

---

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
MELALUI UPAYA ARBITRASE****Oleh****Suci Indah Lestari<sup>1)</sup>, Tri Reni Novita<sup>2)</sup>****<sup>1,2</sup>Hukum, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan****E-mail: <sup>1</sup>[lestariindahsuci7@gmail.com](mailto:lestariindahsuci7@gmail.com), <sup>2</sup>[trireninovita@gmail.com](mailto:trireninovita@gmail.com)****Abstract**

The COVID-19 pandemic has had a huge impact all over the world. Almost all government and private sectors have been affected by the outbreak. One of the impacts is that the settlement process between the company's dispute relationship and the workers becomes uncontrollable which causes the economy to worsen. As for the entrepreneur who makes a denial of the worker that has been stipulated by the legislation, it will result in a dispute between the entrepreneur and his/her workers. Legal efforts to obtain their rights so that workers get justice by means of workers resolving disputes through arbitration efforts so that both parties get the same justice. This type of research is normative research using primary and secondary materials. The technique of collecting data is based on literature study and document study. The results of the analysis carried out indicate that the settlement of industrial relations disputes through arbitration efforts, namely by the provisions of Law No. 2 of 2004 concerning industrial relations disputes must be based on the agreement of the disputing parties in written form in an arbitration agreement, the contents of which must contain the submission of the agreement. settlement of industrial relations disputes through arbitration.

**Keywords: Settlement of Industrial Relations Disputes Through Arbitration****PENDAHULUAN**

Dunia saat ini tengah menghadapi Pandemi Covid-19. Hal ini berdampak pengaruhnya sangat besar hampir di semua sektor pemerintahan maupun swasta. Hal ini juga mengakibatkan proses penyelesaian antara hubungan perselisihan pihak perusahaan dan para pekerja menjadi tidak terkendali akibat merambaknya wabah tersebut. Penyebaran covid-19 juga mengakibatkan perekonomian semakin memburuk dan terjadinya perselisihan antara pihak pengusaha dan pekerja. Pengusaha yang melakukan suatu pengingkaran terhadap pekerja yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan akan mengakibatkan perseelisihan antara pengusaha dan pekerja. Bila mana hal itu terjadi, pekerja akan melakukan suatu upaya hukum untuk mendapatkan hak-haknya sehingga pekerja mendapatkan keadilan. Penyelesaian peselisihan antara pengusaha dan pekerja melalui upaya arbitase

sehingga kedua belah pihak mendapatkan keadilan yang sama.

Sebagai suatu Negara Hukum, Indonesia menghendaki agar segala kekuasaan dan wewenang harus selalu dilaksanakan berdasarkan hukum dengan tidak pandang bulu, tidak membedakan golongan, suku, keturunan, agama, dan status sosial. Hukum harus ditegakkan dan selalu dihormati serta ditaati, tanpa pengecualian apakah warga masyarakat ataupun penguasa negara, dimana segala perbuatan atau tindakannya harus didasarkan pada hukum. Telah disadari bahwa tanpa tersedianya perangkat aturan hukum, kehidupan masyarakat menjadi kacau balau, tidak ada ketentraman dan sulit untuk dikendalikan. Tidak jarang dalam suatu kehidupan masyarakat atau negara timbul pertentangan atau benturan-benturan kepentingan. Oleh karena itu, kehadiran hukum dalam kehidupan masyarakat atau bernegara

adalah merupakan faktor yang menentukan selain faktor-faktor yang lainnya. Karena dengan adanya seperangkat aturan hukum, maka timbul batasan-batasan dalam kehidupan masyarakat yang akan menjadikan suasana lebih terarah, stabil, tenteram, dan dapat dikendalikan.<sup>1</sup> Demikian pula di dunia usaha atau perusahaan, suatu peraturan dibutuhkan untuk mengatur hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh agar rencana kerja dapat terlaksana dengan baik.

Menurut Undang-undang No 13 tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah (kutipan) perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>2</sup>

Dalam pelaksanaan hubungan kerja maupun perjanjian kerja seperti yang dimaksudkan di atas, sering kali pengusaha mengabaikan hak-hak pekerja/buruh terutama upah. Untuk melindungi hak-hak dari pekerja/buruh tersebut, pemerintah telah banyak mengeluarkan berbagai macam peraturan-peraturan hukum yang berkaitan dengan pekerja/buruh, yang salah satu diantaranya adalah Hukum Perburuhan. Yang dimaksud dengan Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkaitan dengan kejadian di mana seseorang berkerja pada orang lain dengan menerima upah.<sup>3</sup>

Apabila terjadi suatu perselisihan hubungan industrial, pengusaha, pekerja/buruh, lebih banyak memilih tempat untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Padahal ada penyelesaian

perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan hubungan industrial yang putusannya memiliki kekuatan hukum sama dengan putusan dari pengadilan hubungan industrial. Menurut Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Arbitrase, yaitu penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan, diluar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter.

Arbitrase berasal dari kata *arbitare*, *arbitrage* (Belanda), *arbitration* (inggris), *schirdspruch* (jerman) dan *arbitrage* (prancis) yang berarti kekuasaan untuk menyelesaikan sesuatu menurut kebijaksanaan atau damai oleh *arbiter* atau wasit.<sup>4</sup> R. Subekti mengartikan bahwa arbitrase adalah penyelesaian atau pemutusan sengketa oleh seorang hakim atau para hakim berdasarkan persetujuan bahwa para pihak akan tunduk pada atau menaati keputusan yang diberikan oleh hakim atau para hakim yang mereka pilih atau tunjuk tersebut.<sup>5</sup>

Batasan arbitrase yang lebih terperinci lagi diberikan oleh Abdul Kadir Muhammad, yang menyatakan bahwa arbitrase adalah badan peradilan swasta di luar lingkungan peradilan umum, yang dikenal khusus dalam dunia perusahaan. Arbitrase adalah peradilan yang dipilih dan ditentukan sendiri secara sukarela oleh pihak pihak pengusaha yang bersengketa. Penyelesaian sengketa di luar pengadilan negara merupakan kehendak bebas pihak-pihak yang bersengketa. Kehendak bebas ini dapat dituangkan dalam perjanjian tertulis yang mereka buat sebelum atau sesudah terjadi sengketa sesuai dengan asas kebebasan

<sup>1</sup>Jelita, <http://jelita249.blogspot.com> Minggu 22 Agustus 2021.

<sup>2</sup>Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan perundang-undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, CV Nuansa Aulia, Bandung, 2005, hlm 17.

<sup>3</sup>Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2003, hlm 4.

<sup>4</sup>R. Subekti, *Arbitrase Perdagangan*, Bandung, Bina Cipta, 1992, hlm 1.

<sup>5</sup>Ibid hlm 2

berkontrak dalam hukum perdata.<sup>6</sup> Dari pengertian yang diberikan ini, tampak bagi kita bahwa Arbitrase tidak lain merupakan salah satu badan peradilan yang putusannya memiliki sifat final dan mengikat para pihak yang menginginkan penyelesaian perselisihan mereka dilakukan lewat pranata arbitrase.

Berdasarkan literature, istilah hubungan industrial pancasila (HIP) merupakan terjemahan *labour relation* atau hubungan perburuhan. Istilah ini pada awalnya menganggap bahwa hubungan perburuhan hanya membahas masalah-masalah hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha. Dengan melihat perkembangan dan kenyataan yang ada bahwa masalah hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha ternyata juga menyangkut aspek-aspek lain yang luas. Dengan demikian, hubungan perburuhan tidaklah terbatas hanya hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha saja, tetapi perlu adanya campur tangan pemerintah.

Dalam Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengertian istilah hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Tujuan hubungan industrial adalah mengembangkan cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia 17 Agustus 1945 di dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang berdasarkan pancasila serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial melalui penciptaan ketenangan, ketentraman dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi dan

meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai derajat manusia.

Demikian pula mengenai perselisihan hubungan industrial (dahulu disebut perselisihan perburuhan) terkadang tidak dapat dihindari. Oleh sebab itu, semua pihak yang terlibat dalam perselisihan harus bersifat dan bersikap lapang dada serta berjiwa besar untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi tersebut. Secara historis pengertian perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh sehubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan/atau keadaan perburuhan (Pasal 1 Ayat (1) huruf c Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957). Selanjutnya, berdasarkan keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.15A/Men/1994, istilah perburuhan diganti menjadi perselisihan hubungan industrial.

menurut ketentuan Pasal 1 angka 22 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004, 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 antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti merumuskan suatu rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana mekanisme dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara PT B dengan PT Cipta

<sup>6</sup>Abdul Kadir Muhammad, *Pengantar Hukum Perusahaan Indonesia*, Bandung, PT Citra Aditiya, 1992 hlm 276

Televisi Pendidikan Indonesia Melalui Arbitrase?

2. Bagaimana kekuatan hukum Putusan Arbitrase dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Bagi Para Pihak?

Tujuan peneliti dalam membuat tulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui secara lengkap tentang mekanisme dan/atau tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Arbitrase.
2. Untuk mengetahui sejauh mana kekuatan hukum arbitrase dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

## METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Jalan. Sekip Baru, Petisah Tengah, Kec. Medan Sumatera Utara 20112 tepatnya di Kantor Kamar Dagang dan Industri Sumatera Utara (KADIN-SU). Peneliti memilih lokasi penelitian ini dikarenakan akses yang mudah didapat dan mempermudah peneliti dalam mendapatkan data yang dibutuhkan untuk penelitian ini.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif (*normative law research*) dengan pendekatan masalah melalui informan. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang mengkaji hukum tertulis yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat, dan menjadi acuan perilaku setiap orang. Sedangkan informan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah para praktisi hukum, arbiter, maupun lembaga arbitrase yang memiliki pengalaman tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase.<sup>7</sup> Penelitian hukum normatif disebut juga dengan penelitian dogmatik atau penelitian hukum teoritis (*dogmatic or theoretical law*

*research*) karena tidak mengkaji pelaksanaan atau implementasi hukum. Penelitian hukum normatif hanya menelaah data sekunder.<sup>8</sup>

Fokus kajian dalam penelitian ini adalah mengkaji tentang prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase serta mengkaji sejauh mana kekuatan hukum putusan arbitrase terhadap perkara mengenai perselisihan hubungan industrial.

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian hukum normatif ini adalah pengumpulan data melalui kegiatan studi pustaka dan studi dokumen. Data tersebut dianalisis secara kualitatif dan kemudian dilakukan pembahasan. Kualitatif. Artinya menguraikan data secara bermutu dalam bentuk kalimat yang teratur dan efektif, sehingga memudahkan pemahaman dan interpretasi data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan adanya pencantuman klausul arbitrase, apabila terjadi perselisihan di antara para pihak, mereka telah sepakat untuk memilih arbitrase yang telah ditentukan untuk menyelesaikan perselisihan mereka dan dengan demikian perkara tersebut secara absolut berada pada kewenangan arbitrase bukan pada lembaga peradilan biasa. Dengan adanya klausul arbitrase, para pihak tunduk kepada aturan yang berlaku pada lembaga arbitrase yang dipilih. Misalnya para pihak telah memilih Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI) sebagai forum untuk menyelesaikan sengketa mereka, maka para pihak harus tunduk pada aturan (*law of procedure*) dari BANI.

Sesuai dengan asas *pakta sunt servanda* yang menyatakan bahwa perjanjian berlaku sebagai undang-undang, maka dengan adanya klausul arbitrase, para pihak terikat untuk menyelesaikan sengketa pada lembaga arbitrase yang telah disepakati. BANI melalui Putusan Nomor 547/XI/ARB-BANI/2013 juga

<sup>7</sup>Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2004, hlm 101-102

<sup>8</sup>Bambang Sunggono, *Metedologi Penelitian Hukum*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 1997, hlm 83

menyatakan berwenang untuk mengadili perkara dengan alasan bahwa di dalam *investment agreement* (surat perjanjian), para pihak telah sepakat untuk menyelesaikan sengketa melalui arbitrase (BANI).

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dapat diserahkan kepada arbitrase ad-hoc dan arbitrase instutisional. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase harus terlebih dahulu membuat suatu klausula arbitrase dalam bentuk tertulis baik sebelum terjadinya perselisihan (*pactum de compromittendo*) maupun setelah terjadinya perselisihan/sengketa (*acta compromise*). Setelah itu, barulah penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut dapat diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase dan/atau lembaga arbitrase.

Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi dua jenis, yakni perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase ini adalah kewenangan dari Dinas Tenaga Kerja di wilayah para pihak berkedudukan. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase diatur sebagai berikut:<sup>9</sup>

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 17 September 2021 dengan sekretaris BANI Medan, Bapak **Azwir Agus, SH., M.Hum.**, mengatakan bahwa putusan arbitrase dalam penyelesaian suatu perselisihan adalah bersifat final dan mengikat. Final maksudnya adalah bahwa terhadap putusan arbitrase, para pihak yang berselisih tidak dapat mengajukan upaya hukum banding dan kasasi, karena putusan arbitrase merupakan putusan pada tingkat pertama dan terakhir yang langsung memiliki kekuatan hukum tetap. Sedangkan

mengikat maksudnya adalah segala sesuatu yang tercantum dalam isi putusan arbitrase wajib dipatuhi dan dilaksanakan oleh para pihak. Apabila salah satu pihak tidak mematuhi putusan tersebut, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi (penetapan pengadilan untuk melaksanakan putusan jika pihak yang dikalahkan dalam putusan menolak untuk melaksanakannya secara sukarela) melalui Pengadilan Negeri dimana putusan arbitrase tersebut diputuskan oleh arbiter/majelis arbitrase.

