

MODEL PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI LUAR PENGADILAN MELALUI ARBITRASE KETENAGAKERJAAN

Oleh : Ujang Charda S.

Dosen Tetap Fakultas Hukum Universitas Subang e-mail : ujangch@gmail.com

Abstrak

Arbitrase merupakan salah satu model penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan di samping konsiliasi dan mediasi untuk jenis perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan yang dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih untuk mencari keadilan dengan sederhana, cepat, dan biaya ringan. Kendala yang muncul dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase adalah selain bersifat teknis, psikologis juga masalah kepercayaan terhadap profesionalisme arbiter, tidak mudah untuk menentukan arbiter yang dapat diterima oleh kedua belah pihak.

Kata kunci : Perselisihan, Pengadilan Hubungan Industrial, Arbitrase Ketenagakerjaan

Abstract

Arbitration is one model of labor dispute resolution outside the court on the side of conciliation and mediation to the type of conflicts of interest and disputes between trade unions /labor unions in one company on the basis of agreement between the disputing parties to seek justice with a simple, fast, and low cost. Obstacles that arise in the settlement of industrial disputes through arbitration is in addition to technical, psychological also the issue of trust in the professionalism of the arbitrator, the arbitrator is not easy to determine who can be accepted by both parties.

Keywords : Disputes, the Court of Industrial Relations, Employment Arbitration

A. Pendahuluan

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitannya tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah masa kerja,¹ tetapi juga dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat.² Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup perencanaan tenaga kerja, pengembangan sumber daya manusia, perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan kerja, pembinaan hubungan industrial, peningkatan perlindungan tenaga kerja, serta peningkatan

produktivitas dan daya saing tenaga kerja di Indonesia.³ Atas dasar itu, maka pemerintah memberikan perhatian kepada tenaga kerja agar mampu mengembangkan diri secara menyeluruh dan terpadu yang diarahkan pada peningkatan kompetensi dan kemandirian yang diharapkan dapat bekerja sama dengan mitranya, yaitu pengusaha.⁴ Oleh karenanya tenaga kerja mempunyai peran ganda dalam pembangunan, yaitu tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat, dan tenaga kerja sebagai tujuan pembangunan perlu memperoleh

¹ Konsiderans “menimbang” huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

² Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

³ *Ibid.*

⁴ Ujang Charda S., *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia : Sejarah, Teori & Praktiknya di Indonesia*, Fakultas Hukum Universitas Subang, Subang, 2014, hlm. 2.

perlindungan dalam semua aspek, termasuk perlindungan untuk memperoleh pekerjaan di dalam dan di luar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan upah dan jaminan sosial sehingga menjamin rasa aman, tentram, terpenuhinya keadilan, serta terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan batin, selaras, serasi, dan seimbang.⁵

Berkaitan dengan pembinaan hubungan industrial dan peningkatan perlindungan kerja ini, merupakan sesuatu yang penting dalam rangka pengembangan pembangunan nasional dalam sistem hubungan industrial yang menekankan pada kemitraan dan kesamaan kepentingan sehingga dapat memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal, melindungi hak-hak dan kepentingan tenaga kerja, menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, menciptakan ketenangan berusaha, meningkatkan produktivitas perusahaan, meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, memberikan kepastian hukum bagi pekerja, dan pada akhirnya mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju dan sejahtera.⁶

Kenyataannya tidak mudah menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dan bahkan bukannya tercipta hubungan industrial yang tenang, dalam arti tenang bekerja dan tenang berusaha tetapi malah ketegangan yang sering timbul dalam pelaksanaan hubungan industrial tersebut. Ketegangan antara pekerja dan pengusaha sering memicu terjadinya perselisihan hubungan industrial yang diakibatkan karena banyaknya kepentingan yang saling bertentangan. Konflik kepentingan itu terjadi apabila dalam melaksanakan atau mengejar kepentingannya merugikan orang lain dan dalam kehidupan bersama konflik itu tidak dihindarkan.⁷ Oleh karena itu, terjadinya perselisihan ini tentunya akan mengganggu dan mempengaruhi keseimbangan tatanan manusia dalam masyarakat, sehingga manu-

sia selalu berusaha untuk menciptakan keseimbangan guna terciptanya suasana tertib, damai dan aman yang merupakan jaminan kelangsungan hidupnya. Keseimbangan tatanan manusia dalam masyarakat yang terganggu harus dipulihkan kembali ke keadaan semula (*restitutio in integrum*).⁸

Atas dasar tersebut, perselisihan yang saling bertentangan harus dikembalikan ke keadaan yang semula, tentunya melalui proses penyelesaian, baik secara litigasi maupun non litigasi, seperti halnya dalam perselisihan hubungan industrial. Di dalam hubungan industrial apabila terjadi perselisihan, menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pertama-tama yang harus diupayakan adalah bentuk penyelesaian secara non litigasi (di luar Pengadilan Hubungan Industrial) yang dilakukan secara sukarela, kecuali apabila tidak bisa diselesaikan, maka dapat dilakukan melalui bentuk penyelesaian secara wajib melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Bentuk penyelesaian secara wajib bukan hal yang baru dalam lingkup hukum ketenagakerjaan. Sudah banyak kasus perselisihan hubungan industrial yang secara empiris terjadi yang penyelesaiannya melalui litigasi sering berlarut-larut, misalnya dalam kasus ketenagakerjaan di PT. Dirgantara Indonesia, PT. LaksmasNet. Kedua perusahaan ini *nota bene*-nya perusahaan besar, diselesaikan melalui cara penyelesaian wajib (*compulsory arbitration*), namun dalam praktiknya penyelesaian perselisihan tersebut malah berlarut-larut, bahkan sampai terjadi perbuatan yang anarkis yang mengakibatkan korban waktu, harta sampai korban jiwa. Fakta tersebut merupakan suatu kenyataan, bahwa pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia dapat dikatakan salah satu bentuk penyelesaian sengketa yang memakan waktu lama dan tidak mencerminkan asas penyelesaian yang sederhana, murah dan waktu yang relatif singkat.⁹

⁵ Ujang Charda, *PPHI Secara Non Litigasi*, Kertas Kerja pada Diskusi Terbatas Bentuk-bentuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Fakultas Hukum Universitas Subang, Subang, 2006, hlm. 2.

⁶ Lihat juga konsiderans "menimbang" huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

⁷ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Liberty, Yogyakarta, 1996, hlm. 4.

⁸ *Ibid*.

⁹ Elvira Ratnadila, "Suatu Tinjauan tentang Penerapan Arbitrase di Indonesia dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", Tesis, PPs UNPAD, Bandung, 2006, hlm. 7.

Berdasarkan fakta empiris tersebut, tentunya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan melalui sistem arbitrase¹⁰ ketenagakerjaan (selanjutnya disebut arbitrase saja) dapat dijadikan sebagai alternatif, mengingat penyelesaian sengketa melalui pengadilan banyak kelemahannya, baik *inherent* maupun tidak, antara lain karena penyelesaiannya yang berbelit-belit dan *cost and time consuming*. Oleh karena itu, wajar jika mencari alternatif penyelesaian melalui arbitrase. Tujuan utamanya bermuara untuk mencari keadilan dengan sederhana, cepat dan biaya ringan (*justice delayed, justice denied*).¹¹

Penyelesaian melalui arbitrase ini sebetulnya mempunyai kelemahan dan kelebihan. Kelemahannya adalah kurangnya kepercayaan terhadap lembaga arbitrase dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan,¹² sehingga para pihak yang berselisih enggan untuk menggunakan sarana penyelesaian di luar pengadilan melalui arbitrase, namun di sisi lain arbitrase memberikan kebebasan yang besar kepada para pihak yang berselisih dengan prosedur dan proses pengambilan putusan lebih pendek dan cepat serta biaya yang relatif lebih murah. Di samping itu, kebebasan putusan pun dapat dijamin serta putusan arbitrase lebih cepat dieksekusi.

Kenyataannya metode penyelesaian perselisihan lewat arbitrase sekarang ini telah menjadi suatu wacana alternatif yang dapat menyelesaikan sebagian kecil dari begitu banyak benang kusut yang dihadapi oleh orang-orang yang berkecimpung di bidang ketenagakerjaan, karena berbenturan dengan tembok-tembok hukum yang krusal, kelam, kaku, dan menyeramkan. Ini berarti telah menjadi tonggak sejarah progresivitas hukum, khususnya yang berkenaan de-

ngan aspek-aspek formalitas dan hukum acara, sehingga peranan arbitrase mempunyai prospek untuk bisa dijadikan alternatif dalam penyelesaian perselisihan di bidang ketenagakerjaan.

B. Pembahasan

1. Dasar Pertimbangan Memilih Arbitrase dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Arbitrase hubungan industrial 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.¹³ Berdasarkan pengertian tersebut, maka perselisihan yang dapat diselesaikan oleh arbitrase hubungan industrial adalah hanya perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui kesepakatan tertulis. Dengan demikian, hanya 2 (dua) jenis perselisihan saja yang dapat diselesaikan oleh arbitrase dari 4 (empat) jenis perselisihan yang diatur dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yaitu : perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase ini tidak begitu saja terjadi, tetapi harus melalui suatu kesepakatan para pihak yang berselisih yang dituangkan ke dalam perjanjian secara tertulis. Oleh karena itu, apabila berbicara perjanjian perlu dikemukakan teori tentang perjanjian yang diawali dengan mengemukakan ketentuan perjanjian yang diatur dalam Pasal 1313 KUH

¹⁰ Priyatna Abdurrasyid dalam Sudiarto & Zaeni Asyhadie, *Mengenal Arbitrase Salah Satu Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 28-29, mengemukakan arbitrase adalah : "Suatu proses pemeriksaan suatu sengketa yang dilakukan secara yudisial seperti yang dikehendaki oleh para pihak yang bersengketa dan pemecahannya akan didasarkan kepada bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak".

¹¹ Munir Fuady, *Arbitrase Nasional Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 11.

¹² *Ibid.*, hlm. 95.

¹³ Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Bdkan dengan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, menyebutkan bahwa : "Arbitrase adalah cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar pengadilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa".

Perdata yang menyatakan bahwa : “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Definisi yang dikemukakan dalam Pasal 1313 KUH Perdata, menurut para sarjana tidak lengkap juga pengertiannya terlalu luas. Dikatakan tidak lengkap karena hanya menyebutkan perjanjian sepihak dan dikatakan terlalu luas karena dapat mencakup hal-hal mengenai janji kawin, yaitu perbuatan di dalam lapangan hukum keluarga yang menimbulkan perjanjian juga, namun istimewa sifatnya karena dikuasai oleh ketentuan-ketentuan tersendiri, sehingga Buku III KUH Perdata secara tidak langsung tidak berlaku terhadapnya juga mencakup perbuatan melawan hukum, sedangkan di dalam perbuatan melawan hukum ini tidak ada unsur persetujuan.¹⁴

Dalam perkembangannya, perjanjian tidak lagi dipandang sebagai suatu perbuatan, tetapi merupakan satu perbuatan hukum yang bersisi dua (*een tweezijdige rechtshandeling*). Artinya dalam satu perjanjian terdapat satu perbuatan hukum yang mempunyai dua sisi. Sisi yang pertama adalah penawaran atau *offer* atau *aanbod*, sedangkan sisi yang kedua adalah penerimaan atau *acceptance* atau *aanvaarding*. Pada perkembangan selanjutnya, perjanjian tidak lagi dianggap sebagai suatu perbuatan hukum yang bersisi dua, tetapi perjanjian merupakan dua perbuatan hukum yang masing-masing bersisi satu (*twee eenzijdige rechtshandelingen*). Dua perbuatan hukum tersebut adalah penawaran atau *offer* atau *aanbod* dan penerima atau *acceptance* atau *aanvaarding*.¹⁵ Penawaran dan penerimaan masing-masing menimbulkan akibat hukum. Oleh karena itu, perjanjian juga merupakan perbuatan hukum yang masing-masing bersisi satu (*twee eenzijdige rechtshandelingen*). Berdasarkan hal tersebut, Sudikno Mertokusumo mengemukakan, perjanjian adalah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hu-

kum”.¹⁶

Berdasarkan definisi tersebut, jelas tampak bahwa untuk terjadinya perjanjian harus ada kata sepakat atau konsensus di antara para pihak. Kata sepakat dapat diberikan secara lisan, tulisan, atau bahkan dapat diberikan secara diam-diam atau dengan bahasa isyarat. Di dalam suatu perjanjian, para pihak sepakat untuk menentukan peraturan atau hak dan kewajiban yang mengikat untuk ditaati dan dijalankan. Kesepakatan itu adalah untuk menimbulkan akibat hukum, menimbulkan hak dan kewajiban dan kalau kesepakatan dilanggar, maka akibat hukumnya, pelanggaran dapat dikenakan akibat hukum atau sanksi.¹⁷

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase, menurut Pasal 32 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 disyaratkan harus ada kata sepakat yang dituangkan ke dalam perjanjian secara tertulis. Aspek perjanjian merupakan faktor yang sangat penting di samping aspek undang-undang, walaupun aspek perjanjian bukan faktor yang mutlak harus ada. Adanya hubungan hukum berupa perjanjian tertulis tentu saja sangat membantu memperkuat posisi para pihak yang lemah dan dirugikan hak-haknya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam berhadapan dengan pihak yang merugikan hak-haknya. Perjanjian ini perlu dikemukakan karena merupakan salah satu sumber perikatan sebagaimana yang disebutkan oleh Pasal 1233 KUH Perdata yang menyatakan bahwa perikatan dapat bersumber dari perjanjian dan undang-undang.

Ada beberapa teori yang mengemukakan tentang saat-saat terjadi perjanjian antara para pihak, yaitu :¹⁸

1. Teori kehendak (*wilstheori*) mengajarkan bahwa kesepakatan terjadi pada saat kehendak pihak penerima dinyatakan, misalnya dengan menuliskan surat.
2. Teori pengiriman (*verzendtheorie*) mengajarkan bahwa kesepakatan terjadi pada saat kehendak yang dinyatakan itu dikirim oleh pihak yang menerima tawaran

¹⁴ Mariam Darus Badruzaman, *Kerangka Dasar Hukum Perjanjian (Kontrak)*, Elips, Jakarta, 1998, hlm. 4-5.

¹⁵ Taufiq El Rahman, “Perlindungan Debitur Terhadap Berlakunya Klausula-klausula yang Menguntungkan Kreditur dalam Perjanjian Kredit Sindikasi”, *Tesis*, Program Pascasarjana Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 1999, hlm. 5-7.

¹⁶ Sudikno Mertokusumo, *Op. Cit.*, hlm. 97.

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 98.

¹⁸ Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. hlm. 296-297.

3. Teori pengetahuan (*vernemingstheorie*) mengajarkan bahwa pihak yang menawarkan seharusnya sudah mengetahui bahwa tawarannya diterima.
4. Teori kepercayaan (*vertrouwenstheorie*) mengajarkan bahwa kesepakatan itu ter- jadi pada saat pernyataan kehendak di- anggap layak diterima oleh pihak yang menawarkan.

Sehubungan dengan syarat kesepakatan yang mengikatkan diri para pihak yang mengadikannya, maka dalam KUH Perdata dicantumkan beberapa hal yang merupakan faktor yang dapat menimbulkan cacat pada kesepakatan tersebut. Dilihat dari syarat-syarat sahnyanya perjanjian, maka Asser membedakan bagian perjanjian, yaitu bagian inti (*wezenlijk oordeel*) dan bagian bukan inti (*non wezenlijk oordeel*). Bagian inti disebutkan *esensialia*, bagian non inti terdiri dari *naturalia* dan *aksidentalialia*.¹⁹

Berdasarkan uraian di atas, aspek perjanjian dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak bisa dilepaskan karena itu merupakan prinsip (nilai moral yang terkandung dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004) dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase yang dikategorikan sebagai *Alternative Dispute Resolution (ADR)*, yaitu kehendak bebas yang diatur dari pihak-pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan perselisihannya di luar hakim negara.²⁰ Penyelesaian cara ini juga diakui oleh Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman melalui Pasal 58 yang menyatakan : “Upaya penyelesaian sengketa perdata dapat dilakukan di luar pengadilan perdata melalui arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa”. Selanjutnya dalam Pasal 59 ditentukan sebagai berikut :

“(1) Arbitrase merupakan cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar pengadilan yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.

- (2) arbitrase bersifat final yang mempunyai kekuatan tetap dan mengikat para pihak.
- (3) Dalam hal para pihak tidak melaksanakan putusan arbitrase secara sukarela, putusan dilaksanakan berdasarkan perintah Ketua Pengadilan Negeri atas permohonan salah satu pihak yang bersengketa”.

Selanjutnya, Pasal 60 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 menyatakan sebagai berikut :

“(1) Alternatif penyelesaian sengketa merupakan lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli.

- (2) Penyelesaian sengketa melalui alternatif penyelesaian sengketa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hasilnya dituangkan dalam kesepakatan tertulis.
- (3) Kesepakatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bersifat final dan mengikat para pihak untuk dilaksanakan dengan itikad baik”.

Dalam praktik, penyelesaian sengketa/perselisihan yang muncul diserahkan kepada masing-masing pihak, diselesaikannya melalui proses peradilan atau menggunakan cara penyelesaian lain di luar pengadilan, seperti arbitrase. Dalam kenyataannya terhadap perselisihan hubungan industrial para pihak yang berselisih menginginkan sistem penyelesaian sederhana, cepat, dan biaya ringan atau *formal procedure and can be put in motion quickly*.²¹ Dalam arti lain, bahwa model penyelesaian perselisihan hubungan industrial tetap berada dalam jalur sistem hukum atau formal yang dibenarkan oleh hukum. Penyerahan kepada arbiter dinyatakan dengan surat perjanjian antara kedua belah pihak di hadapan Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan.

