

KONFERENSI NASIONAL HUKUM DAN ETIKA

Mengintegrasikan Hukum dan Etika *Business Ethics and Compliance*

Malang

Bekas

Dr. Reka Dewantara, S.H., M.H., LL.M. (Fakultas Hukum Universitas Brawijaya)

Muhammad Syayan Ul Haq, S.H., LL.M. (Fakultas Hukum Universitas Brawijaya)

Diterbitkan oleh:
Fakultas Hukum Universitas Brawijaya
Malang, Jawa Timur, Indonesia

© 2019

PROSIDING
KONFERENSI NASIONAL HUKUM BISNIS
Mengintegrasikan Hukum dan Etika ke dalam Corporate Governance
Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 14-16 Oktober 2019

ISBN: 978-602-60805-2-3

Editor:

Dr. Reka Dewantara, S.H., M.H. (Fakultas Hukum Universitas Brawijaya)
Hayyan Ul Haq, S.H., LL.M., Ph.D. (Fakultas Hukum Universitas Mataram)

Steering Committee:

Dr. Muchamad Ali Safa'at, S.H., M.H. *Dr. Aan Eko Widiarto, S.H., M.Hum.*
Dr. Siti Hamidah, S.H., M.M. *Dr. Sukarmi, S.H., M.Hum.*

Reviewer:

Dr Siti Hamidah, SH, M.M. *Dr. Imam Kuswahyono, SH, M.Hum.*
Dr. Sihabudin, SH, M.H. *Dr. Sukarmi, SH, M.H.*

Organizing Committee:

Ketua:

Setiawan Wicaksono, SH, M.Kn.

Kesekretariatan:

Belinda Faradewi, A.Md. *Anggi Persica SW, S.H.*

Bendahara:

Fitri Hidayat, S.H., M.H. *Meiliana, S.H.*

Acara:

Diah Pawestri Maharani, S.H., M.H. *Rumi Suwardiyati, S.H., M.Kn.*

Syahrul Sajidin, S.H., M.H.

Publikasi:

Ranitya Ganindha, S.H., M.H. *Vivid Andhika Chairunisa, S.Kom.*

Penyunting:

Dr. Reka Dewantara, S.H., M.H. *Diandra Chairatun Hisan, S.Hum.*
Yolanda Kumalasari, S.Kom. *Airin Liemanto, S.H., LL.M.*

Penerbit:

Fakultas Hukum Universitas Brawijaya
Jalan MT. Haryono No.169 Malang, Jawa Timur - Indonesia
Phone : +62 341 553898 Fax : +62 341 566505
Email : hukum@ub.ac.id

PANITIA

Penanggung jawab:

Dekan

Pengarah:

Dr. Siti Hamidah, S.H., M.M.

Dr. Aan Eko Widiarto, S.H., M.Hum.

Dr. Sukarmi, S.H., M.Hum.

Ketua:

Setiawan Wicaksono, SH, M.Kn.

Kesekretariatan:

Belinda Faradewi, A.Md.

Anggi Persica SW, S.H.

Bendahara:

Fitri Hidayat, S.H., M.H.

Meiliana, S.H.

Acara:

Diah Pawestri Maharani, S.H., M.H.

Syahrul Sajidin, S.H., M.H.

Rumi Suwardiyati, S.H., M.Kn.

Publikasi:

Ranitya Ganindha, S.H., M.H.

Vivid Andhika Chairunisa, S.Kom.

Prosiding:

Dr. Reka Dewantara, S.H., M.H.

Yolanda Kumalasari, S.Kom.

Diandra Chairatun Hisan, S.Hum.

Airin Liemanto, S.H., LL.M.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR..... iii

DAFTAR ISI..... iv

1. PERKEMBANGAN *BILATERAL INVESTMENT TREATY* YANG MENGATUR PENYELESAIAN SENGEKTA ANTARA NEGARA DAN INVESTOR ASING DI HADAPAN ICSID
A.A.A. Nanda Saraswati 1
2. DASAR PERTIMBANGAN (*RATIO DECIDENDI*) HAKIM DALAM MEMUTUS SENGKETA PEMBIAYAAN KONSUMEN
Afrizal Mukti Wibowo, Sukarmi, Siti Hamidah 9
3. MEMBENTUK ETIKA BISNIS DALAM MENGGUNAKAN JASA "*INFLUENCER*" ANAK
Ai Permanasari 18
4. MENORMATIFKAN KEBERLAKUAN ITIKAD BAIK DALAM HUBUNGAN ANTARA PELAKU USAHA DENGAN KONSUMEN
A Dwi Rachmanto 26
5. AKIBAT HUKUM DARI PUTUSAN PENGADILAN NIAGA JAKARTA PUSAT NOMOR 66/MEREK/2012/PN.NIAGA.JKT.PST DALAM HAL SENGKETA MEREK DAGANG CAP KAKI TIGA
Aris Mustriadhi..... 37
6. EKSISTENSI BADAN PENYELESAIAN SENGKETA KONSUMEN SEBAGAI LEMBAGA QUASI PERADILAN DALAM MEMUTUSKAN SENGKETA KONSUMEN DAN PERMASALAHANNYA
Arman Tjoneng..... 46
7. KEBERLAKUAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NO. 37/PUU-IX/2011 DAN SURAT EDARAN MAHKAMAH AGUNG NO. 3 TAHUN 2015 DALAM PENENTUAN UPAH PROSES PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
Budi Santoso 55
8. PERAN LEMBAGA ARBITRASE DALAM PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PERSOALAN KETENAGAKERJAAN UNTUK MEWUJUDKAN *CORPORATE GOVERNANCE*
Christin Septina Basani..... 62
9. PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KONSUMEN *E-COMMERCE* DALAM PERDAGANGAN PRODUK WANITA DI KOTA PEKANBARU
Desi Sommaliagustina, Yulia Fatma 66
10. PEMERATAAN KEWENANGAN PEMERINTAH DAERAH LASEM UNTUK MELINDUNGI KEKAYAAN NON-WUJUD MASYARAKAT
Dian Narwastuty..... 77
11. KETERBUKAAN LAPORAN KEUANGAN PERUSAHAAN SEBAGAI PERLINDUNGAN HUKUM PARA PIHAK

<i>Doni Budiono</i>	83
12. KEDUDUKAN PUTUSAN ARBITRASE INTERNASIONAL DALAM PELAKSANAANNYA DI INDONESIA	
<i>Eduardus Bayo Sili, Amiruddin, Lalu Sabardi</i>	93
13. TANGGUNG JAWAB PENGANGKUT ATAS TRAUMATIK PENUMPANG AKIBAT KECELAKAAN PENGANGKUTAN UDARA	
<i>Elfriada Ratnawati</i>	100
14. ILLEGAL PERSE DALAM PERLINDUNGAN KONSUMEN DI INDONESIA	
<i>Emi Puasa Handayani, Zainal Arifin</i>	109
15. PERGESERAN KEWENANGAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN: SUATU KAJIAN NORMATIF DAN KRIMINOLOGI ADMINISTRASI	
<i>Endah Pujiastuti, Retno Saraswati, Lita Tyesta ALW</i>	117
16. PENGANGKATAN PRODUK MAKANAN TRADISIONAL UMKM INDONESIA MELALUI PERLINDUNGAN MEREK DAN PEMANFAATAN E COMMERCE	
<i>Endang Purwaningsih, Muslikh, Nurul Fajri Chikmawati, Nelly Ulfah AR</i>	126
17. KEWENANGAN PEMERINTAH PUSAT DAN PEMERINTAH DAERAH DALAM MENGELOLA PERTANAHAN DI KOTA BATAM	
<i>Firmansyah L. Tobing</i>	134
18. URGENSI ASURANSI INVESTASI SEBAGAI BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP INVESTOR PENANAMAN MODAL DARI RISIKO POLITIK	
<i>Fitria Dewi Navisa</i>	142
19. SUATU USULAN: AWAL AKTA NOTARIS UNTUK AKTA PERBANKAN SYARIAH	
<i>Habib Adjie</i>	151
20. ISTILAH HUKUM KONTRAK DALAM DUNIA EKONOMI/BISNIS MENURUT KACAMATA HUKUM ISLAM/SYARIAH DAN KONVENSIONAL	
<i>Halimatus Syakdiyah</i>	164
21. FORMULASI PENCEGAHAN KORUPSI PENGADAAN BARANG/ JASA PEMERINTAH MELALUI TP4 (TIM PENGAWAL DAN PENGAMAN PEMERINTAHAN DAN PEMBANGUNAN) KEJAKSAAN	
<i>Hanif Nur Widhiyanti, Raja Mohamad Rozi</i>	173
22. PENGUATAN REGULATORY SANDBOX GUNA MEMBERANTAS PENYELENGGARA FINTECH PEMBIAYAAN YANG ILEGAL	
<i>Hassanain Haykal</i>	197
23. PENGATURAN STANDAR HAM DALAM BISNIS DI INDONESIA (SEBUAH KAJIAN NORMATIF: PELUANG DAN TANTANGAN PENERAPAN AUDIT HAM BAGI PERUSAHAAN MULTI NASIONAL/MNC)	
<i>Hikmatul Ula, Yeni Octavia</i>	205

24. PERLINDUNGAN VERIETAS TANAMAN BERDASARKAN UU NO 29 TAHUN 2000 DAN TRADE RELATED ASPECT OF INTELLECTUAL PROPERTY RIGHTS (TRIPs) DAN KOVENSI KEANEKARAGAMAN HAYATI 1992 <i>Ikaningtyas</i>	220
25. PERLINDUNGAN PRODUK BATIK DALAM HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL <i>Inayah, Septarina Budiwati</i>	231
26. STANDAR TENAGA KERJA DALAM INDUSTRI <i>FAST FASHION</i> DALAM KONTEKS PERDAGANGAN INTERNASIONAL <i>Jerry Shalmont</i>	240
27. KRITISI KONSTRUKSI HAK ATAS TANAH DALAM RANCANGAN UNDANG-UNDANG PERTANAHAN <i>Listyowati Sumanto</i>	255
28. PENDAFTARAN DAN PEMBERIAN HAK ATAS TANAH BAGI PERSEKUTUAN KOMANDITER (<i>COMMANDITAIRE VENNOOTSCHAP</i>) <i>Maya Sari</i>	264
29. PERLINDUNGAN KONSUMEN DALAM JAMINAN FIDUSIA PERMASALAHAN DAN UPAYA PENYELESAIANNYA <i>N.G.N. Renti Maharaini Kerti</i>	273
30. DISKRIMINASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 14 TAHUN 2014 TERHADAP PENGELOLAAN ZAKAT OLEH MASYARAKAT DI TULUNGAGUNG <i>Nur Fadhilah</i>	286
31. KAJIAN POTENSI PERLINDUNGAN INDIKASI GEOGRAFIS ATAS KOPI DAMPIT DI KABUPATEN MALANG <i>Ranitya Ganindha, Zairul Alam</i>	299
32. KEPATUHAN HUKUM DALAM KERANGKA <i>GOVERNANCE, RISK MANAGEMENT AND COMPLIANCE (GRC)</i> YANG TERINTEGRASI SEBAGAI WUJUD PRAKTIK <i>GOOD CORPORATE GOVERNANCE</i> <i>Ratna Januarita</i>	311
33. PERAN PEMFRINTAH DALAM MELINDUNGI KONSUMEN TERHADAP PELAKSANAAN PENERTIBAN PEMAKAIAN TENAGA LISTRIK <i>Retnowulan Sopiyan</i>	322
34. URGENSI <i>GOOD CORPORATE GOVERNANCE</i> TERHADAP PENANGGULANGAN PELANGGARAN HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL <i>RR. Aline Gratika Nugrahani</i>	335
35. ULASAN KRITIS PERLINDUNGAN HUKUM HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL DI RUANG VIRTUAL VLOG –YOUTUBE <i>Saivol Virdaus, Emi Puasa Handayani, Zainal Arifin</i>	345
36. KONTRAK DAN HUBUNGAN BISNIS <i>Septarina Budiwati, Inayah</i>	356

37. WANPRESTASI BERJUNG PENIPUAN: PENTINGNYA ETIKA PENEGAKAN HUKUM <i>Setiawan Wicaksono, Rumi Suwardiyati</i>	363
38. KEDUDUKAN HUKUM KONOSMEN DALAM PEMBIAYAAN ANJAK PIUTANG <i>Siti Nurbaiti</i>	371
39. DINAMIKA GUGATAN SEDERHANA DALAM MEWUJUDKAN PERADILAN YANG SEDERHANA, CEPAT DAN BIAYA RINGAN PADA SENGKETA EKONOMI SYARIAH DI PENGADILAN AGAMA <i>Sri Gilang Muhammad Sultan Rahma Putra</i>	379
40. PERJANJIAN NOVASI PADA PERJANJIAN KREDIT BANK DENGAN JAMINAN HAK TANGGUNGAN ATAS TANAH <i>Suhariningsih</i>	387
41. E-COMMERCE DAN PERSAINGAN USAHA <i>Sukarmi</i>	395

