
PENERAPAN TEORI KEMANFAATAN ARBITRASE SEBAGAI ALTERNATIF DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Muhammad Mahendra Maskhur Sinaga¹, Muhammad Panca Prana Mustaqim Sinaga², Zahra Malinda Putri³

¹ Ilmu Hukum, Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan

^{2,3}Hukum, Universitas Sains Indonesia, Bekasi

Email: mahendra.globiz@gmail.com

Abstrak

Salah satu alternatif penyelesaian sengketa yang dapat digunakan dan memiliki hasil yang diharapkan lebih mudah dan damai yaitu Arbitrase masih jarang dipergunakan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan hukum dan memberikan penjelasan berkaitan penerapan teori kemanfaatan untuk mendukung penggunaan arbitrase sebagai alternatif penyelesaian dalam perselisihan hubungan industrial. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif yang berfokus pada kajian kepustakaan. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dibatasi hanya terhadap 2 (dua) perselisihan dari 4 (empat) perselisihan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga penerapan teori kemanfaatan dalam arbitrase kurang maksimal karena Prinsip dari Utilitarianisme yaitu manusia dapat menciptakan kebahagiaan dengan maksud mengurangi penderitaan dengan tindakan-tindakan yang dikehendakinya. Hal ini dapat terlihat dengan kurangnya kewenangan arbitrase dalam menyelesaikan jenis perselisihan, biaya selama proses penyelesaian melalui arbitrase ditanggung oleh para pihak, dan putusan arbitrase yang tidak dapat menjadi yurisprudensi di masa yang akan datang dalam menyelesaikan jenis perselisihan yang sama.

Kata Kunci: Kemanfaatan, Arbitrase, Perselisihan Hubungan Industrial

Abstract

One alternative dispute resolution that can be used and has expected easier and more peaceful results is that arbitration is still rarely used to resolve industrial relations disputes. This research aims to determine the law and provide an explanation regarding the application of benefit theory to support the use of arbitration as an alternative resolution in industrial relations disputes. This research uses a normative juridical method that focuses on literature review. The results of this research found that the resolution of industrial relations disputes through arbitration is limited to only 2 (two) disputes out of 4 (four) disputes regulated in Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes, so that the application of the theory of utility in arbitration is less than optimal because of the principle of Utilitarianism, namely that humans can create happiness with the intention of reducing suffering with the actions they desire. This can be seen by the lack of authority for arbitration in resolving this type of dispute, costs during the settlement process through arbitration are

borne by the parties, and arbitration decisions cannot become jurisprudence in the future in resolving the same type of dispute.

Keywords: *Expediency, Arbitration, Industrial Relations Disputes.*

PENDAHULUAN

Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja dan pemerintah berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945. Sementara itu hubungan Kerja adalah hubungan hukum antara pengusaha selaku pemberi kerja dengan pekerja selaku penerima kerja atas dasar Perjanjian kerja. Di dalam hubungan kerja ini pemerintah berperan untuk mengatur dan/atau mengawasi agar hubungan kerja yang terjadi dapat berjalan dengan “baik” sehingga pada akhirnya akan tercipta hubungan industrial yang harmonis yang dapat menimbulkan ketenangan dalam bekerja. Namun demikian hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha selaku pemberi kerja dengan pekerja selaku penerima kerja, sering berjalan tidak harmonis yang mengakibatkan timbulnya sengketa perburuhan atau di kenal dengan perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan hubungan industrial itu sendiri, terjadi apabila salah satu pihak di dalam hubungan kerja berselisih atau terjadi perbedaan pendapat yang mengakibatkan timbulnya pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja. Perselisihan hubungan industrial ini meliputi perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekeija dalam satu Perusahaan (Hamid, 2021).

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. Di satu pihak, pengusaha sebagai pebisnis menginginkan untuk memperoleh keuntungan sebanyak mungkin dari usahanya. Di lain 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.

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.

Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, semua penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan berdasarkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Jadi apabila ada perselisihan antara pengusaha dan pekerja yang tidak bisa diselesaikan sendiri oleh para pihak, maka diperlukan adanya mediator.

