

**ARBITRASE SEBAGAI ALTERNATIF
DALAM PENYELESAIAN SENGKETA PERBURUHAN**

(Arbitration as an Alternative Dispute Resolution on Industrial Relations)

Adnan Hamid

Fakultas Hukum Universitas Pancasila
Jln. Srengseng Sawah, Jagakarsa, Jakarta Selatan.

Email:
adnan_hamid@univpancasila.ac.id

Abstrak

Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pekerja, pengusaha dan pemerintah. Sesungguhnya dari ketiga unsur yang ada tersebut, khususnya unsur pengusaha dan pekerja sangat rentan terjadi perselisihan. Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI) menjadi penting karena undang-undang tersebut menjadi pedoman dalam menyelesaikan sengketa perburuhan. Undang-undang ini telah mengakhiri keberadaan suatu panitia yang dibentuk (*Adhoc*) guna menyelesaikan suatu perselisihan atau yang dikenal dengan panitia penyelesaian perselisihan perburuhan, baik di tingkat daerah (P4D) atau di tingkat pusat (P4P) dan berdirinya pengadilan khusus yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Keberadaan PHI diharapkan dapat memberikan kemudahan dan kepastian, dalam menyelesaikan sengketa perburuhan yang terjadi, mengingat prinsip pengadilan yang cepat, murah, sederhana dan berkepastian hukum. Berdasarkan data yang ada, kecenderungan penyelesaian sengketa perburuhan melalui pengadilan terus meningkat, walaupun sebenarnya pengadilan bukanlah satu-satunya jalan guna menyelesaikan perselisihan yang terjadi. UUPPHI itu sendiri, mengatur 4 macam perselisihan yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja. Di samping penyelesaian perselisihan melalui jalur pengadilan, undang-undang ini memberikan alternatif penyelesaian di luar pengadilan melalui Arbitrase. Untuk penyelesaian perselisihan melalui Arbitrase ini, memang dibatasi yaitu hanya menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja di satu perusahaan. Namun UUPPHI ini, masih memberikan ruang untuk menyelesaikan sengketa perburuhan di luar pengadilan melalui jalan Arbitrase atau dengan kata lain Arbitrase sebagai alternatif dalam menyelesaikan sengketa perburuhan.

Kata kunci: Hubungan Industrial; Sengketa Perburuhan; Arbitrase

Abstract

Industrial Relations is a system of relationships formed between actors in the

production process of goods and / or services consisting of elements of workers, entrepreneurs and the government. Law No. 2 of 2004 on Industrial Relations Dispute Resolution becomes important as the guideline in resolving labor disputes. This law has ended the existence of a *ad hoc* committee formed to resolve a dispute or known as the labor dispute resolution committee, and marked the establishment of a special court namely the Industrial Relations Court. The existence of Industrial Relations Court is expected to provide convenience and certainty, in resolving the disputes in industrial relations, given the principles of a fast, cheap, simple and legal certainty. Based on existing data, the tendency to resolve labor disputes through the courts continues to increase, although in fact the courts are not the only alternative to resolve disputes that occur. In addition to resolving disputes through court channels, the Law No. 2 of 2004 provides an alternative out-of-court settlement through Arbitration. The resolution of disputes through this Arbitration, is limited to disputes of interest and disputes between unions in one company. Law No. 2 of 2004, however, still provides space to resolve labor disputes outside the court through the path of Arbitration or in other words Arbitration as an alternative in resolving labor disputes.

Key words: Industrial Relations, Labor Disputes, Arbitration

A. PENDAHULUAN

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

antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, semua penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan berdasarkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Jadi apabila ada perselisihan antara pengusaha dan pekerja yang tidak bisa diselesaikan sendiri oleh para pihak, maka diperlukan adanya mediator. Mediator atau pegawai perantara dari dinas ketenagakerjaan setempat, berkewajiban untuk mendamaikan para pihak. Apabila para pihak yang berselisih tidak berhasil didamaikan, maka perselisihan diselesaikan melalui Panitia Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D). Apabila putusan dari P4D dirasakan kurang adil, maka para pihak dapat meminta “banding” dan mengajukan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan tingkat Pusat (P4P). Hasil dari putusan P4P pun, tidak bersifat *final and binding* karena masih dapat diajukan “kasasi” kepada Menteri Tenaga Kerja. Bahkan Menteri Tenaga Kerja dapat menunda atau membatalkan putusan P4P dengan alasan demi ketertiban umum atau kepentingan negara. Dengan demikian prosedur dalam penyelesaian atas perselisihan hubungan industrial yang terjadi, dilakukan melalui prosedur yang sangat panjang dan tidak ada jaminan kepastian hukumnya. Dengan kata lain Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang digunakan sebagai dasar hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dirasakan tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan yang terjadi, karena hak-hak pekerja secara perseorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial.¹ Mengingat Undang-Undang 22 Tahun 1957 tersebut, sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan hukum masyarakat di bidang hukum ketenagakerjaan, maka undang-undang tersebut di atas, dicabut atau dinyatakan tidak berlaku dan di gantikan dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Di dalam undang-undang ini juga memberikan ruang untuk menyelesaikan sengketa perburuhan di luar pengadilan melalui Arbitrase. Penyelesaian sengketa perburuhan melalui arbitrase sebagaimana yang di atur dalam undang-undang ini, memang terbatas hanyalah

