

**PENYELESAIAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN DIINDUSTRI
PERHOTELAN MELALUI ARBITRASE DAN MEDIASI*****Resolution of Labor Disputes in The Hotel Industry through Arbitration and
Mediation*****Ni Wayan Seniasih¹, Komang Edy Dharmasaputra², Kadek Mery Herawati³****^{1,2,3}Universitas Mahendradatta****¹Email : asihseni91@gmail.com****²Email: edydharmasaputra@gmail.com****³Email: kadekmeryherawati@gmail.com*****Abstract***

The forms and characteristics of labor disputes occurring in the hotel industry show unique dynamics, in line with the nature of the industry which is labor-intensive, service-based, and highly dependent on customer satisfaction. In general, the dominant forms of disputes include; 1) rights disputes, such as late salary payments, underpayment of overtime, wage deductions without legal basis and neglect of normative rights such as leave and social security, 2) interest disputes, such as disputes regarding the service charge distribution system, changes in working hour policies without workers' consent or demands for increased welfare, 3) layoff disputes, which often occur unilaterally by hotel management for reasons of efficiency or disciplinary violations that are not based on proper legal procedures. The characteristics of labor disputes in the hotel industry include; recurring and structural in nature, especially in terms of wages and working hours, involving unequal power relations between management and workers, which makes internal resolution difficult, often not well documented, because some workers are non-permanent or casual, have a direct impact on the reputation and sustainability of the hotel business, considering the nature of the industry that prioritizes image and service. Thus, it can be said that the resolution of labor disputes in the hotel industry requires a comprehensive approach, not only based on positive law but also considering the sociological conditions of the employment relationship, as well as supporting a resolution mechanism that is fast, fair and maintains the stability of industrial relations. The mechanism for resolving labor disputes through mediation and arbitration in the hotel industry has great potential in preventing the escalation of conflict that can be detrimental to both parties and damage the image of the hotel business. However, its effectiveness is highly dependent on an understanding of the law, a commitment to social dialogue, and the commitment of the parties to resolve the problem peacefully outside the litigation channel.

Keywords: Disputes, Employment, Hospitality

Abstrak

Bentuk dan karakteristik sengketa ketenagakerjaan yang terjadi di industri perhotelan menunjukkan dinamika yang khas, sejalan dengan sifat industri yang padat karya, berbasis pelayanan, dan sangat bergantung pada kepuasan konsumen. Secara umum, bentuk sengketa yang dominan meliputi; 1) sengketa hak, seperti keterlambatan pembayaran gaji, kekurangan pembayaran lembur, pemotongan upah tanpa dasar hukum dan pengabaian hak-hak normatif seperti cuti dan jaminan sosial, 2) sengketa kepentingan, seperti perselisihan mengenai sistem pembagian service charge, perubahan kebijakan jam kerja tanpa persetujuan pekerja atau tuntutan peningkatan kesejahteraan, 3) sengketa PHK, yang sering kali terjadi secara sepihak oleh manajemen hotel dengan alasan efisiensi atau

pelanggaran disiplin yang tidak didasarkan pada prosedur hukum yang benar. Karakteristik sengketa ketenagakerjaan di industri perhotelan antara lain; bersifat berulang dan struktural terutama dalam hal upah dan jam kerja, melibatkan ketimpangan relasi kuasa antara manajemen dan pekerja, yang mempersulit penyelesaian secara internal, sering kali tidak terdokumentasi dengan baik, karena sebagian pekerja berstatus tidak tetap atau harian lepas, memiliki dampak langsung terhadap reputasi dan kelangsungan usaha hotel, mengingat sifat industri yang sangat mengutamakan citra dan pelayanan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penyelesaian sengketa ketenagakerjaan dalam industri perhotelan memerlukan pendekatan yang komprehensif, tidak hanya berlandaskan hukum positif tetapi juga mempertimbangkan kondisi sosiologis hubungan kerja, serta mendukung mekanisme penyelesaian yang cepat, adil dan menjaga stabilitas hubungan industrial. Mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan melalui mediasi dan arbitrase dalam industri perhotelan, memiliki potensi besar dalam mencegah eskalasi konflik yang dapat merugikan kedua belah pihak dan merusak citra usaha perhotelan. Namun efektivitasnya sangat bergantung pada pemahaman hukum, keberpihakan pada dialog sosial, serta komitmen para pihak untuk menyelesaikan masalah secara damai di luar jalur litigasi.

Kata Kunci: Sengketa, Ketenagakerjaan, Perhotelan

PENDAHULUAN

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitannya tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah masa kerja, tetapi juga dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Maka, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup perencanaan tenaga kerja, pengembangan sumber daya manusia, perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan kerja, pembinaan hubungan industrial, peningkatan perlindungan tenaga kerja, serta peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja di Indonesia.

Atas dasar itu, maka pemerintah memberikan perhatian kepada tenaga kerja agar mampu mengembangkan diri secara menyeluruh dan terpadu yang diarahkan pada peningkatan kompetensi dan kemandirian yang diharapkan dapat bekerja sama dengan mitranya, yaitu pengusaha. Oleh karenanya tenaga kerja mempunyai peran ganda dalam pembangunan, yaitu tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat, dan tenaga kerja sebagai tujuan pembangunan perlu memperoleh perlindungan dalam semua aspek, termasuk perlindungan untuk memperoleh pekerjaan di dalam dan di luar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan upah dan jaminan sosial sehingga menjamin rasa aman, tentram, terpenuhinya keadilan, serta terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan batin, selaras, serasi, dan seimbang.

Industri perhotelan merupakan bagian penting dari sektor yang berkontribusi dalam menyerap banyak tenaga kerja dan menciptakan peluang ekonomi yang luas di berbagai wilayah, terutama di daerah tujuan wisata seperti Bali. Ketika bekerja pada orang lain ataupun perusahaan akan tercipta suatu hubungan kerja antara keduanya hubungan kerja terbentuk sebagai akibat kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Hal ini sebagaimana tercantum dalam pasal 28 E ayat 2 Amandemen ke empat UUD 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.

Hubungan kerja seperti bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja

kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh atau pekerja. Buruh/pekerja dalam melakukan pekerjaan, terlebih dahulu membicarakan mengenai apa yang harus dilakukan dengan apa yang tidak boleh dilakukan, serta membicarakan mengenai hak-hak dari buruh yang harus dipenuhi oleh pengusaha melalui perundingan bersama atau melalui perjanjian kerja bersama yang dibuat antara organisasi buruh dengan pengusaha/organisasi pengusaha.

Pada awalnya perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan oleh seorang calon pekerja/buruh dengan pengusaha dalam ketentuan yang mereka sepakati bersama. Isi dari perjanjian itu antara lain “mengenai kapan pekerja mulai melaksanakan pekerjaan dan apa yang akan dikerjakan, kemudian besarnya upah yang akan diterima serta syarat-syarat kerja lain yang disepakati bersama”. “Perjanjian kerja bersifat mengikat dan menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak untuk menaati segala hal yang diatur pada perjanjian kerja tersebut”.

Pasal 1 angka 21 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) memberikan definisi mengenai perjanjian kerja bersama sebagai perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Sejalan dengan semakin meningkat dan kompleksnya permasalahan perburuhan di era industrialisasi, hubungan industrial yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Sehubungan dengan itu perangkat undang-undang tentang penyelesaian perselisihan perburuhan sangat diperlukan. Secara normatif peraturan perundang-undangan yang mengatur perselisihan antara pengusaha dan pekerja diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan salah satu komponen dari sistem hukum ketenagakerjaan. Sebagai sub sistem dari hukum ketenagakerjaan maka kualifikasi tentang keberadaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sangat dipengaruhi oleh sub sistem hukum ketenagakerjaan lainnya. Dengan kata lain, maka sistem hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah suatu upaya untuk menertibkan konflik antara pekerja dengan pengusaha.

Hubungan industrial yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, sangat berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat atau bahkan perselisihan antara kedua belah pihak perselisihan yang terjadi di lingkungan perusahaan dikenal dengan istilah perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial menurut Pasal 1 ayat (1) UU PPHI adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan muncul karena tidak terjaminnya hak-hak dasar dan hak normatif dari tenaga kerja serta terjadinya

diskriminasi di tempat kerja, sehingga menimbulkan konflik yang meliputi tingkat upah yang rendah, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, jaminan hari tua, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, dan biasanya berakhir dengan pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK) sehingga diperlukan institusi dan mekanisme dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah.

Menurut sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam UU PPHI memberi harapan untuk terciptanya lembaga penyelesaian perselisihan yang bisa memelihara hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Undang-undang tersebut menggantikan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang sudah tidak dapat mengikuti perkembangan masyarakat industrial. Pengadilan hubungan industrial dibentuk dan didirikan, hakekatnya untuk menyelesaikan permasalahan atau perselisihan dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk dan didirikan pada hakekatnya untuk menyelesaikan permasalahan atau perselisihan dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Perselisihan hubungan industrial adalah gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.

Pengaturan tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dianggap masih memiliki banyak kelemahan baik dari aspek pelaksanaan maupun secara regulatif. Diantaranya mengenai kompetensi, prosedur dan penerapan asas peradilan cepat dengan biaya murah masih jauh dari harapan. Terdapat beberapa kepentingan dari pekerja yang belum dapat ditangani oleh Pengadilan Hubungan Industrial.