Mediator atau pegawai perantara dari dinas ketenagakerjaan setempat, berkewajiban untuk mendamaikan para pihak. Apabila para pihak yang berselisih tidak berhasil didamaikan, maka perselisihan diselesaikan melalui Panitia Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D). Apabila putusan dari P4D dirasakan kurang adil, maka para pihak dapat meminta “banding” dan mengajukan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan tingkat Pusat (P4P). Hasil dari putusan P4P pun, tidak bersifat final and binding karena masih dapat diajukan “kasasi” kepada

Menteri Tenaga Kerja.

Menteri Tenaga Kerja dapat menunda atau membatalkan putusan P4P dengan alasan demi ketertiban umum atau kepentingan negara. Dengan demikian prosedur dalam penyelesaian atas perselisihan hubungan industrial yang terjadi, dilakukan melalui prosedur yang sangat Panjang dan tidak ada jaminan kepastian hukumnya. Dengan kata lain Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang digunakan sebagai dasar hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dirasakan tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan yang terjadi, karena hak-hak pekerja secara perseorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial (Suratman, 2010).

Mengingat Undang-Undang 22 Tahun 1957 tersebut, sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan hukum masyarakat di bidang hukum ketenagakerjaan, maka undang-undang tersebut di atas, dicabut atau dinyatakan tidak berlaku dan di gantikan dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Di dalam undang-undang ini juga memberikan ruang untuk menyelesaikan sengketa perburuhan di luar pengadilan melalui Arbitrase. Penyelesaian sengketa perburuhan melalui arbitrase sebagaimana yang di atur dalam undang-undang ini, memang terbatas hanyalah untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja.

Pasal 1 angka 3 UUPPHI, memberikan pengertian tentang perselisihan kepentingan sebagai perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian

pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau dalam peraturan perusahaan atau dalam perjanjian kerja bersama. Berdasarkan rumusan pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur pembentuk perselisihan kepentingan adalah (Budiono, 2009):

1. Ada perselisihan;
2. Dalam hubungan kerja;
3. Tidak ada kesesuaian pendapat;
4. Mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja;
5. Di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pengertian lainnya adalah tentang perselisihan antar serikat pekerja. Dalam Pasal 1 angka 5 UUPPHI Perselisihan antar Serikat Pekerja dalam satu perusahaan adalah sebagai perselisihan antar serikat pekerja dengan serikat pekerja lainnya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan. Berdasarkan rumusan pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur pembentuk perselisihan antar serikat pekerja adalah (Budiono, 2009):

1. Ada perselisihan antar serikat pekerja;
2. Serikat pekeija yang ada dalam perusahaan;
3. Tidak ada persesuaian paham mengenai keanggotaan, tidak ada persesuaian paham mengenai pelaksanaan hak keserikat pekeijaan atau tidak ada persesuaian paham mengenai pelaksanaan kewajiban keserikat pekerjaan.

Berdasarkan Pasal 1 angka 14 UUPPHI, disebutkan bahwa penyelesaian melalui jalan Arbitrase ini hanyalah dibatasi untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu Perusahaan. 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. Sehingga hal ini menunjukkan adanya suatu alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang belum memiliki kemanfaatan bagi pengusaha,

pekerja/buruh, dan serikat pekerja/serikat buruh apabila terjadi perselisihan khususnya perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu Perusahaan.

METODE

Metode yang digunakan adalah metode penelitian Yuridis Normatif, yaitu metode penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau bahan sekunder belaka. (Soekanto dan Mamudji, 1994). Sehingga akan diteliti secara yuridis normatif atau berdasarkan bahan-bahan kepustakaan mengenai penerapan teori kemanfaatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui alternatif penyelesaian sengketa arbitrase.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perselisihan Yang Dapat Diselesaikan Melalui Arbitrase