¹ Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Indeks, 2010), hlm. 182.

untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja. Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI), yang dimaksud dengan Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 3 UUPPHI, memberikan pengertian tentang perselisihan kepentingan sebagai perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau dalam peraturan perusahaan atau dalam perjanjian kerja bersama. Berdasarkan rumusan pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur pembentuk perselisihan kepentingan adalah:²

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

Pengertian lainnya adalah tentang perselisihan antar serikat pekerja. Dalam Pasal 1 angka 5 UUPPHI Perselisihan antar Serikat Pekerja dalam satu perusahaan adalah sebagai perselisihan antar serikat pekerja dengan serikat pekerja lainnya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan. Berdasarkan rumusan pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur pembentuk perselisihan antar serikat pekerja adalah:³

1. Ada perselisihan antar serikat pekerja;
2. Serikat pekerja yang ada dalam perusahaan;
3. Tidak ada persesuaian paham mengenai keanggotaan, tidak ada persesuaian

² Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Indeks, 2009), him. 218.

³ *Ibid*, him. 221.

paham mengenai pelaksanaan hak keserikat pekeijaan atau tidak ada persesuaian paham mengenai pelaksanaan kewajiban keserikat pekerjaan.

UUPPHI telah mengatur secara jelas bagaimana prosedur dan tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Undang-undang telah menegaskan, bahwa apabila terjadi perselisihan hubungan industrial, maka para pihak yang berselisih wajib terlebih dahulu mengupayakan penyelesaiannya melalui perundingan secara bipartit. Perundingan yang dilakukan oleh para pihak yang berselisih untuk mencari titik temu yang dilakukan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian secara bipartit ini diberikan tenggang waktu selama 30 hari agar para pihak yang berselisih melakukan perundingan atau berunding guna mencapai kata mufakat. Apabila salah satu pihak menolak berunding atau perundingan tidak mencapai kata mufakat maka perundingan yang dilakukan secara bipartit ini dianggap gagal. Apabila perundingan bipartit gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakeijaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian perundingan secara bipartit telah dilakukan namun menemui kegagalan. Dalam Pasal 4 ayat (3) UUPPHI menyebutkan bahwa instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menawarkan kepada para pihak yang berselisih untuk menyepakati dan/atau memilih penyelesaian melalui Konsiliasi atau melalui Arbitrase apabila perselisihan menyangkut perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja. Hal ini di tegaskan dalam Pasal 4 ayat (6) yang menyatakan bahwa penyelesaian melalui arbitrase hanya dapat dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja.

Sebagaimana diketahui bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 14 UUPPHI, disebutkan bahwa penyelesaian melalui jalan Arbitrase ini hanyalah dibatasi untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Penyelesaian di luar pengadilan hubungan industrial melalui arbitrase ini haruslah terlebih dahulu di sepakati oleh para pihak yang berselisih. Para pihak yang berselisih terlebih dahulu membuat kesepakatan secara tertulis dengan menyatakan bahwa penyelesaian atas perselisihan yang terjadi sepakat untuk diserahkan kepada arbiter untuk memberikan putusannya. Oleh karena itu para pihak

yang berselisih harus benar-benar yakin dan percaya bahwa penyelesaian sengketa yang terjadi akan lebih baik apabila diselesaikan melalui arbiter, mengingat putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Dengan demikian arbitrase dapat digunakan sebagai alternatif (*Alternative Dispute Resolution*) dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi. Pengaturan Arbitrase yang ada dalam UUPPHI ini, dimaksudkan agar para pihak yang berselisih tidak hanya menyelesaikan perselisihan yang terjadi melalui jalur pengadilan (Pengadilan Hubungan Industrial/PHI), akan tetapi juga dapat memilih untuk menyelesaikan perselisihan di luar pengadilan melalui *win-win* solution. Sebagaimana diketahui, apabila perselisihan yang terjadi diselesaikan melalui pengadilan, maka akan berakhir dimana ada pihak yang dimenangkan dan ada pihak yang dikalahkan. Selain dari itu, apabila perselisihan yang terjadi diselesaikan di luar pengadilan, maka setidaknya dapat menekan jumlah perkara yang harus diselesaikan oleh lembaga peradilan yakni Pengadilan Hubungan Industrial⁴.

Sementara itu pengertian Arbitrase sebagaimana terdapat dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 30 Tahun 1999, adalah cara penyelesaian sengketa perdata diluar peradilan umum yang didasarkan pada Perjanjian Arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa. Dengan demikian dari pengertian tersebut, ada 3 hal yang dapat disimpulkan yaitu :

1. Arbitrase didasarkan pada satu bentuk perjanjian;
2. Perjanjian arbitrase harus dibuat dalam bentuk tertulis; dan
3. Perjanjian tersebut merupakan perjanjian untuk menyelesaikan sengketa yang dilaksanakan di luar pengadilan.

Sementara William H. Gill memberikan definisi arbitrase sebagai berikut: ⁵

“An artibtration is the reference of a dispute or difference between not less than two persons for determination after hearing both sides in judicial manner by another person or persons, other than a court of competent jurisdiction ”.

Sedangkan pengertian arbitrase sebagaimana termuat dalam *Black Law Dictionary*, adalah :

“Arbitration. The reference of a dispute to an impartial (third) person chosen

⁴ Willy Farianto, dkk, *Himpunan Artikel Ketenagakerjaan*, (Depok: Raja Grafindo Persada, 2018), him.155.

⁵ Sucipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 70.

*by the parties to the dispute who agree in advance to abide by the arbitrator's award issued after hearing at which both parties have an opportunity to be heard. An arrangement for taking and abiding by the judgement of selected persons in some disputed matter, instead of carrying it to establish tribunals of justice, and is intended to avoid the formalities, the delay, the expense and vexation of ordinary litigation"*⁶

Mengenai arbitrase itu sendiri, terbagi atas dua jenis yaitu arbitrase *ad hoc* dan arbitrase institusional, yang sama-sama mempunyai wewenang untuk mengadili dan memutus sengketa atau perselisihan yang terjadi diantara para pihak yang mengadakan perjanjian.

1. Arbitrase *Ad Hoc* (*Ad Hoc Arbitration*)

Arbitrase *ad hoc* ialah arbitrase yang dibentuk khusus untuk menyelesaikan atau memutus perselisihan tertentu. Dengan demikian, kehadiran dan keberadaan arbitrase *ad hoc* bersifat "insidental". Kedudukan dan keberadaannya hanya untuk melayani dan memutus kasus perselisihan tertentu.⁷ Setelah sengketa diputus, keberadaan dan fungsi arbitrase *ad hoc* lenyap dan berakhir dengan sendirinya. Untuk mengetahui dan menentukan apakah arbitrase yang disepakati para pihak adalah jenis arbitrase *ad hoc*, dapat dilihat dari rumusan klausa. Apabila klausa *pactum de compromittendo* atau akta kompromis menyatakan perselisihan akan diselesaikan oleh arbitrase yang berdiri sendiri di luar arbitrase institusional. Dengan kata lain apabila klausula menyebut arbitrase yang akan menyelesaikan perselisihan terdiri dari arbiter perseorangan maka arbitrase yang disepakati adalah jenis arbitrase *ad hoc*. Arbitrase *ad hoc* oleh Pasal 1 ayat (1) Konvensi New York 1958 dirumuskan dengan istilah *arbitrators appointed for each case* yang bermakna: arbiter yang ditunjuk untuk kasus tertentu untuk satu kali penunjukan. Dalam ketentuan ini jelas dapat dilihat sifat insidental yang melekat pada arbitrase *ad hoc*. Hal itu dapat disimak dari perkataan *appointed for each case*. Penunjukan dan keberadaannya adalah kasus per kasus. Fungsi dan kewenangannya bersifat satu kali atau *een malig*.⁸ Ada prinsipnya arbitrase *ad hoc* tidak terikat dan

⁶ Henry Cambell Black, *Black's Law Dictionary*, 5th ed. (St. Paul Minan: West Publishing Co., 1979), hlm. 20.

⁷ M. Yahya Harahap, *Arbitrase Edisi Kedua*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), him. 105.

⁸ *Ibid.*, him. 105.

terkait dengan salah satu badan arbitrase. Para arbiternya ditentukan dan dipilih sendiri berdasarkan kesepakatan para pihak dan karenanya jenis arbitrase *ad hoc* ini, tidak terkait dengan salah satu badan arbitrase. Oleh karena itu arbitrase *ad hoc* ini, boleh dikatakan merupakan jenis arbitrase yang tidak memiliki aturan tata cara tersendiri baik mengenai pengangkatan para arbiter maupun mengenai tata cara pemeriksaan sengketa. Dalam hal ini arbitrase *ad hoc* tunduk sepenuhnya mengikuti aturan tata cara yang ditentukan dalam perundang-undangan.⁹ Mengenai cara penunjukan arbiter dalam arbitrase *ad hoc* dapat dilakukan sendiri atas kesepakatan para pihak. Jika arbiternya tunggal, pengangkatannya atas persetujuan bersama. Apabila arbiternya lebih dari seorang, masing-masing pihak menunjuk seorang anggota, dan penunjukan arbiter yang ketiga dapat dilakukan atas kesepakatan atau menyerahkan kepada kesepakatan arbiter yang telah ditunjuk para pihak.

2. Arbitrase Institutional

Menurut Pasal 1 butir 8 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 disebutkan nama lain dari arbitrase institusional, yaitu lembaga arbitrase. Menurut Pasal 1 butir 8 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 adalah:

“Lembaga arbitrase adalah badan yang dipilih oleh para pihak yang bersengketa untuk memberikan putusan mengenai sengketa tertentu, lembaga tersebut juga dapat memberikan pendapat yang mengikat mengenai suatu hubungan hukum tertentu dalam hal belum timbul sengketa”.

Arbitrase Institutional (*institutional arbitration*) merupakan lembaga atau badan arbitrase yang bersifat “*permanent*”. Oleh karena arbitrase institutional merupakan badan yang bersifat permanen, disebut juga *permanent arbitral body*. Nama itulah yang diberikan Pasal 1 ayat (2) Konvensi New York 1958 terhadap arbitrase institusional. Arbitrase institutional adalah badan arbitrase yang sengaja didirikan. Pembentukannya ditujukan untuk menangani sengketa yang timbul bagi mereka yang menghendaki penyelesaian di luar pengadilan. Badan arbitrase ini, merupakan wadah yang sengaja didirikan untuk menampung perselisihan yang timbul dari perjanjian.¹⁰Faktor kesengajaan dan

⁹ *Ibid.*

¹⁰ *Ibid.*

sifat permanen yang melekat pada arbitrase institusional merupakan ciri pembeda badan ini dengan arbitrase *ad hoc*. Ciri lain, arbitrase institusional sudah ada dan berdiri sebelum sengketa timbul. Sedang arbitrase *ad hoc*, selain sifatnya insidentil, untuk menangani suatu kasus tertentu, baru dibentuk setelah perselisihan timbul. Perbedaan lain dari kedua arbitrase tersebut adalah : bahwa arbitrase institusional tetap berdiri untuk selamanya, dan tidak bubar meskipun perselisihan yang terjadi telah selesai diputus. Sebaliknya arbitrase *ad hoc* bubar dan berakhir keberadaannya setelah sengketa yang ditangani selesai diputus.

Selanjutnya dalam Pasal 34 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 disebutkan bahwa penyelesaian sengketa melalui arbitrase dapat dilakukan dengan menggunakan lembaga arbitrase nasional atau internasional berdasarkan kesepakatan para pihak. Selanjutnya penyelesaian sengketa melalui lembaga arbitrase sebagaimana dimaksud, dilakukan menurut peraturan dan acara dari lembaga yang dipilih, kecuali ditetapkan oleh para pihak. Dari Pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tidak akan digunakan jika para pihak telah menentukan salah satu lembaga arbitrase atau arbitrase institusi dalam penyelesaian sengketa yang terjadi. Pembagian jenis-jenis arbitrase ini semata-mata didasarkan pada pengakuan eksistensi dan kewenangannya untuk memeriksa dan memutus perselisihan yang mungkin akan terjadi diantara para pihak di masa yang akan datang. Jika memilih arbitrase institusional, berarti para pihak melibatkan suatu institusi yang permanent sifatnya yang sudah ada sebelumnya. Namun, jika para pihak sepakat menggunakan arbitrase Ad Hoc berarti arbitrase tersebut baru akan lahir setelah para pihak mencapai kesepakatan mengenai arbiternya.

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase merupakan salah satu alternatif yang bersifat sukarela (*Valuntary*). Secara umum jarang sekali para pihak yang terlibat dalam sengketa hubungan industrial menggunakan arbitrase sebagai jalan penyelesaian dalam perselisihan hubungan industrial, khususnya yang menyangkut perselisihan kepentingan dan/atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh di dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase ini, dapat terjadi apabila para pihak telah sepakat untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi melalui arbitrase. Pasal 32 ayat (1) UUPPHI menjelaskan bahwa kesepakatan mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan dalam bentuk perjanjian tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, akan tetapi kenyataannya para pihak yang berselisih masih terlalu awam terhadap alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini melalui arbitrase. Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase ini, masih digambarkan oleh para pihak yang berselisih sebagai penyelesaian perselisihan yang tidak memungkinkan untuk mengajukan keberatan-keberatan terhadap fakta-fakta hukum yang sebenarnya terjadi yang dapat dinyatakan konkritnya melalui proses banding atau adanya tingkatan penyelesaian untuk mengajukan keberatan lainnya. Penyelesaian melalui arbitrase ini dipahami akan membuat kesulitan kepada pihak-pihak yang tidak puas atau keberatan terhadap isi putusan arbiter atau mejelis arbiter. Selain permasalahan tidak adanya upaya banding, permasalahan lainnya dalam penyelesaian melalui arbitrase ini adalah kewajiban para pihak untuk mengeluarkan biaya penyelesaian perkara walaupun besarnya biaya itu sendiri tidak ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan dan tergantung dari kebutuhan yang diperlukan para pihak. Permasalahannya adalah pihak yang berselisih tersebut adalah pekerja yang secara umum kesulitan untuk mengeluarkan biaya, beda halnya dengan pengusaha yang pada umumnya mampu secara keuangan untuk membayar biaya untuk menyelesaikan suatu perkara. Pengaturan untuk biaya ini sebenarnya bisa saja diatur dalam perjanjian arbitrase misalnya disepakati bahwa biaya untuk penyelesaian melalui arbitrase ini ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha. Hanya saja apabila biaya ditanggung oleh pengusaha, bisa saja muncul persoalan baru yaitu kecurigaan dari pihak pekerja terhadap independensi atau kemandirian arbiter atau majelis arbiter yang akan memutus perkara tersebut. Jadi apabila para pihak yang berselisih menyepakati pengaturan biaya ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha, maka seharusnya wajib dicantumkan disalah satu klausula perjanjian arbitrase untuk menekankan adanya independensi atau kemandirian dari arbiter atau majelis arbiter. Berkaitan dengan besarnya biaya penyelesaian perselisihan melalui proses konsiliasi atau melalui mediasi jika tidak

ada kesepakatan penyelesaian diantara para pihak maka penyelesaian atas perselisihan tersebut akan masuk ke pengadilan hubungan industrial. Dengan demikian maka biaya yang akan dikeluarkan menjadi jauh lebih besar dibandingkan dengan biaya penyelesaian perselisihan melalui arbitrase. Hal ini bisa terjadi mengingat apabila proses penyelesaian diselesaikan melalui proses Pengadilan Hubungan Industrial, maka sangat dimungkinkan apabila salah satu pihak tidak puas atas putusan di tingkat pertama akan dilanjutkan pada tingkat kasasi. Bahkan apabila masih tidak puas atas putusan di tingkat kasasi akan dilanjutkan proses tersebut sampai peninjauan kembali, walaupun proses peninjauan kembali tidak menghalangi proses eksekusi atas putusan kasasi. Pandangan untuk melihat perbandingan tersebut kelihatannya masih belum menjadi bahan pertimbangan para pihak yang berselisih dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Dalam Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perselisihan hubungan industrial itu sendiri diartikan sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja, buruh, atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan. Berdasarkan pasal sebagaimana tersebut di atas, dapat dibedakan 4 macam perselisihan hubungan industrial, yaitu sebagai berikut:

1. Perselisihan hak

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 sama.

2. Perselisihan kepentingan

Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama.

3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja

Perselesaian yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak

4. Perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh

Perselisihan antara serikat pekerja dengan serikat pekerja/serikat buruh lain halnya dalam suatu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.

Selanjutnya dalam Pasal 136 ayat (1) dinyatakan bahwa pada prinsipnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan oleh pengusaha dan pekerja/buruh maupun serikat pekerja atau serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Jadi apabila terjadi perselisihan hubungan industrial, apakah itu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja maupun perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan, wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui musyawarah untuk mencapai kata mufakat melalui jalan perundingan yang dilakukan secara bipartite. Perundingan secara bipartite dilakukan tanpa dicampuri oleh pihak manapun. Penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartite ini diharapkan dapat memperoleh hasil yang menguntungkan bagi kedua belah pihak.

