

UPAYA ARBITRASE DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DIDASARKAN ADANYA KESEPAKATAN PARA PIHAK

Andika Dwi Yuliardi¹, Imam Budi Santoso²

Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang

¹andikadwiuliardi@gmail.com , ²jbskrw@yahoo.co.id

Abstrak

Salah satu upaya penyelesaian diluar pengadilan ialah arbitrase dengan menekankan prinsip win-win solution. Tujuan penulisan ini untuk mengetahui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase, dan untuk mengetahui faktor penyebab arbitrase kurang diminati. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan. Hasil penelitian menunjukkan Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial paling lama 30 hari, dapat diperpanjang maksimal 14 hari kerja atas kesepakatan para pihak. Terlebih dahulu diupayakan perdamaian, jika gagal maka sidang arbitrase dilanjutkan. Salah satu atau para pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan putusan arbitrase kepada Mahkamah Agung dengan jangka waktu 30 hari sejak ditetapkannya putusan arbiter. Faktor penyebab arbitrase kurang diminati, yakni Arbitrase Hubungan Industrial tidak memiliki kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan hak, penyelesaian melalui arbitrase belum cukup familiar, arbitrase hanya dapat bermanfaat bagi para pihak yang jujur dan dapat dipercaya, ketergantungan mutlak pada arbiter, tidak terdapat preseden putusan arbitrase terdahulu, tidak memungkinkan untuk mengajukan keberatan.

Kata Kunci: arbitrase, penyelesaian perselisihan, penyebab tidak diminatinya penyelesaian melalui arbitrase

Abstract

One of the efforts to settle out of court is arbitration by emphasizing the principle of a win-win solution. The purpose of this paper is to find out the procedure for resolving industrial relations disputes through arbitration, and to find out the factors that cause arbitration to be less attractive. The type of research used is normative juridical research with a statutory approach. The results of the study indicate that the Arbitrator is obliged to settle industrial relations disputes within a maximum of 30 days, which can be extended to a maximum of 14 working days upon the agreement of the parties. Prior to that, peace is sought, if that fails, the arbitration trial will continue. One or the parties may apply for the cancellation of the arbitration award to the Supreme Court within a period of 30 days from the stipulation of the arbitrator's decision.

Factors causing arbitration to be less desirable, namely Industrial Relations Arbitration does not have the authority to settle disputes over rights, settlement through arbitration is not yet familiar enough, arbitration can only be beneficial for honest and trustworthy parties, absolute dependence on arbitrators, there is no precedent for previous arbitration decisions, not possible to object.

Keywords: *arbitration, dispute resolution, causes of disinterest in arbitration settlement*

PENDAHULUAN

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menggambarkan proses penyelesaian perselisihan hubungan industri dapat ditempuh melalui (2) dua jalur, yaitu: *Pertama*, Jalur Peradilan (litigasi): Penyelesaian perselisihan melalui jalur peradilan hubungan industrial, yang pada prosesnya berjalan di tingkat pertama dan tingkat kasasi. Adanya perubahan yang secara konkrit yakni mengganti sistem peradilan semu yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang semula perselisihan perburuhan ditangani Panitia

Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D). Jika putusan dari P4D dirasakan kurang adil, maka para pihak dapat mengajukan “banding” kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan tingkat Pusat (P4P). Putusan P4P bersifat mengikat, jika Menteri tenaga kerja tidak membatalkan putusan atau menunda pelaksanaan putusan itu. Penundaan dan pembatalan putusan P4P dapat dilakukan oleh Menteri Tenaga Kerja untuk memelihara ketertiban umum serta melindungi kepentingan negara¹. Dapat dilihat, bahwa prosedur dalam penyelesaian atas perselisihan hubungan industrial yang terjadi, melalui prosedur yang sangat panjang akan tetapi tidak ada jaminan kepastian

¹ Sutedi, Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika. Hlm 104

Andika Dwi Yuliardi dan Imam Budi Santoso, Upaya Arbitrase Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Didasarkan Adanya Kesepakatan Para Pihak

hukumnya. Terciptanya Peraturan peundang-undangan, yakni Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 diharapkan lebih efektif karena Hakim dalam peradilan hubungan industrial sudah menerapkan aspek keadilan hukum terhadap kaum buruh maupun pengusaha. Jalur *Kedua* dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah melalui penanganan perselisihan di Luar Pengadilan (non litigasi), yaitu: (a) konsiliasi; (b) arbitrase; (c) mediasi.²

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur secara khusus mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sesuai dengan asas hukum *lex specialis derogate lex generalis*³, dimana pengaturan terkait dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam

Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak berlaku, yang kemudian penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia, menciptakan ketenangan atau ketentrangan dalam kerja serta ketenangan usaha,⁴ yang oleh karena itu dalam menjalankan hubungan industrial harus dilaksanakan sesuai

² Niagara G. Serena, Candra Nur Hidayat, Penyelesaian Sengketa Non-Litigasi Ditinjau Dari Undang Undang Nomor 10 Tahun 1998 Tentang Perbankan Dan Undang Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa”, *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan Vol. 7 Nomor 1 Juli 2020*, h. 80.

³ Bambang Yunarko, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui

Lembaga Arbitrase Hubungan Industrial” *PERSPEKTIF Volume XVI No. 1 Tahun 2011 Edisi Januari*

⁴ Safrudin C Sarif, Joi Rikardo Siahaan Gita Yulianti, Alif Duwi Hanavi, Fitri Rezeki, “Analisis Produktivitas Sumber Daya Manusia Dalam Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia” *Prosiding EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan Vol.1 No.1 -Juni 2021*, h. 163

dengan asas *three partnership* (tri kemitraan) yaitu kemitraan dalam tanggung jawab (*partnership in responsibility*), kemitraan dalam produksi (*partnership in production*), dan kemitraan dalam keuntungan (*partnership in profit*).⁵ Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, upaya terbaik adalah penyelesaian yang dilakukan oleh para pihak yang berselisih, sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan bagi kedua belah pihak. Maka dari itu, pemerintah berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Upaya fasilitasi dilakukan dengan menyediakan tenaga ahli selaku pihak penengah yang bertugas untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih, salah satunya dapat melalui arbitrase.

