

## Masa Depan Arbitrase sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia

Nikmah Dalimunthe<sup>1</sup>, Ridho Alamsyah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Email: [Nikmahdalimunthe5@gmail.com](mailto:Nikmahdalimunthe5@gmail.com)<sup>1</sup>, [Ridhoalamsyah@gmail.com](mailto:Ridhoalamsyah@gmail.com)<sup>2</sup>

### Abstrak

Perselisihan antara pekerja dan pengusaha yang tidak dapat diselesaikan dapat berakhir dengan pemutusan hubungan kerja atau pengunduran diri. Secara umum, hal tersebut akan memperburuk kondisi yang tidak diinginkan oleh para pihak, baik pekerja maupun pengusaha. Khususnya dalam kasus pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha, pekerja akan menghadapi masa depan yang lebih buruk ketika pekerja tidak mempunyai pekerjaan lagi. Penelitian ini difokuskan pada kemungkinan arbitrase sebagai prosedur damai yang cocok bagi kebutuhan para pihak dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Melalui metode pendekatan yuridis normatif dan komparatif, dan analisis data sekunder. Penelitian ini menyimpulkan bahwa arbitrase mempunyai tiga karakteristik, yaitu sederhana, cepat, dan murah, yang cocok untuk menjaga kelangsungan hubungan kerja di Indonesia, akan tetapi arbitrase mempunyai beberapa kelemahan yang utamanya terkait dengan biaya dan honor bagi arbiter/tim arbiter yang harus dibayar oleh para pihak. Dengan demikian, akan kecil kemungkinan bagi para pihak untuk menggunakan arbitrase sebagai mekanisme penyelesaian perselisihannya di masa datang.

**Kata kunci:** Arbitrase, Hubungan Kerja, Penyelesaian Perselisihan

### Abstract

Disputes between workers and employers that cannot be resolved can result in termination of employment or resignation. In general, this will exacerbate conditions that are not wanted by the parties, both workers and employers. Especially in the case of termination of employment by the employer, workers will face a worse future when they are no longer employed. This research is focused on the possibility of arbitration as an amicable procedure suitable for the needs of the parties in resolving disputes between workers and employers. Through normative and comparative juridical approaches, and secondary data analysis. This study concludes that arbitration has three characteristics, namely simple, fast, and cheap, which is suitable for maintaining the continuity of working relations in Indonesia, however, arbitration has several weaknesses which are mainly related to costs and fees for the arbitrator/team of arbitrators that must be paid by the arbitrators. party. Thus, it will be less likely for the parties to use arbitration as a dispute resolution mechanism in the future.

**Keyword :** Arbitration, Employment Relationship, Dispute Resolution

## PENDAHULUAN

Perselisihan antara pekerja dan pengusaha dalam suatu hubungan kerja adalah suatu hal yang wajar terjadi. Namun demikian, jika suatu perselisihan tidak dapat diselesaikan akan menimbulkan dampak yang buruk tidak hanya bagi para pihak, juga secara tidak langsung bagi perekonomian Indonesia. Terutama pada masa krisis, antara lain timbulnya demonstrasi, mogok kerja, dan pemutusan hubungan kerja, yang kesemuanya dapat terjadi karena perselisihan yang tidak dapat diselesaikan antara kedua belah pihak.

Kelangsungan suatu hubungan kerja diperlukan oleh para pihak, pekerja dan pengusaha. Suatu mekanisme yang damai diperlukan untuk menyelesaikan perselisihan di antara mereka, karena para pihak memiliki suatu kepentingan yang tinggi dalam hubungan mereka. Disatu pihak, pengusaha sebagai pebisnis menginginkan untuk memperoleh keuntungan sebanyak mungkin dari usahanya. Dilain pihak, pekerja menginginkan upah setinggi-tingginya dari pekerjaan yang dilakukan untuk membiayai kebutuhan hidupnya. Kepentingan-kepentingan yang berbeda tersebut seringkali membuat para pihak dalam suatu posisi yang berbeda dan menjadikan mereka pada kondisi yang saling bertentangan.

