

**PERANAN LEMBAGA ARBITRASE DALAM PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Oleh : Bambang Ali Kusuma, SH.,M.Hum.

Heru Suprpto, SH.

ABSTRAK

Penyelesaian melalui sarana ini merupakan cara yang terbaik, karena para pihak yang berselisih dalam menyelesaikannya tidak meliputi pihak ketiga. Para pihak berunding untuk mencari penyelesaian secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Selanjutnya hasil musyawarah itu dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.

Kata Kunci : Lembaga Arbitrase, Perselisihan Hukum

A. Pendahuluan

Hubungan hokum dalam hukum perdata khususnya hukum bisnis didasarkan atas kepercayaan (trust), saling menguntungkan di antara pihak. Selama para pihak mau melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing, maka tidak akan terjadi perselisihan. Namun bila salah satu pihak ada yang wanprestasi atau tidak mau melaksanakan kewajiban yang dibebarkannya, maka akan timbul perselisihan. Untuk menyelesaikan perselisihan atau persengketaan dapat dilakukan melalui pengadilan dan di luar pengadilan.

Pada umumnya orang lebih mengenal menyelesaikan perselisihann lewat pengadilan. Padahal sebenarnya penyelesaian lewat pengadilan banyak kelemahannya : a. lamanya proses di persidangan; b. panjang dan lamanya tahap penyelesaian perselisihan dari tingkat Pengadilan Negeri, Pengadilan

Tinggi, Kasasi dan Peninjauan Kembali di Mahkamah Agung; c. biaya yang dikeluarkan sangat banyak, d. Hakimnya kurang menguasai permasalahan, e. Kerahasiaannya diketahui oleh orang lain dan lain-lain. Sebagai contoh perkara sengketa rumah yang diduduki tanpa hak oleh pihak lain dimana pemeriksaan perkaranya di Pengadilan Negeri tahun 1972 sampai tahun 2000 (28 tahun) belum memperoleh putusan akhir dan kalau kemudian diputus untuk eksekusi pun diperlukan waktu dan biaya yang sulit diduga (Priyatna Abdurrasyid, 2002 : 5).

Dengan melihat kelemahan-kelemahan yang ada penyelesaian perselisihan atau sengketa lewat pengadilan, maka orang cenderung mencari alternatif lain dalam menyelesaikan perselisihan, seperti arbitrase. Arbitrase merupakan salah satu bentuk penyelesaian sengketa alternatif yang populer (dibanding lainnya seperti negosiasi, mediasi, konsiliasi dan lain-lain) dalam dunia bisnis atau hukum perdata pada umumnya. Hal ini disebabkan lembaga arbitrase mempunyai kelebihan-kelebihan dibandingkan yang lain. Kelebihan-kelebihan itu antara lain (Munir Fuady, 2000 40): a. Prosedur tidak berbelit-belit dan keputusan dapat dicapai dalam waktu singkat; b. Biaya lebih murah; c. Para pihak dapat memilih sendiri arbiter; d. Para pihak dapat memilih hukum mana yang akan diberlakukan oleh arbitrase; e. Keputusan dapat lebih terkait dengan situasi dan kondisi; f. Keputusan arbitrase umumnya final dan banding (tanpa harus naik banding atau kasasi), g. Keputusan arbitrase umumnya dapat diberlakukan dan dieksekusi oleh Pengadilan dengan sedikit atau tanpa review sama sekali.

Dalam penyelesaian perselisihan pada hubungan industrial juga dikenal lembaga arbitrase. Bagaimana kiprah lembaga arbitrase ini dalam penyelesaian perselisihan yang ada pada hubungan industrial?

Peranan Lembaga Arbitrase Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sebelum membicarakan peranan arbitrase terlebih dahulu penulis paparkan mengenai masalah perselisihan di dalam hubungan industrial. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 butir 22 dinyatakan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Dari ketentuan tersebut menunjukkan bahwa perselisihan dalam hubungan industrial meliputi perselisihan dalam hubungan industrial meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan industrial dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak lipenuhinya hak sesuai dengan isi perjanjian perusahaan, perjanjian kerja bersama atau ketentuan undang-undang. Sebagai contoh pengusaha tidak membayar gaji sesuai dengan perjanjian, pekerja/buruh tidak mau bekerja

dengan baik sesuai dengan perjanjian. Perselisihan bias terjadi disebabkan pula karena perbedaan penafsiran terhadap ketentuan undang-undang, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang pada akhirnya hak salah satu pihak tidak terpenuhi (L. Jehani, 2006: 11). Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul akibat tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Sebagai contoh pekerja/buruh meminta kenaikan tunjangan makan. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang terjadi karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Sedangkan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan yang terjadi akibat tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Terhadap perselisihan-perselisihan dalam hubungan industrial tersebut di atas upaya penyelesaiannya dapat ditempuh melalui dua jalur, yakni jalur pengadilan dan jalur di luar pengadilan (*non litigasi*). Dalam penulisan ini lebih menekankan pada upaya penyelesaian pada jalur di luar pengadilan. Di dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dinyatakan bahwa upaya penyelesaian lewat jalur di luar pengadilan dapat dilakukan melalui bipartite (negosiasi), mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

Penyelesaian perselisihan melalui negosiasi

Penyelesaian melalui sarana ini merupakan cara yang terbaik, karena para pihak yang berselisih dalam menyelesaikannya tidak melibatkan pihak ketiga. Para pihak berunding untuk mencari penyelesaian secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Selanjutnya hasil musyawarah itu dibuat perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak.