Proses dan mekanisme Penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UUPPHI harus melalui perundingan secara bipartite. Proses perundingan secara bipartite tersebut diatur dan ditentukan agar dapat di selesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 hari tersebut, salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan maka perundingan bipartite dianggap gagal. Dalam hal perundingan bipartite gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartite telah dilakukan. Apabila bukti sebagaimana dijelaskan di atas tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas-berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal

diterimanya pengembalian berkas. Setelah menerima pencatatan dari salah satu pihak atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsultasi atau melalui arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja di dalam satu perusahaan, sedangkan perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke pengadilan hubungan industrial, mengingat putusan arbitrase tersebut telah mengikat kedua belah pihak yang berselisih dan bersifat final. Untuk itulah pokok masalah yang akan dibahas dalam tulisan ini adalah :

1. Bagaimanakah proses dan pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila di tempuh melalui arbitrase ?
2. Apakah arbitrase dapat digunakan sebagai alternatif dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Untuk mendapatkan jawaban atas pokok permasalahan tersebut maka dilakukan penelitian. Penelitian itu sendiri adalah suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa dan konstruksi yang dilakukan secara metodologis, sistematis dan konsisten. Metodologis berarti sesuai dengan metode atau cara tertentu, sistematis adalah berdasarkan suatu sistem, sedangkan konsisten berarti tidak adanya hal-hal yang bertentangan dengan suatu kerangka hukum.¹¹ Seperti dijelaskan pada bagian awal bahwa arbitrase dapat digunakan sebagai alternatif dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana telah diatur sebelumnya dalam UUPPHI. Adapun metode penulisan di dalam penulisan ini menggunakan metode yuridis normatif dan yuridis Sosiologis. Metode yuridis normatif dengan spesifikasi penelitian bersifat deskriptif analitis, yaitu dengan meneliti dan mengkaji data sekunder, terkait dengan penggunaan arbitrase dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Metode

¹¹ Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Plukum*, (Jakarta:Universitas Indonesia; 1981), hal. 42.

yuridis normatif ini digunakan untuk menjawab apakah arbitrase dapat menjadi alternatif untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Sedangkan metode yuridis sosiologis yaitu dengan mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam sistim kehidupan yang nyata.¹² Metode yuridis sosiologis ini digunakan untuk menjawab pokok masalah dimana arbitrase digunakan sebagai alternatif dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

B. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa asas dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah berdasarkan prinsip musyawarah dan mufakat. Jadi para pihak yang berselisih haruslah mengedepankan dialog dan bermusyawarah guna mencari jalan keluar guna mencari penyelesaian secara bipartit. Mekanisme penyelesaian yang dibangun melalui UUPPHI adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, adil, murah dan sederhana. UUPPHI mengakomodir penyelesaian baik melalui Pengadilan Hubungan Industrial maupun penyelesaian di luar pengadilan, yakni melalui alternatif penyelesaian sengketa atau yang disebut dengan *Alternative Dispute Resolution/ADR*. Menurut Aloysius Uwiyono, kedua model penyelesaian tersebut memberikan dua konsekwensi, yakni apabila paradigma yang hendak dibangun oleh para pihak adalah menyelesaikan perselisihan melalui mekanisme di luar pengadilan, maka yang relevan untuk digunakan adalah melalui *Alternative Dispute Resolution/ADR*. Namun apabila paradigma para pihak adalah untuk memenangkan perkara maka penyelesaian melalui pengadilan merupakan jalurnya, karena Hakim di pengadilan akan memutuskan siapa yang benar dan artinya ada yang kalah dan ada yang menang. Arbitrase dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana di atur dalam UUPPHI adalah kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Dalam prakteknya di Indonesia dan khususnya wilayah propinsi DKI Jakarta, para pihak yang berselisih (khususnya menyangkut perselisihan kepentingan dan/atau perselisihan antar serikat pekerja

¹² *Ibid.*

dalam satu perusahaan) masih belum *familier*. Hal itu dibuktikan dengan tidak ada yang menggunakan penyelesaian perselisihan baik perselisihan hak maupun perselisihan kepentingan diselesaikan melalui arbitrase. Jadi belum ada perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui arbitrase sebagai salah satu cara untuk menyelesaikan perselisihannya.¹³ Arbitrase dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak menjadi pilihan bagi para pihak yang berselisih. Di Indonesia walaupun telah banyak Arbiter hubungan Industrial yang di lantik oleh Menteri Tenaga Kerja, akan tetapi hingga kini belum pernah ada satu perkara pun yg menyangkut perselisihan sengketa perburuhan diselesaikan melalui arbitrase.¹⁴

Arbitrase di bidang ketenagakerjaan (*collective bargaining arbitration*) merupakan arbitrase khusus yang diperlukan secara nasional. Perselisihan yang dapat diselesaikan melalui arbitrase ini adalah perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Perselisihan kepentingan misalnya berhubungan dengan penyusunan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja baru, tuntutan/usulan pekerja atau serikat pekerja mengenai jaminan kerja, kenaikan upah tunjangan atau perbaikan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja lainnya. Sementara perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan misalnya jumlah keanggotaan, hak berunding dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, hak mewakili dalam kelembagaan, kewajiban melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya.¹⁵ Adapun penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter baru dapat dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Kesepakatan para pihak yang berselisih dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama. Surat perjanjian arbitrase sekurang-kurangnya memuat:

1. Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
2. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil keputusan

¹³ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta

¹⁴ Willi Farianto, dkk. *Himpunan Artikel Ketenagakerjaan*, (Depok: Raja Grafindo Pres), hal. 155.

¹⁵ *Ibid*, hal. 155.

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

Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial haruslah arbiter yang telah ditetapkan oleh menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Untuk dapat ditetapkan sebagai arbiter harus memenuhi beberapa syarat, yaitu:

1. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
2. Cakap melakukan tindakan hukum
3. Warga negara Indonesia
4. Pendidikan sekurang-kurangnya strata satu (S-I)
5. Berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun.
6. Berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter.
7. Menguasai peraturan perundang-undang di bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertipikat atau bukti telah mengikuti ujian arbitrase; dan
8. Memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.

Setelah para pihak menandatangani surat perjanjian arbitrase maka para pihak berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri. Para pihak dapat menunjuk arbiter tunggal atau beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah ganjil sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang, dilakukan dengan cara tertulis. Jika para pihak sepakat untuk menunjuk arbiter tunggal, maka para pihak harus sudah mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja untuk menentukan nama arbiter dimaksud. Dalam hal para pihak sepakat untuk menunjuk beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah ganjil, masing-masing pihak berhak memilih seorang arbiter dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja, sedangkan arbiter ketiga ditentukan oleh para arbiter yang ditunjuk selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja, untuk kemudian diangkat sebagai ketua majelis arbitrase. Apabila para pihak tidak

sepakat untuk menunjuk arbiter baik tunggal maupun majelis, maka atas permohonan salah satu pihak ketua pengadilan dapat mengangkat arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakejaan. Seorang arbiter yang diminta oleh para pihak, wajib memberitahukan kepada para pihak tentang hal yang mungkin akan mempengaruhi kebebasannya atau menimbulkan putusan yang akan diberikan. Seorang yang menerima penunjukan sebagai arbiter harus memberitahukan kepada para pihak mengenai penerimaan penunjukannya secara tertulis. Kemudian arbiter membuat perjanjian penunjukan arbiter dengan para pihak yang berselisih. Perjanjian penunjukan arbiter sekurang-kurangnya memuat hal-hal sebagai berikut:

1. Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih dan arbiter;
2. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbiter untuk diselesaikan dan diambil keputusan;
3. Biaya arbitrase dan honorarium arbiter;
4. Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase;
5. Tempat, tanggal pembuatan perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih dan arbiter;
6. Pernyataan arbiter atau para arbiter untuk tidak melampaui kewenangannya dalam penyelesaian perkara yang ditanganinya; dan
7. Tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau semenda sampai dengan derajat kedua dengan salah satu pihak yang berselisih.

Perjanjian penunjukan arbiter sekurang-kurangnya dibuat rangkap 3 (tiga), masing-masing pihak dan arbiter mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama. Dalam hal arbitrase dilakukan oleh beberapa arbiter, maka dokumen asli dari perjanjian tersebut diberikan kepada ketua majelis arbiter. Setelah menerima penunjukan dan menandatangani surat perjanjian di atas maka arbiter tidak dapat menarik diri, kecuali atas persetujuan para pihak. Arbiter yang akan menarik diri tersebut harus mengajukan permohonan secara tertulis kepada para pihak. Apabila para pihak dapat menyetujui permohonan penarikan diri arbiter, maka yang

bersangkutan dapat dibebaskan dari tugas sebagai arbiter dalam penyelesaian kasus tersebut. Dalam hal permohonan penarikan diri tidak mendapat persetujuan para pihak, arbiter harus mengajukan permohonan kepada pengadilan hubungan industrial untuk dibebaskan dari tugas sebagai arbiter dengan mengajukan alasan yang dapat diterima. Jika arbiter tunggal mengundurkan diri atau meninggal dunia, maka para pihak harus menunjuk arbiter pengganti yang disepakati oleh kedua belah pihak. Kalau arbiter yang dipilih oleh para pihak mengundurkan diri atau meninggal dunia, maka penunjukan arbiter pengganti diserahkan kepada pihak yang memilih arbiter. Sedangkan arbiter ketiga yang dipilih oleh para arbiter mengundurkan diri atau meninggal dunia, maka para arbiter harus menunjuk arbiter pengganti berdasarkan kesepakatan para arbiter. Arbiter pengganti harus membuat pernyataan kesediaan menerima hasil-hasil yang telah dicapai dan melanjutkan penyelesaian perkara. Arbiter yang telah ditunjuk oleh para pihak berdasarkan perjanjian arbitrase dapat diajukan tuntutan ingkar kepada pengadilan negeri apabila cukup alasan dan cukup bukti otentik yang menimbulkan keraguan bahwa arbiter akan melakukan tugasnya tidak secara bebas dan akan berpihak dalam mengambil keputusan. Tuntutan ingkar terhadap seorang arbiter dapat pula diajukan apabila terbukti adanya hubungan kekeluargaan atau pekerjaan dengan salah satu pihak kuasanya. Putusan pengadilan negeri mengenai tuntutan ingkar tidak dapat diajukan perlawanan. Arbiter atau majelis arbiter tidak dapat dikenakan tanggung jawab hukum apapun atas segala tindakan yang diambil selama proses persidangan berlangsung untuk menjalankan fungsinya sebagai arbiter atau majelis arbiter, kecuali dapat dibuktikan adanya itikad tidak baik dari tindakan tersebut.

Beberapa faktor penyebab belum optimalnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase, yaitu ¹⁶;

1. Belum dimasukkannya kewenangan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan hak dalam kewenangan Arbitrase perselisihan hubungan industrial;
2. Belum ada mekanisme kelembagaan arbitrase perselisihan hubungan

¹⁶ Willi Farianto, dkk, *Himpunan Artikel Ketenagakejaan*, (Depok: Raja Grafindo Press), Hal. 167.

industrial agar mampu memperluas akses serta lebih di kenal oleh masyarakat khususnya kalangan pengusaha dan pekerja/buruh;

3. Perlu adanya aturan yang lebih jelas mengenai besarnya biaya arbitrase yang harus di tanggung oleh para pihak sehingga pengusaha dan pekeija semakin yakin dengan transparansi mekanisme dan profesionalisme penyelesaian melalui arbitrase ini.

Selanjutnya, untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase ini, dilakukan atas dasar kesepakatan tertulis para pihak yang berselisih yang harus dituangkan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, yang dibuat rangkap 3 (tiga) dan memuat:

- nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan;
- jumlah arbiter yang disepakati;
- pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase; dan
- tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

Setelah para pihak yang berselisih menandatangani surat perjanjian arbitrase, selanjutnya para pihak dapat memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri. Selanjutnya proses arbitrase dilakukan secara tertutup kecuali jika para pihak yang berselisih berkehendak lain. Masing-masing pihak dapat diwakili oleh kuasanya yang diberi kewenangan dengan surat kuasa khusus. Proses arbitrase harus dimulai dengan upaya untuk menyelesaikan perselisihan tersebut. Apabila para pihak mencapai penyelesaian, maka akan dibuatkan perjanjian dan selanjutnya perjanjian tersebut harus didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial setempat. Ketika mempertimbangkan permasalahan yang dipersengketakan, arbiter harus memberikan kesempatan masing-masing pihak untuk menjelaskan pendapat mereka dan mengajukan bukti. Arbiter juga dapat memanggil saksi untuk mendapatkan informasi dan arbiter wajib menyelesaikan perselisihan dalam waktu 30 hari, yang dapat diperpanjang selama 14 hari setelah disepakati masing-masing pihak. Keputusan

arbitrase bersifat mengikat dan final. Sengketa yang telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan kembali untuk diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Namun, apabila salah satu pihak tidak melaksanakan keputusan, maka pihak lainnya dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

C. SIMPULAN

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, memberi ruang untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan, walaupun sampai dengan saat ini para pihak yang berselisih lebih memilih penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial. Sebagai kesimpulan dalam tulisan ini, adalah:

1. Penyelesaian sengketa perburuhan di luar pengadilan melalui Arbitrase sebagaimana di atur dalam Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI) yang di atur secara limitatif adalah *Lex Specialis Derogat Lex Generalis* dari Undang-Undang Nomor 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan dapat menjadi Alternatif Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial.
2. Adapun penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang bisa diselesaikan melalui Arbitrase sebagaimana di atur dalam UUPPHI telah di atur secara limitatif, yaitu adalah sengketa perburuhan yang berkaitan dengan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Farianto Willi, dkk. *Himpunan Artikel Ketenagakerjaan*, Depok: Raja Grafindo Press, 2017.

Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan*, Malang: Setara Press, 2016.

Harahap Yahya, *Arbitrase*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.

Kelsen Hans. *General Theory of Law and State*. Terjemahan Rasisul Muttaqien

Bandung: Nusa Media, 2000.

Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, Cetakan ke-V, 2000.

Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 1986.

Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Tunggal Setia H. *Memahami Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Harvaindo, 2013

Uwiyono dkk, *Asas Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Penerbit Raja Grafindo 2009

Peraturan Perundang-undangan

_____, Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase.

_____, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

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

Henry Cambell Black, *Black's Law Dictionary*, 5th ed. (St. Paul Minan: West Publishing Co., 1979),