

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DILUAR PENGADILAN MELALUI ARBITRASE

Jumadi Anwar dan Imam Budi Santoso

Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang

Jumadianwar2108@gmail.com

Abstract

Arbitration provides a procedure or process for resolving disputes peacefully and out of court. Arbitration opportunities for the sustainability of industrial relations in Indonesia are minimal things that will be implemented by all disputing parties because the community prioritizes settlement in terms of winning or losing through court settlements. It is very important that there are ways to support this arbitration as an option for resolving industrial disputes so that it is of interest to the public. The research method used in this study is a normative juridical research method with a descriptive approach, with the aim of providing direction and finding logical realistics by looking at library materials or other information using primary and secondary data. The results obtained from the conclusion of this discussion are the knowledge of the mechanism of arbitration in the settlement of disputes in the field of industrial relations and the advantages and disadvantages of arbitration in resolving problems in the field of industrial relations.

Keywords: Arbitration, Industry, Disputes

Abstrak

Arbitrase menyediakan suatu prosedur atau proses penyelesaian perselisihan dengan damai serta diluar pengadilan. Peluang arbitrase untuk keberlangsungan hubungan industrial di negara Indonesia merupakan hal minim yang akan diimplementasikan oleh seluruh pihak yang berselisih karena masyarakat lebih mengutamakan penyelesaian dilihat dari menang atau kalahnya melalui penyelesaian dipengadilan. Sangat penting dilakukannya cara-cara untuk mendukung arbitrase ini sebagai pilihan penyelesaian perselisihan industrial agar diminati oleh masyarakat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian yuridis normatif dengan pendekatan deskriptif, dengan maksud memberikan arahan dan menemukan realistik logis dengan cara melihat bahan pustaka atau informasi lainnya yang menggunakan data primer maupun sekunder. Hasil yang diperoleh dari simpulan dari pembahasan ini diketahuinya mekanisme arbitrase dalam penyelesaian perselisihan dalam bidang hubungan industrial serta bagaimana keunggulan dan kelemahan arbitrase dalam menyelesaikan permasalahan dalam bidang hubungan industrial.

Kata kunci : Arbitrase, Industrial, Perselisihan

A. Pendahuluan

Hubungan industrial yaitu sistem yang membentuk dari suatu ikatan antara subuah proses memproduksi barang dan atau jasa yang terdiri dari berbagai bagian yang terdiri dari pekerja atau buruh, pengusaha dan pemerintah berdasarkan UUD RI tahun 1945 dan nilai-nilai yang terdapat didalam pancasila. Sementara itu hubungan kerja merupakan ikatan yang melibatkan beberapa pihak yang dipekerjakan didasari dengan kontrak kerja yang di dalamnya terdapat unsur-unsur seperti tanggung jawab dari suatu pekerjaan dan bayaran, pengertian tersebut termuat didalam UU Ketenagakerjaan.¹

Peran pemerintah dalam bidang hubungan kerja untuk mengawasi dan atau untuk mengatur dengan tujuan hubungan kerja yang sedang berjalan terjadi dengan sebaik mungkin sehingga menimbulkan hubungan industrial yang seimbang serta harmonis yang dapat memunculkan ketenangan dan keselarasan dalam berkerja. Didalam setiap hubungan industrial sudah tidak aneh lagi jika sering terjadi perselisihan atau terjadinya persengketaan antara subjek hukum baik badan hukum maupun perorangan. Saat ini kehidupan masyarakat memiliki corak yang semakin kompleks sehingga ruang lingkup peristiwa atau kejadian perselisihan pun menjadi lebih luas. Perselisihan yang sering terjadi dan sering muncul di tengah-tengah masyarakat saat ini yaitu perselisihan mengenai hubungan industrial.

Awalnya jika terjadi perselisihan hubungan industrial seluruh perselisihan tersebut diselesaikan menurut UU Penyelesaian Perselisihan Perburuhan namun pada saat ini sudah berlaku UU PPHI. Jadi berdasarkan UU Penyelesaian Perselisihan Perburuhan jika ada perselisihan buruh atau pekerja dengan pemilik usaha tidak bisa terselesaikan dengan sendiri oleh seluruh pihak, maka diperlukan kehadiran mediator untuk menyelesaikan peselisihan. Mediator tersebut dapat terdiri dari dinas ketenagakerjaan setempat

sebagai pegawai perantara yang sesuai dengan wilayah tempat perusahaan yang mempunyai tugas sebagai penengah dan membuat para pihak yang sedang berselisih berdamai. Apabila keterwakilan pegawai perantara dinas ketenagakerjaan tidak bisa mendamaikan seluruh pihak maka perselisihan tersebut dapat terselesaikan melalui P4D (Panitia Penyelenggara Perselisihan Perburuhan Daerah). Jika pihak P4D memberikam putusan dirasa tidak memiliki keadilan bagi seluruh pihak yang sedang bersengketa, pihak yang merasa tidak diberikan keadilan dapat meminta banding yang diajukan kepada P4P (Panitia Penyelenggara Perselisihan Perburuhan Pusat).²