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi

Penyelesaian melalui sarana ini melibatkan pihak ketiga yang disebut mediator. Pihak ketiga yang menjadi mediator harus netral, tidak berpihak serta membantu para pihak yang berselisih untuk mencapai kesepakatan secara sukarela. Yang dimaksud mediator ini adalah pegawai pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Perselisihan yang diselesaikan lewat jalur mediasi ini meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja/buruh. Tugas mediator adalah hanya terbatas membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan, ia tidak memiliki kewenangan untuk memaksa. Setelah tercapai kesepakatan, maka mediator membuat anjuran tertulis. Anjuran tertulis ini paling lama sepuluh hari sejak mediasi pertama harus disampaikan kepada para pihak. Selanjutnya dalam waktu sepuluh hari sejak menerima anjuran para pihak harus memberikan jawaban menerima anjuran atau menolak anjuran. Jika para pihak tidak memberikan jawaban, mereka dianggap menolak anjuran. Bila anjuran tertulis

disetujui, maka paling lama tiga hari mediator sudah selesai membantu para pihak untuk membuat perjanjian bersama. Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi.

Penyelesaian perselisihan melalui sarana ini melibatkan pihak ketiga sebagai konsiliator sebagai penengah dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikannya dengan cara damai. Pihak ketiga yang ditunjuk oleh para pihak secara tertulis ini harus netral. Konsiliator berasal dari pihak ketiga di luar pegawai pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Ruang lingkup yang ditangani oleh konsiliator adalah meliputi perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Perselisihan hak tidak termasuk kewenangan konsiliator. Mengapa hal ini terjadi? Dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Penjelasannya tidak ada penjelasan sama sekali. Menurut Lalu Husni agar jangan sampai timbul kesan monopoli kewenangan atau meragukan kemampuan untuk menanganinya (Lalu Husni, 2004: 67). Mengingat hukum ketenagakerjaan disatu sisi termasuk hukum publik dan disisi lain termasuk hukum privat, maka menurut hemat penulis wajarlah kewenangan konsiliator dibatasi.

Konsiliator memulai kiprahnya setelah ada permintaan secara tertulis dari pihak-pihak yang berselisih. Selanjutnya dalam waktu paling lama tujuh

hari setelah adanya permintaan atau pelimpahan, konsiliator mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan paling lambat pada hari kerja kedelapan harus sudah sidang pertama. Bila ada kesepakatan dalam sidang konsiliasi, maka selanjutnya dibuat perjanjian bersama dan selanjutnya didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri. Bila tidak ada kesepakatan, maka konsiliator mengeluarkan anjuran secara tertulis. Anjuran ini paling lama sepuluh hari sejak sidang pertama harus disampaikan kepada para pihak. Dalam waktu paling lama sepuluh hari sejak menerima anjuran, para pihak harus memberi jawaban menerima atau menolak. Bila tidak memberi jawaban dianggap menolak anjuran. Jika anjuran tertulis disetujui, maka paling lama tiga hari sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama dan selanjutnya didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri. Jika anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak, maka para pihak dapat menyelesaikan perselisihan ini melalui pengadilan hubungan industrial.

Penyelesaian Perselisihan melalui Arbitrase.

Penyelesaian perselisihan dengan menggunakan sarana arbitrase pada umumnya telah diatur dalam Undang-undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yang berlaku untuk menyelesaikan sengketa perdata. Mengingat hal tersebut, maka arbitrase dalam hubungan industrial yang diatur dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan

pengaturan khusus (*lex specialis derogat lex generali*). Baik Undang-undang No. 30 Tahun 1999 maupun Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tidak menyebut secara tegas bahwa para pihak harus mengikuti prosedur atau urutan alternatif penyelesaian sengketa tingkat demi tingkat (Bipartit/negosiasi, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase), tetapi dapat saja para pihak yang bersengketa mengabaikan prosedur atau urutan yang disebutkan oleh kedua undang-undang di atas, hal ini disebabkan bahwa sifat penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang cepat dan efisien, Undang-undang tidak mengharuskan secara tegas untuk mengikuti urutan atau tahapan, masih tercakup dalam kewenangan dan kebebasan para pihak untuk berkontrak, termasuk untuk memilih cara penyelesaian sengketa yang diinginkan dan untuk kepentingan efektifitas (Munir Fuady, 2000: 6-7).

Arbitrase merupakan cara penyelesaian suatu perkara perdata di luar pengadilan umum yang didasarkan atas suatu perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang puhisannya mengikat para pihak dan bersifat final. Sebenarnya Lembaga Arbitrase sudah lama dikenal di bumi Indonesia, namun hingga kini pemanfaatan lembaga ini belum optimal. Arbitrase merupakan sarana untuk menyelesaikan sengketa di luar pengadilan yang mendasarkan kesepakatan para pihak untuk menunjuk pihak ketiga (arbiter) guna menyelesaikan sengketa mereka dan mereka menyatakan akan mentaati putusan yang dibuat oleh arbiter. Putusan yang dibuat oleh arbiter bersifat final dan mengikat.

Dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 yang dimaksud arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final (Pasal 1 butir 16). Dari pernyataan di atas menunjukkan bahwa ruang lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ditangani arbitrase hanya terbatas pada perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Mengapa hal ini terjadi?, Undang-undang tidak memberi penjelasan. Menurut hemat penulis, mengingat hubungan industrial termasuk bagian dari hulu ketenagakerjaan dan hukum ketenagakerjaan sendiri di satu sisi bersifat publik tetapi di sisi lain bersifat privat, maka pembatasan semacam itu merupakan hal yang wajar. Tidak mungkin kasus yang bersifat publik dapat diselesaikan hanya oleh para pihak, tetapi harus melibatkan pemerintah. Selanjutnya walaupun yang ditangani arbitrase hanya dua perselisihan, namun otoritas yang ada padanya cukup besar bila dibandingkan dengan mediasi, konsiliasi, sebab arbiter diberi otoritas sepenuhnya untuk memutuskan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dan putusan yang dibuat oleh arbiter bersifat final dan mengikat. Sedangkan untuk mediator dan konsiliator tidak diberi otoritas untuk memutuskan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, tetapi hanya

menganjurkan kepada pihak-pihak yang berselisih, keputusan tetap ada pada para pihak.

Agar dalam menjalankan tugasnya berjalan dengan baik, maka para Arbiter harus melaksanakan kewajiban-kewajiban sebagai berikut (Munir Fuady, 2000: 79):

1. Para Arbiter harus menegakkan integritas dan fairness dari proses arbitrase.
2. Para Arbiter harus membuka semua kepentingan atau hubungan tertentu yang mungkin akan berdampak terhadap memihaknya arbiter tersebut terhadap salah satu pihak, atau yang keputusannya bias bias.
3. Dalam berkomunikasi dengan para pihak, para pihak arbiter harus menghindari hal-hal yang tidak patut.
4. Para arbiter harus menjalankan prosedur secara tekun dan adil.
5. Para arbiter harus membuat keputusan yang adil, independen dan dengan pertimbangan yang matang.
6. Para arbiter haruslah dapat dipercaya terhadap hal-hal yang bersifat rahasia.
7. Beberapa pertimbangan etis lainnya yang khusus berlaku untuk para arbiter yang diangkat oleh salah satu pihak.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase ini diawali dengan upaya mendamaikan para pihak yang berselisih. Bila upaya ini berhasil, maka arbiter wajib membuat akta perdamaian yang ditanda tangani oleh para pihak arbiter. Akta perdamaian yang dibuat itu didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter

mengadakan perdamaian. Bila akta perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dimana akta perdamaian didaftarkan. Kemudian bila upaya perdamaian mengalami kegagalan, maka arbiter meneruskan sidang. Sebelum arbiter mengambil putusan dapat memanggil seorang saksi atau lebih atau seorang saksi ahli atau lebih untuk didengar keterangannya. Dalam putusan, ditetapkan selambat-lambatnya empat belas hari harus sudah dilaksanakan. Selanjutnya putusan arbiter didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Bila putusan tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah huktunnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan. Dalam waktu paling lama tiga puluh hari salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung, bila putusan mengandung unsur-unsur :

2. Dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah ada putusan dinyatakan palsu.
3. Setelah putusan dijatuhkan ditemukan dokumen yang bersifat menentukan disembunyikan pihak lawan.
4. Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan.

5. Arbiter mengambil putusan yang melampaui kewenangannya.
6. Putusan bertentangan dengan perahiran perundangan yang berlaku.

C. Penutup

1. Penggunaan sarana mediasi, konsiliasi atau arbitrase sebenarnya sangat menguntungkan bagi para pihak yang berselisih, khususnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial, karena proses penyelesaiannya sederhana, cepat dan biaya murah.
2. Lembaga arbitrase hanya berperan dalam penyelesaian perselisihan kepentingan dan penyelesaian perselisihan serikat pekerja/serikat btuuh dalam satu penisaahan, namun otoritas yang ada padanya cukup besar bila dibandingkan menggunakan sarana mediasi dan konsiliasi, karena berwenang membuat putusan dan putusannya bersifat final dan mengikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrasyid, Priyatna. 2002. *Pengusaha Indonesia Perlu Meningkatkan Minatnya Terhadap Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*. Jurnal Hukum Bisnis. Jakarta: Yayasan Pengembangan Hukum Bisnis.
- Fuady, Munir. 2000. *Arbitrase Nasional (Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis)*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Husni, Lalui. 2006. *Hak-hak Pekerja Bila Di PHK*. Jakarta: Visimedia.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagkerjaan.
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.