Pada umumnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan melalui lembaga arbitrase, karena lembaga ini mempunyai kelebihan dibandingkan dengan lembaga peradilan,

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ Suyud Margono, “Pelembagaan *Alternative Dispute Resolution (ADR)* di Indonesia”, *Prospek dan Pelaksanaan Arbitrase di Indonesia (Mengenang Alm. Prof. Dr. Komar Kantaatmadja)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 21.

²¹ *Ibid.*, hlm. 21-22.

yaitu :²²

- a. Dijamin kerahasiaan sengketa para pihak.
- b. Dapat dihindari kelambatan yang diakibatkan karena hal prosedural dan administratif.
- c. Para pihak dapat memilih arbiter yang menurut keyakinannya mempunyai pengetahuan, pengalaman serta latar belakang yang cukup mengenai masalah yang disengketakan, jujur dan adil.
- d. Para pihak dapat memilih hukum apa yang akan diterapkan untuk menyelesaikan masalahnya serta proses dan tempat penyelenggaraan arbitrase.

Di dalam praktik, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase tidak begitu diminati. Kendala yang muncul selain bersifat teknis, psikologis juga masalah kepercayaan terhadap profesionalisme arbiter, tidak mudah untuk menentukan arbiter yang dapat diterima oleh kedua belah pihak. Apabila penyelesaian melalui arbitrase tidak dikehendaki, baik oleh salah satu pihak atau kedua belah pihak, maka para pihak dapat meminta kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat dengan tembusan kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Daerah disertai bukti-bukti perundingan untuk diselesaikan melalui pemerantaraan.

Dalam koridor masyarakat yang sadar hukum, tidak dapat dihindari muncul berbagai perilaku yang saling menuntut satu sama yang lain, dan di masa depan yang dekat kuantitas dan kompleksitas perkara, terutama perkara ketenagakerjaan akan sangat tinggi. Metode penyelesaian sengketa lewat arbitrase telah menjadi suatu wacana alternatif yang dapat menyelesaikan sebagian kecil dari begitu ba-

nyak benang kusut yang dihadapi oleh orang-orang yang berkecimpung di bidang ketenagakerjaan, karena berbenturan dengan tembok-tembok hukum yang kusam, kelam, kaku, dan menyeramkan. Dengan di undangkannya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 berarti telah menjadi tonggak sejarah progresivitas hukum, khususnya yang berkenaan dengan aspek-aspek formalitas dan hukum acara.²³

Atas dasar uraian di atas tujuan akhir untuk semua itu adalah untuk menumbuhkan rasa cinta terhadap arbitrase dan *Alternative Dispute Resolution (ADR)*, serta menumbuhkan keyakinan yang kukuh bahwa arbitrase dan *Alternative Dispute Resolution (ADR)* memiliki *supremacy* atau *power*. Memiliki kekuatan untuk menciptakan perubahan positif dalam masyarakat, yakni untuk menciptakan rasa aman dan untuk menyelesaikan sengketa secara damai di masyarakat, serta menciptakan suatu potensi konflik menjadi potensi persaudaraan yang lebit erat.²⁴

Dalam dunia ketenagakerjaan, tentunya banyak pertimbangan yang mendasari pelaku usaha dan pekerja untuk memilih arbitrase sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang akan dihadapi. Walaupun kadangkala pertimbangan itu berbeda, baik apabila ditinjau secara teoritis maupun secara empiris atau kenyataan di lapangan. Oleh karena itu, dasar pertimbangan memilih arbitrase, karena arbitrase mempunyai beberapa kelebihan diantaranya :²⁵

- a. Dijamin kerahasiaannya sengketa para pihak.
- b. Dapat dihindari kelambatan yang diakibatkan karena hal prosedur dan administratif.
- c. Para pihak dapat memilih arbiter yang menurut keyakinannya mempunyai pengetahuan, pengalaman, serta latar belakang yang cukup mengenai masalah yang disengketakan, jujur, dan adil.
- d. Para pihak dapat menentukan pilihan hukum untuk menyelesaikan masalah serta

²² Nurjihad, "Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dengan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997", *Jurnal Hukum & Keadilan Vol. 2 No. 1*, Fakultas Hukum UII, Yogyakarta, 1999, hlm. 68, mengemukakan bahwa secara teoritis penyelesaian perselisihan melalui arbitrase mempunyai banyak keuntungan, di antaranya :

- a. Arbitrase memberikan kebebasan yang besar kepada para pihak.
- b. Prosedur dan proses pengambilan putusan lebih pendek dan cepat serta biaya yang relatif lebih murah. Di samping itu, kebebasan putusanpun dapat dijamin.
- c. Putusan arbitrase lebih cepat dieksekusi.

²³ Ujang Charda, PPHI ..., *Op. Cit.*, hlm. 4.

²⁴ Huala Adolf, "Beberapa Catatan tentang Arbitrase dalam Milenium Baru", *Prospek dan Pelaksanaan Arbitrase di Indonesia (Mengenang Alm. Prof. Dr. Komar Kantaatmadja)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 78.

²⁵ Sudiarto & Zaeni Asyhadie, *Op. Cit.*, hlm. 33.

proses dan tempat penyelenggaraan arbitrase.

- e. Putusan arbitrase merupakan putusan yang mengikat para pihak dan dengan melalui tata cara (prosedur) sederhana saja ataupun langsung dapat dilaksanakan.

Di dalam beberapa literatur perlu juga diketahui bahwa ada beberapa pertimbangan yang melandasi para pihak untuk memilih arbitrase sebagai upaya penyelesaian perselisihan, khususnya dalam perselisihan hubungan industrial. Pertimbangan tersebut adalah sebagai berikut :²⁶

- a. Ketidakpercayaan para pihak pada pengadilan negeri;
- b. Proses cepat;
- c. Dilakukan secara rahasia;
- d. Bebas memilih arbiter;
- e. Diselesaikan oleh ahlinya (*expert*);
- f. Merupakan putusan ahli (*final*) dan mengikat (*binding*);
- g. Biaya lebih murah;
- h. Bebas memilih hukum yang berlaku;
- i. Eksekusinya mudah;
- j. Kepekaan arbiter;
- k. Kecenderungan yang modern.

Di samping dasar pertimbangan sebagaimana tersebut di atas, ada beberapa juga keuntungan penyelesaian sengketa melalui arbitrase sebagaimana dikemukakan oleh Agnes M. Toar yang secara rinci mengemukakan sebagai berikut :²⁷

- a. Keuntungan dari satu peradilan arbitrase ialah menang waktu karena dapat dikontrol oleh para pihak, sehingga keterlambatan dalam proses peradilan pada umumnya dapat dihindari.
- b. Di samping keuntungan tersebut, kerahasiaan proses penyelesaian sengketa suatu hal yang sangat dibutuhkan dalam dunia usaha dapat dikatakan terjamin.
- c. Macam-macam bukti dalam penyelesaian perselisihan yang tidak terletak dalam bidang yuridis pun dapat digunakan, se-

hingga tidak perlu terlambat karena ketentuan undang-undang mengenai pembuktian yang bersangkutan.

- d. Suatu putusan arbitrase pada umumnya terjamin, tidak memihak, mantap, dan jitu karena diputuskan oleh orang ahli yang pada umumnya menjaga nama dan martabatnya. Oleh karenanya kebiasaan berprofesi dalam bidang tertentu.
- e. Keuntungan yang lain ialah peradilan arbitrase potensial menciptakan profesi yang lain, yaitu sebagai arbiter yang merupakan faktor pendorong untuk para ahli agar lebih menekuni bidangnya untuk mencapai tingkat paling atas secara nasional.

Sementara itu H.M.N. Purwosutjipto mengemukakan arti pentingnya peradilan wasit (arbitrase), yaitu :²⁸

- a. Penyelesaian sengketa dapat dilaksanakan dengan cepat.
- b. Para wasit terdiri dari orang-orang ahli dalam bidang yang dipersengketakan, yang diharapkan mampu membuat putusan yang memuaskan para pihak.
- c. Putusan akan lebih sesuai dengan perasaan keadilan para pihak.
- d. Putusan peradilan wasit dirahasiakan, sehingga umum tidak mengetahui tentang kelemahan-kelemahan perusahaan yang bersangkutan. Sifat rahasia pada putusan perwasitan inilah yang dikehendaki oleh para pengusaha.

Berdasarkan uraian di atas tentang dasar pertimbangan mengapa para pihak lebih cenderung memilih penyelesaian melalui arbitrase daripada pengadilan, pada dasarnya dapat disimpulkan ada 3 (tiga) hal pokok yang menyebabkan kecondongan tersebut, seperti yang dikemukakan oleh Subekti bahwa penyelesaian perselisihan sengketa lewat arbitrase atau perwasitan mempunyai beberapa keuntungan, yaitu dilakukan dengan cepat, oleh ahli, dan secara rahasia.²⁹

²⁶ Erman Rajagukguk, *Arbitrase dalam Putusan Pengadilan*, Chandra Pratama, Jakarta, 2000, hlm. 1-2.

