

# MEKANISME MEDIASI-ARBITRASE DALAM PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Xavier Lausdeo Israel, Fakultas Hukum Universitas Udayana,  
e-mail: [deopakasi02@gmail.com](mailto:deopakasi02@gmail.com)

Made Aditya Pramana Putra, Fakultas Hukum Universitas Udayana,  
e-mail: [adityapramanaputra@unud.ac.id](mailto:adityapramanaputra@unud.ac.id)

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendalami terkait kepastian hukum dan proses penyelesaian baru dari perselisihan industrial yang melibatkan pekerja/serikat pekerja dengan Perusahaan yaitu metode gabungan. Dalam mengkaji jurnal ilmiah ini penulis menggunakan metode pendekatan dari suatu peraturan perundang-undangan dan juga sebuah pendekatan konseptual. Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa teori "mediasi-arbitrase", yang digunakan untuk menyelesaikan sengketa hubungan industrial antara pekerja atau serikat pekerja dan perusahaan melalui proses kombinasi, sangat penting untuk dikaji kepastiannya. Diharapkan ide-ide baru dan keyakinan hukum akan muncul dalam proses penyelesaian konflik industri. Metode gabungan (mediasi-arbitrase) dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial dapat memberikan kepastian hukum karena kedua belah pihak memiliki kepentingan yang sama. Metode gabungan ini menggabungkan keunggulan dari kedua metode dalam satu proses penyelesaian sengketa. Jika memenuhi syarat, pihak ketiga yang berperan sebagai mediator dapat bertindak sebagai arbiter selama proses arbitrase ini berlangsung serta dapat memberikan putusan arbitrase dengan cepat. Jika para pihak telah mencapai kesepakatan untuk melanjutkan pemecahan masalah atau sengketa melalui arbitrase maka peran mediator adalah membuat nota kesepakatan yang didalamnya memuat hal-hal yang sudah menjadi kesepakatan bersama antara para pihak bersengketa yang terlibat didalamnya.

**Kata Kunci:** Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Kepastian Hukum, Mekanisme.

## ABSTRACT

*The aim of this research is to analyze and explore legal certainty and a new resolution process for industrial disputes involving workers/unions and companies, namely the combined method. In reviewing this scientific journal, the author uses an approach method from statutory regulations and also a conceptual approach. The results of this research suggest that the "mediation-arbitration" theory, which is used to resolve industrial relations disputes between workers or trade unions and companies through a combination process, is very important to study for certainty. It is hoped that new ideas and legal confidence will emerge in the process of resolving industrial conflicts. The combined method (mediation-arbitration) in resolving industrial relations disputes can provide legal certainty because both parties have the same interests. This combined method combines the advantages of both methods in one dispute resolution process. If it meets the requirements, a third party acting as a mediator can act as an arbitrator during the arbitration process and can provide an arbitration award quickly. If the parties have reached an agreement to continue solving the problem or dispute through arbitration, the role of the mediator is to make a memorandum of agreement which contains matters that have become a mutual understanding between the parties involved in the dispute.*

**Keywords:** Industrial Relations Dispute Resolution, Legal certainty, Mediation-arbitration.

## 1. Pendahuluan

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dewasa ini telah mengalami perubahan yang terbilang cukup kompleks. Terbilang kompleks dikarenakan penyelesaiannya dapat ditempuh dengan dua cara, yaitu Pertama: Jalur Peradilan dimana tenaga hakim dalam jalur ini sudah ditambahkan dengan adanya Hakim Ad-Hoc dan proses peradilannya dilaksanakan di peradilan umum. Sistem peradilan umum dalam kasus penyelesaian hubungan industrial hanya terdiri dari dua tingkat saja yaitu, penyelesaian dalam tingkat pertama dimana tidak terdapat upaya untuk banding ke tingkat Pengadilan Tinggi terhadap apa yang menjadi putusan ditingkat pertama oleh hakim yang memutusnya, serta ditingkat kasasi. Kedua: Penyelesaian diluar Pengadilan yang terdiri atas Konsiliasi, arbitrase, dan mediasi.<sup>1</sup>

Sesuai dengan apa yang tercantum kemudian dijelaskan dalam ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial terdapat jenis-jenis perselisihan yang kemungkinan terjadi, hal-hal tersebut meliputi: Perselisihan Hak, Konflik Kepentingan, Pemutusan Hubungan Kerja, Perselisihan antara serikat pekerja dalam satu Perusahaan. Perselisihan atau sengketa kerap kali muncul dalam ranah hubungan kerja antara setiap subjek yang diakui keberadaannya sebagai subjek hukum (perorangan/badan hukum). Dengan semakin bertambahnya kompleksitas kehidupan Masyarakat dewasa ini menyebabkan cakupan kejadian ataupun peristiwa perselisihan pun semakin meluas. Kasus yang sering timbul ke permukaan pun kerap kali selalu terkait dengan perselisihan atau konflik maupun permasalahan yang muncul dalam ranah hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial ini kerap kali terjadi dan timbul antara pekerja/serikat pekerja dengan Perusahaan atau tempat dimana mereka bekerja. Perselisihan yang terjadi antara pekerja/serikat pekerja dengan perusahaan sejatinya tidak cukup hanya dengan pemutusan hubungan kerja ataupun semata-mata hanya pengunduran diri yang dapat berujung pada semakin memburuknya hubungan antara kedua belah pihak tersebut. Faktor-faktor yang menyebabkan hal demikian terjadi antara lain karena timbulnya suatu perbedaan pendapat, tujuan yang berbeda, persaingan dan/atau pengaruh negative dalam berbagai pihak.