Setelah P4P mengeluarkan hasil putusan, putusan yang dikeluarkan tidak bersifat final dan mengikat karena pihak yang merasa tidak diberikan keadilan dapat diajukannya kasasi yang diajukan kepada Menteri Tenaga Kerja. Setelah itu bisa saja Menteri Tenaga Kerja menunda dan/ atau membatalkan sebuah putusan yang dihasilkan oleh P4P dengan memberikan alasan-alasan. Maka dari itu prosedur atau mekanisme yang sangat bertele-tele tidak ada sama sekali jaminan hukum untuk para pihak yang berselisih. Dengan demikian UU Perburuhan yang menjadi dasar aturan dalam menyelesaikan permasalahan hubungan industrial dirasakan tidak bisa mengikuti perkembangan hukum di Indonesia, disebabkan hak seluruh pekerja atau buruh belum terbantu untuk terlibat menjadi pihak dalam permasalahan industrial, maka dari itu muncul dan berlakulah UU PPHI.

Penjelasan perselisihan hubungan industrial yang termuat dengan jelas didalam Pasal 1 Angka 1 UU PPHI yang menjelaskan “*Perselisihan hubungan industrial merupakan perbedaan pendapat yang menimbulkan pertentangan atau pertengkaran antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan antar kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat peker*

¹ Mila Karmila Adi. 2010. *Masa Depan Arbitras sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia*. Jurnal Hukum, Edisi 01/Tahun 2010. hlm 297

² Adnan Hamid. 2021. *Arbitrase Sebagai Alternatif Dalam Penyelesaian Sengketa Perburuhan*. Jurnal Legal Reasoning, EDISI 03/TAHUN 2021. Hal 118

*atau serikat buruh didalam satu perusahaan."*³

Adapun definisi perselisihan kepentingan yang termuat didalam UU PPHI yang berbunyi "*Perselisihan kepentingan merupakan perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena perbedaan pendapat serta tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai penyusunan dan atau perubahan syarat-syarat yang ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja atau dalam peraturan perusahaan dan/atau dalam perjanjian kerja bersama.*". Sehingga dari uraian diatas disimpulkan terdapat beberapa unsur yang mengakibatkan perselisihan kepentingan sebagai berikut:⁴

1. Terdapat permasalahan antara pihak;
2. Perselisihan terjadi didalam hubungan kerja;
3. Adanya perbedaan pendapat;
4. Adanya perubahan mengenai penyusunan dan atau perubahan syarat perjanjian antara pihak;
5. Terdapat didalam kontrak kerja atau regulasi perusahaan.

Di dalam UU PPHI diatur secara sistematis tata cara atau mekanisme penyelesaian jika terjadi sengketa di dalam hubungan industrial, yang dimana pihak-pihak yang berselisih harus dan wajib berupaya penyelesaian perselisihan perundingan secara bipartite terlebih dahulu seluruh pihak mengupayakan untuk mengakhiri masalah secara musyawarah mufakat agar tercapainya persetujuan antar pihak. Waktu yang diberikan pada saat penyelesaian perselisihan secara bipartit selama 30 (tiga puluh) hari untuk melakukan musyawarah atau perundingan guna mencapai suatu kesepakatan. Jika terdapat pihak yang menolak perundingan atau musyawarah tidak mencapai suatu kesepakatan maka penyelesaian perselisihan dianggap tidak berhasil atau gagal. Apabila musyawarah secara bipartit tidak berhasil atau gagal selanjutnya pihak yang dirugikan dapat mendaftarkan perselisihan tersebut kepada instansi setempat yang bertanggung jawab dan yang berwenang sesuai dengan bidang ketenagakerjaan dengan menyertakan berbagai bukti-bukti bahwa penyelesaian perselisihan secara bipartite

tidak dilaksanakan dan tidak berhasil atau gagal menuju kesepakatan.

Berdasarkan UU PPHI tepatnya di dalam Pasal 4 ayat (3) UU PPHI instansi yang memiliki tanggungjawab memberikan penawaran kepada seluruh pihak yang sedang bersengketa untuk menyetujui pemilihan penyelesaian dengan cara konsultasi atau penyelesaian perselisihan melalui arbitrase. Para pihak diberikan waktu selama 7 (tujuh) hari untuk menetapkan pilihan penyelesaian dengan cara konsultasi atau penyelesaian perselisihan melalui arbitrase. Sedangkan yang termuat di dalam UU PPHI menyebutkan penyelesaian perselisihan dengan cara arbitrase yang dapat digunakan untuk menyelesaikan perselisihan seperti serikat kerja atau serikat buruh, perselisihan kepentingan dan perselisihan PHK. Selanjutnya pengertian arbitrase termuat dalam Pasal 1 angka 15 UU PPHI berbunyi "*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.*"

Maka dari itu penyelesaian dengan cara arbitrase ini dapat dijadikan sebagai pilihan atau alternatif, UU PPHI mengartikan bahwa seluruh pihak yang sedang berselisih diberikan pilihan untuk menyelesaikan persengketaannya tersebut diluar pengadilan dengan cara arbitrase yang mengedepankan untuk menguntungkan dan memuaskan semua pihak (*win-win solution*) dan menyerahkan perselisihan kepada arbiter untuk menyelesaikannya.

Mekanisme penyelesaian perselisihan dengan cara arbitrase telah disediakan dan termuat di dalam UU PPHI. Arbitrase menyediakan suatu prosedur atau proses penyelesaian perselisihan dengan damai serta di luar pengadilan. Perselisihan wajib diupayakan terlebih dahulu dengan penyelesaian bipartit dengan cara musyawarah sehingga mencapai kata setuju atau sepakat. Penyelesaian perselisihan melalui pengadilan industrial dilaksanakan apabila penyelesaian

³ Ibid.

⁴ Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta, 2009. hlm 218

dengan cara bipartit tidak mencapai persetujuan atau sepakat. Namun keberadaan pengadilan hubungan industrial pada kenyataannya masih banyak menerima serta menuai kritikan dan permasalahan dalam eksekusinya.

Peluang arbitrase untuk keberlangsungan hubungan Industrial di negara Indonesia merupakan sangat minim yang akan diimplementasikan seluruh pihak yang berselisih karena masyarakat lebih mengutamakan penyelesaian dilihat dari menang atau kalahnya melalui penyelesaian dipengadilan walaupun pengaturan serta mekanisme arbitrase telah di perbaharui dan jelas diatur dalam UU PPHI. Maka dari itu sangat penting dilakukannya mekanisme atau cara untuk mengupayakan bahwa arbitrase ini sebagai pilihan dalam menyelesaikan perselisihan yang diminati oleh masyarakat pada saat penyelesaian perselisihan hubungan industrial, seperti diperlukannya lebih banyak dan khusus pengaturan mengenai pelaksanaan arbitrase, adanya sosialisasi kepada masyarakat mengenai keberadaan arbitrase dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, diperlukan sarana prasarana sebagai pendukung, serta dukungan biaya dalam penggunaan arbitrase khususnya bagi pihak pekerja yang memiliki perekonomian yang rendah.⁵

Selain itu, jika terjadinya permasalahan hubungan industrial yang biasanya ditandai dengan hadirnya kekerasan yang dapat menimbulkan kerugian serta permusuhan bagi para pihak. Seringkali ditemukan perselisihan pengusaha dengan pekerja atau buruh yang penyelesaiannya melalui mekanisme yang anarkis misalnya dengan cara kekerasan, demonstrasi, pembakaran, serta pemogokan kerja sampai menutup atau mensegel perusahaan. Sebaiknya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat di selesaikan dengan cara damai sehingga dapat menguntungkan para pihak, disarankan menggunakan penyelesaian perselisihan melalui arbitrase sebagai mekanisme penyelesaian perselisihan industrial.⁶

⁵ Ibid.

⁶ Sherly Ayuna Putra, Agus Mulya Karsonab, Revi Inayatillah. 2021. *Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan*

Berdasarkan uraian permasalahan yang ada di atas yang menjadi rumusan masalah sehingga dapat diteliti yaitu:

1. Bagaimana Mekanisme arbitrase dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial?
2. Bagaimana Keunggulan Dan Kelemahan arbitrase dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial?

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian yuridis normatif dengan pendekatan deskriptif, dengan maksud memberikan arahan dan menemukan realistik logis dengan cara melihat bahan pustaka atau informasi lainnya.

Penelitian ini dengan menggunakan data primer maupun sekunder seperti buku, artikel, jurnal ilmiah, skripsi maupun peraturan perundangan-undangan seperti UU Ketenagakerjaan dan UU PPHI serta pedoman yang mengidentifikasi serta yang terkait dengan permasalahan yang hendak dikaji maupun dianalisis dalam penelitian ini.⁷

C. Hasil dan Pembahasan

Mekanisme arbitrase dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan atau persengketaan adalah situasi atau kejadian yang dimana dua pihak atau lebih berjuang untuk mendapatkan suatu tujuan yang tidak dapat disatukan oleh oleh para pihak dan seluruh pihak berusaha meyakinkan dan membuktikan pihak lain mengenai kebenaran dari

Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum. Jurnal Bina Mulia Hukum, EDISI 05/TAHUN 2021. hlm 312

⁷ Suteki, dan Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktek)*, Depok, Rajawali Pers, 2018, hlm. 133

tujuan tersebut.⁸ Sesuai dengan UU PPHI proses, mekanisme maupun prosedur menyelesaikan perselisihan industrial sebagai berikut :

- a) Dalam PPHI yang paling awal wajib diupayakan penyelesaian perselisihan dengan cara bipartit secara musyawarah antar pihak yang sedang berselisih untuk mendapatkan persetujuan dan kesepakatan;
- b) PPHI dengan cara bipartit harus sudah selesai dengan tenggat waktu 30 hari kerja dari tanggal dimulainya proses permusyawaratan;
- c) Apabila didalam tenggat waktu dalam tiga puluh hari ada pihak yang menolak terhadap musyawarah namun tidak tercapainya persetujuan atau kata sepakat, maka permusyawaratan bipartit di anggap tidak berhasil atau gagal.

Penyelesaian perselisihan atau persengketaan harus menemui titik terang atau terselesaikan sehingga tidak menimbulkan efek negatif yang sistematis dan berkepanjangan, langkah-langkah yang dapat dilalui pada saat penyelesaian perselisihan yaitu:⁹

- a. Harus bersikap dengan tenang;
- b. Pilih mekanisme yang paling terbaik sehingga semua pihak menerima;
- c. Pilih tempat serta waktu yang tepat dan lakukan musyawarah dengan melibatkan para pihak yang berselisih serta tentukan dan putuskan pihak-pihak yang akan terlibat dalam proses penyelesaian tersebut;
- d. Libatkan orang lain yang mempunyai keahlian dibidangnya untuk membantu menyelesaikan perselisihan;
- e. Semua pihak wajib memahami permasalahan yang terjadi didalam perselisihan itu;
- f. Melakukan evaluasi mengenai efektivitas mekanisme pemecahan perselisihan serta mencari solusi.

Pilihan atau alternatif penyelesain perselisihan merupakan prosedur penyelesaian perselisihan di luar dari pengadilan hubungan industrial, prosedur ini didasari dengan prinsip memecahan

permasalahan yang saling bekerja sama didasari adanya itikad baik yang dilaksanakan seluruh pihak. Ada beberapa bentuk dalam prosedur penyelesaian perselisihan melalui alternatif penyelesaian perselisihan.¹⁰

Meskipun prosedur alternatif penyelesaian perselisihan tidak dianggap sebagai pengganti prosedur penyelesaian sengketa melalui pengadilan, namun prosedur alternatif penyelesaian perselisihan merupakan respon dari praktisi atau pegiat hukum yang mempunyai pemahaman serta pendapat dari sistem peradilan Indonesia, karena memerlukan proses yang lama dan berbelit-belit jika menggunakan proses litigasi dipengadilan dengan tujuan untuk mendapatkan keputusan final serta mengikat (*inkracht van gewijsde*).

Masyarakat Indonesia rupanya sangat memerlukan penggunaan prosedur penyelesaian perselisihan di luar pengadilan khususnya profesional hukum menjadi masyarakat yang *litigious minded*. Perselisihan yang terjadi diselesaikan dipengadilan seringkali dipilih oleh masyarakat karena adanya beberapa faktor diantaranya masyarakat lebih fokus mencari putusan menang atau kalah dibandingkan *win-win solution*.¹¹

Penyelesaian perselisihan industrial melalui prosedur arbitrase oleh seorang arbiter wajib dimulai dengan upaya mempertemukan serta mendamaikan pihak-pihak yang sedang bersengketa. Arbiter dalam hal ini digunakan untuk penyelesaian perselisihan industrial ditunjuk serta diangkat berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja. Tugasnya adalah menentukan atau mengeluarkan putusan terhadap perselisihan dimaksud. Kesepakatan wajib dilakukan secara tertulis oleh seluruh pihak dalam menyelesaikan perselisihan pada bidang industrial dan perselisihan tersebut harus diselesaikan serta keputusan dibuat dengan cara mengikat seluruh pihak dan final.

Berdasarkan Pasal 32 ayat (3) UU PPHI syarat menyelesaikan sengketa dengan non litigasi dilakukan berdasarkan pada persetujuan seluruh pihak yang sedang berselisih dan membuat

⁸ Lalu Husni. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004. hlm 2

⁹ Ibid.

¹⁰ Frans Hendra Winarta. *Hukum Penyelesaian sengketa Arbitrase Nasional Indonesia dan Internasional*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm 28

¹¹ Ibid

pernyataan yang ditulis serta terkandung didalam surat perjanjian arbitrase. Isi yang terkandung didalam surat perjanjian setidaknya memuat:

- a) Nama jelas serta alamat tempat tinggal kedua belah pihak yang sedang berselisih;
- b) Inti perselisihan yang akan diberikan kepada arbiter untuk segera dikeluarkannya putusan dari perselisihan tersebut;
- c) Total terlibatnya arbiter dalam penyelesaian perselisihan;
- d) Menyatakan bahwa seluruh pihak yang sedang berselisih akan mematuhi serta melaksanakan putusan yang dihasilkan melalui arbitrase;
- e) Surat perjanjian arbitrase yang memuat tempat dan tanggal serta tanda tangan kedua belah pihak berselisih.

Menurut Pasal 35 UU PPHI perjanjian arbitrase telah di tandatangi oleh seluruh pihak yang sedang berselisih, seluruh pihak tersebut berhak menentukan atau memilih arbiter yang terdaftar dan sudah ditetapkan oleh Menteri Tenaga kerja. Surat perjanjian yang telah ditanda tangani oleh arbiter, maka arbiter tidak bisa menolak diri atau menarik diri kecuali sudah ada persetujuan dari seluruh pihak, untuk pengajuan penarikan diri diajukan secara tertulis kepada seluruh pihak. apabila seluruh pihak sudah setuju maka selanjutnya arbiter tersebut menyerahkan surat permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial meminta membebaskan dari segala tugas arbiter dan wajib menyertakan alasan yang dapat diterima. Didalam surat perjanjian dalam penunjukan arbiter harus memuat beberapa hal yaitu:

1. Nama jelas serta alamat tempat tinggal seluruh pihak yang sedang berselisih dan arbiter;
2. Menyerahkan inti perselisihan kepada arbiter untuk segera menyelesaikan dan mengambil keputusan dari perselisihan tersebut;
3. Honorium arbiter dan biaya arbitrase;
4. Seluruh pihak yang sedang berselisih menyatakan untuk mematuhi serta melaksanakan putusan yang dihasilkan melalui arbitrase;
5. Surat perjanjian arbitrase yang memuat tempat dan tanggal serta tanda tangan kedua

belah pihak yang sedang berselisih dan arbiter.

6. Tidak akan melenceng atau melampaui kewenangannya pada saat penyelesaian perkara yang sudah di tandatanganinya pernyataan tersebut harus dinyatakan oleh arbiter atau para arbiter;
7. Arbiter tidak ada ikatan darah atau tidak ada ikatan keluarga dengan seluruh pihak.

Surat perjanjian penunjukan arbiter paling sedikit cetak dalam tiga rangkap setelah itu dibagikan kepada seluruh pihak dan arbiter yang mendapatkan masing-masing satu rangkap dengan kekuatan hukum yang sama. Menyelesaikan permasalahan hubungan industrial melalui arbitrase wajib dijalankan serta diselesaikan dalam tenggat waktu tiga puluh hari setelah penandatanganan surat yang menunjuk arbiter untuk penyelesaian masalah. Adapun perpanjangan waktu hanya dapat diajukan selama satu kali yang berjumlah empat belas hari kerja dan wajib disetujui oleh seluruh pihak yang bersengketa.

Berikutnya menurut Pasal 53 UU PPHI penyelesaian perselisihan dibidang industrial yang telah diselesaikan atau yang sedang diselesaikan dengan cara arbitrase penyelesaian perselisihan tersebut tidak bisa mengajukan ke pengadilan hubungan industrial. Pertama kali yang ditekan dalam proses persidangan secara arbitrase, arbiter wajib berusaha mendamaikan dan dapat menyelesaikannya melalui mediasi atau musyawarah mufakat seluruh pihak.