Perselisihan Hubungan Industrial ialah pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat

pekerja/serikat buruh akibat perbedaan pendapat karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.⁶ Di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu dimana para pihak yang berselisih terlebih dahulu wajib mengupayakan penyelesaiannya melalui perundingan secara bipartit, yaitu dimana para pihak yang berselisih berupaya untuk menyelesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat dengan tenggang waktu selama 30 hari. Apabila salah satu pihak menolak untuk berunding atau hasil dari musyawarah tidak mencapai kata mufakat maka perundingan bipartit dianggap gagal. Jika perundingan bipartit gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung

⁵ *Ibid.*

⁶ Ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Andika Dwi Yuliardi dan Imam Budi Santoso, Upaya Arbitrase Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Didasarkan Adanya Kesepakatan Para Pihak

jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian perundingan secara bipartit telah dilakukan. Kemudian, ditawarkan kepada para pihak untuk memilih penyelesaian melalui Konsiliasi atau Arbitrase, yang dilakukan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.⁷

Dalam hal ini, Arbitrase adalah penyelesaian melalui arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final di luar pengadilan hubungan industrial dalam hal perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, atas dasar kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk memilih jalur arbitrase.⁸ Apabila para pihak sepakat memilih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan atau perselisihan antar

serikat pekerja dalam satu perusahaan dengan melalui arbitrase, maka dibuatlah surat perjanjian arbitrase yang berisikan kesepakatan para pihak. Surat perjanjian tersebut dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama. Surat perjanjian arbitrase sekurang-kurangnya memuat⁹: 1) Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih; 2) Pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil keputusan; 3) Jumlah arbiter yang disepakati; 4) Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan putusan arbitrase; dan 5) Tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, tanda tangan para pihak yang berselisih.

Pengaturan Arbitrase dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004,

⁷ Ketentuan Pasal 4 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

⁸ Ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

⁹ Ketentuan Pasal 32 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

dimaksudkan agar para pihak yang berselisih tidak hanya menyelesaikan perselisihan yang terjadi melalui jalur pengadilan (Pengadilan Hubungan Industrial/PHI), akan tetapi juga dapat memilih untuk menyelesaikan perselisihan di luar pengadilan melalui Arbitrase yang didasarkan pada “*win-win solution*”. Sebagaimana diketahui, apabila perselisihan yang terjadi diselesaikan melalui pengadilan, maka akan berakhir dimana ada pihak yang dimenangkan dan ada pihak yang dikalahkan, berbeda halnya, jika penyelesaian perselisihan ditempuh melalui upaya Arbitrase.

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dikemukakan oleh penulis, maka terdapat beberapa pokok permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang Disepakati Para Pihak Melalui Arbitrase ?

2. Apa Faktor Penyebab Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Arbitrase Kurang Diminati Oleh Para Pihak?

METODE PENELITIAN

Penelitian hukum merupakan kegiatan ilmiah yang dilandasi oleh metode, sistematika dan pemikiran tertentu dengan tujuan agar dapat mempelajari suatu gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya. Tipe penelitian yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif. Tipe penelitian yuridis normatif dilakukan dengan cara memfokuskan kajian penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif.¹⁰ Metode penelitian yuridis normatif adalah metode yang mengaitkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan. Adapun pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan

¹⁰ Johnny Ibrahim, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing, hlm. 295.

Andika Dwi Yuliardi dan Imam Budi Santoso, Upaya Arbitrase Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Didasarkan Adanya Kesepakatan Para Pihak

perundang-undangan yang memfokuskan kepada aturan hukum sebagai landasannya. Maksud dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara rinci, sistematis, dan menyeluruh mengenai hal-hal yang berhubungan dengan upaya arbitrase dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial didasarkan adanya kesepakatan para pihak. Sumber penelitian ini adalah buku, jurnal, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang Disepakati Para Pihak Melalui Arbitrase

Asas dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah berdasarkan prinsip musyawarah dan mufakat, dimana para pihak yang berselisih haruslah mengedepankan dialog dan bermusyawarah guna mencari jalan keluar guna mencari

penyelesaian secara bipartit.¹¹ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial haruslah secara cepat, adil, murah dan sederhana, baik penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial maupun penyelesaian di luar pengadilan, yakni melalui alternatif penyelesaian sengketa.

Salah satu upaya secara damai di luar pengadilan yaitu Arbitrase atas dasar kesepakatan para pihak dalam menyelesaikan perselisihan yang timbul antara para pihak yang secara hukum putusannya bersifat final dan mengikat. Pengertian Arbiter berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan bersifat final dan mengikat mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar

¹¹ Herawati N, Ro'fah Setiawati, Irma Cahyaningtyas, "Perwujudan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sebagai

Cerminan Asas Keseimbangan". *Jurnal NOTARIUS, Volume 14 Nomor 1 (2021)*

serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang penyelesaiannya melalui mekanisme arbitrase. Arbiter bukan merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS), karena Arbiter bekerja untuk sebuah lembaga independen seperti halnya Advokat. Profesi arbiter juga mempunyai kewenangan untuk mengeluarkan putusan arbitrase, namun arbiter bukan merupakan seorang Hakim.