PERAN LEMBAGA ARBITRASE DALAM PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PERSOALAN KETENAGAKERJAAN UNTUK MEWUJUDKAN CORPORATE GOVERNANCE

Christin Septina Basani

*Fakultas Hukum, Universitas Kristen Maranatha, Bandung
E-mail: christinseptina@yahoo.co.id*

ABSTRAK

Persoalan etika ketenagakerjaan dalam negara berkembang menjadi persoalan yang perlu dipikirkan, seperti halnya yang terjadi di Indonesia sebagai negara yang memiliki tenaga kerja di banyak sektor baik tenaga kerja formal maupun informal (dari yang hanya lulusan sekolah menengah pertama sampai sarjana strata dua)

Beberapa persoalan yang dihadapi tenaga kerja di Indonesia seperti: rendahnya produktivitas tenaga kerja; tingkat pendidikan yang minim (walau banyak yang bekerja); kemudian kemampuan yang tidak sesuai dengan yang diminta oleh dunia kerja. Persoalan ini lama-kelamaan akan membuat produktivitas menjadi menurun, maka bisa terjadi perusahaan menurunkan tingkat penghargaan terhadap tenaga kerja itu sendiri dan ini menjadi persoalan dalam hal pengupahan. Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 mengatakan upah adalah hak yang diterima oleh tenaga kerja dan merupakan kewajiban dari pemberi kerja. Persoalan yang muncul antara tenaga kerja dan pemberi kerja sebelum masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial bisa dibantu melalui jalur arbitrase. Dibutuhkan arbitor yang menjembatani seperti yang tertuang dalam UU No.4 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial. Selama ini Lembaga arbitrase ketenagakerjaan belum maksimal.

Peningkatan etika dan kemampuan pekerja yang memenuhi standar hingga menjadi tenaga kerja kompeten di bidangnya menjadi harapan setiap perusahaan dan ini secara tidak langsung menjadi bagian dari corporate governance. Peran arbitrase dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial diharapkan ada untuk membantu mengatasi persoalan ketenagakerjaan supaya tidak masuk dalam pengadilan hubungan industrial.

Kata Kunci:

etika tenaga kerja, arbitrase, corporate governance.

A. PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara berkembang yang memiliki angka tenaga kerja cukup besar. Dari data biro pusat statistik berdasarkan survei penduduk antar sensus tahun 2015, diperkirakan jumlah penduduk di Indonesia tahun 2019 sebesar 267 juta jiwa. Menurut jenis kelamin ada 134 juta jiwa penduduk laki-laki dan 132,98 juta jiwa penduduk perempuan. Dari jumlah tersebut lebih banyak usia produktifnya dibandingkan usia kurang produktifnya, yaitu sebesar 68% dari usia kurang produktifnya. Dalam hal ini angka 68% usia produktif tersebut diantara rentang usia 15-64 tahun. Dari hal tersebut untuk rasio ketergantungan penduduk, sebesar 45,56%. Artinya dalam setiap 100 orang usia produktif, mempunyai tanggungan 46 orang usia tidak produktif, dalam hal ini penduduk yang usianya 0-14 tahun

dan 65 tahun keatas. Sehingga semakin tinggi angka rasio ketergantungan, mengindikasikan beban yang lebih berat ditanggung usia produktif untuk menanggung beban usia tidak produktif.¹

Dari jumlah penduduk Indonesia yang mencapai 267 juta jiwa membuat Indonesia sebagai negara peringkat keempat penduduk terbesar di dunia setelah Tiongkok; India dan Amerika Serikat. Dengan jumlah penduduk yang besar, usia produktif yang lebih banyak, sudah pasti Indonesia mempunyai angka angkatan kerja yang baik pula. Kesempatan ini bisa digunakan di bidang lapangan kerja untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia.

Permasalahan tenaga kerja di Indonesia bukan hanya masalah angka angkatan kerja yang belum terserap dengan baik, tetapi ada tenaga kerja yang tidak sesuai pendidikan dengan bidang pekerjaannya, atau angkatan kerja yang punya kemampuan terbatas tidak akan memiliki jenjang karier. Persoalan tersebut menjadi persoalan global dalam bidang ketenagakerjaan. Ada persoalan di dalam ketenagakerjaan ketika pekerja yang bekerja tersebut di sistem penyelesaian masalahnya terutama yang berkaitan dengan hak dan kewajiban pekerja diselesaikan melalui jalur Pengadilan Hubungan Industrial. Padahal untuk penyelesaian persoalan tidak mesti melalui jalur Pengadilan Hubungan Industrial. Sistem penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui jalur Pengadilan Hubungan Industrial seharusnya sebagai sarana terakhir setelah upaya penyelesaian melalui jalur di luar pengadilan diupayakan terlebih dahulu. Namun, kebanyakan yang terjadi sistem penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang sering dilakukan oleh para pihak, sehingga upaya di luar pengadilan tidak diupayakan terlebih dahulu.

Penerapan prinsip *good corporate governance* dalam bidang ketenagakerjaan haruslah seiring dengan pemanfaatan tenaga kerja itu sendiri secara maksimal di dalam perusahaan. Sehingga prinsip *FAIR* dalam penerapan *good corporate governance* dapat tercapai. Menjadi persoalan ketika penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial terutama untuk perselisihan kepentingan mengesampingkan prinsip *good corporate governance* dalam hal ini tentang *responsibility* dan *fairness*. Ketika ada persoalan kepentingan antara pemilik perusahaan dan pekerja membuat hubungan kedua pihak menjadi tidak baik.

Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial Pasal 3 ayat (1) mengatakan: Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya melalui bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Artinya dimungkinkan sebelum menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan melalui jalur pengadilan hubungan industrial bisa melalui perundingan secara bipartit antara pengusaha dan tenaga kerja. Bila hal tersebut tidak tercapai, maka bisa menggunakan cara bipartit yaitu penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi, arbitrase atau mediasi. Tetapi seringkali para pihak yang bersengketa memilih menyelesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Padahal sistem penyelesaian diluar pengadilan bisa membantu sistem penyelesaian tanpa memerlukan waktu lebih lama dan berbiaya mahal. Sehingga menjadi permasalahan hukum:

Bagaimanakah sistem penyelesaian secara arbitrase untuk penyelesaian sengketa kepentingan dalam bidang ketenagakerjaan?

Bagaimanakah peran pemerintah sendiri untuk mendorong sistem penyelesaian melalui arbitrase untuk mewujudkan sistem *good corporate governance*?

Dari permasalahan di atas menjadi menarik untuk meneliti berkaitan dengan sistem penyelesaian arbitrase sebagai alternatif penyelesaian sengketa kepentingan antara pekerja dan pemilik perusahaan melalui jalur arbitrase sebagai sistem penyelesaian sengketa diluar pengadilan.

Anonim, Berapa Jumlah Penduduk Indonesia?, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2018/01/12/berapa-jumlah-penduduk-indonesia>, diakses 12 Agustus 2019.

B. PEMBAHASAN

Dalam bidang ketenagakerjaan ada 3 jenis perselisihan hubungan industrial, diantaranya:

1. Perselisihan hak;
2. Perselisihan kepentingan;
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Perselisihan hubungan industrial menurut UU No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengartikan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja / serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja, atau serikat buruh dalam satu perusahaan. Sedangkan 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.²

Dalam sistem penyelesaian sengketa yang berkaitan dengan perselisihan kepentingan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja, dimungkinkan dengan sistem penyelesaian melalui perundingan bipartit, melalui perundingan tripartit dan terakhir melalui Pengadilan Hubungan Industrial (yang selanjutnya disebut PHI).³ Perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan buruh atau serikat buruh. Bila dari perundingan tersebut mencapai kata sepakat mengenai penyelesaiannya, maka para pihak membuat perjanjian bersama yang kemudian harus didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial untuk mendapat pengesahan. Namun bila perundingan bipartit tidak mencapai kata sepakat, maka para pihak yang berselisih harus melalui proses perundingan tripartit.

Sedang perundingan tripartite adalah perundingan yang melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja. Perundingan tripartit bisa melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Mediasi adalah system penyelesaian yang ditengahi oleh mediator dari pihak Depnaker. Bila tercapai kata sepakat akan dibuat perjanjian bersama yang didaftarkan ke PHI. Sistem penyelesaian konsiliasi adalah sistem penyelesaian secara musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator yang ditunjuk para pihak. Sedang arbitrase adalah sistem penyelesaian melalui kesepakatan dimana para pihak sepakat menyerahkan penyelesaiannya kepada seorang arbiter. Keputusan arbitrase bersifat final dan mengikat para pihak yang berselisih, sedang para arbiter dipilih sendiri oleh para pihak yang berselisih dari daftar yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Hal ini yang akan menjadi pembahasan terkait peran arbitrase dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sistem penyelesaian sengketa yang terakhir melalui gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, bila para pihak melalui perundingan tripartit tidak mencapai kesepakatan.

Tidak semua pihak yang bersengketa dalam perselisihan sengketa hubungan industrial mengetahui ada sistem arbitrase dimana para arbiternya disediakan oleh Departemen Ketenagakerjaan. Didalam Pasal 32 ayat (1) dan ayat (2) UU No.2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial menyebutkan bahwa para pihak yang sepakat membuat perjanjian tertulis untuk penyelesaian melalui arbitrase. Sistem penyelesaian inipun menuntut kesukarelaan (*voluntary*) dari para pihak untuk

² Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

³ Rahmi Triani Uzier, "3 Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Yang Wajib Anda Ketahui", <https://bplawyers.co.id/2017/03/23/3-tata-cara-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-yang-wajib-anda-ketahui/>, diakses 12 Agustus 2019.

setuju menyelesaikan dengan sistem penyelesaian arbitrase. Dengan perundingan arbitrase menekan biaya mahal gugatan melalui peradilan dan tidak perlu memakan waktu lama seperti proses peradilan pada umumnya.

Sistem arbitrase ini membantu mengurangi penumpukan kasus ketenagakerjaan yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pemerintah sudah menyediakan arbiter yang dilatih dan dilantik serta sudah terdaftar dalam Departemen Ketenagakerjaan, tinggal para pihak yang bersengketa memilih para arbiter sesuai kesepakatan. Dengan adanya prinsip *good corporate governance* melalui prinsip *responsibility* dan *fairness*, adanya tanggung jawab pemerintah untuk ikut membantu menyelesaikan sengketa hubungan industrial serta membantu sistem penyelesaian secara terbuka sehingga bagi para pihak baik pengusaha maupun pekerja tidak merasa pemerintah tidak berat kepada salah satu pihak.

Seringkali arbitrase tidak menjadi pilihan dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial karena ketidaktahuan para pihak bahwa ada system penyelesaian perundingan secara tripartite. Terkadang juga tidak menjadi pilihan karena para pihak terutama pihak serikat pekerja atau buruh merasa, arbiter karena dari pemerintah dikawatirkan akan berat ke pihak pengusaha. Sehingga akhirnya sengketa hubungan industrial ini masuk ke gugatan pengadilan hubungan industrial.

C. PENUTUP

Indonesia sebagai negara berkembang yang saat ini banyak menjadi perhatian bagi investor asing yang ingin menanamkan investasinya ke Indonesia. Dengan harapan para investor tersebut tidak masalah dalam hal ketenagakerjaan atau sengketa hubungan industrial. Bukan tidak mungkin suatu ketika jika para investor mendirikan perusahaan dan ada masalah sengketa hubungan industrial cara perundingan tripartite bisa menjadi pilihan. Sistem arbitrase dengan para arbiter yang sudah disediakan pemerintah bisa menjadi sebuah pilihan. Para arbiter yang sudah dilantik dan diangkat bisa menjadi fasilitator dalam sengketa hubungan industrial.

Harapannya prinsip *good corporate governance* dalam bidang bisnis dan investasi bisa tercapai khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Para pihak yang dengan sukarela memilih sistem penyelesaian arbitrase akan membantu pemerintah untuk perkara yang masuk ke pengadilan hubungan industrial. Konflik yang diselesaikan secara musyawarah bisa menjadi salah satu alternatif pilihan dari sistem penyelesaian yang ada. Sehingga iklim bisnis dan investasi dalam perusahaan dan bidang ketenagakerjaan akan berkembang dengan baik. Dari sisi pekerja, untuk kepercayaan dan jaminan akan haknya menjadi terjaga baik.

DAFTAR PUSTAKA

Naskah Internet

- | Anonim. | "Berapa | Jumlah | Penduduk | Indonesia?" |
|----------------------|--|--------|----------|-------------|
| | https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2018/01/12/berapa-jumlah-penduduk-indonesia . | | | |
| | Diakses 12 Agustus 2019. | | | |
| Uzior, Rahmi Triani. | "3 Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Yang Wajib Anda Ketahui". | | | |
| | https://bplawyers.co.id/2017/03/23/3-tata-cara-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-yang-wajib-anda-ketahui/ . Diakses 12 Agustus 2019. | | | |

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial
- Undang-undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan