



## Peranan Arbitrase dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Implikasi, Keuntungan dan Kelemahan

Walman Gultom<sup>1</sup>, Teuku Syahrul Ansari<sup>2</sup>, Indra Koswara<sup>3</sup>, Margo Hadi Pura<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Singaperbangsa Karawang

---

### Abstract

Received: 29 November 2023

Revised: 11 Desember 2023

Accepted: 18 Desember 2023

*There are times when disputes with regret in industrial relations are regulated by Law Number 2 of 2004, namely the regulation of the procedure for resolving problems arising from industrial relations conflicts, the dispute resolution process can be passed from the mechanism outside the court or special court that specifically handles disputes in that field. The content of this research utilizes the normative juridical method as the research approach. This method involves tracing various secondary materials, such as laws and regulations. This research aims to analyze the legal framework governing the recognition and enforcement of foreign arbitral awards in Indonesia and Singapore, as well as to compare the differences and similarities between the legal frameworks in Indonesia and Singapore in terms of recognition and enforcement of foreign arbitral awards. Arbitration plays an important role in the out-of-court settlement of industrial relations disputes. In this study, several advantages of arbitration have been identified, such as cost and time efficiency, high level of confidentiality, legal certainty, and flexibility in settlement procedures.*

**Keywords:** industrial relations, dispute resolution, industrial.

(\*) Corresponding Author: [w.goeltom@gmail.com](mailto:w.goeltom@gmail.com)

**How to Cite:** Gultom, W., Ansari, T. S., Koswara, I., & Pura, M. H. (2023). Peranan Arbitrase dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Implikasi, Keuntungan dan Kelemahan. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10437483>.

---

## PENDAHULUAN

Ada waktu dimana perkelaianannya dengan penyesalan dalam hubungan industrial di atur dengan uu nomor 2 tahun 2004 yaitu diaturnya pada tata cara selesai nya permasalahan yang timbul akibat karena konflik hubungan industrial, proses penyelesaian perselisihan bisa saja di lalui dari adanya mekanisme diluarnya pengadilan atau peradilan khusus yang pada secara khusus menangani perselisihan di bidang tersebut. Sebelum masuk ke cara kerja awal hingga akhirnya dengan hubungan industrial, selesainya peralain dengan kaitannya dengan industrial diluarnya pengadilan adalah langkah yang harus diambil oleh semua pihak secara wajib. Penyelesaian di luar pengadilan ini didasarkan pada prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat.(Santoso, 2017)

Umumnya, perselisihan muncul karena adanya ketidakpuasan dari salah satu pihak. Pengusaha mungkin telah memberikan kebijakannya dengan pandangannya sudahlah baik dengan seharusnya di acc dengan para-para profesi, karenanya terjadi perbedaan pandangan dan pertimbangan di pihak para pekerja yang menyebabkan perselisihan. Oleh karena itu, konsekuensinya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha akan menghasilkan hasil yang berbeda. Buruh yang sangat amat sekali tekun dalam pekerjaan semangat yang semakin tinggi, sementara

perbandingan dengan adanya buruh yang bekerja tidak adanya semangat maka pula pekerjaannya akan semakin menurun grafiknya, yang pada akhirnya dapat menyebabkan munculnya perselisihan-perselisihan (Mustafa, 2022). UU no 2 th 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) menyebutkan adanya jenis - jenis dr pada perkelaian dalam hubungan terkaitanya industrial, Itulah yang harus dikatakan (a) konflik hak; (b) benturan kepentingan; (c) Perselisihan Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan (d) perselisihan serikat pekerja yang timbul dalam suatu perusahaan. Segala perselisihan antara pekerja dan pengusaha harus terlebih dahulu diselesaikan secara langsung oleh para pihak yang terlibat, tanpa campur tangan pihak lain, sesuai dengan ketentuan undang-undang. Pendekatan ini dianggap tepat karena cara yang paling diinginkan untuk menyelesaikan perselisihan adalah dengan mempertimbangkan mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan, sebelum mencari solusi alternatif (Pujiyo, 2012).

