

PENDAHULUAN

Perselisihan hubungan industrial merupakan masalah yang kerap terjadi dalam dunia kerja, terutama di sektor agribisnis yang melibatkan banyak tenaga kerja dan aktivitas operasional yang intens. PT Agro Sinergi Nusantara, Kebun Tanoh Makmue di Kecamatan Woyla Barat, menjadi salah satu contoh perusahaan yang menghadapi perselisihan hubungan industrial. Perselisihan ini dapat timbul dari berbagai faktor seperti perbedaan persepsi mengenai hak-hak pekerja, perjanjian kerja bersama, maupun kebijakan manajemen terkait kesejahteraan karyawan. Penanganan perselisihan ini membutuhkan mekanisme penyelesaian yang tepat agar tidak mengganggu aktivitas perusahaan maupun kesejahteraan pekerja.

Arbitrase sebagai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi pilihan yang semakin relevan dalam mengatasi sengketa antara pekerja dan perusahaan. Sebagai metode Alternative Dispute Resolution (ADR), arbitrase menawarkan proses yang lebih informal namun tetap terstruktur, dengan melibatkan pihak ketiga yang netral. Arbitrator yang ditunjuk bertugas mendengarkan argumen dari kedua belah pihak dan kemudian memberikan putusan yang bersifat final dan mengikat. Keputusan ini diharapkan mampu menyelesaikan perselisihan tanpa perlu melibatkan pengadilan, yang sering kali membutuhkan waktu panjang dan prosedur yang rumit. Keunggulan inilah yang membuat arbitrase menjadi daya tarik utama dalam penyelesaian perselisihan industri, terutama ketika kedua belah pihak membutuhkan solusi cepat tanpa mengorbankan kepentingan masing-masing.

Selain kecepatan dan efisiensi biaya, arbitrase juga memungkinkan proses yang lebih fleksibel dibandingkan dengan pengadilan. Jadwal dan lokasi arbitrase dapat disesuaikan dengan kebutuhan pihak yang bersengketa, sehingga mengurangi potensi gangguan terhadap operasi perusahaan atau produktivitas karyawan. Fleksibilitas ini sangat penting dalam konteks industri perkebunan seperti PT Agro Sinergi Nusantara, di mana kelangsungan operasional tidak dapat ditunda terlalu lama. Proses yang lebih pribadi dan tertutup juga menjadi nilai tambah, karena menjaga kerahasiaan perselisihan dan mengurangi potensi eskalasi konflik di mata publik atau komunitas pekerja lainnya.

Tantangan utama dalam pelaksanaan arbitrase terletak pada penerimaan keputusan oleh pihak yang merasa dirugikan. Karena keputusan arbitrase bersifat final dan tidak dapat diajukan banding, pihak yang kalah mungkin merasa tidak puas dan enggan mematuhi hasil tersebut. Rasa ketidakpuasan ini sering kali muncul jika salah satu pihak merasa arbitrator tidak sepenuhnya netral atau ada indikasi keberpihakan.

Pemilihan arbitrator yang tepat menjadi kunci keberhasilan proses arbitrase. Idealnya, arbitrator harus memiliki pemahaman mendalam tentang masalah hubungan industrial serta reputasi yang baik dalam menjaga netralitas. Pengalaman dan keahlian arbitrator dalam menangani kasus-kasus serupa dapat meningkatkan kepercayaan kedua belah pihak terhadap proses arbitrase. Selain itu, kedua belah pihak harus terlibat aktif dalam proses pemilihan arbitrator untuk memastikan tidak ada rasa keberpihakan atau prasangka dari awal. Ketika kedua pihak sepakat dalam memilih arbitrator, hal ini dapat mengurangi risiko resistensi terhadap keputusan yang diambil, meskipun salah satu pihak merasa tidak mendapatkan hasil yang diharapkan.

Transparansi dalam proses arbitrase juga memainkan peran penting dalam menjaga integritas dan legitimasi keputusan yang diambil. Setiap tahap proses arbitrase, mulai dari presentasi argumen hingga penilaian bukti, harus dilakukan secara terbuka dan dapat dipahami oleh kedua belah pihak. Keterbukaan ini membantu menciptakan suasana yang adil dan mendorong kedua pihak untuk lebih menerima keputusan

akhir. Dengan proses yang transparan dan netral, bahkan pihak yang kalah dalam perselisihan lebih cenderung menerima hasil arbitrase, karena mereka menyadari bahwa proses tersebut telah dilakukan dengan penuh integritas. Transparansi yang baik akan meminimalkan potensi kecurigaan dan menciptakan landasan yang kuat bagi implementasi hasil arbitrase di lapangan.

Dalam konteks PT Agro Sinergi Nusantara, arbitrase menjadi pilihan yang relevan mengingat perusahaan beroperasi di sektor perkebunan yang memiliki tingkat kerentanan terhadap perselisihan antara manajemen dan pekerja. Penyelesaian perselisihan melalui jalur pengadilan seringkali dianggap memakan waktu lama dan dapat mengakibatkan ketidakpastian bagi operasional perusahaan. Oleh karena itu, arbitrase menawarkan solusi yang lebih pragmatis untuk menjaga keberlanjutan usaha sambil memastikan hak-hak pekerja tetap terpenuhi.