²⁷ Agnes M. Toar dalam Sudiarto & Zaeni Asyhad, *Memenal Arbitrase (Salah Satu Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis)*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 41.

²⁸ H.M.N. Purwosutjipto, *Pengertian Pokok Hukum Dagang*, Jilid 8, Jambatan, Jakarta, 1988, hlm. 34.

²⁹ Subekti, *Arbitrase Perdagangan*, Binacipta, Bandung, 1992, hlm. 5-6.

2 Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan Melalui Arbitrase Ketenagakerjaan

Perselisihan atau pertengkaran atau persengketaan merupakan suatu keadaan yang tidak dikehendaki oleh setiap orang yang sehat akal dan pikirannya. Artinya jika ada orang yang sedang berselisih/bersengketa, dapat dipastikan bahwa orang itu tidak waras, akan tetapi dalam pergaulan di masyarakat, tempat di mana manusia hidup di tengah orang yang berbeda tabiat dan kepentingan, pasti tidak akan bisa sama sekali tidak berhadapan dengan perselisihan. Perselisihan itu bisa disebabkan oleh hal yang kecil dan tidak mempunyai akibat hukum apapun, seperti perbedaan pendapat dengan isteri/suami tentang penentuan waktu keberangkatan ke luar kota atau bisa pula merupakan persoalan serius dan mempunyai akibat hukum, misalnya tentang batas tanah dengan tetangga atau perselisihan atas perjanjian yang telah dibuat sebelumnya, atau perselisihan di lingkungan tempat seseorang bekerja.

Suatu perselisihan itu muncul ke permukaan, antara lain disebabkan karena masing-masing merasa benar, merasa berhak atas apa yang diperselisihkan. Sebab kalau salah satu pihak dari yang berselisih merasa bersalah dan tahu tidak berhak atas sesuatu yang diperselisihkan, perselisihan itu tidak ada atau berakhir ketika ketidakbenaran dan ketidakberhakkannya disadari.

Di dalam pergaulan masyarakat, terutama masyarakat pekerja pada dasarnya kedamaian adalah merupakan idaman dan harapan dalam suatu hubungan kerja di lingkungan kerja, sehingga akan menciptakan ketenangan kerja dan ketenangan dalam berusaha. Harapan ini sungguh merupakan suatu keadaan yang didambakan, baik oleh pihak pengusaha dan lebih-lebih oleh pihak pekerja sebagai pihak yang diberi tugas oleh pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan dalam rangka pelaksanaan hubungan kerja. Dengan demikian, kedamaian dalam pelaksanaan hubungan kerja akan terwujud antara lain, kalau aneka kepentingan yang berbeda dari

bentuk perselisihan antara pengusaha dengan pihak pekerja dapat diselesaikan secara cepat dan tepat, sehingga tidak berlarut-larut yang mengakibatkan tidak kondusifnya suasana di tempat kerja.

Atas dasar hal tersebut, maka pada dasarnya dapat diketahui bahwa sesungguhnya pertentangan kepentingan itu yang menimbulkan perselisihan/persengketaan dan untuk menghindari gejala tersebut, harus dicari jalan untuk mengadakan tata tertib, yaitu dengan membuat ketentuan atau kaidah hukum yang harus ditaati oleh setiap anggota masyarakat, agar dapat mempertahankan hidup bermasyarakat. Dalam kaedah hukum yang ditentukan itu, setiap orang diharuskan untuk bertingkah laku sedemikian rupa, sehingga kepentingan anggota masyarakat lainnya akan terjaga dan dilindungi. Apabila kaidah hukum itu dilanggar, maka kepada yang bersangkutan akan dikenakan sanksi atau hukuman.

Adapun yang dimaksudkan dengan kepentingan seperti disebutkan di atas, adalah hak-hak dan kewajiban-kewajiban perdata yang diatur dalam hukum perdata materiil. Hukum perdata (materiil) itu menjelma dalam undang-undang atau ketentuan yang tidak tertulis, merupakan pedoman bagi masyarakat tentang bagaimana orang selayaknya berbuat atau tidak berbuat di dalam masyarakat. Ketentuan-ketentuan, seperti : "Siapa yang mengambil barang milik orang lain dengan niat untuk dimiliki sendiri secara melawan hukum dan sebagainya", "siapa yang karena salahnya menimbulkan kerugian kepada orang lain diwajibkan mengganti kerugian kepada orang lain tersebut", itu semuanya merupakan pedoman atau kaedah yang pada hakekatnya bertujuan untuk melindungi kepentingan orang.³⁰ Pelaksanaan dari hukum perdata (materiil) dapat berlangsung secara diam-diam di antara para pihak yang berinteraksi, tanpa harus melalui instansi resmi, namun acapkali terjadi hukum perdata (materiil) itu dilanggar, sehingga ada pihak yang dirugikan dan terjadilah gangguan keseimbangan kepentingan di dalam masyarakat.

masing-masing tidak saling bertabrakan/bertentangan. Oleh karena itu, dalam suatu kegiatan usaha perlu suasana hubungan kerja dalam lingkungan kerja yang kondusif, sehingga segala

³⁰ Budhy Budiman, "Mencari Model Ideal Penyelesaian Sengketa, Kajian Terhadap Praktik Peradilan Perdata dan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999", www.google.co.id, akses 2 Januari 2014, jam 19 : 26 WIB.

Dalam hal ini maka hukum materil perdata yang telah dilanggar itu haruslah dipertahankan dan ditegakkan. Untuk melaksanakan hukum perdata (materil) terutama dalam hal ada pelanggaran atau untuk mempertahankan berlangsungnya hukum perdata (materil) dalam hal ada tuntutan hak diperlukan rangkaian peraturan hukum lain, yaitu yang disebut hukum formil atau hukum acara perdata.

Hukum Acara Perdata merupakan keseluruhan peraturan yang bertujuan melaksanakan dan mempertahankan atau menegakkan hukum perdata materil dengan perantaraan kekuasaan negara. Perantaraan negara dalam mempertahankan dan menegakkan hukum perdata materil itu terjadi melalui peradilan. Cara inilah yang disebut dengan *litigasi*. Di samping melalui *litigasi*, juga dikenal alternatif penyelesaian sengketa perdata di luar pengadilan yang lazim disebut *non litigasi*. Hal yang terakhir ini dimungkinkan selain karena peraturan perundang-undangan, juga karena pada dasarnya dalam cara *litigasi*, inisiatif ber perkara ada pada diri orang yang ber perkara (dalam hal ini penggugat). Dengan kalimat lain ada atau tidak adanya sesuatu perkara, harus diambil oleh seseorang atau beberapa orang yang merasa, bahwa haknya atau hak mereka dilanggar, yaitu oleh penggugat atau para penggugat.³¹

Dewasa ini cara penyelesaian sengketa melalui peradilan mendapat kritik yang cukup tajam, baik dari praktisi maupun teoritis hukum. Peran dan fungsi peradilan, dianggap mengalami beban yang terlampaui padat (*overloaded*), lamban dan buang waktu (*waste of time*), biaya mahal (*very expensive*) dan kurang tanggap (*unresponsive*) terhadap kepentingan umum atau dianggap terlampaui formalistik (*formalistic*) dan terlampaui teknis (*technically*).³²

Penyelesaian perselisihan (perkara) perdata yang sederhana, cepat dan murah adalah dambaan kita semua. Dambaan itu disadari oleh pembentuk undang-undang di negara Republik Indonesia sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009, yang berbunyi: "Pengadilan membantu pencari keadilan dan berusaha meng-

tercapainya peradilan yang sederhana, cepat, dan biaya ringan". Ketentuan tersebut, selaras dengan penjelasan ketentuan Pasal 2 dari Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 yang merupakan suatu moto peradilan yang secara lengkap berbunyi :

"Peradilan dilakukan "DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA" adalah sesuai dengan Pasal 29 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menentukan, bahwa negara berdasarkan atas Ketuhanan Yang Maha Esa dan negara menjamin kemerdekaan tiap-tiap penduduk untuk memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadat menurut agamanya dan kepercayaannya itu".

Kenyataannya, hal tersebut ternyata sangat sulit untuk diwujudkan, bahkan dalam praktiknya pelaksanaan peradilan perdata semakin jauh dari harapan. Terbukti pada belakangan ini muncul suara sumbang mencerca lembaga peradilan sebagai penyelesai masalah yang menimbulkan masalah (tidak seperti slogan peradilan mengatasi masalah tanpa masalah). Kritik tajam terhadap lembaga peradilan dalam menjalankan fungsinya yang dianggap terlampaui padat (*overloaded*), lamban dan buang waktu (*waste of time*), mahal (*very expensive*) dan kurang tanggap (*unresponsive*) terhadap kepentingan umum serta dianggap terlampaui formalistik (*formalistic*) dan terlampaui teknis (*technical-ly*). Itu sebabnya masalah peninjauan kembali perbaikan sistem peradilan ke arah yang efektif dan efisien, terjadi di mana-mana. Sistem peradilan Inggris dianggap lambat dan mahal (*delay and expensive*), sehingga penyelesaian perkara yang dihasilkan dianggap putusan yang tidak adil (*injustice*). Bahkan muncul kritik yang mengatakan bahwa proses perdata dianggap tidak efisien dan tidak adil (*civil procedure was neither efficient nor fair*).³³

Apabila kritik terhadap peradilan itu benar adanya, maka diperlukan perbaikan-perbaikan. Secara menarik Satjipto Rahardjo³⁴ menguraikan agar pengadilan dapat menjalankan

atasi segala hambatan dan rintangan untuk dapat

³³ *Ibid.*

³¹ *Ibid.*

³² *Ibid.*, hlm. 2.

³⁴ Satjipto Rahardjo, *Hukum, Masyarakat dan Pembangunan*, Alumni, Bandung, 1976, hlm. 33.

fungsinya sesuai harapan, yaitu pertama-tama para warga masyarakat haruslah bergerak untuk memanfaatkan jasa yang dapat diberikan oleh lembaga ini. Masyarakat harus senantiasa bersedia untuk membawa perkara-perkaranya ke depan pengadilan untuk diselesaikan. Ada bermacam-macam alasan yang dapat menjadi pendorong sehingga warga negara bersedia untuk membawa perkara-perkaranya itu. Alasan-alasan tersebut di antaranya adalah :³⁵

- a. Kepercayaan, bahwa di tempat itu akan memperoleh keadilan seperti mereka kehendaki.
- b. Kepercayaan, bahwa pengadilan merupakan lembaga yang mengekspresikan nilai-nilai kejujuran, mentalitas yang tidak korup dan nilai-nilai utama lainnya lagi.
- c. Bahwa waktu dan biaya yang mereka keluarkan tidak sia-sia.
- d. Bahwa pengadilan merupakan tempat bagi orang untuk benar-benar memperoleh perlindungan hukum.

Alasan bahwa prosedur penyelesaian secara litigasi memakan waktu, biaya yang mahal sehingga tidak bisa menciptakan *justice delayed and justice denied*, sehingga menjadikan pihak-pihak yang berselisih mencari alternatif penyelesaiannya melalui non litigasi (di luar pengadilan). Hal ini dimaksudkan untuk menghasilkan penyelesaian yang cepat, efektif dan efisien serta tidak prosedural. Salah satu bentuk alternatif penyelesaian tersebut adalah melalui arbitrase di bidang hubungan industrial.

Arbitrase hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yaitu sebagai salah satu dari empat undang-undang bidang ketenagakerjaan yang dibuat dalam era reformasi. Sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, istilah arbitrase sudah mulai akrab sebagai salah satu alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan Hubungan Industrial, karena dalam masa-masa persiapan, telah dilakukan berbagai kegiatan seminar, lokakarya, workshop juga berbagai bentuk sosialisasi agar para *stakeholder* dapat memahami secara utuh dan komprehensif, sehingga pada saat mulai berlakunya un-

dang-undang ini diharapkan tidak ada kendala/hambatan di lapangan atau setidaknya tidaknya dapat diminimalisir.

Sebenarnya istilah arbitrase bukanlah suatu barang baru di bidang ketenagakerjaan sebab Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 telah memberikan ruang dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan melalui Dewan Pemi-sah (arbitrase), namun kenyataannya dalam kurun waktu 48 tahun Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tersebut berjalan, perselisihan yang diselesaikan melalui arbitrase dapat dihitungkan dengan jari, ini membuktikan pihak-pihak yang berselisih ternyata masih enggan menempuh jalur arbitrase untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan. Hal ini (mungkin) disebabkan beberapa hal, misalnya masih kurangnya pemahaman tentang arbitrase itu sendiri karena belum memasyarakat, kemampuan para arbiter yang menyelesaikan perselisihan tidak sesuai dengan harapan masyarakat, prosedur penyelesaiannya tidak jelas atau perangkat peraturannya yang kurang lengkap dan lain-lain penyebabnya. Berbeda dengan yang terjadi di negara-negara maju, pada umumnya masyarakat di sini justru lebih mengedepankan penyelesaian perselisihan di luar pengadilan melalui arbitrase. Ada beberapa alasan mengapa para pihak menggunakan arbitrase ini, yaitu :³⁶

- a. Adanya kebebasan, kepercayaan dan keamanan dalam penyelesaian perselisihan.
- b. Arbiter memiliki keahlian (*expertise*) untuk memeriksa dan memutus perselisihan dinilai objektif.
- c. Penyelesaian lebih cepat dan hemat biaya (*arbitration is a simple proceeding*).
- d. Bersifat rahasia (*confidential*).
- e. Adanya kepercayaan arbiter dalam mengambil keputusan.
- f. Bersifat *nonprecedent*.
- g. Pelaksanaan lebih mudah dilaksanakan. Di

dalam ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 menyebutkan, arbitrase hubungan industrial (arbitrase) adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kese-

³⁵ Budhy Budiman, *Op. Cit.*, hlm. 3.

³⁶ <http://www.nakertrans.go.id/majalahbuletin/>, akses 5 Februari 2015, jam 22 : 19 WIB.

pakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 2, jenis perselisihan hubungan industrial meliputi : perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Berdasarkan keempat jenis perselisihan tersebut, sesuai dengan Pasal 29, hanya dua jenis perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui arbitrase, yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuat, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, sedangkan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.

Berdasarkan paparan di atas, maka secara yuridis operasional ternyata keberadaan arbitrase dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sejak lama telah mendapat pengakuan, baik menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 yang sekarang telah diganti dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, sehingga eksistensi dan kedudukan arbitrase berperan sebagai salah satu alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dipertanggungjawabkan. Diakuinya arbitrase sebagai salah satu alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial, perannya diharapkan sebagai penegak hukum yang dapat menciptakan ketertiban, keadilan dan kepastian yang pada akhirnya dapat bermuara pada kesejahteraan, kebahagiaan seluruh umat manusia, sehingga putusan arbitrase yang dihasilkan oleh para arbiter mempunyai nilai kemanfaatan dan kegunaan sebagai putusan yang secara psikologis memenuhi rasa keadilan masyarakat dan secara teoritis praktis

penyelesaian perselisihan melalui arbitrase banyak keuntungannya, yaitu :

- a. Arbitrase memberikan kebebasan yang besar kepada para pihak.
- b. Prosedur dan proses pengambilan putusan lebih pendek dan cepat serta biaya yang relatif lebih murah. Di samping itu, kebebasan putusanpun dapat dijamin.
- c. Putusan arbitrase lebih cepat dieksekusi.

Dalam koridor masyarakat yang sadar hukum, tidak dapat dihindari muncul berbagai perilaku yang saling menuntut menuntut satu sama yang lain, dan di masa depan yang dekat kuantitas dan kompleksitas perkara, terutama perkara-perkara hubungan industrial akan sangat tinggi. Metode penyelesaian sengketa lewat arbitrase telah menjadi suatu wacana alternatif yang dapat menyelesaikan sebagian kecil dari begitu banyak benang kusut yang dihadapi oleh orang-orang yang berkecimpung di bidang ketenagakerjaan, karena berbenturan dengan tembok-tembok hukum yang kusam, kelam, kaku, dan menyeramkan. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 diharapkan akan menjadi tonggak sejarah progresivitas hukum, khususnya yang berkenaan dengan aspek-aspek formalitas dan hukum acara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan fakta empiris tersebut, tentunya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan melalui arbitrase dapat dijadikan sebagai alternatif, mengingat penyelesaian sengketa melalui pengadilan banyak kelemahannya, baik *inherent* maupun tidak, antara lain karena penyelesaiannya yang berbelit-belit dan *cost and time consuming*. Oleh karena itu, wajar jika mencari alternatif penyelesaian melalui arbitrase. Tujuan utamanya bermuara untuk mencari keadilan dengan sederhana, cepat dan biaya ringan (*justice delayed, justice denied*). Dijadikannya arbitrase sebagai alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial, karena arbitrase mempunyai kelebihan atau keuntungan, antara lain :³⁷

- a. Prosedur tidak berbelit dan keputusan dapat dicapai dalam waktu relatif singkat.
- b. Biaya lebih murah.

³⁷ Munir Fuady, *Op. Cit.*, hlm. 94.

- c. Dapat dihindari *expose* dari keputusan di depan umum.
- d. Hukum terhadap prosedur dan pembuktian lebih relaks.
- e. Para pihak dapat memilih hukum yang mana akan diberlakukan oleh arbitrase.
- f. Para pihak dapat memilih sendiri para arbiter.
- g. Dapat dipilih para arbiter dari kalangan ahli dalam bidangnya.
- h. Keputusan dapat lebih terkait dengan situasi dan kondisi.
- i. Keputusan umumnya *final and binding* (tanpa harus naik banding dan kasasi).
- j. Keputusan arbitrase umumnya dapat diberlakukan dan dieksekusi oleh pengadilan dengan sedikit atau tanpa *review* sama sekali.
- k. Proses/prosedur arbitrase lebih mudah dimengerti oleh masyarakat luas.
- l. Menutup kemungkinan untuk dilakukan *forum shopping*.