Solusi terbaik untuk konflik adalah melibatkan para pemangku kepentingan, sehingga mereka dapat mencapai hasil yang saling menguntungkan (Abdussalam, 2009). layanan kepada pekerja komunitas atau karyawan dan pemberi kerja. Untuk memfasilitasi penyelesaian sengketa, pemerintah menyediakan mediator yang bertugas mencari kesepakatan antara kepentingan kedua pihak yang bersengketa. Dalam era demokrasi yang meluas, sangat penting untuk mempertimbangkan ketertiban umum dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui negosiasi, konsiliasi, atau arbitrase.

## **METODE**

Sunaryati Harotono menjelaskan bahwa penelitian hukum adalah kegiatan yang dilakukan setiap harinya. Penelitian hukum ini terpacu dengan normatif dapat dilakunnya penelitian ini dengan sangat akurat sekali, karena mereka telah secara khusus di didik pahami ilmu pada hukum dengan disiplinnya waktu. Selain itu, dinyatakan metode penelitian normatif bisa saja diaplikasikan dengan metode penelitian sosial (Hartono, 2006). Isi dari pada penelitan ini, digunakan metode yuridis normatif sebagai pendekatan penelitian. Metode ini melibatkan penelusuran berbagai bahan sekunder, seperti peraturan perundang-undangan, catatan hukum, temuan penelitian masa lalu, artikel dan informasi hukum lainnya yang terkait dengan masalah yang diteliti (Marzuki, 2019).

## **HASIL & PEMBAHASAN**

### ***Hasil***

### **Bagaimana Impikasi Arbitrase dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Dalam konteks hubungan kerja dan perjanjian, seringkali hak-hak pekerja atau buruh, terutama yang berkaitan dengan upah, sering diabaikan oleh pengusaha. Oleh karena itu, pemerintah telah mengeluarkan berbagai peraturan hukum yang bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja atau buruh tersebut, dan di antaranya termasuk dalam bidang yang disebut Hukum Perburuhan. Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, yang

mengatur situasi di mana seseorang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah. Tujuannya adalah untuk memastikan perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh dan memberikan jaminan terhadap hak-hak mereka dalam lingkungan kerja (Khakim, 2003).

Komar Kantaatmadja mengklasifikasikan penyelesaian sengketa ke dalam tiga kategori utama, yaitu melalui pertama negosiasi, baik secara langsung maupun melibatkan pihak ketiga, kedua litigasi, baik di tingkat nasional maupun internasional, dan arbitrase, baik dalam bentuk ad hoc maupun yang dijalankan melalui lembaga yang sudah ditetapkan. Dengan demikian, penyelesaian sengketa dapat dilakukan dengan cara-cara tersebut sesuai dengan kondisi dan kebutuhan masing-masing kasus. (Adolf, 1993). Secara umum, penyelesaian sengketa sering kali dilakukan melalui proses litigasi atau penyelesaian di Pengadilan. Namun, berperkara di Pengadilan tidaklah sederhana dan bisa menimbulkan tantangan baru bagi pihak yang berusaha mencari keadilan karena prosesnya memakan waktu dan biaya yang signifikan. Di samping itu, peradilan formal memiliki kelemahan-kelemahan lain yang membuat prosesnya menjadi rumit dan tidak efektif. Akibatnya, setiap pihak dalam sengketa sering kali mengalami kerugian (Sherly et al., 2021). Walau demikian, penting untuk menyadari bahwa terdapat alternatif lain dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian di luar pengadilan ini memiliki kekuatan hukum yang setara dengan putusan dari pengadilan hubungan industrial.

Dengan lahirnya Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Perburuhan No. 2 Tahun 2004 beserta peraturan-peraturannya, tampaknya proses penyelesaian perselisihan perburuhan mengalami perkembangan yang cukup rumit. Kompleksitasnya terletak pada kenyataan bahwa penyelesaian sengketa dapat dilakukan melalui dua jalur yang berbeda. Pertama, melalui lembaga peradilan, dimana proses peradilan berlangsung dalam sistem peradilan umum dengan melibatkan hakim ditambah hakim ad hoc. Dalam sistem peradilan pada umumnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung pada dua tingkat, yaitu tingkat pertama dan tingkat kasasi. Perubahan ini menggantikan sistem pengadilan simulasi sebelumnya untuk penyelesaian perselisihan perburuhan dengan melibatkan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4D) Daerah di tingkat daerah dan Panitia Penyelesaian Perselisihan di tingkat daerah. Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) di ibukota negara. Harapannya, sistem ini akan lebih efektif dalam memastikan hakim PHI dapat menerapkan aspek keadilan hukum kepada pekerja dan kontraktor. Selain itu, terdapat pilihan penyelesaian sengketa di luar pengadilan antara lain mediasi, arbitrase, dan mediasi (Yunarko, 2011).