Wilayah kerja arbitrase hubungan industrial dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial meliputi semua wilayah di negara Indonesia. Arbitrase juga mempunyai batas-batas kewenangan mengenai pekerja yang dapat diselesaikan melalui arbitrase hubungan industrial. Batasan tentang arbiter dan arbitrase hubungan industrial dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak sama dengan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 secara spesifik merinci kompetensi arbitrase hubungan industrial yang hanya berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial untuk dua jenis perselisihan yaitu:

1. Perselisihan Kepentingan, yang didalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 didefinisikan sebagai perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja bersama;
2. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 didefinisikan sebagai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Arbitrase harus atas dasar kesepakatan para pihak dalam menyelesaikan perselisihan yang timbul antara para pihak yang secara hukum putusannya bersifat final dan mengikat. Pengertian Arbiter berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan bersifat final dan mengikat mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang penyelesaiannya melalui mekanisme arbitrase.

Arbiter bukan merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS), karena Arbiter bekerja untuk sebuah Lembaga independen seperti halnya Advokat. Profesi arbiter juga

mempunyai kewenangan untuk mengeluarkan putusan arbitrase, namun arbiter bukan merupakan seorang Hakim. Sebagaimana telah disebutkan, perselisihan kepentingan ialah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau dalam peraturan perusahaan atau dalam perjanjian kerja bersama (Ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-undnagan No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur pembentuk perselisihan kepentingan adalah; pertama, adanya suatu perselisihan; kedua, dalam hubungan kerja; ketiga, tidak ada kesesuaian pendapat; keempat, mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja; kelima, didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Hamid, 2021). Dalam hubungan industrial, perselisihan kepentingan dapat berhubungan dengan penyusunan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja baru, tuntutan/usulan pekerja atau serikat pekerja mengenai jaminan kerja, kenaikan upah tunjangan atau perbaikan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja lainnya.

Selanjutnya yang dimaksud dengan Perselisihan antar Serikat Pekerja dalam satu perusahaan ialah perselisihan yang terjadi antara serikat pekerja dengan serikat pekerja lainnya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesamaan pendapat mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan (Ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-undnagan No. 2 tahun 2004 tentang

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur pembentuk perselisihan antar serikat pekerja adalah: Pertama, adanya perselisihan antar serikat pekerja; kedua, yang terjadi dalam dalam satu perusahaan; ketiga, tidak adanya kesamaan pendapat mengenai keanggotaan, atau mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.

Dalam hubungan industrial, perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu Perusahaan misalnya berkaitan dengan jumlah keanggotaan, hak berunding dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, hak mewakili dalam kelembagaan, kewajiban membela dan melindungi anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya.

Pengertian arbitrase berdasarkan pendapat Abdulkadir Muhammad adalah badan peradilan swasta diluar lingkungan peradilan umum, yang dikenal khusus dalam dunia perusahaan. Arbitrase adalah penyelesaian sengketa diluar peradilan umum atas dasar kehendak bebas para pihak yang berselisih dengan menentukan sendiri secara sukarela tanpa adanya paksaan (Tampubolon WS., 2019) . Kehendak bebas ini sesuai dengan asas kebebasan berkontrak yang dituangkan dalam perjanjian tertulis para pihak baik itu sebelum atau sesudah terjadinya sengketa.

Sedangkan Menurut Sudargo Gautama, arbitrase adalah cara-cara penyelesaian hakim partikular yang tidak terkait dengan berbagai formalitas, cepat dalam memberikan keputusan, karena dalam instansi terakhir serta mengikat, yang mudah untuk dilaksanakan karena akan ditaati para pihak (Tampubolon WS.,

2019). Maka dapat disimpulkan bahwa arbitrase adalah suatu cara penyelesaian sengketa berdasarkan kesepakatan dari para pihak yang dituangkan dalam suatu perjanjian tertulis melalui suatu badan atau lembaga peradilan swasta diluar Peradilan Umum.

Dalam menjalankan tugasnya, seorang arbiter/majelis arbiter perlu menerapkan 2 (dua) prinsip dasar yaitu:

1. Dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase, perlu didasarkan pada penyelesaian yang cepat, mandiri, dan adil;
2. Penyelesaian perkara diluar pengadilan atas dasar perdamaian, terjaminnya kerahasiaan sengketa, terhindar dari kelambatan karena prosedural dan administrasi, serta penyelesaian menekankan konsep win-win-solution pada perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Arbiter harus melaksanakan kewajibannya agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik, kewajiban-kewajiban tersebut ialah:

1. Para Arbiter harus independen, menegakkan integritas dan keadilan dari proses arbitrase serta menunjukkan sikap tidak memihak;
2. Harus menyampaikan kepada para pihak dan tentunya kepada lembaga atau institusi dimana ia terdaftar agar setiap fakta dan keadaan yang mungkin akan menimbulkan keragu-raguan atas independensi dan keberpihakannya.

3. Dalam berkomunikasi dengan para pihak, arbiter harus menghindari hal-hal yang tidak patut.
4. Para arbiter harus menyelesaikan dan memberi putusan dalam waktu sesingkat-singkatnya dan sesuai jangka waktu yang telah ditetapkan.
5. Para arbiter harus membuat keputusan yang adil, independent dan dengan pertimbangan yang matang.
6. Para arbiter haruslah dapat dipercaya terhadap hal-hal yang bersifat rahasia. Beberapa pertimbangan etis lainnya yang khusus berlaku untuk para arbiter yang diangkat oleh salah satu pihak.
7. Arbiter tidak bisa dituntut karena proses arbitrase atau isi putusnya, kecuali terbukti melakukan pelanggaran pidana.

Adapun syarat-syarat untuk menjadi seorang arbiter adalah sebagai berikut (Ketentuan Pasal 31 ayat (1) Undang-undnagan No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) :

1. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
2. Cakap melakukan tindakan hukum;
3. WNI;
4. pendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1);
5. berumur sekurang-kurangnya 45 tahun;
6. berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter;
7. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase; dan
8. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.

Penyelesaian yang dilakukan oleh profesi arbiter dalam hal perselisihan hubungan industrial di Indonesia, dengan adanya itikad dari para pihak untuk mengesampingkan penyelesaian di pengadilan, serta adanya perjanjian arbitrase, sehingga dengan demikian putusan arbitrase bersifat terakhir (final) dan mengikat bagi para pihak yang membuatnya. Dapat disimpulkan, bahwa tidak adanya upaya hukum apapun bagi para pihak yang tidak puas terhadap putusan arbitrase yang dibuat oleh arbiter.

Dalam hal para pihak memilih penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan melalui arbitrase dapat memilih arbiter yang tepat, kompeten, jujur dan memiliki integritas bukan saja pribadinya akan tetapi juga kemampuan dan keahliannya dibidang Hukum Arbitrase serta dapat memahami inti sengketa yang dihadapinya, para pihak memilih arbiter dari daftar arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri.

Jumlah arbiter yang akan dipilih tergantung dari keinginan pihak, dapat hanya arbiter tunggal atau majelis arbiter yang berjumlah 3 orang (masing-masing pihak berhak memilih seorang arbiter dalam waktu selambat-lambatnya tiga hari kerja, sedangkan arbiter ketiga ditentukan oleh para arbiter yang ditunjuk dalam jangka waktu paling lambat tujuh hari kerja untuk diangkat menjadi Ketua Majelis Arbitrase).

Apabila para pihak tidak sepakat untuk menunjuk arbiter baik tunggal maupun majelis arbiter, maka berdasarkan permohonan salah satu pihak, Ketua Pengadilan dapat mengangkat arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri.

Jika arbiter yang ditunjuk/dipilih bersedia untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, maka para pihak beserta arbiter yang dipilih membuat perjanjian penunjukan arbiter. Dalam perjanjian penunjukan arbiter oleh para pihak yang berselisih dapat dimuat (Ketentuan Pasal 34 ayat (2) Undang-undnagan No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial):

1. Pertama, Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih dan arbiter;
2. Kedua, Pokok- pokok yang menjadi persoalan, perselisihan dan yang diserahkan kepada arbiter untuk diselesaikan dan diputuskan;
3. Ketiga, Biaya arbitrase dan honorarium (imbalan) arbiter;
4. Keempat, Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase;
5. Kelima, Tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tandatangan para pihak yang berselisih dan arbiter;
6. Keenam, Pernyataan arbiter atau para arbiter untuk tidak melampaui kewenangannya dalam penyelesaian perkara yang ditandatanganinya; dan
7. Ketujuh, Tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau semenda sampai dengan derajat kedua dengan salah satu pihak yang berselisih.

