



Upaya Hukum Alternatif Penyelesaian Sengketa: Studi Kasus Keterlambatan Upah Pekerja

Arya Bagus Pratama

aryabagoespra@gmail.com

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Mega Dewi Ambarwati

megadewi@untag-sby.ac.id

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Korespondensi penulis: *aryabagoespra@gmail.com*

Abstract. Late payment of wages is a recurring issue in Indonesia that requires a fair and effective resolution. This article aims to examine the legal measures of Alternative Dispute Resolution (ADR) in addressing late wage payments. The research uses a juridical-normative approach, analyzing concepts, theories, expert opinions, and relevant laws such as the APS Law, PPHI Law, Manpower Law, and Government Regulation No. 36 of 2021 concerning Wages. The findings indicate that ADR mechanisms, including negotiation, conciliation, mediation, and arbitration, are more efficient compared to litigation, which is time-consuming and costly. Success factors for ADR include effective communication between the parties, the participation of a neutral mediator or conciliator, a skilled arbitrator, and a legally binding agreement. Therefore, ADR offers an effective solution to achieve justice and maintain harmony in industrial relations. This article suggests strengthening regulations and promoting awareness of these mechanisms among stakeholders in the employment sector.

Keywords: Alternative Dispute Resolution, Delay, Wages

Abstrak. Keterlambatan pembayaran upah pekerja merupakan masalah yang sering muncul di Indonesia dan memerlukan penyelesaian yang efektif serta adil. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis upaya hukum Alternatif Penyelesaian Sengketa dalam kasus keterlambatan pembayaran upah. Penelitian ini menggunakan metode yuridis-normatif dengan menganalisis konsep, teori, pendapat ahli, serta peraturan perundang-undangan yang relevan, seperti UU APS, UU PPHI, UU Ketenagakerjaan, dan PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mekanisme Alternatif Penyelesaian Sengketa, seperti negosiasi, konsiliasi, mediasi, dan arbitrase, lebih efisien dibandingkan dengan jalur litigasi yang memakan waktu dan biaya. Faktor yang mendukung keberhasilan penyelesaian sengketa secara alternatif mencakup komunikasi yang baik antara pihak-pihak terkait, keterlibatan mediator atau konsiliator, arbiter yang kompeten, serta kesepakatan yang mengikat secara hukum. Dengan demikian, upaya hukum Alternatif Penyelesaian Sengketa dapat menjadi solusi efektif untuk mencapai keadilan dan keharmonisan dalam hubungan industrial. Artikel ini merekomendasikan penguatan regulasi dan sosialisasi terkait mekanisme tersebut kepada pihak-pihak yang terlibat dalam bidang ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Alternatif Penyelesaian Sengketa, Keterlambatan, Upah.

PENDAHULUAN

Permasalahan perihal keterlambatan pembayaran upah menjadi isu penting di ruang lingkup hubungan industrial. Di Indonesia, kerap kali terjadi bahwa pihak perusahaan telat membayarkan upah kepada karyawannya. Untuk itu, pemerintah Indonesia membuat peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang upah pekerja, seperti pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Kewajiban sebagai pengusaha ialah membayarkan upah, sedangkan hak sebagai pekerja ialah menerima upah. Hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja selalu ada hubungan timbal balik. Apabila pengusaha terlambat dalam membayarkan upah kepada pekerjanya, maka dapat terjadi perselisihan tentang hak. Ketika menangani perselisihan hak tersebut dapat diselesaikan melalui jalur formal (litigasi) atau jalur non-litigasi di luar pengadilan dengan kata lain Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS). Di dalam

proses litigasi menempatkan para pihak saling berlawanan satu-sama lain, selain itu penyelesaian sengketa secara litigasi merupakan sarana akhir (*ultimum remidium*) setelah alternatif penyelesaian sengketa lain tidak membuahkan hasil atau tidak menemukan titik tengah.¹

Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan mengacu pada Pasal 2 UU PPHI terdapat beberapa penjabaran atas perselisihan, yaitu perselisihan hak; perselisihan kepentingan; perselisihan PHK; dan perselisihan antar serikat pekerja. Antara pekerja dengan pengusaha wajib hukumnya untuk diselesaikan sendiri oleh pihak-pihak yang berselisih, yaitu secara bipartite sebelum menempuh jalur penyelesaian yang lainnya. Ketentuan semacam ini adalah tepat sebab penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian yang dilakukan oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah untuk mencapai mufakat tanpa campur tangan pihak lain, sehingga mendapatkan hasil yang menguntungkan kedua belah pihak.

Perselisihan hak adalah perselisihan yang muncul akibat tidak dipenuhinya hak-hak tertentu, yang disebabkan oleh perbedaan dalam pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hak yang dimaksud dalam perselisihan ini adalah hak normatif yang sudah ditetapkan dalam dokumen-dokumen tersebut. Perselisihan ini dapat terjadi, misalnya, ketika pekerja terlambat menerima gaji atau upah dari perusahaan, karena masing-masing pihak memiliki pemahaman yang berbeda mengenai pengertian gaji dalam perjanjian kerja yang telah disepakati.

Perusahaan yang terlambat membayar upah kepada pekerjanya dapat dianggap sebagai perselisihan hak. Untuk menyelesaikan perselisihan hak semacam ini, langkah pertama yang dapat ditempuh adalah melalui mediasi sebelum melanjutkan ke jalur litigasi, yang sebaiknya digunakan sebagai upaya terakhir. Terdapat berbagai lembaga penyelesaian sengketa yang dapat digunakan, seperti negosiasi, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.

Keterlambatan pembayaran upah menjadi salah satu masalah utama dalam hubungan industrial di Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar upah tepat waktu. Keterlambatan ini dapat menyebabkan perselisihan hak, yaitu permasalahan terkait pemenuhan hak normatif pekerja yang tercantum dalam peraturan atau perjanjian kerja. Penyelesaian perselisihan sebaiknya dilakukan melalui musyawarah bipartit untuk mencapai kesepakatan. Jika hal tersebut gagal, jalur penyelesaian non-litigasi seperti mediasi dapat ditempuh, dengan litigasi sebagai opsi terakhir.

Metode Alternatif Penyelesaian Sengketa menawarkan solusi yang lebih cepat, fleksibel, dan efisien dibandingkan dengan proses litigasi di pengadilan. Dalam kasus keterlambatan pembayaran upah, pendekatan ini memungkinkan kedua belah pihak untuk berdialog langsung. Sebagai hasilnya, penyelesaian yang tercapai memuaskan kedua pihak karena keputusan yang diambil didasarkan pada kesepakatan bersama, bukan karena adanya paksaan.

Dengan demikian, penggunaan upaya Alternatif Penyelesaian Sengketa menjadi langkah strategis untuk meminimalisir keterlambatan pembayaran upah tanpa harus merusak hubungan kerja yang ada. Selain efisiensi waktu dan biaya, Alternatif Penyelesaian Sengketa juga memberikan peluang untuk menciptakan solusi yang lebih adil dan berkelanjutan. Oleh karena

¹ Winata, F. H. (2012). *HUKUM PENYELESAIAN SENGKETA Arbitrase Nasional Indonesia dan Internasional*. Jakarta: Sinar Grafika. Hlm 2

itu, kajian mendalam terhadap penerapan Alternatif Penyelesaian Sengketa terkait isu keterlambatan pembayaran upah menjadi penting untuk memastikan hak-hak pekerja terpenuhi tanpa mengorbankan kerukunan hubungan kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan terkait masalah yang akan dibahas dan analisis, yaitu Bagaimana upaya hukum terkait keterlambatan membayar upah pekerja dalam perspektif alternatif penyelesaian sengketa; Bagaimana efektivitas negosiasi sebagai langkah awal dalam upaya hukum Alternatif Penyelesaian Sengketa pada isu keterlambatan pembayaran upah antara pekerja; Apa peran mediasi dalam menangani sengketa keterlambatan pembayaran upah; dan Sejauh mana arbitrase dapat memberikan solusi yang final dan mengikat dalam penyelesaian sengketa keterlambatan pembayaran upah.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian pada artikel ilmiah ini adalah penelitian yuridis normatif yaitu suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun pendapat ahli hukum guna menjawab rumusan masalah yang dihadapi dengan menggunakan sumber bahan hukum yang berupa bahan hukum primer, sekunder yang berasal dari peraturan perundang-undangan, buku-buku hukum, dan bahan-bahan hukum lainnya terkait dengan isu keterlambatan pembayaran upah di Indonesia.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Keterlambatan Membayar Upah Menurut Peraturan Perundang-Undangan

Sebagai pekerja atau buruh berhak menerima upah atas pekerjaan yang sudah dijalankan dan sesuai dengan nilainya sehingga perusahaan wajib untuk membayar kepada pekerja atas pekerjaan yang sesuai dengan kesepakatan antara perusahaan dengan pekerja. Di sisi lain, upah merupakan salah satu unsur dalam hubungan kerja yang seringkali menyebabkan terjadinya masalah hubungan industrial, misalnya terkait keterlambatan pembayaran upah tenaga kerja yang tidak disertai dengan pengenaan denda keterlambatan pembayaran upah.

Perihal keterlambatan pembayaran upah secara tegas diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia saat ini. Seperti pada, Pasal 95 ayat 2 Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dalam Pasal 88A ayat 6 Undang-undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang memuat aturan bahwa "Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah tenaga kerja."²Selain itu, aturan terkait hak tenaga kerja memperoleh upah dari pengusaha secara tepat waktu dan secara utuh setiap periode pertanggal pembayaran sebagaimana diatur dalam Pasal 18 Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sebagaimana diubah dalam Pasal 54 ayat 2 PP No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Ditekankan kembali bahwa pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh serta jangka waktu pembayaran upah oleh pengusaha tidak boleh lebih dari satu bulan berdasarkan Pasal 55 Ayat (1) dan (4) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021. Bahwa secara tegas, pengusaha wajib membayar upah yang sesuai dengan kesepakatan awal bersama pekerja apabila sepakat upah dibayarkan setelah satu

² Fatmawati. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Atas Keterlambatan Pemberian Upah Oleh PT. Eco Smart Garmen Klego Kabupaten Boyolali. *Jurnal Bevinding Vol 01 No 10*, hlm. 2

bulan bekerja akan menerima upah maka pembayaran upah tidak boleh melewati masa satu bulan bekerjanya. Apabila terjadi keterlambatan dalam pengupahan, diatur dalam

Peraturan perundang-undangan tersebut, sudah terlihat jelas bahwa pada dasarnya tenaga kerja terlindungi secara hukum agar tidak terjadi keterlambatan pembayaran upah dalam arti bahwa menjadi kewajiban pengusaha untuk membayar upah tenaga kerja secara tepat waktu dan dibayar secara keseluruhan setiap periode dan pertanggal pembayaran.

Keterlambatan dalam pengupahan berkaitan dengan perselisihan hak, sebagaimana telah diatur pada Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Bahwa, hak seorang pekerja atau buruh ialah mendapatkan upah dengan tepat waktu atas pekerjaannya dan apabila pembayaran upah terlambat maka timbul perselisihan antara pengusaha dengan pekerja mengenai keterlambatan upah atau singkatnya perselisihan hak mengenai upah pekerja.

Di dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, juga mengatur proses untuk menyelesaikan perselisihan terkait hubungan industrial termasuk perselisihan hak. Yaitu dengan 1. Perundingan Bipartit; 2. Perundingan Tripartit; 3. Mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Untuk penyelesaian perkara harus dilakukan secara bertahap dimulai Perundingan bipartit yang hanya melibatkan dua pihak berselisih untuk musyawarah mufakat dan mencari tujuan menguntungkan kedua belah pihak. Apabila bipartit tidak tercapai maka proses penyelesaian perkara dapat dilanjutkan dengan perundingan tripartit yang melibatkan pihak ketiga sebagai penengah, tripartit dibagi menjadi Negosiasi, konsiliasi, mediasi, dan arbitrase. Dan apabila tidak mencapai kesepakatan maka menyelesaikan perkara melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Negosiasi, konsiliasi, mediasi, dan arbitrase juga termasuk pada upaya alternatif penyelesaian sengketa. Keempat metode ini bertujuan untuk menyelesaikan perkara secara damai tanpa perlu menempuh proses pengadilan. Setiap metode mempunyai tahapan tersendiri serta keputusan final yang berbeda. Pendekatan ini memberi fleksibilitas bagi para pihak untuk mencari solusi yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut UU PPHI

Perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha dapat diselesaikan melalui prosedur yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Langkah pertama yang ditempuh adalah perundingan untuk mencapai kesepakatan antara pekerja dan perusahaan (bipartit). Namun, tahap ini sering kali sulit tercapai. Oleh karena itu, apabila perundingan tidak berhasil, perselisihan akan diserahkan kepada instansi yang berwenang dalam bidang ketenagakerjaan, yaitu Dinas Tenaga Kerja, untuk menangani penyelesaian perselisihan tersebut. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga mencakup prosedur litigasi. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut tentang konsep penyelesaian ini.

Penyelesaian melalui Bipartit

Yaitu Penyelesaian ini dilakukan melalui perundingan antara pekerja atau Serikat Pekerja dengan perusahaan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di dalam perusahaan tersebut.

Tahapan Bipartit

1. Sebelum Perundingan
 - 1) Menyampaikan masalahnya secara tertulis kepada pihak lawan;
 - 2) Pekerja non serikat pekerja dapat memberikan kuasa kepada Serikat Pekerja perusahaan;

- 3) Perusahaan/manajemen atau yang diberi mandate, menyelesaikan secara langsung;
 - 4) Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau perusahaan dapat memintapendampingan kepada perangkat organisasinya masing-masing;
 - 5) Pekerja yang jumlahnya lebih dari 10 dapat menunjuk sebagian pekerja tersebut paling banyak 5 sebagai wakil;
 - 6) Terhadap perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam 1 perusahaan dapat menunjuk wakil paling banyak 10 orang.
2. Perundingan
- 1) Mengidentifikasi masalah;
 - 2) Membuat tata tertib dan jadwal perundingan;
 - 3) Dapat disepakati selama perundingan tetap melaksanakan kewajibannya;
 - 4) Melakukan perundingan sesuai dengan tata tertib dan jadwal yang telah disepakati;
 - 5) Tidak bersedia melanjutkan perundingan, salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihannya ke instansi ketenagakerjaan setempat;
 - 6) Dapat melampai 30 hari asal disepakati para pihak;
 - 7) Setiap tahap perundingan dibuat risalah, apabila salah satu pihak tidak bersedia tanda tangan dicatat dalam risalah;
 - 8) Risalah akhir sekurang-kurangnya memuat:
 - a. Nama dan alamat para pihak
 - b. Tanggal dan tempat perundingan
 - c. Objek yang diperselisihkan;
 - d. Pendapat para pihak;
 - e. Kesimpulan/hasil perundingan;
 - f. Tanggal dan tandatangan para pihak
 - 9) Risalah akhir ditandatangani oleh para pihak atau salah satu pihak apabila tidak bersedia tandatangan.
3. Selesai Perundingan
- 1) Tercapai kesepakatan, Perjanjian Bersama didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial
 - 2) Tidak tercapai, salah satu atau kedua pihak mencatatkan perselisihan ke instansi ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti upaya bipartit telah dilakukan. Untuk mengajukan upaya penyelesaian melalui tripartit.

Penyelesaian melalui Tripartit

Yaitu perundingan antara pekerja, pengusaha, dan pihak ketiga sebagai penengah. Pihak ketiga dapat disebut sebagai mediator, konsiliator, atau arbiter. Perundingan tripartit dilakukan setelah perundingan bipartit gagal.

Tahapan Tripartit

1. Mediasi, mediator yang berasal dari dinas ketenagakerjaan setempat akan membantu merumuskan kesepakatan damai. Jika mediasi berhasil, para pihak akan membuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak mengajukan dan disaksikan oleh mediator.
2. Konsiliasi, konsiliator yang netral dan terdaftar di dinas ketenagakerjaan setempat akan melakukan penyelesaian. Para pihak wajib mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator
3. Arbitrase, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas kesepakatan para pihak. Para pihak akan membuat surat perjanjian arbitrase dalam 3 rangkap.

Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang ada dalam sistem peradilan umum, yang memiliki kewenangan untuk memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan terhadap segala jenis perselisihan hubungan industrial yang diajukan kepadanya. Kewenangan pengadilan ini meliputi perselisihan hak di tingkat pertama, perselisihan kepentingan di tingkat pertama dan terakhir, perselisihan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) di tingkat pertama, serta perselisihan antar serikat pekerja atau buruh dalam satu perusahaan yang diproses di tingkat pertama dan terakhir.

Mekanisme penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial diawali dengan pendaftaran gugatan yang meliputi:

1. Ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri wilayah Pekerja / Buruh;
2. Gugatan dilampiri Risalah Mediasi / Konsiliasi;
3. Mendapat Nomor Register Perkara;
4. Legislasasi Surat Kuasa; Penentuan Majelis Hakim;
5. Pemanggilan Sidang.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial bersifat *incraht* yang artinya wajib dipatuhi oleh perusahaan. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dinyatakan berkekuatan hukum tetap jika tidak diajukan banding atau kasasi dalam waktu 14 hari setelah putusan dibacakan. Namun, tidak semua putusan pengadilan hubungan industrial dapat dieksekusi. Ada putusan pengadilan hubungan industrial yang bersifat non eksekutorial atau konstitutif, yaitu putusan yang memastikan suatu keadaan hukum. Putusan konstitutif tidak mengandung unsur penghukuman.

Konsep Alternatif Penyelesaian Sengketa Pada Perselisihan Hubungan Industrial

Permasalahan atau sengketa sering terjadi di kehidupan bermasyarakat. Permasalahan atau sengketa sering terjadi pada berbagai lini, salah satunya pada hubungan industrial, yang timbul karena perbedaan pendapat, berbenturan kepentingan, hingga hak dan kewajiban antara perusahaan dengan pekerja yang tidak seimbang atau cenderung merugikan kepada pihak pekerja kerap kali menjadi penyebab dari suatu permasalahan atau sengketa tersebut terjadi. Penyelesaian sengketa terkait hubungan industrial dilaksanakan menggunakan cara non litigasi dan litigasi apabila jalur non litigasi tidak menemukan kata sepakat dari kedua belah pihak yang sedang berselisih. Penyelesaian melalui non-litigasi ialah penyelesaian sengketa yang dilakukan menggunakan cara-cara yang ada di luar pengadilan atau menggunakan lembaga alternatif penyelesaian sengketa. Di Indonesia, penyelesaian non litigasi ada dua macam, yakni Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa sesuai dengan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (UU APS).

Secara historis, bahwa kebiasaan di Indonesia sudah menerapkan alternatif penyelesaian sengketa ketika kerap timbul perselisihan orang-perorangan, orang dengan kelompok masyarakat, atau bahkan antar kelompok yang diselesaikan dengan pendekatan secara kekeluargaan.³ Sehingga kebiasaan tersebut berkembang menjadi hukum adat ketika terjadi perselisihan untuk menghindari perselisihan yang berkelanjutan.

Istilah “alternatif” dalam APS bisa saja menimbulkan kebingungan, seolah-olah APS hanya dalam sengketa bisnis yang akan menggantikan proses litigasi di pengadilan. Dalam kaitan ini perlu dipahami terlebih dahulu bahwa APS adalah tata cara penyelesaian sengketa yang jalan

³ Sudiarto, Kurniawan, & Munandar, A. (2023). PENYELESAIAN SENGKETA DI LUAR PENGADILAN. *Jurnal Kompilasi Hukum Volume 8 No. 1*, hlm. 67

berdampingan dengan penyelesaian sengketa melalui pengadilan. Selanjutnya, APS memang dilakukan di luar pengadilan. Sama seperti istilah pada pengobatan alternatif, bahwa pengobatan secara alternatif sama sekali bukan tidak menganjurkan untuk pengobatan melalui dokter. Bahkan fungsi dari keduanya saling berdampingan. Begitu juga dengan APS dan penyelesaian sengketa melalui pengadilan (litigasi) yang dapat berjalan saling berdampingan. Penyelesaian sengketa di luar pengadilan bersifat tertutup untuk umum dan kerahasiaan para pihak terjamin, proses beracara lebih cepat dan efisien. Proses penyelesaian sengketa di luar pengadilan ini menghindari kelambatan yang diakibatkan prosedural dan administratif sebagaimana beracara di pengadilan umum dan mencari jalan tengah yang menguntungkan kedua belah pihak.

Berikut unsur-unsur kelebihan yang terkandung dalam Alternatif Penyelesaian Sengketa ketika menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yaitu: ⁴

- a. Ekonomis, dalam menentukan metode penyelesaian sengketa, faktor biaya menjadi pertimbangan utama. Faktanya, penyelesaian sengketa melalui lembaga Penyelesaian Sengketa Alternatif cenderung lebih terjangkau dibandingkan dengan penyelesaian melalui jalur pengadilan (litigasi).
- b. Cepat, lembaga Penyelesaian Sengketa Alternatif cenderung lebih cepat dan tidak rumit dibandingkan penyelesaian melalui jalur pengadilan (litigasi). Proses di pengadilan sering kali memerlukan waktu lama karena menunggu kepastian, dan jika hak-hak para pihak digunakan, hal ini bisa memperpanjang waktu penyelesaian. Situasi ini dapat menghambat kegiatan sehari-hari para pihak yang terlibat. Oleh karena itu, dengan menggunakan lembaga Penyelesaian Sengketa Alternatif, diharapkan waktu penyelesaian sengketa dapat lebih singkat, karena prosedurnya dapat disepakati langsung oleh para pihak dengan bantuan pihak ketiga.
- c. Memelihara hubungan baik antar pihak merupakan hal yang penting dan menjadi dasar bagi keberlanjutan kerjasama. Hal yang sama berlaku dalam penyelesaian sengketa, di mana upaya penyelesaian harus menjaga agar hubungan antar pihak tetap harmonis. Keinginan ini dapat tercapai jika sengketa diselesaikan melalui Lembaga Penyelesaian Sengketa Alternatif, karena tujuan yang ingin dicapai adalah solusi yang saling menguntungkan (*win-win solution*), di mana kedua belah pihak mendapat penyelesaian yang memadai tanpa merasa dirugikan. Ini berbeda dengan proses litigasi di pengadilan, yang umumnya menghasilkan hasil *win-lose*, di mana hanya satu pihak yang menang dan pihak lainnya kalah.
- d. Kerahasiaan sangat penting bagi pihak-pihak yang terlibat dalam sengketa, terutama bagi mereka yang terlibat dalam aktivitas bisnis. Oleh karena itu, dalam proses penyelesaian sengketa melalui Lembaga Penyelesaian Sengketa Alternatif, masalah kerahasiaan dapat lebih terjaga dengan baik dibandingkan dengan penyelesaian melalui jalur litigasi (pengadilan).
- e. Penyelesaian sengketa alternatif dilakukan oleh para ahli di bidangnya, yang tentunya berpengaruh pada kualitas keputusan yang dihasilkan. Keahlian dari pihak yang menyelesaikan sengketa sangat mempengaruhi tingkat kepercayaan masyarakat terhadap lembaga ini, terutama karena perdagangan elektronik memiliki unsur yang lebih kompleks dibandingkan dengan metode konvensional.
- f. Untuk memastikan proses penyelesaian sengketa yang adil, baik melalui lembaga pengadilan (litigasi) maupun di luar pengadilan (nonlitigasi), sangat penting adanya jaminan bahwa

⁴ *Ibid* hlm. 68-69

pihak ketiga yang akan memutuskan atau menengahi sengketa bersikap netral dan tidak memihak kepada salah satu pihak.

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa secara tidak langsung menganggap bahwa arbitrase berbeda dari metode Alternatif Penyelesaian Sengketa lainnya, yang tercermin dari judul undang-undang tersebut. Beberapa metode Alternatif Penyelesaian Sengketa yang umum digunakan adalah negosiasi, konsiliasi, mediasi, dan arbitrase. Sebelumnya, metode seperti negosiasi, mediasi, dan konsiliasi belum dikenal di Indonesia. Namun, secara tidak langsung, masyarakat Indonesia telah mengaplikasikan mekanisme penyelesaian sengketa alternatif yang sering dikenal dengan istilah musyawarah untuk mufakat. Asas musyawarah untuk mufakat telah lama menjadi bagian dari budaya Indonesia dan didorong oleh pemerintah.

Negosiasi

Negosiasi adalah suatu proses perbincangan atau perundingan mengenai suatu hal tertentu yang bertujuan untuk mencapai kompromi atau kesepakatan antara pihak-pihak yang terlibat. Secara dasar, negosiasi merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari, di mana setiap orang terlibat dalam negosiasi untuk memperoleh apa yang diinginkan dari orang lain. Negosiasi pada dasarnya memiliki arti yang sama dengan tawar-menawar. Dasar hukum mengenai negosiasi dalam konteks Alternatif Penyelesaian Sengketa tercantum dalam Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Negosiasi adalah bentuk interaksi sosial yang bertujuan untuk mencapai kesepakatan diantara pihak-pihak yang mempunyai kepentingan yang berbeda sehingga hasil akhir negosiasi bersifat menguntungkan kedua pihak serta harus atas persetujuan kedua pihak. Orang yang melakukan negosiasi disebut negosiator.⁵ Proses negosiasi bukan proses yang singkat lalu mendapat hasilnya. Oleh karena itu, proses negosiasi merupakan proses yang berlangsung secara terus-menerus hingga mencapai suatu kesepakatan atas kedua pihak. Persiapan yang baik menjadi salah satu kunci suksesnya negosiasi. Adapun prosesnya ialah :

1. Pihak pertama menyampaikan maksud dengan kalimat santun, jelas, dan terinci.
2. Pihak kedua berbicara dengan santun dan tetap menghargai maksud pihak pertama.
3. Pihak pertama mengemukakan argumentasi dengan kalimat santun dan meyakinkan pihak kedua dengan disertai alasan yang logis.
4. Terjadi pembahasan dan kesepakatan atas negosiasi tersebut.

Bahwa jumlah pihak yang sedang melakukan negosiasi harus 2 (dua) orang saja dan ditekankan juga pada saat menyampaikan pendapat harus memakai tata bahasa yang santun. Negosiasi dalam konteks antara perusahaan dengan pekerja, dapat menentukan sendiri para pihaknya baik diwakilkan ataupun diri sendiri. Salah satu dari kedua belah pihak dapat menjadi negosiator baik pihak pekerja ataupun pihak perusahaan.

Permasalahan yang kompleks serta sumber daya yang mendukung dapat memengaruhi jangka waktu negosiasi. Semakin kompleks masalah yang dinegosiasikan, semakin lama waktu yang dibutuhkan untuk mencapai kesepakatan. Masalah-masalah yang rumit sering kali memiliki proses negosiasi yang panjang karena membutuhkan penelitian yang signifikan, persiapan berjam-jam, dan beberapa putaran diskusi sebelum kesepakatan tercapai. Demikian juga dengan ketersediaan sumber daya, seperti waktu dan keahlian, juga dapat memengaruhi durasi negosiasi.

⁵ Nusran, D. L. (2019). *DUNIA INDUSTRI Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka Hlm. 158

Sumber daya yang terbatas cenderung menyebabkan penundaan, terutama jika masalahnya kompleks dan ada beberapa komponen kunci dalam proses negosiasi.⁶

Konsiliasi

Menurut Undang-Undang PPHI, konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang difasilitasi oleh satu atau lebih konsiliator yang resmi. Konsiliator adalah pejabat yang bukan berasal dari pemerintahan, melainkan pihak swasta yang diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Tenaga Kerja atas saran dari organisasi serikat pekerja atau buruh. Semua persyaratan untuk menjadi konsiliator diatur dalam Pasal 19 UU PPHI.

Tugas utama seorang konsiliator adalah memanggil pihak-pihak terkait atau saksi paling lambat tujuh hari setelah menerima permintaan penyelesaian. Konsiliator dapat memfasilitasi pihak-pihak yang bersengketa untuk mencapai perjanjian. Jika kesepakatan tercapai, perjanjian tersebut dapat didaftarkan di Pengadilan Negeri setempat, dan eksekusinya pun dapat dilakukan oleh panitera pengadilan tersebut. Proses penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan dengan melibatkan satu atau beberapa orang sebagai penengah yang berfungsi untuk memfasilitasi penyelesaian sengketa secara damai, di mana konsiliator aktif memberikan solusi terhadap permasalahan yang diperselisihkan.

Konsiliasi Hubungan Industrial, yang selanjutnya disebut konsiliasi, adalah proses penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/organisasi buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang difasilitasi oleh satu atau lebih konsiliator yang bersikap netral. Sedangkan yang dimaksud dengan Konsiliator Hubungan Industrial, yang selanjutnya disebut konsiliator, adalah individu atau lebih yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas untuk melaksanakan konsiliasi dan memberikan saran tertulis kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/organisasi buruh dalam satu perusahaan.

Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan menggunakan metode konsiliasi. Sesuai dengan UU PPHI, yaitu :⁷

1. Mengajukan permintaan konsiliasi secara tertulis kepada Lembaga terkait dan nantinya Lembaga konsiliasi akan mempelajari kasus yang masuk dan meneliti pokok permasalahan yang diajukan.
2. Penunjukan konsiliator sebagai pihak ketiga di antara pihak yang sedang berperkara dan berperan sebagai penengah. Namun, konsiliator juga harus mendapat persetujuan dari pihak yang sedang berperkara karena dibutuhkan netralitas dalam menangani kasus.
3. Apabila mencapai kesepakatan maka akan membuat Perjanjian Bersama tetapi jika tidak mencapai kata sepakat maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis.

Berdasarkan Pasal 25 UU PPHI masa kerja konsiliator sebagai penengah dalam kasus sengketa ialah selama 30 (tiga puluh hari).

Mediasi

Mediasi dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), atau perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan, dengan cara musyawarah yang difasilitasi oleh mediator netral yang berasal dari instansi

⁶ <https://www.scotwork.co.uk/thought-leadership/how-long-do-negotiations-take/> diakses pada hari Jumat 6 Desember 2024 pukul 21.30

⁷ <https://iblam.ac.id/2023/10/12/pengertian-manfaat-dan-prosedur-konsiliasi/> diakses pada hari Jumat 6 Desember 2024 pukul 21.37

ketenagakerjaan di tingkat kabupaten atau kota. Jika kesepakatan tercapai dalam mediasi, maka akan dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dan disaksikan oleh arbiter, lalu didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sesuai wilayah hukum tempat perjanjian bersama dibuat, untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Jika salah satu pihak tidak menandatangani perjanjian bersama, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah tempat pendaftaran perjanjian bersama, untuk mendapatkan penetapan eksekusi. Namun, jika tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi, mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis, dan para pihak diwajibkan memberikan tanggapan tertulis apakah mereka setuju atau menolak anjuran tersebut. Jika tidak ada tanggapan, dianggap sebagai penolakan terhadap anjuran. Jika para pihak menyetujui anjuran tertulis, mediator akan membantu mereka membuat perjanjian bersama dalam waktu maksimal tiga hari kerja, dan perjanjian tersebut didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Jika salah satu pihak menolak anjuran tertulis, mereka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Perselisihan hak yang telah dicatat oleh instansi ketenagakerjaan tidak dapat diselesaikan melalui konsiliasi atau arbitrase, melainkan harus melalui mediasi terlebih dahulu sebelum dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Tahapan mediasi dalam menangani perkara terkait perselisihan hubungan industrial, yaitu:⁸

1. Pelaporan mengenai perselisihan hak atau perselisihan hubungan industrial yang lain ke pengadilan negeri.
2. Pengadilan dan para pihak yang berperkara berunding untuk memilih mediator dan biasanya mediator bisa dari pengadilan atau dari pihak luar yang sudah mendapatkan persetujuan dari para pihak yang berperkara.
3. Mediator membahas mengenai inti permasalahan serta kepentingan dan kebutuhan apa yang masing-masing pihak inginkan
4. Hasil akhir mediasi, apabila para pihak mencapai kesepakatan maka selanjutnya membuat Perjanjian Bersama. Namun, apabila proses mediasi tidak berhasil maka mediasi pun berakhir dan perkara dapat dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk proses lanjutan.

Proses mediasi berlangsung paling lama 40 (empat puluh) hari kerja sejak mediator dipilih oleh para pihak atau ditunjuk oleh ketua majelis hakim dan berdasarkan kesepakatan para pihak, jangka waktu mediasi dapat diperpanjang paling lama 14 (empat belas) hari kerja.

Arbitrase

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, arbitrase adalah cara penyelesaian sengketa perdata di luar pengadilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh pihak-pihak yang terlibat dalam sengketa. Sementara itu, menurut R. Subekti, arbitrase adalah penyelesaian sengketa yang dilakukan oleh satu atau beberapa orang yang disebut arbiter, yang ditunjuk oleh para pihak yang bersengketa, tanpa melalui proses pengadilan. Dengan demikian, arbitrase merupakan prosedur di mana pihak-pihak yang berselisih secara sukarela setuju untuk menerima keputusan dari pihak ketiga yang netral, di luar sistem peradilan konvensional.

Pada umumnya lembaga arbitrase mempunyai kelebihan dibandingkan dengan lembaga peradilan. Kelebihan tersebut antara lain :

⁸ <https://iblam.ac.id/2023/10/20/mengenal-7-tahapan-mediati-dan-prosedurnya/> diakses pada hari Jumat 6 Desember 2024 pukul 22.30

- a. dijamin kerahasiaan sengketa para pihak ;
- b. dapat dihindari kelambatan yang diakibatkan karena hal prosedural dan administratif ;
- c. para pihak dapat memilih arbiter yang menurut keyakinannya mempunyai pengetahuan, pengalaman serta latar belakang yang cukup mengenai masalah yang disengketakan, jujur dan adil;
- d. para pihak dapat menentukan pilihan hukum untuk menyelesaikan masalahnya serta proses dan tempat penyelenggaraan arbitrase; dan
- e. putusan arbiter merupakan putusan yang mengikat para pihak dan dengan melalui tata cara (prosedur) sederhana saja ataupun langsung dapat dilaksanakan.

Arbitrase memiliki perbedaan dengan mediasi dan konsiliasi. Perbedaan itu terletak pada tata cara pemeriksaan perselisihan dan akibat hukum hasil pemeriksaannya. Pemeriksaan pada arbitrase dilakukan dengan hukum acara yang mirip dengan hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial. Hasil pemeriksaan arbiter dituangkan dalam suatu putusan tertulis. Sedangkan hasil pemeriksaan mediator dan konsiliator, dituangkan dalam bentuk anjuran tertulis (Juanda Pangaribuan, 2005:22).⁹

Menurut Pasal 60 dan Pasal 61 Undang-Undang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, putusan arbitrase bersifat final, memiliki kekuatan hukum tetap, dan mengikat bagi kedua belah pihak. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan putusan arbitrase secara sukarela, maka pelaksanaan putusan dapat dilakukan berdasarkan perintah Ketua Pengadilan Negeri atas permohonan salah satu pihak yang terlibat dalam sengketa. Dengan demikian, putusan arbitrase tidak dapat diajukan upaya hukum selanjutnya seperti banding kasasi maupun peninjauan kembali.

KESIMPULAN

Dalam dunia ketenagakerjaan, sengketa terkait keterlambatan pembayaran upah sering kali menjadi permasalahan yang kompleks dan memengaruhi hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Permasalahan ini tidak hanya menimbulkan dampak ekonomi bagi pekerja tetapi juga berpotensi menciptakan ketidakpercayaan di lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting untuk mencari solusi yang tidak hanya memenuhi aspek hukum tetapi menjaga keharmonisan hubungan kerja. Upaya Alternatif Penyelesaian Sengketa dapat menjadi pendekatan yang efektif dalam menyelesaikan sengketa semacam ini tanpa harus melalui proses pengadilan yang panjang dan mahal. Apabila langkah bipartit tidak mencapai titik tengahnya. Bahwa negosiasi menjadi langkah awal dalam mengatasi kasus keterlambatan pembayaran upah yang para pihaknya hanya berjumlah 2 (dua) orang dan tidak ada pihak lain untuk memengaruhi kesepakatan atas permasalahan yang sedang dirundingkan. Jangka waktu negosiasi fleksibel bergantung pada tingkat kerumitan kasusnya serta waktu dan keahlian yang dimiliki dari kedua belah pihak. Beda halnya dengan mediasi, mediasi melibatkan pihak ketiga yang disebut mediator sebagai penengah antara kedua belah pihak. Tugas mediator membahas inti permasalahannya dan menampung keinginan antara kedua belah pihak. Apabila mencapai kesepakatan maka mediasi selesai tetapi apabila tidak mencapai kesepakatan maka para pihak bubar dan dapat mengajukan perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial. PPHI memiliki ranah litigasi serta memerlukan waktu lebih lama jika dibandingkan dengan hanya melalui jalur APS karena APS hanya kepada ranah non

⁹ Widodo, T. (2016). PERNYELESAIAN SECARA KONSILIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MENURUT UU No. 2 TAHUN 2004. *Jurnal Warta Edisi* : 49, hlm. 12

litigasi saja. Menurut UU APS yang di dalamnya memuat tentang putusan arbitrase, bahwa putusan arbitrase bersifat final dan mempunyai kekuatan hukum tetap dan mengikat para pihak. Dalam hal para pihak tidak melaksanakan putusan arbitrase secara sukarela, putusan dilaksanakan berdasarkan perintah Ketua Pengadilan Negeri atas permohonan salah satu pihak yang bersengketa. Dengan demikian, putusan arbitrase tidak dapat diajukan upaya hukum selanjutnya seperti banding, kasasi, maupun peninjauan kembali.

DAFTAR PUSTAKA

- Debby, & Mellisa. (2020). Teks Negosiasi. www.guepedia.com: Guepedia.
- Fatmawati. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Atas Keterlambatan Pemberian Upah Oleh PT. Eco Smart Garmen Klego Kabupaten Boyolali. *Jurnal Bevinding Vol 01 No 10*, 1-11.
- Law, I. S. (2023, October 12). [Iblam.ac.id](https://iblam.ac.id). Retrieved from IBLAM: <https://iblam.ac.id/2023/10/12/pengertian-manfaat-dan-prosedur-konsiliasi/>
- Law, I. S. (2023, October 20). [Iblam.ac.id](https://iblam.ac.id). Retrieved from IBLAM: <https://iblam.ac.id/2023/10/20/mengenal-7-tahapan-mediasi-dan-prosedurnya/>
- Nusran, D. L. (2019). *DUNIA INDUSTRI Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Santoso, I. B. (2017). ALTERNATIF PENYELESAIAN SENGKETA WAJIB DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL. *SELISIK*, Volume 3 Nomor 5, 116-126.
- Sudiarto, Kurniawan, & Munandar, A. (2023). PENYELESAIAN SENGKETA DI LUAR PENGADILAN. *Jurnal Kompilasi Hukum Volume 8 No. 1*, 66-73.
- Team, T. S. (2023, August 11). [Scotwork.co.uk](https://www.scotwork.co.uk). Retrieved from Scotwork : How Long Do Negotiations Take: <https://www.scotwork.co.uk/thought-leadership/how-long-do-negotiations-take/>
- Widodo, T. (2016). PERNYELESAIAN SECARA KONSILIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MENURUT UU No. 2 TAHUN 2004. *Jurnal Warta Edisi : 49*, 1-21.
- Winata, F. H. (2012). *HUKUM PENYELESAIAN SENGKETA Arbitrase Nasional Indonesia dan Internasional*. Jakarta: Sinar Grafika.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan