

SKRIPSI

**UPAYA HUKUM PERMOHONAN PEMBATALAN PUTUSAN
ARBITRASE HUBUNGAN INDUSTRIAL KEPADA
MAHKAMAH AGUNG.**

**(Studi Normatif Terhadap Pasal 51 dan Pasal 52 Undang-Undang
Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan
Hubungan Industrial)**

Disusun untuk Memenuhi Sebagian
Syarat-syarat untuk Memperoleh Gelar
Kesarjanaan dalam Ilmu Hukum

Oleh :

ADHAM ARDHYTIA MANGGALA

NIM. 0210100006



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

MALANG

2007

LEMBAR PERSETUJUAN

**UPAYA HUKUM PERMOHONAN PEMBATALAN PUTUSAN
ARBITRASE HUBUNGAN INDUSTRIAL KEPADA
MAHKAMAH AGUNG.
(Studi Normatif Terhadap Pasal 51 dan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 2
Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)**

Disusun oleh:

**ADHAM ARDHYTIA MANGGALA
NIM. 0210100006**

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,

**Ummu Hilmy, SH., MS.
NIP. 130 415 709**

**A. Rachmad Budiono, SH., MH.
NIP. 131 573 939**

Mengetahui,
Ketua Bagian
Hukum Perdata

**Rachmad Safa'at, SH., MSi.
NIP. 131 759 552**

LEMBAR PENGESAHAN

UPAYA HUKUM PERMOHONAN PEMBATALAN PUTUSAN ARBITRASE HUBUNGAN INDUSTRIAL KEPADA MAHKAMAH AGUNG.

(Studi Normatif Terhadap Pasal 51 dan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 2
Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)

Disusun oleh:

ADHAM ARDHYTIA MANGGALA
NIM. 0210100006

Skripsi ini telah diuji dan dinyatakan **lulus**
pada tanggal **30 April 2007**

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,

Ummu Hilmy, SH., MS.
NIP. 130 415 709

A. Rachmad Budiono, SH., MH.
NIP. 131 573 939

Ketua Majelis Penguji,

Ketua Bagian
Hukum Perdata,

Imam Ismanu, SH., MS.
NIP. 130 809 196

Rachmad Safa'at, SH., MSi.
NIP. 131 759 552

Mengetahui
Dekan,

Herman Suryokumoro, SH., MS.
NIP. 131 472 741

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“UPAYA HUKUM PERMOHONAN PEMBATALAN PUTUSAN ARBITRASE HUBUNGAN INDUSTRIAL KEPADA MAHKAMAH AGUNG (Studi Normatif Terhadap Pasal 51 dan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)”**.

Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian syarat-syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan dalam Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih atas segala bantuan dan bimbingan yang diberikan kepada penulis selama penulisan skripsi ini dari awal hingga terselesaikannya skripsi ini, kepada :

1. Bapak Herman Suryokumoro, SH., MS., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
2. Bapak Rachmad Safa'at, SH., MSi., selaku Ketua Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.
3. Ibu Ummu Hilmy, SH., MS., selaku pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak A. Rachmad Budiono, SH., MH., selaku pembimbing pendamping yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, petunjuk, pengarahan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
5. Ayahanda Supardi dan Ibunda Mamik Sumarmi yang telah memberikan kasih sayang sehingga dapat menyelesaikan kuliah.
6. Teman-teman Angkatan 2002, *we miss you guys*. Buat anak-anak Anemone seperti keluarga sendiri.

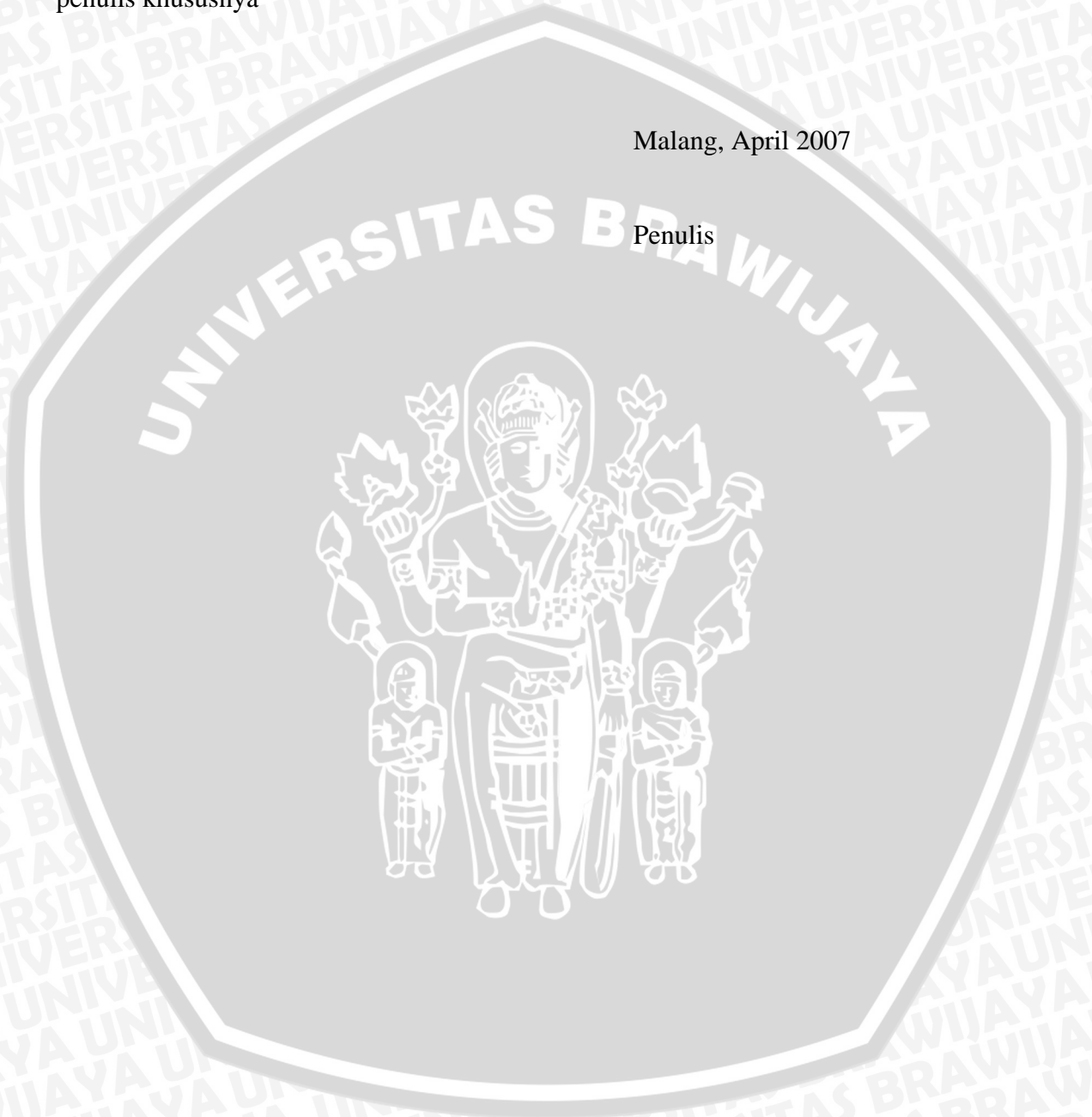
Segala daya dan kemampuan telah penulis curahkan dalam rangka penulisan skripsi ini, namun sebagaimana manusia biasa, yang tidak luput dari kesalahan, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat

banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna. Penulis mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak demi perbaikan skripsi ini.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang Hukum pada umumnya dan penulis khususnya

Malang, April 2007

Penulis



ABSTRAKSI

ADHAM ARDHYTIA MANGGALA, Hukum Perdata, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, April 2007, "*Upaya Hukum Permohonan Pembatalan Putusan Arbitrase Hubungan Industrial Kepada Mahkamah Agung (Studi Normatif Terhadap Pasal 51 dan Pasal 52 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)*" , Ummu Hilmy, SH, MS.; A. Rachmad Budiono, SH, M.H.

Dalam penulisan skripsi ini dibahas mengenai masalah upaya permohonan pembatalan putusan arbitrase hubungan industrial kepada Mahkamah Agung (studi normatif terhadap pasal 51 dan pasal 52 undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial) Hal ini di latar belakang oleh banyaknya perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Indonesia. Salah satu mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah melalui arbitrase. Dalam putusan arbitrase adalah akhir dan tetap, tetapi masih dimungkinkan upaya-upaya hukum terhadap putusan tersebut, sehingga proses penyelesaian perselisihan melalui arbitrase menjadi lama. Pelaksanaan putusan arbitrase memiliki kelemahan-kelemahan dalam pelaksanaan eksekusi sehingga mempunyai akibat hukum terhadap putusan arbitrase. Padahal salah satu tujuan dari undang-undang ini adalah memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh. Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan yang dikaji yaitu (a) kelemahan-kelemahan pasal 51 dan pasal 52 berkaitan dengan upaya permohonan pembatalan putusan arbitrase hubungan industrial kepada Mahkamah Agung, (b) akibat hukum kelemahan-kelemahan pasal 51 dan pasal 52 terhadap putusan arbitrase.

Metode pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah jenis *juridis normatif*, yaitu menganalisis tentang kelemahan-kelemahan dan akibat hukum permohonan pembatalan putusan arbitrase hubungan industrial kepada Mahkamah Agung.

Berdasarkan hasil penelitian, kelemahan-kelemahan pasal 51 yaitu dalam pelaksanaan putusan arbitrase. Lembaga arbitrase tidak mempunyai kewenangan untuk memberikan perintah pelaksanaan eksekusi putusan arbitrase, sehingga proses eksekusi putusan membutuhkan biaya dan waktu yang lama. Undang-undang tidak mengatur lebih lanjut akibat hukumnya apabila putusan tidak diberikan oleh Ketua Pengadilan Negeri atau perintah eksekusi tersebut telah melewati tenggang waktu. Kelemahan pasal 52 yaitu, proses pengajuan permohonan pembatalan putusan arbitrase kepada Mahkamah Agung yang memerlukan waktu yang lama. Asas penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah cepat, tepat adil dan murah. Proses permohonan pembatalan yang lama akan menyebabkan tidak adanya kepastian hukum.

Menyikapi kelemahan-kelemahan pasal 51 dan 52 UUPPHI tersebut, perlunya pengaturan yang lebih tegas dan jelas. Lembaga arbitrase perlu diberi kewenangan untuk melaksanakan eksekusi agar proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berjalan baik, dan pemberian sanksi yang tegas agar penegak hukum melaksanakan undang-undang dengan baik.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
RINGKASAN	v
DAFTAR ISI.....	vi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Metode Penelitian	7
1. Jenis Penelitian	7
2. Isu Yang Diteliti	8
3. Jenis Data	8
4. Teknik Penelusuran Data	9
5. Analisis Data	10
F. Sistematika Penulisan	10

BAB II TINJAUAN UMUM UPAYA HUKUM TERHADAP PUTUSAN ARBITRASE HUBUNGAN INDUSTRIAL KEPADA MAHKAMAH AGUNG

A. Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial	12
1. Konflik data	13
2. Konflik Kepentingan	13
3. Konflik Hubungan	14
4. Konflik Struktur	14
5. Konflik Nilai	15
B. Ruang Lingkup dan Macam Sengketa Hubungan Industrial	16

1. Perselisihan Hak	17
2. Perselisihan Kepentingan	18
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja	19
4. Perselisihan Antar Serikat Buruh/Serikat Pekerja Dalam Satu Perusahaan	20
C. Kewenangan dan Status Hukum Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	21
1. Penyelesaian Melalui Bipatrit	21
2. Penyelesaian Melalui Mediasi	22
3. Penyelesaian Melalui Konsiliasi	24
4. Penyelesaian Melalui Arbitrase	25
D. Kewenangan Lembaga Arbitrase Hubungan Industrial	27
E. Upaya Hukum Terhadap Putusan Arbitrase Hubungan Industrial	29

BAB III KELEMAHAN-KELEMAHAN DAN AKIBAT HUKUM PASAL 51 DAN PASAL 52 UUPPHI DALAM UPAYA PERMOHONAN PEMBATALAN PUTUSAN ARBITRASE HUBUNGAN INDUSTRIAL KEPADA MAHKAMAH AGUNG

A. Kelemahan-kelemahan Pasal 51 UUPPHI Berkaitan Dengan Upaya Permohonan Pembatalan Putusan Arbitrase Kepada Mahkamah Agung	31
B. Kelemahan-kelemahan Pasal 52 UUPPHI Berkaitan Dengan Upaya Permohonan Pembatalan Putusan Arbitrase Kepada Mahkamah Agung	38
C. Akibat Hukum Kelemahan-kelemahan Pasal 51 dan 52 UUPPHI Terhadap Putusan Arbitrase	43

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	45
B. Saran.....	46



repository.ub.ac.id

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan-perusahaan yang tumbuh di Indonesia diharapkan oleh Pemerintah dapat menjadi penggerak pembangunan perekonomian. Hal ini berarti perusahaan sangat diharapkan dapat menghasilkan produk-produk dan atau mendistribusikan produk-produk itu untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan segenap rakyat Indonesia.

Peran serta perusahaan-perusahaan itu akan dapat dicapai apabila dalam perusahaan-perusahaan itu terjalin kerja sama yang erat antara pengusaha dan para buruhnya. Bentuk kerja sama yang erat ini yaitu pihak pengusaha dapat memberikan insentif kepada buruhnya. Dengan insentif itu para buruh akan dapat termotivasi untuk melakukan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab. Dengan demikian kualitas dan kuantitas produk yang sangat dibutuhkan rakyat akan dapat terpenuhi dengan baik.

Praktiknya ada saja perselisihan antara pengusaha dan buruh, atau antara serikat pekerja dengan serikat pekerja, yang menurut undang-undang disebut sebagai Perselisihan Hubungan Industrial. Sesungguhnya perselisihan itu wajar, tetapi yang terpenting adalah pencegahan atau penyelesaiannya. Biasanya itu terjadi karena adanya perasaan-perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijakan-kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik tetapi menurut para buruh belum cukup.

Sebagaimana diketahui bahwa hubungan kerja di Indonesia didasarkan hubungan antara para pelaku proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan nilai/sila-sila Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

Sesuai dengan prinsip yang dianut dalam hubungan industrial bahwa hubungan industrial bertujuan untuk (a) menciptakan ketenangan atau ketentraman kerja serta ketenangan usaha; (b) meningkatkan produksi; (c) meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia. Oleh karena itu hubungan industrial harus dilaksanakan sesuai atas tri-kemitraan (*three-partnerships*) yaitu *partnership in responsibility*, *partnership in production* dan *partnership in profit*.

Tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan dunia usaha sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi hubungan industrial. Semakin baik hubungan industrial maka semakin baik perkembangan dunia usaha.

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UUPPHI) menggantikan Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Undang-undang ini menurut para pembuatnya akan lebih mengedepankan asas peradilan yang sederhana, cepat dan murah bagi para pencari keadilan di lapangan hubungan industrial.

UUPPHI menyebutkan Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara penguasa atau gabungan

pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Berdasarkan itu, perselisihan hubungan industrial dibagi menjadi: (a) perselisihan hak; (b) perselisihan kepentingan; (c) perselisihan pemutusan hubungan kerja; (d) perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Salah satu cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah melalui arbitrase, apabila upaya penyelesaian melalui bipatrit secara musyawarah untuk mencapai mufakat gagal. Arbitrase merupakan penyelesaian sengketa di luar pengadilan berdasarkan kesepakatan para pihak. Kesepakatan para pihak yang berselisih dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase. Menurut UUPPHI, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Secara umum penyelesaian sengketa perselisihan melalui arbitrase diatur dalam Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Pasal 1 butir 1 Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 menyebutkan, "Arbitrase adalah cara penyelesaian sengketa perdata di luar pengadilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa". Putusan arbitrase bersifat final dan

mempunyai kekuatan hukum tetap dan mengikat para pihak. Terhadap putusan arbitrase, para pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan putusan arbitrase yang diajukan secara tertulis. Dalam Pasal 72 ayat 1 Undang-undang No. 30 Tahun 1999 menyatakan, “Permohonan pembatalan putusan arbitrase harus diajukan kepada Pengadilan Negeri”. Terhadap putusan Pengadilan Negeri dapat diajukan permohonan banding ke Mahkamah Agung yang memutus dalam tingkat pertama dan terakhir.

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 menyebutkan bahwa arbiter wajib menyelesaikan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Pemeriksaan perselisihan hubungan industrial oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain. Pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter.

Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan. UUPPHI pasal 51 menyatakan, “Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap”. Hal ini berarti bahwa putusan tersebut tidak dapat diajukan banding, kasasi atau peninjauan kembali.

Selanjutnya pasal 52 ayat 1 UUPHI menyatakan bahwa salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkan putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- (a) surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan diakui atau dinyatakan palsu;
- (b) ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
- (c) putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
- (d) putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
- (e) putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Upaya hukum melalui permohonan pembatalan dimaksudkan untuk memberi kesempatan kepada pihak berselisih yang dirugikan. Mahkamah Agung memutuskan permohonan pembatalan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permohonan pembatalan. Dalam hal permohonan pembatalan tersebut dikabulkan, Mahkamah Agung menetapkan akibat dari pembatalan baik seluruhnya atau sebagian putusan arbitrase.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase mempunyai kelemahan-kelemahan dalam putusannya, sehingga mempunyai akibat hukum terhadap putusan tersebut. Hal ini dimungkinkan upaya-upaya hukum yang lain terhadap putusan arbitrase yang bersifat akhir dan mengikat para pihak. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah sulit diwujudkan serta tidak ada jaminan penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial seperti halnya penyelesaian peradilan pada umumnya.

Dari permasalahan diatas, maka peneliti menganalisis kelemahan-kelemahan dari Pasal 51 dan Pasal 52 UUPPHI dan akibat hukumnya terhadap putusan arbitrase.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apa kelemahan-kelemahan Pasal 51 dan Pasal 52 UUPPHI berkaitan dengan upaya hukum permohonan pembatalan putusan arbitrase hubungan industrial kepada Mahkamah Agung?
2. Apa akibat hukum kelemahan-kelemahan Pasal 51 dan Pasal 52 terhadap putusan arbitrase?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menyimpulkan kelemahan-kelemahan Pasal 51 dan Pasal 52 UUPPHI dalam upaya hukum permohonan pembatalan putusan arbitrase hubungan industrial kepada Mahkamah Agung.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menyimpulkan akibat hukum kelemahan-kelemahan Pasal 51 dan Pasal 52 terhadap putusan arbitrase.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Menambah khasanah ilmu hukum khususnya mengenai hukum perburuhan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui lembaga peradilan dan alternatif penyelesaian perselisihan di luar peradilan

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan masukan terhadap perusahaan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui proses penyelesaian alternatif sengketa di luar peradilan.

b. Bagi Pengadilan Hubungan Industrial

Sebagai masukan dalam menentukan dan merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan mekanisme arbitrase sebagai lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan.

c. Bagi Buruh

Membuka wacana terhadap perlindungan buruh untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan proses cepat, tepat, adil dan murah melalui lembaga non litigasi.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis yuridis normatif, karena menganalisis tentang kelemahan-kelemahan dan akibat hukum permohonan pembatalan putusan arbitrase hubungan industrial kepada Mahkamah Agung.

Pendekatan yuridis yaitu dilakukan melalui kajian terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal ini penulis akan menggunakan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Normatif, karena penelitian ini bertitik tolak dari peraturan-peraturan yang ada sebagai norma hukum positif.

2. Isu Yang Diteliti

- a. Perselisihan hubungan industrial
- b. Putusan arbitrase Pengadilan Hubungan Industrial bersifat akhir dan tetap
- c. Upaya hukum ke Mahkamah Agung

3. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder serta bahan hukum tersier.

- a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer meliputi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum yang menunjang dan memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yaitu penjelasan undang-undang dari bahan hukum primer, hasil penelitian sebelumnya, artikel hukum perburuhan, pendapat ahli hukum perburuhan dan arbitrase, pendapat praktisi hukum, koran, majalah serta jurnal-jurnal hukum yang terkait dengan upaya permohonan pembatalan putusan arbitrase hubungan industrial kepada Mahkamah Agung.

c. Bahan hukum tersier

Bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, yang terdiri dari kamus bahasa asing, kamus istilah perburuhan dan contoh undang-undang tentang perburuhan yang dimiliki negara lain.

4. Teknik Penelusuran Data

Dalam pengumpulan data sekunder diusahakan sebanyak mungkin bahan hukum yang diperoleh atau dikumpulkan mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan penelitian ini. Bahan hukum primer diperoleh dengan studi kepustakaan, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui data tertulis. Di antaranya diperoleh dari berbagai pusat dokumentasi/perpustakaan universitas, Pusat Dokumentasi dan Informasi Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, pendapat ahli hukum perburuhan dan arbitrase, Jurnal Hukum, ruang baca Disnaker Kota Malang dan internet.

Bahan hukum sekunder diperoleh dari, pendapat praktisi hukum dan pendapat arbiter umum secara tertulis maupun lisan.

5. Analisis Data

Data yang terdiri dari berbagai bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier akan dianalisis dengan menggunakan metode analisis isi (*content analysis*). Analisis ini dilakukan dengan cara mendeskripsikan berbagai pasal-pasal dari undang-undang yang terkait dengan masalah penelitian. Kemudian melakukan berbagai penafsiran deduksi untuk menyimpulkan pengetahuan-pengetahuan konkret mengenai kaidah yang benar dan tepat untuk diterapkan dalam menyelesaikan suatu permasalahan penelitian.

F. Sistematika Penulisan

BAB I : Latar Belakang

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Umum Upaya Hukum Permohonan Pembatalan Putusan Arbitrase Hubungan Industrial Kepada Mahkamah Agung

Dalam bab ini diuraikan tentang tinjauan umum yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini yaitu, penyelesaian sengketa hubungan industrial, ruang lingkup dan macam penyelesaian sengketa hubungan industrial, kewenangan dan status hukum lembaga penyelesaian sengketa hubungan industrial, kewenangan

lembaga arbitrase hubungan industrial, upaya hukum terhadap putusan arbitrase hubungan industrial.

BAB III : Kelemahan-kelemahan dan Akibat Hukum Pasal 51 dan 52 UUPPHI Dalam Upaya Hukum Permohonan Pembatalan Putusan Arbitrase Hubungan Industrial Kepada Mahkamah

Berisi tentang analisa hasil bahan hukum yang terkumpul tentang permasalahan yang menjadi kajian dalam skripsi ini. Apa kelemahan-kelemahan Pasal 51 dan Pasal 52 UUPPHI berkaitan dengan upaya permohonan pembatalan putusan arbitrase hubungan industrial kepada Mahkamah Agung, Apa akibat hukum kelemahan-kelemahan Pasal 51 dan Pasal 52 terhadap putusan arbitrase.

BAB IV : Kesimpulan dan Saran

Berisi kesimpulan tentang jawaban dari permasalahan yang terdapat dalam tulisan ini dan akan diberikan saran yang mencoba memberikan kontribusi kepada kepada pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh.

BAB II

TINJAUAN UMUM UPAYA HUKUM PERMOHONAN PEMBATALAN PUTUSAN ARBITRASE HUBUNGAN INDUSTRIAL KEPADA MAHKAMAH AGUNG.

A. Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial

Manusia adalah makhluk sosial, yakni makhluk yang tidak dapat melepaskan diri dari berinteraksi atau berhubungan satu sama lain dalam rangka memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat jasmani maupun rohani. Kehidupan bermasyarakat terdapat berbagai macam suku, agama dan kebudayaan yang harus saling menghormati. Dalam melakukan hubungan dengan manusia yang lain sudah pasti terjadi persamaan dan perbedaan-perbedaan dalam kepentingan, pandangan, dan perbedaan ini dapat melahirkan perselisihan, pertentangan atau konflik. Dalam bahasa Inggris istilah yang dipergunakan adalah *conflict* atau *dispute*.¹

Menurut Hanitijo, konflik adalah situasi (keadaan) di mana dua atau lebih pihak-pihak memperjuangkan tujuan mereka masing-masing yang tidak dapat dipersatukan dan dimana tiap-tiap pihak mencoba meyakinkan pihak lain mengenai kebenaran tujuannya masing-masing.² Jono Emirzon memberikan pengertian konflik/perselisihan/percekcokan adalah adanya pertentangan atau

¹ Lalu Husni, 2001, *Pengantar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. hlm 54.

² Hanitijo R, 1984, *Hukum dan Masalah Penyelesaian Konflik*, Majalah Fakultas Hukum UNDIP, Semarang, hlm 22.

ketidaksesuaian antara para pihak yang akan dan sedang mengadakan hubungan atau kerja sama.³

Dengan demikian, dapat ditarik unsur-unsur dari konflik/perselisihan/percekcokan tersebut adalah:⁴

1. adanya pihak-pihak (dua orang atau lebih),
2. tujuan yang berbeda, yakni pihak satu menghendaki agar pihak yang lain berbuat/bersikap sesuai yang dikehendaki,
3. pihak yang lain menolak keinginan tersebut atau keinginan itu tidak dapat dipersatukan.

Secara umum konflik yang terjadi disebabkan oleh beberapa faktor, yakni:⁵

1. Konflik Data (*Data Conflict*)

Konflik ini dapat terjadi karena kekurangan informasi, kesalahan informasi (*miss information*), adanya perbedaan pandangan, perbedaan interpretasi/penafsiran terhadap data. Data merupakan hal yang sangat penting dalam melakukan suatu perbuatan hukum, karena itu akurasi menjadi sangat penting, karena jika tidak akan berakibat fatal dalam mengambil keputusan.

2. Konflik Kepentingan (*Interest Conflict*)

Dalam melakukan aktivitas seseorang memiliki kepentingan-kepentingan. Kepentingan inilah yang memotivasi seseorang untuk berinteraksi satu

³ Jono Emirzon, 2001, *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Negosiasi, Mediasi, Konsolidasi, Arbitrase)*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. hlm 21.

⁴ Lalu Husni, 2005, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Luar Pengadilan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. hlm 2.

⁵ *Ibid.*, hlm 3.

dengan lainnya. Dalam hal ini konflik kepentingan dapat terjadi karena beberapa hal, yakni:

- a) Adanya perasaan bersaing.
- b) Adanya kepentingan substansial dari para pihak.
- c) Adanya kepentingan prosedur.
- d) Adanya kepentingan psikologi.

Keempat hal tersebut di atas dapat menyebabkan timbulnya konflik kepentingan di antara para pihak, karena dalam suatu hubungan kerja biasanya melahirkan perasaan persaingan di antara sejawat untuk memperoleh kedudukan yang lebih tinggi.

3. Konflik Hubungan (*Relationship Conflict*)

Konflik hubungan dapat terjadi karena adanya kadar emosi yang kuat (*strong emotion*), dan tingkah laku negatif yang berulang-ulang. Karena itu para pihak yang mengadakan hubungan kerja sama harus mengontrol emosi dengan mengikuti aturan main yang telah disepakati, mengklarifikasi perbedaan persepsi dan membangun persepsi yang positif, selanjutnya memperbaiki kualitas dan kuantitas komunikasi serta menghindari perilaku negatif yang mengganggu hubungan dengan pihak lain.

4. Konflik Struktur (*Structur Conflict*)

Konflik struktur terjadi karena adanya pola yang merusak perilaku atau interaksi, kontrol yang tidak sama, kepemilikan atau distribusi sumber daya yang tidak sama, adanya kekuasaan dan kekuatan, atau faktor

lingkungan yang menghalangi kerja sama, serta kurangnya waktu yang tersedia.

5. Konflik Nilai (*Value Conflict*)

Konflik ini terjadi karena adanya perbedaan kriteria evaluasi pendapat atau perilaku, adanya perbedaan pandangan hidup, ideologi, agama, adanya penilaian sendiri tanpa memperhatikan penilaian orang lain.

Konflik tidak selamanya membawa dampak negatif, konflik juga memiliki beberapa fungsi, yakni:

1. Dapat mempromosikan identitas.
2. Dapat membentuk, menegaskan dan menyesuaikan dengan beberapa nilai yang telah ada.
3. Sering dapat membantu perkembangan atas dasar kesadaran akan kesamaan.
4. Untuk menyatukan persamaan pikiran.

Sedangkan disfungsi dari konflik adalah:

1. Sering mengancam kepentingan pribadi.
2. Menjadi penghambat perubahan.
3. Dapat menyebabkan hilangnya dukungan.
4. Menodai kepercayaan.

Pergeseran pemahaman konflik atau sengketa pada gilirannya berdampak pada munculnya berbagai konsep alternatif penyelesaian konflik/sengketa.

Masyarakat pada saat ini dihadapkan pada berbagai pilihan penyelesaian konflik atau sengketa, sesuai dengan tingkat kepentingan dan pemenuhan kebutuhan dasarnya dalam memandang konflik atau sengketa itu sendiri. Konflik atau

sengketa dapat diselesaikan melalui mekanisme *ligitasi*, *non litigasi* maupun *advokasi*. Masing-masing mekanisme penyelesaian sengketa tersebut memiliki persyaratan, karakteristik dan kekuatan berlakunya yang satu sama lain tidaklah sama.

Mekanisme *ligitasi* dapat dipilih untuk konflik atau sengketa kepastian hukum dan hak, di mana para pihaknya tidak lagi memiliki itikad baik untuk berdamai atau memusyawarahkan kasusnya. Litigasi juga didayagunakan untuk kasus-kasus pelanggaran hukum atau kejahatan terhadap kemanusiaan dan hak azasi manusia, keputusan yang dihasilkan lebih bersifat memaksa. Sedangkan mekanisme *non litigasi* dipilih apabila terdapat kepentingan para pihak yang harus dilindungi di hadapan publik, sifatnya perdata dan terdapat keinginan yang kuat dari masing-masing pihak untuk berdamai dan memusyawarahkan kasusnya. Keputusan yang dihasilkan lebih bersifat sukarela. Sedangkan mekanisme *advokasi* dapat didayagunakan untuk konflik atau sengketa di masyarakat yang tidak sekedar pada masalah perbuatan hak dan kepastian hak semata, tetapi lebih dari itu memiliki implikasi dan dimensi yang sangat mendalam dan luas bagi kehidupan ekonomi, sosial, budaya, politik dan keamanan masyarakat, misalnya konflik atau sengketa perburuhan, pertanahan, lingkungan hidup, perempuan dan anak korban kekerasan dan perdagangan (*trafficking*).⁶

B. Ruang Lingkup dan Macam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial

Pengertian perselisihan perburuhan menurut Undang-undang Darurat No. 16 Tahun 1951 adalah pertentangan antara majikan atau perserikatan majikan

⁶Rachmad Syafa'at, 2006, *Advokasi dan Pilihan Penyelesaian Sengketa: Latar Belakang, Konsep dan Implementasinya*, Agritek YPN Malang, Malang. hlm 34.

dengan perserikatan buruh atau sejumlah buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham antara hubungan kerja, dan atau keadaan perburuhan.

Undang-undang Nomor 12 Tahun 1957 pasal 1 (1) huruf c, yang dimaksud dengan perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham, mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan 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, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Atas dasar itu, UUPPHI membagi perselisihan hubungan industrial menjadi:

1. Perselisihan Hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (pasal 1 angka 2 Undang-undang No. 2 Tahun 2004).

Dari pengertian di atas jelaslah bahwa perselisihan hak (*rechtsgeschil*) merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak termasuk di dalamnya hal-hal yang

sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Karena itu, menurut Iman Soepomo, perselisihan hak ini terjadi karena tidak adanya persesuaian paham mengenai pelaksanaan hubungan kerja.⁷ Sedangkan H.P. Rajagukguk menyebut perselisihan hak ini sebagai perselisihan hukum, yakni perselisihan kolektif atau perselisihan perseorangan antara majikan atau serikat majikan dengan serikat buruh atau buruh perseorangan mengenai pelaksanaan atau penafsiran perjanjian perburuhan atau perjanjian kerja.

2. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah 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 peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3 UUPPHI). Perselisihan kepentingan atau disebut pula *belangen geschil*, menurut Iman Soepomo terjadi karena ketidaksesuaian paham dalam perubahan syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.⁸

Menurut Mumuddi Khan, perselisihan kepentingan (*interest dispute*) adalah “*involve disagreement over the formulation of standars terms and condition of employment, as exist in deadlock in collective bergaining negotiations*”.⁹

Dari pengertian tersebut jelaslah perbedaan antar kedua jenis perselisihan tersebut. Yakni, tentang perselisihan hak, objek sengketanya adalah tidak

⁷ Iman Soepomo, 1987, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta. hlm. 97.

⁸ *Ibid.*.

⁹ Mumuddi Khan, 1989, *Labour Administration Profile on Philippines*, ILO Asia & PasificRegional Center for Labour Administration, Bangkok. hlm 24

dipenuhinya hak yang telah ditetapkan karena adanya perbedaan dalam implementasi atau penafsiran ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang melandasi hak yang disengketakan. Sedangkan dalam perselisihan kepentingan, objek sengketanya karena tidak adanya kesesuaian paham/pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dengan kata lain, dalam perselisihan hak yang dilanggar adalah hukumnya, baik yang ada dalam peraturan perundang-undangan, dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Sedangkan dalam perselisihan kepentingan menyangkut pembuatan hukum dan/atau perubahan terhadap substansi hukum yang sudah ada.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4 UUPPHI).

Perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja, yang disingkat PHK, selama ini paling banyak terjadi karena tindakan PHK yang dilakukan oleh satu pihak dan pihak lain tidak dapat menerimanya. PHK dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun pekerja/buruh. Dari pengusaha dilakukan karena buruh/pekerja melakukan berbagai tindakan atau pelanggaran. Demikian sebaliknya, PHK juga dapat dilakukan atas permohonan buruh/pekerja karena

pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada buruh/pekerja.

Meskipun dalam undang-undang sudah menetapkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, secara bersama-sama dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Namun demikian, PHK seringkali tidak dapat dihindarkan. Hal ini dapat dipahami karena hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha didasarkan atas kesepakatan untuk mengikatkan diri untuk hubungan kerja. Jika salah satu pihak sudah tidak menghendaki lagi untuk terikat atau diteruskan dalam hubungan kerja, sulit untuk mempertahankan hubungan kerja yang harmonis di antara kedua belah pihak.

4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Satu Perusahaan

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan (Pasal 1 angka 5 UUPPHI).

Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh memberikan kemudahan bagi buruh untuk membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh Tingkat Perusahaan, yakni minimum sepuluh orang anggota. Undang-undang ini juga menekankan bahwa siapapun dilarang menghalangi atau memaksa pembentukan atau tidak membentuk serikat pekerja atau serikat buruh. Ketentuan ini mengandung makna bahwa tidak seorang pun

yang dapat menghalangi pekerja/buruh untuk menjadi pengurus atau anggota serikat pekerja/serikat buruh tingkat perusahaan, atau melarang serikat tersebut melakukan atau tidak melakukan aktivitasnya.

Dari berbagai macam perselisihan tersebut dapat diselesaikan pada berbagai pilihan penyelesaian konflik atau sengketa, sesuai dengan tingkat kepentingan dan pemenuhan kebutuhan dasarnya dalam memandang konflik atau sengketa itu sendiri. Konflik atau sengketa dapat diselesaikan melalui mekanisme *litigasi*, *non litigasi* maupun *advokasi* yang masing-masing mekanisme penyelesaian sengketa tersebut memiliki persyaratan, karakteristik, dan kekuatan berlakunya satu sama lain tidaklah sama.¹⁰

C. Kewenangan dan Status Hukum Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Penyelesaian Melalui Bipatrit

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah mufakat tanpa ikut campur pihak lain, sehingga memperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Selain itu, musyawarah dapat menekan biaya serta menghemat waktu. Dalam UUPPHI pasal 3 mengharuskan setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bipatrit secara musyawarah untuk mufakat. Perundingan Bipatrit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat

¹⁰Rachmad Syafa'at, 2006, *op, cit.*, hlm. 33.

pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian bipatrit dalam kepustakaan *Alternative Dispute Resolution* (ADR) disebut sebagai penyelesaian secara negosiasi. Kata negosiasi berasal dari bahasa Inggris *negotiation* yang berarti perundingan atau musyawarah. Secara umum negosiasi berarti upaya penyelesaian sengketa oleh para pihak dengan tanpa melibatkan pihak lain dengan tujuan mencari kesepakatan bersama atas dasar kerja sama yang harmonis dan kreatif.

Negosiasi merupakan komunikasi dua arah yang dirancang untuk mencapai kesepakatan pada saat para pihak mengalami konflik. Negosiasi adalah sarana bagi pihak-pihak yang bersengketa untuk mendiskusikan penyelesaian tanpa keterlibatan pihak ketiga sebagai penengah.

2. Penyelesaian Melalui Mediasi

Mediasi, adalah proses penyelesaian sengketa yang menyangkut bantuan dari pihak ketiga yang netral dalam upaya negosiasi dan penyelesaian sengketa.¹¹ Sementara itu Hadimulyono menyatakan mediasi adalah bantuan pihak ketiga dalam suatu proses negosiasi, namun pihak ketiga (mediator) tersebut tidak ikut serta mengambil keputusan.

Mediasi adalah proses negosiasi pemecahan konflik atau sengketa di mana pihak luar atau pihak ketiga tidak memihak (*impartial*) bekerja

¹¹ Kalsuadi Hardjasumantri, 1999, *Aspek Hukum Peran Serta Masyarakat Dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, hlm 381.

sama dengan pihak yang bersengketa atau konflik untuk membantu memperoleh kesepakatan perjanjian dengan memuaskan.¹²

Penyelesaian melalui mediasi (*mediation*) ini dilakukan melalui seorang penengah yang disebut mediator. Definisi lain menyebutkan, mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa atau negosiasi oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral tidak mempunyai kewenangan untuk mengambil keputusan dalam membantu para pihak yang berselisih dalam mencapai kesepakatan secara sukarela dalam penyelesaian permasalahan yang disengketakan. Dalam literatur lain menyebutkan, mediasi adalah suatu proses di mana para pihak dengan bantuan seorang atau beberapa orang, secara sistematis menyelesaikan permasalahan yang disengketakan untuk mencari alternatif dan mencapai penyelesaian yang dapat mengakomodasi kebutuhan mereka.

Berdasarkan pengertian mediasi tersebut, dapat disimpulkan beberapa elemen yang mewujudkan proses mediasi, yaitu (1) Penyelesaian sengketa bersifat sukarela, (2) Terdapat intervensi/bantuan pihak ketiga netral yang tidak berpihak, (3) Pengambilan keputusan diserahkan oleh para pihak secara konsensus, (4) Proses pengambilan keputusan dilakukan secara partisipatif.¹³

UUPPHI pasal 1 angka 11 menyebutkan bahwa Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam

¹²Margono, 2000, *Alternative Dispute Resolution dan Arbitrase: Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 28.

¹³Rachmad Syafa'at, 2006, *op, cit.*, hlm.36.

satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Sedangkan Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberi anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan ketentuan yang berlaku umum, penyelesaian sengketa melalui mediasi tidak terdapat unsur paksaan antar pihak dan mediator. Para pihak meminta secara sukarela kepada mediator untuk membantu penyelesaian konflik yang terjadi.

3. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian melalui konsiliasi (*conciliation*) ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut konsiliator dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai. Konsiliator ikut serta secara aktif memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan.

UUPPHI pasal 1 angka 11, “Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan

antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi seorang atau lebih konsiliator netral". Sedangkan Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator yang ditetapkan oleh menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

4. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Arbitrase berasal dari kata *arbitrate* (bahasa latin) yang berarti kekuasaan untuk menyelesaikan suatu perkara menurut kebijaksanaan. Menurut Abdul Kadir, arbitrase adalah penyerahan sukarela suatu sengketa kepada seseorang yang berkualitas untuk menyelesaikannya dengan suatu perjanjian bahwa keputusan arbitrator akan final dan mengikat. Arbitrase merupakan penyelesaian sengketa di luar peradilan berdasarkan para pihak yang dilakukan oleh pihak ketiga yang disebut arbiter dan para pihak menyatakan akan menaati keputusan yang diambil arbiter.

Menurut Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 pasal 1 angka 1, arbitrase adalah cara penyelesaian suatu perkara perdata di luar peradilan umum didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.

Dari berbagai pengertian yang disampaikan di atas, pada dasarnya terdapat kesamaan bahwa arbitrase adalah perjanjian perdata di mana para pihak sepakat untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi di antara mereka yang mungkin akan timbul di kemudian hari yang diputuskan seorang atau beberapa orang wasit (arbitrator) yang bersama-sama ditunjuk oleh para pihak yang berperkara dengan tidak diselesaikan melalui pengadilan tetapi secara musyawarah dengan menunjuk pihak ketiga, sebagaimana dituangkan dalam kontrak.

Sebagai undang-undang yang bersifat khusus, UUPPHI pasal 1 angka 15 memberikan pengertian Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Sedangkan Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

D. Kewenangan Lembaga Arbitrase Hubungan Industrial

Undang-undang Nomor 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa pasal 1 butir 1 menyebutkan, “Arbitrase adalah cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa”.

Dalam penjelasan umum dari pasal 1 butir 1 Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 dinyatakan bahwa, arbitrase yang diatur dalam undang-undang ini merupakan cara penyelesaian suatu sengketa di luar peradilan umum yang didasarkan atas perjanjian tertulis dari pihak yang bersengketa. Tetapi tidak semua sengketa dapat diselesaikan melalui arbitrase, melainkan hanya sengketa mengenai hak yang menurut hukum dikuasai sepenuhnya oleh para pihak yang bersengketa atas dasar kata sepakat mereka.

Menurut Subekti, arbitrase adalah penyelesaian atau pemutusan sengketa oleh seorang hakim atau para hakim yang berdasarkan persetujuan bahwa mereka akan tunduk kepada atau menaati keputusan yang diberikan oleh hakim atau para hakim yang mereka pilih atau tunjuk tersebut.¹⁴

Tinneke Louise Tuegeh Longdong dalam karyanya mengajukan konsep mengenai arbitrase sebagai berikut; Arbitrase ialah suatu cara penyelesaian sengketa dengan suatu putusan yang mempunyai kekuatan yang pasti dan tetap, berdasarkan hukum atau dengan persetujuan para pihak berdasarkan keadilan dan keputusan.¹⁵

Menurut Priyatna Abdurrasyid, Arbitrase adalah salah satu mekanisme alternatif penyelesaian sengketa yang merupakan bentuk tindakan hukum yang

¹⁴ Subekti, 1979, *Arbitrase Perdagangan*, Bandung: Bina Cipta, hlm 1

¹⁵ Tinneke Louise Tuegeh Longdong, 1998, *Asas Ketertiban Umum dan Konvensi New York 1958*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, hlm. 26.

diakui oleh undang-undang dimana satu pihak atau lebih menyerahkan sengketanya, ketidaksefahamannya, ketidaksepakatannya dengan salah satu pihak lain atau lebih kepada satu orang (arbiter) atau lebih (arbiter-arbiter majelis) ahli yang profesional, yang akan bertindak sebagai hakim/peradilan swasta yang akan menerapkan tata cara hukum negara yang berlaku atau menerapkan tata cara hukum perdamaian yang telah disepakati bersama oleh para pihak tersebut untuk sampai kepada putusan yang final dan mengikat.¹⁶

Sebagai undang-undang yang bersifat khusus, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 memberikan pengertian Arbitrase Hubungan Industrial selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

UUPHI mensyaratkan penyelesaian melalui arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih dan dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase. Surat perjanjian sekurang-kurangnya memuat:

1. Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih.
2. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang dapat diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan.
3. Jumlah arbiter yang disepakati.

¹⁶Priyatna Abdurrasyid, 2003, *Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, Suatu Pengantar*, Jakarta: Pusat Pengkajian Hukum, hlm. 56-57.

4. Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase.
5. Tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

Jika para pihak sudah menandatangani surat perjanjian arbitrase, mereka berhak memilih arbiter dari daftar yang telah ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.

E. Upaya Hukum Terhadap Putusan Arbitrase Hubungan Industrial

Upaya hukum adalah upaya yang diberikan undang-undang kepada seseorang atau badan hukum untuk dalam hal tertentu melawan putusan hakim.¹⁷

Upaya hukum merupakan alat untuk mencegah atau memperbaiki kekeliruan dalam suatu putusan.

Dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase, meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap.

Terhadap keputusan arbitrase, salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan upaya hukum melalui permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung untuk memberi kesempatan kepada pihak berselisih yang dirugikan.

UUPPHI Pasal 52 ayat 1 menyebutkan bahwa:

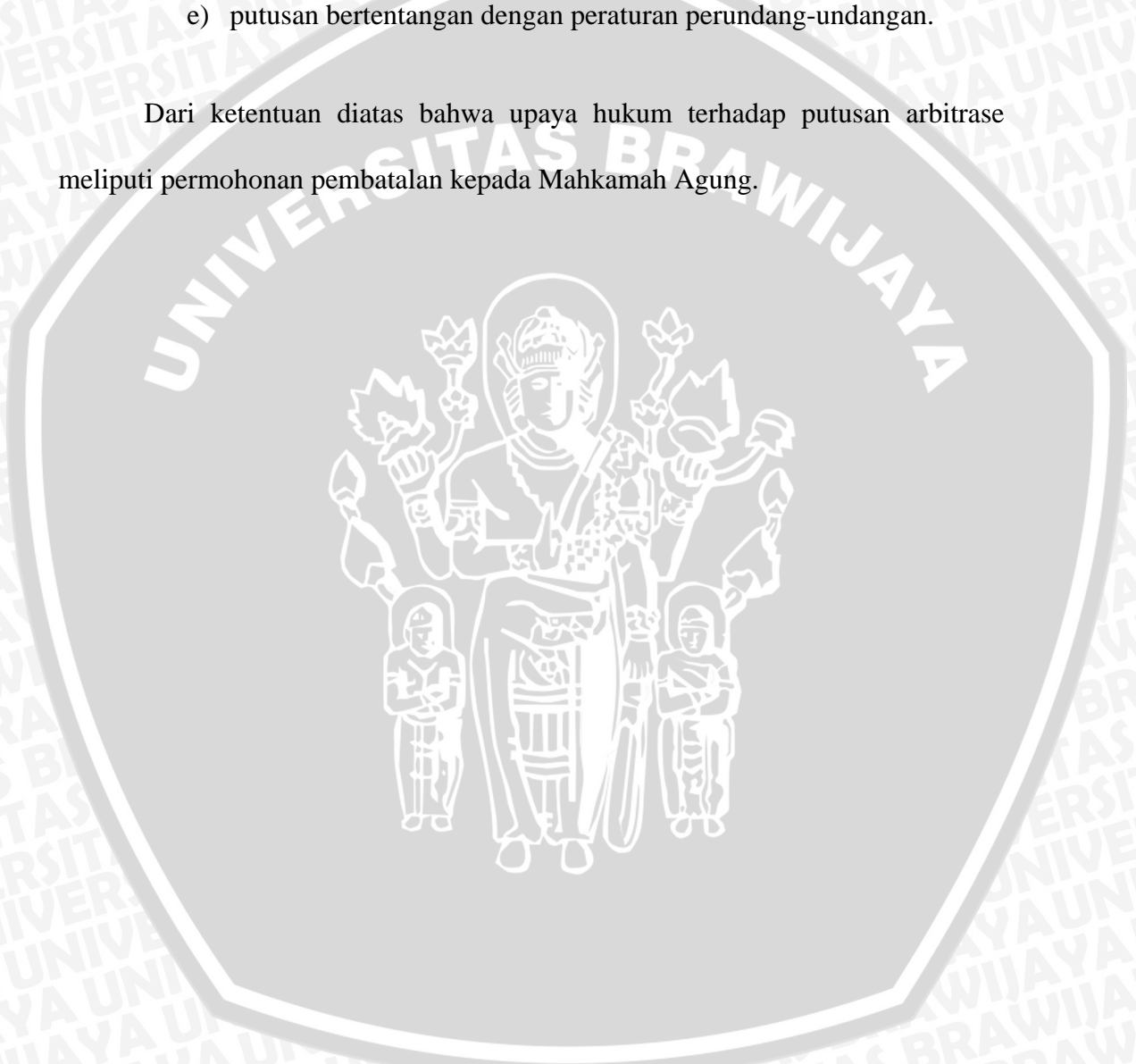
- (1) Terhadap keputusan arbitrase, salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkan

¹⁷Retnowulan Sutantio dan Iskandar Oeripkartawinata, 2002, *Hukum Acara Perdata Dalam Teori dan Praktek*, Bandung, CV. Mandar Maju. hlm 142.

putusan arbiter, apabila putusan di duga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- a) surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
- b) setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
- c) keputusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
- d) putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial;
- e) putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Dari ketentuan diatas bahwa upaya hukum terhadap putusan arbitrase meliputi permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung.



BAB III

KELEMAHAN-KELEMAHAN DAN AKIBAT HUKUM PASAL 51 DAN 52

UUPPHI DALAM UPAYA HUKUM PERMOHONAN PEMBATALAN

PUTUSAN ARBITRASE HUBUNGAN INDUSTRIAL KEPADA

MAHKAMAH AGUNG

A. Kelemahan-kelemahan Pasal 51 UUPPHI Berkaitan Dengan Upaya Hukum Permohonan Pembatalan Putusan Arbitrase Hubungan Industrial Kepada Mahkamah Agung

Putusan arbitrase hubungan industrial bersifat akhir dan mengikat para pihak, sehingga para pihak yang berselisih dengan cepat dapat memperoleh kepastian hukum.

Untuk dapat menyelesaikan atau mengakhiri suatu perselisihan hubungan industrial setepat-tepatnya, arbiter harus lebih dahulu mengetahui secara objektif tentang duduk perkara atau perselisihan sebenarnya sebagai dasar putusannya. Setelah arbiter mengetahui duduk perkara yang sebenarnya, maka pemeriksaan terhadap perselisihan dinyatakan selesai, kemudian dijatuhkan putusan.

Pasal 51 UUPPHI menegaskan:

- (1) “Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap.
- (2) Putusan arbitrase sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan.
- (3) Dalam hal putusan arbitrase sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus di jalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan.

- (4) Perintah sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) harus diberikan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja setelah permohonan didaftarkan pada Panitera Pengadilan Negeri setempat dengan tidak memeriksa alasan atau pertimbangan dari putusan arbitrase”.

Pasal 51 UUPPHI masih memiliki kelemahan-kelemahan, seperti yang terdapat dalam perkara-perkara perdagangan biasa sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 pasal 61 dan 62. Sifat kemandirian putusan arbitrase masih bergantung pada bantuan Pengadilan Negeri. Pada pasal 61 dan 62 UU Nomor 30 Tahun 1999 pelaksanaan putusan arbitrase dilakukan oleh Juru Sita atau Panitera Pengadilan Negeri. Pelaksanaan putusan arbitrase dilaksanakan sesuai dengan pelaksanaan putusan dalam perkara perdata yang putusannya telah mempunyai hukum tetap. Untuk melaksanakan lebih lanjut perintah eksekusi dari Ketua Pengadilan Negeri, berlakulah peraturan-peraturan dalam HIR mengenai eksekusi. Hal ini berarti lembaga arbitrase tidak mempunyai kewenangan untuk melaksanakan eksekusi putusan tersebut.

Demikian juga dengan Pasal 51 UUPPHI tidak mempunyai kewenangan yang mandiri untuk melaksanakan eksekusi. Pelaksanaan eksekusi putusan arbitrase masih melalui bantuan Pengadilan Negeri. Adanya keharusan untuk mendaftarkan putusan arbitrase ke Pengadilan Negeri, menunjukkan bahwa lembaga arbitrase tidak mempunyai upaya pemaksa terhadap para pihak untuk menaati putusannya. G. Wahyudi Hendrawan, SH., berpendapat “Kalau lembaga arbitrase tidak dilengkapi dengan sarana pendukung, proses pelaksanaan putusan tidak akan efektif dan percuma karena masih melalui Pengadilan Negeri”.¹⁸

¹⁸ Advokat yang bertempat tinggal di Malang, wawancara pada tanggal 20 Maret 2007

Pada umumnya pelaksanaan eksekusi terkadang dapat menimbulkan masalah karena salah satu pihak yang tidak mau patuh terhadap putusan yang telah mempunyai hukum tetap. Karena lembaga eksekusi hanya dimiliki oleh lembaga peradilan maka dalam pelaksanaan eksekusi harus minta bantuan lembaga peradilan.¹⁹

Eksekusi melalui Pengadilan Negeri seringkali menjadi suatu masalah, karena akan menimbulkan kesulitan dalam praktik, dari mengajukan perkara melalui saluran Pengadilan Negeri biasa sampai dengan pelaksanaannya.

Menurut Bapak Wahyu, “Eksekusi mempunyai kendala, yaitu perangkat pelaksanaan eksekusi yang tidak jelas. Pelaksanaan eksekusi juga memerlukan biaya tersendiri”.²⁰

Perangkat pelaksanaan yang tidak jelas akan memperlambat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase. Akibatnya tidak adanya kepastian hukum yang merugikan pihak buruh.

Menurut Wahyu P. Mauran, SH.,²¹

“Sayangnya lembaga arbitrase belum sepenuhnya dapat mengatasi persoalan/kekurangan yang ada pada lembaga peradilan tersebut. Sebab kenyataannya biaya berperkara lewat lembaga arbitrase juga mahal, bahkan lebih mahal dari pada lembaga peradilan. Waktunya pun lama. Di antaranya karena lembaga arbitrase tidak punya juru sita sendiri. Untuk memaksakan putusannya lembaga arbitrase minta bantuan lembaga peradilan”.

Menurut hemat penulis, lembaga arbitrase hubungan industrial diberi kewenangan untuk melaksanakan eksekusi putusan arbitrase agar proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial efektif dan efisien. Dengan

¹⁹ Wawancara dengan salah satu anggota dari Serikat Buruh/Pekerja, pada tanggal 28 Maret 2007.

²⁰ Wawancara dengan bapak Wahyu, Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Malang tanggal 20 Maret 2007.

²¹ Advokad yang bertempat tinggal di Surabaya, wawancara pada tanggal 21 Maret 2007

kewenangan tersebut, lembaga arbitrase dapat langsung memberikan perintah pelaksanaan eksekusi tanpa melalui Pengadilan Negeri.

Suatu putusan tidak ada artinya apabila tidak dapat dilaksanakan. Oleh karena itu putusan arbitrase mempunyai kekuatan eksekutorial, yaitu kekuatan untuk dilaksanakan apa yang ditetapkan dalam putusan itu. Apabila suatu perkara telah diputus dan memperoleh kekuatan hukum yang pasti, maka pihak yang dikalahkan secara sukarela dapat melaksanakan putusan tersebut. Dengan demikian selesailah perkaranya tanpa mendapat bantuan dari pengadilan dalam melaksanakan putusan tersebut. Tetapi, apabila pihak yang dikalahkan tidak mau melaksanakan putusan tersebut secara sukarela, diperlukan bantuan dari pengadilan untuk melaksanakan putusan tersebut secara paksa.

Pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri. Dijelaskan pada pasal 51 ayat (4) bahwa perintah sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) harus diberikan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja setelah permohonan didaftarkan pada Panitera Pengadilan Negeri setempat dengan tidak memeriksa alasan atau pertimbangan dari putusan arbitrase.

Adanya tenggang waktu akan mempercepat proses pelaksanaan eksekusi. Apabila Pengadilan Negeri memberikan perintah untuk menjalankan eksekusi lewat tenggang waktu atau sama sekali tidak memberikan fiat eksekusi akan berakibat hukum terhadap putusan tersebut.

Adanya pengaturan tenggang waktu berarti undang-undang memberikan kewenangan kepada Pengadilan Negeri selama dalam jangka waktu yang ditentukan tersebut. Sejak lewatnya batas tenggang waktu 30 hari setelah

permohonan didaftarkan, maka Pengadilan Negeri tidak mempunyai kewenangan memberikan perintah pelaksanaan eksekusi.

Pada dasarnya asas penyelesaian perselisihan hubungan industrial bertujuan untuk memberi perlindungan kepada pekerja/buruh. Secara normatif perintah eksekusi yang diberikan oleh Pengadilan Negeri setelah lewat tenggang waktu dianggap tidak sah dan tidak pernah ada, karena Pengadilan Negeri sudah tidak mempunyai hak dan kewenangan. Akibatnya putusan tidak dapat dijalankan atas alasan tidak sah. Demikian juga apabila Pengadilan Negeri sama sekali tidak memberikan fiat eksekusi, putusan arbitrase tersebut tidak memiliki kekuatan eksekusi. Secara materiil putusan tetap bersifat akhir dan tetap kepada para pihak, tetapi tidak mempunyai daya eksekusi, putusan tidak mungkin dieksekusi lagi.

Pemberian perintah fiat eksekusi terkadang memerlukan waktu yang lama, sehingga merugikan buruh.²² Ir. Tamam Affendi berpendapat, “Hal demikian bisa terjadi, putusan yang telah mempunyai hukum tetap tidak bisa di eksekusi karena kelalaian Pengadilan Negeri tidak memberikan perintah fiat eksekusi, yang akibatnya dapat merugikan para pihak”.²³

Hal demikian akan merugikan dan tidak melindungi kepentingan buruh. Misalnya, perselisihan antara pengusaha dengan buruh adanya perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja secara sepihak oleh pengusaha, sehingga menyebabkan tidak terpenuhinya gaji buruh. Perselisihan tersebut diselesaikan melalui arbitrase sampai mendapat putusan. Yang kemudian buruh mengajukan permohonan fiat eksekusi melalui Pengadilan Hubungan

²² Wawancara dengan salah satu anggota Serikat Buruh/Pekerja pada tanggal 28 Maret 2007

²³ Ir. Tamam Affendi, pengusaha di Kota Malang dan salah satu anggota Apindo di Kota Malang, wawancara pada tanggal 10 April 2007.

Industrial karena pengusaha tidak melaksanakan putusan tersebut. Apabila melalui fiat eksekusi tidak dapat dijalankan, maka hal tersebut telah merugikan buruh.

Upaya yang dapat ditempuh pihak yang berkepentingan dari akibat tersebut ada beberapa alternatif kemungkinan.²⁴ Pertama, mengadakan pendekatan perdamaian dengan pihak lawan. Pihak yang menang (pemohon eksekusi) mendatangi pihak lawan untuk berdamai. Secara psikologis hal ini agak berat, sebab seolah-olah pihak lawan berada di atas angin, sehingga dapat mengajukan syarat-syarat perdamaian yang lebih menguntungkan baginya. Dia tahu eksekusi sudah mengalami jalan buntu, tentu dapat menekan yang berkepentingan.

Alternatif kedua, mengajukan penyelesaian sengketa semula kepada arbitrase yang bersangkutan. Alternatif ini mengandung hambatan yuridis, karena sengketa sudah pernah diputus dan bersifat akhir. Pengajuan kembali sengketa untuk diselesaikan dan diputus oleh arbitrase, telah berbentur pada asas *nebis in idem* berdasar Pasal 1917 KUH Perdata.

Yang ketiga, terhadap kelalaian Ketua Pengadilan Negeri tidak memberikan putusan pelaksanaan eksekusi atau melebihi batas tenggang waktu yang menyebabkan putusan arbitrase tidak dapat dijalankan, pihak yang dirugikan dapat mengajukan tuntutan ganti rugi kepada Ketua Pengadilan Negeri melalui gugat perdata biasa. Dengan alasan melakukan perbuatan melawan hukum yang menimbulkan kerugian kepada orang lain.

Alternatif yang keempat, dengan alasan demi memberikan perlindungan buruh, mengesampingkan sikap formalistis dengan tetap memberikan putusan

²⁴ M. Yahya Harahap, 2004, *Arbitrase*, Sinar Grafika, Jakarta. Hlm. 326.

untuk menjalankan eksekusi meskipun telah melampaui batas tenggang waktu yang telah ditentukan. Alasan pembenar tersebut memang tidak baik atau merusak sendi-sendi tujuan penegakkan kepastian hukum.

G. Wahyudi Hendrawan, SH, berpendapat, “Karena undang-undang tidak mengatur secara tegas akibat hukumnya, maka terjadi kekosongan hukum. Para pihak yang menang dapat melakukan upaya di luar hukum, misalnya dengan memberi tekanan-tekanan agar pihak yang dikalahkan tanpa bantuan Pengadilan Negeri mau melaksanakan putusan tersebut”.²⁵

Salah satu anggota serikat buruh/pekerja berpendapat, “Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan putusan eksekusi maka dianggap telah melakukan perbuatan hukum dan termasuk dalam hukum pidana. Urusan ini akan diserahkan pada polisi”.²⁶ Sebenarnya pemberian sanksi pidana dengan alasan salah satu pihak tidak mau melaksanakan putusan eksekusi tidak diatur dalam UUPPHI. Salah seorang anggota tersebut kurang memahami hukum dan tidak menguasai UUPPHI, serta juga dilihat dari latar belakang pendidikan yang bukan lulusan dari fakultas hukum.

Undang-undang tidak mengatur sanksi hukum jika Pengadilan Negeri tidak memberikan fiat eksekusi melebihi waktu 30 (tiga puluh) hari atau sama sekali tidak memberikan fiat eksekusi. Tidak adanya sanksi yang tegas dapat menyebabkan kelalaian Ketua Pengadilan Negeri. Pemberian sanksi hukum yang tegas dapat membuat disiplin para penegak hukum untuk melaksanakan undang-undang dengan baik. Adanya sanksi hukum dapat memberikan akibat hukum selanjutnya apabila tidak terlaksana dengan baik, sehingga ada kepastian hukum.

²⁵ Wawancara pada tanggal 20 Maret 2007

²⁶ Wawancara pada tanggal 28 Maret 2007.

B. Kelemahan-kelemahan Pasal 52 UUPPHI Berkaitan Dengan Upaya Hukum Permohonan Pembatalan Putusan Arbitrase Hubungan Industrial Kepada Mahkamah Agung

Suatu putusan arbitrase juga tidak luput dari kekeliruan atau kekhilafan, bahkan tidak mustahil bersifat memihak. Apabila salah satu pihak tidak menerima putusan arbitrase karena merasa hak-haknya dirugikan atau menganggap putusan tersebut kurang benar atau tidak adil, maka dapat mengajukan permohonan pembatalan putusan arbitrase kepada Mahkamah Agung.

Upaya permohonan pembatalan putusan arbitrase tersebut tercantum dalam pasal 52 yang menegaskan:

- (1) “Terhadap keputusan arbitrase, salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:
 - a. surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
 - b. setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
 - c. keputusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
 - d. putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial;
 - e. putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan..
- (2) Dalam hal permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dikabulkan, Mahkamah Agung menetapkan akibat dari pembatalan baik seluruhnya atau sebagian putusan arbitrase.
- (3) Mahkamah Agung memutuskan permohonan pembatalan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permohonan pembatalan”.

Salah satu tujuan penyelesaian perselisihan melalui arbitrase adalah untuk mewujudkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil dan murah. Yang dimaksud cepat dan tepat adalah acara jelas, mudah

dipahami dan tidak berbelit-belit. Terlalu banyak formalitas merupakan hambatan bagi jalannya penyelesaian perselisihan. Murah karena tidak melalui proses penyelesaian yang panjang.

Dalam penyelesaian perkara perdata, pengadilan membantu para pencari keadilan dan berusaha keras mengatasi segala hambatan dan rintangan untuk dapat tercapainya peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan. Tetapi, dalam praktik proses melalui pengadilan memakan waktu yang lama, karena prosedurnya yang formalistis kaku. Dari sejak memasukkan perkara di muka pengadilan sampai kepada putusan yang memperoleh kekuatan hukum yang tetap. Terutama bagi pengusaha atau pedagang, yang besar artinya waktu, penyelesaian perkara atau sengketa yang lama atau berlarut-larut sangatlah merugikan.

Karena itu, dibutuhkan cara penyelesaian sengketa yang lain di luar pengadilan, berdasarkan perjanjian antara para pihak yang berkepentingan untuk menyerahkan penyelesaian sengketa kepada wasit atau juru pemisah, yang dikenal dengan arbitrase.

Penegakan hukum yang terjadi sampai sekarang, salah satu pokok masalah adalah lama dan lambatnya penyelesaian perkara. Untuk memperoleh penyelesaian sampai putusan mempunyai kekuatan hukum yang tetap, rata-rata memakan waktu 5 – 12 tahun. Gambaran penyelesaian dapat dikemukakan sebagai berikut²⁷:

- a) tingkat peradilan pertama : 1 sampai 2 tahun
- b) tingkat banding : 1 sampai 2 tahun
- c) tingkat kasasi : 1 sampai 3 tahun

²⁷ M. Yahya Harahap, 1997, *Beberapa Tinjauan Mengenai Sistem Peradilan dan Penyelesaian Sengketa*, PT. Citra Adhya Bakti, Bandung, hlm. 317.

- d) proses peninjauan kembali : 2 sampai 3 tahun

Hal ini merupakan gambaran umum penyelesaian perkara di pengadilan. Satu dari sekian perkara mungkin selesai mulai dari tingkat pertama sampai putusan memperoleh kekuatan tetap memerlukan waktu 5 atau 6 tahun.

Dibandingkan dengan proses penyelesaian perselisihan melalui arbitrase diharapkan lebih cepat dari penyelesaian di pengadilan. Dalam UUPPHI secara normatif diatur batas waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase. Mulai dari kesepakatan para pihak untuk menentukan arbiter sampai dengan putusan yang mempunyai hukum tetap, paling lama memerlukan waktu 182 hari. Sebagai gambaran lamanya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase menurut UUPPHI adalah sebagai berikut:

- a) penunjukan arbiter : selambat-lambatnya 17 hari kerja
- b) adanya pergantian arbiter : selambat-lambatnya 14 hari kerja
- c) penyelesaian perselisihan : selambat-lambatnya 30 hari kerja
- d) perpanjangan penyelesaian : selambat-lambatnya 14 hari kerja
- e) pelaksanaan putusan : selambat-lambatnya 14 hari kerja
- f) fiat eksekusi Pengadilan Negeri : selambat-lambatnya 30 hari kerja
- g) permohonan pembatalan : selambat-lambatnya 30 hari kerja
- h) putusan permohonan oleh MA : selambat-lambatnya 30 hari kerja.

Menurut G. Wahyudi Hendrawan, SH.,²⁸

“Keberadaan lembaga arbitrase merupakan reaksi atas kekurangan yang ada pada pengadilan, khususnya pengadilan yang memeriksa, memutus dan menyelesaikan perselisihan di antara pedagang. Kekurangan tersebut adalah adanya kenyataan bahwa lembaga pengadilan, (a) biaya mahal, (b) prosedurnya rumit, dan (c) waktunya lama. Hal ini amat bertentangan dengan asas yang

²⁸ Advokat yang bertempat tinggal di Malang, wawancara pada tanggal 20 Maret 2007.

melekat pada lembaga peradilan, yaitu murah, sederhana dan cepat”.

Dalam UUPPHI pasal 52 ayat (1) disebutkan adanya tenggang waktu permohonan pembatalan putusan arbitrase selama 30 (tiga puluh) hari sejak ditetapkan putusan arbiter. Apabila permohonan pembatalan diajukan melampaui batas tenggang waktu yang ditentukan, permohonan tidak sah. Akibatnya permohonan dinyatakan tidak dapat diterima atas alasan permohonan tidak memenuhi syarat formal. Jika terjadi kasus seperti itu, dan ternyata putusan mengandung cacat sehingga tidak dapat dieksekusi, maka putusan arbitrase yang telah diputuskan menjadi sia-sia. Jalan yang dapat ditempuh adalah mengajukan kembali proses penyelesaian melalui arbitrase. Terpaksa proses penyelesaian perselisihan kembali dari awal.

Pasal 52 ayat (2) menerangkan bahwa Mahkamah Agung menetapkan akibat dari pembatalan baik seluruhnya atau sebagian putusan arbitrase. Pada proses tingkat Mahkamah Agung untuk menetapkan akibat pembatalan Mahkamah Agung memeriksa adanya unsur-unsur yang menjadi dasar permohonan pembatalan yang diajukan oleh pihak yang dirugikan. Proses pembuktian ini seperti halnya dalam proses peradilan di tingkat pertama. Padahal umumnya dalam tingkat Mahkamah Agung tidak memeriksa tentang duduk perkara atau faktanya tetapi tentang hukumnya. Pemeriksaan Mahkamah Agung meliputi seluruh putusan hakim mengenai hukumnya, baik putusan yang merugikan pemohon maupun yang menguntungkan pemohon.

Pembatalan putusan arbitrase seluruhnya berakibat seolah-olah tidak pernah dibuat suatu putusan arbitrase. Terhadap putusan arbitrase yang dibatalkan

tidak ditegaskan akibat pembatalan tersebut oleh undang-undang. Upaya yang dapat dilakukan adalah mengulang proses arbitrase.

Pasal 52 ayat (3) menyebutkan bahwa Mahkamah Agung memutuskan permohonan pembatalan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permohonan pembatalan. Praktiknya perkara yang masuk di tingkat Mahkamah Agung tidak hanya perkara mengenai hubungan industrial, tetapi perkara diberbagai bidang hukum yang harus segera diputus. Perkara-perkara yang masuk pada Mahkamah Agung akan semakin menumpuk dan belum terselesaikan.

Menurut G. Wahyudi Hendrawan, SH., “Kalau perkara biasa, mulai dari tingkat pertama sampai memperoleh putusan dari Mahkamah Agung memerlukan waktu \pm 4.5 tahun. Di tingkat kasasi saja untuk memperoleh putusan bisa \pm 3 tahun.”²⁹

Biasanya proses di tingkat Mahkamah Agung memerlukan waktu yang lama karena banyaknya berbagai perkara yang masuk ke Mahkamah Agung. bisa sampai memerlukan waktu 5 tahun lebih untuk mendapatkan putusan tetap.³⁰

Jika tenggang waktu putusan permohonan pembatalan lebih dari 30 (tiga puluh) hari kerja tidak dijelaskan dalam UUPPHI mengenai akibatnya terhadap permohonan pembatalan putusan tersebut, akan menimbulkan ketidakpastian hukum.

Ditinjau dari segi hukum, terdapat beberapa akibat yang timbul dari lewatnya batas tenggang waktu yang dimaksud. Sesuai dengan doktrin hukum, kewenangan yang diberikan pada satu orang atau majelis maupun kepada satu

²⁹ Wawancara pada tanggal 20 Maret 2007.

³⁰ Wawancara dengan salah satu pengurus Serikat Buruh/Pekerja pada tanggal 28 Maret 2007.

badan, akan melahirkan otoritas atau kewenangan selama jangka waktu yang ditentukan. Apabila batas tenggang waktu yang diberikan lewat, dengan sendirinya berakhir hak dan kewenangan tersebut. Konsekuensinya, putusan permohonan pembatalan yang diambil dan dijatuhkan setelah lewat batas jangka waktu, dianggap tidak sah dan tidak pernah ada. Hal ini menyebabkan tidak adanya kepastian hukum terhadap para pihak yang berselisih.

C. Akibat Hukum Kelemahan-Kelemahan Pasal 51 dan 52 UUPPHI

Terhadap Putusan Arbitrase

Seperti yang telah diuraikan di atas, kelemahan-kelemahan dari pasal 51 dan 52 UUPPHI mempunyai akibat hukum terhadap putusan arbitrase hubungan industrial.

Sifat putusan arbitrase adalah akhir dan tetap. Hal ini akan menutup kemungkinan untuk melakukan upaya hukum lain. Jika putusan tersebut dirasa tidak memenuhi rasa keadilan, maka pihak yang dirugikan akan melakukan upaya hukum untuk memperoleh keadilan. Upaya hukum yang diberikan oleh UUPPHI hanya permohonan pembatalan putusan arbitrase pada Mahkamah Agung. Jika Mahkamah Agung tidak menerima permohonan pembatalan putusan karena tidak memenuhi syarat formal, maka pihak yang dirugikan tidak memperoleh upaya hukum. Putusan arbitrase dijalankan sesuai dengan putusan arbitrase tersebut.

Pasal 51 UUPPHI masih mengandung kelemahan-kelemahan sebab perkara-perkara hubungan industrial dianalogkan dengan perkara-perkara perdagangan biasa sebagaimana diatur dalam UU Nomor 30 Tahun 1999 pasal 61 dan 62. Putusan arbitrase masih bergantung pada Pengadilan Negeri.

Pengadilan Negeri harus mengabulkan permohonan fiat eksekusi untuk memberikan perintah agar putusan untuk dijalankan. Dengan tidak memeriksa alasan atau pertimbangan dari putusan arbitrase. Jika Pengadilan Negeri menganggap putusan arbitrase tersebut sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, meskipun dalam putusan tersebut terjadi kesalahan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau melanggar ketertiban umum. Akibatnya pihak yang dirugikan harus menerima keputusan tersebut.

Adanya tenggang waktu akan mempercepat proses pelaksanaan eksekusi. Apabila perintah untuk menjalankan eksekusi lewat tenggang waktu akan berakibat hukum terhadap putusan tersebut. Perintah eksekusi yang diberikan oleh Pengadilan Negeri setelah lewat tenggang waktu dianggap tidak sah dan tidak pernah ada, karena Pengadilan Negeri sudah tidak mempunyai hak dan kewenangan. Dengan demikian putusan tidak dapat dijalankan atas alasan tidak sah. Undang-undang tidak mengatur dari kelemahan-kelemahan akibat batas waktu yang diberikan. Oleh karena itu harus ada penegasan ketentuan batas tenggang waktu.

Ditinjau dari segi hukum, terdapat beberapa akibat yang timbul dari lewatnya batas tenggang waktu yang dimaksud. Sesuai dengan doktrin hukum, kewenangan yang diberikan pada satu orang atau majelis maupun kepada satu badan, akan melahirkan otoritas atau kewenangan selama jangka waktu yang ditentukan. Apabila batas tenggang waktu yang diberikan lewat, dengan sendirinya berakhir hak dan kewenangan tersebut. Konsekuensinya, putusan permohonan pembatalan yang diambil dan dijatuhkan setelah lewat batas jangka

waktu, dianggap tidak sah dan tidak pernah ada. Hal ini menyebabkan tidak adanya kepastian hukum terhadap para pihak yang berselisih.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka dapat disimpulkan:

1. Pasal 51 UUPPHI masih memiliki kelemahan-kelemahan dalam pelaksanaan eksekusi terhadap putusan arbitrase yang bersifat akhir dan tetap. Lembaga arbitrase tidak memiliki kewenangan untuk melaksanakan eksekusi, sehingga proses pelaksanaan eksekusi dilakukan oleh Pengadilan Negeri. Hal ini menyebabkan pelaksanaan eksekusi kurang efektif.

Undang-undang tidak mengatur akibat hukum jika Pengadilan Negeri memberikan fiat eksekusi melebihi waktu 30 (tiga puluh) hari atau sama sekali tidak memberikan fiat eksekusi. Apabila Pengadilan Negeri tidak memberikan fiat eksekusi, putusan arbitrase tersebut tidak memiliki kekuatan eksekusi. Akibatnya putusan tidak mungkin dieksekusi lagi. Hal ini bertentangan dengan asas penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu memberikan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh.

Pasal 52 UUPPHI juga terdapat berbagai kelemahan. Proses upaya hukum permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung akan memerlukan waktu yang lama, sehingga penyelesaian yang cepat, sederhana dan biaya

ringan sulit tercapai. Undang-undang tidak mengatur akibat dari putusan permohonan pembatalan yang melebihi tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari.

2. Kelemahan-kelemahan ketentuan pasal 51 dan 52 UUPPHI mempunyai akibat hukum terhadap penegakan dan kepastian hukum. Proses penyelesaian melalui arbitrase yang diharapkan lebih baik dari proses peradilan pada umumnya yang membutuhkan waktu lama. Kurang tegasnya pengaturan akibat hukum akan menimbulkan ketiaktepatan terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase.

B. Saran

Berdasar atas hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

1. Perlunya merevisi UUPPHI khususnya penyelesaian melalui arbitrase agar lebih tegas dan jelas dalam pelaksanaannya.
2. Lembaga arbitrase diberi kewenangan seperti lembaga peradilan pada umumnya agar proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berjalan dengan baik.
3. Pemberian sanksi yang tegas agar penegak hukum melaksanakan undang-undang dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Emirzon, J, 2001, *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Negosiasi, Mediasi, Konsoliasi, Arbitrase)*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hanitijo R, 1984, *Hukum dan Masalah Penyelesaian Konflik*, Majalah Fakultas Hukum UNDIP, Semarang.
- Hardjasumantri, K, 1999, *Aspek Hukum Peran Serta Masyarakat Dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Khan, Mumuddi, 1989, *Labour Administration Profile on Philippines*, ILO Asia & Pasific Regional Center for Labour administration, Bangkok.
- Lalu Husni, 2001, *Pengantar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Lalu Husni, 2005, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Luar Pengadilan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- M Yahya Harahap, 2004, *Arbitrase*, Sinar Grafika, Jakarta.
- M. Yahya Harahap, 1997, *Beberapa Tinjauan Mengenai Sistem Peradilan dan Penyelesaian Sengketa*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Margono, 2000, *Alternative Dispute Resolution dan Arbitrase: Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Priyatna Abdurrasyid, 2003, *Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, Suatu Pengantar*, Pusat Pengkajian Hukum, Jakarta.
- Rachmad Syafa'at, 2006, *Advokasi dan Pilihan Penyelesaian Sengketa: Latar Belakang, Konsep dan Implementasinya*, Agritek YPN Malang, Malang.
- Retnowulan Sutantio dan Iskandar Oeripkartawinata, 2002, *Hukum Acara Perdata Dalam Teori dan Praktek*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sedjun. H. Manulang, 1990, *Pokok-pokok hukum Ketenagakerjaan*, Rienika Cipta. Bandung.

Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 1985, *Penelitian Hukum Normatif*, CV Rajawali, Jakarta.

Subekti, 1979, *Arbitrase Perdagangan*, Bina Cipta, Bandung.

Tinneke Louise Tuegeh Longdong, 1998 *Asas Ketertiban Umum dan Konvensi New York 1958*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa Umum