Perjanjian penunjukan arbiter sebagaimana dipaparkan sebelumnya dibuat dalam rangkap 3 (tiga), yang kemudian masing-masing pihak dan arbiter mendapatkan 1 (satu), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama. Dalam hal

arbitrase dilakukan oleh beberapa arbiter, maka surat perjanjian asli tersebut diberikan kepada ketua majelis arbiter. Jika arbiter telah menerima penunjukan dan menandatangani surat perjanjian tersebut, pihak yang berselisih tidak dapat menarik diri, kecuali atas persetujuan para pihak.

Setelah penanda-tanganan surat perjanjian penunjukan arbiter, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja, Arbiter baik tunggal ataupun majelis harus memulai pemeriksaan atas perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Selanjutnya, arbiter tersebut wajib menyelesaikan perselisihan tersebut paling lama 30 hari, dan dapat diperpanjang oleh arbiter maksimal 14 hari kerja yang didasarkan kesepakatan para pihak yang berselisih. Dalam proses perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke pengadilan hubungan industrial (Pasal 53 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Proses pemeriksaan perselisihan hubungan industrial dilakukan secara tertutup, namun apabila para pihak yang berselisih menyepakati pemeriksaannya secara terbuka, hal itu diizinkan (Ketentuan Pasal 41 Undang-undnagan No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan melampirkan surat kuasa khusus, pada saat persidangan arbitrase.

Dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase, langkah pertama yang harus dilakukan oleh arbiter adalah mengupayakan perdamaian para pihak yang berselisih. Bila upaya ini berhasil,

maka arbiter wajib membuat akta perdamaian yang ditanda tangani olehnya dan juga para pihak yang berselisih.

Jika upaya perdamaian yang telah dilakukan mengalami kegagalan, maka sidang arbitrase dilanjutkan oleh arbiter atau majelis arbiter. Dalam persidangan arbitrase, para pihak diberi kesempatan untuk menjelaskan secara lisan maupun tertulis pendirian masing-masing dan para pihak yang berselisih dapat menyertakan bukti untuk menguatkan pendiriannya dalam jangka waktu yang ditetapkan oleh arbiter atau majelis arbiter (Ketentuan Pasal 45 ayat (1) Undang-undnagan No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Penerapan Teori Kemanfaatan Arbitrase Sebagai Upaya Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Jeremy Bentham sebagai tokoh yang pertama kali mengembangkan Teori kemanfaatan atau teori Utilitarianisme. Sebagai penemu teori Utilitarianisme, Jeremy Bentham memperlihatkan banyak dari karyanya pada kritik-kritik seluruh konsepsi hukum alam. Dengan ketidakpuasan, kekaburan dan ketidaktetapan teori-teori mengenai hukum alam, maka Jeremy Bentham memajukan salah satu dari gerakan-gerakan periodik dari semula abstrak hingga konkret, dari semula idealitis hingga materialistis, dari semula apriori hingga bersandarkan pengalaman.

Hukum yang dimaksud Jeremy Bentham didasari pada prinsip kemanfaatan. Tujuan hukum menurut Jeremy Bentham ini adalah memberikan kemanfaatan dan kebahagiaan sepenuhnya

kepada masyarakat berdasarkan falsafah sosial yang menyebutkan setiap masyarakat menginginkan kebahagiaan dan hukum sebagai alat untuk mewujudkan kebahagiaan tersebut (Darmodihardjo, 2011). Kemanfaatan hukum dapat diukur dengan memberikan kebahagiaan yang besar bagi orang.

Kemanfaatan aliran Utilitarianisme dimaksudkan bahwa kebahagiaan ada tanpa mempertimbangkan baik atau buruknya suatu hukum, tetapi yang dipertimbangkan adalah mampu atau tidaknya hukum tersebut memberikan kebahagiaan kepada masyarakat. Prinsip dari Utilitarianisme yaitu manusia dapat menciptakan kebahagiaan dengan maksud mengurangi penderitaan dengan tindakan-tindakan yang dikehendaknya (Lily Rasjid, 1984).

Kenikmatan hidup yang bebas dari penderitaan adalah makna kebahagiaan menurut Jeremy Bentham. Inti filsafat menurut Jeremy Bentham dapat diringkas, yaitu: Alam meletakkan manusia dibawah kekuasaan, kebahagiaan dan kesusahan. Adanya kebahagiaan dan kesusahan tersebut manusia memiliki gagasan-gagasan, keseluruhan pendapat dan ketentuan yang ada di kehidupan manusia dipengaruhi. Tujuan dari aliran Jeremy Bentham hanya untuk mendapatkan kebahagiaan yang jauh dari penderitaan. Ajaran Jeremy Bentham memiliki prinsip-prinsip dasar, yaitu (Salman, 2010):

1. Tujuan hukum yaitu memberi agunan kebahagiaan pada setiap manusia. Prinsip tersebut dikenal dengan istilah “the greatest heppines of the greatest number” (perundangan hendaknya memberikan kebahagiaan terbesar bagi sebagian besar masyarakat).

2. Diterapkan secara kualitatif, dikarenakan konsistennya kualitas kebahagiaan.
3. Dalam menciptakan kebahagiaan masyarakat, perundang-undangan wajib menggapai 4 (empat) tujuan:
 - a. *To provide subsistence* (untuk memberi nafkah hidup);
 - b. *To provide abundance* (untuk memberikan nafkah makanan berlimpah);
 - c. *To provide security* (untuk memberikan perlindungan);
 - d. *To attain equity* (untuk mencapai persamaan).

Ajaran Jeremy Bentham tersebut menerangkan bahwa alat ukur untuk menilai baik atau buruknya suatu perbuatan adalah seberapa besar perbuatan tersebut menghadirkan kebahagiaan. Menurutnya, hukum yang baik yaitu hukum yang memberikan kebahagiaan besar kepada masyarakat. Oleh karena itu, dalam setiap peraturan dan kemudian diterapkan maka diharapkan mampu melahirkan hukum yang berkeadilan bagi seluruh masyarakat. Penilaian adil atau tidaknya, baik atau buruknya hukum bergantung pada mampu atau tidaknya hukum tersebut menciptakan suatu kebahagiaan kepada masyarakat. Jeremy Bentham menyatakan kebahagiaan rakyat adalah bagaimana negara maupun hukum dapat digunakan sebagai instrument untuk meraih suatu kemanfaatan yang mutlak.

Berdasarkan teori kemanfaatan Jeremy Bentham tersebut dan dihubungkan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase adalah dikarenakan arbitrase hanya dapat menyelesaikan 2 (dua) jenis perselisihan, yakni Perselisihan Kepentingan dan

Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu Perusahaan, sehingga menyebabkan Arbitrase belum pernah dipergunakan oleh pengusaha, pekerja/buruh, dan serikat pekerja/serikat buruh.

Pada Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tidak diatur secara rinci dan tidak terdapat penjelasan mengapa arbitrase dibatasi kewenangannya. Prosedur penyelesaian melalui arbitrase diserahkan sepenuhnya kepada kesepakatan para pihak yang berselisih, dimana hal tersebut dapat menimbulkan berbagai prosedur yang didasarkan pada beberapa hal, yaitu keadilan, perjanjian, peraturan perundang-undangan, kebiasaan, dan kepentingan umum.

Perselisihan hak tidak dapat diselesaikan melalui mekanisme arbitrase, padahal perselisihan hak merupakan perselisihan yang sering terjadi dalam hubungan kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan. Perselisihan hak ini bisa terjadi saat pekerja menolak gaji yang diberikan oleh perusahaan karena gaji tersebut tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dan perjanjian kerja. Untuk menyelesaikan perselisihan ini pihak pekerja dapat menempuh upaya bipartit, tripartit, atau pengadilan hubungan industrial.

Apabila pihak pekerja menempuh melalui jalur pengadilan, akan memakan waktu yang lama dan membutuhkan biaya yang mahal, sehingga memberatkan pihak pekerja. Jika UU PPHI mengatur penyelesaian perselisihan hak dapat ditempuh melalui arbitrase hubungan industrial, akan memberikan kemudahan bagi pihak tenaga kerja, karena arbitrase

harus selesai dalam waktu 30 hari kerja, sejak penan datangan surat perjanjian penunjukan arbiter, hal ini sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 40 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Lain halnya, jika para pihak menyelesaikan perselisihannya melalui putusan pengadilan hubungan industrial yang terbuka bagi peninjauan sehingga memakan waktu yang lebih lama. Kemudian, apabila arbitrase hubungan industrial dapat berwenang untuk menyelesaikan perselisihan hak, maka biaya dan waktu yang dikeluarkan oleh para pihak dapat lebih hemat disbanding melalui proses Pengadilan Hubungan Industrial, terlebih jika yang mewakili pihak yang berselisih adalah pengacara yang kurang bertanggung jawab yang dengan itikad buruk diperpanjang selama mungkin.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Arbitrase kurang bermanfaat disebabkan mayoritas pekerja/buruh belum begitu mengenal atau memahami mekanisme penyelesaian melalui arbitrase dan belum percaya dengan kehadiran arbitrase hubungan industrial. Dengan minimnya pengetahuan terkait dengan arbitrase hubungan industrial yang dimiliki oleh pihak tenaga kerja/buruh atau kurangnya kepercayaan untuk menyelesaikan perselisihan melalui arbitrase menyebabkan tidak diminatinya dan sepinya proses penyelesaian melalui arbitrase.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Arbitrase hanya untuk pihak Bonafide. Pihak bonafide merupakan pihak-pihak yang patuh terhadap kesepakatan karena memiliki kredibilitas dan integritas. Upaya penyelesaian melalui arbitrase hubungan industrial terkesan hanya dapat bermanfaat bagi para pihak

yang jujur dan dapat dipercaya (bonafide). Sehingga apabila salah satu pihak dengan itikad tidak baik, maka hal itu akan merugikan pihak lainnya dalam menjalankan putusan arbitrase. Misalnya, pengusaha/perusahaan yang tidak setuju dengan suatu putusan arbitrase, maka ia dapat melakukan berbagai cara untuk mendapatkan stay of execution (penundaan pelaksanaan putusan) dengan membawa perkaranya ke pengadilan, sehingga hal ini dapat merugikan pihak tenaga kerja (Gatot, et. al., 2017).

Penyebab selanjutnya adalah karena Putusan arbitrase selalu bergantung kepada kemampuan teknis arbiter, baik arbiter tunggal maupun majelis arbiter dalam memberikan putusan yang paling tepat dan sesuai dengan rasa keadilan para pihak (Ariprabowo T., 2017). Meskipun arbiter memiliki kemampuan dan keahliannya dibidang Hukum Arbitrase serta dapat memahami inti sengketa yang dihadapinya, namun tidaklah mudah bagi arbiter atau majelis arbitrase untuk memenuhi kehendak para pihak yang berselisih.

Pihak yang merasa tidak puas akan putusan arbitrase akan mengatakan bahwa putusan arbitrase tidak adil. Ketergantungan secara mutlak terhadap arbiter tunggal maupun majelis arbiter dapat menjadi suatu kelemahan penyelesaian melalui arbitrase hubungan industrial, karena substansi perkara dalam arbitrase tidak dapat diuji kembali melalui proses banding atau kasasi, namun merupakan putusan yang bersifat final dan mengikat.

Putusan arbitrase dan seluruh pertimbangan arbiter dalam menjatuhkan putusan bersifat rahasia dan tidak dipublikasikan. Hal itu mengakibatkan

putusan tersebut bersifat mandiri dan terpisah dengan putusan arbitrase yang lainnya, sehingga tidak ada keterikatan (legal precedence) terhadap putusan-putusan arbitrase sebelumnya. Dapat disimpulkan bahwa putusan-putusan arbitrase hubungan industrial atas suatu perselisihan/perkara menjadi tidak terpakai, dengan kata lain menjadi terbuang tanpa memiliki manfaat, padahal di dalam suatu putusan-putusan arbitrase sebelumnya terkandung pendapat atau argumentasi yang berbobot dari para arbiter terkenal di bidangnya.

Hilangnya legal precedence terhadap putusan-putusan arbitrase sebelumnya juga dapat menimbulkan putusan yang dikeluarkan saling bertentangan/berlawanan terhadap penyelesaian sengketa serupa di masa yang akan datang. Dengan demikian, dapat mengurangi kepastian hukum dan bertentangan dengan asas similia similibus, yaitu asas yang mengharuskan untuk memutuskan hal yang sama, sesuai dengan putusan sebelumnya dalam perkara yang sejenis atau dalam kasus yang sama (Gatot, 2017).

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.
5. 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.

PENUTUP

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dibatasi hanya terhadap 2 (dua) perselisihan dari 4 (empat) perselisihan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga penerapan teori kemanfaatan dalam arbitrase kurang maksimal karena Prinsip dari Utilitarianisme yaitu manusia dapat menciptakan kebahagiaan dengan maksud mengurangi penderitaan dengan tindakan-tindakan yang dikehendaknya. Hal ini dapat terlihat dengan kurangnya kewenangan arbitrase dalam menyelesaikan jenis perselisihan, biaya selama proses penyelesaian melalui arbitrase ditanggung oleh para pihak, dan

putusan arbitrase yang tidak dapat menjadi yurisprudensi di masa yang akan datang dalam menyelesaikan jenis perselisihan yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adolf, Huala, Arbitrase Komersial Internasional, Cetakan Kedua, Rajawali, Jakarta, 1993.
- Basah, Sjahan, Eksistensi dan Tolok Ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia, Cetakan Ketiga, Alumni, Bandung, 1997.
- Darji dalam Hyronimus Rhiti Darmodihardjo, Filsafat Hukum: Edisi Lengkap (Dari Klasik Sampai Postmoderenisme), Gramedia Pustaka Utama, Yogyakarta, 2011.
- Husni, Lalu, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan & di luar Pengadilan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- R.M. Gatot P. Soemartono, Suyud Margono, "Arbitrase, Mediasi, dan Negosiasi", Universitas Terbuka, Tangerang Selatan, 2017.
- Suratman, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Indeks, Jakarta, 2010.

Jurnal Ilmiah

- Adnan Hamid, 2021. "Arbitrase Sebagai Alternatif Dalam Penyelesaian Sengketa Perburuhan." Jurnal Legal Reasoning Vol. 3, No. 2, Juni 2021.
- Ariprabowo T, R. Nazriyah., Pembatalan Putusan Arbitrase oleh Pengadilan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 15/PUU-XII/2014, Jurnal Konstitusi, Vol 14, No 4, 2017.
- Karmila Adi, Mila, Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan secara Arbitrase di Indonesia dalam Era Globalisasi, Tesis, Program Pascasarjana Universitas Padjadjaran, Bandung, 2002.
- Rustini Wiriaatmadja, Tenne, Sosialisasi Budaya Hukum Mekanisme Alternatif Penyelesaian Sengketa (MAPS) dalam Upaya Melindungi Para Pelaku Bisnis untuk Mengantisipasi Era Globalisasi dan Perdagangan Bebas, Laporan Penelitian, UNPAD, Bandung, 1999.
- Tampubolon, WS. "Peranan Seorang Arbiter Dalam Penyelesaian Sengketa Melalui Arbitrase", Jurnal Ilmiah "Advokasi" Vol. 07. No. 01 Maret 2019.