Apabila suatu proses arbitrase mencapai suatu kesepakatan yaitu perdamaian maka arbiter harus membuatkan suatu akta keterangan perdamaian yang di tandatangi oleh seluruh pihak dan ditandatangani oleh arbiter.¹² Akta perdamaian yang harus segera didaftarkan ke pengadilan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter pada saat melaksanakan perdamaian perselisihan. Mengenai pendaftaran akta perdamaian sudah diatur dengan jelas termuat dalam Pasal 44 ayat (4) UU PPHI dengan mekanisme seperti :

¹² Bambang Yunarko. 2011. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Lembaga Arbitrase Hubungan Industrial*. Jurnal Perspektif, EDISI 16/TAHUN 2011. hlm 55

- a. Akta perjanjian perdamaian yang sudah didaftarkan akan menerima bukti akta pendaftaran dan termasuk bagian yang tidak boleh terpisah dengan akta perjanjian perdamaian;
- b. Jika salah satu pihak tidak melaksanakan akta perdamaian, pihak yang merasa dirinya dirugikan oleh hal tersebut dapat diajukannya permohonan eksekusi kepada pengadilan industrial;
- c. Bilamana ada pemohon yang mengajukan eksekusi yang bertempat tinggal diluar yurisdiksi Pengadilan Hubungan Industrial sesuai dengan tempat yurisdiksi Pengadilan Negeri pendaftaran akta perdamaian, pengajuan permohonan eksekusi tersebut tetap dapat diajukan sesuai dengan tempat tinggal pemohon untuk kemudian diserahkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang memiliki kompetensi relatif dalam pelaksanaan sesuai dengan yurisdiksinya.

Namun jika secara kekeluargaan atau perdamaian tidak dapat diselesaikan, arbiter akan membuat keputusan akhir wajib harus dipatuhi oleh seluruh pihak yang dimana hasil dari keputusan arbiter tidak bisa diganggu gugat karena keputusan tersebut mengikat pihak-pihak secara hukum dan bersifat tetap dan final.

Setelah mencapai perdamaian dan memperoleh keputusan arbiter kemudian didaftarkan melalui Pengadilan Hubungan Industrial berkedudukan di Pengadilan Negeri wilayah arbiter yang memberikan keputusan. Jika ada pihak yang tidak melaksanakan isi putusan arbitrase, pihak yang merasa dirinya dirugikan oleh hal tersebut dapat mengajukan penegakan hukum kepada pengadilan negeri setempat. Atas permintaan, pengadilan negeri wajib merilis surat perintah penegakan hukum dalam tenggat waktu paling lama tiga puluh hari setelah permintaan penegakan hukum di daftarkan ke pengadilan negeri setempat.

Jika terdapat pihak yang merasa dirugikan dengan adanya keputusan arbitrase, maka dapat dilakukan pengajuan permohonan membatalkan putusan arbitrase ke Mahkamah Agung melalui uji materiil. Dalam hal upaya tersebut wajib

diajukan dalam tenggat waktu paling lama tiga puluh hari sejak tanggal putusan arbitrase dikeluarkan ketentuan tersebut sesuai dengan Pasal 52 UU PPHI. Alasan permohonan pembatalan jika putusan arbitrase tersebut memuat hal-hal sebagai berikut:

- a) Mengajukan dokumen atau surat yang sedang dilakukan pemeriksaan pada saat putusan dibuat serta mengakui dan menyatakan dokumen itu palsu;
- b) Putusan yang telah dikeluarkan disembunyikan oleh salah satu pihak;
- c) Keputusan dibuat berdasarkan penipuan oleh salah satu pihak ketika mempertimbangkan atau memeriksa perselisihan;
- d) Arbiter hubungan industrial tidak berkewenangan atau di luar kewenangan terhadap putusan tersebut;
- e) Hal-hal yang terdapat didalam keputusan tidak selaras dengan undang-undangan yang berlaku di Indonesia.

Mengajukan permohonan pembatalan dalam tenggat waktu paling lama tiga puluh hari Mahkamah Agung wajib merilis atau mengeluarkan keputusan. Keputusan yang diambil seharusnya dapat menerima pembatalan dan juga menolaknya. Keputusan arbitrase sebelumnya akan ditangguhkan atau dibatalkan jika keputusannya diterima dan yang mengacu kepada akibat hukum dari batalnya putusan arbitrase tersebut.

