



MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI JALUR ARBITRASE

Mutiara Komalasari, Imam Budi Santoso
Universitas Singaperbangsa Karawang

ABSTRAK

Hubungan hukum antara pekerja dan majikan, merupakan suatu hubungan hukum dengan ciri-ciri tersendiri dibandingkan dengan hubungan hukum lainnya. Hubungan hukum tersebut, merupakan hubungan hukum yang saling melengkapi dan menguntungkan. Serta pada saat yang sama saling bergantung, hal ini dapat menimbulkan suatu konflik diantara pekerja dengan pengusaha. Perselisihan hubungan industrial (PHI), dapat diselesaikan melalui jalur pengadilan ataupun di luar pengadilan. Para pihak bebas menentukan alternatif solusi, yang akan digunakan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial (PHI). Dan salah satu cara untuk menyelesaikan konflik tersebut, yaitu melalui jalur Non litigasi (Arbitrase). Tujuan penelitian ini ialah, untuk mengetahui tentang bagaimana proses penyelesaian sengketa diluar jalur hukum atau biasa dikenal dengan Alternative Dispute Resolution (ADR). Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum, yang menggunakan metode penelitian hukum yuridis-normatif, yaitu penelitian yang menggunakan sumber kepustakaan atau dokumen sekunder sebagai bahan sumber dalam penelitian, dengan cara menganalisis dan menelaah berbagai publikasi dari berbagai sumber yang berhubungan dengan Penyelesaian Hubungan Industrial.

Kata Kunci : Pekerja, Penyelesaian Hubungan Industrial (PHI), Arbitrase.

PENDAHULUAN

Konflik adalah suatu hal yang sering terjadi di dalam ruang lingkup kerja, Konflik bisa muncul dimana saja dan menimpa siapa saja. Karena faktor kepentingan masing-masing, permasalahan yang terjadi di dalam serikat pekerja/pekerja bahkan tidak dapat dipisahkan, dari pekerjaan sehari-hari organisasi buruh/pekerja. Konflik akan selalu dan sering tercampur, dengan berbagai kepentingan organisasional dengan kepentingan pribadi. Tentu saja, ini berlaku untuk semua organisasi /kelompok serikat pekerja, dengan kepentingannya masing-masing.

Beberapa literatur menyebutkan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan munculnya suatu konflik/permasalahan, antara lain: adanya perbedaan pendapat dan cara berpikir, terdapat perbedaan dalam mencapai tujuan, ketidaksesuaian cara untuk mencapai tujuan, ketidaksesuaian dari perilaku diantara masing-masing pribadi/individu, pemberian

pengaruh negatif dari pihak lain pada apa yang akan dicapai oleh pihak lainnya, persaingan, kurangnya kerja sama di dalam suatu perusahaan dan lain-lainnya. Perselisihan yang terjadi di dalam suatu lingkungan kerja atau perusahaan, merupakan hal yang tidak bisa dihindari. Perselisihan yang sering terjadi dalam kerangka suatu perusahaan, disebut juga sebagai perselisihan perburuhan atau perselisihan hubungan industrial. Dimana dalam hal ini, dapat menimbulkan suatu Pertentangan Posisi diantara kepentingan masing-masing para pihak. Beberapa hal diatas bisa menimbulkan suatu keadaan yang tidak harmonis, diantara pekerja dan pengusaha. Baik secara langsung ataupun tidak langsung, akan mempengaruhi produktivitas. Bahkan bisa menimbulkan suatu konflik yang lebih besar, dengan kepentingan masyarakat. Beberapa kasus yang sering terjadi dan berhubungan langsung dengan bidang perselisihan industrial, sering tidak dapat diselesaikan secara damai atau melalui musyawarah untuk mencapai mufakat. Karena masing-masing pihak cenderung ingin mempertahankan pendapat dan posisi nya masing-masing, walaupun pada status yang tidak setara.

Status pekerja berada di bawah status pengusaha/perusahaan, atau pekerja/buruh merupakan subordinasi dari pengusaha. Pekerja/buruh sebagai pihak yang menerima dan melaksanakan pekerjaan, yang telah dibuat oleh pengusaha/perusahaan wajib melaksanakan dengan baik pekerjaannya, karena perusahaan akan selalu mengevaluasi kinerja dari pekerjaannya. Berdasarkan fakta-fakta yang ada, telah terbukti bahwa posisi pekerja/buruh berada di bawah posisi dari pengusaha. Dengan berlakunya Peraturan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI), yang dihubungkan dengan Peraturan Pelaksanaan Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI).