Perbedaan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha telah menimbulkan banyak persoalan dalam hubungan industrial. Dampaknya tidak hanya terbatas pada pekerja/ buruh dan atau pengusaha. Aksi-aksi buruh belakangan ini tidak hanya berakibat hengkangnya investor asing, tetapi juga dapat berpengaruh pada perolehan devisa negara, politik perdagangan nasional dan internasional, keamanan, merebaknya berbagai tindakan kriminal dan lain sebagainya. Ini menunjukkan bahwa persoalan perburuhan berkaitan erat dengan semua segi kehidupan berbangsa dan bernegara. Kompleksnya masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial sering menimbulkan perselisihan antara pekerja/ buruh dengan pengusaha. Dapat dikatakan perselisihan hubungan industrial akan senantiasa terjadi selama masih ada pekerja/buruh dan pengusaha. Semua upaya yang dilakukan hanyalah untuk meminimalisir persoalan yang timbul dan yang akan timbul berikut dampaknya. Untuk itulah diperlukan hukum perburuhan yang menyeluruh, konstruktif dan berkeadilan.

Menurut UU PPHI, disebutkan bahwa terdapat beberapa mekanisme penyelesaian sengketa, antara lain; melalui bipatrit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial. Di antara mekanisme tersebut, mediasi dan arbitrase merupakan bentuk alternatif penyelesaian sengketa (*Alternatie Dispute Resolution/ADR*) yang berorientasi pada efisiensi waktu dan pemulihan hubungan industrial secara damai. Namun, di lapangan efektivitas penggunaan mediasi dan arbitrase dalam industri perhotelan masih belum maksimal. Banyak

pihak yang masih mengandalkan jalur litigasi, padahal prosesnya cenderung memakan waktu dan biaya lebih besar. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih dalam bagaimana mediasi dan arbitrase diterapkan dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di sektor perhotelan, dengan judul penelitian “Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Di Industri Perhotelan Melalui Arbitrase Dan Mediasi”.

METODE

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka (data sekunder) atau penelitian hukum kepustakaan. Pada penelitian normatif dengan data sekunder sebagai sumber data atau informasi dapat merupakan sumber hukum primer, sumber hukum sekunder dan sumber hukum tertier. Dalam penelitian atau pengkajian ilmu hukum normatif, kegiatan untuk menjelaskan hukum tidak diperlukan dukungan data atau fakta-fakta sosial, sebab ilmu hukum normatif tidak mengenal data atau fakta sosial yang dikenal hanya bahan hukum, jadi untuk menjelaskan hukum atau untuk mencari makna dan memberi nilai akan hukum tersebut hanya digunakan konsep hukum dan langkah-langkah yang ditempuh adalah langkah normatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja disebut Hukum Ketenagakerjaan, dimana pekerjaan tersebut itu dilakukan dibawah pimpinan dengan keadaan penghidupan yang langsung berkaitan dengan hubungan kerja. Hukum Ketenagakerjaan semakin lama semakin berkembang seiring perkembangan lapangan kerja dan kesempatan kerja. Dasar hukum utama dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia sebelumnya adalah Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana bunyi. Pasal 1 tentang pengertian :

Pasal 1 Ayat 1 “ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja”.

Pasal 1 Ayat 2 “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang da/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Pasal 1 Ayat 3 “Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Salah satu yang melatar belakangi lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah karena beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku selama ini termasuk sebagian masih merupakan produk Kolonial (Belanda), dimana aturan tersebut menempatkan para pekerja pada posisi yang lemah dan kurang menguntungkan dalam kontek penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menampilkan perbedaan kedudukan dan kepentingan.

Hukum ketenagakerjaan di zaman dahulu disebut dengan hukum pemburuhan yang dalam bahasa Belanda disebut *arbeidrechts*. arti tersebut dianggap belum memenuhi seluruh pengertian yang diinginkan dari sudut pandang para pakar hukum. apabila dilakukan perbandingan pendapat di antara para pakar tersebut maka pengertian hukum ketenagakerjaan ialah sebagai berikut:

1. Molenaar mendeskripsikan bahwa Hukum Perburuhan atau Hukum Ketenagakerjaan merupakan bagian hukum yang berlaku, yang prinsipnya mengatur hubungan antara tenaga kerja/buruh dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.
2. M.G. Levenbach mengatakan bahwa Hukum Perburuhan atau Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang berkaitan dengan hubungan hal kerja, dimana hal tersebut, pekerjaan itu dilakukan oleh dibawah pimpinan dengan tujuan penghidupanyang ada kaitannya dengan hubungan kerja tersebut.
3. Soepomo Sebuah himpunan aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berhungan dengan kejadian dimana para pekerja dapat menerima upah imbalan disebut hukum ketenagakerjaan/perburuhan.

Tenaga kerja memiliki definisi yang lebih konfrehensif jika dibandingkan dengan istilah buruh. Maka untuk menghilangkan perbedaan pandangan terhadap penggunaan istilah tersebut, istilah ketenagakerjaan dapat diartikan lebih sesuai digunakan untuk pembahasan hukum ini. sebagaimana istilah yang digunakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bukan Undang- Undang Perburuhan. Adapun unsur-unsur Hukum Ketenagakerjaan ialah sebagai berikut:

1. Seperangkat peraturan tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur kejadian hubungan kerja diantara para pekerja dan pengusaha/Pimpinan Perusahaan.
3. Hubungan timbal-balik yaitu Adanya orang bekerja kepada orang lain, dengan mendapat bayaran sebagai balas jasa.
4. Mengatur hak-hak perkerja (perlindungan), berkaitan denga masalah melahirkan, keadaan sakit, haid, hamil, kecelakaan kerja, keberadaan organisasi pekerja/ buruh, dan sebagainya.

Hendaknya perlu diingat pula bahwa ruang lingkup ketenagakerjaan sangat luas cakupannya, tidak sempit, terbatas, dan sederhana. Kenyataan dilapangan sangat kompleks dan multidimensi. Oleh karena itu, ada benarnya bahwa hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, akan tetapi juga meliputi pengaturan di luar hubungan kerja, serta perlu diindahkan oleh semua *stake holder* dan perlu adanya perlindungan pihak ketiga, yaitu penguasa pemerintah bila ada pihak- pihak yang merasa dirugikan.

Hukum Ketenagakerjaan prinsipnya adalah untuk pembangunan sumber daya manusia (SDM) dan masyarakat Indonesia secara utuh guna terciptanya masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, merata, baik secara materil ataupun spiritual berdasarkan atas Pancasila dan UUD 1945. Oleh sebab itu sangat dibutuhkan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja, dimaksudkan untuk menjamin hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan hak, kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun guna mewujudkan kesejahteraan para pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dewasa ini.

Sejalan dengan cita-cita diatas dapat kita lihat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menimbang point C dan D:

“Bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat

kemanusiaan”

“Bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”

Kemudian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 4 menjelaskan tentang tujuan utama ketenagakerjaan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengankebutuhan pembangunan nasional dan daerah
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Selanjutnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 5 menegaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya perbedaan/ diskriminasi. Dalam hal ini tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok yaitu:

- a. Tenaga kerja Terdidik
Seseorang yang mempunyai keahlian (*Skill*) pada suatu bidang tertentu atau khusus yang didapat dari metode Proses pembelajaran dibidang pendidikan. seperti: Akademisi (Dosen, Guru), Dokter, Pengacara, Arsitek, Hakim dan sebagainya.
- b. Tenaga Kerja Terlatih
Seorang ahli yang memiliki keahlian (*Skill*) tertentu atau khusus yang diperoleh dari tempaan pengalaman serta pelatihan kerja yang dilakukan secara terus menerus dalam beberapa tahun, sehingga mereka dapat menjadi ahli. seperti contoh: Tukang Jahit, Montir, Sopir dan sebagainya.
- c. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih
Seseorang yang hanya mengandalkan kekuatan fisik, dan mereka tidak memerlukan pendidikan maupun gembengan pelatihan terlebih dahulu. Sebagai contoh: Kuli Bangunan, Pembantu (ART), Buruh Kasar bangunan dan sebagainya.

Sengketa ketenagakerjaan merupakan bentuk perselisihan yang muncul dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha sebagai akibat dari ketidaksesuaian atau ketidaksepakatan terhadap pelaksanaan hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam hubungan industri. Secara yuridis, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) memberikan definisi “sengketa ketenagakerjaan sebagai perselisihan yang terjadi antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh akibat adanya perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan”.

Menurut Subekti, sengketa dalam hukum perdata, termasuk ketenagakerjaan, timbul karena adanya perbedaan pandangan tentang pelaksanaan perjanjian yang sebelumnya telah disepakati oleh para pihak. Dalam konteks ketenagakerjaan,

perbedaan tersebut seringkali menyangkut hak normatif seperti upah, jam kerja, cuti, dan syarat kerja lainnya. Lebih lanjut, menurut Muchammad Jumhur Hidayat, sengketa ketenagakerjaan tidak hanya bersumber dari pelanggaran norma kerja, tetapi juga bisa timbul dari perbedaan kepentingan, terutama dalam proses perundingan perjanjian kerja bersama atau dalam pengambilan kebijakan manajemen yang menyangkut nasib pekerja.

Jenis-jenis sengketa ketenagakerjaan yang diakui secara hukum di Indonesia meliputi:

1. Perselisihan Hak; sengketa mengenai tidak dipenuhinya hak akibat perbedaan penafsiran terhadap peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja.
2. Perselisihan Kepentingan; sengketa mengenai pembuatan, perubahan atau pelaksanaan syarat kerja yang belum diatur dalam peraturan.
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); sengketa terkait keabsahan atau akibat dari pemutusan hubungan kerja.
4. Perselisihan antar Serikat Pekerja dalam satu perusahaan.

Penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan mengenai sengketa ketenagakerjaan merupakan gejala penting dalam hubungan industri yang memerlukan mekanisme penyelesaian yang adil dan efisien, termasuk melalui jalur arbitrase dan mediasi, guna menjaga stabilitas hubungan kerja dan kelangsungan usaha.

Bentuk Sengketa Ketenagakerjaan Yang Umum Terjadi Di Industri Perhotelan

Dalam bidang ketenagakerjaan, timbulnya perselisihan antara para pengusaha dan para buruh biasanya disebabkan pada ketidakpuasan salah satu pihak. Hal tersebut disebabkan ada suatu kebijakan yang dibuat oleh pengusaha yang menurut pertimbangan sudah cukup namun buruh merasa kebijakan tersebut tidak memberikan kepuasan dan mempunyai pandangan dan pertimbangan yang berbeda sehingga mengakibatkan terjadinya perselisihan. Ketidakpuasan tersebut dapat terkait dengan masalah upah, jaminan sosial, jaminan kesehatan, perilaku penugasan yang kurang sesuai dengan kepribadian, daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban, dan masalah pribadi.

Hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha/para pengusaha dengan pekerja/serikat pekerja atau buruh atau serikat buruh merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan kedua belah pihak untuk mengikatkan diri dalam sebuah hubungan kerja. Sehingga apabila salah satu pihak tidak lagi menghendaki terikat dalam perjanjian tersebut maka pihak yang lain akan kesulitan untuk tetap mempertahankan hubungan kerja yang harmonis. Perselisihan tersebut akan berakibat pada kinerja perusahaan dan terhambatnya proses produksi serta perbaikan hubungan kerja sehingga perselisihan tersebut harus diselesaikan dengan cara yang cepat dan adil sehingga menguntungkan kedua belah pihak.

Sengketa ketenagakerjaan adalah suatu konflik yang timbul antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang menyangkut hak, kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Di industri perhotelan, bentuk-bentuk sengketa ketenagakerjaan memiliki ciri khas tersendiri, disebabkan oleh sifat pekerjaan yang padat karya, berbasis pelayanan, serta adanya pola kerja fleksibel dan kontrak jangka pendek.

Merujuk pada Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian

Perselisihan Hubungan Industrial, terdapat empat bentuk perselisihan hubungan industrial yang umum, yang kesemuanya kerap terjadi dalam konteks industri perhotelan, yaitu:

1) Perselisihan Hak

Perselisihan adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (PKB). Contoh dalam industri perhotelan:

- a) Tidak dibayarkannya upah lembur bagi pekerja yang bekerja lebih dari 8 jam per hari
- b) Pemotongan gaji sepihak tanpa dasar hukum yang jelas.
- c) Tidak diberikan hak atas cuti tahunan atau cuti melahirkan sesuai ketentuan hukum.
- d) Tidak disertakannya pekerja dalam jaminan sosial ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan).

Karyawan kontrak yang tidak mendapatkan pesangon saat berakhir masa kerja padahal secara hukum mereka seharusnya diangkat menjadi tetap karena masa kerja dan jenis pekerjaan mereka tidak lagi sesuai dengan ketentuan PKWT.

2) Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat dalam merumuskan atau mengubah syarat-syarat kerja dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja. Contoh dalam industri perhotelan:

- a. Tuntutan pekerjaan terhadap kenaikan upah minimum karena tingginya biaya hidup, yang tidak disetujui oleh pengusaha.
- b. Permintaan untuk menambahkan fasilitas kerja (seperti tunjangan makan, tempat istirahat yang layak, atau asuransi tambahan) dalam perjanjian kerja bersama.
- c. Penolakan manajemen hotel terhadap usulan jam kerja fleksibel atau sistem shift rotasi yang lebih adil.
- d. Perselisihan mengenai besaran insentif pelayanan (*service charge*), yang biasanya dibagikan berdasarkan penilaian performa dan kehadiran.

3) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Perselisihan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di suatu perusahaan. Pemutusan Hubungan Kerja adalah upaya pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pada hakikatnya dapat juga ditafsirkan sebagai suatu bentuk pengakhiran sumber nafkah bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Tenaga kerja hingga saat ini selalu menjadi pihak yang tidak memiliki kekuatan jika dihadapkan dan dibandingkan dengan Pengusaha yang memiliki kekuatan. Sehingga tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila dihadapkan dengan kepentingan perusahaan. Pemutusan Hubungan Kerja seakan selalu menjadi permasalahan yang selalu relevan dikaji hingga saat ini. Contoh dalam industri perhotelan:

- a) Pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap pekerja kontrak yang tidak

diperpanjang padahal pekerja telah bekerja melebihi batas waktu maksimal PKWT (lebih dari 2 tahun).

- b) PHK dengan alasan penurunan jumlah tamu (low season) tanpa melalui proses bipatrit atau tanpa pemberian kompensasi sebagaimana diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.
 - c) PHK karena alasan pelanggaran disiplin ringan, padahal tidak ada peringatan tertulis sebelumnya.
 - d) PHK terhadap pekerja perempuan yang hamil atau mengambil cuti melahirkan, padahal dilindungi oleh hukum.
- 4) Perselisihan Antar Serikat Pekerja dalam suatu Perusahaan

Perselisihan ini terjadi apabila terdapat lebih dari satu serikat pekerja di perusahaan, dan mereka berselisih mengenai keanggotaan, kepengurusan, atau representasi dalam perundingan dengan pengusaha. Contoh dalam industri perhotelan:

- a) Dua serikat pekerja di satu hotel yang bersaing untuk mewakili pekerja dalam menyusun PKB.
- b) Perselisihan tentang siapa yang berhak mewakili dalam perundingan kenaikan upah tahunan.
- c) Sengketa internal mengenai hasil pemilihan ketua serikat pekerja yang berdampak pada legitimasi dalam negosiasi dengan pihak manajemen.

Selain keempat bentuk resmi tersebut, dalam praktiknya di industri perhotelan juga muncul sengketa non-formal atau konflik laten, yang tidak langsung masuk ranah hukum tetap sangat mengganggu hubungan kerja, contohnya:

- a) Intimidasi atau tekanan psikologis dari atasan kepada pekerja, yang menimbulkan suasana kerja tidak sehat.
- b) Diskriminasi kerja, misalnya terhadap pekerja perempuan, pekerja disabilitas atau mereka yang vokal menyuarkan haknya.
- c) Keterlambatan pembayaran gaji secara berulang dengan alasan manajemen internal.
- d) Tidak adanya mekanisme pengaduan internal yang efektif.

Bentuk-bentuk sengketa ketenagakerjaan di industri perhotelan menunjukkan kompleksitas hubungan kerja di sektor ini. Penyelesaian yang efektif memerlukan pendekatan yang tidak semata-mata legalistik, tetapi juga memperhatikan keadilan sosial dan dinamika hubungan industrial. Oleh karena itu, mekanisme penyelesaian sengketa non-litigasi, seperti mediasi dan arbitrase menjadi sangat penting untuk optimalkan agar konflik dapat diselesaikan secara cepat, adil dan efisien tanpa mengganggu keberlangsungan operasional hotel.

Mekanisme Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Melalui Mediasi Dan Arbitrase Dalam Industri Perhotelan

Pengaturan Alternatif penyelesaian sengketa di Sektor Industri Perhotelan

Sektor pariwisata pada industri perhotelan di Indonesia memegang peranan krusial dalam perekonomian nasional, memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan menciptakan lapangan kerja yang luas. Namun, dinamika industri pariwisata yang melibatkan berbagai pihak, mulai dari wisatawan, penyedia jasa, pemerintah, hingga masyarakat lokal, tidak terlepas dari potensi timbulnya sengketa. Untuk mendukung pertumbuhan pariwisata yang berkelanjutan, keberadaan mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif, efisien, dan adil menjadi suatu keniscayaan.²⁰ Faktor-faktor seperti aksesibilitas, biaya,

kecepatan, dan persepsi keadilan hasil penyelesaian dapat memengaruhi pilihan metode penyelesaian sengketa.

Pendekatan Alternatif Penyelesaian Sengketa dalam sektor bisnis dan industri perhotelan sangat penting karena dapat memberikan solusi yang lebih cepat, efisien, dan berbasis pada kepentingan bersama. Selain itu, Alternatif Penyelesaian Sengketa juga memungkinkan para pihak untuk mempertahankan hubungan bisnis mereka tanpa harus terlibat dalam proses peradilan yang bersifat konfrontatif. Dalam hukum internasional, Alternatif Penyelesaian Sengketa sering digunakan dalam penyelesaian sengketa perdagangan dan investasi yang melibatkan perusahaan multinasional serta negara.

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa

Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 merupakan kerangka hukum penting yang mengatur penyelesaian peradilan di luar pengadilan. Dalam dunia bisnis dan investasi, termasuk industri pariwisata, mekanisme alternatif penyelesaian (APS) seperti arbitrase dan mediasi dianggap lebih efektif dalam menyelesaikan kerusakan karena prosedurnya yang lebih fleksibel dan efisien. Berikut beberapa penjelasan yang dapat dijabarkan yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999, yaitu:

- Efisiensi Penyelesaian Sengketa: Dalam sengketa antara pelaku usaha pariwisata atau antara penyedia jasa dengan wisatawan, penggunaan arbitrase, mediasi, negosiasi dan konsiliasi dapat mengurangi beban waktu dan biaya yang biasanya timbul dalam proses litigasi di pengadilan.
- Definisi dan Dasar Hukum: Pasal 1 ayat (1) mendefinisikan arbitrase sebagai cara penyelesaian penyelesaian perdata berdasarkan kesepakatan yang disepakati oleh para pihak. Pendekatan ini sejalan dengan praktik internasional yang sering diterapkan dalam pelestarian komersial, termasuk di sektor pariwisata.

Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Mediasi

Peraturan ini memiliki relevansi yang signifikan dalam konteks penyelesaian sengketa di sektor pariwisata. Peraturan ini mengatur secara komprehensif prosedur mediasi yang wajib ditempuh di pengadilan sebelum pemeriksaan pokok perkara perdata. Tujuan utama dari Perma Mediasi adalah untuk menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa yang lebih cepat, murah, dan memberikan akses yang lebih besar kepada para pihak untuk menemukan penyelesaian yang memuaskan dan memenuhi rasa keadilan. Dalam konteks sengketa pariwisata yang mungkin diajukan ke pengadilan, peraturan ini mewajibkan para pihak untuk berupaya menyelesaikan sengketa melalui mediasi dengan itikad baik. Proses mediasi berdasarkan Perma No. 1 Tahun 2016 berlangsung paling lama 30 hari sejak penetapan perintah mediasi oleh hakim, dan jangka waktu ini dapat diperpanjang atas kesepakatan para pihak.

Mediasi dapat diselenggarakan di dalam pengadilan maupun di luar pengadilan, termasuk melalui media komunikasi audio visual jarak jauh yang memungkinkan semua pihak untuk saling melihat dan mendengar. Dengan demikian, Perma No. 1 Tahun 2016 secara langsung mendorong penggunaan mediasi sebagai salah satu bentuk APS dalam penyelesaian sengketa di sektor pariwisata, terutama ketika sengketa tersebut berujung pada proses litigasi di pengadilan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) merupakan landasan hukum utama di Indonesia yang mengatur tata cara penyelesaian sengketa antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Undang-Undang ini lahir dengan semangat untuk menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa yang lebih efektif, efisien, cepat, murah, dan berkeadilan, dengan mengedepankan musyawarah untuk mufakat sebelum menempuh jalur litigasi.

Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) Merupakan Undang-Undang yang secara jelas mengatur terkait penyelesaian sengketa industri salah satunya dalam bidang sektor pariwisata. Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memuat beberapa regulasi terkait penyelesaian sengketa melalui di luar pengadilan (non litigasi) dan di dalam pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung (litigasi).

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia didasarkan pada sejumlah prinsip fundamental yang bertujuan untuk mencapai solusi yang adil, cepat, dan efektif. Salah satu prinsip yang sangat ditekankan adalah musyawarah untuk mufakat. Prinsip ini mencerminkan nilai budaya Indonesia yang mengedepankan penyelesaian masalah melalui dialog dan kesepakatan bersama. Musyawarah untuk mufakat menjadi landasan bagi setiap tahapan penyelesaian sengketa, mulai dari perundingan bipartit hingga mediasi dan konsiliasi.

Undang-Undang ini mengatur urutan tahapan penyelesaian sengketa secara berjenjang. Analisis terhadap mekanisme ini penting untuk memahami alur penyelesaian sengketa:

Penyelesaian Bipartit: Ini adalah tahap pertama dan wajib ditempuh. Melibatkan perundingan langsung antara pengusaha dan pekerja/serikat pekerja dalam satu perusahaan tanpa melibatkan pihak ketiga. Prinsip musyawarah untuk mufakat paling kuat di sini. Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 mewajibkan penyelesaian bipartit sebelum melangkah ke tahap berikutnya (Pasal 3). Kegagalan dalam bipartit (dengan bukti tertulis) adalah syarat untuk melanjutkan ke tahap tripartit. Hal ini menunjukkan kepercayaan undang-undang pada kemampuan internal perusahaan dan pekerja/buruh untuk menyelesaikan masalah mereka sendiri.

Penyelesaian Tripartit melalui Mediasi dan Konsiliasi (peran mediator/konsiliator): Jika bipartit gagal, sengketa dapat dilanjutkan ke tahap ini dengan melibatkan pihak ketiga yang netral. Undang-Undang No. 2 tahun 2004 membedakan antara Mediasi dan Konsiliasi berdasarkan jenis sengketa dan/atau pilihan para pihak.

Mediasi: Wajib untuk sengketa hak, sengketa PHK, dan sengketa antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Dilakukan oleh mediator yang ditunjuk oleh Menteri/Kepala Dinas.

Ketenagakerjaan. Mediator berfungsi sebagai fasilitator yang membantu para pihak menemukan titik temu dan mencapai kesepakatan. Mediator tidak memiliki kewenangan membuat keputusan yang mengikat, tetapi hasil mediasinya dituangkan dalam anjuran.

Konsiliasi: Pilihan bagi para pihak untuk sengketa kepentingan. Dilakukan oleh konsiliator swasta yang terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Konsiliator juga berfungsi sebagai fasilitator namun bisa memberikan anjuran tertulis jika tidak tercapai kesepakatan.

Peran Mediator/Konsiliator: Mereka adalah pihak ketiga yang netral dengan tugas membantu para pihak berkomunikasi secara efektif, mengidentifikasi akar masalah, mengeksplorasi opsi penyelesaian, dan merumuskan draf kesepakatan. Keberhasilan mediasi/konsiliasi sangat bergantung pada keahlian, netralitas, dan kemampuan persuasif mediator/konsiliator.

Tahap ini merupakan jembatan antara bipartit dan litigasi. Undang- Undang menetapkan prosedur dan batas waktu yang ketat untuk proses ini (Pasal 8-16). Jika mediasi/konsiliasi menghasilkan kesepakatan, akta perdamaian dapat didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk memperoleh kekuatan eksekutorial. Jika gagal, mediator/konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis. Anjuran ini tidak mengikat, tetapi kegagalan mencapai kesepakatan setelah anjuran adalah syarat untuk melanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Arbitrase Hubungan Industrial:

Merupakan penyelesaian sengketa kepentingan dan sengketa antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan di luar PHI, melalui kesepakatan tertulis (akte arbitrase) oleh para pihak untuk menyerahkan penyelesaian kepada arbiter. Keputusan arbiter bersifat mengikat dan final. Ini adalah alternatif non-litigasi yang menghasilkan keputusan mengikat. Undang-Undang No. 2 tahun 2004 mengatur kualifikasi arbiter dan prosedur arbitrase (Pasal 17-40). Keputusan arbiter wajib didaftarkan di PHI dan memiliki kekuatan hukum yang sama dengan putusan pengadilan.

Pengadilan Hubungan Industrial sebagai forum litigasi terakhir: Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah badan peradilan khusus yang dibentuk di lingkungan peradilan umum. PHI berwenang memeriksa dan memutus sengketa hak, sengketa kepentingan, sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan sengketa antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan yang tidak mencapai kesepakatan melalui mekanisme non-litigasi (kecuali arbitrase yang keputusannya sudah mengikat). Pengadilan Hubungan Industrial adalah puncak dari proses penyelesaian sengketa di bawah Undang-Undang No. 2 tahun 2004. Ini adalah jalur litigasi formal. Undang-Undang mengatur komposisi majelis hakim (hakim karir dan hakim *ad hoc*), prosedur persidangan, dan upaya hukum (kasasi ke Mahkamah Agung). Penting dicatat bahwa untuk putusan PHI mengenai sengketa hak dan PHK, upaya hukum hanya tersedia sampai tingkat kasasi (tidak ada banding). Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 membentuk sistem penyelesaian sengketa hubungan industrial yang berjenjang dan mengutamakan pendekatan non-litigasi berdasarkan prinsip musyawarah untuk mufakat. Dimulai dari perundingan internal (bipartit), lalu difasilitasi oleh pihak ketiga (mediasi/konsiliasi), atau diserahkan kepada pihak ketiga yang membuat keputusan mengikat (arbitrase), sebelum akhirnya sengketa dibawa ke pengadilan khusus (PHI) sebagai upaya terakhir.

Prinsip-prinsip seperti kecepatan, kesederhanaan, dan efisiensi menjadi panduan utama dalam perancangan mekanisme ini. Pengaturan spesifik mengenai setiap tahapan non-litigasi dalam Undang- Undang ini memberikan kepastian hukum dan prosedur yang jelas, meskipun implementasinya di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan. Memahami kerangka hukum ini sangat krusial bagi pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, serta praktisi hukum dan mediator/konsiliator dalam menavigasi kompleksitas sengketa hubungan industrial.

Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat dilaksanakan melalui Pengadilan Hubungan Industrial atau diluar Pengadilan Hubungan Industrial.

Bipartit

Sebelum perselisihan diajukan kepada Lembaga penyelesaian perselisihan, setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya secara bipartit, yaitu musyawarah antara pekerja dan pengusaha. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 10 Undang- Undang No. 2 Tahun 2004, perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial⁹¹. Upaya bipartit diatur dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 7 UU PPHI.

Apabila perundingan bipartit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan. Apabila buktibukti tidak dilampirkan maka instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak. Risalah perundingan memuat ;

- 1) Nama lengkap dan alamat para pihak
 - 2) Tanggal dan tempat perundingan;
 - 3) Pokok masalah atau perundingan;
 - 4) Pendapat para pihak;
 - 5) Kesimpulan atau hasil perundingan;
 - 6) Tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan
- Apabila perundingan dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak.

Perjanjian Bersama itu mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian Bersama itu wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama. Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.

Apabila Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Dalam hal pemohon eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Pasal 6 dan Pasal 7 UU PPHI memberi jalan penyelesaian sengketa buruh dan tenaga kerja berdasarkan musyawarah mufakat dengan mengadakan asas kekeluargaan antara buruh dan majikan. Pada dasarnya, lembaga bipartit ini merupakan forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah yang anggotanya terdiri dari unsur pekerja dan pengusaha. Keberadaan lembaga ini diatur dalam peraturan perundangundangan dengan ketentuan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja 50 (lima puluh) orang atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit. Dengan kata lain, penyelesaian perselisihan bipartit berarti penyelesaian hubungan industrial antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha secara intern di dalam lingkungan perusahaan tanpa melibatkan pihak ketiga.

Mediasi

Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antarserikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antarserikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan.

Perselisihan Hubungan Industrial yang bisa diselesaikan melalui mediasi adalah semua jenis perselisihan hubungan industrial yang dikenal dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Perselisihan hubungan industrial tersebut diselesaikan melalui musyawarah dengan ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediator ketenagakerjaan adalah:

- 1) Dalam waktu selambat - lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.
- 2) Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya.
- 3) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. Maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- 4) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis, anjuran tertulis tersebut dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak.
- 5) Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai

membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

- 6) Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama. Apabila Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan hak, atau perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral yang dipilih atas kesepakatan para pihak. Dan konsiliator tersebut harus terdaftar di instansi tenaga kerja kabupaten/kota. Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan cara konsiliasi ditengahi oleh konsiliator, yaitu seorang atau lebih yang telah memenuhi syarat konsiliator instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberi peluang pada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui Lembaga Konsiliasi. Konsiliator diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Tenaga Kerja berdasarkan saran organisasi serikat pekerja/organisasi buruh. Segala persyaratan untuk menjadi pejabat Konsiliator diatur dalam Pasal 19 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dimana tugas terpenting dari Konsiliator adalah memanggil para saksi atau para pihak terkait dalam paling lama 7 (tujuh) hari setelah menerima penyelesaian dari konsiliator. Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya. Pejabat Konsiliator dapat memanggil para pihak yang bersengketa dan membuat perjanjian bersama apabila kesepakatan telah tercapai. Pendaftaran perjanjian bersama yang diprakarsai oleh Konsiliator tersebut dapat didaftarkan di depan Pengadilan Negeri setempat. Demikian juga eksekusinya dapat dijalankan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri setempat tersebut.

Arbitrase

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah mengintrodusasi arbitrase sebagai media penyelesaian perselisihan yang meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja dan pengusaha di dalam suatu perusahaan, diluar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Penyelesaian sengketa melalui arbitrase telah diatur dalam Undang-Undang Nomor Tahun 2004 adalah merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberi peluang pada para pihak untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase adalah sengketa perihal perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja dan majikan di dalam suatu perusahaan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak, putusan arbitrase bersifat pinal dan tetap, tidak dapat

diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, terkecuali bila dalam hal-hal tertentu dapat dilakukan pembatalan ke MA (Mahkamah Agung) RI.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan menggunakan cara arbitrase dibutuhkan waktu 30 hari dan perpanjangan 14 hari. Penyelesaian dengan arbitrase ditengahi oleh Arbiter yaitu: Seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan keputusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antra SP/SB hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Penyelesaian melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih.

Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Hakim yang memeriksa dan memutus perselisihan tersebut terdiri atas hakim lembaga peradilan dan hakim Ad hoc. Pada pengadilan ini, serikat pekerja dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum mewakili anggotanya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- 1) Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- 2) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- 3) Di tingkat pertama mengenai perselisihan PHK;
- 4) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

Hukum Acara yang dipakai untuk mengadili sengketa perburuhan tersebut adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku dilingkungan Pengadilan Umum, kecuali diatur khusus oleh UU PPHI serta menuggu keputusan presiden untuk menemukan Tata Cara Pengangkatan Hakim *Ad Hoc* Ketenagakerjaan.

Penyelesaian Melalui Arbitrase

Arbitrase dalam pengertian yang umum adalah, penyelesaian suatu perselisihan atau perkara oleh seorang/beberapa orang wasit (arbiter) yang ditunjuk bersama oleh para pihak yang berperkara, untuk diselesaikan diluar pengadilan. Pada dasarnya arbitrase merupakan suatu proses penyelesaian sengketa para pihak yang dilakukan secara musyawarah dengan menunjuk pihak ketiga sebagai wasit, yang dituangkan sebelumnya dalam pembuat perjanjian, atau setelah terjadinya perselisihan.

Bentuk penyelesaian perselisihan melalui arbitrase, dapat terjadi, karena sebelumnya telah dituangkan di dalam perjanjian, di mana para pihak sepakat untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi diantara para. pihak yang berjanji, yang mungkin akan timbul di kemudian hari, diputuskan oleh orang ketiga, seorang/beberapa orang arbiter, yang ditunjuk oleh para pihak yang berperkara untuk diselesaikan diluar pengadilan. Pemilihan penyelesaian melalui arbitrase dapat juga dilakukan atas kesepakatan bersama setelah timbulnya perselisihan, secara musyawarah menunjuk pihak ketiga, untuk membantu menengahi penyelesaian perselisihan.

Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Melalui Mediasi Dalam Industri Perhotelan

Mediasi ketenagakerjaan merupakan salah satu bentuk penyelesaian

perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan yang dilakukan melalui perundingan dengan bantuan pihak ketiga yang netral dan tidak memihak, yaitu mediator. Dalam konteks hukum Indonesia, mediasi diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), yang menetapkan bahwa mediasi adalah penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui musyawarah dengan bantuan seorang atau lebih mediator yang netral.

Industri perhotelan memiliki karakteristik tersendiri sebagai bagian dari sektor jasa, yang melibatkan hubungan kerja intensif antara manajemen dan karyawan dalam hal pelayanan pelanggan, shift kerja dan ketentuan upah berdasarkan produktivitas. Sengketa di sektor ini kerap berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja sepihak, pengupahan tidak layak, jam kerja lembur, hingga diskriminasi perlakuan antar staf. Dalam konteks tersebut, mediasi menjadi pilihan strategis karena menawarkan proses penyelesaian yang cepat, efisien, dan menjaga kerahasiaan serta hubungan kerja antara para pihak. Hal ini sangat penting dalam industri perhotelan yang sangat bergantung pada kerja tim dan relasi interpersonal.

Tahapan mediasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan mengikuti ketentuan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase, yakni:

1. Pengajuan Permohonan Mediasi; Pekerja atau pengusaha yang berselisih mengajukan permohonan mediasi ke Dinas Ketenagakerjaan setempat.
2. Penunjukan Mediator; Mediator ditunjuk oleh Dinas Ketenagakerjaan, dan harus berasal dari mediator yang telah memiliki sertifikat kompetensi.
3. Pemanggilan Para Pihak; Mediator akan memanggil para pihak untuk hadir dalam sesi mediasi.
4. Proses Mediasi; dilakukan melalui dialog terbuka, dengan mediator bertugas memfasilitasi komunikasi, mengklasifikasi kepentingan para pihak, dan membantu pencapaian solusi.
5. Penerbitan Anjuran Tertulis; apabila tidak tercapai kesepakatan, mediator wajib mengeluarkan anjuran tertulis dalam waktu paling lama 10 hari kerja sejak mediasi dimulai.
6. Pendaftaran Kesepakatan ke Pengadilan; bila terjadi kesepakatan, perjanjian bersama dapat didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperoleh kekuatan hukum tetap.

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi meliputi penyelesaian perselisihan:

- a) hak,
- b) kepentingan,
- c) PHK, dan
- d) perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan. Penyelesaian melalui mediasi dilakukan dengan musyawarah yang ditengahi oleh seorang/para konsiliator yang netral (Pasal 1 butir 11 UU PPHI).

Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan yang menjadi kewenangannya (Pasal 1 butir 12 UU PPHI). Apabila tidak ada kesepakatan

kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihannya melalui konsiliasi/arbitrase, sebelum diajukan ke Pengadilan HI, atau khusus untuk perselisihan hak, terlebih dahulu diselesaikan melalui mediasi. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari menumpuknya perkara PHI di pengadilan. Dalam menjalankan tugasnya, mediator berkewajiban untuk:

- 1) memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan,
- 2) mengatur dan memimpin mediasi,
- 3) membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan,
- 4) membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian,
- 5) membuat risalah PPHI,
- 6) membuat laporan hasil PPHI.

Dalam menjalankan kewajibannya, mediator mempunyai kewenangan untuk:

- 1) menganjurkan kepada para pihak yang berselisih, untuk merundingkan terlebih dahulu dengan itikad baik,
- 2) meminta keterangan, dokumen, dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan,
- 3) mendatangkan saksi atau saksi ahli dalam mediasi apabila diperlukan,
- 4) membuka buku dan meminta surat-surat yang diperlukan dari para pihak dan instansi atau lembaga terkait, dan
- 5) menerima atau menolak wakil para pihak berselisih apabila ternyata tidak memiliki surat kuasa (Kepmenakertrans No. KEP92/MEN/VI/2004)).

Proses Penyelesaian

Penyelesaian melalui mediasi dilaksanakan setelah para pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi ketenagakerjaan setempat, karena tidak sepakat untuk menyelesaikan perselisihannya melalui arbitrase atau konsiliasi, atau karena menyangkut perselisihan hak. Dengan demikian, penyelesaian melalui mediasi menjadi wajib. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan PPHI, mediator sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara. Dalam waktu paling lama 30 hari kerja sejak menerima pelimpahan perselisihan, harus

sudah menyelesaikan tugasnya (Pasal 10 dan 15 UU PPHI). Segera setelah menerima pelimpahan berkas perselisihan, mediator mengambil langkah penyelesaian sebagai berikut:

- 1) melakukan penelitian berkas perselisihan,
- 2) melakukan sidang mediasi paling lambat tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan,
- 3) memanggil para pihak secara tertulis untuk menghadiri sidang dengan mempertimbangkan waktu panggilan sehingga sidang mediasi dapat dilaksanakan selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan,
- 4) melaksanakan sidang mediasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat,
- 5) mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada para pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja

- sejak sidang mediasi pertama,
- 6) membantu membuat perjanjian bersama (PB) secara tertulis apabila tercapai kesepakatan penyelesaian, yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator,
 - 7) memberitahu para pihak untuk mendaftarkan PB yang telah ditandatangani para pihak ke Pengadilan HI tempat dimana PB ditandatangani untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran, dan
 - 8) membuat risalah pada setiap PPHI.

Apabila dalam proses mediasi salah satu pihak atau para pihak menggunakan jasa kuasa hukum, pihak yang menggunakan jasa kuasa hukum tersebut harus tetap hadir. Apabila para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak pemohon tidak hadir, permohonan tersebut dihapus dari buku perselisihan. Dalam hal para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak termohon tidak hadir, mediator mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data yang ada. Dalam menjalankan tugasnya, apabila diperlukan, mediator dapat melakukan koordinasi dengan pegawai pengawas ketenagakerjaan. Untuk perselisihan yang diikuti dengan ancaman pemogokan/penutupan perusahaan, instansi ketenagakerjaan yang menerima pemberitahuan pemogokan/penutupan perusahaan, atas penunjukan kepala instansi ketenagakerjaan, mediator segera mengupayakan penyelesaian dengan mempertemukan para pihak untuk melakukan musyawarah agar tidak terjadi pemogokan/ penutupan perusahaan. Dalam hal musyawarah untuk menghentikan pemogokan/penutupan perusahaan tidak tercapai, penyelesaian perselisihan dilanjutnya sebagai mana mestinya. Anjuran tertulis mediator memuat:

- 1) keterangan pekerja/ SP,
- 2) keterangan pengusaha,
- 3) keterangan saksi-saksi ahli apabila ada,
- 4) pertimbangan hukum dan kesimpulan mediator, dan
- 5) isi anjuran.

Apabila mediator dalam mengeluarkan anjuran ada pertimbangan keterangan yang harus dirahasiakan menurut permintaan pemberi keterangan, dalam anjuran mediator cukup menyatakan kesimpulan berdasarkan keterangan yang harus dirahasiakan dalam pertimbangannya. Apabila para pihak tidak menjawab anjuran secara tertulis, dianggap menolak anjuran, mediator mencatat dalam buku perselisihan bahwa perselisihan tidak dapat diselesaikan melalui mediasi dan melaporkan kepada pejabat yang memberi penugasan. Apabila para pihak menyetujui anjuran dan menyatakannya secara tertulis, mediator membantu pembuatan PB secara tertulis selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran disetujui para pihak yang kemudian ditandatangani oleh para pihak dan mediator sebagai saksi.

Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Melalui Arbitrase Dalam Industri Perhotelan

Arbitrase dalam pengertian yang umum adalah, penyelesaian suatu perselisihan atau perkara oleh seorang/beberapa orang wasit (arbiter) yang ditunjuk bersama oleh para pihak yang berperkara, untuk diselesaikan diluar pengadilan. Pada dasarnya arbitrase merupakan suatu proses penyelesaian sengketa para pihak yang dilakukan secara musyawarah dengan menunjuk pihak ketiga sebagai wasit, yang dituangkan sebelumnya dalam pembuatan perjanjian, atau setelah terjadinya

perselisihan.

Bentuk penyelesaian perselisihan melalui arbitrase, dapat terjadi, karena sebelumnya telah dituangkan di dalam perjanjian, di mana para pihak sepakat untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi diantara para. pihak yang berjanji, yang mungkin akan timbul di kemudian hari, diputuskan oleh orang ketiga, seorang/ beberapa orang arbiter, yang ditunjuk oleh para pihak yang berperkara untuk diselesaikan diluar pengadilan. Pemilihan penyelesaian melalui arbitrase dapat juga dilakukan atas kesepakatan bersama setelah timbulnya perselisihan, secara musyawarah menunjuk pihak ketiga, untuk membantu menengahi penyelesaian perselisihan. Dalam industri perhotelan merupakan salah satu sektor padat karya yang memperkerjakan ribuan tenaga kerja dengan berbagai status hubungan kerja, mulai dari harian lepas hingga pegawai tetap. Mengingat sektor ini berorientasi pada layanan, hubungan antara pengusaha dan pekerja sangat dinamis dan kompleks, sering kali memicu sengketa ketenagakerjaan seperti:

- 1) Penetapan upah *service charge*
- 2) Pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak karena kesalahan kecil
- 3) Tidak transparannya penilaian kinerja
- 4) Masalah jam kerja lembur dan hak cuti.

Arbitrase ketenagakerjaan menjadi salah satu alternatif penyelesaian sengketa yang menjanjikan keadilan tanpa merusak hubungan kerja yang telah terjalin. Arbitrase menjadi solusi yang fleksibel, efisien, dan menjaga kerahasiaan masalah internal perusahaan hotel.

Proses penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya, adalah sebagai berikut:

1. Arbiter dapat mendengar keterangan setiap orang untuk hadir, setelah dipanggil dengan patut;
2. Arbiter dapat menunjuk seorang/para ahli, menetapkan syarat-syarat, menerima laporannya dan/atau mendengar keterangan mereka;
3. Arbiter dapat memutuskan perkara berdasarkan dokumen yang ada saja, jika para pihak mengusulkan/menyetujui;
4. Jika salah satu pihak, meskipun telah dipanggil, tidak hadir tanpa alasan yang sah, jika arbiter merasa pemanggilan tersebut cukup, arbiter mempunyai kewenangan untuk melanjutkan arbitrase, dan persidangannya dianggap telah dilaksanakan dengan kehadiran semua pihak;
5. Menentukan bahasa yang dipergunakan dalam arbitrase, dengan memperhatikan semua keadaan, khususnya bahasa perjanjian yang dibuat;
6. Memiliki kewenangan penuh untuk mendengar semua pihak. Kecuali dengan persetujuan arbiter dan para pihak, pihak yang tidak terkait dengan perkara tidak boleh hadir (tertutup);
7. Jangka waktu penyelesaian dilakukan dalam 6 bulan, bila semua persyaratan telah dipenuhi. Jangka waktu tersebut terhitung sejak tanggal penandatanganan oleh arbiter atau dokumen para pihak;
8. Keputusan arbiter bersifat final dan mengikat.

Terhadap putusan arbitrase dapat diajukan permohonan pembatalan oleh para pihak, apabila putusan arbiter diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

1. Surat/dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan diajukan, diakui palsu/dinyatakan palsu;
2. Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang

disembunyikan oleh para pihak lawan;

3. Putusan diambil dari hasil tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan sengketa (UU No. 30 Tahun 1999 Pasal 70).

Permohonan pembatalan putusan arbitrase diajukan secara tertulis dalam jangka waktu paling lama 30 hari terhitung sejak hari penyerahan dan pendaftaran putusan arbitrase kepada Panitera Pengadilan Negeri (PN). Permohonan pembatalan putusan arbitrase diajukan kepada Ketua PN. Apabila permohonan pembatalan dikabulkan, Ketua PN menentukan lebih lanjut akibat pembatalan seluruhnya atau sebagian putusan arbitrase. Putusan atas permohonan pembatalan ditetapkan oleh Ketua PN dalam waktu paling lambat 30 hari sejak permohonan diterima. Terhadap keputusan PN dapat diajukan permohonan banding ke MA (Pasal 71 dan 72 UU No. 30 Tahun 1999).

Kewenangan arbitrase perselisihan Hubungan Industrial, hanyalah menyelesaikan perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar SP hanya dalam satu perusahaan saja.

Penyelesaiannya di luar Pengadilan Hubungan Industrial, dilakukan melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Pokok perkara yang dapat dimintakan penyelesaian melalui jasa arbitrase, hanya untuk sengketa mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar SP dalam satu perusahaan saja (pasal 29 UU No. 2 Tahun 2004). PPHI melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Kesepakatan para pihak yang berselisih dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, dibuat rangkap tiga dan masing-masing pihak mendapatkan satu yang mempunyai kekuatan hukum yang sama. Surat perjanjian arbitrase dimaksud, sekurang-kurangnya memuat:

- 1) nama lengkap dan alamat/tempat kedudukan para pihak yang berselisih,
- 2) pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan,
- 3) jumlah arbiter yang disepakati,
- 4) pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase; dan
- 5) tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih (pasal 32 UU No. 2 Tahun 2004).

Dalam hal para pihak telah menandatangani surat perjanjian arbitrase, para pihak berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri. Para pihak yang berselisih dapat menunjuk arbiter tunggal/beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah gasal sebanyakbanyaknya tiga orang. Dalam hal para pihak sepakat untuk menunjuk arbiter tunggal, para pihak sudah mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja tentang nama arbiter dimaksud.

Apabila para pihak sepakat untuk menunjuk majelis arbiter dalam jumlah gasal, masing-masing pihak berhak memilih seorang arbiter dalam waktu selambat-lambatnya tiga hari kerja, sedangkan arbiter ketiga ditentukan oleh para arbiter yang ditunjuk dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja untuk diangkat sebagai Ketua Majelis Arbitrase. Penunjukan arbiter dilakukan secara tertulis. Apabila para pihak tidak sepakat untuk menunjuk arbiter baik tunggal maupun beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah gasal, atas permohonan salah satu pihak Ketua Pengadilan

dapat mengangkat arbiter dari daftar arbiter yang ada. Seorang arbiter yang diminta oleh para pihak untuk melakukan arbitrase terhadap perkara diantara mereka yang berselisih, wajib memberitahukan kepada para pihak tentang hal yang mungkin akan mempengaruhi kebebasannya atau menimbulkan keberpihakan putusan yang akan diberikan.

PPHI oleh arbiter diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih. Apabila upaya perdamaian gagal, arbiter/majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase. Dalam persidangan arbitrase para pihak diberi kesempatan untuk menjelaskan secara tertulis maupun lisan pendirian masing-masing serta mengajukan bukti yang dianggap perlu untuk menguatkan pendiriannya dalam jangka waktu yang ditetapkan oleh arbiter/ majelis arbiter. Arbiter/majelis arbiter berhak meminta kepada para pihak untuk mengajukan penjelasan tambahan secara tertulis, dokumen/bukti lainnya yang dianggap perlu dalam jangka waktu yang ditentukan oleh arbiter/majelis arbiter. Yang dimaksud dengan membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat, misalnya buku tentang upah/surat perintah lembur dan dilakukan oleh orang yang ahli soal pembukuan yang ditunjuk oleh arbiter (Pasal 45 UU No. 2 Tahun 2004).

Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter/majelis arbiter. Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum (Pasal 49 UU No. 2 Tahun 2004). PPHI melalui arbitrase yang telah dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak, tidak dapat diajukan gugatan ke Pengadilan HI, karena putusan arbitrase bersifat akhir dan tetap, kecuali dalam hal-hal tertentu dapat diajukan pembatalan kepada MA (Pasal 47 UU No. 2 Tahun 2004).

Siapa saja yang diminta keterangannya oleh arbiter/majelis arbiter guna menyelidiki untuk PPHI, wajib memberikannya, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh arbiter terkait dengan seseorang yang karena jabatannya menjaga kerahasiaan, ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena pada jabatan-jabatan tertentu berdasarkan peraturan perundangundangan menjaga kerahasiaannya, permintaan keterangan kepada pejabat dimaksud sebagai saksi ahli mengikuti prosedur yang ditentukan. Untuk itu, arbiter wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta dari pejabat dimaksud (Pasal 47 UU No. 2 Tahun 2004).

Penyelesaian dengan Kesepakatan

Apabila perdamaian tercapai, arbiter/ majelis arbiter membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter/majelis arbiter. Akta Perdamaian dimaksud didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Pendaftaran Akta Perdamaian dilakukan sebagai berikut:

- 1) Akta Perdamaian yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Akta Perdamaian,
- 2) apabila Akta Perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah Akta Perdamaian didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi, dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial tempat.

- 3) pendaftaran Akta Perdamaian, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang berkompeten melaksanakan eksekusi (Pasal 44 UUNo. 2 Tahun 2004).

Keputusan Arbitrase

Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum. Putusan arbitrase memuat:

- 1) kepala putusan,
- 2) nama lengkap dan alamat arbiter/majelis arbiter,
- 3) nama lengkap dan alamat para pihak,
- 4) hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang berselisih,
- 5) ikhtisar dari tuntutan, jawaban, dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih,
- 6) pertimbangan yang menjadi dasar putusan,
- 7) pokok putusan,
- 8) tempat dan tanggal putusan,
- 9) mulai berlakunya putusan, dan
- 10) tanda tangan arbiter/majelis arbiter.

Tidak ditandatanganinya putusan arbiter oleh salah seorang arbiter dengan alasan sakit/meninggal dunia, tidak mempengaruhi kekuatan berlakunya putusan. Alasan tentang tidak adanya tanda tangan dimaksud dicantumkan dalam putusan. Selanjutnya dalam putusan arbitrase, ditetapkan bahwa selambat-lambatnya 14 hari kerja putusan tersebut sudah dilaksanakan. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat terhadap para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Upaya hukum melalui permohonan pembatalan dimaksudkan untuk memberi kesempatan kepada pihak berselisih yang dirugikan (Pasal 50 UU No. 2 Tahun 2004).

Arbiter/majelis arbiter tidak dapat dikenakan tanggung jawab hukum apapun atas segala tindakan yang diambil selama proses persidangan berlangsung untuk menjalankan fungsinya sebagai arbiter/majelis arbiter, kecuali dapat dibuktikan adanya itikad tidak baik dari tindakan tersebut (Pasal 54 UU No. 2 Tahun 2004).

Permohonan Pembatalan

Karena PPHI melalui arbitrase dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak, putusan arbitrase tidak dapat diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan arbitrase bersifat akhir dan tetap, kecuali dalam hal-hal tertentu dapat diajukan pembatalan ke Mahkamah Agung (MA). Salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada MA dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter. Permohonan pembatalan itu dapat dilakukan, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur:

- 1) surat/dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui/dinyatakan palsu,
- 2) setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan,
- 3) putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan, putusan melampaui kekuasaan arbiter Hubungan

Industrial, dan

- 4) putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 52 ayat (1) UUNo. 2 Tahun 2004).

Dalam hal permohonan dimaksud dikabulkan, MA menetapkan akibat dari pembatalan baik seluruhnya/sebagian putusan arbitrase. MA memutuskan permohonan pembatalan dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima permohonan pembatalan (Pasal 52 ayat (2) dan Pasal 53 UU No. 2 Tahun 2004).

Pelaksanaan Putusan

Putusan arbitrase yang telah ditetapkan oleh arbiter, selanjutnya didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah arbiter menetapkan putusan. Dalam hal putusan arbitrase tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan. Perintah dimaksud diberikan dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja setelah permohonan didaftarkan pada Panitera Pengadilan Negeri setempat dengan tidak memeriksa alasan/ pertimbangan dari putusan arbitrase (pasal 51 UU No. 2 Tahun 2004). Keunggulan arbitrase dalam industri perhotelan, sebagai berikut:

ASPEK	PENJELASAN
Cepat	Proses dibatasi maksimal 30 hari sejak pemeriksaan terakhir
Efisien	Tidak berbelit-belit seperti pengadilan
Fleksibel	Prosedur dan waktu dapat disesuaikan dengan kesepakatan
Privasi Terjaga	Menjaga nama baik perusahaan dan pekerja
Kepastian Hukum	Putusan tidak dapat diganggu gugat kecuali dalam hal cacat hukum

Contohnya, dalam hotel-hotel berbintang arbitrase bisa menjadi solusi bagi manajemen dan serikat pekerja dalam hal penyesuaian pembagian service charge atau pengaturan jadwal kerja pada hari libur nasional.

Arbitrase merupakan alternatif penyelesaian sengketa yang potensial dan efektif dalam konteks industri perhotelan, terutama untuk kasus peselisihan kepentingan dan antar serikat pekerja. Sifatnya yang final, efisien, dan menjaga rahasia perusahaan menjadikannya alat penting untuk menyelesaikan konflik secara damai dan bermartabat. Namun demikian, efektivitas arbitrase hanya dapat tercapai apabila ditopang oleh pemahaman hukum yang baik, kesadaran berorganisasi, dan dukungan kelembagaan yang memadai.

KESIMPULAN

Bentuk dan karakteristik sengketa ketenagakerjaan yang terjadi di industri perhotelan menunjukkan dinamika yang khas, sejalan dengan sifat industri yang padat karya, berbasis pelayanan, dan sangat bergantung pada kepuasan konsumen. Secara umum, bentuk sengketa yang dominan meliputi; 1) sengketa hak, seperti keterlambatan pembayaran gaji, kekurangan pembayaran lembur, pemotongan upah tanpa dasar hukum dan pengabaian hak-hak normatif seperti cuti dan jaminan sosial, 2) sengketa kepentingan, seperti perselisihan mengenai sistem pembagian service charge, perubahan kebijakan jam kerja tanpa persetujuan pekerja atau tuntutan peningkatan kesejahteraan, 3) sengketa PHK, yang sering kali terjadi secara sepihak oleh manajemen hotel dengan alasan efisiensi atau pelanggaran disiplin yang tidak

didasarkan pada prosedur hukum yang benar. Karakteristik sengketa ketenagakerjaa di industri perhotelan antara lain; bersifat berulang dan struktural terutama dalam hal upah dan jam kerja, melibatkan ketimpangan relasi kuasa antara manajemen dan pekerja, yang mempersulit penyelesaian secara internal, sering kali tidak terdokumentasi dengan baik, karena sebagian pekerja berstatus tidak tetap atau harian lepas, memiliki dampak langsung terhadap reputasi dan kelangsungan usaha hotel, mengingat sifat industri yang sangat mengutamakan citra dan pelayanan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penyelesaian sengketa ketenagakerjaan dalam industri perhotelan memerlukan pendekatan yang komprehensif, tidak hanya berlandaskan hukum positif tetapi juga mempertimbangkan kondisi sosiologis hubungan kerja, serta mendukung mekanisme penyelesaian yang cepat, adil dan menjaga stabilitas hubungan industrial. Mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan melalui mediasi dan srbitrase dalam industri perhotelan, memiliki potensi besar dalam mencegah eskalasi konflik yang dapat merugikan kedua belah pihak dan merusak citra usaha perhotelan. Namun efektivitasnya sangat bergantung pada pemahaman hukum, keberpihakan pada dialog sosial, serta komitmen para pihak untuk menyelesaikan masalah secara damai di luar jalur litigasi.

SARAN

Pemerintah dan Dinas Ketenagakerjaan perlu melakukan pemetaan dan monitoring secara rutin terhadap bentuk-bentuk pelanggaran hubungan kerja di sektor perhotelan, terutama menyangkut pekerja kontrak dan harian lepas, meningkatkan pengawasan terhadap penerapan norma kerja dan ketenagakerjaan, terutama dalam hal waktu kerja, upah minimum, jaminan sosial dan mekanisme PHK. Manajemen Hotel perlu menjadikan penyelesaian sengketa melalui mediasi dan arbitrase sebagai pendekatan utama dalam menyelesaikan konflik tenaga kerja, guna menghindari proses pengadilan yang panjang dan merugikan citra perusahaan. Pekerja dan Serikat Pekerja perlu memahami dan memanfaatkan mekanisme mediasi dan arbitrase sebagai sarana penyelesaian sengketa yang cepat, murah, dan tidak merusak hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Sulaiman, Andi Walli. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM).
- Adjat Daradjat. (2018). *Hubungan Industrial Pendekatan Komprehensif*. Bandung: Alfabeta.
- Agus Mulya Karson, Sherly Ayuna Putri, Etty Mulyat. (2020). Perspektif penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean. *Jurnal Poroshukum Padjadjaran*, 1 (2).
- Agus Mulya Karsona, Efa Laela Fakhriah. (2016). *Eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Indonesia*. *JHAPER*, 2 (2).
- Aloysius Uwiyono. (2014). *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Arifianto, Budi. (2018). *Dinamika Serikat Pekerja di Industri Jasa*. Yogyakarta:

LKIS.

- Arifuddin Muda Harahap. (2020). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Malang: Literasi Nusantara.
- Asri Wijayanti. (2017). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Asri Wijayanti. (2021). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Astarini, Dwi Rezki Sri. (2021). *Mediasi Pengadilan*. Penerbit Alumni.
- Bahder Johan Nasution. (2008). *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Bandung: Mandar Maju.
- Carl Joachim Friedrich. (2004). *Filsafat Hukum Perspektif Historis*. Bandung: Nuansa dan Nusamedia.
- Data Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2022). *Rekapitulasi Jumlah Serikat Pekerja dan PKB Persektor Tahun 2022*.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2011). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Dewi. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan di Sektor Pariwisata*. Denpasar: Udayana University Press.
- Dyah Ochtorina susanti, Aan Efendi. (2014). *Penelitian Hukum*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Hans Kelsen. (2011). *General Theory of Law and State*. Bandung: Nusa Media.
- Hartono, A. P. (2021). Tinjauan Yuridis Tentang Omnibus Law Ketenagakerjaan Dalam Situasi Pandemi Covid-19. *Journal of Law*, 7 (2).
- Hidayat, Muchammad Jumhur. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- IMade Suwitra. (2009). Eksistensi Hak Penguasaan Dan Pemilikan Atas Tanah Adat Di Bali Dalam Perspektif Hukum Agraria Nasional. *Disertasi*. Malang: Program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
- Inge Dwisivimiar. (2012). *Jurnal Ilmiah: Keadilan dalam Perspektif Filsafat Ilmu Hukum*.
- Jehani Libertus. (2006). *Panduan Hukum Pekerja, Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*. Jakarta: Visimedia.
- Jimmy Joses Sembiring. (2009). *Legal Officer Panduan Mengelola Perizinan, Dokumen, Haki, Ketenagakerjaan dan Masalah Hukum di Perusahaan*. Jakarta: Visimedia.
- John Michael Hoynes, Cretchen L. Haynes, Larry Sun Fang. (2014). *Mediation: Positive Conflict Management*. New York: Suny Press.
- John Rawls. (2006). *A Theory of Justice*. London: Oxford University Press.
- Joni Bambang. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Joni Emirzon. (2020). *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Juanda Pangaribuan. (2005). *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera.
- L. J. Van Apeldoorn. (1996). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Paramita.
- Lalu Husni. (2016). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lalu Husni. (2021). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. Depok: Rajawali Pers.

- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish,
- Marzuki, Peter Mahmud. (2017). *Penelitian Hukum Suatu Tinjauan Praktis*. Surabaya: Prenadamedia Group,
- Meria Utama. (2012). Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Berbasis Win-Win Solution. *Simbur Cahaya*, 19 (49).
- Moh. Iswanto Sumaga. (2014). Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Setelah Pemutusan Hubungan Kerja. *Lex Administratum*, II (1).
- Muchammad Jumhur Hidayat. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muslihudin. (2011). *Resume Undang-Undang Ketenagakerjaan (Bidang Hubungan Industrial) Dan Peraturan Pelaksanaannya Serta Undang-Undang No.02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Semarang: PHI/PHK BP3TK Jateng.
- Pan Mohamad Faiz. (2009). Teori Keadilan John Rawl. *Jurnal Konstitusi*, 6 (1).
- Peter Mahmud Marzuki. (2016). *Penelitian Hukum Edisi Revisi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Putusan Mahkamah Agung Tanggal 22 Februari 1982 Nomor: 2924 K/Sip/1981 dalam perkara Ahju Forestry melawan Sutomo/Direktur Balapan Jaya, Lihat Sut Girsang, Arbitrase, Jilid I, Jakarta, 1992, hal 65. Lihat pula Erman Rajagukguk, Arbitrase dalam Putusan Pengadilan, Chandra Pratama, Jakarta, 2000.
- Putusan Mahkamah Agung Tanggal 30 September 1983 Nomor: 225 K/Sip/1976 dalam perkara Doto Wong Heck Guong dan PT. Metropolitan Timbers Ltd Melawan GAPKI Trading Co Ltd, lihat Sut Girsang, Ibid, hal 83; Erman Rajagukguk, Ibid.
- Putusan Mahkamah Agung Tanggal 4 Mei 1988 Nomor: 3179 K/Pdt/1984 dalam perkara PT. Arpeni Pratama Ocean Sine melawan PT. Shorea Mas. Lihat Sut Girsang, Ibid, hal. 73. Lihat pula Erman Rajagukguk, Ibid.
- Rachmadi Usman. (2013). *Pilihan Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Rasyid, H. (2020). *Hubungan Industrial di Indonesia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Budi, dkk. 2023, "Analisis Dampak UU Cipta Kerja terhadap Hubungan Industrial di Indonesia", *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, vol. 15, 4,
- Sipayung, Manullang, Gelong, Nasrin, Hijriani, Anggusti, Faried. (2022). *Hukum Ketenagakerjaan Yayasan Kita Menulis*.
- Siti Kunarti. (2016). Eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam Sistem Peradilan di Indonesia. *Disertasi*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Soedardji. (2008). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Panduan bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Subekti. (2006). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa.
- Sulaeman, Ahmad. (2021). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Susanto, Joko. (2020). Evaluasi Kinerja dalam Industri Pelayanan dan Kaitannya dengan Sengketa Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 50 (2).
- Syahrizal Abbas. (2011). *Mediasi Dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*. Jakarta: Kencana.



- Syahrul Machmud. (2014). *Hukum Acara Khusus Pada Pengadilan Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Takdir Rahmadi. (2013). *Mediasi, Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Triana, Nita. (2019). *Alternative Dispute Resolution: Penyelesaian Sengketa Alternatif dengan Model Mediasi, Arbitrase, Negosiasi, dan Konsiliasi*. Yogyakarta: Kaizen Sarana Edukasi.
- Ujang Charda S. (2014). *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Sejarah, Teori & Praktiknya di Indonesia*. Subang: Fakultas Hukum Universitas Subang.
- Urip Santoso. (2016). *Penyelesaian Sengketa Dalam Pengadaan Tanah Untuk Kepentingan Umum. Perspektif, XXI (3)*.
- Winarta, Frans Hendra. (2022). *Hukum Penyelesaian Sengketa Arbitrase Nasional Indonesia dan Internasional: Edisi Kedua*. Sinar Grafika,
- Zaeni Asyhadie. (2017). *Hukum Kerja, Hukum ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.