Penyelesaian suatu perselisihan atau konflik adalah wajib sifatnya atau diharuskan untuk terlebih dahulu diupayakan agar bentuk penyelesaian yang ditempuh dan dijalani melalui perundingan bipartit yaitu secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian sengketa melalui pengadilan merupakan jalan terakhir atau *ultimum remedium* dari suatu penyelesaian sengketa hubungan industrial apabila penyelesaian jalur bipartit, mediasi, dan konsolidasi tidak kunjung menemukan titik temu dengan tercapainya kesepakatan antara para pihak yang bersengketa didalamnya. Namun, tidak menutup kemungkinan juga kewajiban tersebut hanya dijadikan sebagai suatu syarat formalitas oleh para pihak. Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial yang merupakan suatu peradilan khusus yang berada dibawah lingkungan peradilan umum yang nyata keberadaannya di Indonesia dalam realitanya masih banyak menuai kritik dan berbagai permasalahan.

Apabila penyelesaian dalam tahap perundingan yang secara bipartit dinyatakan telah gagal atau tidak berhasil maka salah satu pihak yang bersengketa atau kedua-duanya wajib untuk mencatatkan sengketanya kepada pihak ataupun

---

<sup>1</sup> Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta, Sinar Grafika, 2016), 77.

instansi yang berwenang di bidang ketenagakerhaan daerah setempat dengan turut melampirkan bukti bahwasanya benar berbagai bentuk upaya dalam perundingan bipartit telah terlaksana. Setelah oleh pihak bersangkutan menyatakan bahwa menerima pencatatan, instansi terkait wajib untuk menawarkan jalur lain kepada para pihak yaitu jalur konsiliasi atau arbitrase untuk kemudian disepakati bersama. Jika dalam rentan waktu tujuh hari para pihak tidak menentukan pilihan maka instansi terkait akan melimpahkan kepada mediator. Mediasi dalam suatu penyelesaian sengketa merupakan cara yang terbilang mudah, selain karena hemat waktu dan biaya mediasi juga dapat memecahkan masalah pada keempat bentuk perselisihan atau konflik yang ada, lain halnya dengan penyelesaian melalui arbitrase dan konsiliasi yang dapat dikatakan tidak mencakup semuanya. Penyelesaian arbitrase sangat terbatas hanya pada perselisihan yang ada sangkut-pautnya dengan kepentingan serta perselisihan yang muncul antara antara pekerja/serikat pekerja dengan Pengusaha.<sup>2</sup>

Salah satu bentuk penyelesaian yang dapat ditawarkan adalah penyelesaian gabungan antara proses mediasi dan proses arbitrase atau yang disebut juga (*Combined Process*), dimana metode ini merupakan penyelesaian dengan menggunakan mediasi dalam suatu proses arbitrase yang dapat memberikan suatu keunggulan dikarenakan keberadaan mediator dapat berperan sekaligus sebagai arbiter. Mekanisme penyelesaian jenis gabungan ini atau yang lebih populer disebut med-arb sudah banyak digunakan oleh para pelaku bisnis. Dalam beberapa literatur disebutkan bahwa mekanisme gabungan ini lebih unggul jika dibandingkan dengan arbitrase murni dikarenakan posisi mediator yang sekaligus arbiter dalam proses penyelesaiannya.

Dalam menulis artikel ilmiah ini, orisinalitas tentu merupakan sebuah aspek yang penting sebagai pembanding penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sehingga dapat ketahu apa yang berbeda dan aspek kebaharuan yang tidak ditemukan dalam penelitian sebelumnya. Penelitian terkait proses penyelesaian suatu perselisihan hubungan industrial sebelumnya sudah pernah dikaji oleh Yetniwati, dkk yang mengangkat sebuah tulisan ilmiah yang berjudul "Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi"<sup>3</sup>. Hal yang menjadi topik kajian dalam penelitian tersebut adalah terkait penyelesaian terkait suatu perselisihan atau sengketa hubungan industrial dengan mediasi. Hal yang menjadi aspek identik yang menjadi aspek persamaan daripada topik kajian yang dibahas dan diteliti antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang tersebut diatas adalah terkait penyelesaian dari suatu sengketa yang terjadi dalam hubungan industrial yang terjadi antara pekerja atau serikat pekerja dengan Pengusaha dan/atau Perusahaan. Akan tetapi, berbeda dengan penelitian sebelumnya, fokus pembahasan dalam penelitian ini ada pada perluasan dari metode penyelesaian sengketa hubungan industrial yang dapat diselesaikan dengan metode gabungan antara mediasi dan arbitrase yang merupakan suatu bentuk penyelesaian sengketa hubungan industrial non-litigasi yang masih kurang populer atau tidak diketahui oleh Masyarakat luas. Berdasarkan konstruksi argumentatif diatas maka penulis mengkaji artikel ilmiah ini

---

<sup>2</sup> Sinaga, Frendy. "Tinjauan Yuridis Terhadap Anjuran Yang Dikeluarkan Mediator Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur". *Jurnal Beraja Niti*, Vol. 2, No.12 (2013): 251.

<sup>3</sup> Yetniwati, Hartati, dan Meriyarni. "Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi". *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 14, No. 2 (2014): 250-61.

yang berjudul “Mekanisme Mediasi-Arbitrase Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”.

## 1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kepastian Hukum Mediasi-Arbitrase dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia?
2. Bagaimana Mekanisme Mediasi-Arbitrase dalam Proses Penyelesaian Hubungan Industrial di Indonesia?

## 1.3. Tujuan Penulisan

Tujuan daripada penulisan artikel ilmiah ini adalah untuk mengetahui serta melakukan pendalaman pemikiran serta memperluas pemahaman terkait dengan konsep Kepastian Hukum Mediasi-Arbitrase dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan juga untuk mengetahui Mekanisme Mediasi-Arbitrase dalam Proses Penyelesaian Hubungan Industrial di Indonesia.

## 2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang diterapkan dalam proses penulisan jurnal penelitian dan pengkajian artikel ilmiah ini yaitu jenis penelitian hukum normatif, dimana metode ini dilaksanakan melalui mengkaji sebuah atau lebih peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dapat digunakan terhadap suatu masalah hukum yang ada. Penelitian hukum normatif meneliti hukum dari sudut pandang internal dan objek yang menjadi penelitiannya adalah norma hukum.<sup>4</sup> Penelitian jenis ini sering juga disebut dengan penelitian doktrinal yang merupakan suatu jenis penelitian yang objeknya adalah suatu peraturan perundang-undangan serta bahan pustaka.<sup>5</sup> Penelitian hukum normatif dapat pula dikatakan sebagai suatu penelitian yang terkonsentrasi untuk membahas pengaplikasian dari suatu kaidah serta juga norma-norma tertentu dalam tataran hukum positif yang berlaku.<sup>6</sup>

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1. Kepastian Hukum Mediasi-Arbitrase dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia

Negara Indonesia sejak lahirnya merupakan negara yang selalu mengedepankan konsep musyawarah untuk mencapai mufakat. Masyarakat adat masa lalu telah memiliki aturan yang sangat dihormati untuk mengatur hubungan antara satu sama lain, meskipun aturan ini belum diatur dalam perundang-undangan modern. Sangat mirip dengan cara sengketa di masyarakat diselesaikan melalui negosiasi atau melalui perantara yang dipilih oleh merek atau individu yang memiliki otoritas secara konvensional.

Sesuai dengan yang termaktub didalam ketentuan Pada Pasal 1 angka 16 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau

---

<sup>4</sup> Diantha, I Made Pasek. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum* (Jakarta, Prenada Media Group, 2017), 12.

<sup>5</sup> Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum* (Jakarta, Kencana Prenida Media, 2011), 34.

<sup>6</sup> Ibrahim, Johny. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif* (Malang, Banyumedia, 2012), 295.

jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945". Kegiatan perindustrian terdiri dari hubungan dalam kawasan industrial ini, yang juga merupakan suatu bagian yang tidak kalah penting dari ekonomi makro yang sekarang sangat kompetitif dan terbuka. Perselisihan dalam hubungan industri tidak boleh dilakukan proses penyelesaian masalahnya dengan segala bentuk paksaan ataupun ancaman oleh satu pihak yang dilayangkan kepada pihak lain yang menjadi lawannya semata-mata guna dan demi menciptakan keharmonisan antara pekerja serta segala bentuk perkumpulan atau himpunan para pekerjanya dengan pengusaha atau perusahaan. Sebaliknya, mereka harus diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai konsensus.

Teori dalam penyelesaian suatu sengketa hubungan antara pekerja industri yang timbul dalam tubuh perusahaan antara pekerja dan serikat atau himpunan para pekerja dengan perusahaan melalui proses kombinasi, juga dikenal sebagai "mediasi-arbitrase", dimana konsep ini telah memberikan peran yang cukup signifikan dalam penyelesaian atau pemecahan masalah dari sebuah sengketa dalam bidang ilmu hukum khususnya acara perdata di Indonesia, terkhusus dalam ranah kebijakan hukum (*legal policy*) penyelesaian permasalahan atau konflik dan sengketa hubungan industrial. Dalam masa mendatang skema ini diharapkan mampu memberikan sumbangsi berupa pemikiran segar dan kepastian dalam ranah hukum dalam mekanisme penyelesaian atau pemecahan masalah dari sengketa dalam hubungan industrial.

Keberadaan PHI) yang dibentuk bersamaan dengan adanya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang memuat segala ketentuan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) sering kali menerima kritik bahwa PHI dinilai kurang mendekati diri dengan masyarakat, sehingga waktu serta biaya menjadi masalah utama. Karena tidak semua kabupaten terdapat PHI didalamnya yang mengharuskan masyarakat pindah ke provinsi. Ketika keputusan PHI kurang memuaskan, mereka diharuskan melayangkan kasasi ke MA. Jika ini terjadi, pihak akan memakan waktu lebih lama untuk mendapatkan keputusan. Karena tidak memiliki kekuatan mengikat secara sosiologis menyebabkan tidak semua keputusan dapat diterapkan.<sup>7</sup> Sesuai dengan yang termuat Pasal 1 Angka 1 UU PPHI, yang bertanggung jawab atas penyelesaian atau pemecahan masalah dari suatu perselisihan hubungan industri terdiri dari: bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Jika ada konsensualitas antara para pihak yang terlibat dan bersengketa, lembaga mediasi dapat digunakan sebagai bentuk usaha yang dapat diupayakan saat sebelum perkara sampai itu ke hadapan PHI.

Mediasi hubungan industrial adalah proses penyelesaian sengketa yang terkait dengan hak ataupun kepentingan, PHK, dan perselisihan lainnya yang acap kali muncul antar serikat atau himpunan para pekerja yang bekerja didalam satu perusahaan dengan melalui musyawarah yang difasilitasi oleh seseorang ataupun lebih mediator yang posisinya dapat dipastikan adalah netral. Mediator dalam mediasi hubungan industrial adalah pegawai dari lembaga pemerintah yang berwenang terhadap masalah tersebut.<sup>8</sup> Ketentuan UU PPHI tentang mediasi tampaknya kabur

---

<sup>7</sup> Kunarti, Siti. *Eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam Sistem Peradilan di Indonesia* (Jakarta, Prenada Media Group, 2016), 30.

<sup>8</sup> Supriyanto, Bambang. "Mediasi Sebagai Salah Satu Penyelesaian Sengketa Bisnis Di Pusat Mediasi Nasional". *Jurnal Reformasi Hukum*, Vol. 19, No.1 (2010): 113.

karena tidak mengizinkan mediator lain selain daripada PNS di bidang terkait. Perselisihan dalam hubungan industrial tanah sangat berbeda dari perselisihan perdata. Ketentuan yang termuat dan diatur dalam hukum acara perdata yang berlaku serta digunakan saat menyelesaikan perselisihan atau sengketa hubungan industrial secara litigasi. Fungsi mediator dalam peradilan perdata dapat dilakukan oleh siapapun selama yang bersangkutan dapat bertindak netral dan menjadi orang yang dapat menengahi permasalahan serta dapat dipercaya oleh kedua belah pihak yang bersengketa. Menurut UU PPHI, proses penyelesaian sengketa dalam hubungan industrial secara mediasi tersusun dalam beberapa aspek, termasuk kelembagaan dan tata cara/mekanisme penyelesaiannya. Dalam hal kelembagaan menunjukkan bahwasannya hanya mediator yang berstatus PNS di lembaga pemerintah yang memiliki kewenangan dan juga otoritas untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Salah satu bagian dari prosedur penyelesaian adalah bahwa mediator harus melakukan investigasi tentang masalah dan secepatnya melakukan sidang mediasi dalam waktu tujuh hari kerja sesudah melakukan penerimaan atas pelimpahan penyelesaian perselisihan. Mediasi harus dilakukan selama tiga puluh hari kerja setelah diterimanya pelimpahan tersebut. Secara kelembagaan seorang mediator dapat pula berasal dari pihak ketiga yang dinilai keberadaannya dalam konflik ini dapat dinilai independent, seperti dosen/akademisi, advokat, atau pihak ketiga lain yang dinilai mampu.<sup>9</sup>

Arbitrase hubungan industrial juga dikenal sebagai arbitrase menurut UU PPHI, adalah proses penyelesaian perselisihan kepentingan yang terjadi hanya didalam lingkup satu perusahaan yang sama. Para pihak yang terlibat setuju melalui kesepakatan tertulis untuk sepenuhnya meneruskan pemecahan masalah perselisihan kepada seorang arbiter yang mana putusan dari seroang arbiter bersifat mengikat dan akhir (final) bagi kedua belah pihak. Arbitrase pada dasarnya merupakan suatu mekanisme penyelesaian yang sederhana, cepat, dan murah. Dengan memilih mekanisme arbitrase, para pihak bersepakat untuk menerima apapun putusan yang dibuat oleh arbiter, yang berfungsi sebagai "hakim" dalam penyelesaian perselisihan. Putusan arbiter adalah putusan final dan mengikat (binding), yang berarti sah. Tidak terdapat bentuk upaya hukum lagi yang dapat dilakukan terhadap putusan itu, bahkan ke PHI. Selain itu, putusan dari arbitrase memungkinkan pengadilan hubungan industrial setempat untuk mengajukan permohonan fiat eksekusi. Hal tersebut dapat dibatalkan jika dan hanya jika terdapat peninjauan kembali dari Mahkamah Agung atas keputusan tersebut. Ada beberapa alasan mengapa arbitrase hubungan industrial tidak dapat menyelesaikan perselisihan hak antara tenaga kerja dan pihak perusahaan. *Pertama*, UU PPHI tidak memberikan lembaga arbitrase kewenangan khusus untuk menyelesaikan sengketa hak, meskipun perselisihan hak adalah salah satu bentuk daripada perselisihan yang acap kali terjadi dalam hubungan di dunia kerja. *Kedua*, penyelesaian melalui arbitrase belum cukup dikenal oleh banyak pekerja yang belum tahu mekanismenya; *Ketiga*, upaya penyelesaian melalui arbitrase hubungan industrial hanya akan menguntungkan pihak yang jujur dan dapat dipercaya (bonafide). Jadi, jika salah satu pihak tidak beritikad baik, itu akan berdampak negatif pada pihak lainnya (terutama tenaga kerja) dalam proses pengambilan keputusan arbitrase. *Keempat*, bergantung sepenuhnya pada arbiter tunggal dan majelis arbiter untuk membuat suatu bentuk putusan yang dapat dibilang

---

<sup>9</sup>Yunarko, Bambang. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Lembaga Arbitrase Hubungan Industrial". *Jurnal Perspektif* 16, No. 1, (2011): 52-28

paling tepat sasaran dimana mempertimbangkan prinsip keadilan untuk para pihak yang saling terkait dan bersengketa di dalamnya, sehingga sulit bagi arbiter untuk memenuhi kehendak para pihak yang berselisih; *Kelima*, tidak terdapat preseden terkait putusan yang sudah ada sebelumnya serta semua pertimbangan arbiter tentang putusan arbitrase disimpan dalam rahasia dan tidak dipublikasikan; *Keenam*, tidak ada alasan untuk mengajukan keberatan karena putusan arbitrase adalah keputusan yang tidak dapat diganggu gugat.<sup>10</sup>

Sangat mungkin untuk menerapkan metode gabungan (mediasi-arbitrase) dalam penyelesaian dalam suatu permasalahan konflik hubungan di dunia kerja dalam perusahaan antara pekerja, komunitas, perkumpulan atau himpunan para pekerja dan pengusaha atau perusahaan karena telah terdapat pengaturannya, yaitu UU No. 48 Tahun 2009 yang ketentuan dalam pasal-pasalnya memuat peraturan tentang Kekuasaan Kehakiman, khususnya dalam ketentuan Pasal 38 ayat (1) dan (2):

*“Selain Mahkamah Agung dan badan peradilan di bawahnya serta Mahkamah Konstitusi, terdapat badan-badan lain yang fungsinya berkaitan dengan kekuasaan kehakiman”.*

*“Fungsi yang berkaitan dengan kekuasaan kehakiman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi penyelesaian di luar pengadilan”.*

Salah satu syarat untuk penegakan hukum adalah kepastian hukum. Perlindungan dari tindakan semenah-menah oleh negara dan kelompok lain adalah inti dari kepastian hukum. Hal yang perlu diperhatikan dalam memahami suatu nilai kepastian hukum adalah terkait dengan instrumen hukumnya serta partisipasi aktif negara dalam penerapannya.

Secara teoretis, pihak yang bersengketa dapat menggunakan metode gabungan (mediasi-arbitrase) untuk menyelesaikan perselisihan mereka kepada pihak ketiga yang dinilai independent serta berdikari dan dianggap dapat menyelesaikan permasalahannya. Para pihak diberi kebebasan untuk memutuskan bentuk penyelesaian perselisihan mereka dengan cara gabungan (mediasi-arbitrase) tentunya dengan tidak bertentangan dengan UU PPHI, yang secara khusus dibuat untuk menyelesaikan perselisihan dengan cara ini. Baik perusahaan maupun serikat pekerja dapat menggunakan metode gabungan (mediasi-arbitrase) untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial; namun, proses ini biasanya hanya digunakan dalam sengketa perdagangan ataupun bisnis.

Keuntungan metode gabungan (mediasi-arbitrase) meliputi:<sup>11</sup>

- a) Memberi putusan akhir atau bersifat final: metode gabungan (mediasi-arbitrase) dapat menjamin hasil akhir dan berlaku pula terhadap masalah yang tidak terselesaikan melalui mediasi. Hal yang menjadi karakteristik utama dari metode gabungan ini adalah keyakinan tentang hasil akhir, yang juga merupakan sifat utama dari arbitrase.
- b) Metode gabungan (mediasi-arbitrase) memberikan satu forum penyelesaian sengketa sehingga tercapai efektivitas waktu. Selain daripada itu, penyelesaian secara arbitrase saja atau PHI lebih mahal dan lebih efektif. Pertama, jika kesepakatan tidak dapat dicapai selama tahapan mediasi, para pihak tidak

---

<sup>10</sup> Reytman Aruan. *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial* (Yogyakarta, Deepublish, 2020), 116.

<sup>11</sup> Yusra, Doni. “Pengaruh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Menciptakan Kepastian Hukum di Bidang Ketenagakerjaan di Indonesia”. *Lex Journalica*, Vol. 3, No. 2 (2016): 65.

perlu mengusahakan untuk mencari pihak lain guna menyiapkan diri mengikuti proses arbitrase. Kedua, masalah dapat sewaktu-waktu diberikan batas selama tahap mediasi serta dapat langsung seketika dihadapan atau dibawa ke tahap arbitrase. Putusan dalam tahap arbitrase ini hanya menyelesaikan apa yang memang belum tercapai dalam mediasi. Dengan demikian, jika sebagian atau separuh dari sengketa atau konflik telah disetujui dalam nota kesepakatan, maka arbitrase tidak berkewajiban untuk menyelesaikannya lagi.

- c) Menggabungkan proses (mediasi-arbitrase) dapat membantu menyelesaikan sengketa dengan lebih fleksibel. Fleksibilitas proses memungkinkan prosesnya dibuat dengan cara yang sesuai guna penyelesaian sengketa. Namun, proses gabungan ini mungkin tidak dikatakan bahwa dapat menyelesaikan berbagai jenis sengketa, konflik atau permasalahan dalam hubungan dalam Kawasan industrial antara serikat pekerja.

Sebagaimana disebutkan, fungsi daripada sebuah Lembaga yang bergerak untuk memediasi suatu permasalahan adalah untuk dapat melakukan proses mediasi sebagai bentuk pemecahan masalah daripada sengketa, konflik dan/atau permasalahan hubungan dikawasan industri atau perusahaan dalam instansi ketenagakerjaan Kabupaten ataupun kota. Secara hukum, fungsi dari suatu proses yang disebut mediasi dapat dikatakan cukup lemah atau kurang memiliki kekuatan dikarenakan proses penalaran hingga menciptakan suatu pendapat atau kesimpulan dari seorang mediator yang berbentuk atau berupa anjuran sifatnya tidak mengikat atau *non-binding* yang artinya para pihak dapat sewaktu-waktu tidak menerima atau menolaknya. Pengusaha biasanya menggunakan kondisi seperti ini untuk bertindak pasif atas arahan mediator. Akibatnya, mereka memaksa pekerja yang memiliki kepentingan untuk menyelesaikan perkara, yang mengakibatkan mereka menjadi pihak yang berperkara. Hal yang terjadi di Masyarakat memperlihatkan bahwa pengusaha hampir tidak pernah mengajukan tuntutan ke PHI, termasuk tuntutan dalam kasus PHK.<sup>12</sup>

Karena itu, hal yang menjadi dasar berpikir bahwasannya dalam penyelesaian suatu perkara dalam hubungan industrial idealnya dilakukan melalui cara tripartit – bukan hanya melalui mediasi – secara bersamaan dalam dua proses atau metode gabungan (mediasi-arbitrase) untuk menekan perkara ke PHI. Selain daripada itu, metode gabungan (mediasi-arbitrase) dalam suatu bentuk penyelesaian sengketa dari hubungan dalam suatu Perusahaan ataupun industri dapat dikatakan memberikan suatu kepastian hukum karena kedua belah pihak yang bermasalah memiliki kepentingan yang sudah pasti sama. Dengan Demikian memang sudah merupakan suatu kewajiban bagi pemerintah untuk dapat memastikan penyelesaian suatu sengketa dalam hubungan industrial yang murah, adil, cepat, serta berkepastian hukum.

### **3.2. Mekanisme Mediasi-Arbitrase dalam Proses Penyelesaian Hubungan Industrial di Indonesia**

Subjek hukum terdiri dari dua kategori dalam ilmu hukum: manusia (*naturlijke persoon*) dan juga badan hukum (*rechtspersoon*). Oleh karena itu, perselisihan dapat terjadi tidak hanya antara individu, tetapi juga antara individu dan badan hukum.

---

<sup>12</sup> Fuqoha. "Tinjauan Yuridis Kekuatan Hukum Penyelesaian Perselisihan Non-Litigasi Dalam Perselisihan Hubungan Industrial". *Indonesian State Law Riview*, No. 2, (2020): 2.



Peluang perselisihan yang semakin kompleks muncul sebagai akibat dari luasnya hubungan hukum. Hubungan hukum dalam ruang lingkup ketenagakerjaan adalah dimana menjadi salah satu bentuk daripada berbagai jenis hubungan hukum yang ada dalam masyarakat. Dalam hukum ketenagakerjaan, pekerja diberi kebebasan sebuah penuh untuk membentuk dan berorganisasi serikat pekerja. Hal yang menjadi kegiatan dari seorang pekerja serikat, perkumpulan atau himpunan para pekerja secara sah dalam hubungan industrial diatur dalam lingkup hukum nasional dan diakui pula keberadaannya secara internasional, baik dalam peraturan segi ketenagakerjaan dan juga dalam konvensi perburuhan ditingkat internasional.<sup>13</sup> Sesuai dengan apa yang dituliskan dalam Pasal 104 UU No. 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang Ketenagakerjaan di Indonesia menegaskan “setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh”. Serikat pekerja menunjukkan kebersamaan terhadap karyawan. Serikat atau perkumpulan para pekerja adalah sebuah himpunan atau komunitas yang dapat dikatakan selalu membantu pekerja.

Hal penting bagi pekerja dan pengusaha erat kaitannya dengan hubungan industrial, sehingga dapat mengakibatkan perselisihan antara keduanya. Hal-hal yang dapat menyebabkan masalah atau perselisihan dalam suatu hubungan hukum dalam kawan industri antara pekerja dan pengusaha termasuk diantaranya adalah PHK yang lazimnya disebabkan karena tidak mampu memberikan hak-hak dari para pekerjanya. Akan tetapi, konflik yang acap kali muncul hubungan di perusahaan juga dapat terjadi antara para pekerja itu juga. Sebagai contoh, konflik yang terjadi antara perkumpulan atau himpunan pekerja di dalam suatu perusahaan dikarenakan terdapat anggota rangkap. Cara yang terbaik dibutuhkan untuk penyelesaian konflik, permasalahan ataupun bersitegang dalam hubungan di dalam suatu perusahaan antara pekerja dan pengusaha atau pekerja dengan sesama pekerja dalam perusahaan tertentu dikarenakan cukup banyak konflik dan permasalahan yang timbul didalam ranah dalam hubungan dalam suatu perusahaan industri demi menciptakan rasa aman, damai dan tentram dalam lingkungan para pekerja yang juga untuk mencapai keadilan bagi berbagai pihak yang ada dalam suatu perusahaan. Pada prinsipnya, perselisihan yang muncul sewaktu-waktu dapat langsung diselesaikan atau dicari jalan keluarnya oleh masing-masing pihak yang bersengketa; suatu kondisi dimana jika mereka sebagai pihak-pihak terkait tidak mampu dalam penyelesaiannya maka dapat dilimpahkan kepada orang yang dapat berperan sebagai pihak ketiga, dimana baik itu oleh negara maupun oleh pihak sendiri. Dewasa ini dalam kehidupan Masyarakat yang semakin canggih, Lembaga yang bergerak dibidang peradilan merupakan alternatif resmi yang difasilitasi oleh negara Indonesia terkait pemecahan masalah dari sengketa, permasalahan atau perselisihan. Banyak perubahan telah dilakukan di Indonesia untuk pemenuhannya secara normatif. Salah satunya adalah penerapan UU PPHI.<sup>14</sup>

Dalam bidang hukum perdagangan internasional, penyelesaian sengketa dengan konsep metode gabungan, juga dikenal sebagai metode Mediasi-Arbitrase, adalah mekanisme penyelesaian baru dengan cara menggabungkan dua metode sebelumnya untuk menyelesaikan sengketa dalam satu proses. Metode *Hybrid* adalah istilah yang sering digunakan untuk menggambarkan metode penggabungan ini.

---

<sup>13</sup> Yetniwati, Hartati, *loc.cit.*

<sup>14</sup> Yani Nur F. “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja atau Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja”. *Jurnal Pandecta*, Vol. 10, No. 2, (2015): 216-232.

*“Hybrid processes integrate two different responsibilities for the neutral. One example of a hybrid process is med/arb (mediation/arbitration). Where the third party neutral initially mediates between the parties and strives to assist them in reaching a resolution. If the parties are unable to resolve the disagreement, the third party neutral shall act as arbitrator and decide the outcome on their behalf.”<sup>15</sup>*

Di Indonesia, Metode Hybrid masih sangat baru. Peraturan dan prosedurnya baru digunakan pada tahun 2006 oleh Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI), meskipun telah dibuat pada tahun 2003. BANI menggunakan metode hybrid, Arb-Med-Arb. Penulis mengemukakan salah satu alternatif penyelesaian dari sebuah permasalahan dalam suatu industri atau perusahaan juga dapat diselesaikan atau dilewati menggunakan metode gabungan (mediasi dan sekaligus arbitrase) karena UU PPHI mengatur penyelesaian dari suatu sengketa melalui mediasi dan juga arbitrase. Akan tetapi, perlu digaris bawahi bahwa dalam menggunakan metode ini terlebih dahulu harus disetujui oleh semua pihak, baik sebelum munculnya sengketa maupun disaat munculnya sengketa, seperti halnya dalam pemilihan. Ada beberapa orang yang berpendapat bahwa proses kombinasi ini lebih baik daripada arbitrase murni. Dengan munculnya *“Alternative Dispute Resolution (ADR)”* di Amerika Serikat, terjadi kenaikan kecenderungan untuk arbitrase internasional yang hampir sama dengan proses litigasi. Akibatnya, arbitrase lambat laun menjadi upaya yang hampir mirip dengan litigasi jika berbicara tentang waktu maupun biaya. Metode gabungan ini menawarkan keunggulan yang efektif dikarenakan terdapat mediator dan juga arbiter satu mekanisme penyelesaian.

Perundingan Tripartit adalah metode kombinasi yang bisa dipergunakan untuk menyelesaikan permasalahan hubungan dalam suatu industri atau perusahaan antara kumpulan dari para pekerja dengan Perusahaan tempat kerjanya. Proses pemecahan suatu masalah dalam bentuk ini bisa dilakukan bersamaan antara mediasi dengan arbitrase, tidak seperti yang biasanya dilakukan dengan metode satu per satu. Menggabungkan beberapa mekanisme APS ini bertujuan untuk mengefektifkan tenaga, waktu, dan biaya serta menjamin pelaksanaan kontrak yang konsisten. Metode gabungan ini biasanya digunakan untuk menyelesaikan sengketa bisnis, tetapi penulis berpendapat bahwa juga dapat digunakan untuk menyelesaikan sengketa antara serikat kerja dan perusahaan karena UU PPHI mengemukakan bahwa "Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan".<sup>16</sup>

Metode gabungan ini adalah metode penyelesaian suatu sengketa yang menggabungkan dua tahapan menjadi satu. Metode ini memiliki dua versi: "mediator berfungsi sebagai arbiter pada proses arbitrase" dan "proses mediasi penuh dengan proses arbitrase penuh bila proses mediasi gagal menyelesaikan keseluruhan sengketa". Metode Gabungan (mediasi-arbitrase) menggabungkan keuntungan dari kedua proses tersebut dan menggabungkannya ke dalam satu proses penyelesaian sengketa. Bila memenuhi syarat, mediator yang adalah pihak ketiga dapat pula bertindak sebagai arbiter selama dalam prosesnya dilaksanakan dengan cepat dalam

---

<sup>15</sup> Mantili, Rai, "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)" *Jurnal Bina Hukum* Vol. 6 No. 1 (2021): 48-64

<sup>16</sup> Sari, Ni Putu Nanda Kebayan, Kadek Agus Sudiarawan, "Pengaturan Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja" *Jurnal Kertha Semaya*, Vol.11, No. 3 (2023): 545-558.

menyediakan suatu keputusan yang sifatnya adalah arbitrase. Apabila pihak-pihak yang saling terkait telah mencapai kata sepakat untuk melanjutkan prosesnya dengan menempuh jalur arbitrase maka seseorang yang diberi kewenangan sebagai seorang arbiter akan segera menyelesaikan sebuah nota yang memuat hal-hal yang menjadi kesepakatan bersama, juga dikenal sebagai *memorandum of agreement*. Dalam nota kesepakatan, para pihak menyatakan bahwa para pihak menyerahkan penyelesaian sengketa untuk menempuh proses arbitrase. Dalam prosesnya sampai munculnya nota kesepakatan ini telah menempuh proses kombinasi secara khusus yang telah dibuat berdasarkan kesepakatan yang telah dicapai oleh para pihak dan akan dipatuhi oleh para pihak selama proses arbitrase.<sup>17</sup>

#### 4. Kesimpulan

Penyelesaian konflik antara pekerja dan pengusaha diharapkan dilakukan melalui musyawarah dengan bantuan mediator yang netral. Namun, kelemahan sistem mediasi yang tidak mengikat sering dimanfaatkan pengusaha untuk menghindari penyelesaian konflik secara adil. Alternatif yang lebih efektif adalah metode gabungan mediasi-arbitrase, yang menggabungkan fleksibilitas mediasi dan finalitas arbitrase. Metode ini memberikan kepastian hukum, menghemat waktu dan biaya, serta memastikan keadilan bagi semua pihak yang terlibat. Oleh karena itu, penerapan metode gabungan ini perlu didorong untuk menciptakan penyelesaian sengketa hubungan industrial yang lebih efisien dan adil.

Mekanisme mediasi-arbitrase adalah metode penyelesaian sengketa yang menggabungkan dua tahap, yaitu mediasi dan arbitrase, dalam satu proses. Pada tahap awal, mediator berperan membantu para pihak mencapai kesepakatan. Jika mediasi gagal, mediator kemudian bertindak sebagai arbiter yang membuat keputusan final. Metode ini memberikan solusi yang lebih cepat, efisien, dan hemat biaya dibandingkan dengan arbitrase atau litigasi murni. Di Indonesia, Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI) mulai menerapkan metode ini pada tahun 2006 sesuai dengan UU PPHI, yang mengatur bahwa penyelesaian sengketa ketenagakerjaan dapat dilakukan melalui mediasi dan arbitrase dengan persetujuan semua pihak terkait.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### Buku

- Diantha, I Made Pasek. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta: Prenada Media Group, 2017.
- Ibrahim, Johny. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Banyumedia, 2012.
- Kunarti, Siti. *Eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam Sistem Peradilan di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media Group, 2016.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media, 2011.
- Reytman Aruan. *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.

---

<sup>17</sup> Mulyana, Dedy. "Kekuatan Hukum Hasil Mediasi di Dalam Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan Menurut Hukum Positif." *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol. 3, No. 2 (2019): 177.

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2016.

### **Jurnal**

- Fuqoha. "Tinjauan Yuridis Kekuatan Hukum Penyelesaian Perselisihan Non-Litigasi Dalam Perselisihan Hubungan Industrial". *Indonesian State Law Riview*, No. 2, (2020): 2.
- Mantili, Rai. "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)". *Jurnal Bina Hukum* Vol. 6 No. 1 (2021): 48-64.
- Mulyana, Dedy. "Kekuatan Hukum Hasil Mediasi di Dalam Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan Menurut Hukum Positif". *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol. 3, No. 2 (2019): 177.
- Sari, Ni Putu Nanda Kebayan, Kadek Agus Sudiarawan. "Pengaturan Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja". *Jurnal Kertha Semaya*, Vol.11, No. 3 (2023): 545-558.
- Sinaga, Frendy. "Tinjauan Yuridis Terhadap Anjuran Yang Dikeluarkan Mediator Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur". *Jurnal Beraja Niti*, Vol. 2, No.12 (2013): 251.
- Supriyanto, Bambang. "Mediasi Sebagai Salah Satu Penyelesaian Senketa Bisnis Di Pusat Mediasi Nasional". *Jurnal Reformasi Hukum*, Vol. 19, No.1 (2010): 113.
- Yani Nur F. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja atau Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja". *Jurnal Pandecta*, Vol. 10, No. 2, (2015): 216-232.
- Yetniwati, Hartati, dan Meriyarni. "Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi". *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 14, No. 2 (2014): 250-61.
- Yunarko, Bambang. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Lembaga Arbitrase Hubungan Industrial". *Jurnal Perspektif* 16, No. 1, (2011): 52-28
- Yusra, Doni. "Pengaruh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Menciptakan Kepastian Hukum di Bidang Ketenagakerjaan di Indonesia". *Lex Journalica*, Vol. 3, No. 2 (2016): 65.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja