

Model Med-Arbitrase dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Serikat Pekerja dan Perusahaan

Nur Indah¹, Nurul Angraeni²

¹ Universitas Islam Darud Da'wah wal Irsyad A.G.H Abdurrahman Ambo Dalle Polewali mandar, Indonesia

² Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Majene, Indonesia

Korespondensi: nurindahpolman@gmail.com

Informasi Artikel

Riwayat artikel:

Diterima February 21th, 2026

Direvisi February 27th, 2026

Diterima Maret 02th, 2026

Kata kunci:

med-arbitrase, perselisihan hubungan industrial, serikat pekerja, perusahaan

ABSTRAK

Perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dan perusahaan merupakan bagian dari dinamika hubungan kerja yang memerlukan mekanisme penyelesaian yang efektif, adil, dan berkeadilan. Dalam praktiknya, perselisihan dapat berkaitan dengan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, maupun perselisihan antarserikat dalam satu perusahaan. Artikel ini membahas model med-arbitrase (med-arb) sebagai *combined process* dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan kajian normatif dan literatur hukum ketenagakerjaan. Med-arb menggabungkan dua tahapan, yakni mediasi untuk mendorong tercapainya kesepakatan secara musyawarah, dan arbitrase sebagai tahap lanjutan apabila mediasi tidak menghasilkan kesepakatan. Pembahasan menunjukkan bahwa med-arbitrase menawarkan efisiensi waktu dan biaya dibandingkan proses litigasi di pengadilan, serta memberikan kepastian hukum melalui putusan arbitrase yang bersifat final dan mengikat. Selain itu, model ini berpotensi menjaga hubungan baik para pihak karena tetap mengedepankan dialog pada tahap awal. Namun, penerapannya masih menghadapi keterbatasan berupa kebutuhan persetujuan para pihak, potensi konflik peran mediator-arbiter, serta belum adanya pengaturan teknis yang rinci dalam peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, diperlukan penguatan regulasi dan pedoman implementatif agar med-arb dapat dioptimalkan dalam praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia.



© 2025 Para Penulis. Diterbitkan oleh Riset Anak Bangsa. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dan perusahaan merupakan fenomena yang sering terjadi dalam dinamika ketenagakerjaan di Indonesia karena adanya perbedaan kepentingan antara kedua pihak. Konsep penyelesaian sengketa ketenagakerjaan saat ini diatur melalui mekanisme non-litigasi seperti mediasi, konsiliasi, dan arbitrase serta jalur litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial sesuai UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Namun, agar proses penyelesaian dapat lebih efektif dan efisien, dikembangkan konsep *combined process* (med-arbitrase) yang memadukan mediasi dan arbitrase dalam satu alur penyelesaian sengketa. Konsep ini dianggap

Salah satu metode pendekatan yang digunakan adalah yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundang-undangan, dan doktrin. Penelitian yuridis normatif meneliti kaidah atau aturan hukum sebagai suatu bangunan sistem yang terkait dengan peristiwa hukum tertentu. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Sekunder yang terdiri dari Bahan Hukum Primer, Bahan Hukum Sekunder, dan bahan Hukum Tertier yang diperoleh dari buku-buku, literatur, makalah, peraturan perundang-undangan, dan sumber data lain. Pengumpulan data sekunder dilakukan menggunakan metode pendekatan literatur. Pengumpulan bahan-bahan hukum dilakukan dengan cara penelusuran, pengumpulan, dan studi dokumen secara konvensional seperti membaca, melihat, mendengarkan, maupun dengan teknologi informasi (media internet). mampu menjembatani kebutuhan penyelesaian sengketa secara damai sekaligus memberikan kepastian hukum yang cepat bagi para pihak. (Rai Mantili, 2021)