Dalam hal ini jelas bahwa proses penyelesaian hubungan industrial saat ini, telah mengalami perkembangan yang sangat kompleks. Kompleksitas proses Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial saat ini, disebabkan oleh prosedur penanganan. Dalam perselisihan ini dapat diselesaikan dengan dua cara dan salah satunya, melalui Peradilan: Penyelesaian sengketa melalui peradilan telah diatur dalam sistem peradilan. Dimana tenaga hakim telah ditambah sebagai Hakim *Ad-Hoc*, yang prosedur peradilannya dapat dilakukan di pengadilan umum. Sistem peradilan di pengadilan umum terdiri dari 2 (dua) tingkat yaitu, penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) pada tingkat pertama dan tingkat kasasi. Perubahan ini rupanya dilakukan dengan mengganti sistem peradilan semu yang semula disebut Sengketa Perburuhan, yang ditangani melalui sistem P4D atau P4P. Oleh karena itu sistem ini diharapkan menjadi lebih efektif dan efisien, memungkinkan hakim yang menangani perselisihan hubungan industrial untuk dapat menerapkan/menentukan aspek-aspek keadilan hukum, kepada pekerja/karyawan dan pengusaha/perusahaan.

Kedua, penyelesaian sengketa di luar pengadilan dapat diselesaikan dengan tiga cara, untuk menyelesaikan hubungan buruh-menejemen melalui jalur di luar pengadilan, yakni: (a) konsiliasi; serta (b) arbitrase; (c) mediasi. (Bambang, 2019: 52) Di dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial memiliki tujuan, untuk: (a) dapat menciptakan suatu ketenangan atau ketentraman dalam kerja serta ketenangan usaha; (b) dapat meningkatkan produksi; (c) dapat Meningkatkan kesejahteraan pekerja/serikat pekerja dan derajatnya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Oleh karena itu, Pancasila harus di implementasikan dalam hubungan buruh dan pengusaha sesuai dengan 3 (tiga) prinsip kemitraan, yakni: Prinsip Kemitraan Tanggung Jawab, Prinsip Kemitraan Produksi, dan Prinsip Kemitraan Keuntungan. (Bambang, 2019: 52) Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif, yaitu penelitian yang menggunakan sumber-sumber yang berasal dari bahan pustaka atau sekunder sebagai bahan penelitian dasar. Dengan menganalisis dan melacak berbagai jenis literatur penelitian hukum, yang berkaitan langsung dengan Penyelesaian Hubungan Industrial (PHI).

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses penyelesaian sengketa di luar pengadilan atau yang biasa disebut dengan *Alternative Dispute Resolution (ADR)*.

Batasan Penelitian

Batasan penelitian ini berkaitan dengan perselisihan hubungan industrial (PHI), yang dapat diselesaikan melalui jalur pengadilan atau secara damai. Para pihak bebas menentukan alternatif yang akan digunakan untuk menyelesaikan konflik sosial (PHI). Dan salah satu cara penyelesaian sengketa adalah melalui jalur nonlitigasi (arbitrase). Batasan penelitian ini adalah memfokuskan bagaimana proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) melalui jalur non-litigasi atau biasa disebut dengan jalur alternatif penyelesaian sengketa (ADR). Rumusan masalah berdasarkan konteks di atas adalah sebagai berikut: **Bagaimana proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial? Dan Bagaimana proses penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial (PHI) melalui jalur non litigasi atau biasa disebut dengan *Alternative Dispute Resolution (ADR)*?**

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel jurnal ini yaitu dengan menggunakan:

1. Data dan Sumber Data. Sejalan dalam sifat penelitian normatif bahan hukum yang digunakan.

Metode yang digunakan **untuk menulis ulasan** ini **adalah** dengan menggunakan:

- 1) Dokumen hukum primer merupakan dokumen utama penelitian ini, khususnya peraturan-peraturan yang terkait dengan UU No.
- 2) Tahun 2004. 2) Dokumen hukum sekunder adalah dokumen hukum yang mempunyai fungsi untuk menafsirkan dokumen hukum primer, buku-buku dan pendapat ahli dalam berbagai literatur.
- 3) Dokumen hukum tersier adalah dokumen yang memberikan petunjuk atau penjelasan, khususnya kamus besar bahasa Indonesia dan artikel ilmiah.

2. Penarikan Kesimpulan. Setelah data terkumpul, data diorganisasikan sesuai dengan sifat dan jenis data yang menjadi pokok permasalahan penelitian ini.

PEMBAHASAN

Ruang Lingkup Perselisihan Hubungan Industrial

Konflik internal yang timbul diantara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan, dapat menimbulkan suatu disharmonisasi di lingkungan pekerjaan. Sehingga menyebabkan terganggunya faktor-faktor produksi, di dalam suatu perusahaan. Dalam konflik Perselisihan Hubungan Industrial (PHI), dapat kita ketahui ada 4 ruang lingkup terjadinya konflik/permasalahan. Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 2 Peraturan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, disebutkan bahwa jenis perselisihan hubungan industrial yaitu:

- a) Perselisihan Hak
Adalah perselisihan yang timbul akibat dari tidak dipenuhinya hak-hak dari pekerja/buruh, karena adanya suatu perbedaan dalam pelaksanaan atau penafsiran ketentuan peraturan perundang-undangan, kontrak kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian bersama. (Pasal 1 Ayat 2).
- b) Perselisihan Kepentingan
Adalah Perselisihan yang timbul di dunia pekerjaan/kerja karena perbedaan pendapat mengenai penciptaan, dan/atau modifikasi kondisi kerja yang diatur dalam kontrak kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian bersama (Pasal 1 Ayat 3).
- c) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja
Adalah Perselisihan yang timbul karena tidak tercapainya kesepakatan antara pendapat salah satu pihak yaitu pekerja/karyawan dan pengusaha/perusahaan mengenai masa pensiun/pemutusan hubungan kerja (PHK). (Pasal 1 angka 4).
- d) Perselisihan antara Serikat Pekerja dalam satu Perusahaan
Suatu bentuk perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pekerja/karyawan lain, yang terjadi hanya dalam satu perusahaan karena ketidaksepakatan antara keanggotaan serikat pekerja, hak dan kewajiban dalam pekerjaan. (Pasal 1 angka 5). (Dahlia & Agatha, 2011: 46)

Hal ini terjadi dalam beberapa kasus yang berkaitan dengan sengketa Perselisihan Hubungan Industrial (PHI), seperti yang terjadi pada perkara PT. Puri Zuqni. Yang mengajukan gugatan kepada 5 (lima) orang pekerja/buruh, yang telah lama bekerja untuk perusahaan tersebut selama 12 tahun dan secara konsisten bisa menunjukkan suatu kinerja yang bagus. Namun menurut pengusaha/perusahaan, belakangan ini mereka melihat adanya penurunan kinerja para pekerja/buruh tersebut terutama pasca tragedi bom Bali II. Oleh karena itu, pengusaha/perusahaan telah berusaha untuk meningkatkan kinerja para pekerja/buruh tersebut. Akan tetapi, akhirnya tidak berhasil meningkatkan kinerja para pekerja/buruh tersebut. Karena upaya pembinaan tersebut tidak membuahkan hasil, maka pihak pengusaha/perusahaan mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Peradilan Hubungan Industrial (PHI), di daerah Denpasar Provinsi Bali. Karena alasan-alasan dan *argument* hukum, dalam surat gugatan perusahaan tersebut tidak cukup kuat/tidak cukup bukti. Oleh karena itu pihak Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) daerah Denpasar, permohonan PHK yang diminta oleh pihak pengusaha telah ditolak seluruhnya. Terhadap keputusan ini, kemudian PT. Puri Zuqni mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung (MA), dan Mahkamah Agung dalam memberikan pertimbangan hukumnya terhadap perkara ini.

Menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial wilayah Denpasar, telah salah dalam menerapkan hukum. Karena para buruh sebelumnya telah membuat suatu “pernyataan” bahwa apabila kinerja kerja dari mereka menurun, kemudian para pekerja/buruh bersedia untuk mengajukan *resaign* kepada perusahaan.

Dengan adanya pertimbangan tersebut, sehingga Mahkamah Agung (MA) dapat memutuskan perkara tersebut, dengan amar putusan: mengabulkan permohonan kasasi PT. Puri Zuqni; dan membatalkan putusan hakim Pengadilan Hubungan Industrial Denpasar. Dan mengadili sendiri; menyatakan hubungan kerja diantara PT. Puri Zuqni dengan para pekerja/buruh putus; serta menghukum PT. Puri Zuqni untuk memberikan dan membayar uang pesangon kepada para karyawan, yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Dari kasus sengketa perselisihan hubungan industrial diantara para pekerja/buruh dan PT. Puri Zuqni selaku perusahaan tempat para pekerja/buruh bekerja, dapat kita ketahui bahwa masih banyaknya Pro-Kontra dari putusan-putusan Hakim dibidang pengadilan hubungan industrial, yang seringkali banyak merugikan posisi dari pihak pekerja/buruh yang lebih lemah dari posisi pengusaha/perusahaan. Hal ini menjadikan penyelesaian perkara melalui jalur litigasi (jalur hukum), terkadang masih menimbulkan ketidakadilan diantara salah satu pihak dikarenakan ketidakpuasan dari putusan yang telah ditetapkan oleh pengadilan. Oleh karena itu, perlu adanya alternative penyelesaian sengketa hubungan industrial misalnya: alternative penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui jalur non peradilan (jalur non hukum), yakni: menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui jalur Arbitrase.

Sistem Hubungan Industrial di Indonesia

Sejarah panjang dari sistem hukum tentang penyelesaian sengketa yang berhubungan dengan hubungan industrial di indonesia, tidak terlepas dari Peraturan Perundang-undangan tentang penyelesaian perselisihan perburuhan. Hal ini didasarkan pada Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dan selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 sudah tidak sesuai dan tidak relevan lagi, untuk diterapkan dengan perkembangan zaman pada saat ini. Hal ini disebabkan beberapa faktor pertama, keputusan akhir Panitia Penyelesaian Sengketa Perburuhan dan selanjutnya disingkat P4-Pusat, yang semula bersifat final. Para pihak yang tidak dapat menerima putusan tersebut, dapat mengajukan gugatan baru ke Pengadilan Tinggi Negeri (TUN). Dan dapat dimohonkan kembali melalui tingkat Kasasi, yaitu melalui Mahkamah Agung (MA). Dalam hal ini, umumnya ada lima sistem dalam hubungan industrial (PHI) yaitu:

- a) Sistem hubungan industrial atas dasar kegunaan
Dalam hal ini, hubungan kerja dirancang untuk memanfaatkan sepenuhnya kepentingan pekerja (kepentingan dasar). pekerja/buruh menerima upah yang tinggi, serta jaminan untuk pekerja/buruh dapat memberikan kinerja yang maksimal.
- b) Sistem hubungan industrial atas dasar demokrasi
Sistem ini lebih mementingkan kepada asas musyawarah/mufakat, diantara pihak pekerja/buruh serta pihak pengusaha/perusahaan.
- c) Sistem hubungan industrial atas dasar kemanusiaan

Sistem ini sebenarnya tidak memperhitungkan faktor-faktor yang terkait dengan peningkatan produktivitas dan efisiensi.

- d) Sistem hubungan industrial berdasarkan komitmen seumur hidup
Sistem ini cenderung memperlihatkan bahwa kesetiaan pekerja/buruh kepada pengusaha/perusahaan, baik ketika perusahaan dalam keadaan laba maupun sedang dalam keadaan merugi. Pekerja/buruh yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang besar, serta pekerja keras yang penuh dedikasi terhadap pengusaha/perusahaan. Kemudian karena hal tersebut, pihak pengusaha/perusahaan memperlakukan pekerja/buruh nya sebagai anak atau dianggap sebagai keluarga nya sendiri.
- e) Sistem hubungan industrial berdasarkan perjuangan kelas
Sistem ini cenderung mengarah kepada pertentangan, diantara kelas pemilik modal (kapitalis) dan pekerja/buruh. (Sentanoe, 1999: 42-43)

Perselisihan perburuhan (PHI) dapat diselesaikan baik di pengadilan (*trial*) maupun di luar pengadilan (*out of court*), para pihak bebas memilih alternatif penyelesaian perselisihan perburuhan. Di bawah Undang-Undang Hubungan Perburuhan (PHI), bagaimana prosedur penyelesaian perselisihan hubungan kerja (PHI), mengatur di mana para pihak yang bersengketa harus terlebih dahulu mencari kesepakatan melalui musyawarah untuk mencapai kata mufakat, dan kemudian terjadi perdamaian antara kedua belah pihak yang tengah berselisih/bermasalah. Apabila para pihak yang sedang berselisih gagal/tidak berhasil, dalam menyelesaikan perselisihan/permasalahan tersebut secara musyawarah/mufakat. Berdasarkan Pasal 4 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (PHI), menurut undang-undang penyelesaian di luar pengadilan (*out-of-court*) dapat dicapai dengan tiga cara yaitu: (a) konsiliasi; (b) arbitrase; (c) mediasi. Yang bisa dijadikan solusi dan tahap pertama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sebelum selanjutnya para pihak sepakat melanjutkan menempuh jalur di dalam pengadilan (Litigasi). Ketika penyelesaian sengketa melalui jalur di luar pengadilan (Non Litigasi) tidak menemui kata sepakat, oleh karena itu untuk menyelesaikan perselisihan antara dua pihak biasanya kedua pihak tersebut menggunakan jalur pengadilan (litigasi), sebagai langkah terakhir untuk dapat menyelesaikan perselisihan tersebut.

Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Mekanisme Penyelesaian perselisihan dalam bidang hubungan industrial meliputi beberapa langkah yang harus dilalui, sebelum kemudian dilanjutkan dengan menempuh jalur hukum. Jika tidak mencapai kata sepakat diantara kedua belah pihak, dalam hal ini hendaknya sengketa/perselisihan yang terjadi diantara pekerja/buruh dan pengusaha/perusahaan dapat diselesaikan dengan mekanisme musyawarah untuk mencapai mufakat. Dengan kata lain, harus diutamakan terlebih dahulu penyelesaian sengketa dengan cara damai. Dalam Perselisihan Hubungan Industrial (PHI), dikenal ada 3 jalur yang dapat dipilih oleh para pihak yang sedang bersengketa, untuk dapat menyelesaikan perselisihan yang sedang terjadi. Adapun 3 cara penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) yaitu:

A. Perundingan Bipartid

Bipartid merupakan salah satu cara penyelesaian sengketa dalam Perselisihan di bidang hubungan industrial (PHI), Bipartid sendiri diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Bipartid merupakan perundingan yang dilakukan diantara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha/perusahaan, jika tidak menemukan kata sepakat kemudian para pihak yang sedang bersengketa akan melanjutkan perundingan ke tahap perundingan tripartit. Kemudian, setelah kedua belah pihak telah sepakat maka akan dibuat suatu perjanjian bersama diantara kedua belah pihak, yang akan didaftarkan langsung kepada pihak pengadilan hubungan industrial tempat perusahaan itu berada.

B. Perundingan Tripartit

Tripartit merupakan salah satu cara penyelesaian sengketa dalam Perselisihan Hubungan Industrial (PHI), Tripartit sendiri diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (PHI). Tripartit merupakan perundingan yang dilakukan diantara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha/perusahaan, yang melibatkan fasilitator yakni pihak ketiga untuk dapat menjadi fasilitator diantara dua pihak yang tengah berselisih. Kemudian tahapan dalam perundingan tripartit sebagai berikut:

a) Mediasi

Mediasi merupakan salah satu cara untuk menyelesaikan perselisihan yang timbul dari perselisihan hubungan industrial, dimana dalam hal ini penyelesaian sengketa tersebut diatur dalam pasal 8-16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Ketika para pihak yang bersengketa sepakat memilih untuk menyelesaikan sengketa tersebut melalui jalur mediasi, Penyelesaian perselisihan hubungan kerja melalui mediasi dilakukan dengan seorang perantara sebagai pihak ketiga/sebagai pihak penengah dengan melakukan penelitian investigasi kasus dan mediasi. Ketika kesepakatan dicapai melalui mediasi, kemudian perjanjian damai akan ditandatangani oleh para pihak di hadapan mediator secara pribadi dan akan didaftarkan di pengadilan industri untuk mendapatkan dokumen bukti pendaftaran. Jika tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi, mediator akan memberikan rekomendasi tertulis kepada para pihak. Jika para pihak menyetujui rekomendasi tertulis, mediator harus melengkapi bantuan bagi para pihak untuk membuat kesepakatan bersama dalam waktu tiga hari kerja setelah menyetujui rekomendasi tertulis. Rekomendasi tertulis kemudian didaftarkan ke Pengadilan Tenaga Kerja untuk mendapatkan sertifikat pendaftaran. Mediator akan menyelesaikan perintah mediasi dalam waktu paling lambat 30 hari kerja setelah masalah diserahkan.

b) Konsiliasi

Konsiliasi merupakan salah satu cara untuk dapat menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial, dimana penyelesaian sengketa ini tertuang berdasarkan pasal 17-28 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian

Hubungan Industrial. Ketika para pihak yang bersengketa sepakat telah memilih untuk menyelesaikan sengketa melalui jalur konsiliasi, para pihak dapat mengajukan terlebih dahulu permintaan secara tertulis kepada seorang konsiliator yang sepakat dipilih oleh kedua belah pihak. Selanjutnya dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian hubungan industrial secara tertulis, maka konsiliator tersebut harus mengadakan suatu penelitian tentang duduknya perkara. Kemudian pada hari kedelapan pada hari kerja, diadakan sidang konsiliasi pertama diantara kedua belah pihak yang bersengketa. Jika dalam sidang pertama konsiliasi tercapai suatu kesepakatan diantara kedua belah pihak, maka akan dibuat suatu perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak serta disaksikan langsung oleh pihak konsiliator dan kemudian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Jika tidak tercapai suatu kesepakatan maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis yang harus sudah disampaikan kepada para pihak, selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama dilaksanakan. Para pihak diminta untuk menanggapi secara tertulis kepada mediator, yang menerima atau menolak rekomendasi tertulis. Pihak yang tidak memberikan tanggapan, dianggap telah menolak rekomendasi secara tertulis. Jika para pihak menerima rekomendasi, mediator harus menyelesaikan bantuan para pihak dalam kesepakatan bersama, dalam waktu tiga hari kerja sejak tanggal dokumen rekomendasi diadopsi dan kemudian diterbitkan. Mediator harus menyelesaikan tugas konsiliasi dalam waktu tiga puluh hari kerja, sejak tanggal diterimanya permintaan untuk menyelesaikan kasus tersebut.

c) Arbitrase

Arbitrase adalah metode untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial (PHI), dimana penyelesaian sengketa ini diatur dalam pasal 29-54 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Ketika Para pihak yang bersengketa setuju untuk memilih menyelesaikan sengketa dengan jalur arbitrase, dengan dibantu oleh pihak ketiga yaitu seorang arbiter, yang membantu dalam penyelesaian sengketa diantara kedua belah pihak.

C. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan yang menangani sengketa diantara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan, dimana langkah ini diambil karena segala upaya yang telah dilakukan untuk dapat menyelesaikan perselisihan diantara pihak pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan tidak menemui titik penyelesaian atau kata sepakat untuk melakukan perdamaian. Dalam hal ini, Kedua belah pihak telah berusaha untuk menyelesaikan perselisihan secara damai di luar ruang sidang (Non Litigasi), namun kedua belah pihak tidak menemui kata sepakat. Oleh karena itu berdasarkan pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI), dimana pengadilan hubungan industrial memiliki

kompetensi absolute, dalam memeriksa dan memutus perkara Perselisihan Hubungan Industrial (PHI).

Mekanisme Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Melalui Jalur Arbitrase

Arbitrase adalah salah satu cara untuk menyelesaikan perselisihan sengketa di bidang industrial, langkah penyelesaian sengketa menggunakan jalur arbitrase diatur dalam pasal 29-54 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Arbitrase merupakan upaya penyelesaian sengketa di luar jalur pengadilan (Non Litigasi), dimana dalam hal ini para pihak yang sedang bersengketa bersepakat memilih jalur arbitrase. Sebelum kita membahas lebih lanjut Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Melalui Jalur Arbitrase, kita akan membahas terlebih dahulu mengenai pengertian dari arbitrase. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 30 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, Menurut Pasal 1 Ayat 1 arbitrase adalah cara penyelesaian sengketa di luar pengadilan umum, berdasarkan perjanjian arbitrase tertulis antara para pihak yang bersengketa.

Menurut pendapat Subekti pengertian arbitrase adalah suatu penyelesaian atau juga pemutusan sengketa oleh seorang hakim atau pun juga para hakim, yakni dengan berdasarkan persetujuan bahwa para pihak tersebut akan tunduk atau juga menaati keputusan yang diberikan oleh sang hakim yang mereka pilih.

Menurut pendapat Abdurrasyid pengertian arbitrase adalah suatu proses pemeriksaan pada suatu sengketa yang dilaksanakan yudisial, yakni seperti oleh para pihak yang bersengketa serta pun juga pemecahannya, itu akan didasarkan kepada buktiyang diajukan oleh para pihak.

Menurut pendapat Harahap pengertian arbitrase adalah sebuah ikatan kesepakatan di antara para pihak, bahwa mereka akan menyelesaikan adanya perselisihan yang muncul dari perjanjian oleh badan arbitrase. Para pihak kemudian sepakat untuk tidak mengajukan persengketaan yang terjadi itu, ke badan peradilan (Pak Guru, 2018).

Penyelesaian perkara hubungan industrial melalui melalui jalur arbitrase, memiliki tujuan untuk menyelesaikan perkara atau sengketa dengan cara damai di luar pengadilan (Non litigas). Para pihak sepakat memilih seorang arbiter, yaitu pihak ketiga yang mendengarkan bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak dan membuat keputusan. Selain bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan secara damai, perselisihan melalui jalur arbitrase juga bertujuan untuk tidak menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui jalur pengadilan (Litigasi). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase, dapat dikategorikan sebagai berikut:

Arbitrase Ad Hoc (Volunter)

Arbitrase *ad hoc* merupakan suatu badan arbitrase yang bisa dibentuk, baik sesudah juga sebelum timbulnya sengketa. Dalam jenis arbitrase ini, para pihak diberikan kebebasan buat memilih sendiri. Bagaimana cara pemilihan arbiter, kerangka kerja, mekanisme arbitrase dan aparatur administrative berdasarkan arbitrase, arbitrase Intitusional (*Institusion Arbitration*).

Berdasarkan Pasal 1 Ayat (2) Konvensi New York 1958, arbitrase institusional adalah arbitrase yang didirikan oleh organisasi tertentu dan bersifat permanen. Arbitrase institusional ini disebut dengan istilah *permanent arbitral body*, hal ini dikarenakan bentuk dan sifat dari arbitrase ini sendiri. (Filhaj & Zuhlilmi, 2019: 25-26) Dalam hal ini, proses dan

prosedur penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui jalur arbitrase. Penyelesaian perselisihan hubungan kerja melalui arbitrase, baru dapat dilaksanakan atas dasar pada kesepakatan para pihak yang bersengketa. Tata cara penyelesaian perselisihan hubungan kerja sebagai berikut:

- a) Pihak yang berselisih telah sepakat memilih penyelesaian sengketa melalui jalur arbitrase, kemudian masing-masing pihak menyatakan secara tertulis pada surat perjanjian arbitrase. Dibuat dalam rangkap tiga (3 rangkap) dan masing-masing pihak menerima satu rangkap (1 rangkap), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama. Setelah para pihak menandatangani perjanjian arbitrase, para pihak berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditunjuk oleh Menteri. Para pihak kemudian dapat menunjuk satu arbiter ganjil atau beberapa arbiter (majelis) secara tertulis, dengan maksimal tiga orang arbiter. Jika para pihak setuju untuk menunjuk arbiter tunggal, para pihak harus sepakat untuk menentukan nama arbiter dalam waktu 7 hari kerja.
- b) Dalam hal para pihak sepakat untuk menunjuk arbiter ganjil (kombinasi), masing-masing pihak berhak memilih arbiter sampai dengan 3 hari kerja, sampai arbiter ketiga ditunjuk oleh arbiter. Pengangkatan dilakukan dalam waktu 7 hari kerja, untuk pengangkatan ketua Pengadilan Arbitrase.
- c) Arbiter yang diminta oleh para pihak, harus memberi tahu para pihak tentang peristiwa-peristiwa yang dapat mempengaruhi kebebasan mereka atau mengarah pada pemberian putusan. Orang yang menerima pengangkatan sebagai arbiter harus memberitahukan secara tertulis, kepada para pihak tentang penerimaan pengangkatannya.
- d) Arbiter kemudian membuat perjanjian untuk menunjuk seorang arbiter, untuk para pihak yang bersengketa.
- e) Kemudian arbiter, harus memberikan kesempatan dari masing-masing pihak untuk menjelaskan pendapat mereka dan mengajukan bukti.
- f) Selanjutnya Arbiter juga dapat memanggil saksi, untuk memberikan kesaksian ataupun keterangan.
- g) Setelah arbiter mendengarkan pendapat masing-masing pihak yang berselisih, melihat bukti-bukti yang telah diberikan oleh para pihak. Dan mendengarkan keterangan dari para saksi, kemudian arbiter wajib memutuskan dan harus menyelesaikan perselisihan dalam waktu 30 hari.
- h) Kemudian Itu dapat diperpanjang hingga 14 hari, setelah kesepakatan kedua belah pihak. Putusan arbitrase bersifat mengikat dan final, perselisihan yang diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan kembali ke Pengadilan Perburuhan untuk diselesaikan. Namun, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial jika putusan tersebut tidak dilaksanakan oleh pihak lainnya. (Thomas & Adnan, 2012: 14-17) Setelah kita mengetahui bagaimana cara dan prosedural dari Penyelesaian Sengketa Perburuhan melalui jalur Arbitrase, dapat disimpulkan bahwa Secara teoritis penyelesaian sengketa arbitrase memiliki banyak keuntungan, di antaranya:
 - a) Kerahasiaan perkara dijamin

- b) Efektif dan efisiensi ketika Kedua belah pihak mengetahui kapabilitas arbiter yang dipilih, sebagai akibatnya pada proses penyelesaian tersebut wajib menganut asas-asas hukum/aturan.
- c) Para pihak bisa memilih, pilihan hukum/aturan yang digunakan untuk menyelesaikan sengketa tersebut, dalam proses dan tempat penyelenggaraan arbitrase.
- d) Putusan arbitrase adalah putusan yang mengikat para pihak, (prosedur) sederhana saja ataupun langsung dapat dilaksanakan.

perselisihan melalui arbitrase memiliki banyak kekurangan, diantaranya:

- a) Berdasarkan fakta yang ada dapat disimpulkan bahwa tidak mudah untuk menyelaraskan kehendak para pihak yang bersengketa melalui jalur arbitrase, disebabkan oleh kenyataan bahwa mungkin sulit untuk mencapai kesepakatan atau persetujuan tersebut kadang-kadang itu memang sulit.
- b) Dalam arbitrase, tidak ada preseden hukum yang diketahui atau keterikatan pada putusan arbitrase sebelumnya. Maka ialah logis adanya kemungkinan munculnya keputusan-keputusan yang saling berlawanan.
- c) Arbitrase belum secara eksplisit menyelesaikan semua perselisihan.
- d) Keputusan arbiter selalu tergantung dalam bagaimana mencapai keputusan yang memenuhi impian para pihak.
- e) Oleh karena itu, ada juga pernyataan umum tentang arbitrase, yaitu: *an arbitration is a good as arbitrators*.
- f) Penyelesaian hubungan industrial melalui jalur arbitrase dapat berlangsung dengan waktu yang lama oleh karena itu, dapat mengakibatkan biaya yang tinggi terutama jika menggunakan jasa arbitrase luar negeri.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang tentang Penyelesaian Hubungan industrial (PHI) Nomor 2 Tahun 2004, telah ditentukan penyelesaian perselisihan hubungan kerja sesuai dengan asas hukum, yaitu asas umum. Arbitrase Hubungan Industrial, dapat menyelesaikan perselisihan diantara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan, seperti konflik kepentingan. Penyelesaian sengketa melalui arbitrase harus dicapai melalui kesepakatan tertulis, sebelum para pihak yang bersengketa dapat mengajukan penyelesaian sengketa kepada seorang arbiter, yang keputusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Arbitrase sesuai dengan Undang-Undang Hubungan industrial, konflik kepentingan, perselisihan perburuhan, dan perselisihan internal serikat pekerja/serikat buruh diselesaikan.

Saran

Pada dasarnya ketentuan yang mengatur tentang arbitrase sudah cukup tetapi masih perlu ditingkatkan, dari segi kelembagaan khususnya yurisdiksinya. Mekanisme kerja untuk mempercepat proses penyelesaian sengketa, sehingga biaya yang dikeluarkan (khususnya pegawai) lebih rendah. Tersedianya tenaga profesional arbiter yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, dan mengambil keputusan yang dapat diterima oleh para pihak.

Dalam hal ini pemerintah, serikat pekerja dan asosiasi pengusaha perlu menginternalisasikan secara mendalam bahwa arbitrase adalah salah satu pilihan terbaik untuk penyelesaian sengketa. Keberhasilan sosialisasi ini, akan membantu meringankan beban Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan perundang-undangan

1. Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial
2. Undang-undang nomor 22 tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan

Buku

Sentanoe Kertonegoro. (1999). *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartit) dan Pemerintah (Tripartit)*. Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia. hlm. 42-43.

Jurnal

Bambang Yunarko. (2019). "Penyelesaian Hubungan Industrial melalui Lembaga Arbitrase Hubungan Industrial" *Jurnal PRESPEKTIF*. Vol XVI: No. 1. hlm. 52.

Dahlia, Agatha Jumiati. (2011). "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004" *Jurnal Wacana Hukum*. Vol IX: No. 2. hlm. 46.

Filhaj, Zulhilmi Rizki. (2019). "Kewenangan Pelaksanaan Eksekusi oleh Pengadilan Negeri atas Putusan Arbitrase Internasional" *Undergraduate thesis*. hlm. 25-26.

Thomas Arsil, Adnan Hamid. "Arbitrase sebagai Alternatif dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial" *Jurnal Legal Reasoning*. hlm. 14-17.

Internet

Pak Guru. (2018). *Pengertian Arbitrase*. From: <https://pendidikan.co.id/pengertian-arbitrase/>. [diakses pada tanggal 1 November 2021, 15:05]