Keunggulan Dan Kelemahan arbitrase dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial

Pada umumnya arbitrase diatur dalam UU Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa namun hanya berlaku pada bidang perdagangan. Maka dari itu munculnya UU PPHI yang merupakan mekanisme khusus yang mengatur penyelesaian permasalahan dibidang hubungan industri.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan cara arbitrase dinilai memiliki keunggulan yang sangat menguntungkan, berikut keunggulan dari penyelesaian perselisihan dengan cara arbitrase:¹³

¹³ Ibid

1. Kecepatan mekanisme atau prosedur arbitrase hubungan industrial diperlukan oleh pihak-pihak yang bersengketa yaitu perusahaan dan pekerja, karena mekanisme atau prosedur penyelesaian perselisihan harus diselesaikan dalam waktu tiga puluh hari kerja. Berdasarkan Pasal 40 Ayat (1) UU PPHI mengatur bahwa seorang arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan kerja dalam waktu tiga puluh hari kerja sejak tanggal penandatanganan.
2. Peninjauan atau pemeriksaan oleh majelis arbitrase terhadap perselisihan hubungan industrial selalu dilakukan secara tertutup, artinya tidak terbuka atau tidak dipublikasi untuk umum. Pemeriksaan dapat dilakukan di luar kewenangan kecuali pihak-pihak yang bersengketa memutuskan lain. Keputusan yang dibuat sangat tertutup tidak terbuka untuk umum. Maka dari itu penyelesaian melalui arbitrase kerahasiaan seluruh pihak yang berselisih terjaga;
3. Menjaga hubungan baik antar pihak karena arbitrase dilakukan dengan cara dialogis atau musyarah, dengan atau tanpa partisipasi pihak ketiga yang netral dan keputusan pada hakekatnya adalah kesepakatan para pihak. Sifat penyelesaian sengketa yang ada, *win-win solution*, di mana masing-masing pihak tidak ada yang merasa dirugikan dan masing-masing pihak memperoleh keuntungan yang seimbang;
4. Biaya dan waktu sangat terjangkau, arbitrase dianggap menghemat waktu dan uang, sesuai dengan prinsip arbitrase cepat, sederhana dan dan biaya murah;
5. Keputusan non-yudisial, yaitu keputusan yang dibuat bukan oleh hakim, tetapi sebagai hasil kesepakatan antara para pihak yang bersengketa dengan atau tanpa bantuan pihak ketiga yang netral. Karena ini adalah suatu perjanjian, maka hasil penyelesaiannya pada hakikatnya adalah suatu perjanjian, yaitu suatu perjanjian yang mengikat, seperti peraturan perundang-undangan, dan harus dilakukan dengan itikad baik.

Selain penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase Dinilai memiliki keunggulan ada juga beberapa kelemahan yang ditimbulkan dari penyelesaian arbitrase yaitu sebagai berikut¹⁴:

1. Hanya untuk pihak-pihak dengan itikad baik. Arbitrase hubungan industrial cenderung hanya menguntungkan salah satu pihak atau perusahaan yang beritikad baik, dan jujur sehingga dapat dipercayai. Seluruh pihak yang beritikad baik merupakan pihak yang berintegritas artinya pihak tersebut mematuhi dan melaksanakan perjanjian perselisihan tersebut;
2. Benar-benar menggunakan arbiter hubungan industrial. Keputusan arbiter selalu bergantung pada kompetensi keahlian arbiter dalam memberikan putusan yang seadil-adilnya sesuai dengan kemauan pihak-pihak yang bersengketa tanpa menguntungkan salah satu pihak, meskipun arbiter memiliki keahlian dan kemampuan sangat tinggi tidak begitu mudah bagi arbiter untuk memenuhi dan melaksanakan kehendak seluruh pihak yang memiliki permasalahan. Pihak yang tidak menang akan mengatakan bahwa putusan arbiter tidak adil, begitu pula sebaliknya. Ketergantungan mutlak pada arbiter dapat menjadi kelemahan karena ketidakmampuan untuk meninjau manfaat arbitrase;
3. Tidak ada contoh putusan arbitrase sebelumnya dan semua pertimbangan serta putusan di dalamnya bersifat rahasia dan tidak boleh dipublikasikan. Oleh karena itu, putusan tersebut independen dan berbeda dari putusan lainnya, sehingga tidak ada keterkaitan hukum atau hubungan antara putusan arbitrase sebelumnya dengan putusan arbitrase saat ini. Yang menimbulkan keputusan para arbiter atas suatu sengketa akan sia-sia tanpa manfaat, sekalipun mengandung argumen-argumen penting dari para arbiter ternama di bidangnya karena putusan tersebut tidak dipublikasikan;

¹⁴ Ibid

4. Jika pihak yang tidak menang menolak untuk melaksanakan putusan arbitrase, maka diperlukannya perintah pengadilan untuk pelaksanaan putusan arbitrase.

Beberapa persyaratan yang mendukung perlunya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia diantaranya sebagai berikut:¹⁵

1. Adanya perlindungan hukum atas hak-hak dasar untuk seluruh pihak diantaranya pengusaha dan pekerja;
2. Persamaan serta kebebasan seluruh pihak selama proses menyelesaikan permasalahan;
3. Perlindungan hukum yang lebih besar bagi orang-orang yang kurang beruntung, khususnya pekerja, untuk mencapai kebebasan dan kesetaraan hukum;
4. Menjaga keharmonisan atau keselarasan dalam hubungan kerja;
5. Menyediakan mekanisme yang sederhana, cepat dan murah;
6. Dalam pelaksanaan putusan menjamin kepastian hukum di bidang litigasi;
7. Seluruh pihak diberikan kesempatan agar mencapai perdamaian pada saat mekanisme penyelesaian sengketa.

D. Simpulan

Alternatif penyeselain perselisihan merupakan prosedur penyelesaian perselisihan diluar dari pengadilan hubungan industrial, prosedur ini didasari dengan prinsip memecahan permasalahan dengan prinsip kekeluargaan disertai dengan adanya itikad baik oleh seluruh pihak seperti penyelesaian hubungan industrial dengan cara arbitrase. Penyelesaian perselisihan dengan cara arbitrase dilakukan oleh arbiter yang dimana prosesnya yang diawali dengan mendamaikan pihak-pihak yang sedang bersengketa.

Jika ada pihak yang merasa dirugikan oleh keputusan arbiter pihak yang merasa dirugikan permohonan pembatalan keputusan arbiter yang diajukan kepada Mahkamah Agung dengan mencantumkan alasan-alasan. Penyelesaian sengketa

perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dinilai memiliki keunggulan yang sangat menguntungkan, seperti : kecepatan dalam proses; peninjauan atau pemeriksaan oleh majelis arbitrase terhadap perselisihan hubungan industrial selalu dilakukan secara tertutup; pemeliharaan hubungan yang baik; hemat waktu dan biaya; dan putusan nonyudisial. selain penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dinilai memiliki keunggulan ada juga beberapa kelemahan yang ditimbulkan dari penyelesaian arbitrase yaitu: hanya untuk pihak-pihak dengan itikad baik; ketergantungan mutlak pada arbiter hubungan industrial; Tidak ada contoh putusan arbitrase sebelumnya dan semua pertimbangan serta putusan di dalamnya bersifat privasi dan tidak untuk umum.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Abdul R. Budiono, 2009, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta

Frans Hendra Winarta. 2011, *Hukum Penyelesaian Sengketa Arbitrase Nasional Indonesia dan Internasional*, Sinar Grafika, Jakarta

Lalu Husni. 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Suteki, dan Galang Taufani, 2018, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktek)*, Rajawali Pers, Depok

Artikel Jurnal

Adnan Hamid, Arbitrase Sebagai Alternatif Dalam Penyelesaian Sengketa Perburuhan. *Jurnal Legal Reasoning*, Vol. 3, No 2, Juni 2021

¹⁵ Ibid

Bambang Yunarko, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Lembaga Arbitrase Hubungan Industrial. *Jurnal Pespeltif*, Vol 16, No 1, Januari 2011

Irawan, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediator. *Jurnal Kajian Hukum dan Keadilan* Vol 1, No 2, Juni 2013

Meifi Meilani Paparang, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Arbitrase Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. *Lex Administratum*, Vol 3, No 8, November 2015

Mila Karmila Adi, Implikasi Yuridis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum*, Vol 11 No 27, September 2004

Mila Karmila Adi, Masa Depan Arbitrase sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia. *Jurnal Hukum ius quia iustum*, Vol 17 No 2, April 2010.

Sherly Ayuna Putria, Agus Mulya Karsonab, Revi Inayatillah, Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol 5 No 2, Maret 2021

Internet

Disnakertrans Prov NTB, “Sebaiknya Anda Tahu : Jenis Perselisihan Hubungan Industrial”, <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/sebaiknya-anda-tahu-jenis-perselisihan-hubungan-industrial/>, diakses 4 Oktober 2022

Putut Harioga & Fartners, “Kelebihan Dan Kekurangan Arbitrase”, <https://phnpartners.com/kantor-pengacara-semarang-kelebihan-dan-kekurangan-arbitrase/#page-content>, diakses 4 Oktober 2022

Smartlegal.id, “Kelebihan Penyelesaian Sengketa Melalui Arbitrase”, <https://smartlegal.id/smarticle/layanan/2018/12/17/kelebihan-penyelesaian-sengketa-melalui-arbitrase/>, diakses 4 Oktober 2022

Perundang-undangan

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

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

Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerja