak 12.254 jam dari 234 kasus dan sepanjang tahun 1999 mencapai 915.105 jam dari 125 kasus). Pihak pekerja sendiri, sebagai pelaku pemogokan kerja mengalami kerugian dengan adanya pengurangan upah dan bahkan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), yang dilakukan oleh pihak pengusaha terhadap pekerja yang melakukan unjuk rasa atau pemogokan dengan alasan telah merugikan perusahaan.

Sengketa antara pekerja dan pengusaha yang terjadi akhir-akhir ini memang banyak menyita perhatian, bahkan dari pihak pekerja menjadi cenderung untuk menggunakan pemogokan, demonstrasi atau unjuk rasa sebagai sarana untuk menyelesaikan suatu perselisihan. Mogok kerja oleh pihak pekerja atau penutupan perusahaan (lock out) oleh

pihak perusahaan mempunyai peluang untuk dilakukan), bahkan ada yang berpendapat hal itu merupakan hak yang dapat dilakukan oleh para pihak ketiga usaha penyelesaian sengketa ketenagakerjaan sedang berlangsung. Akan tetapi penyelesaian sengketa yang di dalamnya terdapat pemogokan atau penutupan perusahaan tentu saja akan memberikan akibat yang merugikan bagi kedua belah pihak.

Terjadinya pemogokan kerja, penutupan perusahaan, penyelesaian sengketa yang berlarut-larut maupun putusan dari penyelesaian sengketa yang tidak ditaati oleh para pihak adalah masalah-masalah yang sering timbul ketika suatu sengketa antara pekerja dan pengusaha sedang dalam proses penyelesaian atau telah diselesaikan dengan mekanisme yang tersedia pada saat ini. Masalah-masalah tersebut selain berpengaruh terhadap para pihak yang bersengketa, juga akan berpengaruh terhadap kondisi perekonomian Indonesia secara umum, karena kestabilan hubungan yang terjadi dalam hubungan ketenagakerjaan dapat berpengaruh terhadap kestabilan untuk memproduksi dalam perusahaan. Kestabilan di bidang ketenagakerjaan sangat diperlukan baik untuk masa kini maupun masa mendatang, terutama dalam rangka era globalisasi mendatang. Dalam era globalisasi sebagai suatu masa yang disebut sebagai *borderless world*, di dalamnya akan terjadi era persaingan bebas antar negara. Era globalisasi akan mengurangi dan bahkan menghilangkan batasan-batasan antar negara, sehingga dibutuhkan suatu bentuk penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang ideal, agar Indonesia dapat mempertahankan kestabilan hubungan ketenagakerjaan yang akan berpengaruh terhadap kestabilan negara untuk meningkatkan daya saing produksinya dengan negara-negara lain.

Sejarah mekanisme penyelesaian sengketa dibidang ketenagakerjaan diatur di dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian Perselisihan Perbuatan sebagai peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini, pada dasarnya dapat dilakukan baik secara wajib (*compulsory arbitration*) maupun secara sukarela (*voluntary arbitration*) yang akhirnya tidak berlaku lagi dengan munculnya UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Penyelesaian sengketa secara wajib (*compulsory arbitration*) merupakan mekanisme penyelesaian yang melibatkan pihak pemerintah, baik sebagai pihak ketiga yaitu melalui pegawai perantara di Departemen Tenaga Kerja maupun sebagai pengambil keputusan yaitu melalui kepanitiaan di tingkat Daerah dan Pusat.

Perkembangan penyelesaian sengketa secara wajib setelah adanya Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara adalah penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang dilakukan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4/Panitia Pusat–pen) sebagai suatu upaya administratif. Hal ini semakin memperpanjang mekanisme penyelesaian sengketa tersebut karena dapat dilakukan banding administratif ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PTTUN) dan dapat diajukan kasasinya ke Mahkamah Agung. Mekanisme penyelesaian sengketa secara sukarela (voluntary arbitration), sebagai mekanisme penyelesaian sengketa alternatif di luar pengadilan dan dilaksanakan atas dasar kesukarelaan dari para pihak, adalah penyelesaian yang melibatkan pihak ketiga yang berkedudukan sebagai dewan atau juru pemisah. Proses yang diatur dalam mekanisme sukarela dalam bidang ketenagakerjaan ini adalah suatu proses penyelesaian arbitrase sebagaimana yang lebih dikenal dalam bidang bisnis. Proses penyelesaian sengketa secara arbitrase di bidang bisnis lebih banyak dipilih oleh para pengusaha karena memiliki beberapa kelebihan dan kemudahan, yakni antara lain)

1. Para pihak yang bersengketa dapat memilih para arbitratornya sendiri dan untuk ini tentunya akan dipilih mereka yang dipercayai memiliki integritas, kejujuran, keahlian, dan profesionalisme dibidangnya masing-masing (walaupun sama sekali tidak mewakili pihak yang memilihnya).
2. Pelaksanaan majelis arbitrase konfidensial dan oleh karena itu dapat menjamin rahasia dan publisitas yang tidak dikehendaki.
3. Putusan arbitrase, sesuai dengan kehendak dan niat para pihak merupakan putusan final dan mengikat para pihak terhadap sengketanya, lain lagi putusan pengadilan yang terbuka bagi peninjauan yang memakan waktu lama.
4. Karena putusannya final dan mengikat, tata caranya bisa cepat, tidak mahal serta jauh lebih rendah dari biaya-biaya yang harus dikeluarkan dalam proses pengadilan. Apalagi kalau kebetulan ditangani oleh pengacara yang kurang bertanggung jawab sehingga masalahnya akan diperpanjang selama mungkin.
5. Tata cara arbitrase lebih informal dari tata cara pengadilan dan oleh karena itu terbuka untuk memperoleh dan tersedianya tata cara penyelesaian kekeluargaan dan damai (“amicable”); memberi kesempatan luas untuk meneruskan hubungan

komersial para pihak di kemudian hari setelah berakhirnya proses penyelesaian sengketa.

Pada saat berlakunya Undang-undang (UU) Nomor 22 Tahun 1957 yang akhirnya juga dicabut dengan berlakunya UU Ketenagakerjaan yang baru Nomor 13 Tahun 2003, walaupun dilihat dari prosedur dalam mekanisme penyelesaian secara sukarela lebih sederhana, waktu yang lebih singkat dan kemungkinan biaya yang dikeluarkan lebih murah dibandingkan prosedur yang ada di dalam mekanisme secara wajib, namun penyelesaian secara sukarela belum pernah dilakukan, atau jarang sekali dipilih sebagai jalan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Hal ini dapat diketahui dari jumlah penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang diselesaikan sampai tingkat kepaniteraan Pusat.

Pengaturan penyelesaian sengketa di berbagai bidang, baik secara nasional maupun secara Internasional, menunjukkan pada dasarnya penyelesaian sengketa di luar pengadilan (non-litigasi) mempunyai kedudukan yang sangat penting bahkan diutamakan. Arbitrase sebagai salah satu bentuk penyelesaian sengketa non litigasi diharapkan dapat menjadi sarana penyelesaian sengketa yang akan menciptakan kondisi ketenagakerjaan yang ideal di Indonesia. Terkait dengan latar belakang diatas, maka studi ini bermaksud menganalisis peran dan pelaksanaan lembaga arbitrase dalam menyelesaikan konflik hubungan ketenagakerjaan di Indonesia..

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan penelitian yuridis normatif, suatu penelitian yang berfokus pada deskriptif analitis perundang-undangan yang berlaku dan dikaitkan dengan teori-teori hukum dalam praktek pelaksanaannya yang menyangkut permasalahan yang diteliti. Peraturan perundang-undangan yang dimaksud antara lain Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Selanjutnya peneliti menganalisis bagaimana eksistensi arbitrase dalam sistem kelembagaan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Indonesia, bagaimana aktualisasi penyelesaian sengketa ketenagakerjaan melalui arbitrase dihubungkan dengan perlindungan hukum bagi para

pihak dan usulan penulis tentang bagaimana cara-cara penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Indonesia..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Lembaga Arbitrase dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan di Indonesia

Kata “*arbitrase*” adalah berasal dari bahasa latin yaitu “*arbitrare*” yang artinya kekuasaan untuk menyelesaikan sesuatu menurut kebijaksanaan atau perdamaian melalui juru wasit atau juru pisah. Selain itu, arbitrase juga dikenal dengan sebutan atau istilah lain yang memiliki arti sama, seperti *Arbitrage* (Belanda dan Perancis - Eropa continental) dan *Arbitration* (Inggris dan Amerika - Common Law). Menurut Black Law Dictionary, *Arbitration an arrangement for taking annabiding by the judgment of selected persons in some disputed matter, instead of carrying it to establish tribunals of justice, and is intended to avoid the formalities, thedelay, the expense and vexation of ordinary litigation.*

Secara yuridis, ketentuan pasal 1 angka 1 Undang – Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (UU AAPS), memberikan definisi Arbitrase adalah cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar pengadilan umum yang didasarkan pada perjanjian Arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa. Beberapa para sarjana di Indonesia mengemukakan pengertian dari arbitrase antara lain : Subekti merumuskan Arbitrase adalah penyelesaian atau pemutusan sengketa oleh seseorang hakim atau para hakim berdasarkan persetujuan bahwa para pihak akan tunduk pada atau menaati keputusan yang diberikan oleh hakim atau para hakim yang mereka pilih atau tunjuk tersebut. Selanjutnya, Priyatna Abdurrasid menyebutkan Arbitrase adalah suatu proses pemeriksaan suatu sengketa yang dilakukan secara yudisial seperti dikehendaki oleh para pihak yang bersengketa, dan pemecahannya akan didasarkan bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak. Sedangkan M.N. Purwosutjipto menyatakan bahwa Perwasitan adalah suatu peradilan perdamaian di mana 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.

Merujuk dari definisi arbitrase yang tercantum dalam ketentuan pasal 1 angka 1 UU AAPS sebagaimana telah dikemukakan di atas, maka dapat diketahui yang menjadi syarat untuk dapatnya suatu sengketa diselesaikan melalui arbitrase adalah :

- a) Merupakan sengketa perdata
- b) Adanya perjanjian Arbitrase Tertulis
- c) Sengketa di bidang perdagangan, (pasal 5 ayat (1) UU AAPS) yakni : perniagaan, perbankan, keuangan, penanaman modal, Industri dan Hak atas Kekayaan Intelektual (HAKI).

Dengan demikian, dari syarat-syarat diatas, maka diketahui adanya pengecualian sengketa yang tidak dapat diselesaikan melalui Arbitrase. Adapun sengketa yang tidak dapat diselesaikan melalui arbitrase meliputi :

- A. sengketa keluarga, seperti perjanjian kawin, perceraian, hak asuh anak, harta waris, wasiat dan hibah.
- B. Sengketa yang oleh peraturan perundang-undang tidak dapat diadakan perdamaian (pasal 5 ayat (2) UU AAPS), dan sebagaimana diatur dalam Pasal 1851 - Pasal 1854 KUHPerdata.

Prosedur Arbitrase Menurut Undang – Undang Nomor 30 Tahun 1999

Dalam penyelesaian sengketa umum, menurut UU No. 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (UU AAPS) prosedur pertama yang harus ditempuh untuk berarbitrase adalah mengajukan permohonan ke arbiter atau badan arbitrase yang dipilih dalam perjanjian berarbitrase. Pasal 38 UU AAPS, menentukan :

- Dalam jangka waktu yang ditentukan oleh arbiter atau majelis arbitrase, pemohon harus menyampaikan surat tuntutan kepada arbiter atau majelis arbitrase.
- Surat tuntutan tersebut harus memuat sekurang-kurangnya :
 1. Nama lengkap dan tempat tinggal atau tempat kediaman para pihak;
 2. Uraian singkat tentang sengketa disertai dengan lampiran bukti -bukti;
 3. Isi tuntutan yang jelas.

Pada surat permohonan harus dilampiri salinan naskah atau akta perjanjian yang secara khusus menyerahkan sengketa kepada arbiter/majelis arbitrase (akta kompromis); atau perjanjian pokok yang memuat klausula bahwa sengketa yang akan timbul dalam perjanjian itu akan diputus oleh arbiter/majelis arbitrase (*pactum de compromitendo*). Apabila dalam perjanjian berarbitrasenya para pihak tidak menunjuk arbiter, Ketua badan

arbitrase yang dipilih akan menunjuk atau membentuk tim arbiter yang dapat terdiri dari 3 orang yang akan memeriksa dan memutus sengketa. Tim arbiter yang dibentuk selanjutnya oleh ketua badan arbitrase akan memanggil para pihak untuk menghadap dalam sidang-sidang arbitrase.

Jika pemohon tidak hadir dalam persidangan tanpa alasan yang sah, padahal sudah dipanggil secara patut maka permohonan arbitrasenya akan digugurkan (Pasal 10 UU AAPS). Pengguguran permohonan ini berarti keadaan para pihak kembali dalam keadaan semula, dan perjanjian pokok beserta klausul berarbitrase tetap mengikat dan berkekuatan hukum kepada para pihak. Sebaliknya apabila termohon tidak hadir dalam persidangan tanpa alasan yang sah, dan sudah dipanggil secara patut, majelis arbitrase dapat menjatuhkan putusan verstek, kecuali jika tuntutan tidak berdasarkan hukum dan keadilan. Selanjutnya, apabila kedua belah pihak hadir dalam persidangan, prosedur pertama yang akan dilakukan adalah :

- 1) Terlebih dahulu majelis akan mengusahakan terjadinya perdamaian;
- 2) Jika usaha perdamaian berhasil, majelis akan membuat akta perdamaian dan menghukum kedua belah pihak untuk memenuhi perdamaian;
- 3) Apabila usaha perdamaian tidak membuahkan hasil, majelis arbitrase akan meneruskan pemeriksaan terhadap pokok sengketa yang dimitakan keputusan.

Apabila dianggap perlu, dalam pemeriksaan majelis arbitrase dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk di dengar keterangannya. Sebelum memberikan keterangan, saksi atau saksi ahli dapat disumpah terlebih dahulu bahwa mereka akan menerangkan apa yang mereka ketahui dengan sungguh-sungguh. Jangka waktu pemeriksaan menurut ketentuan UU AAPS adalah 180 hari atau enam bulan, dengan ketentuan dapat diperpanjang atas persetujuan para pihak, apabila :

- 1) Permohonan perpanjangan jangka waktu diajukan oleh para pihak mengenai hal-hal khusus tertentu. "*Hal-hal khusus tertentu*" maksudnya adanya gugatan antara atau gugatan insidental di luar pokok sengketa, seperti adanya permohonan jaminan sebagaimana dimaksud dalam HIR/RBg.
- 2) Perpanjangan waktu diperlukan sebagai akibat ditetapkan putusan provisional atau putusan sela lainnya.
- 3) Dianggap perlu oleh arbiter atau majelis arbitrase untuk kepentingan pemeriksaan.
- 4) Adanya hal-hal sebagai berikut :

- Adanya perkara pidana yang bersangkutan dengan persengketaan yang perlu mendapatkan penyelesaian terlebih dahulu, seperti pemalsuan surat-surat yang diajukan salah satu pihak dalam pemeriksaan arbitrase.
- Adanya tindakan sementara, seperti pemeriksaan ke tempat obyek sengketa, penyitaan terhadap obyek sengketa, penjualan barang-barang sengketa atau pen depositoan uang yang disengketakan yang dapat menunda jangka waktu pemeriksaan.

Apabila majelis menganggap pemeriksaan telah cukup, Ketua majelis akan menutup pemeriksaan itu dengan menetapkan suatu hari sidang untuk mengucapkan putusan yang akan diambil oleh majelis. Majelis akan mengambil putusan dalam jangka waktu paling lambat satu bulan sejak penutupan pemeriksaan. Kemudian pengucapan putusan harus dilakukan dengan tertutup. Menurut ketentuan pasal 54 UU AAPS, putusan arbitrase harus memuat :

1. Kepala putusan yang berbunyi : "Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa";
2. Nama lengkap dan alamat para pihak;
3. Uraian singkat sengketa;
4. Pendirian para pihak;
5. Nama lengkap dan alamat arbiter;
6. Pertimbangan dan kesimpulan arbiter atau majelis arbitrase mengenai keseluruhan sengketa;
7. Pendapat tiap-tiap arbiter dalam hal terdapat perbedaan pendapat dalam majelis arbitrase;
8. Amar putusan;
9. Tempat dan tanggal putusan; dan
10. Tanda tangan arbiter atau majelis arbitrase.

Tidak ditandatangani putusan arbitrase oleh salah seorang arbiter dengan alasan sakit atau meninggal dunia tidak mempengaruhi kekuatan berlakunya putusan, dengan catatan alasan tidak ditandatanganinya oleh seorang arbiter harus dicantumkan dalam putusan. Dalam putusan tersebut harus ditetapkan suatu jangka waktu putusan tersebut harus dilaksanakan.

Prosedur Arbitrase Menurut Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) memberi peluang pada para pihak untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui lembaga arbitrase. Perkara yang ditangani lembaga arbitrase adalah sengketa perihal perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja dan Majikan di dalam suatu perusahaan. Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (UU AAPS), yang berlaku di bidang sengketa perdagangan. Oleh karena itu arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam UU PPHI adalah merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial.

Sesuai ketentuan yang diatur di dalam UU PPHI, penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) melalui arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak, putusan arbitrase bersifat final dan tetap, karena itu tidak dapat diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), terkecuali bila dalam hal-hal tertentu dapat dilakukan pembatalan ke MA (Mahkamah Agung) RI. Arbiter untuk penyelesaian sengketa hubungan industrial diangkat berdasarkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan. Ia bertugas untuk memberikan putusan atas penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimaksud. Terhadap putusan Arbiter yang menimbulkan keraguan, pihak yang meragukan dapat memajukan tuntutan ingkar terhadap putusan tersebut kepada Pengadilan Negeri setempat dengan mencantumkan alasan-alasan otentik yang menimbulkan keraguan tersebut. Untuk perkara seperti ini Pengadilan Negeri berdasarkan Pasal 38 UU PPHI dapat membuat putusan mengenai alasan ingkar dan terhadap hal tersebut tidak dapat diajukan perlawanan.

Apabila untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut Arbitrase dapat mencapai kesepakatan, maka Arbiter harus membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dengan disaksikan seorang Arbiter atau Majelis Arbiter. Penetapan Akta Perdamaian tersebut didaftarkan di Pengadilan, dan dapat pula dieksekusi oleh Pengadilan sebagaimana lazimnya mengeksekusi suatu putusan. Putusan Kesepakatan Arbitrase tersebut dibuat rangkap 3 (tiga) dan diberikan kepada masing-masing pihak satu rangkap, serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Terhadap putusan tersebut yang telah berkekuatan hukum, tidak dapat dimajukan lagi.

Karenanya terhadap sengketa yang sama tersebut tidak dapat dimajukan lagi ke PHI (Pengadilan Hubungan Industrial).

Bentuk penyelesaian perselisihan melalui arbitrase, dapat terjadi, karena sebelumnya telah dituangkan di dalam perjanjian, di mana para pihak sepakat untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi diantara para. pihak yang berjanji, yang mungkin akan timbul di kemudian hari, diputuskan oleh orang ketiga, seorang/ beberapa orang arbiter, yang ditunjuk oleh para pihak yang berperkara untuk diselesaikan diluar pengadilan. Pemilihan penyelesaian melalui arbitrase dapat juga dilakukan atas kesepakatan bersama setelah timbulnya perselisihan, secara musyawarah menunjuk pihak ketiga, untuk membantu menengahi penyelesaian perselisihan. Proses penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya, adalah sebagai berikut:

- 1) Arbiter dapat mendengar keterangan setiap orang untuk hadir, setelah dipanggil dengan patut;
- 2) Arbiter dapat menunjuk seorang/para ahli, menetapkan syarat-syarat, menerima laporannya dan/atau mendengar keterangan mereka;
- 3) Arbiter dapat memutuskan perkara berdasarkan dokumen yang ada saja, jika para pihak mengusulkan/menyetujui;
- 4) Jika salah satu pihak, meskipun telah dipanggil, tidak hadir tanpa alasan yang sah, jika arbiter merasa pemanggilan tersebut cukup, arbiter mempunyai kewenangan untuk melanjutkan arbitrase, dan persidangannya dianggap telah dilaksanakan dengan kehadiran semua pihak;
- 5) Menentukan bahasa yang dipergunakan dalam arbitrase, dengan memperhatikan semua keadaan, khususnya bahasa perjanjian yang dibuat;
- 6) Memiliki kewenangan penuh untuk mendengar semua pihak. Kecuali dengan persetujuan arbiter dan para pihak, pihak yang tidak terkait dengan perkara tidak boleh hadir (tertutup);
- 7) Jangka waktu penyelesaian dilakukan dalam 6 bulan, bila semua persyaratan telah dipenuhi. Jangka waktu tersebut dihitung sejak tanggal penandatanganan oleh arbiter atau dokumen para pihak;
- 8) Keputusan arbiter bersifat final dan mengikat.

Terhadap putusan arbitrase dapat diajukan permohonan pembatalan oleh para pihak, apabila putusan arbiter diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- 1) Surat/dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan diajukan, diakui palsu/dinyatakan palsu;
- 2) Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh para pihak lawan;
- 3) Putusan diambil dari hasil tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan sengketa.

Permohonan pembatalan putusan arbitrase diajukan secara tertulis dalam jangka waktu paling lama 30 hari terhitung sejak hari penyerahan dan pendaftaran putusan arbitrase kepada Panitera Pengadilan Negeri (PN). Permohonan pembatalan putusan arbitrase diajukan kepada Ketua PN. Apabila permohonan pembatalan dikabulkan, Ketua PN menentukan lebih lanjut akibat pembatalan seluruhnya atau sebagian putusan arbitrase. Putusan atas permohonan pembatalan ditetapkan oleh Ketua PN dalam waktu paling lambat 30 hari sejak permohonan diterima. Terhadap keputusan PN dapat diajukan permohonan banding ke MA (Pasal 71 dan 72 UU AAPS).

Kewenangan arbitrase perselisihan Hubungan Industrial (HI), hanyalah menyelesaikan *perselisihan kepentingan*, dan perselisihan antar Serikat Pekerja (SP) hanya dalam satu perusahaan saja. Penyelesaiannya di luar Pengadilan Hubungan Industrial, dilakukan melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Pokok perkara yang dapat dimintakan penyelesaian melalui jasa arbitrase, hanya untuk sengketa mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja dalam satu perusahaan saja (Pasal 29 UU PPHI). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Kesepakatan para pihak yang berselisih dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, dibuat rangkap tiga dan masing pihak mendapatkan satu yang mempunyai kekuatan hukum yang sama. Surat perjanjian arbitrase dimaksud, sekurang-kurangnya memuat:

- 1) Nama lengkap dan alamat/tempat kedudukan para pihak yang berselisih,
- 2) Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan,
- 3) Jumlah arbiter yang disepakati,

- 4) Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase; dan
- 5) Tmpat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih (Pasal 32 UU PPHI).

Dalam hal para pihak telah menandatangani surat perjanjian arbitrase, para pihak berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri. Para pihak yang berselisih dapat menunjuk arbiter tunggal/beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah gasal sebanyak - banyaknya tiga orang. Dalam hal para pihak sepakat untuk menunjuk arbiter tunggal, para pihak sudah mencapai kesepakatan dalam waktu selambat - lambatnya 7 (tujuh) hari kerja tentang nama arbiter dimaksud. Apabila para pihak sepakat untuk menunjuk majelis arbiter dalam jumlah gasal, masing - masing pihak berhak memilih seorang arbiter dalam waktu selambat - lambatnya 3 (tiga) hari kerja, sedangkan arbiter ketiga ditentukan oleh para arbiter yang ditunjuk dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja untuk diangkat sebagai Ketua Majelis Arbitrase. Penunjukan arbiter dilakukan secara tertulis. Apabila para pihak tidak sepakat untuk menunjuk arbiter baik tunggal maupun beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah gasal, atas permohonan salah satu pihak Ketua Pengadilan dapat mengangkat arbiter dari daftar arbiter yang ada. Seorang arbiter yang diminta oleh para pihak untuk melakukan arbitrase terhadap perkara diantara mereka yang berselisih, wajib memberitahukan kepada para pihak tentang hal yang mungkin akan mempengaruhi kebebasannya atau menimbulkan keberpihakan putusan yang akan diberikan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih. Apabila upaya perdamaian gagal, arbiter/ majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase. Dalam persidangan arbitrase para pihak diberi kesempatan untuk menjelaskan secara tertulis maupun lisan pendiriannya masing-masing serta mengajukan bukti yang dianggap perlu untuk menguatkan pendiriannya dalam jangka waktu yang ditetapkan oleh arbiter/ majelis arbiter. Arbiter/majelis arbiter berhak meminta kepada para pihak untuk mengajukan penjelasan tambahan secara tertulis, dokumen/bukti lainnya yang dianggap perlu dalam jangka waktu yang ditentukan oleh arbiter/majelis arbiter. Yang dimaksud dengan membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat, misalnya buku tentang upah/surat perintah lembur dan dilakukan oleh orang yang ahli soal pembukuan yang ditunjuk oleh arbiter (Pasal 45 UU PPHI).

Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter/majelis arbiter. Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum (Pasal 49 UU PPHI). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase yang telah dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak, tidak dapat diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, karena putusan arbitrase bersifat akhir dan tetap, kecuali dalam hal-hal tertentu dapat diajukan pembatalan kepada MA (Pasal 47 UU PPHI). Siapa saja yang diminta keterangannya oleh arbiter/majelis arbiter guna penyelidikan untuk PPHI, wajib memberikannya, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh arbiter terkait dengan seseorang yang karena jabatannya menjaga kerahasiaan, ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena pada jabatan-jabatan tertentu berdasarkan peraturan perundangundangan menjaga kerahasiaannya, permintaan keterangan kepada pejabat dimaksud sebagai saksi ahli mengikuti prosedur yang ditentukan. Untuk itu, arbiter wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta dari pejabat dimaksud (Pasal 47 UU PPHI).

Apabila perdamaian tercapai, arbiter membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter/majelis arbiter. Akta Perdamaian dimaksud didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Pendaftaran Akta Perdamaian dilakukan sebagai berikut:

- 1) Akta Perdamaian yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Akta Perdamaian,
- 2) Apabila Akta Perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah Akta Perdamaian didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi, dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial tempat pendaftaran Akta Perdamaian, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang berkompeten melaksanakan eksekusi (Pasal 44 UU PPHI).

Tidak ditandatangani putusan arbiter oleh salah seorang arbiter dengan alasan sakit/meninggal dunia, tidak mempengaruhi kekuatan berlakunya putusan. Alasan tentang tidak adanya tanda tangan dimaksud dicantumkan dalam putusan. Selanjutnya dalam putusan arbitrase, ditetapkan bahwa selambat - lambatnya 14 (empat belas) hari kerja putusan tersebut sudah dilaksanakan. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat terhadap para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Upaya hukum melalui permohonan pembatalan dimaksudkan untuk memberi kesempatan kepada pihak berselisih yang dirugikan (Pasal 50 UU PPHI). Arbiter/majelis arbiter tidak dapat dikenakan tanggung jawab hukum apapun atas segala tindakan yang diambil selama proses persidangan berlangsung untuk menjalankan fungsinya sebagai arbiter/majelis arbiter, kecuali dapat dibuktikan adanya itikad tidak baik dari tindakan tersebut (Pasal 54 UU PPHI). Karena penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak, putusan arbitrase tidak dapat diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan arbitrase bersifat akhir dan tetap, kecuali dalam hal-hal tertentu dapat diajukan pembatalan ke Mahkamah Agung. Salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada MA dalam waktu selambat - lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter. Permohonan pembatalan itu dapat dilakukan, apabila putusan diduga mengandung unsur - unsur:

- 1) Surat/dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui/ dinyatakan palsu,
- 2) Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan,
- 3) Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan, putusan melampaui kekuasaan arbiter HI, dan
- 4) putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 52 ayat (1) UU PPHI).

Dalam hal permohonan dimaksud dikabulkan, MA menetapkan akibat dari pembatalan baik seluruhnya/sebagian putusan arbitrase. MA memutuskan permohonan pembatalan dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima permohonan pembatalan (Pasal 52 ayat (2) dan Pasal 53 UU PPHI). Putusan arbitrase yang telah ditetapkan oleh arbiter, selanjutnya didaftarkan di Pengadilan Hubungan

Industrial di wilayah arbiter menetapkan putusan. Dalam hal putusan arbitrase tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan. Perintah dimaksud diberikan dalam waktu selambat - lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja setelah permohonan didaftarkan pada Panitera Pengadilan Negeri setempat dengan tidak memeriksa alasan/ pertimbangan dari putusan arbitrase (pasal 51 UU PPHI).

Pelaksanaan Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan melalui Arbitrase di Indonesia

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha adalah bagian dari kondisi ketenagakerjaan yang akan memberikan pengaruh yang besar bagi kelangsungan ekonomi negara Indonesia. Hubungan kerja yang tidak selalu berjalan secara harmonis akan berpengaruh terhadap kondisi perekonomian Indonesia. Dengan demikian, kondisi perekonomian Indonesia dan kondisi hubungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dan saling mempengaruhi satu sama lain. Untuk itu dibutuhkan suatu mekanisme yang damai untuk menyelesaikan perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, sehingga hubungan kerja akan menjadi harmonis kembali dan terjaga kelangsungannya. Hubungan kerja yang didasari hubungan yang bersifat perdata antara pekerja dan pengusaha harus pula didasari oleh kehendak dan iktikad baik para pihak, sehingga hubungan tersebut dapat berjalan secara damai dan harmonis. Walaupun iktikad baik tersebut merupakan pengertian yang sangat abstrak dan pelaksanaannya dapat berbeda satu sama lain, akan tetapi setiap pelaksanaan perjanjian kerja sangat bergantung pada keinginan para pihak. Dengan demikian munculnya suatu perselisihan adalah sangat mungkin terjadi.

Beberapa persyaratan untuk mendukung kebutuhan dalam penyelesaian perselisihan dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia, antara lain:

- 1) Perlindungan hukum terhadap hak-hak dasar para pihak, pekerja dan pengusaha;
- 2) Kebebasan dan persamaan bagi para pihak sepanjang proses penyelesaian perselisihan dilakukan;
- 3) Lebih banyak perlindungan hukum bagi pihak yang lemah, yaitu pekerja, untuk mencapai kebebasan dan persamaan hukum;

- 4) Menjaga keharmonisan dalam hubungan kerja;
- 5) Memberikan suatu prosedur yang sederhana, cepat, dan murah;
- 6) Menjamin kepastian hukum dalam pelaksanaan putusan perselisihan;
- 7) Memberi kesempatan bagi para pihak untuk mencapai perdamaian selam proses penyelesaian perselisihan dilakukan.

UU PPHI (Undang–Undang Nomor 2 Tahun 2004) telah menyediakan beberapa mekanisme, baik melalui cara litigasi maupun non-litigasi. Ada suatu pengadilan ketenagakerjaan sebagai cara litigasi yang dibentuk oleh Negara sebagai pengadilan khusus yang menjadi bagian dari Peradilan Umum. Proses beracara di PHI tersebut dilaksanakan sebagaimana hukum acara perdata. Secara umum, hukum acara perdata juga berlandaskan prosedur yang berprinsip sederhana, cepat dan murah. Dalam kenyataannya, penerapan prinsip-prinsip tersebut tidak dapat memenuhi keinginan dalam bidang bisnis dan perdagangan. Walaupun kelemahan dari pelaksanaan peradilan dapat saja hanya terjadi di Indonesia, akan tetapi karena kelemahan tersebut menyebabkan kinerja pengadilan Indonesia menjadi tidak efisien dan bahkan dan bahkan menjadikan para pihak rugi.

Dalam rangka reformasi Hukum Ketenagakerjaan diperlukan perangkat aturan hukum yang dapat mewujudkan hubungan yang harmoni antara pekerja/ buruh dengan pengusaha, atau sebaliknya antara pengusaha dengan pekerja, melalui pelaksanaan hak dan kewajiban secara konsisten , terutama dalam hal perlindungan hak-hak pekerja yang biasanya dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha. Untuk terwujudnya hubungan yang harmoni antar para pihak komunitas masyarakat industrial telah ada perangkat peraturan hukum ketenaga kerjaan diantaranya adalah Undang - Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan untuk pelaksanaan hukum materil juga telah ada hukum formal yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (UU PPHI). Dengan UU PPHI dibentuk PHI (Peradilan Hubungan Industrial) yaitu peradilan yang khusus menangani perselisihan hubungan industrial. Sehingga untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdiri dari lembaga peradilan (*litigasi*) dan lembaga di luar peradilan (*non litigasi*), yang terdiri dari: Bipartit, Mediasi, Konsiliasi,dan Arbitrase, yang mana penjelasannya sebagai berikut :

a. Bipartit

Bipartit adalah lembaga pertama yang wajib digunakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui UU PPHI. Undang-undang ini memberi peluang pada lembaga bipartit untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan asas musyawarah mufakat/ kekeluargaan antara pekerja/ buruh dengan majikan/ pengusaha, atau antara serikat pekerja dengan majikan. Penyelesaian perselisihan melalui lembaga bipartit ini memiliki jangka waktu 30 hari kerja sejak dimulainya perundingan, jika waktu 30 hari tersebut terlampaui maka perundingan dinyatakan batal demi hukum.. Hasil perundingan kedua belah pihak tersebut adalah dokumen perjanjian bersama, yang wajib didaftarkan pada PHI (Pengadilan Hubungan Industrial) pada Pengadilan Negeri setempat.

b. Mediasi

Menurut UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, jika terjadi perselisihan dan kesepakatan tak tercapai, para pihak bisa mencoba Lembaga Mediasi sebelum masuk Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Mediasi menangani sengketa hak, kepentingan, PHK, serta antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Mediator membantu sebagai juru damai dan penengah. Jika ada kesepakatan melalui Mediator, pihak-pihak dan Mediator membuat perjanjian bersama yang didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri setempat.

c. Konsiliasi

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberi peluang pada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui lembaga Konsiliasi. Pejabat Konsiliator dapat memanggil para pihak yang bersengketa dan membuat perjanjian bersama apabila kesepakatan telah tercapai. Pendaftaran perjanjian bersama yang diprakarsasi oleh Konsiliator tersebut didaftarkan di Pengadilan Negeri setempat. Demikian juga eksekusinya dapat dijalankan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri setempat.

d. Arbitrase

UU PPHI memberi peluang pada para pihak untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui lembaga arbitrase. Perkara yang ditangani lembaga arbitrase adalah sengketa perihal perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja dan Majikan di dalam suatu perusahaan. Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya telah diatur di dalam UU AAPS, yang berlaku di bidang sengketa perdagangan. Oleh karena itu arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam UU PPHI adalah merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial. Sesuai ketentuan yang diatur di dalam UU AAPS, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak, putusan arbitrase bersifat pinal dan tetap, karena itu tidak dapat diajukan gugatan ke PHI (Pengadilan Hubungan Industrial), terkecuali bila dalam hal-hal tertentu dapat dilakukan pembatalan ke MA (Mahkamah Agung) RI.

Arbiter untuk penyelesaian sengketa hubungan industrial diangkat berdasarkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan. Ia bertugas untuk memberikan putusan atas penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimaksud. Terhadap putusan Arbiter yang menimbulkan keraguan, pihak yang meragukan dapat memajukan tuntutan ingkar terhadap putusan tersebut kepada Pengadilan Negeri setempat dengan mencantumkan alasan-alasan otentik yang menimbulkan keraguan tersebut. Untuk perkara seperti ini Pengadilan Negeri berdasarkan Pasal 38 UU PPHI dapat membuat putusan mengenai alasan ingkar dan terhadap hal tersebut tidak dapat diajukan perlawanan. Apabila untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut Arbitrase dapat mencapai kesepakatan, maka Arbiter harus membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dengan disaksikan seorang Arbiter atau Majelis Arbiter. Penetapan Akte Perdamaian tersebut didaftarkan di Pengadilan, dan dapat pula dieksekusi oleh Pengadilan sebagaimana lazimnya mengeksekusi suatu putusan. Putusan Kesepakatan Arbitrase tersebut dibuat rangkap 3 (tiga) dan diberikan kepada masing-masing pihak satu rangkap, serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Terhadap putusan tersebut yang telah berkekuatan hukum, tidak dapat

dimajukan lagi. Karenanya terhadap sengketa yang sama tersebut tidak dapat dimajukan lagi ke PHI (Pengadilan Hubungan Industrial).

e. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dibentuk berdasarkan UU PPHI. PHI adalah pengadilan khusus⁵⁶ dalam system peradilan umum, pengadilan ini berfungsi untuk memutuskan perselisihan antara buruh dan pengusaha yang meliputi: (1) Perselisihan hak; (2) Perselisihan Kepentingan; (3) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan perselisihan antara Serikat Pekerja/ Serikat Buruh. Tata acara yang digunakannya adalah menurut hukum acara perdata yang juga berlaku di peradilan umum.

Arbitrase ketenagakerjaan yang disediakan oleh UU PPHI untuk menyelesaikan beberapa perselisihan yang timbul antara pekerja dan pengusaha harus didasarkan pada mekanisme penyelesaian perselisihan bidang ketenagakerjaan. Arbitrase sebagai bagian dari alternatif penyelesaian sengketa secara umum memiliki beberapa kelebihan di bawah ini:

- 1) Karakteristik atau sifat kesukarelaan dalam prosedur bahwa para pihak memilih arbitrase karena mereka percaya arbitrase memberikan suatu jalan yang potensial untuk menyelesaikan perkara mereka lebih baik daripada proses litigasi. Secara umum, para pihak tidak dapat dipaksa untuk menggunakan prosedur arbitrase, sehingga mereka memilih arbitrase dengan keinginan mereka sendiri.
- 2) Prosedur yang cepat, karena prosedur arbitrase yang informal, para pihak dapat merundingkan kondisi dari arbitrase. Dengan demikian, para pihak dapat menggunakan setiap prosedur yang disepakati tanpa adanya paksaan untuk menerapkan Hukum Acara Perdata. Hal ini dapat mencegah para pihak dari proses penundaan dan dapat mempercepat prosesnya.
- 3) Mekanisme yang sederhana, karena arbiter adalah satu-satunya pihak yang memiliki kewenangan memimpin para pihak dalam penyelesaian perselisihan tersebut dan membuat suatu putusan yang terakhir dan tetap, sehingga tidak ada lembaga lain yang dapat mempengaruhi proses arbitrase, bahkan terhadap putusan arbitrase sekalipun.
- 4) Putusan non-judisial, karena arbiter adalah suatu lembaga privat yang memiliki kewenangan sebagai seorang hakim dalam suatu peradilan umum, sehingga

prosedur dan putusan yang dibuat oleh arbiter dipatuhi oleh para pihak sebagai hakim mereka.

- 5) Penyelesaian secara *win-win solution* dan mekanisme yang damai bagi para pihak, karena mereka memiliki kesempatan untuk memperoleh putusan yang terbaik bagi mereka dalam suatu prosedur yang informal akan tetapi tetap merupakan cara yang sah.

Arbitrase di Indonesia sejak diatur dalam UU PPP, pada kenyataannya, belum pernah digunakan atau dilaksanakan. Pemilihan arbitrase sebagai mekanisme penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan adalah, secara mendasar, merupakan satu bentuk ketakutan untuk menyelesaikan perkara di pengadilan. Saat ini, di Indonesia, waktu rata-rata untuk penyelesaian perselisihan melalui pengadilan kurang lebih 8-9 tahun dan tentu saja hal ini menimbulkan suatu pengaruh besar terhadap biaya proses penyelesaian. Beberapa alasan lain yang membuat arbitrase belum pernah digunakan antara lain:

- 1) Kurangnya peraturan (pelaksanaan);
- 2) Kurangnya sosialisasi tentang keberadaan arbitrase;
- 3) Kurangnya kepercayaan para pihak untuk menggunakan arbitrase;
- 4) Ketidakpastian biaya dan waktu;
- 5) Ketidaksejajaran posisi antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja, yaitu pekerja membutuhkan lebih banyak perlindungan hukum dibandingkan pengusaha.

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 15 UU PPHI menyebutkan Arbitrase Hubungan Industrial (Arbitrase) adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Berdasarkan ketentuan Pasal 2 UU PPHI, jenis - jenis perselisihan industrial meliputi :

- a) Perselisihan hak;
- b) Perselisihan kepentingan;
- c) Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Dari keempat jenis perselisihan di atas, sesuai ketentuan Pasal 29 UU PPHI, hanya dua jenis perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui arbitrase, yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat – syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Adapun perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan. Perselisihan yang dapat diselesaikan melalui arbitrase adalah perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Demikian juga arbitrase di dalam UU PPHI, saat ini, pada dasarnya memiliki satu tahapan prosedur. Ketika para pihak tidak dapat menyelesaikan perselisihan mereka melalui mekanisme bipartite mereka dapat memilih arbitrase melalui suatu Perjanjian Arbitrase. Hal ini juga berarti bahwa para pihak akan menerima setiap putusan arbiter, karena putusan arbiter adalah terakhir dan mengikat. Putusan arbiter tidak dapat diajukan banding ataupun kasasi, akan tetapi dapat dibatalkan oleh Mahkamah Agung dalam keadaan atau kondisi tertentu. Apabila salah satu pihak tidak mau menerima atau tidak setuju dengan putusan arbiter, pihak lain dapat meminta suatu perintah pelaksanaan putusan (fiat eksekusi) kepada pengadilan (Pengadilan Hubungan Industrial/PHI) agar putusan itu dapat dilaksanakan secara paksa.

Para pihak memilih arbiter atau para arbiternya, merundingkan prosedur atau mekanisme penyelesaiannya, dan juga membayar biaya proses arbitrasenya. Hal ini akan membuat mekanisme arbitrase menjadi sederhana dan tidak akan ada standar biaya dalam penggunaan arbitrase yang kemungkinan dapat menjadi murah atau bahkan mahal. Para pihak dapat menunjuk secara tertulis arbiter tunggal atau beberapa arbiter di antara daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Mekanisme arbitrase harus diselesaikan dalam jangka waktu 30 (tigapuluh) hari, atau, apabila para pihak menyepakati, arbiter dapat memperpanjang jangka waktu penyelesaian 1 (satu) kali perpanjangan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja. Hal ini akan

memungkinkan prosedur arbitrase menjadi cepat, bahkan lebih cepat dibandingkan prosedur penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang membutuhkan 50 (limapuluh) hari untuk menyelesaikan 1 (satu) perselisihan.

Arbitrase dalam UU PPHI juga tidak diatur secara rinci, karena salah satu ketentuannya yaitu prosedur penyelesaian melalui arbitrase diserahkan sepenuhnya pada kesepakatan para pihak yang berselisih. Jadi, hal ini akan menimbulkan berbagai macam atau variasi prosedur yang didasarkan pada beberapa hal, yaitu peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan, dan kepentingan umum. Putusan arbitrase didaftarkan di PHI pada PN di wilayah arbiter menetapkan putusan. Salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan putusan arbitrase kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbitrase, apabila putusan tersebut diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut :

- a) Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
- b) Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
- c) Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
- d) Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial;
- e) Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Prospek arbitrase bagi kelangsungan hubungan kerja di Indonesia adalah kemungkinan kecil akan digunakan oleh para pihak, walaupun pengaturan arbitrase telah diperbaharui dalam UU PPHI. Dengan demikian sangat penting untuk melakukan beberapa upaya untuk mendukung arbitrase sebagai salah satu mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, antara lain diperlukan lebih banyak pengaturan khususnya peraturan pelaksanaan arbitrase, diperlukan sosialisasi keberadaan arbitrase khususnya bagi para pihak yang terkait dalam hubungan kerja, diperlukan infrastruktur pendukung, dan dukungan dana dalam penerapan arbitrase khususnya bagi pihak pekerja yang secara ekonomi lemah.

Secara umum lembaga arbitrase mempunyai kelebihan jika dibandingkan dengan lembaga pengadilan. Kelebihan tersebut antara lain:

- 1) Dijamin kerahasiaan sengketa para pihak;
- 2) Dapat dihindarkan kelambatan yang diakibatkan karena hal prosedur dan administratif;
- 3) Para pihak dapat memilih arbiter yang menurut keyakinannya mempunyai pengetahuan, pengalaman, serta latar belakang yang cukup mengenai masalah yang disengketakan, jujur dan adil;
- 4) Para pihak dapat menentukan pilihan hukum untuk menyelesaikan masalah serta proses dan tempat penyelenggaraan arbitrase; dan
- 5) Putusan arbitrase merupakan putusan yang mengikat para pihak dan melalui tata cara (prosedur) sederhana saja ataupun langsung dapat dilaksanakan. (Alinea keempat penjelasan umum UU AAPS).

Disamping itu dalam beberapa literatur dijumpai ada beberapa pertimbangan yang melandasi para pihak untuk memilih arbitrase sebagai upaya penyelesaian perselisihan mereka. Pertimbangan tersebut adalah sebagai berikut.

1. Penyelesaian di pengadilan bisa lama karena pihak yang tak setuju dengan keputusan Pengadilan Negeri bisa banding ke Pengadilan Tinggi atau kasasi ke Mahkamah Agung. Tertunda penyelesaian perkara di pengadilan karena tunggakan perkara.
2. Di arbitrase, prosesnya lebih cepat. Menurut UU AAPS, pemeriksaan harus selesai dalam 180 hari sejak dimulai. Ini bisa diperpanjang jika diperlukan.
3. Arbitrase rahasia; perkara dan putusannya tidak dipublikasikan, jaga kerahasiaan pihak yang bersengketa.
4. Pihak bebas pilih arbiter; jika tidak setuju, Ketua Pengadilan Negeri atau Badan Arbitrase bisa menunjuk. Biaya bergantung pada kompleksitas.
5. Arbitrase jarang butuh saksi ahli karena pihak bisa pilih arbiter ahli. Di pengadilan, saksi ahli bisa mahal.
6. Putusan arbitrase biasanya final dan mengikat, kecuali hukum yurisdiksi mengharuskan pengesahan pengadilan.
7. Biaya arbitrase terdiri dari pendaftaran, administrasi, dan honor arbiter. Lebih murah daripada pengadilan.
8. Pihak bebas pilih hukum yang diterapkan. Berlaku bagi pihak dari negara yang berbeda.

9. Eksekusi putusan arbitrase lebih mudah karena sifatnya yang mengikat, kecuali ada alasan peninjauan kembali.

Kesimpulan tersebut didasari oleh pertimbangan bahwa untuk menyelesaikan sengketa di pengadilan dengan membuat suatu gugatan akan membutuhkan waktu yang sangat panjang, lebih - lebih kalau tidak selesai di tingkat pertama (Pengadilan Negeri), para pihak dapat banding ke Pengadilan Tinggi dan kasasi ke Mahkamah Agung. Apabila tiga tingkat peradilan itu dapat selesai ditempuh dalam jangka waktu satu tahun atau enam bulan maka dapat dikatakan prosesnya cepat. Ditambah lagi, pengadilan dimana mana memiliki tunggakan perkara yang dapat mengakibatkan semakin lama penyelesaian perselisihan. Oleh karena itu wajar para pihak dalam dunia bisnis akan memilih arbitrase sebagai jalan untuk menyelesaikan perselisihannya.

Dalam pemeriksaan di muka pengadilan, dapat terjadi bahwa hakim kurang mampu menghadapi suatu perkara yang bersifat teknis, seperti pencateran kapal, perasuransian dan sebagainya. Menurut hukum acara yang berlaku, hakim dapat menunjuk ahli-ahli untuk didengar sebagai saksi ahli yang tentu saja membutuhkan biaya yang tidak sedikit, Dalam arbitrase para pihak yang berselisih dapat langsung menunjuk atau mengangkat para ahli dalam penyelesaian perselisihan mereka. Dengan demikian, putusan yang akan diambilnya akan didukung oleh pengetahuan yang mendalam tentang seluk beluk yang dipersengketakan.

KESIMPULAN

Arbitrase merupakan salah satu mekanisme damai untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang sesuai untuk mendukung kelangsungan hubungan kerja di Indonesia. Walaupun arbitrase telah diatur dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia melalui Undang–Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (UU PPP), akan tetapi para pihak tidak pernah menggunakan arbitrase untuk menyelesaikan perselisihan mereka. Hal ini dikarenakan beberapa kelemahan dalam arbitrase, antara lain kurangnya pengaturan (peraturan pelaksanaan), kurangnya sosialisasi atas keberadaan arbitrase, dan kurangnya kepercayaan para pihak untuk menggunakan arbitrase.

Masa depan atau prospek arbitrase bagi kelangsungan hubungan kerja di Indonesia adalah kemungkinan kecil akan digunakan oleh para pihak, walaupun

pengaturan arbitrase telah diperbaharui dalam Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Dengan demikian sangat penting untuk melakukan beberapa upaya untuk mendukung arbitrase sebagai salah satu mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, antara lain diperlukan lebih banyak pengaturan khususnya peraturan pelaksanaan arbitrase, diperlukan sosialisasi keberadaan arbitrase khususnya bagi para pihak yang terkait dalam hubungan kerja, diperlukan infrastruktur pendukung, dan dukungan dana dalam penerapan arbitrase khususnya bagi pihak pekerja yang secara ekonomi lemah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Cetakan I, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 116
- Akbar Pradima, *Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan*, Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jurnal Ilmu Hukum, Februari 2013, Vol.19, Hal 1-18
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi 2003, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hal. 18
- Mila Karmila Adi, *Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia*, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Jl. Tamansiswa No. 158 Yogyakarta Jurnal Hukum No.2 Vol.17 April 2010
- Mutiara Zulul Fadila, Pengaruh Globalisasi Terhadap Tenaga Kerja, <http://mutiaraz14043.blogspot.com/2016/03/pengaruh-globalisasi-terhadap-tenaga.html>, 01 – 02 -2019, 16.31 WIB, hal. 1
- Priyatna Abdunasyid, *Alternative Dispute Resolution – ADR/Arbitrase*, makalah, tanpa tahun, hlm. 6-7.
- Ramses Purba, Pengaruh Globalisasi Terhadap Tatanan Hukum di Indonesia, <https://ramsespurba.wordpress.com/2013/07/11/pengaruh-globalisasi-terhadap-tatanan-hukum-di-indonesia>, 24-01-2019, 12.40 WIB, hal.1
- Rosyid Al. Atok, Negara Hukum Indonesia, <https://docobook.com/negara-hukumhtml>, 24 -01-2019, 12.45 WIB, hal.15
- Suherman Toha, *Laporan Akhir Penelitian Hukum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum Dan HAM RI, Tahun 2010.
- Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957. Pasal 1 point d jo. Pasal 6 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.