Di balik kelebihan yang dimiliki oleh arbitrase, namun penyelesaian melalui arbitrase juga tidak lepas dari kelemahan atau kekurangan yang dimiliki oleh arbitrase ini, antara lain

- a. Hanya baik dan tersedia dengan baik terhadap perusahaan-perusahaan *bonafide*.
- b. *Due process* kurang terpenuhi.
- c. Kurang unsur *finality*.
- d. Kurang *power* untuk mengiringi para pihak ke *settlement*.
- e. Kurang *power* untuk menghadirkan barang bukti, saksi, dan lain-lain.
- f. Kurang *power* untuk hal *law enforcement* dan eksekusi keputusan.
- g. Dapat menyembunyikan *dispute* dari *public security*.
- h. Tidak dapat menghasilkan solusi yang bersifat preventif.
- i. Kemungkinan timbulnya keputusan yang saling bertentangan satu sama lain, karena tidak ada sistem *precedent* terhadap keputusan sebelumnya dan juga karena unsur fleksibilitas dari arbiter. Oleh karena itu, keputusan arbitrase tidak pre-

dektif.

- j. Kualitas keputusannya sangat bergantung pada kualitas para arbiter itu sendiri, tanpa ada norma yang cukup untuk menjaga standar mutu keputusan arbitrase. Oleh karena itu, sering dikatakan *an arbitration is as good as arbiters*.
- k. Berakibat kurangnya upaya untuk mengubah sistem pengadilan konvensional yang ada.
- l. Berakibat semakin tinggi rasa permusuhan kepada pengadilan.

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan oleh seorang atau tiga orang arbiter yang atas kesepakatan para pihak yang berselisih diminta menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja. Dalam hal pihak yang berselisih memilih 3 (tiga) orang arbiter, dalam 3 (tiga) hari masing-masing pihak dapat menunjuk seorang arbiter dan paling lambat 7 (tujuh) hari sesudah itu, kedua arbiter tersebut menunjuk arbiter ketiga sebagai Ketua Majelis Arbiter. Sama halnya dengan juru atau dewan pemisah dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, arbiter menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ini harus memenuhi syarat tertentu yang ditetapkan oleh pemerintah dan didaftar di Kantor Pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan. Dalam hal kesepakatan memilih penyelesaian arbitrase, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja membuat surat perjanjian arbitrase yang antara lain memuat pokok persoalan perselisihan yang diserahkan kepada arbiter, jumlah arbiter yang akan dipilih dan kesiapan untuk tunduk pada dan menjalankan keputusan arbitrase. Arbiter pertama-tama mengupayakan penyelesaian secara bipartit. Bila penyelesaian berhasil, arbiter membuat akta perdamaian. Bila kedua belah pihak tidak mencapai titik perdamaian, arbiter melanjutkan sidang-sidang arbitrase dengan mengundang kedua belah pihak dan bila perlu mengundang saksi. Secara keseluruhan, arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian menunjuk arbiter. Atas persetujuan kedua belah pihak yang berselisih, arbiter hanya dapat memperjuangkan waktu penyelesaian pa-

³⁸ *Ibid.*, hlm. 95.

ling lama 14 (empat belas) hari kerja. Putusan arbiter merupakan putusan yang bersifat akhir, tetap dan mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih. Bila salah satu pihak tidak melaksanakan keputusan arbitrase, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan kepada Pengadilan Negeri untuk memerintahkan pihak tersebut melaksanakan keputusan arbitrase (*final and binding*) sebagai undang-undang.

Dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak keputusan arbiter, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan peninjauan kembali kepada Mahkamah Agung, hanya apabila :

- a. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, ternyata diakui atau terbukti palsu.
- b. Pihak lawan terbukti secara sengaja menyembunyikan dokumen yang bersifat menentukan dalam pengambilan keputusan.
- c. Keputusan arbitrase terbukti didasarkan pada tipu muslihat pihak lawan.
- d. Putusan melampaui kewenangan arbiter.
- e. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Di dalam sejarah penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia, arbitrase merupakan satu-satunya cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara sukarela, namun dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, telah menawarkan bentuk lain penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara sukarela yang bukan hanya arbitrase, tetapi juga konsiliasi dan mediasi. Ketiga bentuk penyelesaian sukarela tersebut untuk masa yang akan datang diharapkan mempunyai prospek sebagai tonggak progresivitas dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia, misalnya mediasi merupakan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang paling fleksibel dan kreatif, memberikan kendali maksimum kepada kedua belah pihak, sedangkan arbitrase merupakan ektrim yang lain dari proses ini dengan prosedur-prosedur formilnya, dan mengemukakan suatu hasil akhir yang mengikat oleh seseorang yang bukan dari kedua belah pihak. Beda utama antara mediasi dan arbitrase adalah mediasi itu pada pokoknya merupakan suatu prosedur negosiasi, sedangkan arbitrase

itu pada pokoknya merupakan suatu proses pertimbangan (penentuan).

Para arbiter dan mediator memerlukan keahlian yang berbeda, tetapi mereka memiliki beberapa persyaratan penting yang sama, baik para arbiter maupun para mediator, harus memiliki kepentingan dari perselisihan itu (diperlukan pernyataan tidak akan ada beda kepentingan, sebelum dia menerima setiap penugasan), mereka tidak memiliki prefensi di antara beberapa kemungkinan hasil dari perselisihan itu, mereka harus tidak memihak, seimbang dan adil dalam menjalankan proses.

Menurut tahapan-tahapan penyelesaian hubungan industrial seperti telah penulis kemukakan di bagian muka, maka urutan penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui jalur arbitrase berada pada urutan kedua setelah dilakukannya perundingan antara pihak pengusaha dan pekerja, namun penyelesaian lewat jalur arbitrase ini sifanya sukarela. Apabila perundingan sebagaimana dimaksud tidak tercapai suatu kesepakatan, maka keduanya dapat diselesaikannya melalui arbitrase (juru/dewan pemisah). Penyerahan kepada arbiter dinyatakan dalam surat perjanjian antara kedua belah pihak di hadapan pegawai Depnakertrans yang pada pokoknya berisi kesepakatan bahwa keduanya (pengusaha dan pekerja) akan tunduk pada putusan yang dimabil arbiter, setelah putusan itu mempunyai kekuatan hukum tetap. Putusan tersebut selanjutnya mempunyai kekuatan hukum sebagai putusan arbitrase setelah mendapat pengesahan dari pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri.

Atas dasar itulah, arbitrase merupakan suatu proses pertimbangan (penentu) pihak-pihak yang memakai proses ini, secara sukarela meminta suatu penyelesaian yang tuntas dan mengikat dari penyelesaian perselisihan mereka kepada seorang arbiter yang tidak mempunyai kepentingan pribadi pada perselisihan tersebut atau kepada kedua belah pihak atau pada masalahnya, dan atau pada hasilnya. Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ini merupakan prospek terciptanya penyelesaian hubungan industrial di perusahaan swasta lewat arbitrase, karena Undang-Undang tersebut sudah secara khusus mengatur alternatif penyelesaian lewat arbitrase. Di samping itu, Undang-Undang ter-

sebut sudah jelas kedudukannya dan mempunyai tata cara tersendiri dalam penyelesaian perselisihan, yaitu dengan adanya pengaturan hukum acara penyelesaian secara arbitrase. Oleh karena itu, adanya kemungkinan untuk lebih dikembangkan cara-cara penyelesaian lewat arbitrase ini, karena prospeknya yang cukup baik dan mempunyai kelebihan tersendiri bila dibandingkan dengan cara penyelesaian secara wajib yang terlalu prosedural dan memakan waktu lama serta biaya yang mahal.

3. Kendala yang Timbul dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Arbitrase Ketenagakerjaan

Dalam penyelesaian perselisihan lewat arbitrase ini para pihak yang berselisih menyerahkan segala perkaranya pada yang mewakilinya yaitu arbiter. Arbiter inilah yang akan menyelesaikan sengketa yang terjadi. Oleh karena itu, putusan yang diambil oleh arbiter akan dinilai. Sejauhmana bobot dan penerapan hukum (keadilan) terhadap para pihak yang berselisih yang dituangkan ke dalam isi putusannya, maka dari itu ada perkataan "*An Arbitration is as good as arbitrators*", ini menunjukkan bahwa kualitas keputusan sangat tergantung pada kualitas para arbiter itu sendiri. Berkaitan dengan putusan, maka inilah yang membuat pihak yang berselisih bersikap hati-hati dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan lewat arbitrase, dan yang terjadi di lapangan, justru dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui lembaga ini tidak begitu diminati, malah memilih jalur litigasi. Padahal jalur litigasi begitu panjang cara penyelesaiannya bila dibandingkan lewat jalur non litigasi.

Sebetulnya kendala yang muncul selain bersifat teknis, psikologi juga masalah kepercayaan terhadap profesionalisme arbiter. Tidak mudah menentukan arbiter yang dapat diterima oleh kedua belah pihak. Masalah kepercayaan ini tentunya sangat sentral, apalagi di era reformasi saat ini, kualitas ideal yang dituntut masyarakat luas bukan sekedar sumber daya manusia aparat penegak hukum yang memiliki kualitas intelektual/pengetahuan (*knowledge/cognitive*) dan kualitas keterampilan (*skill/sensori motor*) yang cukup tinggi, tetapi justru memiliki kualitas sikap/nilai kejiwaan (*attitude/affective*).

Slogan reformasi saat ini, yaitu pemberantasan KKN jelas menuntut kualitas sumber daya manusia sebagai penegak hukum yang bersih dan berwibawa, yang jujur dan bermoral, tidak korup dan dapat dipercaya menegakkan nilai-nilai kebenaran dan keadilan sebagai *homo juridicus* (*jurist*), tetapi yang dituntut masyarakat adalah sumber daya manusia yang memiliki kematangan kejiwaan, kematangan etika, kemantapan budaya, dan hati nurani yang cukup tinggi dalam mengemban dan menegakkan nilai-nilai yang sangat mendalam dan mendasar dari hukum sebagai *homo ethicus*.³⁹

Melalui proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui penegakan hukum ketenagakerjaan diharapkan adanya keseimbangan antara proses penerapan hukum dan penegakan nilai keadilan dan kebenaran. Gabungan kedua kualitas ini dapat pula disebut dengan istilah penegaka hukum Al-Amin sebagai simbol *homo juridicus* dan Al-Amin artinya yang dapat dipercaya, sebagai simbol *homo ethicus* dan itu semua tidak lahir dengan sendirinya, akan tetapi lahir lewat proses, yaitu harus dibentuk melalui lingkungan profesi dan masyarakat luas.⁴⁰ Atas dasar paparan di atas, agar arbiter dipercaya dalam menyelesaikan kasus-kasus hubungan industrial di bidang ketenagakerjaan, maka dituntut harus meningkatkan kualitas diri terhadap keprofesionalisasiannya dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial, yaitu melalui .⁴¹

- a. Memiliki kemahiran hukum : kemampuan menemukan dan menangani (interpretasi dan kritik) bahan hukum untuk menawarkan penyelesaian masalah hukum.
- b. Berwawasan kebangsaan Indonesia dan menghayati serta menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan yang fundamental.
- c. Memiliki intelektualitas yang berbudaya dan berakhlak tinggi serta bertakwa.

³⁹ Ujang Charda "Pendidikan Tinggi Hukum Mencetak Sarjana Hukum *Homo Juridicus* dan *Homo Ethicus*", *Jurnal Wawasan Hukum : Edisi Khusus*, Sekolah Tinggi Hukum Bandung (STHB), Bandung, September 2006, hlm. 68.

⁴⁰ Ujang Charda, "Pendidikan Tinggi Hukum Mencetak Sarjana Hukum *Homo Juridicus* dan *Homo Ethicus*", *Makalah* disampaikan pada Pengenalan dan Pembekalan Mahasiswa Baru Tahun Akademik 2005/2006, Universitas Subang (UNSUB), 2005, hlm. 3.

⁴¹ *Ibid.*, hlm. 6-7.

- d. Memiliki komitmen pada keadilan, cita-cita luhur perjuangan bangsa Indonesia, kepekaan terhadap masalah-masalah kemasyarakatan, serta keprihatinan dan kepedulian pada orang kecil.
- e. Menghayati nilai-nilai kultural pengembangan profesi hukum.
- f. Memiliki kemampuan berpikir kreatif-imaginatif.
- g. Memahami dan menguasai sistem hukum Indonesia.

Untuk dapat mengembangkan profesi hukum dengan baik, maka seorang arbiter harus memiliki kemahiran sebagai berikut :⁴²

- a. Kemahiran yuridikal (*legal skills*), yakni kemampuan untuk :
 - 1) Menemukan bahan hukum (*legal materials*).
 - 2) Kecakapan dalam menangani bahan hukum (secara kontekstual memahami, menginterpretasi dan menerapkan kaidah hukum yang tercantum dalam undang-undang, yurisprudensi dan bahan hukum *sosiolegal*).
- b. Kemahiran intelektual dan personal, yakni kemampuan untuk :
 - 1) Memperoleh dan menggunakan informasi secara efisien.
 - 2) Berkomunikasi secara jelas (lisan dan tertulis).
 - 3) Menganalisis isu-isu majemuk (*complex issues*).
 - 4) Mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah.
 - 5) Mensintesis dan mengintegrasikan unsur-unsur yang tidak sejenis.
 - 6) Mengevaluasi dan mengkritik bahan-bahan.
 - 7) Mengadaptasi pada gagasan-gagasan dan informasi baru.
 - 8) Bekerja secara kooperatif dengan orang lain.

Kemahiran yuridikal yang dikemukakan tadi mutlak diperlukan untuk dapat secara bertanggung jawab bekerja di bidang karya yuridik. Bidang karya yuridik ini, menurut Crombag, mencakup :⁴³

- a. Menyelesaikan konflik secara formal (pengadilan).
- b. Mencegah terjadinya konflik (*prevensi*).
- c. Menyelesaikan konflik secara informal.
- d. Menerapkan hukum di luar konflik. Untuk menumbuhkan kemampuan menjalankan kemahiran yuridikal (*legal skills*) itu, maka satu-satunya jalan yang dapat ditempuh adalah dengan menjalankan pelatihan secara terstruktur (*learning by doing*). Pelatihan untuk menumbuhkan *legal skills* tersebut dilakukan agar :⁴⁴

- a. Menemukan dan merumuskan fakta-fakta dari masalah yang dihadapi.
- b. Membaca secara utuh dan menganalisis putusan hukum untuk mendistilasi kaidah hukumnya dari dalamnya dengan merumuskan :
 - 1) Duduk perkara.
 - 2) Pertanyaan yuridiknya.
 - 3) Aturan hukum positif yang digunakan.
 - 4) Hukum yang terkandung dalam aturan hukum positif dalam konteks duduk perkara (interpretasi dan konstruksi).
 - 5) Aplikasi kaidah hukum yang ditemukan pada kedudukan perkara.
 - 6) Komentar terhadap butir-butir di atas.
- c. Mencari dan menemukan, membaca dan menganalisis bahan hukum (aturan perundang-undangan, yurisprudensi, kontrak, dan sebagainya).
- d. Menghadapi, menganalisis dan memberikan (menawarkan alternatif) penyelesaian terhadap berbagai masalah hukum.
- e. Menelusuri perkembangan aplikasi kaidah hukum pada kasus konkret.
- f. Memberikan opini hukum terhadap situasi konkret.
- g. Membuat rancangan aturan dan kontrak.

Di samping itu, kemahiran-kemahiran yang harus dimiliki tersebut aktualisasinya di-

⁴² Ujang Charda, *PPHI Op. Cit.*, hlm. 6.

⁴³ Cromba dalam Bernard Arief Sidharta, "Sebuah Gagasan tentang Penataulangan Kurikulum Pendidikan Tinggi

Hukum di Indonesia" : Antisipasi ke Masa Depan", *Aspek Hukum dari Perdagangan Bebas (Menelaah Kesiapan Hukum Indonesia dalam Melaksanakan Perdagangan Bebas)*, Fakultas Hukum UNPAR bekerjasama dengan Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 513.

⁴⁴ *Ibid.*

tuangkan ke dalam keputusan yang dihasilkan yang harus betul-betul mencerminkan rasa keadilan bagi para pihak yang berselisih. Apabila bicara rasa keadilan itu tergantung pada waktu, tempat, keadaan, dan orang yang menerimanya rasa keadilan tersebut, namun demikian agar putusan arbiter itu memenuhi rasa keadilan sedapat mungkin harus mengusahakan rasa keadilan itu. Apabila dipakai arbitrase ini, maka yang paling penting bagi kedua belah pihak adalah harus percaya pada netralitas dan integritas para profesional yang membantu dalam hal ini adalah arbiter. Kemampuan dan netralitas arbiter memegang peranan yang sangat besar pada keputusan yang diambilnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini tidak pernah terjadi. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dicari itu adalah mana yang lebih mendekati perasaan keadilan, yaitu melalui tahapan-tahapan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Sampai dengan sekarang penyelesaian lewat arbitrase hanya merupakan penyelesaian yang tersurat saja dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, karena dalam praktiknya di lapangan arbitrase justru dianggap kurang memberikan perlindungan dalam penyelesaian perselisihan industrial, terutama bagi pihak yang lemah dalam hal ini adalah pihak pekerja yang kedudukannya relatif tidak seimbang secara ekonomi.

Hal tersebut karena Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 lebih menekankan pada paradigma konflik, karena hanya memberikan kesempatan kepada pihak-pihak yang ingin memenangkan perkara, sedangkan pihak-pihak yang ingin menyelesaikan persoalan tidak diberi keleluasaan dalam menggunakan mekanisme yang ditawarkan oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Hal ini tercermin dari perbedaan kewenangan pengadilan hubungan industrial dibandingkan dengan kewenangan arbitrase. Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, pengadilan hubungan industrial diberi kewenangan untuk menyelesaikan semua jenis perseli-

hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja, sedangkan kewenangan arbitrase terbatas pada perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja. Pihak-pihak yang ingin memenangkan perkara jalurnya adalah pengadilan, sementara itu pihak-pihak yang ingin menyelesaikan persoalan bukan ke pengadilan melainkan ke arbitrase sebagai *alternative dispute resolution*.⁴⁵

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, para pihak yang menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan hak tidak dapat menyelesaikannya melalui arbitrase dan mereka harus menempuh jalur pengadilan hubungan industrial. Padahal 99,9% perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan hak. Dengan demikian, 99,9% dari ribuan kasus ketenagakerjaan akan diselesaikan melalui jalur pengadilan hubungan industrial dan akan bermuara di Mahkamah Agung. Timbul pertanyaan di sini apakah pengadilan hubungan industrial dapat menyelesaikan kasus ketenagakerjaan yang jumlahnya ribuan itu dalam waktu 50 hari untuk setiap kasusnya? Pertanyaan serupa juga dapat dikemukakan di sini kepada Mahkamah Agung yang diberi waktu selama 30 hari untuk menyelesaikan setiap kasusnya. Dengan demikian harapan terselesaikannya kasus perburuhan dalam waktu 140 hari melalui mekanisme yang ditawarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 akan jauh dari kenyataan. Dengan dicabutnya Pasal 158 tentang Kesalahan Terberat untuk kasus pemutusan hubungan kerja sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga akan memperlama proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja. Hal ini disebabkan pengadilan hubungan industrial baru dapat memproses kasus tersebut terutama dengan alasan pencurian, penggelapan atau penganiayaan setelah kasus tersebut mendapatkan keputusan dari pengadilan pidana.

Selanjutnya kendala yang timbul dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah masalah biaya untuk membayar arbiter.

sihan hubungan industrial sebagaimana dimaksudkan oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yaitu : perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan

⁴⁵ Aloysius Uwiyo, "Refleksi Masalah Hukum Perburuhan Tahun 2005 dan Tren Hukum Perburuhan Tahun 2006", <http://www.lkht.net/artikellengkap.php?id=46>, akses tanggal 2 Januari 2015, jam 21 : 29 WIB.

Di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak disebutkan atau diatur biaya untuk membayar arbiter, hal ini akan lain bila arbiter dalam penyelesaian sengketa perdagangan yang hampir dipastikan mereka yang bersengketa itu orang-orang yang punya akses dan koneksi serta secara ekonomi mampu untuk membayar arbiter, sedangkan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial hampir dipastikan pekerja/buruh yang berkonflik tidak bisa membayar arbiter kalau akan mempergunakan sistem penyelesaian melalui arbitrase. Oleh karena itu, seharusnya pemerintah perlu membuat aturan serendah-rendahnya melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja yang mengatur tentang biaya penyelesaian perselisihan yang diselesaikan melalui sistem arbitrase, bahwa biaya untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial ditanggung oleh negara.

C. Penutup

Peranan arbitrase sebagai bentuk penyelesaian alternatif di luar pengadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak diragukan lagi dengan mengingat kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh arbitrase bila diban-

dingkan dengan penyelesaian secara litigasi, seperti tidak berlarut-larutnya waktu dalam penyelesaian perselisihan. Metode penyelesaian sengketa lewat arbitrase telah menjadi suatu wacana alternatif dan diharapkan akan menjadi tonggak sejarah progresivitas hukum, mengingat penyelesaian sengketa melalui pengadilan banyak kelemahannya, baik *inherent* maupun tidak, antara lain karena penyelesaiannya yang berbelit-belit dan *cost and time consuming*. Oleh karena itu, alternatif penyelesaian melalui arbitrase merupakan suatu prospek untuk mencari keadilan dengan sederhana, cepat dan biaya ringan. Kendala yang muncul dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah selain bersifat teknis, psikologis juga masalah kepercayaan terhadap profesionalisme arbiter, tidak mudah untuk menentukan arbiter yang dapat diterima oleh kedua belah pihak. Oleh karena itu, keprofesionalan arbiter perlu terus ditingkatkan dalam rangka menyelesaikan sengketa hubungan industrial di bidang ketenagakerjaan. Di samping masalah ruang lingkup sengketa yang bisa diselesaikan melalui sistem arbitrase dan siapa yang harus membayar biaya arbiter, karena bagi pekerja/buruh hampir dipastikan tidak mungkin.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernard Arief Sidharta, "Sebuah Gagasan tentang Penataulangan Kurikulum Pendidikan Tinggi Hukum di Indonesia" : Antisipasi ke Masa Depan", *Aspek-aspek Hukum dari Perdagangan Bebas (Menelaah Kesiapan Hukum Indonesia dalam Melaksanakan Perdagangan Bebas)*, Fakultas Hukum UNPAR bekerjasama dengan Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Erman Rajagukguk, *Arbitrase dalam Putusan Pengadilan*, Chandra Pratama, Jakarta, 2000.
- Huala Adolf, "Beberapa Catatan tentang Arbitrase dalam Milenium Baru", *Prospek dan Pelaksanaan Arbitrase di Indonesia (Mengenang Alm. Prof. Dr. Komar Kantaatmadja)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001.
- Mariam Darus Badruzaman, *Kerangka Dasar Hukum Perjanjian (Kontrak)*, Elips, Jakarta, 1998.
- _____, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001.
- Munir Fuady, *Arbitrase Nasional Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001.
- Nurjihad, "Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dengan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997", *Jurnal Hukum & Keadilan Vol. 2 No. 1*, Fakultas Hukum UII, Yogyakarta, 1999.
- Purwosutjipto, H.M.N., *Pengertian Pokok Hukum Dagang*, Jilid 8, Jambatan, Jakarta, 1988.
- Satjipto Rahardjo, *Hukum, Masyarakat dan Pembangunan*, Alumni, Bandung, 1976.
- Subekti, *Arbitrase Perdagangan*, Binacipta, Bandung, 1992.
- Sudiarto & Zaeni Asyhadie, *Mengenal Arbitrase Salah Satu Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004.

- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Liberty, Yogyakarta, 1996.
- Suyud Margono, "Pelebagaan *Altenative Dispute Resolution (ADR)* di Indonesia", *Prospek dan Pelaksanaan Arbitrase di Indonesia (Mengenang Alm. Prof. Dr. Komar Kantaatmadja)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001.
- Taufiq El Rahman, "Perlindungan Debitur Terhadap Berlakunya Klausula-klausula yang Menguntungkan Kreditur dalam Perjanjian Kredit Sindikasi", *Tesis*, Program Pascasarjana Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 1999.
- Ujang Charda, "Pendidikan Tinggi Hukum Mencetak Sarjana Hukum *Homo Juridicus* dan *Homo Ethicus*", *Makalah* disampaikan pada Pengenalan dan Pembekalan Mahasiswa Baru Tahun Akademik 2005/2006, Univesitas Subang (UNSUB), 2005.
- _____, *PPHI Secara Non Litigasi*, Kertas Kerja pada Diskusi Terbatas Bentuk-bentuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Fakultas Hukum Universitas Subang, Subang, 2006.
- _____, "Pendidikan Tinggi Hukum Mencetak Sarjana Hukum *Homo Juridicus* dan *Homo Ethicus*", *Jurnal Wawasan Hukum : Edisi Khusus*, Sekolah Tinggi Hukum Bandung (STHB), Bandung, September 2006.
- Ujang Charda S., *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia : Sejarah, Teori & Praktiknya di Indonesia*, Fakultas Hukum Universitas Subang, Subang, 2014.

Akses internet :

- Aloysius Uwiyono, "Refleksi Masalah Hukum Perburuhan Tahun 2005 dan Tren Hukum Perburuhan Tahun 2006", http://www.lkht.net/artikel_lengkap.php?id=46, akses tanggal 2 Januari 2015, jam 21 : 29 WIB.
- Budhy Budiman, "Mencari Model Ideal Penyelesaian Sengketa, Kajian Terhadap Praktik Peradilan Perdata dan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999", www.google.co.id, akses 2 Januari 2014, jam 19 : 26 WIB.
- http://www.nakertrans.go.id/majalahbuletin/info_hukum/vol1vi2005/Arbitraseketenagakerjaan.php, akses 5 Pebruari 2015, jam 22 : 19 WIB.
- http://www.nakertrans.go.id/majalah_buletin/info_hukum/vol1_vi_2005/Arbitrase_ketenagakerjaan.php.