Pasal 1 angka 16 UU No. 2 Tahun 2004 mendefinisikan arbitrase sebagai mekanisme penyelesaian benturan kepentingan dan perselisihan serikat pekerja/serikat buruh yang timbul dalam suatu perusahaan, yang dilakukan di luar pengadilan yang bersangkutan. sistem profesional. Proses arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan tertulis para pihak yang bersengketa, dimana para pihak sepakat untuk menyerahkan sengketanya kepada seorang arbiter (Husni, 2004). Asal kata arbitrase berasal dari berbagai bahasa seperti “arbitare” (Belanda), “arbitrage” (Inggris), “schirdspruch” (Jerman) dan “arbitrage” (Prancis). Istilah arbitrase

mengacu pada hak arbiter atau arbiter untuk menyelesaikan suatu masalah atau sengketa berdasarkan kebijaksanaan atau pendekatan bersahabat dari arbiter atau arbiter (Subekti & Nasional, 1981). Subekti lebih lanjut mendefinisikan arbitrase sebagai penyelesaian atau penetapan suatu sengketa oleh hakim atau majelis hakim berdasarkan kesepakatan dimana para pihak tunduk dan patuh terhadap putusan hakim atau majelis hakim. mereka memilih atau menentukan.

Pada dasarnya arbitrase merupakan suatu mekanisme yang dibuat untuk menyelesaikan sengketa yang timbul dalam hubungan bisnis. nomor UU. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (UU AAPS), yang berlaku sejak tahun 1999, mengatur tentang berbagai mekanisme yang tersedia untuk menyelesaikan sengketa antara pengusaha di luar pengadilan utama (tidak ada proses). Sebelumnya, sejak zaman Hindia Belanda, arbitrase sudah ada di Indonesia dan diatur dengan Statuta Het Herzienens Indonesiach, Staatsblad 1941 44 (HIR). HIR adalah peraturan yang dibuat oleh pemerintah Hindia Belanda untuk mengatur arbitrase di wilayah Jawa. Selain itu, HIR merupakan salah satu sumber hukum yang menjadi landasan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (UU AAPS) yang mengatur berbagai mekanisme penyelesaian sengketa di luar pengadilan utama. (non-litigasi) pada masalah komersial. dan koneksi bisnis di Indonesia. Abdul Kadir Muhammad memberikan penjelasan lebih rinci tentang arbitrase, dimana ia menyatakan bahwa arbitrase adalah lembaga pengadilan swasta yang beroperasi di luar yurisdiksi pengadilan umum dan dikenal khususnya dalam konteks bisnis. Karma. Arbitrase adalah mekanisme hukum yang dipilih secara sukarela dan diterima oleh para pihak yang bersengketa. Penyelesaian sengketa di luar Pengadilan Negeri merupakan hasil kehendak bebas para pihak yang bersengketa. Keputusan ini dapat dibuat dalam bentuk kesepakatan tertulis antara para pihak sebelum atau sesudah terjadi perselisihan, sesuai dengan prinsip kebebasan berkontrak dalam hukum perdata (Muhammad, 1991).

Menurut ketentuan Undang-Undang Arbitrase No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Penyelesaian Sengketa, arbitrase memiliki ruang lingkup yang sangat luas, mencakup semua jenis sengketa di bidang perdata. Arbitrase dapat digunakan sebagai metode penyelesaian sengketa di banyak bidang, termasuk bisnis, perburuhan, dan ketenagakerjaan, selama sengketa tersebut melibatkan hak moral yang dapat diselesaikan sendiri oleh para pihak yang terlibat. secara meyakinkan. Hak moral mengacu pada hak-hak yang tidak berkaitan dengan ketertiban atau kepentingan umum, seperti perselisihan dalam proses perceraian, status anak, pengangkatan anak, penetapan wali, hak asuh dan masalah serupa lainnya (Usman, 2002). Dalam konteks arbitrase, UU No. 2 Tahun 2004 dianggap *lex specialis* derogat *lex generalis* terhadap UU No. 30 Tahun 1999. Artinya, UU No. 2 Tahun 2004 memuat aturan yang lebih spesifik dan lebih diutamakan daripada aturan lainnya. ketentuan hukum yang lebih umum. sejak tahun 1999. Ketentuan khusus ini terdapat dalam Pasal 4, 3 dan Pasal 29 sampai dengan 54. Selain itu, undang-undang tersebut secara khusus menyatakan bahwa kewenangan Komisi Penyelesaian Perselisihan Perburuhan terbatas pada dua jenis perselisihan. Benturan kepentingan, termasuk perbedaan pendapat, timbul dalam hubungan kerja

mengenai perumusan atau perubahan syarat-syarat kesepakatan bersama. Selain itu, juga mencakup perselisihan serikat pekerja atau serikat pekerja yang timbul dalam perusahaan yang sama. Ketidaksepakatan yang timbul karena bergabung dengan serikat pekerja dan menjalankan hak dan kewajiban dalam perusahaan. Penyelesaian perselisihan hubungan kerja oleh arbiter diawali dengan upaya untuk mengurangi ketegangan antara kedua pihak yang bersengketa. Kemudian, jika upaya perdamaian berhasil, arbiter atau majelis arbitrase harus membuat dokumen perdamaian yang ditandatangani oleh semua pihak yang bersengketa dan oleh arbiter atau majelis arbitrase. UU Perdamaian kemudian diresmikan dengan pendaftaran ke pengadilan hubungan industrial daerah di mana arbiter bertindak sebagai perantara. Jika upaya penyelesaian tidak berhasil atau tidak berhasil, arbiter atau majelis arbitrase akan melanjutkan arbitrase. (Pasal 44 UU PPHI)

Peraturan PHI harus memuat kesepakatan tertulis dari para pihak yang bersengketa untuk menyerahkan penyelesaian sengketa kepada pihak ketiga (arbiter) dan menerima keputusan pihak yang mengikat sebagai final dan tidak dapat dibatalkan. Selain itu, penyelesaian sengketa diselesaikan melalui arbitrase berdasarkan kesepakatan para pihak yang berselisih. Perjanjian tersebut harus dikukuhkan secara tertulis dalam perjanjian arbitrase dalam rangkap tiga, masing-masing pihak menerima satu salinan dengan kekuatan hukum yang sama. (Pasal 32(1)(2) UU PPHI) Surat perjanjian arbitrase harus mencakup informasi penting berikut (a) nama lengkap dan alamat para pihak yang bersengketa. b) Pokok-pokok permasalahan yang menimbulkan sengketa dan telah diajukan kepada Majelis Arbitrase untuk diselesaikan dan diputuskan. (c) Jumlah arbiter harus disepakati oleh para pihak. (D). Deklarasi para pihak yang berselisih tentang ketaatan dan pelaksanaan putusan arbitrase. (e) tempat dan tanggal penyusunan dokumen mediasi dan tanda tangan semua pihak yang bersengketa (Pasal 32(3) UU PPHI). Apabila sudah ada kesepakatan dan surat perjanjian ditandatangani, arbiter tidak boleh mengundurkan diri dari tugasnya kecuali mendapat persetujuan dari semua pihak yang terlibat. (Pasal 35 UU PPHI)

Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan sosial dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal penandatanganan perjanjian untuk mengangkat arbiter. Proses penyelesaian sengketa harus dimulai selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja setelah penandatanganan surat persetujuan penunjukan arbiter. Dengan persetujuan semua pihak, arbiter dapat memperpanjang jangka waktu penyelesaian PHI hanya satu kali, paling lama 14 (empat belas) hari kerja (Pasal 40 UU PPHI). Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat lagi diselesaikan oleh pengadilan hubungan industrial. (Pasal 53 UU PPHI). Pada tahap awal litigasi, peran utama arbiter adalah berusaha menengahi semua pihak yang terlibat dalam perselisihan tersebut. Upaya perdamaian ini dilakukan dengan tujuan agar perselisihan dapat diselesaikan secara musyawarah dan damai, tanpa melalui proses hukum yang panjang dan berbelit. Arbiter akan mengajak para pihak untuk berdialog dan mencari titik temu, serta memfasilitasi proses diskusi untuk mencapai kesepakatan yang menguntungkan kedua belah pihak. Pendekatan penyelesaian perselisihan dengan pendekatan kekeluargaan ini diharapkan dapat

menciptakan suasana yang lebih harmonis dan produktif di lingkungan kerja, serta meminimalisir dampak negatif perselisihan hubungan industrial.

Jika upaya untuk menengahi para pihak dalam sidang pengadilan hubungan kerja tidak berhasil, arbiter akan mengeluarkan keputusan akhir yang bersifat final putusan ini mengikat dan harus dipatuhi oleh semua pihak yang bersengketa sebagai tindakan perdamaian formal, keputusan arbiter mengikat secara hukum dan tidak dapat diajukan ke pengadilan. Dengan adanya putusan arbiter ini diharapkan sengketa dapat diselesaikan secara tuntas dan adil tanpa harus melalui proses yang panjang di pengadilan. Putusan ini merupakan poin terakhir dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan harus dihormati oleh semua pihak yang berselisih (Budiino, 2013). Putusan arbitrase harus didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial yang berkedudukan di wilayah arbiter pemberi putusan. Dalam hal putusan arbitrase tidak dihormati oleh salah satu pihak, maka pihak yang tergugat berhak untuk mengajukan permohonan penegakan hukum ke Pengadilan Hubungan Industrial, khususnya Pengadilan Tinggi tempat para pihak berdomisili. Pihak wajib melaksanakan putusan yang meminta perintah untuk melaksanakan putusan arbitrase.

Atas ketidakpuasan tersebut, pihak penggugat yang diajukan berhak mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal putusan diucapkan. pengadilan, jika dia mencurigai bahwa pemberian (a) surat atau dokumen berikut yang dikirim ke pengadilan, diakui atau ditemukan palsu setelah hukuman (b) Setelah membuat keputusan, pihak lawan menemukan bahwa dokumen penting disembunyikan (dengan). Penghakiman akan lahir dari tipu muslihat salah satu pihak yang berperkara (D). Putusan tersebut berada di luar kompetensi arbiter tenaga kerja (e). Keputusan ini bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Apabila permohonan pembatalan tersebut di atas dikabulkan, maka Mahkamah Agung akan menentukan akibat dari pembatalan seluruh atau sebagian putusan arbitrase tersebut. Mahkamah Agung akan mengeluarkan putusan atas permohonan pembatalan tersebut dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya permohonan tersebut (Pasal 52 UU PPHI).

### **Keuntungan, dan Kelemahan Arbitrase dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Arbitrase terkaitnya adanya hubunya industrial menawarkan sejumlah keuntungan yang beragam dan berpotensi menguntungkan dengan yang bersangkutan pada perselisihan. Pertama-tama, arbitrase memiliki efisiensi biaya yang lebih baik dibandingkan dengan jalur pengadilan konvensional. Biaya hukum yang lebih rendah dan prosedur yang lebih sederhana dalam arbitrase dapat mengurangi beban keuangan yang harus ditanggung oleh pihak-pihak yang terlibat. Selain itu, waktu penyelesaian perselisihan melalui arbitrase juga lebih singkat daripada proses pengadilan, di mana kasus seringkali dapat berlangsung dalam jangka waktu yang lama. Aspek kerahasiaan juga menjadi nilai tambah dalam arbitrase. Persidangan arbitrase menawarkan tingkat privasi yang tinggi, sehingga detail dan informasi mengenai perselisihan serta penyelesaiannya dapat dijaga

kerahasiaannya. Hal ini dapat sangat menarik bagi pihak-pihak yang ingin menjaga rahasia, seperti tokoh terkenal atau perusahaan dengan bisnis rahasia.

Keputusan yang diambil oleh arbiter dalam arbitrase umumnya memiliki kepastian hukum yang lebih tinggi dibandingkan dengan proses pengadilan tradisional. Biasanya, hak banding terbatas dalam arbitrase, yang berarti putusan arbiter menjadi lebih akhir dan tidak dapat diajukan banding, memberikan ketetapan bagi pihak-pihak yang terlibat. Fleksibilitas adalah ciri lain dari arbitrase yang menarik bagi para pihak yang terlibat dalam perselisihan. Prosedur arbitrase dapat disesuaikan dan disepakati oleh para pihak, sehingga mereka memiliki kendali lebih besar atas jalannya proses tersebut. Hal ini memungkinkan proses penyelesaian menjadi lebih efisien dan sesuai dengan kebutuhan dan preferensi masing-masing pihak. Terakhir, penting untuk dicatat bahwa putusan arbiter cenderung bersifat final dan tidak dapat diajukan banding. Kecuali terdapat keadaan tertentu yang memenuhi kriteria pembatalan putusan, keputusan arbitrase akan mengikat para pihak yang terlibat sebagai akhir dari proses penyelesaian perselisihan. Dengan keuntungan-keuntungan yang diuraikan di atas, tidak mengherankan jika arbitrase hubungan industrial menjadi pilihan yang populer bagi para pihak yang ingin menyelesaikan perselisihan dengan efisien, tepat waktu, dan dengan tingkat privasi yang diinginkan. Hal ini juga memberikan kepastian hukum dan keputusan yang final, sehingga memudahkan para pihak untuk melanjutkan aktivitas bisnis atau hubungan kerja mereka dengan keyakinan yang lebih besar. (MacDonald, n.d.).

#### **Kelemahan arbitrase dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial**

Arbitrase hubungan industrial, meskipun memiliki beberapa keuntungan, juga memiliki beberapa kelemahan yang perlu diperhatikan. Salah satu kelemahan utamanya adalah peluang terbatas untuk banding setelah arbiter membuat keputusan. Keputusan arbitrase cenderung bersifat final dan tidak dapat diajukan banding, sehingga pihak-pihak yang merasa tidak puas dengan keputusan tersebut tidak memiliki opsi untuk mengajukan banding atau mengajukan peninjauan ulang. Selain itu, arbitrase adalah proses yang pribadi dan kurang transparan dibandingkan dengan proses pengadilan. Hal ini dapat menimbulkan kekhawatiran tentang keadilan dan transparansi dalam pengambilan keputusan arbitrase. Proses yang kurang formal dalam arbitrase juga dapat menjadi masalah, karena klaim yang diajukan mungkin lebih lemah atau kurang terstruktur. Risiko potensial dari bias arbiter juga merupakan kekhawatiran dalam arbitrase hubungan industrial. Arbiter mungkin memiliki hubungan sebelumnya dengan salah satu pihak yang terlibat, yang dapat mempengaruhi keputusan mereka secara tidak adil. Hal ini mengancam integritas dan kepercayaan terhadap proses arbitrase. Namun, meskipun ada kelemahan, arbitrase tetap menjadi pilihan yang layak untuk penyelesaian sengketa dalam beberapa situasi. Keputusan untuk menggunakan arbitrase harus dipertimbangkan dengan matang, dengan mempertimbangkan keadaan khusus dari setiap kasus dan memahami risiko serta manfaat yang terlibat dalam mekanisme penyelesaian sengketa.

Menurut Bambang Yunarko, proses arbitrase memiliki beberapa kelemahan, pertama adalah terbatasnya pihak yang jujur dan amanah (beritikad baik). Arbitrase

dalam perselisihan hubungan industri tampaknya hanya menguntungkan pihak yang memiliki kredibilitas, integritas, dan kepatuhan penuh terhadap perjanjian yang ada. Kedua, keputusan majelis arbitrase sangat bergantung pada arbiter hubungan hubungan industrial. Keputusan yang dibuat oleh majelis arbitrase selalu bergantung pada keahlian teknis arbiter untuk membuat keputusan yang benar dan adil bagi para pihak. Meskipun arbiter memiliki kompetensi profesional yang tinggi, namun majelis arbitrase sulit untuk memenuhi dan memenuhi keinginan para pihak yang bersengketa. Pihak yang kalah sering menganggap putusan arbitrase tidak adil, sedangkan pihak yang di menangkan mungkin merasa sebaliknya. Ketergantungan mutlak pada arbiter bisa menjadi kelemahan, karena tidak ada proses banding dalam arbitrase untuk menentukan kasus tersebut. Ketiga, tidak ada preseden untuk kasus sebelumnya. Karena pendapatnya bersifat rahasia dan tidak akan dipublikasikan setiap putusan arbitrase dianggap berdiri sendiri dan terpisah dari perkara lainnya, sehingga tidak ada preseden hukum atau mengikat terhadap putusan arbitrase sebelumnya. Dengan kata lain, suatu putusan arbitrase dalam suatu sengketa tidak membawa manfaat yangdi kemudian hari, meskipun dapat memuat argumen-argumen berharga dan penting dari arbiter-arbiter ternama di bidangnya (Yunarko, 2011).

## **KESIMPULAN**

Arbitrase memiliki peranan penting dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan. Dalam penelitian ini, telah diidentifikasi beberapa keuntungan yang dimiliki arbitrase, seperti efisiensi biaya dan waktu, tingkat kerahasiaan yang tinggi, kepastian hukum, dan fleksibilitas dalam prosedur penyelesaian. Keuntungan-keuntungan tersebut membuat arbitrase menjadi alternatif yang menarik bagi para pihak yang ingin menyelesaikan perselisihan secara efektif dan tepat waktu. Namun, kelemahan-kelemahan arbitrase juga perlu diperhatikan, seperti peluang terbatas untuk banding, kurangnya transparansi, risiko bias arbiter, dan kurangnya formalitas dalam proses. Oleh karena itu, keputusan untuk menggunakan arbitrase harus dipertimbangkan dengan cermat dan didasarkan pada keadaan khusus dari setiap kasus. Dalam konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial, arbitrase dapat menjadi alternatif yang efektif dan efisien jika dipilih dengan bijaksana dan jika prosesnya dijalankan dengan integritas. Dalam arti, arbitrase dapat membantu menciptakan suasana kerja yang harmonis, menjaga hubungan baik antara pekerja/buruh dan pengusaha, serta memastikan penyelesaian sengketa yang adil dan akhir. Dengan demikian, peranan arbitrase dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dilihat secara positif sebagai alternatif yang dapat memperkuat sistem hubungan industrial yang sehat dan produktif.

## **REFERENSI**

- Abdussalam, H. R. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Edisi Revisi. Jakarta: Restu Agung.
- Adolf, H. (1993). *Arbitrase Komersial Internasional*. Citra Niaga Rajawali Pers.

- Budiono, A. R. (2013). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Makalah Disampaikan Pada Konferensi Nasional “Ketenagakerjaan Dan Hubungan Industrial” Di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang 30-31 Oktober 2013. [Http://Abdulrachmadbudiono.Lecture.Ub.Ac.Id/Files/2015/09/Penyelesaian-Perselisihan-Hubungan-Industrial.Pdf](http://Abdulrachmadbudiono.Lecture.Ub.Ac.Id/Files/2015/09/Penyelesaian-Perselisihan-Hubungan-Industrial.Pdf)
- Hartono, C. F. G. S. (2006). Penelitian Hukum Di Indonesia Pada Akhir Abad Ke-20, Cetakan Ke-2. Penerbit Alumni, Bandung.
- Husni, L. (2004). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan. Divisi Buku Perguruan Tinggi, Rajagrafindo Persada.
- Khakim, A. (2003). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Citra Aditya Bakti.
- Marzuki, P. M. (2019). Penelitian Hukum Edisi Revisi Cet-11. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Muhammad, A. (1991). Pengantar Hukum Perusahaan Indonesia. Citra Aditya Bakti.
- Mustafa, D. W. (2022). Efektivitas Peranan Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial. *Legal Journal Of Law*, 1(2).
- Pujiyo, U. (2012). Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Sinar Grafika. Jakarta.
- Santoso, I. B. (2017). Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum Dan Bisnis (Selisik)*, 3(1).
- Sherly, S. A. P., Mulya Karsona, A., & Inayatillah, R. (2021). Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 5(2), 310–327. <https://doi.org/10.23920/Jbmh.V5i2.307>
- Subekti, R., & Nasional, B. P. H. (1981). Arbitrase Perdagangan. (No Title).
- Usman, R. (2002). Hukum Arbitrase Nasional. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Yunarko, B. (2011). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Lembaga Arbitrase Hubungan Industrial. *Perspektif*, 16(1).