Dengan demikian, pekerja dan pengusaha membutuhkan suatu mekanisme penyelesaian perselisihan yang dapat menyelesaikan perselisihan mereka tanpa menjadikan hubungan kerja mereka berakhir.

Perselisihan antara pekerja dan pengusaha yang tidak dapat diselesaikan dapat berakhir dengan pemutusan hubungan kerja atau pengunduran diri. Secara umum, hal tersebut akan memperburuk kondisi yang tidak diinginkan oleh para pihak, baik pekerja maupun pengusaha. Khususnya dalam kasus pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha, pekerja akan menghadapi masa depan yang lebih buruk ketika pekerja tidak mempunyai pekerjaan lagi. Pekerja tidak memiliki modal selain dari tenaganya sendiri. Jumlah angkatan kerja di Indonesia juga sedemikian besar dan pengangguran juga banyak. Hal itulah yang menjadikan pemutusan hubungan kerja menjadi mimpi buruk bagi pekerja. Dengan demikian, pekerja dan pengusaha membutuhkan suatu mekanisme penyelesaian perselisihan yang dapat menyelesaikan perselisihan mereka tanpa menjadikan hubungan kerja mereka berakhir.

Komar Kantaatmadja secara garis besar menggolongkan penyelesaian sengketa dalam tiga golongan, yaitu: (Adolf, 1993) 1. Penyelesaian sengketa dengan menggunakan negosiasi, baik berupa negosiasi yang bersifat langsung maupun dengan penyertaan pihak ketiga. 2. Penyelesaian sengketa dengan cara litigasi, baik yang bersifat nasional maupun internasional. 3. Penyelesaian sengketa dengan menggunakan arbitrase, baik yang bersifat ad hoc maupun yang terlembaga.

Secara umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya disebut UU 13 Tahun 2003, menganut penyelesaian sengketa atau perselisihan didasarkan atas prinsip musyawarah untuk mufakat, yang berarti bahwa setiap perselisihan antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan melalui suatu mekanisme yang damai. (Basah, 1997) Prinsip ini juga mendasari peraturan perundangan lainnya yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan, yaitu Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang sudah tidak berlaku, dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menggantikan UU Nomor 22 Tahun 1957.

Arbitrase adalah salah satu mekanisme yang disediakan baik oleh Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957, selanjutnya disebut UU PPP, maupun oleh Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, selanjutnya disebut UU PPHI. Arbitrase menyediakan suatu prosedur yang damai atau mekanisme non-litigasi (di luar pengadilan). Hal ini berarti bahwa mekanisme arbitrase dilakukan melalui arbiter/tim arbiter di luar lembaga pengadilan dan menggunakan penyelesaian win-win, yaitu kedua belah pihak

sama-sama menang atau diuntungkan. Melalui prosedur arbitrase, para pihak dapat mencapai suatu penyelesaian yang sederhana, cepat, dan murah, dibandingkan dengan prosedur pengadilan yang dilakukan dalam pengadilan perburuhan. Jadi, arbitrase adalah mekanisme damai yang dapat membawa para pihak ke dalam situasi yang damai dan menjaga hubungan mereka tetap berlangsung. Walaupun arbitrase memiliki prosedur yang damai yang cocok untuk menyelesaikan suatu perselisihan ketenagakerjaan, namun kenyataannya sejak arbitrase diatur dalam UU PPP pada 1957, dan sekarang telah digantikan dengan UU PPHI pada 2004, arbitrase belum pernah digunakan oleh para pihak untuk menyelesaikan perselisihan mereka.

## **METODE**

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif dan komparatif terhadap keberadaan arbitrase sebagai salah satu mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan masa depan arbitrase. Metode yuridis normatif adalah pendekatan dari sudut pandang ketentuan hukum atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang menyangkut peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan terutama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya arbitrase. Metode ini juga digunakan untuk melakukan penelusuran terhadap sejarah perkembangan arbitrase dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia.

Metode komparatif adalah metode pendekatan dengan membandingkan pengaturan arbitrase dalam peraturan perundang-undangan, yaitu UU Nomor 22 Tahun 1957 tentang PPP dan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PHI, dari segi prinsip, prosedur, dan pembiayaan arbitrase, baik dari hasil penelitian sebelumnya maupun studi kepustakaan dan studi dokumen.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Arbitrase secara umum dikenal sebagai mekanisme yang dibentuk untuk penyelesaian perselisihan dalam suatu hubungan bisnis. Hal ini sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, selanjutnya disebut UU AAPS. UU AAPS mengatur beberapa mekanisme yang disediakan untuk perselisihan antar pengusaha di luar lembaga pengadilan (non-litigasi). Arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa lainnya adalah mekanisme\_mekanisme secara damai, karena diputus berdasarkan suatu penyelesaian win-win, dan memiliki prosedur yang sederhana, cepat, dan murah. Karakteristik tersebut merupakan kelebihan dari arbitrase dibandingkan dengan prosedur di muka pengadilan (litigasi), karena di antara para pihak membutuhkan suatu mekanisme yang dapat mempertahankan kelangsungan hubungan bisnis mereka. Hal ini ditunjukkan dalam sejarah keberadaan arbitrase sejak kesan tentang pengadilan sebagai "usaha pertama dan terakhir" menurun. (Karmila Adi, Mila, 2002)

Arbitrase adalah suatu prosedur yang oleh para pihak yang berselisih secara sukarela setuju untuk terikat pada putusan pihak ketiga yang netral di luar proses pengadilan yang normal.0005 Arbitrase yang dimaksud dalam penelitian ini adalah arbitrase di bidang ketenagakerjaan. Arbitrase ketenagakerjaan, pada awalnya, diatur dalam UU PPP yang telah mengatur arbitrase sebagai salah satu mekanisme bagi suatu perselisihan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Kemudian, pada saat ini arbitrase diatur dalam UU PPHI.

UU PPP pada dasarnya menyediakan 2 (dua) jenis mekanisme penyelesaian perselisihan, yaitu mekanisme sukarela dan mekanisme wajib. Masing-masing mekanisme dapat dipilih jika para pihak tidak dapat menyelesaikan perselisihan mereka melalui perundingan internal (bipartit) sebagai proses pertama dan utama yang harus dilalui oleh para pihak sebagaimana dalam prinsip 'musyawarah untuk mufakat.

## Perbandingan Arbitrase sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan berdasarkan UU PPP dan UU PPHI.

Arbitrase dalam UU PPHI dapat dibandingkan dengan arbitrase dalam UU PPP, karena pengaturan arbitrase ketenagakerjaan pada dasarnya ada di dalam kedua UU tersebut. Akan tetapi dalam praktiknya arbitrase tidak pernah dipilih oleh para pihak untuk menyelesaikan perselisihan di bidang ketenagakerjaan sejak diatur di dalam UU PPP, UU PPP sendiri menempatkan arbitrase sebagai mekanisme sukarela. (Seomitra, Rochmat, 1976)

Adapun proses arbitrase melalui juru atau dewan pemisah dalam UU PPP, secara singkat dapat digambarkan dalam skema di bawah ini:



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

Para pihak memilih arbiter atau para arbiternya, merundingkan prosedur atau mekanisme penyelesaiannya, dan juga membayar biaya proses arbitrasenya. Hal ini akan membuat mekanisme arbitrase menjadi sederhana dan tidak akan ada standar biaya dalam penggunaan arbitrase yang kemungkinan dapat menjadi murah atau bahkan mahal. Para pihak dapat menunjuk secara tertulis arbiter tunggal atau beberapa arbiter di antara daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Arbitrase dalam UU PPHI juga tidak diatur secara rinci, karena salah satu ketentuannya yaitu prosedur penyelesaian melalui arbitrase diserahkan sepenuhnya pada kesepakatan para pihak yang berselisih. Jadi, hal ini akan menimbulkan berbagai macam atau variasi prosedur yang didasarkan pada beberapa hal, yaitu peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan, dan kepentingan umum.

Adapun Prosedur Arbitrase Berdasarkan UU PPHI adalah sebagai berikut:



## **Arbitrase bagi Kelangsungan Hubungan Kerja di Indonesia**

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha adalah bagian dari kondisi ketenagakerjaan yang akan memberikan pengaruh yang besar bagi kelangsungan ekonomi negara Indonesia. Hubungan kerja yang tidak selalu berjalan secara harmonis akan berpengaruh terhadap kondisi perekonomian Indonesia. (Satrio, 1992)

Hubungan kerja yang didasari hubungan yang bersifat perdata antara pekerja dan pengusaha harus pula didasari oleh kehendak dan iktikad baik para pihak, sehingga hubungan tersebut dapat berjalan secara damai dan harmonis. Walaupun iktikad baik tersebut merupakan pengertian yang sangat abstrak dan pelaksanaannya dapat berbeda satu sama lain, akan tetapi setiap pelaksanaan perjanjian kerja sangat bergantung pada keinginan para pihak. Dengan demikian munculnya suatu perselisihan adalah sangat mungkin terjadi. (Undang-Undang, 2004)

Keberadaan arbitrase sangat penting bagi para pihak untuk melindungi dan membentuk hubungan kerja mereka tetap berlangsung karena kelebihan-kelebihan yang dimiliki arbitrase. Namun demikian, ada beberapa persyaratan yang harus disediakan sehingga arbitrase dapat bermanfaat bagi para pihak, yaitu:

1. Kebebasan para pihak untuk memilih prosedur mereka sendiri harus dibuka sehingga perlindungan hukum terhadap hak-hak dasar mereka bisa dipenuhi.
2. Keberadaan arbitrase harus diatur secara jelas dan rinci dalam peraturan perundang-undangan Indonesia untuk memberikan suatu kepastian dan kemudahan prosedur, khususnya dalam penerapan putusan arbitrase.
3. Arbitrase harus disosialisasikan kepada para pihak sebagai salah satu prosedur penyelesaian perselisihan yang sesuai bagi mereka.
4. Harus ada suatu bantuan dana bagi pihak yang lemah, yaitu pekerja, atau bahkan pembatasan biaya dalam melaksanakan proses arbitrase, karena tidak ada standar biaya yang akan membimbing para pihak kepada mekanisme yang murah dalam arbitrase.

Harus ada sejumlah arbiter yang memiliki kualifikasi yang baik dan posisi yang netral dalam penyelesaian perselisihan hubungan kerja, sehingga para pihak akan memperoleh penyelesaian yang saling menguntungkan dan adil.

## **SIMPULAN**

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

Masa depan atau prospek arbitrase bagi kelangsungan hubungan kerja di Indonesia adalah kemungkinan kecil akan digunakan oleh para pihak, walaupun pengaturan arbitrase telah diperbaharui dalam UU PPHI pada 2004. Dengan demikian sangat penting untuk melakukan beberapa upaya untuk mendukung arbitrase sebagai salah satu mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, antara lain diperlukan lebih banyak pengaturan khususnya peraturan pelaksanaan arbitrase, diperlukan sosialisasi keberadaan arbitrase khususnya bagi para pihak yang terkait dalam hubungan kerja, diperlukan infrastruktur pendukung, dan dukungan dana dalam penerapan arbitrase khususnya bagi pihak pekerja yang secara ekonomi lemah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adolf, H. (1993). *Arbitrase Komersial Internasional*. Jakarta: Rajawali.
- Basah, S. (1997). *Eksistensi dan Tolak Ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia*. Bandung: Cetakan Ketiga, Alumni.
- Karmila Adi, Mila. (2002). *Penyelesaian sengketa ketenagakerjaan secara arbitrase di Indonesia dalam Era Globalisasi, Tesis*. Bandung: Program Pascasarjana Universitas Padjadjaran.
- Satrio, J. (1992). *Hukum Perjanjian (perjanjian pada umumnya)*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Seomitra, Rochmat. (1976). *Masalah peradilan administrasi dalam hukum pajak di Indonesia*. Bandung: Eresco.
- Undang-Undang. (2004). *Nomor 2 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industri*.