Selanjutnya menurut Bapak **Azwir Agus, S.H. M.Hum.**, kekuatan hukum putusan arbitrase adalah sama dengan putusan yang dikeluarkan oleh Hakim di Pengadilan Negeri dan/atau Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini disebabkan karena pada setiap kepala putusan arbitrase harus memuat irah-irah seperti pada putusan peradilan umum, yakni yang berbunyi “DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”. Makna dari irah-irah tersebut adalah bahwa arbiter atau majelis arbitrase dalam menjatuhkan putusannya harus benar-benar memperhatikan fakta-fakta objektif yang terbukti di persidangan, sehingga putusannya tersebut bernuansa keadilan yang akan dipertanggungjawabkan bukan hanya kepada pihak-pihak yang bersengketa/berselisih dan masyarakat umum tetapi merupakan pertanggungjawaban kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Selain itu, menurut Bapak **Azwir Agus, S.H. M.Hum.**, kata Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa, merupakan perwujudan dari kata sumpah yang bermakna bahwa apa yang diucapkan untuk dikerjakan itu mempunyai nilai penghambaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, bukan nilai-nilai yang bersifat kolusi dan nepotisme, serta bukan pula keadilan yang berdasarkan kehendak arbiter atau majelis arbitrase itu sendiri.

<sup>9</sup>Abdul Khakim, *Loc. cit*

**PENUTUP****Kesimpulan**

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase ad hoc (menurut ketentuan Undang-undang nomor 2 Tahun 2004 tentang perselisihan hubungan industrial) harus berdasarkan kesepakatan para pihak yang berselisih dalam bentuk tertulis pada suatu perjanjian arbitrase, yang isinya harus memuat tentang penyerahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase. Demikian juga dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui lembaga arbitrase, sebelum menentukan penyelesaian perselisihan melalui lembaga arbitrase para pihak harus terlebih dahulu membuat klausula arbitrase secara tertulis yang bunyinya sebagai berikut : “*Semua perselisihan yang timbul dari perjanjian ini akan diselesaikan dalam tingkat pertama dan terakhir menurut peraturan dan prosedur BANI oleh abiter-abiter yang ditunjuk oleh atau menurut peraturan BANI tersebut*”. Oleh karena itu, setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik melalui arbitrase Ad hoc maupun lembaga Arbitrase, para pihak harus terlebih dahulu membuat surat perjanjian (Klasula Arbitrase) dalam bentuk tertulis yang berisi tentang penyerahan penyelesaian hubungan industrial melalui arbitrase/lembaga arbitrase.

Kekuatan hukum suatu putusan arbitrase adalah bersifat mengikat, yang berarti bahwa segala sesuatu yang tercantum dalam isi putusan arbitrase wajib dipatuhi dan dilaksanakan oleh para pihak. Demikian juga dengan kekuatan hukum putusan pengadilan hubungan industrial adalah bersifat mengikat dan wajib dipatuhi dan dilaksanakan oleh para pihak. Oleh karena itu, setiap putusan yang diputuskan oleh arbiter/majelis arbitrase dan/atau hakim majelis arbitrase dan/atau mejelis hakim memiliki kekuatan hukum yang bersifat mengikat dan wajib dipatuhi dan dilaksanakan oleh para pihak.

**DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2003, hlm 4.
- [2] Abdul Kadir Muhammad, *Pengantar Hukum Perusahaan Indonesia*, Bandung, PT Citra Aditya, 1992 hlm 276.
- [3] Bambang Sunggono, *Metedologi Penelitian Hukum*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 1997, hlm 83.
- [4] Jelita, <http://jelita249.blogspot.com> Minggu 22 Agustus 2021.
- [5] R. Subekti, *Arbitrase Perdagangan*, Bandung, Bina Cipta, 1992, hlm 1.
- [6] Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan perundang-undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, CV Nuansa Aulia, Bandung, 2005, hlm 17.