
IMPLIKASI KEUNGGULAN DAN TANTANGAN METODE MED-ARB DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA SERIKAT PEKERJA DAN PENGUSAHA

Maulana Jordan Al Fadhil¹, Billy Septrianda Putra², Reka Khorisma³, Pipi Susanti⁴, M. Yamani⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Bengkulu

maulanajordan123@gmail.com¹, billyputrasky@gmail.com², rkhorisma@gmail.com³, pipi@unib.ac.id⁴, myamani@unib.ac.id⁵

***ABSTRACT;** This research examines the implementation of the combined mediation and arbitration method (med-arb) in resolving industrial relations disputes between labor unions and employers in Indonesia. In the context of Indonesian labor law, although Law Number 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Settlement has regulated settlement mechanisms through bipartite, mediation, conciliation, arbitration, and the Industrial Relations Court, med-arb as a hybrid method has not been explicitly regulated. This research shows that the implementation of med-arb can be based on the principle of freedom of contract in Article 1338 of the Civil Code and the principle of deliberation for consensus in Article 136 of the Labor Law. The advantages of med-arb include time and cost efficiency, certainty of settlement outcomes, and its ability to maintain the continuity of industrial relations. However, the main challenges in its implementation are the absence of specific regulations, potential conflicts in the mediator-arbitrator role, and the need for dual competencies. This research recommends legislative reform to formally recognize med-arb, development of institutional infrastructure, capacity building for practitioners, and the development of adaptive med-arb models for various types of industrial relations disputes in Indonesia.*

***Keywords:** Med-Arb, Mediation, Arbitration, Industrial Relations Disputes, Labor Unions, Employers.*

ABSTRAK; Penelitian ini mengkaji penerapan metode gabungan mediasi dan arbitrase (med-arb) dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dan pengusaha di Indonesia. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, meskipun Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) telah mengatur mekanisme penyelesaian melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial, med-arb sebagai metode hybrid belum diatur secara eksplisit. Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan med-arb dapat didasarkan pada prinsip kebebasan berkontrak

dalam Pasal 1338 KUHPerdara dan prinsip musyawarah mufakat dalam Pasal 136 UU Ketenagakerjaan. Keunggulan med-arb meliputi efisiensi waktu dan biaya, kepastian hasil penyelesaian, serta kemampuannya dalam menjaga keberlangsungan hubungan industrial. Namun, tantangan utama dalam penerapannya adalah ketiadaan regulasi khusus, potensi konflik peran mediator-arbitrer, dan kebutuhan akan kompetensi ganda. Penelitian ini merekomendasikan reformasi legislasi untuk mengakui med-arb secara formal, pengembangan infrastruktur kelembagaan, peningkatan kapasitas praktisi, serta penyusunan model med-arb yang adaptif untuk berbagai jenis perselisihan hubungan industrial di Indonesia.

Kata Kunci: Med-Arb, Mediasi, Arbitrase, Perselisihan Hubungan Industrial, Serikat Pekerja, Pengusaha.

PENDAHULUAN

Negara menjamin hak setiap pekerja untuk berserikat dan berkumpul dalam wadah organisasi serikat pekerja sebagai bentuk perlindungan atas hak-hak mereka. Keberadaan serikat pekerja diharapkan mampu menjadi saluran aspirasi yang efektif antara pihak pekerja dengan pengusaha, serta menjadi instrumen yang menyeimbangkan posisi tawar buruh dalam hubungan kerja¹. Upaya ini menjadi salah satu strategi penting untuk membangun hubungan industrial yang harmonis di lingkungan perusahaan.

Sebagai salah satu elemen penggerak ekonomi nasional, perusahaan merupakan tempat berlangsungnya interaksi antara pengusaha dan pekerja dalam kerangka hubungan industrial². Namun demikian, relasi tersebut tidak selalu berjalan mulus. Dalam praktiknya, hubungan kerja kerap kali memunculkan konflik kepentingan yang dapat berkembang menjadi sengketa yang disebut sebagai perselisihan hubungan industrial³.

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), perselisihan hubungan industrial dapat dikategorikan menjadi empat bentuk, yakni: (a) perselisihan hak, (b) perselisihan kepentingan, (c)

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/tomalebba/article/download/3731/2153>, hlm. 185.

perselisihan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK), serta (d) perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Perselisihan hak umumnya terjadi karena perbedaan tafsir antara pekerja dan pengusaha terhadap isi perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, seperti kasus ketidaksesuaian pemberian upah minimum dengan yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sementara itu, perselisihan kepentingan muncul ketika salah satu pihak, umumnya pengusaha, tidak memenuhi ketentuan yang telah disepakati sebelumnya—misalnya pembatalan sepihak atas kenaikan upah yang dijanjikan setelah masa kerja tertentu.

PHK merupakan jenis sengketa yang paling sensitif karena berdampak langsung pada keberlangsungan hidup pekerja. Ketika PHK dilakukan tanpa alasan yang sah atau melalui prosedur yang tidak sesuai hukum, konflik antara kedua belah pihak pun tidak terelakkan. Di samping itu, perselisihan juga bisa terjadi di antara serikat pekerja dalam satu perusahaan, terutama jika terdapat keanggotaan ganda yang memicu konflik internal, seperti perebutan legitimasi kepengurusan atau perbedaan pandangan terhadap kebijakan organisasi⁴.

Setiap perselisihan dalam hubungan industrial pada dasarnya wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit, yakni negosiasi langsung antara pengusaha dan pekerja. Namun, apabila dalam jangka waktu tertentu proses bipartit tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, maka salah satu atau kedua belah pihak berhak mencatatkan perselisihan tersebut kepada instansi ketenagakerjaan di daerah setempat. Proses pencatatan ini harus disertai bukti bahwa perundingan bipartit telah dilakukan secara sungguh-sungguh. Setelah pencatatan diterima, instansi terkait memiliki kewajiban untuk menawarkan kepada para pihak pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Jika dalam waktu tujuh hari kerja tidak ada kesepakatan atas pilihan mekanisme tersebut, maka penyelesaian perselisihan akan secara otomatis dialihkan kepada mediator. Perlu dicatat bahwa mediasi memiliki cakupan yang lebih luas dibandingkan metode lain, karena dapat digunakan untuk menyelesaikan keempat

⁴ Rai Mantili, "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan melalui *Combined Process (Med-Arbitrase)*," *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, no. 1 (September 2021): hlm. 48.

jenis perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 2 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI)⁵.

Mediasi dianggap sebagai tahapan formal yang wajib dilalui dalam proses penyelesaian sengketa, dan dikenal sebagai metode yang efisien, baik dari segi waktu maupun biaya. Di sisi lain, arbitrase memiliki ruang lingkup yang lebih terbatas, karena hanya dapat digunakan untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan⁶. Meskipun demikian, arbitrase memberikan alternatif penyelesaian yang bersifat damai dan non-litigatif, dengan hasil putusan yang bersifat final dan mengikat, berdasarkan kesepakatan tertulis kedua pihak.

Arbitrase sebagai mekanisme penyelesaian telah dikenal sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dan kemudian diperkuat kembali dalam UU PPHI. Prosedur arbitrase dirancang sebagai solusi damai dengan pendekatan win-win solution, di mana keputusan yang diambil oleh arbiter diharapkan menguntungkan kedua pihak. Karakteristik ini menjadikan arbitrase sebagai metode penyelesaian yang sederhana, cepat, dan hemat biaya dibandingkan jalur pengadilan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)⁷. Namun, meskipun secara normatif diatur dan didukung oleh undang-undang, pada praktiknya penggunaan arbitrase dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih sangat jarang terjadi. Minimnya penggunaan arbitrase ini menandakan perlunya evaluasi dan penguatan dalam implementasi, khususnya agar metode ini dapat menjadi alternatif yang benar-benar digunakan secara nyata oleh para pihak yang bersengketa.

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada dasarnya harus diawali melalui perundingan bipartit yang dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Apabila upaya tersebut tidak berhasil, maka penyelesaian dapat dilanjutkan ke tahap mediasi atau konsiliasi, dan apabila masih gagal, barulah diproses ke ranah litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Namun dalam praktiknya, mekanisme bipartit kerap kali dijalankan hanya sebatas memenuhi formalitas. Banyak pihak langsung

⁵ *Ibid.*, hlm.49.

⁶ Abd Latip, Lu'luaiaily, Ainiyah, "Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja di Kabupaten Bangkalan", *Jurnal Kompetensi*, Vol 12, No 2, Oktober 2018, hlm. 64

⁷ Zahrah Khan, Rio Arif Pratama, dan Surahman, "*Peluang dan Tantangan pada Proses Penyelesaian Sengketa*

Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial Kalimantan Timur," *Judge: Jurnal Hukum* 6, no. 1 (2025): hlm. 53.

membawa permasalahan ke PHI tanpa benar-benar mengoptimalkan jalur non-litigasi. Padahal, keberadaan PHI sebagai lembaga peradilan khusus yang lahir seiring dengan pengesahan UU Nomor 2 Tahun 2004 masih menyisakan sejumlah persoalan, baik dari segi waktu penyelesaian yang lama maupun efektivitas putusan yang tidak jarang dipertanyakan⁸.

Sementara itu, keberadaan arbitrase sebagai salah satu instrumen alternatif penyelesaian konflik hubungan industrial juga belum menunjukkan peran signifikan. Meskipun telah diakomodasi secara hukum melalui UU PPHI sejak tahun 2004, penggunaannya masih tergolong sangat minim. Beberapa kendala yang turut mempengaruhi antara lain adalah kurangnya regulasi teknis, minimnya sosialisasi terhadap para pihak yang berkepentingan, keterbatasan infrastruktur pendukung, serta keterbatasan dana yang dialami pekerja atau serikat pekerja dalam mengakses jalur ini⁹. Kondisi ini mendorong perlunya terobosan untuk memperkuat jalur non-litigasi, khususnya melalui inovasi model penyelesaian yang lebih efektif. Salah satu pendekatan yang mulai dikenal dalam ranah penyelesaian sengketa adalah konsep *combined process* atau yang lebih dikenal sebagai med-arb, yakni kombinasi dari proses mediasi dan arbitrase dalam satu tahapan terstruktur. Dalam skema ini, mediasi dijadikan sebagai langkah awal untuk mencapai kesepakatan secara damai, namun jika tidak tercapai, proses dilanjutkan ke tahap arbitrase di mana arbiter dapat memberikan putusan yang mengikat. Keunggulan dari pendekatan ini adalah fleksibilitas dan efisiensi yang ditawarkan, karena proses diselenggarakan oleh satu pihak netral yang dapat berperan sebagai mediator sekaligus arbiter.

Fenomena kompleksitas relasi industrial di era modern telah mendorong para pelaku bisnis untuk mengeksplorasi metode penyelesaian sengketa alternatif yang tidak hanya mengedepankan kecepatan, tetapi juga menciptakan ruang dialog yang konstruktif. Di berbagai negara, pendekatan hybrid seperti med-arb atau arb-med telah banyak digunakan, termasuk di ranah komersial. Konsep ini bahkan dinilai lebih unggul

⁸ Willa Wahyuni, "Memahami Perundingan Bipartit dalam Persoalan Hubungan Industrial," *Hukumonline*, 26 Juli 2023, <https://www.hukumonline.com/berita/a/memahami-perundingan-bipartit-dalam-persoalan-hubungan-industrial-1t64c1107b5afe6/>, diakses : 20 April 2025.

⁹ Mila Karmila Adi, "Masa Depan Arbitrase sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia", *Jurnal Hukum*, No. 2 Vol. 17 April 2010, hlm. 314.

dibanding arbitrase murni, sebagaimana disampaikan oleh Edna Sussman yang mengutip pandangan Derek Roebuck bahwa sejak zaman Yunani Kuno, unsur mediasi telah menjadi elemen penting dalam setiap proses arbitrase¹⁰.

Dalam konteks hukum Indonesia, gagasan untuk menerapkan med-arb dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dan perusahaan menjadi menarik untuk diteliti. Hal ini mengingat bahwa baik mediasi maupun arbitrase sudah diatur dalam UU PPHI, sehingga dasar legal formalnya telah tersedia. Penelitian ini mencoba mengkaji bagaimana penerapan *combined process* (med-arb) dapat berjalan dalam konteks hubungan industrial, serta bagaimana konsep ini dapat memberikan jaminan kepastian hukum bagi para pihak yang bersengketa

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode normatif yuridis, yaitu pendekatan yang berfokus pada analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang relevan, doktrin hukum, serta prinsip-prinsip umum hukum yang berlaku dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya dalam konteks penerapan metode mediasi-arbitrase (*med-arb*). Metode ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk mengkaji kesesuaian dan kemungkinan implementasi med-arb dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan perangkat hukum yang ada.

Pendekatan normatif dilakukan dengan cara menginventarisasi dan menelaah ketentuan dalam, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), khususnya asas kebebasan berkontrak dalam Pasal 1338, serta peraturan pelaksana dan putusan-putusan yang berkaitan dengan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

Penelitian ini juga memperkaya analisis melalui pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dengan menggali pandangan para ahli hukum, doktrin, serta publikasi ilmiah baik nasional maupun internasional yang membahas model penyelesaian sengketa alternatif, termasuk konsep *combined process* atau *med-arb*. Selain itu, dilakukan pendekatan kasus (*case approach*) dengan meninjau studi kasus atau ilustrasi

¹⁰ Rai Mantili. *Op.Cit.*, hlm. 50.

konkret dari praktik med-arb yang pernah diterapkan, baik di dalam negeri maupun di yurisdiksi lain yang telah mengadopsi model serupa.

Rumusan Masalah :

1. Bagaimana penerapan konsep *combined process* (med-arb) dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dan pengusaha?
2. Apa implikasi normatif dan praktis penerapan med-arb dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia serta pembelajaran dari praktik di berbagai negara??

HASIL DAN PEMBAHASAN**1. Penerapan Proses Gabungan Mediasi dan Arbitrase (Med-Arb) dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Serikat Pekerja dan Pengusaha.**

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia secara formal telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Undang-undang ini menetapkan jalur penyelesaian sengketa yang meliputi tahapan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)¹¹. Meski demikian, dalam praktik penyelesaian sengketa, berkembang pula pendekatan alternatif berbasis kombinasi prosedur, salah satunya adalah metode gabungan antara mediasi dan arbitrase atau yang dikenal dengan istilah med-arb. Metode ini belum secara eksplisit diatur dalam UU PPHI, tetapi relevansinya semakin meningkat seiring kebutuhan akan penyelesaian yang lebih efisien dan fleksibel.

Konsep med-arb merupakan bentuk mekanisme hybrid yang menggabungkan proses mediasi dan arbitrase dalam satu kerangka penyelesaian yang berkesinambungan. Proses ini dimulai dengan tahap mediasi, yakni proses negosiasi non-litigasi yang dibantu oleh pihak ketiga netral (mediator), dan dilanjutkan dengan tahap arbitrase apabila mediasi tidak menghasilkan kesepakatan menyeluruh. Karakteristik utama dari med-arb meliputi efisiensi prosedural karena tidak perlu memulai proses baru saat mediasi gagal; fleksibilitas karena sebagian isu bisa diselesaikan melalui mediasi dan sisanya melalui

¹¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

arbitrase; jaminan hasil akhir karena arbitrase bersifat final dan mengikat; serta penghematan biaya dan waktu karena dilaksanakan sebagai satu kesatuan proses¹².

Secara hukum, meskipun med-arb tidak disebutkan secara eksplisit dalam UU PPHI, dasar normatif penerapannya dapat ditemukan dalam prinsip kebebasan berkontrak sebagaimana tercantum dalam Pasal 1338 KUHPerduta¹³. Pasal ini menyatakan bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Dengan prinsip ini, para pihak dalam hubungan industrial, yaitu serikat pekerja dan pengusaha, memiliki kebebasan untuk memilih med-arb sebagai metode penyelesaian melalui klausul dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau perjanjian penyelesaian sengketa.

Lebih lanjut, Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa penyelesaian perselisihan harus dilakukan secara musyawarah untuk mufakat¹⁴. Ini membuka peluang bagi metode alternatif seperti med-arb sebagai wujud dari musyawarah yang lebih terstruktur dan terarah. Pasal 30 dan Pasal 32 UU PPHI juga dapat menjadi pintu masuk bagi penerapan med-arb, karena memungkinkan penyelesaian melalui arbitrase atas dasar kesepakatan para pihak dan mengatur mekanisme keluarnya anjuran mediator ketika mediasi gagal.

Dalam praktiknya, penerapan med-arb dalam perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan melalui perjanjian pra-sengketa yang dituangkan dalam PKB. Klausul med-arb tersebut perlu mencakup definisi jenis perselisihan, prosedur pemilihan mediator/arbitrer, jangka waktu tahapan proses, serta sifat mengikat dari hasil med-arb. Setelah itu, ketika terjadi perselisihan, para pihak memasuki tahap mediasi terlebih dahulu, yang dilanjutkan dengan arbitrase hanya terhadap isu-isu yang tidak terselesaikan. Pelaksanaan tahap arbitrase dapat dilakukan oleh mediator yang sama atau oleh arbitrer yang ditunjuk kemudian, tergantung pada kesepakatan sebelumnya¹⁵.

Contoh penerapan med-arb dapat dilihat pada kasus di PT. X dan PT. Y. Pada PT. X, isu tunjangan kinerja diselesaikan melalui mediasi, sementara isu restrukturisasi perusahaan diputuskan dalam arbitrase. Di PT. Y, sebagian kesepakatan dicapai terkait

¹² M. H. Umar, *Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), 88–90.

¹³ KUHPerduta, Pasal 1338.

¹⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 136.

¹⁵ Alan Goodman, *Basic Skills for the New Mediator* (Washington: Solomon Publications, 2010), 34–38.

kompensasi PHK, sementara isu jumlah pekerja yang terkena PHK diselesaikan lewat arbitrase. Dari dua contoh ini, terlihat bagaimana med-arb memberikan keseimbangan antara pendekatan kolaboratif dan determinatif dalam penyelesaian konflik industrial. Namun, penerapan med-arb juga menghadapi sejumlah tantangan. Di antaranya adalah ketiadaan pengaturan eksplisit dalam UU PPHI, potensi konflik peran jika mediator berlanjut sebagai arbiter, kebutuhan akan kompetensi ganda dari penyelenggara, serta risiko keterbukaan informasi dalam fase mediasi yang dapat mempengaruhi netralitas arbitrase. Oleh karena itu, optimalisasi penerapan med-arb perlu diikuti oleh pengembangan kerangka hukum, pelatihan khusus bagi mediator-arbiter, standarisasi prosedur, serta peningkatan pemahaman dan sosialisasi kepada pemangku kepentingan dalam hubungan industrial¹⁶.

Dengan melihat kerangka hukum yang tersedia dan kebutuhan praktis dalam dunia ketenagakerjaan, penerapan med-arb sangat potensial menjadi metode alternatif yang adaptif dan responsif. Kombinasi mediasi dan arbitrase dalam satu proses dapat memenuhi kebutuhan penyelesaian yang cepat, murah, adil, dan tetap menjaga hubungan kerja yang harmonis di tengah dinamika dunia kerja yang semakin kompleks.

2. Implikasi Normatif dan Praktis Penerapan Med-Arb dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial : Pembelajaran dari Praktik Global

Penerapan metode gabungan mediasi dan arbitrase (med-arb) sebagai alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial membawa sejumlah implikasi signifikan bagi sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Kekuatan utama metode ini terletak pada kemampuannya menjawab kebutuhan akan efisiensi sekaligus kepastian hukum dalam penyelesaian sengketa. Namun, adopsi metode ini juga menimbulkan berbagai konsekuensi yang perlu ditelaah secara komprehensif, baik dari aspek normatif maupun praktis. Pembahasan berikut mengupas implikasi-implikasi tersebut untuk mendapatkan pemahaman yang lebih utuh mengenai potensi dan tantangan penerapan med-arb dalam konteks hubungan industrial di Indonesia.

Secara normatif, kendala utama yang muncul dalam penerapan med-arb adalah belum diakuinya metode ini secara eksplisit dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang

¹⁶ Charles N. L. Tobing, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (Medan: USU Press, 2018), 112–114.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang ini hanya mengatur mediasi dan arbitrase sebagai dua metode yang berdiri sendiri, bukan sebagai satu rangkaian terintegrasi. Akibatnya, pelaksanaan med-arb harus bergantung pada interpretasi ekstensif terhadap ketentuan yang ada. Pasal 4 ayat (1) UU PPHI yang mewajibkan perundingan bipartit bisa dimaknai memberi ruang kepada para pihak untuk menyepakati metode penyelesaian lainnya, termasuk med-arb. Akan tetapi, tanpa pengakuan formal, kekuatan hukum dari hasil penyelesaian med-arb tetap rentan dipersoalkan apabila salah satu pihak menggugat keabsahannya.

Aspek normatif lain yang mempengaruhi validitas med-arb adalah ketergantungannya pada asas kebebasan berkontrak sebagaimana tercantum dalam Pasal 1338 KUHPerdata. Dengan dasar ini, para pihak memiliki kebebasan untuk menyepakati penggunaan med-arb dalam perjanjian kerja bersama atau perjanjian lainnya. Namun demikian, konsekuensinya adalah keabsahan dan keberlakuan metode ini hanya berlaku untuk pihak-pihak yang menyepakatinnya secara tegas. Tanpa regulasi khusus, posisi med-arb masih lemah jika dibandingkan dengan putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial yang memiliki kekuatan eksekutorial¹⁷. Lebih jauh, implikasi normatif ini mendorong munculnya kebutuhan mendesak untuk melakukan reformasi legislasi dalam sistem penyelesaian hubungan industrial. Amandemen UU PPHI untuk memasukkan med-arb sebagai metode penyelesaian yang sah, penyusunan peraturan pelaksana yang mengatur prosedur teknis med-arb, penetapan standar kualifikasi mediator-arbiter, dan penguatan legalitas hasil penyelesaian menjadi langkah-langkah yang perlu dilakukan. Tanpa reformasi ini, med-arb akan tetap beroperasi dalam ketidakpastian hukum yang menghambat optimalisasinya¹⁸.

Selain itu, penerapan med-arb harus harmonis dengan prinsip-prinsip dasar hukum ketenagakerjaan, khususnya prinsip perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang lebih lemah. UU No. 13 Tahun 2003 memuat norma-norma perlindungan bagi pekerja, dan penerapan med-arb tidak boleh mengesampingkan prinsip tersebut. Ketika proses berpindah dari mediasi ke arbitrase, perlu ada jaminan bahwa posisi tawar pekerja tetap terlindungi, terutama jika arbiter tidak memperhitungkan ketidakseimbangan kekuasaan

¹⁷ Subekti, R. *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermedia, 2014), hlm. 21–25.

¹⁸ Ali, A. *Menguak Teori Hukum dan Teori Peradilan* (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 224–228.

antara pengusaha dan serikat pekerja¹⁹. Maka, pengembangan med-arb harus menjamin bahwa prinsip keadilan sosial tetap menjadi bagian integral dari proses penyelesaiannya.

Secara praktis, keunggulan utama med-arb terletak pada efisiensi dan kecepatan penyelesaian sengketa. Jika dibandingkan dengan jalur konvensional yang membutuhkan waktu 6–12 bulan untuk mencapai putusan di PHI, med-arb memungkinkan penyelesaian hanya dalam waktu 1–3 bulan. Hal ini memberi dampak langsung terhadap keberlangsungan pendapatan pekerja, kelangsungan operasional perusahaan, serta penghematan biaya dan sumber daya lembaga peradilan²⁰. Proses ini sangat cocok untuk sengketa-sengketa mendesak seperti PHK massal atau perselisihan hak yang berpengaruh besar terhadap produktivitas.

Namun demikian, tantangan utama yang muncul dalam pelaksanaan med-arb adalah pemisahan peran mediator dan arbiter. Jika satu orang menjalankan kedua peran tersebut, maka terdapat risiko informasi yang diperoleh selama mediasi mempengaruhi putusan di tahap arbitrase. Untuk mengatasi hal ini, dua pendekatan dapat diterapkan: menggunakan mediator dan arbiter yang berbeda dalam satu rangkaian proses, atau menerapkan protokol etik ketat yang mengatur informasi mana saja yang boleh digunakan arbiter²¹. Pilihan pendekatan ini sangat berpengaruh pada kredibilitas hasil penyelesaian dan rasa keadilan para pihak.

Penerapan med-arb juga menuntut adanya peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang memiliki keahlian ganda dalam mediasi dan arbitrase. Saat ini, kualifikasi mediator dan arbiter diatur secara terpisah dalam UU PPHI, padahal med-arb membutuhkan praktisi yang menguasai kedua bidang tersebut atau setidaknya mampu bekerja sama dalam satu tim²². Untuk itu, perlu disusun program pelatihan med-arb, skema sertifikasi kompetensi, serta forum profesional yang mewadahi pengembangan praktisi med-arb secara berkelanjutan. Keunggulan med-arb dalam memperkuat keberlanjutan hubungan industrial juga merupakan salah satu implikasi penting. Berbeda dengan proses litigasi yang bersifat konfrontatif, med-arb membuka peluang dialog dan

¹⁹ Husni, L. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 58–60

²⁰ Wijayanti, A. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm. 142–145.

²¹ Eddy, W. A., “Med-Arb: An Alternative to Interest Arbitration in the Resolution of Contract Negotiation Disputes,” *Ohio State Journal on Dispute Resolution* 25, no. 4 (2010): 991–1020.

²² Phillips, F. P., “The Limits of Med-Arb and the Promise of Combining Processes,” *Dispute Resolution Journal* 68, no. 3 (2013): 62–69.

penyelesaian damai melalui mediasi sebelum masuk ke tahap final arbitrase. Hal ini menciptakan ruang bagi perbaikan komunikasi antara pekerja dan pengusaha, menjaga produktivitas, serta mencegah eskalasi konflik. Oleh karena itu, med-arb dapat menjadi alat strategis untuk mempertahankan hubungan kerja yang sehat dan berkesinambungan.

Agar penerapan med-arb dapat berjalan secara efektif, diperlukan pula pembentukan infrastruktur kelembagaan yang sesuai. Koordinasi antara Dinas Tenaga Kerja, mediator, dan arbiter saat ini masih terpisah, sehingga dibutuhkan unit atau forum khusus yang menangani proses gabungan ini. Pemerintah dapat membentuk unit med-arb di bawah naungan instansi ketenagakerjaan, bekerja sama dengan lembaga non-pemerintah seperti Badan Arbitrase Nasional Indonesia atau Pusat Mediasi Nasional untuk menyelenggarakan layanan med-arb yang terintegrasi.

Dari sudut pandang analisis kritis, med-arb menghadirkan dilema antara fleksibilitas prosedural dengan kepastian hukum. Metode ini memberi ruang bagi pihak-pihak untuk merancang prosedur yang sesuai dengan kebutuhan mereka, namun ketiadaan aturan eksplisit menyebabkan ketidakpastian hukum terhadap status hasil penyelesaian²³. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah Indonesia mengadopsi pendekatan seperti yang dilakukan oleh Singapura, yaitu memberikan legitimasi terhadap med-arb dalam peraturan resmi namun tetap menjaga otonomi para pihak.

Pembelajaran berharga juga dapat diperoleh dengan melihat praktik med-arb yang telah diterapkan di berbagai negara. Singapura telah berhasil mengembangkan sistem med-arb yang komprehensif melalui Singapore International Mediation Centre (SIMC) yang berkolaborasi dengan Singapore International Arbitration Centre (SIAC). Negara ini memberlakukan Mediation Act 2017 dan International Arbitration (Amendment) Act 2020 yang secara eksplisit mengakui dan mengatur prosedur med-arb. Keunikan sistem Singapura terletak pada protokol med-arb yang jelas, di mana proses dimulai dengan mediasi di SIMC, dan jika tidak tercapai kesepakatan penuh, kasus dilanjutkan ke arbitrase di SIAC dengan perjanjian penyelesaian parsial dari mediasi dimasukkan ke dalam putusan arbitrase. Model ini menawarkan kepastian hukum tinggi dengan tetap mempertahankan fleksibilitas, sehingga menjadikan Singapura sebagai pusat penyelesaian sengketa terkemuka di Asia. Hong Kong melalui Arbitration Ordinance

²³ Tobing, C. N. L. *Op Cit.*, hlm. 98–103.

(Cap. 609) yang direvisi pada 2017 telah menciptakan kerangka hukum yang kuat untuk med-arb dengan penekanan khusus pada perlindungan kerahasiaan. Regulasi ini mengizinkan penunjukan mediator sebagai arbiter dalam kasus yang sama, tetapi dengan persyaratan ketat bahwa informasi rahasia yang diperoleh selama mediasi tidak dapat digunakan dalam arbitrase tanpa persetujuan tertulis dari semua pihak.

Dalam praktiknya, Hong Kong International Arbitration Centre (HKIAC) menerapkan prosedur "med-arb-med" yang memungkinkan fleksibilitas lebih besar dengan kembali ke mediasi setelah arbitrase jika diperlukan. Pengalaman Hong Kong menunjukkan pentingnya perlindungan informasi konfidensial ketika satu orang menjalankan peran ganda sebagai mediator dan arbiter. Australia telah mengadopsi med-arb secara terbatas namun efektif, terutama melalui Fair Work Act 2009 yang mengatur penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan. Komisi Fair Work Australia berwenang melakukan mediasi dan arbitrase, dengan pendekatan "ping-pong" di mana kasus dapat beralih antara mediasi dan arbitrase sesuai kebutuhan. Model Australia menunjukkan bahwa med-arb dapat disesuaikan dengan karakteristik sektor tertentu, di mana sengketa ketenagakerjaan sering membutuhkan pendekatan yang lebih fleksibel dan responsif. Keberhasilan Australia dalam membatasi waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi rata-rata 3-4 minggu melalui med-arb menawarkan pelajaran berharga bagi Indonesia. Tiongkok telah lama menerapkan med-arb melalui China International Economic and Trade Arbitration Commission (CIETAC) dengan pendekatan yang menekankan harmoni sosial dan konsensus. CIETAC mengizinkan arbiter untuk melakukan mediasi kapan saja selama proses arbitrase, mencerminkan tradisi budaya penyelesaian sengketa yang mengutamakan harmoni. Data menunjukkan sekitar 20-30% kasus di CIETAC diselesaikan melalui kombinasi mediasi dan arbitrase. Pendekatan Tiongkok mencerminkan bagaimana med-arb dapat disesuaikan dengan nilai-nilai budaya lokal, yang relevan dengan konteks Indonesia yang juga memiliki tradisi musyawarah mufakat. Di Amerika Serikat, med-arb dikembangkan secara berbeda di berbagai negara bagian dan sektor. Dalam hubungan industrial, beberapa negara bagian seperti California mengizinkan Public Employment Relations Board menerapkan med-arb untuk perselisihan sektor publik. Sementara itu, di sektor swasta, med-arb lebih banyak diterapkan melalui perjanjian privat antara manajemen dan serikat pekerja. Meskipun tidak memiliki kerangka hukum nasional yang seragam, pengalaman AS

menunjukkan bahwa med-arb dapat berkembang melalui praktik dan kesepakatan para pihak, sebelum diformalisasi dalam peraturan. Kanada, khususnya di Provinsi Ontario dan British Columbia, telah mengembangkan sistem med-arb yang fokus pada perselisihan ketenagakerjaan melalui Labour Relations Board. Sistem ini menerapkan "sequential med-arb" dengan mediator dan arbiter terpisah namun bekerja dalam satu rangkaian proses. Keberhasilan model Kanada terletak pada perlindungan hak-hak pekerja melalui penekanan pada keseimbangan kekuatan antara pekerja dan pemberi kerja. Tingkat kepuasan pengguna model ini mencapai 75%, dengan tingkat kepatuhan sukarela terhadap hasil penyelesaian mencapai 85%. Pengalaman berbagai negara tersebut menawarkan pelajaran penting bagi Indonesia dalam mengembangkan model med-arb untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk pengembangan kerangka regulasi eksplisit seperti Singapura, penerapan protokol kerahasiaan informasi seperti di Hong Kong, adaptasi sektoral seperti Australia, integrasi nilai-nilai budaya lokal seperti Tiongkok, pengembangan bertahap seperti AS, dan perlindungan keseimbangan kekuatan seperti Kanada.

Dengan mempertimbangkan pembelajaran dari berbagai negara ini, Indonesia dapat mengembangkan model med-arb yang tidak hanya mengatasi kelemahan sistem yang ada tetapi juga mencerminkan kekhasan konteks sosial, budaya, dan hukum Indonesia. Keadilan substantif dan prosedural juga menjadi aspek penting dalam evaluasi med-arb. Proses yang adil tidak hanya ditentukan oleh netralitas penyelenggara dan transparansi, tetapi juga oleh kemampuan untuk mencapai solusi yang mencerminkan nilai-nilai keadilan dalam masyarakat. Untuk itu, penerapan med-arb harus disertai dengan mekanisme kontrol informasi, kesetaraan posisi antara pihak, standar objektif dalam penilaian arbiter, serta dokumentasi menyeluruh.²⁴

Dampak ekonomi dan sosial dari med-arb juga tidak bisa diabaikan. Dari sisi ekonomi, proses ini dapat memangkas biaya litigasi, mempercepat pemulihan kegiatan bisnis, dan meminimalkan kerugian akibat konflik berkepanjangan. Dari sisi sosial, med-arb memungkinkan terwujudnya penyelesaian yang restoratif dan kolaboratif, yang

²⁴ Cahyowati, R. R., "Alternatif Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Luar Pengadilan," *Jurnal Hukum Acara PeWolski, B.*, "Arb-Med-Arb (and MSAs): A Whole Which is Less than, Not Greater than, the Sum of its Parts?" *Contemporary Asia Arbitration Journal* 6, no. 2 (2013): 217–2 perrdata 3, no. 1 (2017): 21–33.

berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang harmonis. Namun, tanpa manajemen yang baik, med-arb dapat kehilangan nilai restoratifnya dan berubah menjadi prosedur formalistik semata²⁵.

Strategi untuk mengoptimalkan med-arb mencakup pengembangan regulasi komprehensif yang mengatur prosedur, kekuatan hukum, serta hubungan med-arb dengan mekanisme penyelesaian lain. Selain itu, diperlukan model-model med-arb yang adaptif sesuai jenis perselisihan, pelatihan SDM, sosialisasi intensif kepada pemangku kepentingan, serta sistem evaluasi dan penyempurnaan berkelanjutan. Dengan strategi tersebut, med-arb tidak hanya menjadi alternatif prosedural, tetapi juga transformasi substantif dalam sistem penyelesaian hubungan industrial di Indonesia yang menjawab tantangan zaman: efisien, adil, dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penerapan metode *combined process* atau med-arb dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dan pengusaha di Indonesia merupakan pendekatan alternatif yang relevan dan potensial di tengah dinamika hubungan industrial yang kompleks. Meskipun belum secara eksplisit diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), konsep med-arb dapat diterapkan melalui prinsip kebebasan berkontrak sebagaimana tertuang dalam Pasal 1338 KUHPerdara serta semangat musyawarah sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 136 UU Ketenagakerjaan. Dalam praktiknya, med-arb memberikan tahapan penyelesaian yang berkesinambungan, dimulai dari mediasi sebagai proses kompromi awal hingga arbitrase sebagai jalan terakhir yang bersifat final dan mengikat bagi isu-isu yang tidak terselesaikan.

Adapun keunggulan utama dari metode ini terletak pada efisiensi waktu dan biaya, kepastian hukum melalui putusan arbitrase, fleksibilitas dalam penyelesaian sebagian atau seluruh sengketa, serta kemampuannya menjaga keberlangsungan hubungan kerja antara kedua belah pihak. Proses ini juga berpotensi mengurangi beban lembaga peradilan, khususnya Pengadilan Hubungan Industrial, dan mendorong terbentuknya

²⁵ Brooker, P., *Mediation Law: Journey Through Institutionalism to Juridification* (London: Routledge, 2013), hlm. 89–95.

iklim kerja yang kondusif dan produktif. Namun, di balik keunggulan tersebut, terdapat sejumlah tantangan signifikan yang tidak dapat diabaikan. Di antaranya adalah belum adanya pengakuan normatif secara eksplisit dalam peraturan perundang-undangan, potensi konflik peran apabila mediator dan arbiter merupakan pihak yang sama, serta minimnya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi ganda dalam bidang mediasi dan arbitrase. Selain itu, dibutuhkan penguatan kelembagaan serta penyesuaian kerangka hukum agar hasil penyelesaian med-arb memiliki legitimasi dan kekuatan eksekutorial yang setara dengan putusan pengadilan.

Dengan demikian, untuk menjadikan med-arb sebagai mekanisme penyelesaian yang sah dan efektif dalam ranah hubungan industrial, diperlukan langkah-langkah strategis berupa pembaruan regulasi, penyusunan pedoman teknis, pelatihan profesional, dan peningkatan pemahaman bagi seluruh pemangku kepentingan. Apabila diterapkan secara konsisten dan proporsional, med-arb dapat menjadi terobosan penting dalam menyempurnakan sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia—tidak hanya sebagai alternatif prosedural, melainkan sebagai fondasi menuju keadilan industrial yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Harintian dan A. Aco Agus. "Peranan Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Pada Serikat Pekerja PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar)." *Jurnal Hukum*, Vol. 17, No. 2, April 2010.
- Adi, Mila Karmila. "Masa Depan Arbitrase sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia." *Jurnal Hukum*, Vol. 17, No. 2, April 2010.
- Ali, A. *Menguak Teori Hukum dan Teori Peradilan*. Jakarta: Kencana, 2012.
- Brooker, P. *Mediation Law: Journey Through Institutionalism to Juridification*. London: Routledge, 2013.
- Cahyawati, R. R. "Alternatif Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Luar Pengadilan." *Jurnal Hukum Acara Perdata* 3, no. 1 (2017).
- Goodman, Alan. *Basic Skills for the New Mediator*. Washington: Solomon Publications, 2010.

- Husni, L. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015.
- Khan, Zahrah, Rio Arif Pratama, dan Surahman. "Peluang dan Tantangan pada Proses Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial Kalimantan Timur." *Judge: Jurnal Hukum* 6, no. 1 (2025).
- KUHPerdata, Pasal 1338.
- Mantili, Rai. "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase)." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, no. 1 (2021).
- Nugraha, Ellyna Putri, Agus Mulya Karsona, dan 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.
- Subekti, R. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa, 2014.
- Tobing, Charles N. L. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Medan: USU Press, 2018.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Umar, M. H. *Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Wahyuni, Willa. "Memahami Perundingan Bipartit dalam Persoalan Hubungan Industrial." *Hukumonline*, 2023.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2016.
- Wolski, B. "Arb-Med-Arb (and MSAs): A Whole Which is Less than, Not Greater than, the Sum of its Parts?" *Contemporary Asia Arbitration Journal* 6, no. 2 (2013).