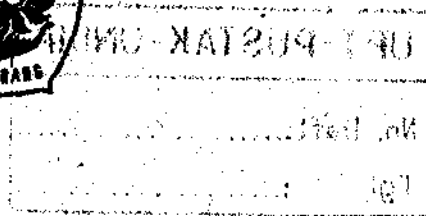


B-5

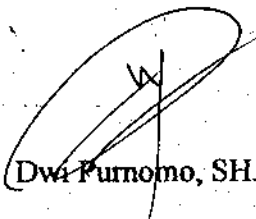


**ALTERNATIF PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN MELALUI
LEMBAGA ARBITRASE**

Disusun oleh :
Nama: Nabitatus Sa'adah
NIP: 132 205 451

Disampaikan dalam diskusi bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum
Universitas Diponegoro pada tanggal
6 September 2004

Mengetahui Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara


Dwi Furnomo, SH, MH

DAFTAR ISI

BAB I Pendahuluan.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Kerangka Pemikiran.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan Mengenai Hubungan Kerja.....	9
B. Pemutusan Hubungan Kerja.....	11
C. Tinjauan Mengenai Perselisihan Perburuhan.....	12
D. Pengertian Umum Mengenai Arbitrase.....	17
BAB III ANALISIS.....	19
A. Eksistensi Lembaga Arbitrase Dalam Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.....	19
B. Faktor-faktor Yang Menyebabkan Kurang dipilihnya Lembaga Arbitrase Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa.....	23
BAB IV PENUTUP.....	28
A. Kesimpulan.....	28
B. Saran.....	29

ALTERNATIF PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN MELALUI LEMBAGA ARBITRASE.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Dalam rangka mempertahankan hidup setiap manusia biasanya mempertahankannya dengan melaksanakan suatu pekerjaan. Dalam menjalankan pekerjaan terkadang seseorang harus mengikatkan dirinya dengan pihak lain, sehingga terdapat suatu formasi dimana salah satu menduduki posisi sebagai tenaga kerja / buruh dan pihak lain sebagai majikan / pengusaha. Adapun definisi buruh atau tenaga kerja menurut Pasal 1 ayat (1) huruf (a) UU No. 22 tahun 1957 adalah "Barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah¹. Sedangkan pengertian majikan menurut Pasal 1 ayat (1) huruf (b) UU No. 22 tahun 1957 adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh².

Pengertian Pengusaha / majikan dan buruh atau tenaga kerja diterangkan juga menurut PP No. 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah, dalam Pasal 1 huruf (b) dinyatakan yang dimaksud dengan pengusaha adalah :

¹ Pasal 1 ayat (1) huruf (a) UU No. 22 tahun 1957

² Pasal 1 ayat (1) huruf (b) UU No. 22 tahun 1957

- Orang, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- Orang, persekutuan, atau badan hukum, yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- Orang, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan termasuk dalam angka 1 dan 2 diatas yang berkedudukan diluar Indonesia.

Sedangkan yang dimaksud dengan buruh / pekerja adalah orang yang bekerja pada pengusaha / majikan dengan menerima upah³.

Hubungan antara buruh / tenaga kerja dengan pengusaha / majikan ini lazim disebut dengan hubungan kerja. Hingga saat ini belum ada peraturan perundang – undangan perburuhan yang memberi definisi khusus mengenai hubungan kerja, tetapi secara implicit pengertian hubungan kerja dimuat dalam penjelasan Pasal 1 UU No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan pokok mengenai tenaga kerja, dimana ciri khas hubungan kerja adalah bekerja dibawah perintah orang lain dengan menerima upah⁴.

Dalam suatu hubungan kerja sering terjadi perselisihan atau benturan keinginan antara pihak yang membuat kebijakan dalam hal ini biasanya pengusaha dengan pihak yang menerima kebijakan dalam hal ini pekerja. Suatu kebijakan terkadang dirasa menguntungkan salah satu pihak dan terkadang juga dianggap sebagai sesuatu yang merugikan dilain pihak. Bahkan suatu kebijakan yang sudah

³ Pasal 1 huruf (b) dan (c) PP No. 8 tahun 1981.

⁴ Penjelasan diambil dari bukunya Hartono Widodo Judiantoro, Segi Hukum Penyelesaian-Perselisihan Perburuhan, Rajawali Pers, Jakarta, 1992.

disepakati oleh kedua belah pihak yang tertuang dalam suatu perjanjian pun terkadang dapat menimbulkan sengketa atau perselisihan.

Prof. Dr. Komar Kantaatmadja, menyebutkan bahwa sengketa terjadi jika salah satu pihak menghendaki pihak lain untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu tetapi pihak lainnya menolak untuk berlaku demikian⁵.

Didalam Pasal 1 ayat (1) sub 2 UU No. 22 Tahun 1957 disebutkan tentang pengertian perselisihan perburuhan / industri adalah :

“ Pertentangan antara pengusaha / majikan atau kumpulan pengusaha dengan serikat pekerja / buruh atau gabungan serikat pekerja / buruh berhubungan dengan tidak adanya penyesuaian faham mengenai hubungan kerja , syarat – syarat kerja dan / atau keadaan perburuhan.⁶

Betapapun harmonisnya hubungan kerja antara buruh dan majikan namun terjadinya perselisihan perburuhan tidak mudah untuk dihindari. Perbedaan penafsiran terhadap ketentuan – ketentuan dalam peraturan perundang – undangan perburuhan atau ketidak sesuaian faham mengenai pelaksanaan suatu perjanjian kerja ataupun perjanjian perburuhan dapat menimbulkan perselisihan perburuhan yang lazimnya disebut sebagai perselisihan hak (rechtgeschillen). Demikian pula ketidak sesuaian faham / pendapat terhadap perubahan syarat – syarat kerja dan jaminan sosial lainnya dapat menimbulkan perselisihan kepentingan (belanggeschillen)⁷

⁵ Komar Kantaatmadja, Beberapa Hal Tentang Arbitrase , makalah pada penataran Hukum Ekonomi Internasional, FH UNPAD, 1989.

⁶ Pasal 1 sub 2 UU No. 22 tahun 1957

⁷ A. Wiyono, Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Dikaitkan Dengan Pola Hubungan Perburuhan, Majalah hukum dan pembangunan, No. 5 th. XXII, hlm. 476

Perbedaan kepentingan atau hak antara buruh / tenaga kerja dengan pengusaha/ majikan, dalam kenyataannya sering kita jumpai. Banyaknya perselisihan yang muncul perlu penanganan secara cepat, tepat dan adil, sedangkan proses secara litigasi yang biasa dipakai dirasa tidak dapat memberikan solusi berkaitan dengan keinginan ini, proses melalui jalur litigasi dirasa tidak efisien, disamping biaya mahal juga “ memakan waktu “ yang lama dalam penanganan suatu kasus. Kenyataan seperti ini mendorong berbagai pihak untuk mencari alternatif lain dalam upaya penyelesaian sengketa diluar pengadilan, salah satu alternatif yang ditawarkan undang – undang untuk dapat menyelesaikan perselisihan perburuhan secara cepat, murah dan adil adalah dimungkinkannya menyelesaikan perselisihan perburuhan melalui lembaga arbitrase.

Dalam praktek lembaga arbitrase ini sepertinya jarang sekali digunakan dalam penyelesaian kasus perburuhan, untuk mengetahui lebih jauh eksistensi lembaga arbitrase inilah yang mendorong penulis untuk menulis masalah ini.

B. Identifikasi Masalah

Penyelesaian perselisihan perburuhan antara pekerja dan atau serikat pekerja dengan pengusaha atau majikan seringkali berlarut – larut dan memakan waktu lama dalam proses penyelesaiannya,

Keberadaan lembaga arbitrase diharapkan mampu memberi solusi dan menjembatani kepentingan pihak – pihak yang terlibat sengketa perburuhan, tetapi