Model mediasi-arbitrase (med-arb) secara konseptual menggabungkan keunggulan mediasi yang fleksibel dan arbitrase yang bersifat final dan mengikat dalam satu proses yang saling terintegrasi. Dalam mekanisme ini, mediator dapat bertindak sebagai arbiter apabila upaya mediasi tidak mencapai

kesepakatan, sehingga meminimalkan waktu dan biaya penyelesaian sengketa hubungan industrial. Pendekatan ini relevan terutama dalam konteks hubungan industrial yang membutuhkan penyelesaian yang menjaga keberlangsungan hubungan kerja. Model gabungan ini mampu memperkuat kepastian hukum sekaligus menjaga hubungan industrial yang harmonis. (Xavier Lausdeo Israel, et.al, 2024)

Meskipun demikian, tantangan seperti ketiadaan pengaturan regulasi khusus dan kebutuhan kompetensi ganda mediator-arbiter tetap menjadi hambatan implementasi di lapangan. Pengenalan model med-arb dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial diharapkan memberikan solusi praktis di luar litigasi formal. Oleh karena itu, pemahaman terhadap model ini perlu terus diperkuat melalui kajian konseptual dan implementatif dalam praktik hubungan industrial. (Maulana Jordan Al Fadhil, et.al, 2025)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian yang berfokus pada kajian terhadap norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan serta berbagai doktrin hukum yang berkaitan dengan pengawasan emiten di pasar modal. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah berbagai ketentuan hukum yang mengatur pasar modal dan kewenangan pengawasan oleh Otoritas Jasa Keuangan, khususnya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1995 tentang Pasar Modal dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan. Sementara itu, pendekatan konseptual digunakan untuk memahami konsep-konsep hukum yang berkaitan dengan prinsip keterbukaan informasi, perlindungan investor, serta tata kelola perusahaan dalam kegiatan pasar modal.

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan langsung dengan objek penelitian, sedangkan bahan hukum sekunder meliputi buku teks hukum, artikel jurnal ilmiah, serta pendapat para ahli yang relevan dengan kajian hukum pasar modal. Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan menelusuri berbagai sumber literatur yang berkaitan dengan topik penelitian. Selanjutnya, bahan hukum yang telah diperoleh dianalisis secara kualitatif dengan metode deskriptif-analitis untuk memberikan gambaran yang sistematis mengenai peran dan bentuk pengawasan Otoritas Jasa Keuangan terhadap emiten dalam sistem pasar modal di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perselisihan Hubungan Industrial dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Perselisihan hubungan industrial merupakan perbedaan pendapat antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha yang berkaitan dengan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Secara normatif, konsep ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sebagai bagian dari sistem hukum ketenagakerjaan nasional. Perselisihan muncul akibat ketidakseimbangan kepentingan dan posisi tawar para pihak dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan berfungsi sebagai instrumen untuk menjaga keseimbangan dan keadilan dalam hubungan industrial.

Dalam praktik, perselisihan hubungan industrial sering dipicu oleh perbedaan penafsiran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun kebijakan pengusaha. Dinamika hubungan kerja yang bersifat berkelanjutan membuat konflik menjadi sulit dihindari. Karakter perselisihan ketenagakerjaan menuntut penyelesaian yang tidak semata-mata berorientasi pada putusan hukum, tetapi juga pada keberlanjutan hubungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan hukum ketenagakerjaan bersifat korektif sekaligus preventif.

Sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia mengutamakan penyelesaian perselisihan secara non-litigasi sebelum menempuh jalur pengadilan. Pendekatan ini dimaksudkan untuk mendorong musyawarah, efisiensi waktu, dan pengurangan eskalasi konflik. Penyelesaian non-litigasi mampu menekan beban perkara di Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan demikian, penyelesaian perselisihan diarahkan agar tetap menjaga stabilitas hubungan industrial. (Diah Oktaviani et.al, 2023)

Perselisihan hubungan industrial tidak hanya berdampak pada aspek hukum, tetapi juga pada aspek sosial dan ekonomi perusahaan. Konflik yang berlarut-larut dapat menurunkan produktivitas kerja dan mengganggu iklim usaha. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan memandang perselisihan

sebagai masalah bersama yang harus diselesaikan secara adil dan cepat. Pendekatan ini menegaskan bahwa tujuan utama penyelesaian perselisihan adalah terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. (Ari Yuliastuti, dkk, 2021)

Sistem dan Tahapan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia

Sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia diatur secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang menekankan urutan mekanisme penyelesaian mulai dari jalur bipartit hingga jalur litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial. Tahapan awal dimulai dengan upaya bipartit, yaitu perundingan langsung antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha untuk mencapai kesepakatan secara musyawarah. Jika penyelesaian bipartit gagal, para pihak wajib melanjutkan mekanisme non-litigasi lainnya seperti mediasi, konsiliasi, atau arbitrase yang difasilitasi oleh instansi ketenagakerjaan setempat. Pendekatan bertingkat ini bertujuan untuk mendorong penyelesaian sengketa sedini mungkin dengan biaya dan waktu seminimal mungkin sebelum akhirnya ke ranah pengadilan jika semua tahapan sebelumnya tidak tercapai kesepakatan.

Mediasi merupakan salah satu tahapan penting dalam sistem ini yang menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan mengedepankan dialog dan musyawarah sebagai cara penyelesaian sengketa hubungan industrial. Dalam mediasi, pihak ketiga yang netral (mediator) membantu pekerja dan pengusaha berdiskusi untuk menemukan solusi bersama sebelum perkara dibawa ke arbitrase atau Pengadilan Hubungan Industrial jika tidak ada kesepakatan. Penelitian empiris tentang mediasi menunjukkan pentingnya peran mediator dan tahapan mediasi yang berpedoman pada ketentuan pasal 1 ayat (11) UU No. 2/2004 dalam mempertemukan kepentingan kedua pihak secara damai. Mekanisme ini dirancang untuk mengurangi eskalasi konflik dan memperkuat komunikasi antar pihak yang bersengketa.

Selanjutnya, apabila mediasi atau konsiliasi tidak menghasilkan kesepakatan, sistem penyelesaian mengizinkan penggunaan arbitrase sebagai alternatif non-litigasi yang putusannya bersifat final dan mengikat. Arbitrase menjadi pilihan para pihak khususnya ketika perselisihan menyangkut isu hak dan kepentingan yang kompleks serta membutuhkan keputusan tegas tanpa harus melalui proses pengadilan formal. Dalam praktiknya, arbitrase memberikan keuntungan berupa proses yang relatif lebih cepat dibandingkan Pengadilan Hubungan Industrial dan memungkinkan para pihak memilih arbiter yang dianggap kompeten. Oleh sebab itu, arbitrase sering kali dipandang sebagai mekanisme alternatif yang menjembatani antara fleksibilitas mediasi dan kepastian hukum litigasi. (Yuni Saragih, dkk, 2024)

Tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial berakhir di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) jika semua mekanisme non-litigasi tidak berhasil mencapai penyelesaian yang memuaskan. PHI merupakan lembaga khusus di lingkungan peradilan umum yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan terhadap sengketa yang berkaitan dengan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Putusan PHI bersifat final dalam ranah peradilan tingkat pertama, namun dapat diajukan upaya hukum lanjutan seperti kasasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, sistem tahapan ini mencerminkan upaya hukum ketenagakerjaan Indonesia untuk menyediakan jalur penyelesaian yang berjenjang, efektif, dan berkeadilan bagi seluruh pihak yang berselisih serta memberikan kepastian hukum dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial.

Model Combined Process (Med-Arbitrase) sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial

Model Combined Process (med-arbitrase) merupakan pendekatan penyelesaian sengketa yang menggabungkan tahapan mediasi dan arbitrase dalam satu alur yang berjalan berurutan. Pada awalnya, para pihak berusaha mencapai kesepakatan melalui mediasi, di mana mediator berperan memfasilitasi komunikasi dan negosiasi antara pekerja atau serikat pekerja dengan perusahaan. Jika mediasi gagal menghasilkan kesepakatan, proses secara otomatis berlanjut ke arbitrase oleh arbiter yang biasanya merupakan pihak ketiga yang netral yang telah disepakati para pihak sebelumnya. Pendekatan gabungan ini menggabungkan kelebihan kedua mekanisme untuk mempercepat penyelesaian sengketa sekaligus tetap memberikan kepastian hukum atas putusan yang dihasilkan.

Dalam konteks hubungan industrial Indonesia, model med-arbitrase semakin relevan mengingat mekanisme non-litigasi seperti mediasi dan arbitrase telah diakui dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai bagian dari sistem penyelesaian sengketa berjenjang. Model gabungan ini menawarkan kerangka kerja yang bersifat fleksibel tetapi tetap terstruktur, yaitu pertama-tama memberikan kesempatan kepada pihak untuk berunding secara damai dan apabila tidak tercapai kesepakatan, maka diputuskan oleh pihak arbiter yang berwenang. Pendekatan seperti ini dapat menekan kemungkinan perselisihan berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial yang sering kali membutuhkan waktu dan sumber daya lebih banyak. Dengan demikian, med-arbitrase diharapkan memberikan pilihan jalur penyelesaian sengketa yang lebih efisien dan adil bagi para pihak yang berselisih.

Keunggulan utama dari model med-arbitrase adalah kepastian hasil penyelesaian yang muncul dari akhirnya adanya putusan arbitrase yang bersifat final dan mengikat setelah mediasi tidak berhasil. Putusan arbitrase ini memiliki kekuatan hukum yang dapat dieksekusi sebagaimana putusan lembaga arbitrase atau hasil perjanjian bersama yang telah disepakati oleh kedua pihak saat mediasi berlangsung. Oleh karena itu, med-arbitrase memberikan alternatif yang tidak hanya menyelesaikan perselisihan secara damai tetapi juga menjamin bahwa sengketa yang tidak berhasil dimusyawarahkan melalui mediasi tetap memiliki jalan penyelesaian yang jelas. Dalam praktiknya, sifat final dan mengikat dari putusan arbitrase ini turut memberikan kepastian hukum dan mengurangi peluang sengketa berkepanjangan. (Sudarmaji, 2023)

Selain itu, model combined process ini juga menghemat waktu dan biaya dibandingkan apabila mediasi serta arbitrase dilakukan secara terpisah atau harus berujung ke litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial. Karena kedua tahapan dijalankan dalam satu rangkaian proses, para pihak tidak perlu mencari mediator atau arbiter berbeda antara tahapan satu dan lainnya, sehingga biaya administrasi dan waktu persiapan dapat ditekan. Hal ini penting terutama bagi pekerja yang sering kali memiliki keterbatasan sumber daya dibanding perusahaan, sehingga biaya penyelesaian sengketa menjadi faktor kritis dalam memilih model penyelesaian. Efisiensi ini sekaligus mendorong akses keadilan yang lebih baik terutama bagi pihak pekerja atau serikat pekerja yang ingin menyelesaikan perselisihan secara fair dan cepat.

Meski memiliki banyak keunggulan, penggunaan med-arbitrase juga memerlukan persetujuan dari semua pihak yang bersengketa sebelum diterapkan sehingga bukan merupakan mekanisme yang otomatis diberlakukan tanpa kesepakatan. Proses ini menuntut tingkat kepercayaan antara pekerja, serikat pekerja, dan perusahaan terhadap mediator/arbiter yang dipilih, serta pemahaman yang memadai tentang prosedur med-arbitrase itu sendiri. Pelaksanaan med-arbitrase juga perlu dukungan regulasi atau pedoman praktik yang lebih eksplisit agar potensi konflik peran antara mediator dan arbiter dapat diminimalkan dalam satu forum proses. Dengan demikian, meskipun belum sepenuhnya diatur secara rinci oleh peraturan, med-arbitrase tetap menjadi alternatif penting dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia yang menjembatani antara mediasi dan arbitrase secara efektif dan efisien.

Peran dan Tanggung Jawab Serikat Pekerja serta Perusahaan dalam Pelaksanaan Med-Arbitrase

Peran serikat pekerja dalam pelaksanaan proses med-arbitrase sangat penting karena serikat bertindak sebagai wakil sah pekerja yang memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya dalam penyelesaian sengketa secara damai dan adil. Serikat pekerja berfungsi sebagai negosiator dalam mediasi, menyampaikan aspirasi pekerja kepada perusahaan dan berupaya mencari titik temu sebelum perkara beralih ke tahapan arbitrase jika mediasi tidak berhasil. Keterlibatan serikat pekerja dalam mediasi membantu memastikan bahwa perspektif pekerja diperhitungkan secara proporsional dalam proses penyelesaian konflik, sehingga solusi yang dihasilkan lebih diterima bersama oleh kedua belah pihak. Peran ini juga menguatkan posisi tawar pekerja yang seringkali lebih lemah dibanding pengusaha dalam hubungan industrial di Indonesia.

Selain itu, serikat pekerja juga berperan dalam mencegah eskalasi konflik sebelum masuk ke arbitrase melalui fungsi advokasi dan komunikasi intensif dengan manajemen perusahaan. Serikat pekerja yang aktif berkoordinasi dengan manajemen dapat membantu mengurangi kesalahpahaman dan mendorong penyelesaian sengketa pada tahap mediasi sehingga tidak perlu dilanjutkan ke arbitrase. Dalam konteks med-arbitrase, peran preventif ini penting karena dapat mempercepat proses

penyelesaian serta menjaga hubungan kerja tetap konstruktif antara pekerja dan perusahaan. Keberhasilan serikat pekerja dalam tahap mediasi bahkan dapat menghemat waktu dan biaya bagi kedua belah pihak.

Di sisi lain, perusahaan memiliki tanggung jawab besar dalam pelaksanaan med-arbitrase karena sebagai pihak lawan negosiasi, pengusaha harus bersikap kooperatif dan terbuka terhadap dialog yang difasilitasi oleh mediator/arbitrator. Sikap proaktif perusahaan dalam menyediakan informasi yang akurat dan bersedia berkompromi menjadi kunci dalam mencapai kesepakatan yang menguntungkan kedua pihak selama mediasi. Jika mediasi gagal, perusahaan juga bertanggung jawab dalam menghormati tahapan arbitrase yang menghasilkan putusan final dan mengikat, serta melaksanakan putusan tersebut sesuai dengan prinsip kepastian hukum dan keterbukaan proses. Keterlibatan aktif perusahaan dalam med-arbitrase mencerminkan kesadaran mereka terhadap pentingnya penyelesaian perselisihan secara adil tanpa perlu melalui peradilan formal yang panjang dan mahal. (Najwa Nisriina Khairunnisa et.al, 2025)

Peran dan tanggung jawab kedua pihak tersebut harus diimbangi dengan pemahaman yang memadai mengenai prosedur med-arbitrase agar prosesnya berjalan efektif dan efisien. Serikat pekerja perlu memahami hak, kewajiban, dan batasan dalam mediasi dan arbitrase, sedangkan perusahaan harus mengetahui konsekuensi hukum dari keputusan yang dihasilkan dalam arbitrase. Keduanya juga perlu memilih mediator/arbitrator yang netral dan kompeten untuk menjaga objektivitas dan integritas proses penyelesaian sengketa. Sinergi antara serikat pekerja dan perusahaan dalam menjalankan med-arbitrase diharapkan mampu menciptakan penyelesaian perselisihan yang cepat, adil, serta menjaga hubungan industrial yang harmonis dan berkelanjutan.

Analisis Keunggulan dan Keterbatasan Med-Arbitrase dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Med-arbitrase memiliki keunggulan signifikan berupa efisiensi waktu dan biaya karena tahapan mediasi dan arbitrase dijalankan dalam satu proses berurutan. Karena tidak perlu mengulang prosedur arbitrase dari awal setelah mediasi gagal, waktu penyelesaian sengketa dapat lebih singkat dibanding jalur litigasi formal. Hal ini relevan terutama bagi pihak pekerja yang memiliki keterbatasan sumber daya dalam memperjuangkan haknya, sehingga biaya penyelesaian sengketa menjadi pertimbangan penting. Penggabungan mediasi dan arbitrase ini dapat mengurangi durasi sengketa secara signifikan, sehingga mendukung penyelesaian lebih efektif dan cepat. (Walman Gultom et al, 2023)

Selain itu, med-arbitrase memberikan kepastian hukum yang kuat karena apabila mediasi tidak mencapai kesepakatan, arbiter segera mengambil alih dan menghasilkan putusan yang final dan mengikat. Kepastian ini penting dalam konteks hubungan industrial yang kompleks, di mana putusan yang jelas dapat mencegah sengketa berkepanjangan dan meminimalkan kemungkinan kedua pihak kembali ke jalur litigasi. Dengan demikian, med-arbitrase menjadi pilihan yang menjembatani penyelesaian damai dan kepastian putusan hukum yang tegas. Kepastian hukum dari putusan arbitrase juga memudahkan pelaksanaan hasil penyelesaian oleh para pihak tanpa perlu melalui serangkaian proses pengadilan yang panjang.

Namun demikian, med-arbitrase juga menghadapi keterbatasan dalam hal persetujuan awal para pihak, karena model ini hanya dapat diterapkan apabila kedua belah pihak menyetujui penggunaan med-arbitrase sebagai mekanisme ADR. Jika salah satu pihak menolak med-arbitrase, maka proses ini tidak dapat berjalan dan perselisihan harus difasilitasi melalui jalur lain seperti mediasi atau arbitrase terpisah. Keterbatasan lainnya adalah kebutuhan akan mediator/arbitrator yang kompeten dan netral di seluruh wilayah Indonesia, yang belum tersebar merata sehingga dapat menjadi kendala pada implementasi med-arbitrase secara efektif. Faktor tingkat kepercayaan pihak terhadap mediator/arbitrator juga dapat menentukan keberhasilan proses med-arbitrase karena peran ketiga pihak ini sangat sentral dalam menghasilkan penyelesaian yang adil. (Sabela Gayo, dkk, 2025)

Keterbatasan lain muncul dari pemahaman dan kesiapan sumber daya manusia baik di kalangan pekerja maupun pengusaha mengenai prosedur med-arbitrase itu sendiri. Banyak pihak yang belum sepenuhnya memahami hak, kewajiban, dan konsekuensi hukum dari penyelesaian melalui med-arbitrase, sehingga bisa terjadi resistensi atau kurangnya kepercayaan terhadap proses dan hasilnya. Hal ini menjadi hambatan signifikan ketika med-arbitrase ingin diimplementasikan secara luas dalam sistem hubungan industrial Indonesia. Oleh sebab itu, peningkatan pendidikan dan pelatihan mengenai

ADR termasuk med-arbitrase sangat diperlukan agar seluruh pihak dapat memahami dan memaksimalkan manfaat dari model ini.

Terakhir, masih terdapat keterbatasan regulasi yang belum eksplisit mengatur med-arbitrase secara detail, sehingga praktiknya dapat berbeda-beda dan memberikan ruang interpretasi yang variatif di lapangan. Walaupun mediasi dan arbitrase masing-masing telah diakui sebagai mekanisme ADR dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, penggabungan keduanya dalam satu proses belum memiliki aturan teknis yang rinci. Ketidakjelasan ini dapat menimbulkan ketidakpastian prosedural dalam pelaksanaannya sehingga kadang mengurangi efektivitas med-arbitrase. Untuk itu, perlu pengembangan aturan teknis dan pedoman operasional yang jelas agar med-arbitrase dapat berfungsi secara optimal sebagai alternatif penyelesaian sengketa hubungan industrial.

KESIMPULAN

Perselisihan hubungan industrial merupakan konsekuensi dari dinamika hubungan kerja antara serikat pekerja dan perusahaan yang tidak dapat dihindari. Sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia telah menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa secara berjenjang, baik melalui jalur non-litigasi maupun litigasi. Dalam konteks ini, penyelesaian sengketa yang cepat, adil, dan berkeadilan menjadi kebutuhan utama bagi para pihak. Oleh karena itu, penguatan alternatif penyelesaian sengketa menjadi penting untuk menjaga stabilitas hubungan industrial. Model med-arbitrase sebagai combined process menawarkan solusi yang menggabungkan fleksibilitas mediasi dan kepastian hukum arbitrase. Model ini memberikan efisiensi waktu dan biaya, serta memastikan adanya putusan final jika mediasi tidak mencapai kesepakatan. Meskipun memiliki keterbatasan, seperti kebutuhan persetujuan para pihak dan belum adanya pengaturan teknis yang rinci, med-arbitrase tetap relevan untuk dikembangkan. Dengan dukungan regulasi dan peningkatan pemahaman para pihak, med-arbitrase berpotensi menjadi mekanisme efektif dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia.

REFERENSI

- Fadhil, Maulana Jordan Al, Billy Septrianda Putra, Reka Khorisma, and Pipi Susanti. "Implikasi Keunggulan Dan Tantangan Metode Med-Arb Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Insutrial Antara Serikat Pekerja Dan Pengusaha." *Jurnal Hukum Dinamika Ekselensia* 7, no. 2 (2025): 1–9.
- Gayo, Sabela, and Zaki Ulya. "Mediasi Sebagai Alternatif Dispute Resolution Dalam Penyelesaian Sengketa Sektor Pariwisata." *JMI: Jurnal Mediasi Indonesia* 1, no. 1 (2025): 36–45.
- Gultom, Walman, Teuku Syahrul Ansari, Indra Koswara, and Margo Hadi. "Peranan Arbitrase Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Implikasi, Keuntungan Dan Kelemahan." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9, no. 25 (2023): 894–902.
- Israel, Xavier Lausdeo, and Made Aditya Pramana Putra. "Mekanisme Mediasi-Arbitrase Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Jurnal Kertha Desa* 12, no. 2 (2024): 4190–4201.
- Khairunnisa, Najwa Nisriina, Tohadi, Sidik Maulana, Dede Kholilurahman, Khaeliza Putri Zanaya, Rayen Devid, and Michael Mb. "Efektivitas Peranan Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Indonesia." *JHM* 6, no. 1 (2025): 22–32.
- Mantili, Rai. "Konsep Pnyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, no. 1 (2021): 47–65.
- Oktaviani, Diah, Icha Nur Safitri, Rosyita Putri Septiviani, Syifatul Wardah Alhumairoh, Lutfi Aprilia, and Badrut Tamam. "Analisis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Secara Litigasi Maupun Non-Litigasi." *RECHTENSTUDENT JOURNAL* 4, no. 2 (2023): 176–88. <https://doi.org/10.35719/rch.v4i2.249>.

Saragih, Yuni, Isnaini, and Sri Hidayani. "Tinjauan Yuridis Tentang Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Badan Hukum (Studi Kasus Putusan Nomor 68/Pdt.Sus Phi/2023/Pn Mdn)." *JUNCTO: Jurnal Ilmiah Hukum* 6, no. 2 (2024): 377–84. <https://doi.org/10.31289/juncto.v6i2.5233>.

Sudarmaji. "Penyelesaian Hukum Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan." *PERSPEKTIF* 28, no. 1 (2023): 39–49.

Yuliasuti, Ari, and Emi Syarif. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading." *Jurnal Ketenagakerjaan* 16, no. 2 (2021): 88–102.