

ARBITRASE KETENAGAKERJAAN DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NO. 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Oleh : Rcytman Aruan, S.H.,M.Hum. *)

Dengan diundangkannya UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada tanggal 14 Januari 2004 sebagai salah satu dari empat undang-undang bidang ketenagakerjaan yang dibuat dalam era reformasi, kita sudah mulai akrab dengan istilah arbitrase sebagai salah satu alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan Hubungan Industrial, karena dalam masa-masa persiapan, telah dilakukan berbagai kegiatan seminar, lokakarya, workshop juga berbagai bentuk sosialisasi agar para stake holder dapat memahami secara utuh dan komprehensif sehingga pada saat mulai berlakunya Undang-undang ini diharapkan tidak ada kendala/hambatan dilapangan atau setidaknya dapat diminimalisir. Sebenarnya istilah arbitrase bukanlah suatu barang baru di bidang ketenagakerjaan sebab undang-undang No. 22 Tahun 1957 telah memberikan ruang dalam penyelesaian perselisihan perburuhan melalui Dewan Pemisah (arbitrase), namun kenyataannya dalam kurun waktu 48 tahun UU tersebut berjalan, perselisihan yang

diselesaikan melalui arbitrase dapat dihitung dengan jari. Ini membuktikan bahwa pihak-pihak yang berselisih ternyata masih enggan menempuh jalur arbitrase untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan. Hal ini (mungkin) disebabkan beberapa hal, misalnya masih kurangnya pemahaman tentang arbitrase itu sendiri karena belum memasyarakat, kemampuan para arbiter yang menyelesaikan perselisihan tidak sesuai dengan harapan masyarakat, prosedur penyelesaiannya tidak jelas atau perangkat peraturannya yang kurang lengkap dan lain-lain penyebabnya. Akankah arbitrase dalam UU No. 2 Tahun 2004 bernasib sama dengan arbitrase sebelumnya, atau akan menjadi primadona dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jawaban akan kita peroleh setelah berlakunya UU ini secara efektif mulai 14 Januari 2006. Berbeda dengan yang terjadi di Negara-negara maju, pada umumnya masyarakat disini justru lebih mengedepankan penyelesaian perselisihan di luar pengadilan melalui arbitare, Ada beberapa alasan mengapa para pihak menggunakan arbitrase ini, yaitu : 1). adanya

kebebasan, kepercayaan dan keamanan dalam penyelesaian perselisihan; 2). arbiter memiliki keahlian (*expertise*) untuk memeriksa dan memutus perselisihan dinilai lebih objektif; 3). penyelesaian lebih cepat dan hemat biaya (*arbitration is a simple proceeding*); 4). bersifat rahasia (*confidential*); 5). adanya kepekaan arbiter dalam mengambil keputusan; 6). bersifat nonpreseden; dan 7). pelaksanaan lebih mudah dilaksanakan.

JENIS PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Menurut Pasal 1 angka 15 UU No. 2 Tahun 2004 menyebutkan, arbitrase hubungan industrial (arbitrase) adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Berdasarkan ketentuan Pasal 2, jenis perselisihan hubungan industrial meliputi : perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Dari 4 jenis perselisihan tersebut, sesuai dengan pasal 29, hanya dua jenis perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui arbitrase yaitu perselisihan kepentingan dan

perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. 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, sedangkan 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.

PERJANJIAN ARBITRASE

Perjanjian arbitrase dibuat untuk menyelesaikan perselisihan (*disputes settlement*) untuk perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Penyelesaian perselisihan tersebut dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih dan dinyatakan secara tertulis (*must be in writing*) dalam surat perjanjian arbitrase. Dengan demikian apabila perjanjian arbitrase dibuat secara lisan dianggap perjanjian itu tidak ada (*never existed*) dan tidak mengikat. Menurut Pasal 32 ayat (3), perjanjian arbitrase sekurang-kurangnya harus memuat nama, alamat dan tempat kedudukan para pihak yang berselisih, pokok persoalan yang

menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan, jumlah arbitrase yang disepakati, pernyataan para pihak untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase dan tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian arbitrase dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

Secara teori perjanjian arbitrase dapat dibuat sebelum terjadi perselisihan atau setelah ada perselisihan. Perjanjian arbitrase yang dibuat sebelum perselisihan terjadi dapat dibuat bersamaan dengan perjanjian pokok atau sesudahnya disebut dengan *pactum de compromitendo*. Misalnya dalam perjanjian kerja bersama yang dibuat antara serikat pekerja dengan pengusaha dicantumkan klausula arbitrase untuk menyelesaikan perselisihan yang mungkin timbul di kemudian hari (*future disputes*). Ini berarti perjanjian arbitrase tersebut menjadi satu dengan perjanjian pokoknya atau setelah perjanjian kerja bersama ditanda tangani, serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha membuat perjanjian arbitrase tersendiri. Karena perjanjian arbitrase tersebut dibuat sebelum terjadinya perselisihan, maka diperlukan pengetahuan yang luas dan mendalam mengenai perjanjian kerja bersama (perjanjian pokok) untuk dapat mengantisipasi kemungkinan-kemungkinan yang tidak dikehendaki tetapi mungkin akan terjadi, sehingga dapat tercipta *pactum de compromitendo* yang baik dan terinci. Selanjutnya perjanjian arbitrase yang dibuat

setelah terjadi perselisihan yang disebut *acta compromi* yang berkenaan dengan pelaksanaan suatu perjanjian kerja bersama atau berkenaan dengan keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dalam undang-undang ini tidak secara eksplisit menyebutkan kapan suatu perjanjian arbitrase dapat dibuat para pihak. Bila dilihat kata-kata "pihak yang berselisih", maka dapat diketahui bahwa perjanjian arbitrase dibuat setelah ada atau timbul perselisihan (*acta compromi*). Namun demikian tidak berarti para pihak tidak dapat membuat perjanjian arbitrase sebelum timbul perselisihan (*pactum de compromitendo*). Menurut doktrin *pacta sunt servanda*, setiap perjanjian yang dibuat secara sah mengikat dan merupakan undang-undang bagi pihak-pihak yang membuatnya. Oleh karena itu perjanjian hanya dapat dibatalkan atau digugurkan atas kesepakatan bersama para pihak yang membuatnya. Dengan demikian, apabila dalam suatu perjanjian, para pihak telah mengikat diri untuk menyelesaikan perselisihan melalui arbitrase, maka perjanjian itu "mutlak" mengikat para pihak yang membuatnya.

PENUNJUKAN ARBITER

Umumnya dalam perjanjian arbitrase, para pihak dapat memilih arbiter dari 2 jenis arbiter yaitu arbiter ad hoc atau arbiter institusional. Yang pertama ialah, Arbiter Ad

Hoc atau juga disebut "*arbitrase volunter*" atau "*arbitrase perorangan*" yaitu arbitrase yang dibentuk khusus untuk menyelesaikan atau memutus perselisihan tertentu, karenanya kehadiran dan keberadaan arbitrase ad hoc ini bersifat insidental. Artinya kedudukan dan keberadaannya hanya untuk melayani dan memutus perselisihan tertentu yang dimintakan. Menurut Harahap M. Yahya (2001-105), untuk mengetahui dan menentukan apakah arbitrase yang disepakati para pihak adalah arbitrase ad hoc dapat dilihat dari rumusan perjanjian arbitrase. Apabila perjanjian arbitrase (*pactum de compromitendo* atau *acta compromis*) menyatakan perselisihan akan diselesaikan oleh arbitrase di luar arbitrase institusional. Atau apabila perjanjian arbitrase menyebut arbitrase yang akan menyelesaikan terdiri dari arbiter perseorangan, maka arbitrase yang disepakati adalah jenis arbitrase ad hoc. Yang kedua ialah Arbitrase institusional (*institutional arbitration*) yaitu badan arbitrase yang bersifat permanen yang sengaja didirikan. Pembentukannya ditujukan untuk menangani perselisihan yang timbul bagi mereka atau untuk kepentingan bangsa dan negara yang menghendaki penyelesaian di luar pengadilan.

Ketentuan penunjukan arbiter dalam pasal 33 UU No. 2 Thn 2004 mengatur, para pihak yang telah menandatangani perjanjian arbitrase berhak memilih dan menunjuk arbiter baik arbiter tunggal atau majelis arbiter dalam jumlah gasal sebanyak-banyaknya 3

(tiga) orang. Apabila para pihak sepakat untuk menunjuk arbiter tunggal, maka penunjukan dilakukan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja. Selanjutnya apabila para pihak sepakat untuk menunjuk majelis arbiter, maka masing-masing pihak berhak memilih seorang arbiter dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja, kemudian arbiter ketiga ditentukan oleh para arbiter yang ditunjuk masing-masing para pihak untuk diangkat sebagai Ketua Majelis Arbitrase. Namun apabila para pihak tidak mencapai kesepakatan untuk menunjuk arbiter tunggal maupun majelis arbiter, maka atas permohonan salah satu pihak, ketua pengadilan dapat mengangkat arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri (appointing authority).

Dengan ditetapkannya arbiter (tunggal atau majelis) baik oleh para pihak maupun atas penetapan Pengadilan, maka para pihak dengan arbiter membuat perjanjian penunjukan arbiter yang memuat; a). Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih dan arbiter; b). Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbiter untuk diselesaikan dan diambil keputusan; c). Biaya arbitrase dan honorarium arbiter; d). Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase; e). Tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih dan arbiter; f). Pernyataan arbiter atau para arbiter untuk

tidak melampaui kewenangannya dalam penyelesaian perkara yang ditanganinya; dan g). Tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau semenda sampai dengan derajat kedua dengan salah satu pihak yang berselisih.

Arbiter yang menerima penunjukan sebagai arbiter tidak boleh menarik diri atau mengundurkan diri kecuali atas persetujuan para pihak. Larangan penarikan diri ini adalah penarikan diri secara sepihak karena dimungkinkan penarikan diri atas persetujuan para pihak. Rasio larangan mengundurkan diri ini sejalan dengan tujuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara arbitrase, yang menuntut penyelesaian dalam waktu singkat. Sikap arbiter yang mengundurkan diri seperti ini merupakan hambatan yang sangat merintangi tujuan penyelesaian perselisihan dalam waktu singkat. Arbiter yang akan menarik diri harus mengajukan permohonan secara tertulis kepada para pihak dan apabila permohonannya tidak mendapat persetujuan para pihak, arbiter harus mengajukan permohonan pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk dibebaskan dari tugas sebagai arbiter dengan mengajukan alasan yang dapat diterima. Prosedur ini harus dilalui oleh arbiter, tanpa melalui proses seperti ini arbiter tidak dapat menarik diri/mengundurkan diri. Pasal 35 tidak menyebut alasan apa yang dapat diajukan arbiter untuk menarik diri. Oleh karena itu, alasan pengunduran diri harus merupakan alasan yang benar-benar

serius. Misalnya karena gangguan kesehatan yang dibarengi dengan surat keterangan medis. Bisa juga berupa alasan yang dapat diperkirakan akan mengganggu kelancaran pemeriksaan dan penyelesaian fungsi arbitrase. Misalnya karena terpaksa melaksanakan tugas jabatan.

Larangan bagi arbiter untuk tidak menarik diri terhitung sejak tanggal penerimaan penunjukan arbiter. Selama belum ada penerimaan penunjukan secara tertulis (perjanjian penunjukan arbiter) maka larangan ini tidak berlaku bagi arbiter. Artinya jika proses baru sampai pada penunjukan tetapi belum dibuat secara tertulis, arbiter tersebut bebas untuk menolak.

Sejalan dengan larangan bagi arbiter untuk menarik diri, para pihak yang telah menunjuk arbiter berdasarkan perjanjian arbitrase pada prinsipnya juga dilarang untuk menarik kembali arbiter yang ditunjuk kecuali ada alasan yang cukup dan bukti otentik yang cukup yang menimbulkan keraguan bahwa arbiter akan melakukan tugasnya tidak secara bebas dan akan berpihak dalam mengambil putusan. Untuk maksud penarikan kembali arbiter, para pihak wajib mengajukan tuntutan ingkar kepada Pengadilan Negeri/Pengadilan Hubungan Industrial. Selain alasan tersebut, para pihak dapat mengajukan tuntutan ingkar terhadap seorang arbiter apabila terbukti adanya hubungan kekeluargaan atau pekerjaan dengan salah satu pihak atau kuasanya.

Penggantian arbiter yang mengundurkan diri, atau meninggal dunia yang dipilih oleh para pihak, maka penunjukan arbiter pengganti diserahkan kepada pihak yang memilih arbiter. Apabila arbiter yang mengundurkan diri atau meninggal dunia adalah arbiter ketiga yang dipilih oleh para arbiter, maka penunjukan arbiter pengganti dilakukan oleh para arbiter berdasarkan kesepakatan, sedangkan apabila arbiter yang mengundurkan diri atau meninggal dunia adalah arbiter tunggal, maka penggantian arbiter ditunjuk oleh para pihak berdasarkan kesepakatan.

PEMERIKSAAN ARBITRASE

Sebelum acara pemeriksaan perselisihan dilakukan, yang pertama-tama harus jelas dulu identitas dan kedudukan para pihak dalam perselisihan, juga memuat penjelasan tentang pokok-pokok permasalahan/perselisihan, yang biasa disebut "*positum*" atau "*fundamentum petendi*" serta apa yang menjadi tuntutan para pihak (*petitum*). Secara umum telah ada sebutan standar yang sudah diterima masyarakat pada umumnya maupun dalam literatur. Misalnya para pihak adalah penggugat/pemohon dan tergugat/termohon atau dalam istilah asing disebut dengan *Claimant* dan *Respondent*. *Claimant* adalah seseorang yang membuat tuntutan atau pihak yang mengambil inisiatif mengajukan tuntutan, sedangkan *Respondent* ialah pihak yang ditarik atau yang dijadikan sebagai

tergugat oleh pihak yang menggugat dalam suatu persengketaan/perselisihan. Dalam UU ini sama sekali tidak memberi sebutan pada masing-masing pihak, tetapi hanya memberi sebutan berupa "*para pihak (party)*". Dari segi tata tertib beracara sebaiknya pihak yang mengambil inisiatif untuk mengajukan penyelesaian disebut pihak penggugat. Sedang pihak yang ditarik ke dalam perselisihan disebut pihak tergugat.

Dalam setiap perselisihan juga hendaknya dituangkan apa yang menjadi dasar (*fundamentum petendi*) diajukannya tuntutan sebagaimana dalam pasal 34 ayat (2) huruf b, menyebutkan perjanjian penunjukan arbiter memuat pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbiter untuk diselesaikan dan diambil keputusan juga apa yang menjadi tuntutan para pihak (*petitum*) harus secara jelas dicantumkan. Tujuannya adalah selain untuk membatasi permasalahan dan tuntutan para pihak agar tidak *obscur libel* (*kabur/tidak jelas*), juga agar lebih mudah mengontrol arbiter dalam melaksanakan fungsinya.

Tata pemeriksaan perselisihan hubungan Industrial oleh arbiter atau majelis arbiter diatur dalam pasal 41 sampai 48. Asas pemeriksaan perselisihan hubungan industrial di muka arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain. Artinya asas pemeriksaan secara tertutup tidak bersifat mutlak, akan tetapi dapat dikesampingkan apabila para pihak menghendakinya. Asas pemeriksaaan

secara tertutup ini bertolak belakang dengan asas pemeriksaan di muka sidang pengadilan yaitu *fair trial*, setiap tahap proses pemeriksaan persidangan mesti dilakukan "terbuka untuk umum". Pemeriksaan secara tertutup dalam forum arbitrase bersifat "konfidensial" dilakukan dengan tujuan dan motivasi agar nama baik para pihak dapat terjamin kerahasiaannya sehingga pihak luar tidak tahu adanya perselisihan diantara para pihak.

Untuk acara pemeriksaan, arbiter memanggil para pihak, dan apabila pada hari sidang para pihak yang berselisih atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir, walaupun telah dipanggil secara patut, maka arbiter atau majelis arbiter dapat membatalkan perjanjian penunjukan arbiter dan tugas arbiter atau majelis arbiter dianggap selesai. Atau apabila pada hari sidang pertama dan sidang-sidang selanjutnya salah satu pihak atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir walaupun untuk itu telah dipanggil secara patut, arbiter atau majelis arbiter dapat memeriksa perselisihan dan menjatuhkan putusannya tanpa kehadiran salah satu pihak atau kuasanya (*verstek*). Undang-undang ini tidak memberikan penjelasan apakah terhadap putusan *verstek* tersebut dapat mengajukan perlawanan (*verzet tegen verstek*) atau tidak.

Pada awal pemeriksaan pada sidang arbitrase, apabila para pihak hadir maka arbiter terlebih dahulu harus mengupayakan penyelesaian melalui perdamaian. Upaya perdamaian ini dalam ketentuan pasal 44

bersifat *imperatif*. Dan apabila dalam sidang tersebut tercapai perdamaian anantara para pihak, maka dituangkan dalam suatu akta perdamaian. Akta perdamaian ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industri untuk memperoleh akta bukti pendaftaran. Dengan dibuatnya akta bukti pendaftaran maka akta perdamaian tersebut menjadi bersifat final dan mengikat (*final and binding*) serta mempunyai kekuatan eksekutorial (*executorial kracht*). Artinya apabila salah satu pihak tidak melaksanakan isi akta perdamaian, maka pihak lainnya dapat mengajukan permohonan eksekusi pada Pengadilan Hubungan Industri setempat untuk memperoleh penetapan eksekusi.

Jika perselisihan tidak berhasil didamaikan, pemeriksaan dilanjutkan oleh arbiter dengan memberikan kesempatan yang sama kepada para pihak untuk menjelaskan secara tertulis maupun lisan tentang pendirian masing-masing (*audi et alteram partem*) serta mengajukan bukti yang dianggap perlu untuk menguatkan pendirian (*dalil*) masing-masing pihak. Pemberian kesempatan yang sama juga berlaku apabila arbiter meminta penjelasan tambahan kepada para pihak atau adanya amandemen terhadap tuntutan, pembelaan serta pendirian para pihak.

Disamping penjelasan yang disampaikan para pihak dalam sidang arbitrase, pembuktian merupakan hal yang menentukan bagi arbiter untuk mengambil keputusan. Dalam UU PPHI ini, perihal alat bukti yang dapat diajukan sebagai bukti dalam

proses pemeriksaan perselisihan dapat kita temukan dalam Pasal 45 dan 46 yaitu "dokumen atau bukti lainnya yang dianggap perlu" dan "saksi atau saksi ahli". Kalau kita bandingkan dengan alat bukti dalam perkara perdata yang terdiri dari 5 (lima) alat bukti yaitu, 1). alat bukti surat, 2). alat bukti saksi, 3). alat bukti persangkaan, 4). alat bukti pengakuan, dan 5). alat bukti sumpah, maka alat bukti dalam sidang arbitrase ini sangat limitatif sekali hanya terdiri dari dua macam alat bukti, yaitu alat bukti surat dan alat bukti saksi.

PUTUSAN ARBITRASE

Apabila arbiter menganggap pemeriksaan telah cukup, maka proses selanjutnya adalah pengambilan putusan. Arbiter atau majelis arbiter yang telah memeriksa perselisihan menetapkan suatu putusan untuk menyelesaikan perselisihan yang diperiksa. Putusan Arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum. Ketentuan ini memberikan kebebasan kepada arbiter dalam mengambil putusan, tidak semata-mata berdasarkan peraturan perundang-undangan (hukum) saja tetapi juga berdasarkan perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum. Berbeda dengan Pengadilan Hubungan Industrial dalam mengambil suatu putusan tidak boleh berdasarkan kepentingan umum. Oleh karena

itu, maka putusan arbiter dapat berbeda terhadap kasus yang sama dan putusan arbiter terdahulu tidak wajib dibuat sebagai rujukan bagi arbiter lain yang memeriksa perselisihan yang sama.

Dalam pasal 50 memuat ketentuan yang harus dimuat dalam putusan yang menyangkut syarat formal maupun syarat materiil. Jika dirinci lebih lanjut maka syarat formal yang harus dipenuhi dari suatu putusan arbitrase hampir sama dengan putusan pengadilan pada umumnya dan terdiri dari, 1). identitas para pihak (nama para pihak, dan tempat/alamat para pihak); 2). nama dan alamat arbiter; 3). tempat dan tanggal putusan diambil; dan 4). putusan ditanda tangani oleh arbiter, sedangkan syarat materiil suatu putusan arbitrase terdiri dari, 1). pendirian dan kesimpulan arbiter/akhitar dari tuntutan, jawaban, dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih, 2) dasar alasan pertimbangan yang menjadi dasar putusan, 3). pokok putusan/amar putusan.

Majelis arbitrase dalam mengambil putusan oleh UU PPHI ini tidak diatur, apabila para arbiter tidak sepakat atau tidak sependapat, apakah dengan sistem suara terbanyak dan sampai dimana kewenangan ketua majelis arbiter dalam pengambilan putusan. Dalam sistem mayoritas, apabila majelis arbitrase terdiri dari tiga orang arbiter, maka sistem pengambilan putusan dilakukan dengan suara terbanyak, yang lazim disebut *party arbitrare*. Dalam sistem pengambilan putusan dengan suara terbanyak/mayoritas ini kedudukan para arbiter diletakkan dalam

posisi yang sama. Sistem lainnya, yang disebut Sistem Umpire, menganut prinsip, putusan diambil berdasarkan mayoritas, namun apabila mayoritas tidak tercapai, maka arbiter ketiga yang bertindak sebagai ketua majelis arbiter memiliki kewenangan sebagai *umpire* untuk memutus sendiri tanpa memperhatikan pendapat arbiter-arbiter lain.

Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat (*in kracht van gewijsde*) bagi para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap (*final and binding*). Putusan ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Karena putusan arbiter bersifat final dan berkekuatan hukum yang tetap, maka bilamana salah satu pihak tidak melaksanakan putusan, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa saja putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan.

PEMBATALAN PUTUSAN ARBITRASE

Sebagaimana telah dikemukakan bahwa prinsipnya, putusan arbitrase bersifat final dan mengikat para pihak yang berselisih dan tidak ada upaya hukum yang dapat ditempuh apabila salah satu pihak tidak menerima putusan arbiter untuk memeriksa kembali perselisihan tersebut. Putusan arbitrase hanya dapat dimintakan *pembatalan* oleh salah satu

pihak dengan mengajukan permohonan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak ditetapkannya putusan arbiter apabila putusan tersebut diduga mengandung unsur-unsur sebagaimana dimuat dalam pasal 53 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). putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan; d). putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Alasan-alasan yang dikemukakan diatas bersifat limitatif dengan pengertian, sepanjang unsur tersebut tidak ditemukan dalam putusan arbiter, putusan tidak dapat ditinjau atau dimintakan pembatalan.

PENUTUP

Dalam beberapa hal berkaitan dengan arbitrase dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sedang kita tunggu pemberlakuan UU PPHI, kiranya dalam masa persiapan ini dapat kita pergunakan untuk mengisi dan mempersiapkan perangkat-perangkat yang dibutuhkan yang (mungkin) dalam UUPPHI pengaturannya masih perlu dilengkapi melalui peraturan-peraturan organik, sehingga diperoleh pemahaman yang sama. Sekian semoga bermanfaat.*****