Studi kasus ini akan menganalisis bagaimana arbitrase digunakan sebagai alat penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT Agro Sinergi Nusantara. Penelitian ini juga akan membahas efektivitas arbitrase dalam meredakan konflik serta tantangan yang dihadapi dalam implementasinya. Dengan memahami dinamika penyelesaian sengketa di perusahaan ini, diharapkan dapat ditemukan wawasan penting yang dapat diaplikasikan pada perusahaan-perusahaan lain di sektor agribisnis yang menghadapi masalah serupa.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase, serta memberikan rekomendasi bagi para pemangku kepentingan dalam menghadapi perselisihan dengan cara yang lebih efisien dan adil, baik dari sisi perusahaan maupun pekerja. Adapun masalah yang akan dibahas pada penelitian ini yaitu bagaimana efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT Agro Sinergi Nusantara melalui mekanisme arbitrase di luar pengadilan dan apa saja tantangan yang dihadapi dalam implementasi arbitrase sebagai metode penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT Agro Sinergi Nusantara, Kebun Tanoh Makmue, Kecamatan Woyla Barat.

TINJAUAN PUSTAKA

Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam mengelola tenaga kerja serta menyelesaikan konflik atau perselisihan di tempat kerja. Hubungan ini mencakup berbagai aspek yang berhubungan dengan kondisi kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta upaya menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha demi mencapai harmoni di lingkungan kerja. Di dalam hubungan industrial, tiga aktor utama memainkan peran penting:

1. **Pekerja atau Karyawan:** Pekerja atau karyawan adalah individu yang menjual tenaga, keterampilan, dan waktu mereka kepada perusahaan dengan imbalan kompensasi atau upah. Mereka berkontribusi dalam menjalankan operasional perusahaan melalui berbagai aktivitas kerja sesuai perjanjian kerja yang telah disepakati. Pekerja memiliki hak-hak yang diatur oleh undang-undang, seperti upah yang layak, perlindungan terhadap kondisi kerja yang aman, serta hak untuk mendapatkan perlakuan adil dan tidak diskriminatif di tempat kerja.

*Analisis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar
Pengadilan Melalui Arbitrase (Studi Kasus Pada PT Agro Sinergi Nusantara, Kebun Tanoh Makmue
Kecamatan Woyla Barat)*

(Siti R.)

2. Pengusaha atau Perusahaan: Pengusaha atau perusahaan adalah entitas yang mempekerjakan pekerja untuk menjalankan kegiatan bisnis atau produksi. Tanggung jawab utama pengusaha adalah memberikan kompensasi yang layak kepada pekerja, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, serta memastikan kesejahteraan dan keamanan pekerja. Selain itu, pengusaha harus mematuhi regulasi ketenagakerjaan yang berlaku dan menjaga hubungan baik dengan pekerja agar tercipta iklim kerja yang harmonis dan produktif.
3. Pemerintah: Pemerintah memiliki peran sentral sebagai pengawas dan regulator dalam hubungan industrial, dengan tanggung jawab menetapkan kebijakan dan peraturan yang melindungi hak-hak pekerja dan pengusaha. Pemerintah menciptakan keseimbangan antara kepentingan kedua belah pihak melalui undang-undang ketenagakerjaan, serta memastikan penerapan standar kerja yang adil dan etis. Selain itu, pemerintah juga memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui lembaga mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau pengadilan, guna menjaga stabilitas sosial dan ekonomi.

Hubungan industrial bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, produktif, dan adil bagi kedua belah pihak. Untuk mencapai hal ini, ada beberapa komponen utama yang diatur dalam hubungan industrial, seperti:

1. Perjanjian Kerja: Kesepakatan tertulis antara pekerja dan pengusaha yang mengatur hak dan kewajiban kedua pihak, termasuk upah, jam kerja, dan tunjangan.
2. Perundingan Bersama: Proses negosiasi antara serikat pekerja dan manajemen untuk mencapai kesepakatan yang adil mengenai kondisi kerja.
3. Penyelesaian Perselisihan: Metode untuk menyelesaikan konflik atau perselisihan, baik melalui musyawarah, mediasi, konsiliasi, hingga arbitrase atau pengadilan jika perlu.

Dalam konteks yang lebih luas, hubungan industrial juga mencakup isu-isu seperti hak-hak asasi pekerja, standar kerja internasional, serta tanggung jawab sosial perusahaan. Dengan pengelolaan hubungan industrial yang baik, perusahaan dapat menjaga stabilitas operasional dan meningkatkan produktivitas, sementara pekerja memperoleh keadilan dan kesejahteraan dalam lingkungan kerja yang kondusif.

Undang-Undang tentang Hubungan Industrial di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan beberapa undang-undang serta peraturan lainnya yang relevan. Berikut adalah beberapa undang-undang dan ketentuan yang berkaitan dengan hubungan industrial di Indonesia:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: UU ini mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan, termasuk hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, perjanjian kerja, syarat-syarat kerja, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. UU ini juga mencakup hak pekerja untuk berorganisasi, hak untuk memperoleh perlindungan kerja, dan ketentuan mengenai keselamatan serta kesehatan kerja.
2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: UU ini mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha melalui jalur musyawarah, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial. Perselisihan yang dapat diselesaikan melalui jalur ini mencakup perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja di satu perusahaan.

3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh: UU ini menjamin hak pekerja untuk mendirikan, menjadi anggota, atau menjalankan kegiatan serikat pekerja tanpa adanya campur tangan dari pihak manapun. Serikat pekerja memiliki peran penting dalam memperjuangkan hak-hak pekerja dan terlibat dalam perundingan bersama dengan pengusaha.
4. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021: Bagian dari Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law), PP ini mengatur perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), alih daya (outsourcing), waktu kerja, dan pemutusan hubungan kerja (PHK). PP ini memberikan penyesuaian-penyesuaian terhadap mekanisme ketenagakerjaan untuk memperkuat hubungan industrial dan meningkatkan fleksibilitas kerja di Indonesia.
5. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law): UU ini mencakup perubahan-perubahan pada berbagai undang-undang yang terkait dengan ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Fokus dari UU Cipta Kerja adalah meningkatkan investasi dan membuka lapangan kerja melalui penyederhanaan peraturan, namun juga mencakup aturan terkait hubungan industrial, termasuk PHK, sistem upah, dan perselisihan hubungan industrial.

Undang-undang tersebut dirancang untuk menjaga keseimbangan antara hak pekerja dan pengusaha, menciptakan iklim kerja yang kondusif, serta menyediakan mekanisme penyelesaian konflik yang efektif.

Arbitrase

Arbitrase adalah salah satu metode alternatif penyelesaian sengketa (Alternative Dispute Resolution/ADR) yang melibatkan pihak ketiga yang independen, disebut arbitrator, untuk memberikan keputusan yang mengikat bagi pihak-pihak yang bersengketa. Arbitrase biasanya digunakan sebagai cara untuk menyelesaikan perselisihan di luar pengadilan, baik dalam konteks komersial, bisnis, atau hubungan industrial. Tujuannya adalah memberikan solusi yang lebih cepat, efisien, dan privat dibandingkan dengan proses litigasi formal di pengadilan.

Dalam proses arbitrase, kedua belah pihak sepakat untuk menyerahkan permasalahan mereka kepada arbitrator yang dipilih bersama atau ditunjuk sesuai peraturan yang berlaku. Arbitrator bertindak sebagai penengah yang mendengarkan argumen dari kedua pihak, memeriksa bukti-bukti yang diajukan, dan akhirnya membuat keputusan. Keputusan yang dihasilkan disebut putusan arbitrase, yang bersifat final dan mengikat, artinya kedua belah pihak harus mematuhi hasil tersebut dan tidak dapat mengajukan banding ke pengadilan, kecuali dalam kasus-kasus tertentu yang melibatkan pelanggaran hukum atau prinsip keadilan.

Arbitrase memiliki beberapa keunggulan, antara lain proses yang lebih cepat dibandingkan pengadilan, biaya yang lebih rendah, serta sifatnya yang lebih fleksibel dan informal. Selain itu, arbitrase juga menjaga kerahasiaan sengketa, karena tidak dipublikasikan secara terbuka seperti halnya proses pengadilan. Namun, arbitrase juga memiliki tantangan, seperti resistensi pihak yang kalah terhadap keputusan arbitrator dan kebutuhan akan arbitrator yang kompeten dan netral untuk memastikan keadilan proses tersebut.

Arbitrase sering digunakan dalam perselisihan yang berkaitan dengan kontrak komersial, sengketa bisnis internasional, hingga masalah hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan, di mana kedua

belah pihak ingin menghindari proses pengadilan yang panjang dan rumit. UU No. 30 Tahun 1999 ini merupakan dasar hukum utama yang mengatur arbitrase di Indonesia. Undang-undang ini membahas berbagai aspek arbitrase dan penyelesaian sengketa di luar pengadilan.

arbitrase juga diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 sebagai salah satu mekanisme penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Dalam undang-undang ini, arbitrase merupakan salah satu pilihan selain mediasi dan konsiliasi. Arbitrator yang ditunjuk harus berasal dari daftar yang disediakan oleh instansi pemerintah yang berwenang. Indonesia telah meratifikasi Konvensi New York 1958 melalui Keputusan Presiden No. 34 Tahun 1981, yang mengatur pengakuan dan pelaksanaan putusan arbitrase internasional di berbagai negara. Melalui ratifikasi ini, putusan arbitrase yang dihasilkan di luar negeri dapat diakui dan dilaksanakan di Indonesia dengan beberapa persyaratan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif, yang bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena yang terjadi di lapangan terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase. Pendekatan kualitatif ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi perspektif dari berbagai pihak yang terlibat dalam kasus, seperti manajemen perusahaan, perwakilan pekerja, dan arbitrator, serta mengidentifikasi dinamika interaksi yang mempengaruhi proses arbitrase. Melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen, penelitian kualitatif ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang efektivitas dan tantangan arbitrase sebagai metode penyelesaian sengketa di luar pengadilan. Pendekatan ini juga memungkinkan pengungkapan aspek-aspek sosial, emosional, dan budaya yang seringkali tidak terukur dalam penelitian kuantitatif, tetapi berpengaruh besar terhadap keberhasilan penyelesaian perselisihan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua pendekatan utama, yaitu studi literatur dan wawancara. Studi literatur dilakukan untuk mengumpulkan informasi dari berbagai sumber tertulis, seperti buku, jurnal ilmiah, peraturan perundang-undangan, dan laporan terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan arbitrase. Melalui studi literatur, peneliti dapat memahami konsep-konsep teoretis dan regulasi yang berlaku, serta menemukan contoh-contoh penerapan arbitrase di berbagai kasus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT Agro Sinergi Nusantara melalui mekanisme arbitrase di luar pengadilan.

Mekanisme arbitrase di PT Agro Sinergi Nusantara telah digunakan sebagai alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara perusahaan dan pekerja. Secara umum, efektivitas arbitrase diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu kecepatan penyelesaian, biaya yang dikeluarkan, dan kepuasan kedua belah pihak terhadap hasil keputusan. Pada PT Agro Sinergi Nusantara, mekanisme ini dinilai efektif dalam menyelesaikan perselisihan karena mampu memberikan solusi dalam waktu yang

*Analisis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar
Pengadilan Melalui Arbitrase (Studi Kasus Pada PT Agro Sinergi Nusantara, Kebun Tanoh Makmue
Kecamatan Woyla Barat)*

(Siti R.)

relatif lebih singkat dibandingkan penyelesaian melalui pengadilan. Proses arbitrase memungkinkan kedua pihak terhindar dari prosedur yang berbelat-belat yang sering terjadi di jalur litigasi formal.

Salah satu alasan utama mengapa arbitrase di PT Agro Sinergi Nusantara dianggap efektif adalah karena biaya yang dikeluarkan lebih rendah daripada melalui pengadilan. Penyelesaian sengketa melalui jalur pengadilan sering kali memerlukan pengeluaran yang besar, baik dari segi biaya administrasi, biaya hukum, hingga waktu produktif yang terbuang. Dalam hal ini, arbitrase menawarkan penghematan biaya yang signifikan karena prosesnya lebih sederhana dan fleksibel. Selain itu, dengan adanya perjanjian bersama yang mengatur arbitrase sebagai opsi penyelesaian sengketa, perusahaan dan pekerja dapat menegosiasikan arbitrator yang dipilih bersama-sama, sehingga menciptakan rasa adil dalam proses.

Faktor lain yang mendukung efektivitas arbitrase di PT Agro Sinergi Nusantara adalah sifat keputusannya yang final dan mengikat. Keputusan arbitrator tidak dapat digugat atau diajukan banding, sehingga perselisihan dapat dituntaskan dengan cepat tanpa melalui proses yang berkepanjangan. Hal ini penting bagi keberlangsungan operasional perusahaan, terutama di sektor perkebunan, di mana keterlambatan penyelesaian perselisihan dapat berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Keputusan yang cepat ini juga mengurangi potensi terjadinya eskalasi konflik di antara pihak yang bersengketa, menjaga stabilitas hubungan industrial di perusahaan.

Peneliti telah melakukan wawancara tentang peran serikat pekerja dalam mempengaruhi hasil negosiasi antara pekerja dan pengusaha di sektor industri sangatlah penting, terutama dalam memastikan hak-hak karyawan terpenuhi. Responden 1 (HRD) menekankan pentingnya peran serikat pekerja dalam mengatur hak dan kewajiban karyawan, terutama ketika ada penyimpangan seperti masalah upah yang tidak dibayarkan. Responden 2 (Sekretaris serikat kerja) menjelaskan bahwa serikat pekerja berperan dalam memberikan sosialisasi kepada tenaga kerja terkait hak-hak mereka. Responden 3 (Karyawan senior) menyebut bahwa peran serikat pekerja dalam negosiasi berjalan dengan baik, terutama dalam mediasi dengan perusahaan. Responden 4 (Pimpinan serikat pekerja) menegaskan bahwa serikat pekerja berperan dalam diskusi dan negosiasi dengan perusahaan terkait permasalahan yang dihadapi karyawan. Responden 5 (Mayoritas) menambahkan bahwa serikat pekerja sangat penting dalam memastikan bahwa karyawan yang tidak mendapatkan haknya bisa dibela.

Namun efektivitas arbitrase juga dipengaruhi oleh kesediaan kedua belah pihak untuk menerima keputusan yang diambil. Di PT Agro Sinergi Nusantara, kesepakatan untuk menggunakan arbitrase sebagai metode penyelesaian sengketa sudah tertuang dalam perjanjian bersama antara perusahaan dan serikat pekerja. Hal ini menunjukkan adanya komitmen awal dari kedua belah pihak untuk mematuhi hasil arbitrase. Kendati demikian, dalam beberapa kasus, pihak yang kalah dalam perselisihan mungkin merasa kurang puas dengan keputusan yang diambil. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa arbitrator yang dipilih memiliki netralitas dan kredibilitas yang tinggi, serta proses arbitrase dilakukan dengan transparansi penuh.

Mekanisme arbitrase di PT Agro Sinergi Nusantara dapat dikatakan efektif dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, asalkan prosesnya dijalankan dengan baik dan sesuai dengan prinsip keadilan. Kecepatan, efisiensi biaya, dan kepastian hukum yang ditawarkan oleh arbitrase menjadikannya alternatif yang layak dibandingkan litigasi formal. Meski tantangan seperti ketidakpuasan atas keputusan arbitrase tetap ada, melalui pengelolaan yang tepat, arbitrase dapat menjadi solusi yang optimal bagi

perusahaan untuk mempertahankan stabilitas operasional sambil memastikan hak-hak pekerja tetap terlindungi.

Seperti wawancara peneliti tentang terdapat korelasi yang jelas antara keterampilan, negosiasi pengusaha, dan tingkat kepuasan kerja di kalangan pekerja. Responden 1 menyebut bahwa keterampilan pekerja sangat berhubungan dengan kinerja perusahaan dan menentukan hasil produksi yang optimal. Responden 2 menambahkan bahwa keterampilan pekerja penting dalam proses negosiasi dan mediasi terkait ketenagakerjaan. Responden 3 menilai bahwa tingkat kepuasan kerja berhubungan dengan bagaimana perusahaan menilai kemampuan pekerja dalam beradaptasi dan bekerja secara efektif. Korelasi ini dapat diukur dengan melihat kemampuan perusahaan dalam memberikan respons cepat terhadap kebutuhan keterampilan dan kepuasan karyawan.

Tantangan yang dihadapi dalam implementasi arbitrase sebagai metode penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Salah satu tantangan utama yang dihadapi dalam implementasi arbitrase di PT Agro Sinergi Nusantara adalah masalah penerimaan keputusan arbitrase oleh pihak-pihak yang bersengketa. Meskipun arbitrase dirancang sebagai solusi yang final dan mengikat, tidak jarang pihak yang kalah dalam perselisihan merasa tidak puas dengan keputusan tersebut. Ketidakpuasan ini dapat muncul karena pihak tersebut merasa bahwa arbitrator kurang netral atau keputusan yang diambil tidak adil. Situasi seperti ini dapat menyebabkan resistensi dalam pelaksanaan keputusan arbitrase, yang pada akhirnya dapat menghambat penyelesaian perselisihan secara efektif.

Tantangan lain yang sering muncul adalah kesulitan dalam memilih arbitrator yang benar-benar netral dan kompeten. Di PT Agro Sinergi Nusantara, seperti halnya di banyak perusahaan lain, pemilihan arbitrator memerlukan kesepakatan dari kedua belah pihak. Jika terjadi ketidaksepakatan dalam pemilihan arbitrator, proses arbitrase dapat terhambat sejak awal. Bahkan jika arbitrator telah dipilih, kemampuan arbitrator dalam memahami masalah hubungan industrial di sektor perkebunan mungkin menjadi masalah tersendiri. Arbitrator yang kurang memahami karakteristik khusus dari industri ini mungkin kesulitan dalam memberikan keputusan yang sesuai dengan konteks spesifik perusahaan dan pekerja.

Peneliti telah melakukan wawancara tentang kebijakan pemerintah terbaru terkait ketenagakerjaan, seperti kenaikan upah minimum (UMP), berdampak positif terhadap kesejahteraan karyawan di industri manufaktur. Responden 1 menyebut bahwa kenaikan upah telah meningkatkan kesejahteraan karyawan, sedangkan Responden 2 menegaskan bahwa perusahaan tetap mengikuti peraturan yang ada. Responden 3 mencatat bahwa selama ini kebijakan tersebut berjalan dengan baik tanpa ada masalah berarti. Sementara itu, Responden 4 menyoroti bahwa pemerintah berperan penting dalam menjaga keseimbangan hubungan industrial melalui regulasi, termasuk upah dan lembur.

Mekanisme mediasi di perusahaan terbukti efektif dalam menyelesaikan sengketa tenaga kerja. Responden menyatakan bahwa musyawarah menjadi pendekatan utama dalam menghadapi masalah tenaga kerja, di mana pihak perusahaan dan karyawan dapat mencapai solusi yang tidak merugikan kedua belah pihak. Contoh nyata adalah ketika terjadi ketidakhadiran karyawan, perusahaan menerapkan langkah-langkah sesuai aturan, mulai dari SP1 hingga pemberhentian karyawan yang tidak mengikuti prosedur.

Dampak kondisi pasar tenaga kerja lokal pada arbitrase, Kondisi pasar tenaga kerja lokal di sektor usaha kecil dan menengah belum memberikan pengaruh signifikan terhadap proses arbitrase, menurut responden. Tidak ada bukti konkret yang diobservasi atau diberikan dalam konteks ini, meskipun beberapa responden menyebutkan bahwa kondisi pasar tenaga kerja lokal tidak mempengaruhi hasil arbitrase secara langsung.

Pengaruh keputusan arbitrase pada hubungan kerja jangka panjang Keputusan arbitrase memiliki pengaruh penting terhadap hubungan kerja jangka panjang. Musyawarah dan mufakat yang dihasilkan dari arbitrase berperan dalam menentukan arah hubungan kerja di masa depan, seperti yang dinyatakan oleh responden terkait kesepakatan yang dibuat untuk menentukan perjalanan hubungan perusahaan dan karyawan di tahun-tahun mendatang.

Faktor-faktor ketidakpatuhan terhadap keputusan arbitrase, Ketidakpatuhan terhadap keputusan arbitrase dapat disebabkan oleh kesalahan komunikasi atau variasi dalam kepatuhan SDM perusahaan. Responden mengungkapkan bahwa masalah sering kali muncul karena perbedaan perilaku karyawan, di mana sebagian mematuhi keputusan arbitrase, sementara yang lain tidak patuh. Namun, kesalahan komunikasi sering menjadi penyebab utama ketidakpatuhan ini.

Tantangan dalam menghadapi tenaga kerja terampil di perusahaan teknologi tinggi, Perusahaan yang bergerak di sektor teknologi tinggi menghadapi tantangan dalam negosiasi kontrak kerja dengan tenaga kerja yang sangat terampil. Responden menyatakan bahwa perusahaan tidak hanya memberikan upah minimum, tetapi juga menyesuaikan gaji berdasarkan keterampilan dan prestasi karyawan. Pelatihan dan kursus tambahan juga diberikan untuk memastikan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.

Dampak mogok kerja terhadap produktivitas perusahaan di sektor jasa, mogok kerja dapat sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Jika karyawan mogok, maka tidak ada aktivitas produksi yang terjadi, yang berujung pada hilangnya pendapatan baik bagi perusahaan maupun karyawan. Meskipun di perusahaan yang diobservasi belum pernah terjadi mogok kerja, namun jika terjadi, seluruh aktivitas perusahaan akan terhenti, menyebabkan kerugian besar.

Arbiter memastikan bahwa keputusan arbitrase bersifat adil melalui musyawarah dan diskusi antara perusahaan, serikat pekerja, dan karyawan. Proses ini melibatkan semua pihak untuk memastikan keputusan yang dibuat tidak sepihak, melainkan melalui mufakat. Dengan demikian, integritas dan keadilan dalam keputusan selalu dijaga. Pengawasan pemerintah terhadap keputusan arbitrase dinilai efektif, terutama melalui komunikasi yang baik antara perusahaan dan Dinas Ketenagakerjaan (Naker). Sebelum pengawasan formal, serikat pekerja juga berperan penting dalam menyelesaikan masalah di perusahaan, sehingga campur tangan dari Naker jarang diperlukan.

Pendekatan sistemik sangat penting dalam negosiasi, terutama bagi perusahaan yang berada di lingkungan masyarakat. Misalnya, perusahaan harus berkoordinasi dengan warga setempat terkait dampak lingkungan, seperti limbah pabrik. Dengan pendekatan yang baik, perusahaan dapat menjaga hubungan yang harmonis dengan masyarakat sekitar. Media memiliki pengaruh besar dalam membentuk persepsi publik terhadap sengketa perburuhan. Satu berita negatif, bahkan yang tidak benar (hoax), dapat merusak citra perusahaan secara nasional. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menjaga komunikasi yang baik dengan media dan memastikan informasi yang disampaikan akurat untuk menjaga reputasi.

Hasil wawancara dengan lima responden terkait berbagai aspek arbitrase mengungkapkan bahwa keputusan arbitrase tidak hanya dilihat sebagai hasil akhir dari suatu proses, tetapi juga sebagai hasil musyawarah yang krusial dalam menetapkan kebijakan internal perusahaan. Keputusan tersebut berperan signifikan dalam memengaruhi manajemen tenaga kerja di masa depan, yang bisa menentukan keberlanjutan perusahaan. Responden menekankan bahwa kebijakan yang dihasilkan dari proses ini harus melibatkan komunikasi yang efektif antara perusahaan dan karyawan agar tidak terjadi salah persepsi. Dalam konteks ini, penting bagi perusahaan untuk memiliki tim atau mekanisme yang mampu menilai dan mempertimbangkan berbagai masukan dari serikat pekerja agar keputusan yang diambil dapat diterima oleh semua pihak.

Meskipun globalisasi membawa perubahan dalam banyak aspek bisnis, responden sepakat bahwa dampaknya terhadap mekanisme arbitrase di perusahaan tidak terlalu signifikan. Mereka mencatat bahwa perusahaan tetap mengacu pada hukum dan peraturan setempat, yang mana hal ini penting untuk menjaga keselarasan dengan kondisi lokal. Sebaliknya, kondisi ekonomi makro memainkan peran penting dalam negosiasi upah minimum. Upah ditentukan berdasarkan peraturan daerah yang berlaku, sehingga perusahaan harus menyesuaikan kebijakan upahnya dengan ketentuan tersebut. Selain itu, budaya organisasi yang kuat terbukti lebih efektif dalam menyelesaikan sengketa tenaga kerja melalui proses negosiasi, di mana komunikasi dan mediasi menjadi kunci utama untuk mencapai kesepakatan yang memuaskan semua pihak.

Dalam hal pelaksanaan keputusan arbitrase, responden mengindikasikan adanya tantangan ketika keputusan tersebut dianggap tidak adil. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan diharapkan dapat melaksanakan musyawarah dan sosialisasi yang baik dengan karyawan agar mereka memahami alasan di balik keputusan yang diambil. Keberhasilan mediasi dapat diukur dari kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan peraturan yang ada. Selain itu, terdapat perbedaan dalam hasil arbitrase antara perusahaan yang beroperasi di kota besar dan di daerah, yang dipengaruhi oleh faktor pendidikan dan pola pikir yang berbeda. Persepsi pekerja terhadap keadilan dalam proses arbitrase juga memengaruhi kepatuhan mereka terhadap keputusan yang diambil. Meskipun beberapa responden menyatakan bahwa politik lokal berpengaruh pada proses negosiasi dan arbitrase, mereka menekankan pentingnya menjaga netralitas di lingkungan kerja agar semua pihak dapat bekerja sama untuk mencapai hasil yang optimal.

Selain itu tantangan lainnya terletak pada kurangnya transparansi dalam proses arbitrase. Meskipun arbitrase lebih cepat dan efisien dibandingkan litigasi formal, kurangnya keterbukaan dalam proses ini dapat menimbulkan rasa tidak percaya dari pihak yang bersengketa. Di PT Agro Sinergi Nusantara, pekerja atau serikat pekerja mungkin merasa bahwa mereka tidak mendapatkan kesempatan yang cukup untuk mempresentasikan argumen mereka atau bahwa proses arbitrase dilakukan secara tertutup tanpa pengawasan yang memadai. Hal ini dapat memicu kecurigaan dan memperkuat perasaan tidak puas terhadap keputusan yang diambil.

Faktor lain yang memengaruhi implementasi arbitrase di PT Agro Sinergi Nusantara adalah kurangnya pemahaman tentang prosedur arbitrase di kalangan pekerja dan manajemen. Proses arbitrase yang melibatkan terminologi hukum dan prosedural mungkin tidak sepenuhnya dipahami oleh para pekerja, terutama mereka yang tidak memiliki latar belakang hukum. Ketidapahaman ini dapat menyebabkan kebingungan selama proses dan bahkan ketidakpercayaan terhadap hasil akhirnya. Oleh karena itu,

pendidikan dan pelatihan mengenai prosedur arbitrase perlu ditingkatkan, baik untuk manajemen maupun pekerja, agar kedua belah pihak dapat memahami hak dan kewajiban mereka selama proses tersebut.

Tantangan terakhir adalah budaya organisasi dan hubungan kekuasaan antara manajemen dan pekerja yang dapat mempengaruhi keberhasilan arbitrase. Di beberapa kasus, seperti di PT Agro Sinergi Nusantara, ada kemungkinan bahwa pihak pekerja merasa terintimidasi atau kurang percaya diri dalam menghadapi manajemen selama proses arbitrase. Ini terutama terjadi jika ada ketidakseimbangan kekuasaan antara manajemen dan serikat pekerja, yang dapat mempengaruhi kemampuan pihak pekerja untuk bernegosiasi atau menyampaikan argumen dengan bebas. Untuk mengatasi tantangan ini, perlu ada jaminan bahwa proses arbitrase berlangsung secara adil dan berimbang, dengan perlindungan yang memadai bagi hak-hak pekerja.

KESIMPULAN

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT Agro Sinergi Nusantara melalui arbitrase terbukti menjadi mekanisme alternatif yang efektif dalam menyelesaikan sengketa antara pekerja dan perusahaan. Meskipun proses arbitrase menawarkan keunggulan seperti kecepatan, efisiensi biaya, dan keputusan yang final, pelaksanaannya tidak lepas dari berbagai tantangan. Tantangan utama meliputi penerimaan keputusan arbitrase, pemilihan arbitrator yang netral, kurangnya transparansi, dan ketidakseimbangan kekuasaan antara manajemen dan pekerja.

Untuk meningkatkan efektivitas arbitrase di PT Agro Sinergi Nusantara, penting bagi perusahaan dan serikat pekerja untuk lebih memperhatikan pemilihan arbitrator yang benar-benar netral dan berkompeten dalam menangani kasus hubungan industrial. Selain itu, proses arbitrase harus dijalankan dengan transparansi penuh agar kedua belah pihak merasa dilibatkan secara adil. Pendidikan dan pelatihan mengenai prosedur arbitrase juga perlu ditingkatkan agar semua pihak memahami hak dan kewajiban mereka.

SARAN

PT Agro Sinergi Nusantara disarankan untuk membangun mekanisme pengawasan independen yang memastikan transparansi dalam proses arbitrase. Selain itu, perusahaan dapat bekerja sama dengan serikat pekerja untuk menyusun pedoman pemilihan arbitrator yang lebih jelas dan akomodatif. Penguatan kapasitas bagi pekerja dalam memahami prosedur arbitrase juga perlu dilakukan melalui pelatihan khusus yang melibatkan pakar hukum dan hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

- Tindall, Adebayo, M. K., & Olokooba, S. (2018). Employment Disputes and Industrial Relations in Nigeria: The Role of Alternative Dispute Resolution. *NIU Journal of Humanities*, 3(1), 123-137.
- Anwar, J., & Santoso, I. B. (2023). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Diluar Pengadilan Melalui Arbitrase. *Supremasi Hukum*, 19(02), 1-10.

*Analisis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar
Pengadilan Melalui Arbitrase (Studi Kasus Pada PT Agro Sinergi Nusantara, Kebun Tanoh Makmue
Kecamatan Woyla Barat)*
(Siti R.)

- Fadlan, M. R., & Sundary, R. I. (2022, August). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dihubungkan dengan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. In *Bandung Conference Series: Law Studies* (Vol. 2, No. 2, pp. 1140-1148).
- Fajrin, A. E., & Sjaifurrachman, S. (2022). Analisis Penyelesaian Sengketa Konsumen Melalui Arbitrase. *Jurnal Analisis Hukum*, 5(2), 136-146.
- Fuqoha, F. (2020). Tinjauan Yuridis Kekuatan Hukum Penyelesaian Perselisihan non-Litigasi dalam Perselisihan Hubungan industrial. *Indonesian State Law Review (ISLRev)*, 2(2), 119-137.
- Ginting, R. S. (2022). Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas Kesalahan Berat. " *Dharmasiswa* " *Jurnal Program Magister Hukum FHUI*, 2(1), 38.
- Hanifah, I. (2024). Non-Litigation Dispute Resolution Based on Labor Law in Indonesia. *De Legata: Jurnal Ilmu Hukum*, 9(1), 55-64.
- Ibsen, C. L. (2021). Conciliation, mediation and arbitration in collective bargaining in Western Europe: In search of control. *European Journal of Industrial Relations*, 27(1), 23-39.
- Julkipli, A., & Santoso, B. (2022). Peran Mediator Dalam Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi. *Jurnal Justitia: Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora*, 5(2), 257-267.
- Kazmi, L. (2022). Industrial Dispute to Arbitration and Conciliation as Other System of Alternate Dispute Resolution. *Jus Corpus LJ*, 3, 1096.
- Kasra, H. (2022). Kritik Terhadap Sistem Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia: Studi Uu No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perspektif Teori Sistem Hukum. *Sol Justicia*, 5(1), 97-112.
- Masdar, Y. A., & Nurmasari, N. (2019). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Di Kecamatan Tembilahan. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 181-189.
- Mariana, G., & Wahyoen, D. (2023). Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 3(1), 663-678.
- Mauludi, M. I., Singadimedja, H. N., & Karsona, A. M. (2024). Analisis Yuridis Keabsahan Perjanjian Kerja Yang Mengatur Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Arbitrase. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(09), 3644-3657.
- Muskibah, M., & Hidayah, L. N. (2021). Penyelesaian Sengketa Konstruksi Melalui Arbitrase Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan. *Pandecta Research Law Journal*, 16(1), 14-26.
- Muslikah, N. (2020). Model Penyelesaian Tripartit dalam Sengketa Hubungan Industrial di Dinperinaker Purworejo. *Amnesti: Jurnal Hukum*, 2(1), 24-32.
- Oktafien, S., Sofiati, E., Kowara, Y., Permana, J., Endang, C., Hidayat, T., ... & Aseanty, D. (2023). Systematic Literature Review: Implementation of Dispute Settlement Methods Between Trade Unions and Companies in Indonesia. *Devotion: Journal of Research and Community Service*, 4(7), 1531-1544.

- Oktaviani, D., Safitri, I. N., Septiviani, R. P., Alhumairoh, S. W., Aprilia, L., & Tamam, B. (2023). Analisis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) secara Litigasi maupun Non-Litigasi. *Rechtenstudent*, 4(2), 176-188.
- Pablo, J. (2024). Effectiveness of Mediation and Arbitration as Alternative Dispute Resolution Methods in Mexico. *Journal of Conflict Management*, 4(1), 38-50.
- Prabawa, S. Y. (2023). Implementasi Penyelesaian Sengketa Industrial Dalam Perspektif Bipartit Menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *As-Shahifah: Journal of Constitutional Law and Governance*, 3(2), 96-120.
- Preeti, S. D. (2021). Workplace Arbitration. *Supremo Amicus*, 23, 214.
- Rangkuti, R. A., & Nadhirah, I. (2023). Optimalisasi Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. *J. Educ. Hum. Soc. Sci*, 5(3), 2139-2148.
- Renyaan, W., & Ingratubun, J. A. (2022). Analisis Penyelesaian Sengketa Kontrak Kerja Konstruksi Proyek Pemerintah Melalui Non Litigasi. *Jurnal Hukum Ius Publicum*, 3(1), 82-96.