Sebagaimana telah disebutkan, perselisihan kepentingan ialah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau dalam peraturan perusahaan atau dalam perjanjian kerja bersama.¹² Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur pembentuk perselisihan kepentingan adalah; *pertama*, adanya suatu perselisihan; *kedua*, dalam

hubungan kerja; *ketiga*, tidak ada kesesuaian pendapat; *keempat*, mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja; *kelima*, didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.¹³ Dalam hubungan industrial, perselisihan kepentingan dapat berhubungan dengan penyusunan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja baru, tuntutan/usulan pekerja atau serikat pekerja mengenai jaminan kerja, kenaikan upah tunjangan atau perbaikan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja lainnya

Selanjutnya yang dimaksud dengan Perselisihan antar Serikat Pekerja dalam satu perusahaan ialah perselisihan yang terjadi antara serikat pekerja dengan serikat pekerja lainnya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesamaan pendapat mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerja.¹⁴ Berdasarkan pengertian tersebut dapat

¹² Ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

¹³ Adnan Hamid, 2021. "Arbitrase Sebagai Alternatif Dalam Penyelesaian

Sengketa Perburuhan." *Jurnal Legal Reasoning Vol. 3, No. 2, Juni 2021*, h. 4

¹⁴ Ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Andika Dwi Yuliardi dan Imam Budi Santoso, Upaya Arbitrase Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Didasarkan Adanya Kesepakatan Para Pihak

disimpulkan bahwa unsur-unsur pembentuk perselisihan antar serikat pekerja adalah: *Pertama*, adanya perselisihan antar serikat pekerja; *kedua*, yang terjadi dalam dalam satu perusahaan; *ketiga*, tidak adanya kesamaan pendapat mengenai keanggotaan, atau mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan. Dalam hubungan industrial, perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan misalnya berkaitan dengan jumlah keanggotaan, hak berunding dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, hak mewakili dalam kelembagaan, kewajiban membela dan melindungi anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya

Pengertian arbitrase berdasarkan pendapat Abdulkadir Muhammad adalah badan peradilan swasta diluar lingkungan peradilan umum, yang dikenal khusus dalam dunia perusahaan. Arbitrase adalah penyelesaian sengketa diluar peradilan

umum atas dasar kehendak bebas para pihak yang berselisih dengan menentukan sendiri secara sukarela tanpa adanya paksaan¹⁵. Kehendak bebas ini sesuai dengan asas kebebasan berkontrak yang dituangkan dalam perjanjian tertulis para pihak baik itu sebelum atau sesudah terjadinya sengketa. Sedangkan Menurut Sudargo Gautama¹⁶, arbitrase adalah cara-cara penyelesaian hakim partikulir yang tidak terkait dengan berbagai formalitas, cepat dalam memberikan keputusan, karena dalam instansi terakhir serta mengikat, yang mudah untuk dilaksanakan karena akan ditaati para pihak. Maka dapat disimpulkan bahwa arbitrase adalah suatu cara penyelesaian sengketa berdasarkan kesepakatan dari para pihak yang dituangkan dalam suatu perjanjian tertulis melalui suatu badan atau lembaga peradilan swasta diluar Peradilan Umum.

¹⁵ Tampubolon, WS. "Peranan Seorang Arbiter Dalam Penyelesaian Sengketa

Melalui Arbitrase", *Jurnal Ilmiah "Advokasi"* Vol. 07, No. 01 Maret 2019, h. 24

¹⁶ *Ibid.*

Dalam menjalankan tugasnya, seorang arbiter/majelis arbiter perlu menerapkan 2 (dua) prinsip dasar yaitu:

- 1) Dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase, perlu didasarkan pada penyelesaian yang cepat, mandiri, dan adil;
- 2) Penyelesaian perkara diluar pengadilan atas dasar perdamaian, terjaminnya kerahasiaan sengketa, terhindar dari kelambatan karena prosedural dan administrasi, serta penyelesaian menekankan konsep *win-win-solution* pada perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Arbiter harus melaksanakan kewajibannya agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik, kewajiban-kewajiban tersebut ialah:

1. Para Arbiter harus independen, menegakkan integritas dan keadilan dari proses arbitrase serta menunjukkan sikap tidak memihak
2. Harus menyampaikan kepada para pihak dan tentunya kepada

lembaga atau institusi dimana ia terdaftar agar setiap fakta dan keadaan yang mungkin akan menimbulkan keragu-raguan atas independensi dan keberpihakannya.

3. Dalam berkomunikasi dengan para pihak, arbiter harus menghindari hal-hal yang tidak patut.
4. Para arbiter harus menyelesaikan dan memberi putusan dalam waktu sesingkat-singkatnya dan sesuai jangka waktu yang telah ditetapkan.
5. Para arbiter harus membuat keputusan yang adil, independen dan dengan pertimbangan yang matang.
6. Para arbiter haruslah dapat dipercaya terhadap hal-hal yang bersifat rahasia. Beberapa pertimbangan etis lainnya yang khusus berlaku untuk para arbiter yang diangkat oleh salah satu pihak
7. Arbiter tidak bisa dituntut karena proses arbitrase atau isi

Andika Dwi Yulardi dan Imam Budi Santoso, Upaya Arbitrase Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Didasarkan Adanya Kesepakatan Para Pihak

putusannya, kecuali terbukti melakukan pelanggaran pidana.

Adapun syarat-syarat untuk menjadi seorang arbiter adalah sebagai berikut ¹⁷: 1) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa; 2) Cakap melakukan tindakan hukum; 3) WNI; 4) pendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); 5) berumur sekurang-kurangnya 45 tahun; 6) berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter; 7) menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase; dan memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.

Penyelesaian yang dilakukan oleh profesi arbiter dalam hal perselisihan hubungan industrial di Indonesia, dengan adanya itikad dari para pihak untuk mengesampingkan penyelesaian di pengadilan, serta adanya perjanjian arbitrase, sehingga

dengan demikian putusan arbitrase bersifat terakhir (final) dan mengikat bagi para pihak yang membuatnya. Dapat disimpulkan, bahwa tidak adanya upaya hukum apapun bagi para pihak yang tidak puas terhadap putusan arbitrase yang dibuat oleh arbiter.

Dalam hal para pihak memilih penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan melalui arbitrase dapat memilih arbiter yang tepat, kompeten, jujur dan memiliki integritas bukan saja pribadinya akan tetapi juga kemampuan dan keahliannya dibidang Hukum Arbitrase serta dapat memahami inti sengketa yang dihadapinya, para pihak memilih arbiter dari daftar arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri. Jumlah arbiter yang akan dipilih tergantung dari keinginan pihak, dapat hanya arbiter tunggal atau majelis arbiter yang berjumlah 3 orang (masing-masing pihak berhak memilih seorang arbiter dalam waktu selambat-lambatnya tiga

¹⁷ Ketentuan Pasal 31 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

hari kerja, sedangkan arbiter ketiga ditentukan oleh para arbiter yang ditunjuk dalam jangka waktu paling lambat tujuh hari kerja untuk diangkat menjadi Ketua Majelis Arbitrase). Apabila para pihak tidak sepakat untuk menunjuk arbiter baik tunggal maupun majelis arbiter, maka berdasarkan permohonan salah satu pihak, Ketua Pengadilan dapat mengangkat arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri.

Jika arbiter yang ditunjuk/dipilih bersedia untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, maka para pihak beserta arbiter yang dipilih membuat perjanjian penunjukan arbiter. Dalam perjanjian penunjukan arbiter oleh para pihak yang berselisih dapat dimuat¹⁸: *Pertama*, Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih dan arbiter; *Kedua*, Pokok-

pokok yang menjadi persoalan, perselisihan dan yang diserahkan kepada arbiter untuk diselesaikan dan diputuskan; *Ketiga*, Biaya arbitrase dan honorarium (imbalan) arbiter; *Keempat*, Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase; *Kelima*, Tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tandatangan para pihak yang berselisih dan arbiter; *Keenam*, Pernyataan arbiter atau para arbiter untuk tidak melampaui kewenangannya dalam penyelesaian perkara yang ditandatanganinya; dan *Ketujuh*, Tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau semenda sampai dengan derajat kedua dengan salah satu pihak yang berselisih.

Perjanjian penunjukan arbiter sebagaimana dipaparkan sebelumnya dibuat dalam rangkap 3 (tiga), yang kemudian masing-masing pihak dan arbiter mendapatkan 1 (satu), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama. Dalam hal arbitrase dilakukan

¹⁸ Ketentuan Pasal 34 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Andika Dwi Yuliardi dan Imam Budi Santoso, Upaya Arbitrase Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Didasarkan Adanya Kesepakatan Para Pihak

oleh beberapa arbiter, maka surat perjanjian asli tersebut diberikan kepada ketua majelis arbiter. Jika arbiter telah menerima penunjukan dan menandatangani surat perjanjian tersebut, pihak yang berselisih tidak dapat menarik diri, kecuali atas persetujuan para pihak.

Setelah penanda-tanganan surat perjanjian penunjukan arbiter, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja, Arbiter baik tunggal ataupun majelis harus memulai pemeriksaan atas perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Selanjutnya, arbiter tersebut wajib menyelesaikan perselisihan tersebut paling lama 30 hari, dan dapat diperpanjang oleh arbiter maksimal 14 hari kerja yang didasarkan kesepakatan para pihak yang berselisih. Dalam proses perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke pengadilan hubungan industrial (Pasal

53 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Proses pemeriksaan perselisihan hubungan industrial dilakukan secara tertutup, namun apabila para pihak yang berselisih menyepakati pemeriksaannya secara terbuka, hal itu diizinkan¹⁹. Para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan melampirkan surat kuasa khusus, pada saat persidangan arbitrase.²⁰

Dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase, langkah pertama yang harus dilakukan oleh arbiter adalah mengupayakan perdamaian para pihak yang berselisih. Bila upaya ini berhasil, maka arbiter wajib membuat akta perdamaian yang ditanda tangani olehnya dan juga para pihak yang berselisih. Akta perdamaian yang sudah dibuat tersebut didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Pendaftaran akta perdamaian dilakukan sebagai

¹⁹ Ketentuan Pasal 41 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

²⁰ Ketentuan Pasal 42 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

berikut²¹: *Pertama*, Akta perdamaian yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran karena bukti pendaftaran tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari akta perdamaian; *Kedua*, Apabila akta perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi agar mendapatkan penetapan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah akta perdamaian didaftar; *Ketiga*, Pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial di wilayah domisilinya untuk diteruskan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi, jika pihak yang dirugikan tersebut berdomisili di luar wilayah hukum pengadilan hubungan industrial pada pengadilan

negeri tempat pendaftaran akta perdamaian

Jika upaya perdamaian yang telah dilakukan mengalami kegagalan, maka sidang arbitrase dilanjutkan oleh arbiter atau majelis arbiter. Dalam persidangan arbitrase, para pihak diberi kesempatan untuk menjelaskan secara lisan maupun tertulis pendirian masing-masing dan para pihak yang berselisih dapat menyertakan bukti untuk menguatkan pendiriannya dalam jangka waktu yang ditetapkan oleh arbiter atau majelis arbiter²². Atas permintaan arbiter atau majelis arbiter, para pihak dapat mengajukan penjelasan tambahan secara tertulis, dokumen atau bukti lainnya yang dianggap perlu dalam jangka waktu yang ditentukan oleh arbiter atau majelis arbiter.²³

Dalam persidangan, saksi-saksi dapat dihadirkan untuk didengar keterangannya atas perintah arbiter atau

²¹ Ketentuan Pasal 44 ayat (4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

²² Ketentuan Pasal 45 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

²³ Ketentuan Pasal 45 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Andika Dwi Yuliardi dan Imam Budi Santoso, Upaya Arbitrase Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Didasarkan Adanya Kesepakatan Para Pihak

majelis arbiter dan saksi-saksi tersebut wajib mengucapkan sumpah atau janji sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing²⁴. Sebagaimana Pasal 47 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, menegaskan bahwa saksi yang dimintai keterangan oleh arbiter atau majelis arbiter wajib memberikan keterangan tersebut, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Dalam hal ini, arbiter wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta.

Putusan arbitrase yang telah ditetapkan mengacu kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum. Dalam putusan arbitrase haruslah memuat, antara lain :

a. Dalam bagian awal putusan arbitrase harus dimuat irah-irah putusan yang berbunyi "DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA";

- b. Mencantumkan nama lengkap dan alamat arbiter atau majelis arbiter beserta para pihak yang berselisih;
- c. Memuat hal-hal dalam surat perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang berselisih;
- d. ikhtisar dari tuntutan, jawaban, dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih;
- e. pertimbangan yang menjadi dasar putusan;
- f. pokok putusan;
- g. tempat dan tanggal putusan;
- h. mulai berlakunya putusan; dan
- i. tanda tangan arbiter atau majelis arbiter.

Dalam putusan, ditetapkan selambat lambatnya 14 (empat belas) hari harus sudah dilaksanakan. Selanjutnya putusan arbiter didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Jika terdapat pihak yang tidak bersedia melaksanakan isi putusan arbitrase, maka pihak yang dirugikan dapat

²⁴ Ketentuan Pasal 46 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

mengajukan permohonan fiat eksekusi agar perintah putusan arbitrase dijalankan di pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan para pihak. Pengadilan Negeri harus sudah mengeluarkan perintah pelaksanaan eksekusi dengan jangka waktu maksimal 30 hari setelah permohonan fiat eksekusi didaftarkan di pengadilan negeri setempat.

Kemudian, dalam hal putusan arbiter mengandung unsur-unsur²⁵: *Pertama*, dokumen atau surat yang dinyatakan atau diakui palsu setelah putusan sudah dijatuhkan; *Kedua*, Setelah arbiter mengambil putusan, ditemukan dokumen yang sifatnya menentukan yang disembunyikan oleh pihak lawan; *Ketiga*, Keputusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan; *Keempat*, Putusan yang dikeluarkan telah melewati batas kekuasaan arbiter hubungan industrial; *Kelima*, Putusan

arbitrase bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Jika putusan arbitrase mengandung unsur-unsur sebagaimana disebutkan diatas, maka salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dengan jangka waktu 30 hari sejak ditetapkannya putusan arbiter tersebut.

Lebih lanjut, Mahkamah Agung memutuskan permohonan pembatalan putusan arbitrase dalam jangka waktu maksimal 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permohonan pembatalan. Apabila permohonan pembatalan putusan arbitrase dikabulkan oleh Mahkamah Agung, maka putusan arbitrase sebelumnya akan dibatalkan dengan menyebut akibat hukum dari pembatalan.

Putusan arbitrase tidak dapat diajukan gugatan ke pengadilan, karena putusan tersebut telah mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak, dan merupakan putusan akhir yang berkekuatan tetap. Dalam hal ini,

²⁵ Ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Andika Dwi Yuliardi dan Imam Budi Santoso, Upaya Arbitrase Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Didasarkan Adanya Kesepakatan Para Pihak

arbiter atau majelis arbiter tidak dapat dikenakan tanggung jawab hukum apapun atas segala tindakan yang diambil selama proses persidangan berlangsung, kecuali dapat dibuktikan adanya itikad tidak baik dari tindakan tersebut.²⁶

b. Faktor Penyebab Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Arbitrase Kurang Diminati Oleh Para Pihak

Sengketa perselisihan hubungan industrial umumnya tidak diharapkan terjadi oleh kaum buruh, karena akan merugikan mereka sebagai pihak yang bersengketa. Kemungkinan terjadinya sengketa hubungan industrial perlu diminimalisasi atau dihindari,²⁷ meskipun demikian terkadang sengketa tidak dapat dihindari karena adanya kesalahpahaman, dan pelanggaran oleh salah satu pihak, atau timbul kepentingan yang berlawanan.

Perselisihan pendapat, paham, dan kepentingan antara para pihak tersebut tidak dapat dibiarkan berlarut-larut dan harus segera diselesaikan, dimana penyelesaian itu dapat memuaskan semua pihak. Dengan adanya peraturan perundang-undangan yang dibuat berdasarkan perkembangan dunia usaha secara universal dan global melahirkan bentuk-bentuk penyelesaian sengketa yang dapat memberikan keadilan, rasa aman dan menguntungkan bagi para pihak yang berselisih.

Perselisihan hubungan industrial ialah perbedaan pendapat karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan, yang menimbulkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha (perusahaan) dengan tenaga

²⁶ Roziana, Erinda & Heri Hartanto. "Analisis Pertimbangan Hakim Terhadap Kedudukan Badan Arbitrase Nasional Indonesia (Bani) Sebagai Termohon Dalam Putusan Pembatalan Putusan Arbitrase." *JURNAL VERSTEK VOL. 8 NO. 3* (2020).

²⁷ Nursanti Y. Putri, Rahayu Subekti. 2021. "Peranan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Dalam Menangani Masalah Phk Melalui Pelaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial Dan Mediasi". *Jurnal Komunitas Yustisia*, 4(2), h. 3.

kerja/buruh atau serikat pekerja/buruh. Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara tenaga kerja/buruh dengan pemberi kerja/perusahaan atau antar serikat buruh dalam satu perusahaan, dapat ditempuh melalui perundingan bipartit, tripartit, arbitrase dan Pengadilan Hubungan Industrial.²⁸ Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase seharusnya dapat menjadi solusi alternatif bagi tenaga kerja dan perusahaan dalam menyelesaikan sengketa. Namun demikian, arbitrase hubungan industrial kurang diminati untuk digunakan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.²⁹

Maka, terdapat beberapa penyebab penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase

kurang diminati oleh para pihak, sebagai berikut:

1) Arbitrase Hubungan Industrial tidak memiliki kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan hak

Mekanisme penyelesaian hubungan industrial melalui arbitrase, hanya memiliki kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Pada Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tidak diatur secara rinci dan tidak terdapat penjelasan mengapa arbitrase dibatasi kewenangannya. Prosedur penyelesaian melalui arbitrase diserahkan sepenuhnya kepada kesepakatan para pihak yang berselisih, dimana hal tersebut dapat menimbulkan berbagai prosedur yang didasarkan pada beberapa hal, yaitu keadilan, perjanjian, peraturan

²⁸ Gindo L. Tobing, "Pemberdayaan Arbitrase Sebagai Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan Dalam Perspektif Politik Hukum", *Jurnal Hukum tô-râ*, Vol. 1 No. 3, Desember 2015, h. 3

²⁹ Latip, A., & Ainiyah (2018). "Mediasi sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja di Kabupaten Bangkalan". *Competence: Journal of Management Studies*, 12(2), h. 81

Andika Dwi Yuliardi dan Imam Budi Santoso, Upaya Arbitrase Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Didasarkan Adanya Kesepakatan Para Pihak

perundang-undangan, kebiasaan, dan kepentingan umum.

Perselisihan hak tidak dapat diselesaikan melalui mekanisme arbitrase, padahal perselisihan hak merupakan perselisihan yang sering terjadi dalam hubungan kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan. Perselisihan hak ini bisa terjadi saat pekerja menolak gaji yang diberikan oleh perusahaan karena gaji tersebut tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dan perjanjian kerja. Untuk menyelesaikan perselisihan ini pihak pekerja dapat menempuh upaya bipartit, tripartit, atau pengadilan hubungan industrial. Apabila pihak pekerja menempuh melalui jalur pengadilan, akan memakan waktu yang lama dan membutuhkan biaya yang mahal, sehingga memberatkan pihak pekerja.

Jika UU PHI mengatur penyelesaian perselisihan hak dapat ditempuh melalui arbitrase hubungan industrial, akan memberikan kemudahan bagi pihak tenaga kerja, karena arbitrase harus selesai dalam waktu 30 hari kerja, sejak penan-

datanganan surat perjanjian penunjukan arbiter, hal ini sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 40 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Lain halnya, jika para pihak menyelesaikan perselisihannya melalui putusan pengadilan hubungan industrial yang terbuka bagi peninjauan sehingga memakan waktu yang lebih lama. Kemudian, apabila arbitrase hubungan industrial dapat berwenang untuk menyelesaikan perselisihan hak, maka biaya dan waktu yang dikeluarkan oleh para pihak dapat lebih hemat dibanding melalui proses Pengadilan Hubungan Industrial, terlebih jika yang mewakilkan pihak yang berselisih adalah pengacara yang kurang bertanggung jawab yang dengan itikad buruk diperpanjang selama mungkin.

2) Penyelesaian melalui arbitrase belum cukup familiar

Mayoritas tenaga kerja/buruh belum begitu mengenal atau memahami mekanisme penyelesaian melalui arbitrase dan belum percaya dengan kehadiran arbitrase hubungan industrial. Dengan minimnya pengetahuan terkait dengan arbitrase

hubungan industrial yang dimiliki oleh pihak tenaga kerja/buruh atau kurangnya kepercayaan untuk menyelesaikan perselisihan melalui arbitrase menyebabkan tidak diminatinya dan sepinya proses penyelesaian melalui arbitrase.

3) Hanya untuk para pihak *Bonafide*.

Pihak bonafide merupakan pihak-pihak yang patuh terhadap kesepakatan karena memiliki kredibilitas dan integritas. Upaya penyelesaian melalui arbitrase hubungan industrial terkesan hanya dapat bermanfaat bagi para pihak yang jujur dan dapat dipercaya (*bonafide*). Sehingga apabila salah satu pihak dengan itikad tidak baik, maka hal itu akan merugikan pihak lainnya dalam menjalankan putusan arbitrase. Misalnya, pengusaha/perusahaan yang tidak setuju dengan suatu putusan arbitrase, maka ia dapat melakukan berbagai cara untuk mendapatkan *stay of execution* (penundaan pelaksanaan

putusan) dengan membawa perkaranya ke pengadilan, sehingga hal ini dapat merugikan pihak tenaga kerja.³⁰

4) Ketergantungan mutlak pada Arbiter Hubungan Industrial.

Putusan arbitrase selalu bergantung kepada kemampuan teknis arbiter, baik arbiter tunggal maupun majelis arbiter dalam memberikan putusan yang paling tepat dan sesuai dengan rasa keadilan para pihak³¹. Meskipun arbiter memiliki kemampuan dan keahliannya dibidang Hukum Arbitrase serta dapat memahami inti sengketa yang dihadapinya, namun tidaklah mudah bagi arbiter atau majelis arbitrase untuk memenuhi kehendak para pihak yang berselisih. Pihak yang merasa tidak puas akan putusan arbitrase akan mengatakan bahwa putusan arbitrase tidak adil. Ketergantungan secara mutlak terhadap arbiter tunggal maupun majelis arbiter dapat menjadi suatu kelemahan penyelesaian melalui arbitrase

³⁰ R.M. Gatot P. Soemartono, Suyud Margono, 2017. "*Arbitrase, Mediasi, dan Negosiasi*", (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka), h. 22.

³¹ Aripriabowo T, R. Nazriyah.2017, Pembatalan Putusan Arbitrase oleh Pengadilan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 15/PUU-XII/2014, *Jurnal Konstitusi, Vol 14, No 4 (2017)*, h. 9

Andika Dwi Yulardi dan Imam Budi Santoso, Upaya Arbitrase Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Didasarkan Adanya Kesepakatan Para Pihak

hubungan industrial, karena substansi perkara dalam arbitrase tidak dapat diuji kembali melalui proses banding atau kasasi, namun merupakan putusan yang bersifat final dan mengikat.

5) Tidak terdapat *preseden* putusan arbitrase terdahulu

Putusan arbitrase dan seluruh pertimbangan arbiter dalam menjatuhkan putusan bersifat rahasia dan tidak dipublikasikan. Hal itu mengakibatkan putusan tersebut bersifat mandiri dan terpisah dengan putusan arbitrase yang lainnya, sehingga tidak ada keterikatan (*legal precedence*) terhadap putusan-putusan arbitrase sebelumnya. Dapat disimpulkan bahwa putusan-putusan arbitrase hubungan industrial atas suatu perselisihan/perkara menjadi tidak terpakai, dengan kata lain menjadi terbuang tanpa memiliki manfaat, padahal di dalam suatu putusan-putusan arbitrase sebelumnya terkandung pendapat atau argumentasi

yang berbobot dari para arbiter terkenal di bidangnya.

Hilangnya *legal precedence* terhadap putusan-putusan arbitrase sebelumnya juga dapat menimbulkan putusan yang dikeluarkan saling bertentangan/berlawanan terhadap penyelesaian sengketa serupa di masa yang akan datang. Dengan demikian, dapat mengurangi kepastian hukum dan bertentangan dengan asas *similia similibus*, yaitu asas yang mengharuskan untuk memutuskan hal yang sama, sesuai dengan putusan sebelumnya dalam perkara yang sejenis atau dalam kasus yang sama.³²

6) Tidak memungkinkan untuk mengajukan keberatan.

Dalam penyelesaian perselisihan melalui arbitrase tidak dapat mengajukan keberatan-keberatan terhadap fakta-fakta hukum yang sebenarnya terjadi yang dapat dinyatakan konkritnya melalui proses banding³³ atau adanya tingkatan

³² R.M. Gatot P. Soemartono, Suyud Margono, 2017. "*Arbitrase, Mediasi, dan Negosiasi*", (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka), h. 24

³³ Mustakim, M. (2022). "Kajian Hukum Peniadaan Peninjauan Kembali Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial". *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata*, 8(1), h. 136.

penyelesaian untuk mengajukan keberatan lainnya. Penyelesaian melalui arbitrase ini dianggap dapat menyulitkan pihak-pihak yang tidak puas atau keberatan terhadap isi putusan arbiter atau majelis arbiter.

PENUTUP

Kesimpulan

Upaya arbitrase dapat dilakukan oleh arbiter atas dasar kesepakatan para pihak dalam menyelesaikan perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Para pihak yang berselisih dapat memilih arbiter dari daftar arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri, baik arbiter tunggal atau majelis arbiter yang berjumlah 3 orang. Apabila para pihak tidak sepakat untuk menunjuk arbiter, Ketua Pengadilan dapat mengangkat arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri atas permohonan salah satu pihak. Kemudian para pihak beserta arbiter yang telah ditunjuk wajib membuat perjanjian penunjukan arbiter dalam rangkap 3 (tiga), yang kemudian masing-masing pihak dan arbiter mendapatkan 1 (satu). Setelah

penanda-tanganan surat perjanjian penunjukan arbiter, dalam waktu 3 (tiga) hari kerja, Arbiter harus sudah memulai pemeriksaan atas perselisihan para pihak. Perselisihan tersebut wajib terselesaikan paling lama 30 hari, dan dapat diperpanjang 14 hari kerja oleh arbiter atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Upaya perdamaian wajib dilakukan oleh arbiter dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jika upaya perdamaian berhasil, arbiter membuat akta perdamaian yang ditandatangani olehnya dan juga para pihak yang kemudian didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian, namun jika upaya perdamaian gagal, maka sidang arbitrase dilanjutkan oleh arbiter atau majelis arbiter. Kemudian, dalam persidangan arbitrase para pihak dapat menjelaskan secara lisan maupun tertulis pendirian masing-masing serta para pihak dapat menyertakan bukti-bukti (secara tertulis, dokumen atau bukti lainnya). Setelah putusan arbitrase ditetapkan, selambat

Andika Dwi Yuliardi dan Imam Budi Santoso, Upaya Arbitrase Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Didasarkan Adanya Kesepakatan Para Pihak

lambatnya 14 (empat belas) hari, isi putusan harus sudah dilaksanakan. Putusan tersebut didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Jika satu pihak tidak melaksanakan isi putusan, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi pada pengadilan negeri.

Arbitrase hubungan industrial seharusnya dapat menjadi solusi alternatif penyelesaian perselisihan antara pihak perusahaan dengan tenaga kerja. Namun justru, upaya arbitrase hubungan industrial kurang diminati. Terdapat beberapa faktor penyebab penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase kurang diminati oleh para pihak: 1) Arbitrase Hubungan Industrial tidak memiliki kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan hak antara tenaga kerja dengan pihak perusahaan. UU PHI tidak memberikan kewenangan kepada lembaga arbitrase hubungan industrial untuk menyelesaikan perselisihan hak, padahal perselisihan hak merupakan perselisihan yang sering terjadi dalam

hubungan kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan; 2) penyelesaian melalui arbitrase belum cukup familiar, karena banyak kalangan buruh yang belum mengenal, memahami mekanisme arbitrase hubungan industrial; 3) Upaya penyelesaian melalui arbitrase hubungan industrial terkesan hanya dapat bermanfaat bagi para pihak yang jujur dan dapat dipercaya (bonafide). Sehingga apabila salah satu pihak tidak beritikad baik, maka hal itu akan merugikan pihak lainnya (khususnya kaum tenaga kerja) dalam menjalankan putusan arbitrase: 4) Ketergantungan secara mutlak terhadap arbiter tunggal maupun majelis arbiter dalam memberikan putusan yang paling tepat dan sesuai dengan rasa keadilan para pihak, dimana tidak mudah bagi arbiter untuk memenuhi kehendak para pihak yang berselisih; 5) Tidak terdapat preseden putusan arbitrase terdahulu dan seluruh pertimbangan arbiter dalam menjatuhkan putusan bersifat rahasia dan tidak dipublikasikan 6) Tidak memungkinkan untuk mengajukan

keberatan, karena putusan arbitrase bersifat final dan mengikat para pihak.

Saran

Arbitrase hubungan industrial merupakan penyelesaian Perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja dalam satu perusahaan yang timbul antara para pihak atas dasar kesepakatan mereka untuk memilih upaya penyelesaian melalui arbitrase. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak, dan merupakan putusan akhir yang berkekuatan tetap. Atas dasar hal tersebut, para pihak baik pihak pekerja ataupun pihak perusahaan harus mampu memilih arbiter yang berkompoten, adil, jujur serta menekankan konsep *win-win-solution* dalam menyelesaikan perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan agar keputusan yang diberikan oleh arbiter atau majelis dapat sesuai dengan harapan atau tuntutan para pihak. Seorang arbiter juga diharapkan dapat memberikan putusan seadil-adilnya kepada para pihak yang berselisih, agar putusan yang bersifat final dan

mengikat tersebut tidak merugikan salah satu pihak.

Diharapkan pemerintah, khususnya Kementerian Ketenagakerjaan melakukan sejumlah kegiatan berupa sosialisasi, pemberitahuan, serta rekayasa sosial untuk lebih meningkatkan penggunaan arbitrase dalam penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Tindakan-tindakan tersebut berfungsi untuk mengenalkan kelebihan dan sisi positif arbitrase agar dapat dikenal oleh kalangan buruh secara luas, dan mengkampanyekan sisi positif dari arbitrase.

DAFTAR BACAAN

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Adnan Hamid, 2021. "Arbitrase Sebagai Alternatif Dalam Penyelesaian Sengketa Perburuhan." *Jurnal Legal*

Andika Dwi Yuliardi dan Imam Budi Santoso, Upaya Arbitrase Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Didasarkan Adanya Kesepakatan Para Pihak

- Reasoning Vol. 3, No. 2, Juni 2021.*
- Ariprabowo T, R. Nazriyah. 2017, Pembatalan Putusan Arbitrase oleh Pengadilan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 15/PUU-XII/2014, *JURNAL KONSTITUSI, Vol 14, No 4 (2017).*
- Bambang Yunarko, 2011. “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Lembaga Arbitrase Hubungan Industrial” *PERSPEKTIF Volume XVI No. 1 Tahun 2011 Edisi Januari.*
- Gindo L. Tobing, (2015) **PEMBERDAYAAN ARBITRASE SEBAGAI LEMBAGA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI LUAR PENGADILAN DALAM PERSPEKTIF POLITIK HUKUM**, *Jurnal Hukum tô-râ, Vol. 1 No. 3, Desember 2015.*
- Herawati N, Ro'fah Setiawati, Irma Cahyaningtyas, 2021. “Perwujudan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sebagai Cerminan Asas Keseimbangan”. *Jurnal NOTARIUS, Volume 14 Nomor 1 (2021)*
- Johnny Ibrahim, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing.
- Latip, A., & Ainiyah (2018). “Mediasi sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja di Kabupaten Bangkalan”. *Competence: Journal of Management Studies, 12(2).*
- Moch. Salam, Faisal, 2009, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia*, Bandung: Mandar Maju.
- Mustakim, M. (2022). “Kajian Hukum Peniadaan Peninjauan Kembali Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”. *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata, 8(1).*
- Niagara G. Serena, Candra Nur Hidayat, (2020). “Penyelesaian

- Sengketa Non-Litigasi Ditinjau Dari Undang Undang Nomor 10 Tahun 1998 Tentang Perbankan Dan Undang Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa”, *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan Vol. 7 Nomor 1 Juli 2020*.
- Nursanti Y. Putri, Rahayu Subekti. 2021. “Peranan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Dalam Menangani Masalah Phk Melalui Pelaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial Dan Mediasi”. *Jurnal Komunitas Yustisia*, 4(2).
- Roziana, Erinda, and Heri Hartanto. "Analisis Pertimbangan Hakim Terhadap Kedudukan Badan Arbitrase Nasional Indonesia (Bani) Sebagai Termohon Dalam Putusan Pembatalan Putusan Arbitrase." *JURNAL VERSTEK VOL. 8 NO. 3* (2020).
- R.M. Gatot P. Soemartono, Suyud Margono, 2017. “*Arbitrase, Mediasi, dan Negosiasi*”, (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka).
- Safrudin C Sarif, Joi Rikardo Siahaan Gita Yulianti, Alif Duwi Hanavi, Fitri Rezeki, (2021). “Analisis Produktivitas Sumber Daya Manusia Dalam Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia” *Prosiding EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan Vol.1 No.1 - Juni 2021*.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Tampubolon, W S “Peranan Seorang Arbiter Dalam Penyelesaian Sengketa Melalui Arbitrase”, *Jurnal Ilmiah “Advokasi”* Vol. 07. No. 01 Maret 2019.
- Tunggal, Setia Hadi. *Memahami Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Harvaindo, 2013
- Uwiyono dkk, *Asas Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Penerbit Raja Grafindo 2009

Andika Dwi Yuliardi dan Imam Budi Santoso, Upaya Arbitrase Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Didasarkan Adanya Kesepakatan Para Pihak

Umam, Khotibul, 2010, *Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*.
Yogyakarta: Pustaka Yustisia.