

KONSEP PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA SERIKAT PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN MELALUI *COMBINED PROCESS* (MED-ARBITRASE)

Rai Mantili^a

ABSTRAK

Serikat pekerja memiliki peranan yang sangat penting bagi pekerja, pengusaha maupun serikat pekerja itu sendiri dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah melalui Bipartit, Tripartit (mediasi hubungan industrial, konsiliasi hubungan industrial dan arbitrase hubungan industrial) kemudian ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila upaya hukum non litigasi (kecuali arbitrase) tersebut tidak tercapai. Konsep *combined process* (med-arb) dianggap dapat memfasilitasi penyelesaian sengketa dalam perselisihan hubungan industrial karena konsep ini sudah dilakukan dalam sengketa bisnis dan dianggap lebih efektif. Penelitian ini memuat dua permasalahan yakni, mengenai konsep *combined process* (med-arb) yang diterapkan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dan pengusaha dan konsep kepastian hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dan pengusaha melalui *combined process* (med-arb). Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep *combined process* (med-arb) dapat diterapkan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dan pengusaha guna memberi efektifitas waktu dalam penyelesaian sengketa dan penerapan kepastian hukum.

Kata kunci: *combined process* (med-arb); penyelesaian sengketa; serikat pekerja.

ABSTRACT

The labor union holds important role for the employee, the company and for the labor union itself in relation with settlement of the industrial relation dispute. The processes of the industrial relation dispute settlement pursuant to Law No. 2 Year of 2004 re: Settlement of the Industrial Relation Dispute are through bipartite (bilateral), tripartite (mediation, conciliation, arbitration), and through the Industrial Relation Court if the settlement through the foregoing non-litigation process is not achieved. The concept of Combined Process (med-arb) is considered to facilitate the industrial dispute settlement due to the effective practises of such concept in business dispute. This research consist of two legal issues, namely, first, the concept of Combined Process (med-arb) which is applied in the industrial relation dispute settlement between the labor union and the company, second, the concept of certainty of law in industrial relation dispute settlement between the employee and the company through the Combined Process (med-arb). The result of this research is, the concept of Combined Process (med-arb) is applicable in the settlement of industrial relation dispute between the labor union and the company to provide the effectiveness of timeframe in the dispute settlement and the implementation of legal certainty.

Keywords: *combined process; dispute settlement; labour union.*

^a Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Jl. Sosio Yustisia Bulaksumur No. 1 Daerah Istimewa Yogyakarta, email: rai.mantili@mail.ugm.ac.id

PENDAHULUAN

Pemerintah memberikan jaminan pada pekerja atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah serikat pekerja. Melalui serikat pekerja maka diharapkan aspirasi pekerja dapat sampai kepada pengusaha serta dapat menyeimbangkan posisi buruh dengan pengusaha/majikan¹Hal ini merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan hubungan industrial di tingkat perusahaan.

Perusahaan atau pemberi kerja merupakan *part of the ring* dari roda perekonomian negara. Dalam perusahaan tersebut terdapat hubungan industrial yang terjadi antara pengusaha dan pekerja.² Akan tetapi, hubungan antara pengusaha dan pekerja tidak selamanya berjalan dengan baik. Hal ini dimungkinkan adanya perselisihan. Dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tidak tertutup kemungkinan terjadi perselisihan, yang kemudian disebut perselisihan hubungan industrial.³ Jenis-jenis perselisihan hubungan industrial berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) meliputi: (a). perselisihan hak; (b). perselisihan kepentingan; (c). perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK); dan (d). perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Perselisihan hak terjadi karena terdapat perbedaan sudut pandang antara pekerja dan pengusaha terhadap kontrak kerja atau peraturan di perusahaan. Sebagai contoh adalah masalah Upah Minimum Kab/Kota (UMK) yang tidak sesuai dengan surat Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Perselisihan Kepentingan dapat terjadi jika tindakan pengusaha tidak sesuai dengan kaidah atau aturan yang disepakati dalam perjanjian kerja. Misalnya, dalam perjanjian kerja tercantum mengenai kenaikan upah dibulan keenam terhitung sejak pekerja tersebut bekerja, namun pengusaha membatalkan keputusan tersebut. Tidak dipenuhinya kebutuhan istirahat para pekerja pun dapat menjadi pemicu perselisihan kepentingan.

Perselisihan Pemutusan hubungan Kerja (PHK) merupakan hal paling sensitif bagi pekerja. Apabila PHK tidak sesuai aturan yang berlaku, maka dapat menimbulkan perselisihan. Sebagai contoh, PHK dilakukan secara sepihak oleh pengusaha kepada pekerjanya tanpa suatu sebab yang jelas. Perselisihan antar serikat Pekerja/serikat Buruh dalam Satu Perusahaan dapat terjadi apabila timbul perbedaan pendapat dan pandangan terhadap aturan perserikatan. Sebagai contoh, sengketa antara Serikat Pekerja A dan Serikat Pekerja B di dalam suatu perusahaan karena adanya keanggotaan rangkap dari anggotanya. Akibatnya, anggota terpecah menjadi dua bagian. Inilah yang menjadi pemicu perselisihan di internal serikat pekerja tersebut.

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta: 2016, hlm. 77.

² Ellyna Putri Nugraha, Agus Mulya Karsona, Holyness Singadimedja, "Aspek Hukum Hubungan Industrial Terkait Aksi Mogok Kerja Oleh Serikat Pekerja Di PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company", *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran*, Vol. 2 No. 1, 2020, hlm. 58.

³ Harintian Abidin, A. Aco Agus, *Peranan Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Pada Serikat Pekerja PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar)*, <http://ojs.unm.ac.id/tomalebbi/article/download/3731/2153>, hlm. 185.

Apabila perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan; Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menentukan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator, mencakup untuk keempat jenis perselisihan.

Mediasi merupakan syarat formal dalam proses penyelesaian sengketa Hubungan Industrial. Mediasi merupakan salah satu cara penyelesaian yang mudah, hemat waktu dan biaya, mediasi adalah penyelesaian sengketa yang lengkap ia dapat menyelesaikan keempat macam perselisihan, berbeda halnya dengan arbitrase maupun konsiliasi yang tidak dapat menyelesaikan semua macam perselisihan hubungan industrial.⁴ Arbitrase dalam hubungan industrial hanya menyelesaikan masalah perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih.

Arbitrase adalah salah satu mekanisme yang disediakan baik oleh Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (UU PPP), maupun oleh UU PPHI. Arbitrase menyediakan suatu prosedur yang damai atau mekanisme non-litigasi (di luar pengadilan). Hal ini berarti bahwa mekanisme arbitrase dilakukan melalui arbiter/tim arbiter di luar lembaga pengadilan dan menggunakan penyelesaian *win-win solution*, yaitu kedua belah pihak sama-sama menang atau diuntungkan. Melalui prosedur arbitrase, para pihak dapat mencapai suatu penyelesaian yang sederhana, cepat dan murah, dibandingkan dengan prosedur pengadilan yang dilakukan dalam pengadilan hubungan industrial. Jadi, arbitrase adalah mekanisme damai yang dapat membawa para pihak ke dalam situasi yang damai dan menjaga hubungan mereka tetap berlangsung. Walaupun arbitrase memiliki prosedur damai yang cocok untuk menyelesaikan suatu perselisihan ketenagakerjaan, namun kenyataannya sejak arbitrase diatur dalam UU PPP dan sekarang digantikan dengan UU PPHI, arbitrase belum pernah digunakan oleh para pihak untuk menyelesaikan perselisihan mereka.⁵

Perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu dengan perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian sengketa melalui PHI merupakan jalan terakhir apabila penyelesaian melalui bipartit, mediasi, dan konsiliasi tidak tercapai kesepakatan.

⁴ Abd Latip, Lu'lu'ailly, Ainiyah, "Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja di Kabupaten Bangkalan", *Jurnal Kompetensi*, Vol 12, No 2, Oktober 2018, hlm. 64.

⁵ Mila Karmila Adi, "Masa Depan Arbitrase sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia", *Jurnal Hukum*, No. 2 Vol. 17 April 2010, hlm. 297.

Namun, dalam praktik yang sering terjadi, kewajiban tersebut oleh para pihak (pengusaha dan pekerja) terkadang hanya dijadikan sebagai syarat formalitas. Para pihak memilih menyelesaikan perselisihan industrial melalui PHI. Keberadaan PHI sebagai peradilan khusus yang berada di bawah lingkungan peradilan umum yang dibentuk bersamaan dengan adanya UU PPHI pada kenyataannya masih banyak menuai kritik dan permasalahan.

Masa depan atau prospek arbitrase bagi kelangsungan hubungan kerja di Indonesia adalah kemungkinan kecil akan digunakan oleh para pihak, walaupun pengaturan arbitrase telah diperbaharui dalam UU PPHI pada tahun 2004. Dengan demikian sangat penting untuk melakukan beberapa upaya untuk mendukung arbitrase sebagai salah satu mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, antara lain diperlukan lebih banyak pengaturan khususnya peraturan pelaksanaan arbitrase, diperlukan sosialisasi keberadaan arbitrase khususnya bagi para pihak yang terkait dalam hubungan kerja, diperlukan infrastruktur pendukung, dan dukungan dana dalam penerapan arbitrase khususnya bagi pihak pekerja yang secara ekonomi lemah.⁶ Salah satu bentuk penyelesaian sengketa antara serikat pekerja dan perusahaan yang ditawarkan dalam penulisan ini adalah metode penyelesaian sengketa kombinasi antara mediasi dan arbitrase atau *combined process* (med-arb), yaitu penggunaan mediasi dalam suatu proses arbitrase. Proses kombinasi antara mediasi dan arbitrase ini dapat memberikan keunggulan karena keberadaan mediator sekaligus arbiter dalam suatu proses.

Perselisihan atau sengketa sering terjadi dalam setiap hubungan antara subjek hukum baik orang perorangan maupun badan hukum. Dengan semakin kompleksnya corak kehidupan masyarakat, maka ruang lingkup kejadian atau peristiwa perselisihan pun semakin luas. Perselisihan yang sering muncul adalah masalah mengenai perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi antara pekerja/tenaga kerja dengan pengusaha atau antara organisasi pekerja/organisasi tenaga kerja dengan organisasi perusahaan. Penulisan artikel ini khusus membahas mengenai penyelesaian sengketa antara serikat pekerja dengan perusahaan.

Pada perkembangan sekarang ini, banyak pelaku bisnis yang melakukan pilihan penyelesaian sengketa dengan mekanisme hibridisasi arbitrase atau yang lebih populer dikenal sebagai med-arb, arb-med, *hybrid arbitration* atau *combined process*. Hibridisasi arbitrase adalah penyelesaian sengketa di luar pengadilan dengan menggunakan lebih dari satu mekanisme penyelesaian atau dengan kata lain kombinasi dua atau lebih mekanisme penyelesaian dalam satu proses arbitrase. Kombinasi yang dilakukan antara arbitrase dengan salah satu mekanisme Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS) sering disebut sebagai *arbitration annexed ADR*.⁷ Beberapa pendapat menyebutkan

⁶ *Ibid*, hlm.314.

⁷ N. Krisnawenda, *Hibridasi Dalam Penyelesaian Sengketa Bisnis Melalui Arbitrase Dalam Rangka Mencapai Kepastian Hukum*, Disertasi Program Studi Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran, Bandung: 2011, hlm. 153.

bahwa *combined process* lebih baik dibandingkan arbitrase murni. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan Edna Sussman, mengutip Derek Roebuck yang menyebutkan "*Everywhere in Ancient Greek world, including Ptolemaic Egypt, arbitration was normal and in arbitration the mediation element was primary*"⁸ *Combined Process* memiliki keunggulan karena keberadaan mediator sekaligus arbiter dalam satu proses.

Huala Adolf menyatakan bahwa selain melalui cara litigasi, arbitrase dan negosiasi serta konsiliasi, ada pula tiga bentuk alternatif penyelesaian sengketa lainnya yang mirip arbitrase, khususnya di kalangan bisnis yang dewasa ini terus berkembang dan dinilai cukup positif. Bentuk-bentuk tersebut yaitu: *Mini Trial*, Mediasi dan Med-arb.⁹ Oleh karena itu, penulis ingin meneliti bagaimana apabila konsep *combined process* tersebut diterapkan dalam penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial. Merujuk pendapat Priyatna Abdurrasyid yang menyatakan bahwa "walaupun sengketa itu kelihatan pantas dan cocok diselesaikan melalui cara ini, sulit menetapkan dengan begitu saja seperti dikatakan bahwa satu ukuran itu cocok untuk semua (*one size fits for all*)".¹⁰

Berdasarkan paparan di atas, akan diuraikan lebih lanjut dalam artikel ini sebagai permasalahan adalah Bagaimana konsep *combined Process* (Med-arb) diterapkan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dan pengusaha? Bagaimana kepastian hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dan pengusaha melalui *combined process* (med-arb)?

PEMBAHASAN

Konsep *Combined Process* (Med-Arb) dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja dan Pengusaha.

Hak berserikat bagi pekerja merupakan perwujudan dari hak-hak dasar manusia sebagaimana diatur dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 amandemen ke-4. Hak berserikat dalam hukum ketenagakerjaan secara penuh memberikan kebebasan kepada pekerja untuk berorganisasi dan membentuk serikat-serikat pekerja. Pembentukan dan kegiatan serikat pekerja dalam hubungan industrial mendapat pengaturan secara nasional dan internasional, baik dalam hukum ketenagakerjaan maupun dalam berbagai konvensi perburuhan internasional.¹¹

⁸ Edna Sussman, *Combination and Permutation of Arbitration and Mediation; issues and solution, dalam Arnold Ingen-House, ADR in Business, Practices and Issues Accros Countries and Culture, Volume II, Kluwer Law International BV, The Netherland, 2011, hlm. 383.*

⁹ Huala Adolf, *Arbitrase Komersial Internasional, Edisi Revisi, Cetakan ketiga, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2002, hlm. 4.*

¹⁰ Priyatna Abdurrasyid, *Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa Suatu Pengantar, PT. Fikahati Aneska, Jakarta: 2002, hlm. 11.*

¹¹ Bahder Johan Nasution, "Fungsi Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Dalam Hubungan Industrial Pancasila", *Jurnal Inovatif*, Volume VIII Nomor I Januari 2015, hlm. 4.

Keberadaan serikat pekerja/serikat buruh ditunjang dengan Pasal 104 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”. Serikat pekerja merupakan bentuk kepedulian terhadap para pekerja. Serikat pekerja merupakan sebuah organisasi yang mewadahi kebutuhan pekerja setiap waktu.

Hubungan industrial berkaitan erat dengan kepentingan antara pekerja dan pengusaha, sehingga seringkali berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak.¹² Faktor yang menjadi penyebab dalam permasalahan atau perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, yang antara lain adalah Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK atau karena tidak adanya pemenuhan hak-hak bagi pekerja. Namun, permasalahan hubungan industrial juga dapat terjadi antara para pekerja sendiri, misalnya, sengketa antara dua serikat pekerja di dalam suatu perusahaan karena adanya keanggotaan rangkap dari anggotanya. Karena banyak perselisihan-perselisihan yang timbul dalam hubungan industrial tersebut, maka perlu di cari cara terbaik dalam menyelesaikan permasalahan atau perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha atau pekerja dengan pekerja.¹³

Penyelesaian perselisihan pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan apabila para pihak tidak dapat menyelesaikannya maka penyelesaiannya dapat menghadirkan pihak ketiga, baik yang disediakan oleh negara atau para pihak sendiri. Dalam masyarakat modern yang diwadahi organisasi kekuatan publik berbentuk negara, forum resmi yang disediakan oleh negara untuk penyelesaian sengketa atau perselisihan biasanya adalah lembaga peradilan.¹⁴ Sejalan dengan kebutuhan masyarakat Indonesia pada saat ini untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara normatif telah mengalami banyak perubahan, antara lain dengan di undangkannya UU PPHI.

UU PPHI dengan latar belakang bahwa Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat, sedangkan di era industrialisasi ini masalah perselisihan hubungan industrial semakin meningkat dan kompleks sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah. Dengan di undangkannya UU PPHI diharapkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dapat diwujudkan.¹⁵

¹² Agus Mulya Karsona, Sherly Ayuna Putri, Ety Mulyati & R. Kartikasari, “Perspektif Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN”, *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran*, Vol. 1 No. 2, 2020, hlm. 158.

¹³ Abd Latip, Lu'luaiily, Ainiyah, *Op. Cit.*, hlm. 65.

¹⁴ Suherman Toha dan Tim, *Laporan Akhir Penelitian Hukum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum Dan HAM RI*, Jakarta: 2010, hlm. 2.

¹⁵ *Ibid*, hlm. 4.

Penyelesaian sengketa melalui PHI tetap mendapat kritikan dengan adanya persepsi bahwa dengan sistem PHI, penyelesaian sengketa menjadi lebih lama, dan tidak berkepastian hukum. Hal ini menyebabkan terganggunya produktivitas perusahaan. Pihak yang tidak menyetujui penyelesaian sengketa melalui PHI menghendaki agar UU PPHI dicabut dan dibuatkan aturan yang tepat untuk mengatur lembaga penyelesaian sengketa hubungan industrial yang dapat mewujudkan sistem penyelesaian sengketa yang memenuhi kriteria cepat, sederhana, berbiaya murah dan dapat melindungi pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi para tenaga kerja. Pihak yang menginginkan pembubaran PHI memberikan gambaran bahwa sebetulnya peradilan khusus Penyelesaian Perselisihan Perburuhan seperti P.4.P/ P.4.D sebagaimana yang diatur Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 adalah cukup ideal bila ada perbaikan atau revisi dalam penentuan panitia ad hoc, kepastian waktu, dan kepastian eksekusi.

Aspek materiil (substansi) dalam permasalahan hubungan industrial bukan hanya yang harus diperhatikan, namun aspek formal (prosedur) juga perlu diperhatikan. Agar Tata cara penyelesaian PHI menurut U PHI antara lain adalah:

1. Perundingan Bipartit, yaitu: Perundingan dua pihak antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan buruh atau serikat buruh. Bila dalam perundingan bipartit mencapai kata sepakat mengenai penyelesaiannya maka para pihak membuat perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan pada PHI setempat. Namun apabila dalam perundingan tidak mencapai kata sepakat, maka para pihak yang berselisih harus melalui prosedur penyelesaian Perundingan Tripartit.
2. Perundingan Tripartit, yaitu: Perundingan antara pekerja, pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam penyelesaian PHI diantara pengusaha dan pekerja. Perundingan tripartit bisa melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase.
 - a. Mediasi adalah Penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator dari pihak Departemen Tenaga Kerja, yang antara lain mengenai perselisihan hak, kepentingan, PHK dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam mediasi, bilamana para pihak sepakat maka akan dibuat perjanjian bersama yang kemudian akan didaftarkan di PHI. Namun, bilamana tidak ditemukan kata sepakat, maka mediator akan mengeluarkan anjuran secara tertulis. Jika anjuran diterima, kemudian para pihak mendaftarkan anjuran tersebut ke PHI. Di sisi lain, apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran maka pihak yang menolak dapat mengajukan tuntutan kepada pihak yang lain melalui PHI.
 - b. Konsiliasi adalah Penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator (yang dalam ketentuan UU PHI adalah pegawai perantara swasta bukan dari Depnaker sebagaimana mediasi) yang ditunjuk oleh para pihak. Seperti mediator,

Konsiliator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Bila tidak dicapai kesepakatan, Konsiliator juga mengeluarkan produk berupa anjuran.

- c. Arbitrase adalah Penyelesaian perselisihan di luar PHI atas perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh dalam suatu perusahaan dapat ditempuh melalui kesepakatan tertulis yang berisi bahwa para pihak sepakat untuk menyerahkan perselisihan kepada para arbiter. Keputusan arbitrase merupakan keputusan final dan mengikat para pihak yang berselisih, dan para arbiter tersebut dipilih sendiri oleh para pihak yang berselisih dari daftar yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.
3. Pengadilan Hubungan Industrial. Bagi pihak yang menolak anjuran mediator dan juga konsiliator, dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Tugas Pengadilan Hubungan Industrial antara lain mengadili perkara PHI, termasuk perselisihan PHK, serta menerima permohonan dan melakukan eksekusi terhadap Perjanjian Bersama yang dilanggar.

Apabila tidak ada satupun opsi dipilih (antara konsiliasi atau arbitrase) oleh para pihak dalam waktu 30 hari, perselisihan tersebut akan diselesaikan melalui proses mediasi, “mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral”. Hasil akhir dari proses mediasi adalah berupa anjuran tertulis dari mediator. Apabila para pihak telah sepakat dengan hasil mediasi, maka dibuatlah Perjanjian bersama. Apabila hasil mediasi tersebut ditolak oleh salah satu pihak atau kedua pihak maka pihak yang merasa dirugikan selanjutnya mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Mediasi merupakan salah satu cara penyelesaian yang mudah, hemat waktu dan biaya, mediasi adalah penyelesaian sengketa yang lengkap ia dapat menyelesaikan keempat macam perselisihan, beda halnya dengan arbitrase maupun konsiliasi yang tidak dapat menyelesaikan semua macam perselisihan hubungan industrial. Pasal 8 UUPPHI menyebutkan bahwa penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Dengan semua kelebihan tersebut seharusnya mediasi menjadi sarana yang ampuh dalam menyelesaikan sengketa perburuhan.

Arbitrase ketenagakerjaan pada dasarnya adalah suatu arbitrase bagi perselisihan antara pengusaha dan serikat pekerja yang mewakili pekerja yang melibatkan beberapa aspek dari hubungan kerja. Perselisihan-perselisihan tersebut ada dua jenis: (1) perselisihan kepentingan; yang menunjukkan adanya ketidaksepahaman atas ketentuan-ketentuan yang akan dimasukkan dalam suatu perjanjian, yang disebut perjanjian perburuhan antara pekerja dan serikat pekerja

sebagai wakil pekerja; dan (2) perselisihan hak atau keluhan yang menunjukkan ketidaksepahaman atas pemahaman atau penerapan dari ketentuan-ketentuan yang terkandung dalam suatu perjanjian kerja bersama.

Secara umum, tidak semua perselisihan dapat diserahkan penyelesaiannya kepada arbiter. Hanya hak-hak subyektif yang sepenuhnya dapat dikuasai oleh para pihak saja yang dapat diserahkan penyelesaiannya kepada arbiter. Artinya, arbiter sepatutnya dapat menyelesaikan berbagai jenis perselisihan yang diakomodasikan dalam UU PPHI. Ruang lingkup arbitrase dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang hanya dibatasi pada perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan oleh karena itu menimbulkan pertanyaan sendiri.¹⁶

Masyarakat Indonesia sejak dahulu telah memiliki cara-cara sendiri dalam menghadapi permasalahan perbedaan pendapat ataupun perselisihan. Penyelesaian sengketa yang dilakukan oleh masyarakat Indonesia mempunyai keanekaragaman, namun pada prinsipnya, masyarakat Indonesia menggunakan sistem musyawarah untuk mencapai mufakat. *Combined process* (med-arbitrase) adalah penyelesaian sengketa di luar pengadilan dengan menggunakan lebih dari satu mekanisme penyelesaian atau dengan kata lain kombinasi dua atau lebih mekanisme penyelesaian dalam satu proses arbitrase. Med-arbitrase merupakan kombinasi dari mediasi dan arbitrase. Para pihak bersama-sama sepakat mengenai penyelesaian dengan cara tersebut, namun memberikan kewenangan kepada pihak ketiga yang netral untuk memberikan keputusan apabila cara mediasi tidak berhasil.

Sebenarnya keberadaan arbitrase di Indonesia sangat menarik untuk dikaji karakternya, karena meskipun sering disebut sebagai proses adjudikasi, namun sebenarnya merupakan proses penggabungan antara mediasi dan adjudikasi. Sifat adjudikasi terlihat dari kewenangan arbiter untuk menetapkan keputusan yang bersifat mengikat bagi kedua belah pihak yang berselisih. Sifat mediasi terlihat meskipun putusan arbitrase bersifat mengikat dan final, namun putusan tersebut tetap berada ditangan para pihak yang berselisih berdasarkan perjanjian yang dibuat sebelum proses arbitrase dimulai.¹⁷

Penyelesaian sengketa dengan konsep *combined process* (Med-Arbitrase) sudah dikenal dan berkembang dalam bidang hukum perdagangan internasional. Konsep ini merupakan metode penyelesaian sengketa baru yang menggabungkan dua metode penyelesaian sengketa menjadi satu proses penyelesaian. Konsep penggabungan ini sering dinamakan metode *Hybrid*. "*Hybrid processes combine two different roles for the neutral. An example of a hybrid process is med/arb (mediation/arbitration). Where the third party neutral initially mediates between the parties and attempts to help the parties reach resolution. In the event the parties fail to resolve the dispute, the*

¹⁶ Ari Hernawan, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, UII Press, Yogyakarta: 2018, hlm. 114.

¹⁷ *Ibid*, hlm. 120.

third party neutral will then assume the role of arbitrator and determine the outcome of the dispute on behalf of the parties".¹⁸

Penggunaan Metode *Hybrid* sebagai suatu metode penyelesaian sengketa di Indonesia masih sangat baru, Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI) baru menggunakan aturan dan prosedurnya pada tahun 2006 walaupun sudah mengembangkannya pada tahun 2003. Metode *hybrid* yang digunakan BANI yaitu Arb-Med-Arb.¹⁹ Beberapa bentuk *hybrid process* yaitu gabungan mediasi-arbitrase, arbitrase-mediasi, dan Arbitrase-Mediasi-Arbitrase.

Penulis berpendapat bahwa proses penyelesaian sengketa dengan metode *combined Process* (med-arb) dapat juga dilakukan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengingat dalam UUPPHI pun mengatur mengenai penyelesaian sengketa melalui mediasi dan arbitrase. Namun, yang perlu diingat adalah penggunaan *combined process* (med-arb) ini harus disepakati oleh para pihak, baik sebelum terjadinya sengketa maupun saat terjadinya sengketa, demikian juga dalam hal pemilihan mediator. Beberapa pendapat mengemukakan bahwa *combined process* ini lebih baik daripada arbitrase murni, sebagaimana yang dikemukakan oleh Edna Sussman, mengutip Dereck Roebuck²⁰ "*Everywhere in the Ancient Greek world, including Ptolemaic Egypt, arbitration was normal and in arbitration the mediation element was primary*".

Lahirnya *combined process* ini dimulai dengan perkembangan *Alternative Dispute Resolution* (ADR) di Amerika Serikat yang mengarah kepada meningkatnya kecenderungan arbitrase internasional yang menjadi mirip dengan proses litigasi. Hal ini mengakibatkan arbitrase bergeser menjadi upaya hukum yang dapat dikatakan serupa dengan litigasi, termasuk dalam hal waktu dan biaya. *Combined process* memiliki keunggulan karena keberadaan mediator sekaligus arbiter dalam satu proses.

Pelaksanaan *combine process* dalam penyelesaian hubungan industrial antara serikat pekerja dan perusahaan dapat dilakukan pada Perundingan Tripartit (mediasi, konsiliasi dan arbitrase). Apabila biasanya penyelesaian sengketa ini dilakukan dengan metode satu persatu, dalam *combine process* penyelesaian ini dapat dilakukan secara sekaligus antara mediasi dan arbitrase. Menurut Priyatna Abdurrasyid, bahwa suatu penyelesaian sengketa nonlitigasi yang dapat memuaskan para pihak dapat dilakukan melalui suatu *combined processes of disputes resolution technique/mechanism*. Digabungkannya beberapa mekanisme APS tersebut dengan tujuan untuk menghemat tenaga, waktu, biaya, dan dapat menjamin keberlanjutan pelaksanaan kontrak, yakni dengan menggunakan mekanisme pendahuluan, yaitu mediasi atau konsiliasi dan determinasi dari ahli atau

¹⁸ *Alternative Dispute Resolution Center Manual: A Guide for Practitioners on Establishing and Managing ADR Centers*, https://www.dphu.org/uploads/attachements/books/books_3825_0.pdf, hlm. 4

¹⁹ Krisnawenda, N., *Managing Cost in Arbitration*. Indonesia Arbitration - *Quarterly Newsletter* Vol III: 2008

²⁰ Edna Sussman, "*Combinations and Permutations of Arbitration and Mediation; issues and solution*", dalam *Arnold Ingen-House, "ADR in Business; Practices and Issues Across Countries, and Cultures, Volume II"*, *Kluwer Law International BV, The Netherland*: 2011, hlm. 383.

evaluasi ahli. Bilamana kedua mekanisme tersebut ternyata tidak berhasil, dapat dilanjutkan melalui arbitrase dengan dibatasi oleh suatu waktu yang ditetapkan oleh undang-undang atau ketentuan yang putusannya akhirnya final dan mengikat.²¹

Combine process biasanya dilakukan pada penyelesaian sengketa bisnis. Namun, penulis berpendapat bahwa *combine process* ini juga dapat dilakukan pada penyelesaian sengketa antara serikat kerja dan perusahaan dengan alasan bahwa pengaturan mengenai mediasi dan arbitrase sudah disebutkan dalam UUPPHI. Menurut Pasal 8 UUPPHI, "Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota". Dan menurut Pasal 30 UUPPHI disebutkan bahwa "Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri". Apabila *combine process* diterapkan dalam penyelesaian sengketa serikat pekerja dan perusahaan, instansi yang bertanggung jawab di kabupaten/kota tersebut dapat juga bekerjasama dengan arbiter yang telah mendapatkan penetapan oleh Menteri untuk melaksanakan proses arbitrase apabila proses mediasi tidak terlaksana.

Metode penyelesaian sengketa melalui *combine process* (med-arb) ini memberikan dua bentuk yaitu "mediator berfungsi sebagai arbiter pada proses arbitrase", dan bentuk kedua yaitu bentuk dasar dari med-arb yaitu "proses mediasi penuh dengan proses arbitrase penuh bila proses mediasi gagal menyelesaikan keseluruhan sengketa". *Combine process* (med-arb) mengambil kelebihan masing-masing yang dimiliki oleh mediasi dan arbitrase dan mengabungkannya kedalam satu proses penyelesaian atau kedalam satu forum. Dengan kata lain, apabila dalam proses mediasi usahanya terhenti dan tidak sampai mencapai suatu tahapan yang disepakati oleh para pihak, maka para pihak akan melanjutkan ke proses arbitrase yang dapat menghasilkan suatu keputusan yang final dan mengikat.

Pihak ketiga yang sebelumnya bertindak sebagai mediator dapat menjadi arbiter (bila memenuhi kualifikasi) pada proses arbitrase dan dengan segera memberikan putusan arbitrase. Jika para pihak setuju untuk melanjutkan penyelesaian sengketa melalui arbitrase maka mediator kemudian akan membuat Nota Kesepakatan (*memorandum of agreement*) yang menyatakan mereka menyerahkan penyelesaiannya sengketa untuk diselesaikan melalui arbitrase. Dengan catatan dalam nota tersebut tertuang juga hasil yang telah dicapai dalam proses mediasi dan akan dipatuhi oleh para pihak. Berbeda dengan nota kesepakatan pada proses mediasi tradisional yang tidak mengikat, nota kesepakatan yang telah disiapkan oleh mediator dalam *combine process* (med-arb) secara khusus dibuat berdasarkan kesepakatan para pihak, sehingga akan mengikat para pihak pada proses arbitrase.

²¹ Priyatna Abdurrasyid, *Penyelesaian Sengketa Perdagangan Internasional di Luar Pengadilan*, Makalah Seminar nasional Hukum Bisnis, FH UKSW, Salatiga: 1996, hlm. 45.

Konsep Kepastian Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja dan Pengusaha Melalui *Combined Process*.

Telah sejak dari dahulu kala bangsa Indonesia memiliki falsafah hidup yang mengedepankan musyawarah untuk mufakat. Meskipun tidak dan belum tertulis dalam perundang-undangan saat ini, masyarakat adat saat itu telah memiliki aturan yang mengatur hubungan antar masyarakat yang dipatuhi secara penuh. Demikian pula dengan mekanisme penyelesaian sengketa yang terjadi di tengah masyarakat dilakukan dengan negosiasi ataupun dengan perantara pihak ketiga yang mereka pilih atau orang yang memiliki kewenangan secara adat.

M.B Hooker menjelaskan lebih lanjut bahwa di hukum adat Indonesia, mekanisme dalam penyelesaian sengketa yang menggunakan mediasi, adanya tokoh yang bertindak sebagai penengah. Namun, penengah tersebut tidak memberikan keputusan atas sengketa. Sengketa tersebut diselesaikan secara musyawarah/kompromi yang diselesaikan apabila kedua belah pihak yang bersengketa dapat menerima hasil musyawarah tersebut.

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau 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. (Pasal 1 angka 16 UU Ketenagakerjaan). Hubungan industrial ini merupakan bagian penting dari kegiatan perindustrian dan kegiatan perindustrian bagian tak terpisahkan dari kegiatan ekonomi makro yang sekarang ini sudah begitu terbuka dan sangat kompetitif. Dalam rangka menciptakan keharmonisan antara pekerja dan pengusaha, perselisihan hubungan Industrial yang timbul harus diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat dan tidak diselesaikan dengan cara pemaksaan oleh satu pihak kepada pihak lain. Dalam Hubungan Industrial didorong untuk terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, dan untuk itu seluruh hasil upaya perusahaan harus dapat dinikmati bersama oleh pengusaha dan pekerja secara serasi, seimbang, dan merata. Serasi dan seimbang dalam pengertian bahwa setiap pihak mendapat bagian yang memadai sesuai dengan fungsi dan prestasinya. Merata dalam pengertian bahwa setiap hasil perusahaan dapat dinikmati oleh seluruh anggota perusahaan.

Konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan melalui *combined process* (med-arbitrase) memiliki kontribusi dalam peranan penyelesaian sengketa dalam bidang hukum acara perdata, khususnya pada kebijakan hukum penyelesaian sengketa hubungan industrial. Konsep penyelesaian sengketa ini diharapkan dapat memberikan konsep baru dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga pihak yang berkepentingan/yang bersengketa mendapatkan putusan yang *win-win solution* dan berkepastian hukum.

Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai peradilan khusus yang berada di bawah lingkungan peradilan umum yang dibentuk bersamaan dengan adanya UU PPHI pada kenyataannya tetap menuai kritik dan permasalahan. Masalah penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial dianggap masih belum memfasilitasi hak pekerja. Para pekerja mengharapkan adanya aturan yang tepat untuk mengatur lembaga penyelesaian sengketa hubungan industrial yang dapat mewujudkan sistem penyelesaian yang memenuhi kriteria cepat, sederhana, berbiaya murah, sehingga diperlukan kebijakan hukum untuk menyelesaikannya.

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya, Sejak diberlakukannya UU PPHI, lembaga yang menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdiri dari: bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Sesuai ketentuan Pasal 1 Angka 1 UUPPHI apabila tidak terjadi kesepakatan antara para pihak bersengketa, sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan para pihak sebelum perkara sampai ke PHI dapat digunakan Lembaga Mediasi. Perkara yang ditangani lembaga mediasi adalah perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Mediator dalam rangka penyelesaian perkara melakukan mediasi atau menjadi juru damai yang dapat menjadi penengah dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial tersebut.

Berdasarkan UUPPHI, yang dimaksud dengan Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral, dan yang disebut sebagai Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase menurut UUPPHI adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Sedangkan arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu

perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Berdasarkan pemaparan yang telah disebutkan diatas, dapat ditarik simpulan perbedaan mediasi dan arbitrase dalam penyelesaian hubungan industrial, yaitu:

Perbedaan Mediasi dan Arbitrase dalam Penyelesaian Hubungan Industrial

Keterangan	Mediasi	Arbitrase
Pengertian	Mediasi adalah penyelesaian perselisihan yang dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota.	Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
Kewenangan	Berwenang menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.	Hanya berwenang menangani perkara perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan
Proses Penyelesaian Sengketa	Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.	Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan.
Bila Kesepakatan Mencapai Kesepakatan	Setelah tercapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.	Apabila perdamaian tercapai, maka dibuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter.

Bila Kesepakatan	Tidak Mencapai	Mediator tertulis	mengeluarkan anjuran	Apabila upaya perdamaian gagal,	maka arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase. Kemudian perselisihan diselesaikan dengan ditetapkannya Putusan sidang arbitrase.
------------------	----------------	-------------------	----------------------	---------------------------------	--

Sumber: Simpulan Penulis dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penerapan *combined process* (med-arb) pada penyelesaian sengketa hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan sangat dimungkinkan karena telah ada payung hukum sebagai landasannya, yaitu Undang-Undang No.48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, yaitu Pasal 38 ayat (1), (2), yang berbunyi:

- (1) "Selain Mahkamah Agung dan badan peradilan di bawahnya serta Mahkamah Konstitusi, terdapat badan-badan lain yang fungsinya berkaitan dengan kekuasaan kehakiman".
- (2) "Fungsi yang berkaitan dengan kekuasaan kehakiman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi penyelesaian di luar pengadilan".

Secara teoretik, *combined process* dapat digunakan oleh para pihak yang bersengketa sepanjang didasari kesepakatan diantara para pihak untuk menyelesaikan perselisihannya kepada pihak ketiga yang independen dan dipercaya mampu menyelesaikan perselisihan diantara para pihak. Para pihak memiliki *private autonomy* untuk menyatakan kehendaknya untuk menyelesaikan perselisihannya dengan *combined process* (med-arb) sepanjang tidak bertentangan dengan UUPPHI yang mengatur secara khusus mengenai penyelesaian sengketa hubungan industrial.

Penggunaan *combined process* (med-arb) dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial bukan suatu keniscayaan dapat diterapkan oleh serikat pekerja dan perusahaan, walaupun biasanya *combined process* (med-arb) ini sering digunakan dalam sengketa perdagangan/bisnis. Keuntungan *combined process* (med-arb) antara lain adalah:

1. Memberikan putusan yang final: *combined process* (med-arb) dapat menjanjikan kepada para pihak sebuah hasil yang final dan mengikat terhadap masalah yang tidak bisa diselesaikan melalui mediasi. Sifat utama dari *combined process* (med-arb) adalah pada kepastian dari putusannya yang final, yang merupakan sifat dasar dari arbitrase.
2. *Combined process* (med-arb) memberikan 1 forum untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sehingga tercapai efektifitas waktu. Selain itu, biaya terukur dan lebih efektif dari metode penyelesaian secara arbitrase saja atau melalui Pengadilan Hubungan

Industrial. *combined process* (med-arb) dapat menghemat waktu dan uang karena mediasi dan arbitrase digabungkan dalam satu tahapan yang berurutan dan terpisah. Pertama, bila pada tahapan mediasi tidak berhasil mendapatkan kesepakatan, maka para pihak dan pengacara mereka tidak perlu mencari pihak lain yang tentu tidak familiar dengan sengketa tersebut dan mereka juga dapat mempersiapkan diri untuk proses arbitrase. Kedua, masalah dalam sengketa sering dibatasi selama tahapan mediasi dan kemajuan dari prosesnya dapat langsung dibawa ke proses arbitrase. Putusan arbitrase hanya menyelesaikan sengketa yang tidak diselesaikan melalui mediasi, jadi apabila terdapat sebagian sengketa yang telah disepakati oleh para pihak dengan nota kesepakatan, maka tidak akan diselesaikan lagi melalui arbitrase.

3. Flexibilitas dalam proses dapat membantu menyelesaikan sengketa: Keluwesan yang melekat pada *combined process* (med-arb) memungkinkan prosesnya dapat dibuat cocok untuk menyelesaikan sengketa yang sedang dihadapi. Meskipun belum tentu semua tipe sengketa hubungan industrial akan dapat diselesaikan dengan *combined process* (med-arb), akan tetapi *combined process* (med-arb), sedikitnya dapat memberi sumbangan bagi penyelesaian sengketa hubungan industrial antara serikat pekerja dan perusahaan yang memuat asas kepastian hukum, asas kemanfaatan, dan asas keadilan bagi para pihak dalam sengketa.

Sebagaimana yang telah dipaparkan di atas, lembaga mediasi berfungsi untuk melakukan mediasi dalam rangka penyelesaian perkara sengketa hubungan industrial di instansi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Secara yuridis fungsi dari lembaga mediasi lemah, karena pendapat mediator yang berupa anjuran adalah tidak mengikat para pihak, dan para pihak dapat menolaknya. Sehingga mediasi bersifat administrasi belaka. Kondisi seperti ini cenderung dimanfaatkan oleh pengusaha untuk bersikap pasif atas anjuran mediator, dan sebagai akibatnya memaksa pekerja/buruh yang berkepentingan terhadap penyelesaian perkara, sehingga terjadilah posisi pekerja/buruh sebagai pihak yang berkepentingan untuk mengajukan perkara. Realitas menunjukkan bahwa jarang sekali tuntutan ke PHI diajukan oleh pengusaha, termasuk tuntutan perkara PHK.²²

Berdasarkan hal tersebut, landasan pemikiran bahwa idealnya penyelesaian perkara hubungan industrial adalah di tingkat tripartit, bukan hanya dengan cara mediasi saja, tapi tingkat tripartit tersebut dapat dilakukan sekaligus dalam dua proses/*combined process* (med-arb) untuk menekan perkara sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial. Selain itu, *combined process* (med-arb) dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial dapat menciptakan kepastian hukum dikarenakan para pihak (serikat pekerja dan pengusaha) memiliki keseimbangan dalam hal

²²http://www.bphn.go.id/data/documents/penyelesaian_perselisihan_hubungan_industrial.pdf, diakses pada tanggal 20 Agustus 2020, hlm. 72.

kebebasan memilih arbiter. Oleh karena itu, peran pemerintah untuk terwujudnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara adil, cepat, murah, dan berkepastian hukum sangatlah penting.

Kepastian hukum merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam penegakan hukum. Esensi kepastian hukum sesungguhnya adalah perlindungan dari tindakan sewenang-wenang, tidak saja dari negara melainkan juga oleh sekelompok pihak lain. Dalam memahami nilai kepastian hukum harus diperhatikan adalah bahwa nilai itu mempunyai relasi yang erat dengan instrumen hukum positif dan peranan negara dalam mengaktualisasikannya dalam hukum positif. Beberapa persyaratan untuk mendukung kebutuhan dalam penyelesaian perselisihan dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia, antara lain:²³

1. Perlindungan hukum terhadap hak-hak dasar para pihak, pekerja dan pengusaha;
2. Kebebasan dan persamaan bagi para pihak sepanjang proses penyelesaian perselisihan dilakukan;
3. Lebih banyak perlindungan hukum bagi pihak yang lemah, yaitu pekerja, untuk mencapai kebebasan dan persamaan hukum;
4. Menjaga keharmonisan dalam hubungan kerja;
5. Memberikan suatu prosedur yang sederhana, cepat, dan murah;
6. Menjamin kepastian hukum dalam pelaksanaan putusan perselisihan;
7. Memberi kesempatan bagi para pihak untuk mencapai perdamaian selama proses penyelesaian perselisihan dilakukan.

UUPPHI telah memberikan manfaat kepastian hukum, khususnya adanya ketentuan dalam undang-undang itu yang menjamin pelaksanaan eksekusi atas putusan. Apabila para pihak telah sepakat menerima putusan *combined process* (med-arb), dan telah menandatangani perjanjian bersama terhadap putusan tersebut, para pihak dapat melakukan permohonan pelaksanaan eksekusi pada Pengadilan Hubungan Industrial. Walaupun sulit ketika berbicara tentang kepastian hukum karena kepastian hukum digambarkan adanya kesesuaian antara apa yang diatur dengan kompensasi jika ada pelanggaran terhadap aturan tersebut. Kepastian Hukum berbicara mengenai keadilan dan Moral. Selain itu berbicara kepastian hukum, pasti berbicara dengan penegakan hukum, serta siapa yang memberi kepastian hukum itu sendiri. Mengacu pada teori positivisme, maka lembaga yang dapat memberikan kepastian hukum ini adalah negara sebagaimana disampaikan oleh John Austin, *Law is a command set, either directly or circuitously, by a sovereign individual or body, to a member of members of some independent political society in which his authority is supreme*, yaitu: menekankan bahwa hukum merupakan produk dari orang yang telah

²³Mila Karmila Adi, "Masa Depan Arbitrase sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia", *Jurnal Hukum*No. 2 VoL. 17 April 2010, hlm. 310.

ditentukan, sehingga menjadikannya sumber dari komando atau perintah, yang selanjutnya diasumsikan kemudian, bahwa komando atau perintah itu merupakan pengungkapan kehendak dari beberapa orang, yang merupakan kelompok penguasa, dan selanjutnya meletakkan dasar kedaulatan pembuatan undang-undang terletak ada pada negara (penguasa).²⁴

PENUTUP

Konsep *combined process* (med-arb) yang diterapkan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan pengusaha dapat dilakukan karena UUPPHI pun mengatur mengenai arbitrase dan mediasi. *Combined process* (med-arb) dapat memberikan efektifitas waktu, biaya terukur dan lebih efektif dari metode penyelesaian secara arbitrase saja atau melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dan pengusaha melalui *combined process* (med-arb) dapat memberikan kepastian hukum karena putusannya dapat para pihak dan dapat dilakukan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ari Hernawan, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, UII Press, Yogyakarta: 2018.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta: 2016.
- Edna Sussman, *Combination and Permutation of Arbitration and Mediation; issues and solution, dalam Arnold Ingen-House, ADR in Business, Practices and Issues Accros Countries and Culture, Volume II, Kluwer Law International BV, The Netherland, 2011.*
- Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori dan Praktik*, PT. Alumni. Bandung: 2011.
- Huala Adolf, *Arbitrase Komersial Internasional*, Edisi Revisi, Cetakan ketiga, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2002.
- Mochtar Kusumaatmadja, *Pengantar Hukum Internasional*, PT Alumni Bandung, 2003.
- Priyatna Abdurrasyid, *Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa Suatu Pengantar*, PT. Fikahati Aneska, Jakarta: 2002.

²⁴Doni Yusra, "Pengaruh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Menciptakan Kepastian Hukum Di Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia", *Lex Jurnalica* Vol.3 No.2 April 2006, hlm 13.

Jurnal

- Agus Mulya Karsona, Sherly Ayuna Putri, Ety Mulyati & R. Kartikasari, "Perspektif Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN", *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran*, Vol. 1 No. 2, 2020.
- Abd Latip, Lu'luailly, Ainiyah, "Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja di Kabupaten Bangkalan", *Jurnal Kompetensi*, Vol. 12, No. 2, Oktober 2018.
- Bahder Johan Nasution, "Fungsi Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Dalam Hubungan Industrial Pancasila", *Jurnal Inovatif*, Volume VIII Nomor I Januari 2010.
- Ellyna Putri Nugraha, Agus Mulya Karsona, Holyness Singadimedja, "Aspek Hukum Hubungan Industrial Terkait Aksi Mogok Kerja Oleh Serikat Pekerja di PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company", *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran*, Vol. 2 No. 1, 2020.
- Harintian Abidin, A. Aco Agus, "Peranan Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Pada Serikat Pekerja PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar)", <http://ojs.unm.ac.id/tomalebbi/article/download/3731/2153>.
- Doni Yusra, "Pengaruh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Menciptakan Kepastian Hukum di Bidang Ketenagakerjaan di Indonesia", *Lex Jurnalica*, Vol. 3 No. 2 April 2006.
- Dahlia dan Agatha Jumiati, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Uu Nomor 2 Tahun 2004", *Jurnal Wacana Hukum*, Vol.Ix, 2 Oktober 2011.
- Mila Karmila Adi," Masa Depan Arbitrase sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia", *Jurnal Hukum* No. 2 Vol. 17 April 2010.

Sumber Lain

- N. Krisnawenda, *Hibridasi Dalam Penyelesaian Sengketa Bisnis Melalui Arbitrase Dalam Rangka Mencapai Kepastian Hukum*, Disertasi Program Studi Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran, Bandung, 2011.
- Membaca Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia, LBH Jakarta & Mappi FH UI, http://mappifhui.org/wpcontent/uploads/2015/10/Buku_perselisihan_hubungan_industrial.pdf.
- Suherman Toha dan Tim, Laporan Akhir Penelitian Hukum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan HAM RI, 2010.
- Leonard P. Reina, Beyond Mediation, <http://library.p.findlaw.com/article/file>.
- Laporan pertanggungjawaban dan rekomendasi IICT kepada Mahkamah Agung RI mengenai hasil monitoring implementasi PerMA di 4 Pengadilan Negeri menjadi pilot project pada akhir tahun 2005.