

**PENERAPAN TEKNOLOGI DALAM PROSES
PENYELESAIAN SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL
SUATU TINJAUAN TERHADAP *ONLINE DISPUTE
RESOLUTION*
(Studi Lembaga Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)**

SKRIPSI

OLEH :

ANANDA PUTRI

208400238

BIDANG HUKUM KEPERDATAAN



**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 28/4/26

Access From (repositori.uma.ac.id)28/4/26

**PENERAPAN TEKNOLOGI DALAM PROSES
PENYELESAIAN SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL
SUATU TINJAUAN TERHADAP *ONLINE DISPUTE
RESOLUTION*
(Studi Lembaga Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Hukum
Universitas Medan Area**

OLEH :

ANANDA PUTRI

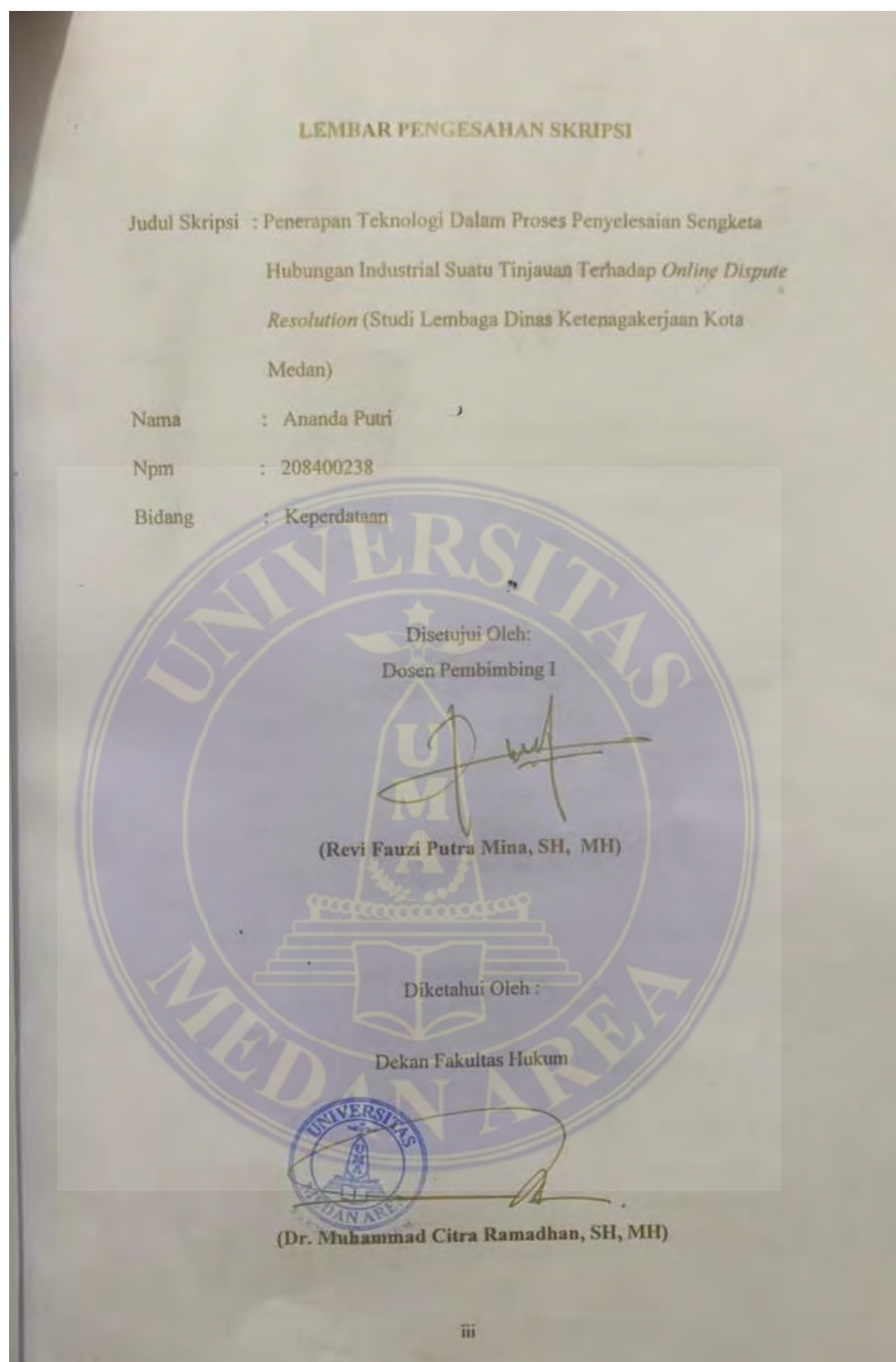
208400238

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN**

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang



HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ananda Putri

NPM : 208400238

Judul Skripsi : Penerapan Teknologi Dalam Proses Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Suatu Tinjauan Terhadap *Online Dispute Resolution* (Studi Lembaga Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)

Dengan ini menyatakan :

1. Bahwa skripsi yang saya tulis ini benar tidak merupakan ciplakan dari skripsi atau ilmiah orang lain.
2. Apabila terbukti dikemudian hari skripsi yang saya buat adalah jiplakan maka segala akibat hukum yang timbul menjadi tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini saya buat sebenar-benarnya tanpa ada paksaan atau tekanan dari pihak manapun.

Medan, 30 Oktober 2025



Ananda Putri
NPM : 208400238

HALAMANAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan Dibawah ini :

Nama : Ananda Putri

NPM : 208400238

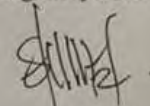
Program Studi : Ilmu Hukum

Fakultas : Hukum

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area *Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)* atas karya ilmiah saya yang berjudul "Penerapan Teknologi Dalam Proses Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Suatu Tinjauan Terhadap *Online Dispute Resolution* (Studi Lembaga Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)" beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
tanggal : 10 September 2025
Yang menyatakan


Ananda Putri

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama saya Ananda Putri, lahir di Medan pada 6 Oktober 2002. Saya adalah anak pertama dari dua bersaudara dan tinggal di JL. A.R Hakim No. 175 Kota Medan, Sumatera Utara. Saya beragama Islam dan berjenis kelamin Perempuan dan belum menikah. Ayah saya bernama Alm. Armen Tanjung dan ibu saya bernama Yenida Nasution.

Dalam pendidikan, saya menempuh Sekolah Dasar di SD Swasta Pelita Tanjung Morawa dan lulus tepat waktu pada tahun 2014. Kemudian, saya melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 3 Tanjung Morawa dan lulus tepat waktu pada tahun 2017. Selanjutnya, saya menempuh Sekolah Menengah Atas di SMA Yayasan Pendidikan Nur Azizi Tanjung Morawa dan lulus tepat waktu pada tahun 2020. Pada tahun 2020, saya memulai pendidikan tingkat universitas di Universitas Medan Area.

ABSTRAK

PENERAPAN TEKNOLOGI DALAM PROSES PENYELESAIAN SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL SUATU TINJAUAN TERHADAP *ONLINE DISPUTE RESOLUTION* (Studi Lembaga Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)

Oleh :

ANANDA PUTRI

NPM 208400228

Perkembangan teknologi informasi telah mendorong transformasi dalam berbagai bidang, termasuk dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaturan hukum online dispute resolution dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan serta penerapan online dispute resolution sebagai alternatif penyelesaian sengketa hubungan industrial. Rumusan masalah yang diajukan meliputi bagaimana pengaturan hukum mengenai mekanisme online dispute resolution dalam menangani perselisihan hubungan industrial di Kota Medan serta bagaimana penerapan online dispute resolution sebagai alternatif penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara secara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan ODR di Disnaker Medan berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik yang telah diperbarui melalui UU No. 19 Tahun 2016. ODR memungkinkan mediasi dan penyelesaian sengketa dilakukan secara daring dengan memanfaatkan dokumen elektronik dan tanda tangan digital, sehingga mempercepat proses, mengurangi biaya, serta meningkatkan akses bagi pekerja dan pengusaha. Meskipun demikian, ODR di Disnaker Medan masih dalam tahap penerapan awal dan terus dikembangkan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi yang optimal. Penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun masih terdapat tantangan, penerapan teknologi dalam mediasi sengketa hubungan industrial memiliki potensi besar dalam mewujudkan penyelesaian yang lebih responsif dan adaptif terhadap kebutuhan zaman.

Kata kunci: penyelesaian sengketa, hubungan industrial, teknologi digital, Dinas Ketenagakerjaan.

ABSTRACT

THE APPLICATION OF TECHNOLOGY IN THE SETTLEMENT OF INDUSTRIAL RELATIONS DISPUTES : AN OVERVIEW OF ONLINE DISPUTE RESOLUTION (A STUDY AT THE MANPOWER OFFICE OF MEDAN CITY)

ANANDA PUTRI
NPM 208400228

The development of information technology has driven transformation in various fields, including the settlement of industrial relations disputes. This study aims to examine the legal framework of Online Dispute Resolution (ODR) in resolving industrial relations disputes at the Manpower Office of Medan City, as well as its implementation as an alternative dispute resolution mechanism. The research questions focus on how the legal regulation of ODR is structured in handling industrial relations disputes in Medan and how ODR is applied in practice as an alternative dispute resolution. This research employs a qualitative approach with data collection techniques including in-depth interviews, observation, and document studies. The findings indicate that the implementation of ODR in the Medan Manpower Office is based on Law No. 2 of 2004 concerning Industrial Relations.

Keywords: dispute resolution, industrial relations, online mediation, digital technology, Manpower Office.

KATA PENGANTAR

Segala pujian dan terimakasih kepada Tuhan Yang Maha Pencipta yang tak henti- hentinya memberikan segala berkat dan rahmat kepada seluruh hambanya. Dengan Rahmat dan Hidayah-NYA, skripsi dengan judul **“PENERAPAN TEKNOLOGI DALAM PROSES PENYELESAIAN SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL SUATU TINJAUAN TERHADAP ONLINE DISPUTE RESOLUTION (STUDI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN)”** dapat terselesaikan dengan baik. Adapun salah satu syarat untuk menyelesaikan adalah skripsi ini. skripsi pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum di Universitas Medan Area.

Penulis memiliki kesadaran bahwa dalam penulisan ini melalui proses yang sangat panjang. Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat terselesaikan karena banyak pihak yang turut serta membantu, membimbing, memberi petunjuk, saran dan motivasi. Karena itu, penulis mengatakan ucapan rasa terimakasih yang mendalam, terutama yang terhormat:

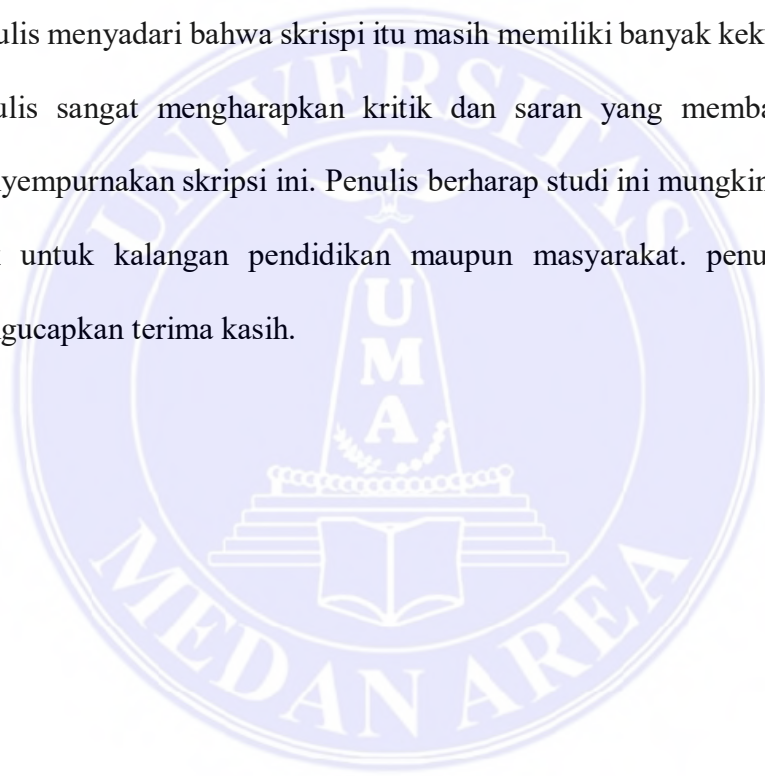
1. Kepada Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadhan, Eng., M. Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area atas fasilitas yang memungkinkan penulis untuk mengejar gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

2. Kepada Bapak Dr.Citra Ramadhan,S.H.M.H, sebagai Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area atas kesempatan untuk menjadi mahasiswa yang baik di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
3. Kepada Ibu Dr.Rafiqi, S.H, MM,M.Kn selaku Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik dan Gugus Jaminan Mutu Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
4. Kepada Bapak Nanang Tomi Sitorus, S.H,M,H selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Universitas Medan Area.
5. Kepada Bapak Revi Fauzi Putra Mina S.H., M.H, selaku pembimbing penulis yang telah memberikan banyak sekali bimbingan, arahan, kritik, dan saran yang membangun kepada penulis.
6. Kepada Ibu Anggreni Atmei Lubis S.H., M.Hum, selaku ketua seminar penelitian yang telah memberikan bimbingan, arahan, kritik, dan saran yang membangun kepada penulis pada saat seminar proposal.
7. Kepada Bapak Alvin Hamzah Nst S.H., M.H, selaku dosen sekretaris saya yang telah memberikan arahan, kritik, dan saran yang membangun kepada penulis.
8. Teruntuk cinta pertamaku Alm. Papa Armen Tanjung, seseorang yang biasa saya sebut papa, terimakasih atas segala rasa cinta dan sayang yang diberikan untuk penulis walapun belum sempat penulis memberikan kebahagiaan, rasa bangga dan belum melihat anaknya, kesayangannya menyelesaikan pendidikan perkuliahan serta tidak bisa menemani penulis sampai wisuda.

9. Teruntuk Mamaku tercinta pintu surgaku Yenida Nasution, orang tua yang sangat ku sayangi dan berjasa dalam hidup penulis, beliau memang tidak sempat merasakan bangku perkuliahan, namun mama mampu memberikan yang terbaik terhadap penulis, terimakasih atas doa, cinta, kepercayaan dan segala bentuk yang telah diberikan, sehingga penulis merasa terdukung di segala pilihan dan keputusan yang diambil oleh penulis, serta memberikan perhatian dan dukungan sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Semoga mama sehat, panjang umur dan bahagia selalu.
10. Kepada nenekku Zuraidah Koto dan Adikku Balqis Dwi Ananda terimakasih atas segala dukungan serta canda tawa walaupun banyak colotehnya, tetapi penulis yakin dan percaya itu sebuah dukungan dan motivasi.
11. Teristimewa Kahfi Ambara Alkaf S.H, terimakasih telah menjadi bagian penting dalam proses perjalanan penulis menyusun skripsi, berkontribusi baik tenaga, waktu, maupun materi kepada penulis. Terimakasih telah menjadi pendamping dalam segala hal yang menemani, mendukung ataupun menghibur dalam kesedihan, mendengar keluh kesah, dan memberikan semangat dalam proses penulisan skripsi.
12. Kepada Putri Iriani K, Annisa Meuta Rahma, Devi Dayanti, Adinda Khairani Aisyah Sitanggang, terimakasih atas setiap kata iya dan ayo disaat penulis dalam masa berat dan kebingungan, terimakasih selalu menenangkan penulis ketika penulis dalam kekcauan, terimakasih selalu memberi masukan dan semangat pada penulis.

13. Kepada Adelila Tritami dan Niky Arlisa selaku teman penulis sejak 2017 terimakasih atas dukungan dan support sistem penulis, serta motivasi selama penulisan ini.
14. Untuk setiap orang-orang yang berperan baik yang tidak dapat disebutkan secara rinci oleh penulis, terimakasih telah mendukung penulis secara langsung dan tidak langsung lewat pesan-pesan manis di social media yang memberi support setiap waktu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, jadi penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap studi ini mungkin bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. penulis akhirnya mengucapkan terima kasih.



DAFTAR ISI

ABSTRAK	7
ABSTRACT	8
KATA PENGANTAR	9
DAFTAR ISI	13
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.1 Keaslian Peneltian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Tinjauan Tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial.....	10
2.1.1 Pengertian Sengketa Secara Umum	10
2.1.2. Pengertian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial.....	13
2.2.1 Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial.....	16
2.2.2 Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi	23
2.2 Tinjauan Umum Online Dispute Resolution (ODR).....	28
2.2.1 Pengertian Online Dispute Resolution (ODR).....	28
2.3.2 Keberadaan Dan Dasar Ketentuan Hukum ODR Di Indonesia	29

BAB III METODE PENELITIAN 35

3.1. Waktu & Tempat Penelitian 35

3.1.1. Waktu Penelitian 35

Keterangan Tabel..... 35

3.1.2 Tempat Penelitian..... 36

3.2.1 Jenis Penelitian..... 36

3.2.2 Jenis Data..... 36

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data..... 37

3.2.4 Analisis Data..... 37

BAB IV 38

4.1 Pengaturan Hukum tentang Online Dispute Resolution 38

4.1.1 Konsep Online Dispute Resolution (ODR) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik..... 40

4.1.2 Online Dispute Resolution (ODR) Dalam Prekspektif Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004..... 44

4.2 Penerapan Mediasi dalam Penyelesaian Sengketa Non Litigasi Melalui Online Dispute Resolution Dalam Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia 50

4.2.1 Penerapan Online Dispute Resolution (ODR) dalam Penyeleseaian Sengketa Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan 53

4.2.2 Mekanisme Penerapan Online Dispute Resolution di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan..... 56

siduta.medan.go.id. 58

4.2.3 Implementasi Online Dispute Resolution (ODR) di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan (Covid -19)..... 68

4.2.4 Analisis Efektivitas Online Dispute Resolution (ODR) di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan..... 77

BAB V PENUTUP..... 84

5.1 Kesimpulan..... 84

5.2 Saran 85

DAFTAR PUSTAKA..... 87

LAMPIRAN 91



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak selalu berjalan harmonis. Perbedaan kepentingan, penafsiran hak, maupun kebijakan perusahaan sering menimbulkan perselisihan yang dikenal sebagai perselisihan hubungan industrial.¹ Untuk mengantisipasi hal ini, pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) sebagai dasar hukum dalam menyelesaikan sengketa tersebut. Dalam UU PPHI, terdapat dua jalur penyelesaian, yaitu litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan nonlitigasi melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, maupun arbitrase. Jalur nonlitigasi ditempatkan sebagai mekanisme utama dan wajib ditempuh terlebih dahulu sebelum para pihak membawa sengketa ke pengadilan.² Hal ini menunjukkan bahwa negara mendorong penyelesaian perselisihan secara musyawarah, cepat, dan berbiaya ringan. Perselisihan hubungan industrial di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), yang mengamanatkan mekanisme penyelesaian melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga Pengadilan Hubungan Industrial. Mediasi di bawah naungan Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) menjadi salah satu jalur yang paling banyak digunakan karena sifatnya yang sederhana, cepat, dan tidak memerlukan biaya besar.³ Di era digital yang berkembang pesat,

¹ Suparman, Eddy. "Perselisihan Hubungan Industrial dan Upaya Penyelesaiannya." *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 47, No. 2, 2017, hlm. 221.

² Hidayat, A. "Efektivitas Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial melalui Mediasi dan Arbitrase." *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 19, No. 1, 2022, hlm. 77.

³ Nurhadi, M. "Mediasi sebagai Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia." *Jurnal RechtsVinding*, Vol. 10, No. 2, 2021, hlm. 245.

pemanfaatan teknologi informasi telah menjadi kebutuhan penting di berbagai bidang, termasuk penyelesaian perselisihan perburuhan. Konflik antara pekerja dan pengusaha tidak dapat dihindari dalam hubungan kerja dan, jika tidak ditangani dengan tepat dan cepat, dapat berdampak negatif pada produktivitas bisnis, kesejahteraan pekerja, dan stabilitas sosial secara keseluruhan. Selama ini, penyelesaian perselisihan perburuhan umumnya dilakukan melalui metode tradisional seperti mediasi tatap muka, konsiliasi, atau arbitrase, yang seringkali memakan waktu, biaya mahal, dan akses terbatas bagi para pihak yang bersengketa. Dalam situasi seperti itu, kemajuan teknologi digital telah menawarkan solusi alternatif: mediasi daring, yang memungkinkan penyelesaian perselisihan yang lebih cepat, lebih efisien, dan lebih mudah diakses.⁴ Namun, sejak munculnya pandemi Covid-19, proses penyelesaian sengketa secara tatap muka menghadapi kendala serius akibat pembatasan aktivitas masyarakat dan protokol kesehatan. Kondisi tersebut menuntut adanya inovasi dalam mekanisme penyelesaian perselisihan, termasuk melalui pemanfaatan teknologi informasi. Salah satu terobosan yang muncul adalah penerapan **Online Dispute Resolution (ODR)**, yaitu mekanisme penyelesaian sengketa yang dilakukan secara daring dengan memanfaatkan media elektronik. *Online Dispute Resolution (ODR)* atau yang berarti metode penyelesaian sengketa online dibuat sebagai Solusi penyelesaian konflik yang dilakukan melalui daring. Online Dispute Resolution (ODR) adalah pengembangan penyelesaian sengketa implementasi mekanisme dari Alternative Dispute Resolution (ADR) atau alternatif penyelesaian sengketa.⁵ Online Dispute Resolution (ODR), yakni

⁴ Rahardjo, B. "Penerapan Online Dispute Resolution (ODR) dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia." *Jurnal Hukum dan Teknologi*, Vol. 7, No. 2, 2020, hlm. 133

⁵ Wahyuni, S. "Online Dispute Resolution (ODR) sebagai Inovasi Penyelesaian Sengketa di Era Digital." *Jurnal RechtsVinding*, Vol. 9, No. 2, 2020, hlm. 178

penyelesaian sengketa yang dilakukan dengan bantuan teknologi informasi dan komunikasi. ODR memungkinkan para pihak untuk melakukan perundingan, mediasi, bahkan arbitrase secara daring melalui aplikasi konferensi video, email, maupun platform khusus penyelesaian sengketa.⁶ Konsep ini sejalan dengan perkembangan hukum positif di Indonesia, khususnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE), yang memberikan legitimasi terhadap dokumen elektronik dan tanda tangan digital sebagai alat bukti yang sah. Pada dasarnya di Indonesia sudah terdapat kerangka regulasi untuk mendukung Online Dispute Resolution (ODR), yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik, dan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian.⁷

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE). Pasal 5 ayat (1) UU ITE menegaskan bahwa informasi elektronik dan/atau dokumen elektronik merupakan alat bukti hukum yang sah, sehingga berita acara mediasi, anjuran mediator, maupun perjanjian bersama yang dibuat dalam bentuk digital memiliki kekuatan hukum yang sama dengan dokumen tertulis. Lebih lanjut, Pasal 11 UU ITE mengakui tanda tangan elektronik sebagai sah dan memiliki kekuatan hukum yang mengikat sepanjang memenuhi persyaratan, sehingga hasil mediasi atau arbitrase secara online tetap dapat dinyatakan sah apabila ditandatangani secara digital oleh para pihak.⁸ Selain itu, Pasal 18 UU ITE

⁶ Susanti, N. "Transformasi Penyelesaian Sengketa melalui Online Dispute Resolution di Indonesia." *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, Vol. 28, No. 1, 2021, hlm. 55.

⁷ Yuliana, I. "Kerangka Regulasi Online Dispute Resolution di Indonesia: Perspektif Hukum Positif." *Jurnal Hukum dan Teknologi Indonesia*, Vol. 5, No. 1, 2021, hlm. 44.

⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4843, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016, Pasal 5 ayat (1).

menegaskan bahwa transaksi elektronik yang dibuat para pihak adalah sah dan mengikat, sehingga kesepakatan yang dihasilkan melalui ODR dapat diperlakukan sama dengan perjanjian tertulis konvensional. Dengan demikian, meskipun ODR tidak diatur secara khusus dalam UU PPHI, pelaksanaannya tetap memiliki legitimasi hukum melalui ketentuan dalam UU ITE. Keberadaan UU ITE memberikan landasan yuridis bagi penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelesaian sengketa hubungan industrial, sehingga dokumen elektronik, tanda tangan digital, serta hasil kesepakatan daring memiliki kekuatan hukum yang sama dengan mekanisme konvensional. Hal ini menunjukkan bahwa integrasi antara UU PPHI sebagai pengatur substansi mekanisme penyelesaian sengketa dan UU ITE sebagai pengatur legalitas media elektronik memungkinkan penerapan ODR berjalan sah, efektif, dan sesuai dengan perkembangan teknologi. Di sisi lain, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa menjadi dasar yang penting bagi pengaturan alternatif penyelesaian sengketa berbasis daring, di mana penyelesaian sengketa dapat dilakukan di luar jalur peradilan melalui prosedur yang disepakati oleh para pihak terkait. Dengan mengadopsi prosedur ini memungkinkan penyelesaian sengketa secara daring untuk mengikuti perkembangan zaman yang semakin modern.⁹ Online Dispute Resolution (ODR), yaitu Undang-Undang Nomor 11 Dalam konteks hubungan industrial, penerapan ODR sudah mulai diujicobakan di beberapa daerah, termasuk Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, khususnya pada masa pandemi. Mediasi yang semula dilaksanakan secara tatap muka, dialihkan menjadi mediasi daring dengan menggunakan aplikasi Zoom, Google Meet, maupun WhatsApp Group. Upaya ini membuktikan bahwa ODR

⁹ Sari, D. "Penerapan Online Dispute Resolution dalam Sistem Hukum Indonesia." *Jurnal Hukum dan Teknologi*, Vol. 14, No. 2, 2022, hlm. 201

mampu menjadi alternatif penyelesaian sengketa ketika kondisi darurat membatasi interaksi langsung. Meskipun tidak ada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang secara eksplisit dalam mengidentifikasi diri sebagai penyedia Online Dispute Resolution (ODR)(ODR), sejumlah lembaga atau instansi yang beroperasi di dalam negeri, baik milik negara maupun swasta saat ini menawarkan beberapa jenis fasilitas ODR.

Tabel di bawah ini menjabarkan berbagai mekanisme Online Dispute Resolution (ODR)(ODR) yang tersedia pada Lembaga atau instansi tersebut.¹⁰

Tabel 1. Pelaksanaan Online Dispute Resolution (ODR) di Lembaga/Instansi Negara

No.	Lembaga/Instansi Negara	Mekanisme Online Dispute Resolution
1.	Mahkamah Agung Indonesia	Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2019 tentang E-Court
2.	Badan Arbitrase Nasional (BANI)	Melalui penerbitan Keputusan No. 20.015/V/SK-BANI
3.	Otoritas Jasa Keuangan (“OJK”)	Melalui penerbitan Peraturan No. 61/POJK

Online Dispute Resolution (ODR) menawarkan kemudahan kepada para pihak yang bersengketa, serta ODR menunjukkan akan kemajuan dari sebuah zaman. Namun demikian, penerapan ODR dalam sengketa hubungan industrial masih

¹⁰ Mahendra, Y. “Kebijakan dan Implementasi ODR di Indonesia: Studi pada Lembaga Mediasi dan Arbitrase.” *Jurnal Ilmu Hukum Indonesia*, Vol. 7, No. 1, 2020, hlm. 56.

menghadapi berbagai kendala. Di antaranya adalah keterbatasan infrastruktur teknologi, rendahnya literasi digital para pihak, serta belum adanya regulasi khusus yang secara rinci mengatur tata cara mediasi daring. Selain itu, masih terdapat keraguan mengenai efektivitas ODR dalam menjaga kualitas komunikasi, keamanan data, dan keabsahan hasil mediasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul tentang **“Penerapan Teknologi dalam Proses Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Suatu Tinjauan Terhadap Online Dispute Resolution): Studi Lembaga Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, dapat disusun rumusan masalah dalam skripsi ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan hukum atas online dispute resolution sebagai alternatif penyelesaian sengketa di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?
2. Bagaimana penerapan online dispute resolution sebagai alternatif penyelesaian sengketa Perselisihan Hubungan Kerja (PHI) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan hukum atas online dispute resolution sebagai alternatif penyelesaian sengketa di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan online dispute resolution sebagai alternatif sebagai penyelesaian sengketa Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) pasca covid-19.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari dilakukannya penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran, pengetahuan, dan wawasan kepada para pembaca secara umum, khususnya mengenai mekanisme Online Dispute Resolution dalam proses penyelesaian sengketa Perselisihan Hubungan Industrial (PHI), serta penerapan Online Dispute Resolution dalam menangani sengketa Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat luas, terutama bagi kalangan akademisi dalam mengembangkan ilmu hukum perdata. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai data sekunder untuk studi lanjutan yang berkaitan dengan penerapan Online Dispute Resolution dalam proses penyelesaian sengketa Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi masyarakat yang memiliki sengketa Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) dan ingin menyelesaikannya melalui mekanisme Online Dispute Resolution.

1.1 Keaslian Penelitian

Adapun penelitian lain mengenai penyelesaian sengketa melalui media online yaitu Online Dispute Resolution yang telah dilaksanakan oleh:

1. Nurhikmah, Mahasiswa Universitas Medan Area dengan Nomor Induk Mahasiswa 141803021,

Yang meneliti tentang Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata Di Pengadilan, tersebut mempermasalahkan dan membahas :

- a. Bagaimana peraturan hukum mediasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa perdata di Pengadilan?
- b. Bagaimanakah penerapan *Online Dispute Resolution* terhadap sengketa “nama domain” di Indonesia?

2. Nuzul Quraniati Rohmah, Mahasiswa Universitas Sriwijaya dengan Nomor Mahasiswa 02011281924211, meneliti tentang Penerapan Online Dispute Resolution Sebagai Metode Penyelesaian Sengketa Perdagangan Internasional. Penelitian tersebut mempermasalahkan dan membahas :

- a. Bagaimana impelentasi Online Dispute Resolution sebagai metode penyelesaian sengketa?
- b. Masalah masalah apa sajakah yang timbul dalam penyelesaian sengketa dagang internasional melalui Online Dispute Resolution?
- c. Apa sajakah Solusi untuk menyelesaikan masalah masalah terkait penyelesaian sengketa dagang internasional melalui Online Dispute Resolution?

3. Daniel S Simamora, Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan Nomor Mahasiswa 11327103215, meneliti tentang Penerapan

Online Dispute Resolution Sebagai Metode Penyelesaian Sengketa E-COMMERCE. Penelitian tersebut mempermasalahkan dan membahas:

- a. Apa saja factor yang menyebabkan besarnya potensi sengketa e-commerce?
- b. Bagaimana legitas hukum Online Dispute Resolution (ODR) dalam perspektif hukum positif?

Berdasarkan pemaparan diatas dengan judul **“Penerapan Teknologi dalam Proses Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Suatu Tinjauan Terhadap Online Dispute Resolution): Studi Lembaga Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan”** dengan perumusan masalah dan membahas mengenai:

1. Bagaimana pengaturan hukum atas online dispute resolution sebagai alternatif penyelesaian sengketa di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?
2. Bagaimana penerapan online dispute resolution sebagai alternatif penyelesaian sengketa Perselisihan Hubungan Industrial dan efektivitas Online Dispute Resolution setelah pasca covid?

Belum pernah dilakukan sehingga keaslian penulisan ini dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial

2.1.1 Pengertian Sengketa Secara Umum

Setiap manusia tentu mempunyai kebutuhan hidup yang bersifat mutlak dan harus dipenuhi. Kebutuhan setiap manusia berjenjang. Dengan kata lain, setelah kebutuhan hidupnya terpenuhi, muncullah kebutuhan-kebutuhan hidup lainnya yang harus dipenuhi. Hal tersebut sudah menjadi kodrat manusia yang tidak pernah merasa puas dalam menjalankan kehidupannya. Menurut Maslow, hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut:¹¹

- a) Physiological need, yaitu kebutuhan badaniah, meliputi sandang, pangan dan pemuasan seksual.
- b) Safety needs, yaitu kebutuhan keamanan, meliputi kebutuhan keamanan jiwa maupun keamanan harta.
- c) Social needs, yaitu kebutuhan sosial, meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju atau berprestasi dan kebutuhan akan perasaan diikutsertakan (sense or participation).
- d) Esteem Needs yaitu kebutuhan akan penghargaan, berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita.
- e) Self actualization needs, yaitu kebutuhan akan kepuasan diri, kebutuhan

¹¹ Wahyudi, I. "Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dan Implikasinya dalam Kehidupan Manusia." *Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, Vol. 12, No. 1, 2021, hlm. 22.

untuk mewujudkan diri, kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan.

Setiap orang tentu akan berusaha mewujudkan kelima hal tersebut. Bukan hal yang mudah sebab masing-masing manusia akan berusaha dan memaksakan diri mendapatkan kebutuhan tersebut sehingga sering kali menimbulkan sengketa atau konflik antara manusia yang satu dan manusia yang lainnya. Peraturan-peraturan yang kaku yang dianggap menjadi penghalang dan penghambat untuk mencapai tujuan manusia, juga dapat menimbulkan sengketa atau konflik.¹²

Kata sengketa merupakan padanan dari Bahasa Inggris “dispute”, adapun konflik dari kata “conflict”. Permasalahannya, apakah sengketa sama dengan konflik, ada dua pendapat tentang hal ini. Pendapat pertama, mengatakan bahwa arti dari kedua kata tersebut sama, menggambarkan situasi dan kondisi di mana orang sedang mengalami perselisihan yang bersifat faktual maupun perselisihan yang hanya ada pada persepsi mereka saja. Pendapat kedua mengatakan kedua kata ini mempunyai makna yang berbeda. Istilah konflik mengandung pengertian yang lebih luas daripada sengketa. Selain itu istilah konflik lebih sering ditemukan dalam kepustakaan ilmu-ilmu sosial dan politik, sedangkan istilah sengketa lebih sering ditemukan dan digunakan dalam kepustakaan ilmu hukum, misalnya sengketa perdata, sengketa dagang, sengketa keluarga, sengketa produsen dan konsumen.¹³

Sengketa dalam arti luas dapat dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu:¹⁴

a) Sengketa sosial (social dispute), adalah konflik atau sengketa yang tidak

¹² Ahmad Redi, “Sengketa dan Konflik dalam Perspektif Hukum dan Keadilan,” *Jurnal Rechtsvinding*, Vol. 10, No. 1, 2021, hlm. 45.

¹³ Takdir Rahmadi, 2010, *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*, PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, hlm. 1272.

¹⁴ Herlina Manullang, “Sengketa Sosial dan Sengketa Hukum dalam Perspektif Penyelesaian Konflik di Indonesia,” *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol. 50, No. 2, 2020, hlm. 210

menimbulkan akibat hukum; sengketa sosial biasanya berhubungan dengan etika, tata karma atau tata susila yang hidup dan berkembang dalam pergaulan masyarakat tertentu. Sanksi yang diberikan biasa bersifat sanksi internal; dan

- b) Sengketa hukum (legal dispute), adalah sengketa hukum yang menimbulkan akibat hukum, baik karena adanya pelanggaran terhadap aturan-aturan hukum positif atau karena adanya benturan dengan hak kewajiban seseorang yang diatur dalam hukum positif.

Suatu perselisihan yang berujung pada sengketa atau konflik, selain disebabkan oleh karakter sifat dari seseorang yang merupakan faktor internal dalam diri yang bersangkutan, juga dapat terjadi oleh adanya faktor-faktor eksternal berupa aturan-aturan yang berlaku bagi setiap orang. Hal ini sesuai dengan pendapat Owens, R.G, yang menyatakan bahwa penyebab konflik adalah *“Aturan-aturan yang diberlakukan dan prosedur yang tertulis dan tidak tertulis dapat menyebabkan konflik jika penerapannya terlalu kaku dan keras”*.¹⁵ Adapun menurut Schyut, sengketa atau konflik adalah *“Suatu situasi yang di dalamnya terdapat dua pihak atau lebih yang mengejar tujuan-tujuan, yang satu dengan yang lain tidak dapat diserasikan dan mereka dengan daya upaya mencoba dengan sadar menentang tujuan-tujuan pihak lain”*.¹⁶

Dari dua definisi yang dikemukakan oleh Owens dan Schyut tersebut, dapat disimpulkan bahwa sengketa atau konflik muncul Ketika para pihak bersaing untuk mencapai tujuannya. Sengketa dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor, di

¹⁵ Wahyudi, 2008, Manajemen Konflik: Pedoman Praktis Bagi Pemimpin Visioner, Cetakan Ke-3, Alfabeta, Bandung, hlm. 35.

¹⁶ B.R. Rijkschroeff, 1998, Sosiologi, Hukum dan Sosiologi Hukum, Diterjemahkan oleh F. Tengker, 2001, Mandar Maju, Bandung, hlm. 163.

antaranya perbedaan kepentingan ataupun perselisihan antara pihak yang satu dengan yang lainnya.¹⁷ Para pihak dibatasi oleh aturan atau prosedur, yang terkadang tidak sesuai dengan keinginan dan kehendak para pihak. Adanya usaha untuk mencapai tujuan masing-masing, tentunya akan berdampak pada persaingan tidak sehat yang dapat menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak yang dapat menimbulkan sengketa.

2.1.2. Pengertian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial

Pemerintah memberikan jaminan pada pekerja atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah serikat pekerja. Melalui serikat pekerja maka diharapkan aspirasi pekerja dapat sampai kepada pengusaha serta dapat menyeimbangkan posisi buruh dengan pengusaha/majikan.¹⁸ Hal ini merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan hubungan industrial di tingkat perusahaan. Perusahaan atau pemberi kerja merupakan part of the ring dari roda perekonomian negara. Dalam perusahaan tersebut terdapat hubungan industrial yang terjadi antara pengusaha dan pekerja.¹⁹ Akan tetapi, hubungan antara pengusaha dan pekerja tidak selamanya berjalan dengan baik. Hal ini dimungkinkan adanya perselisihan. Dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tidak tertutup kemungkinan terjadi perselisihan, yang kemudian disebut perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan hubungan industrial merupakan sebuah perbedaan pendapat yang

¹⁷ Jimmy Joses Sembiring, 2011, *Cara Menyelesaikan Sengketa di Luar Pengadilan (Negosiasi, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase)*, Visimedia, Jakarta, hlm. 1.

¹⁸ Setiawan, B. "Peran Serikat Pekerja dalam Melindungi Hak-Hak Buruh di Indonesia." *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, Vol. 9, No. 2, 2020, hlm. 144.

¹⁹ Hidayat, R. "Hubungan Industrial sebagai Instrumen Peningkatan Kesejahteraan Pekerja dan Produktivitas Perusahaan." *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, Vol. 11, No. 1, 2021, hlm. 67.

dapat menimbulkan perselisihan antara pemilik usaha atau kumpulan pengusaha dan serikat pekerja yang timbul karena perselisihan hak, kepentingan, atau serikat pekerja dalam sebuah perusahaan. Perselisihan hubungan industrial terjadi ketika terdapat perbedaan pandangan antara pengusaha (atau asosiasi pengusaha) dengan pekerja/buruh (atau organisasi pekerja) yang menyebabkan konflik terkait aspek-aspek seperti hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat dalam satu Perusahaan.²⁰ Menurut pasal 1 angka 1 undang-undang nomer 2 tahun 2004 perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan yang mengakibatkan adanya pendapat yang berbeda antara seorang pengusaha/ pemberi kerja dengan buruh terkait perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan serikat pekerja/serikat buruh dalam satu Perusahaan.²¹ Terdapat 3 (tiga) jenis perselisihan hubungan industrial berdasarkan UU terkait PHI No. 2 Tahun 2004 (PPHI), yaitu:

a) Perselisihan Kepentingan

Perselisihan hak yang tidak terpenuhi mengakibatkan adanya suatu perselisihan. Terdapat perbedaan pada penafsiran dan pelaksanaan akan perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun Peraturan Perundang-Undangan yang bersama dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 angka 2 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.²²

b) Perselisihan Hak

Perselisihan kepentingan merupakan kesesuaian pendapat tidak

²⁰ Suparman, Eddy. "Perselisihan Hubungan Industrial dan Upaya Penyelesaiannya." *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 47, No. 2, 2017, hlm. 221.

²¹ Putra, H. "Interpretasi Yuridis terhadap Definisi Perselisihan Hubungan Industrial dalam UU No. 2 Tahun 2004." *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, Vol. 8, No. 2, 2020, hlm. 99.

²² Putri Ayu dan Asri Wijayanti "Error In Persona Dalam Gugatan Perselisihan Hak Di Pengadilan Hubungan Industrial, SUPREMASP" *Jurnal Hukum*, Volume 3, Nomor 2, April 2021

ditemukan dalam hubungan kerja sehingga menimbulkan perselisihan dimana ketidaksesuaian tersebut terkait syarat-syarat kerja yang berubah atau yang dibuat kemudian ditetapkan dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja atau peraturan perusahaan bersama Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 angka 3.²³

c) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan ketidaksesuaian pendapat akan pengakhiran pemutusan hubungan kerja sehingga menimbulkan perselisihan yang dialami oleh satu pihak sebagaimana dalam Undang- Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 angka 4. PHK dapat terjadi atas permohonan dari pekerja sendiri karena pekerja mendapatkan perlakuan sewenang- wenang serta perusahaan tidak melaksanakan kewajibannya yang telah disepakati.²⁴ Pertikaian baik dari pekerja atau pengusaha sebenarnya tidak dapat diakhiri dengan pemutusan hubungan kerja atau pengunduran diri yang dilakukan oleh pekerja, karena akan memperkeruh keharmonisan kedua belah pihak.²⁵ Selain daripada itu, hal negatif akan timbul terhadap pekerja dikarenakan pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja akan menimbulkan dampak keguncangan psikologis dan finansial yang kuat.²⁶

²³ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005)

²⁴ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013)

²⁵ Yetniwati "Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi" *Jurnal Dinamika Hukum*, Volume 14, Nomor 2, Mei 2014

²⁶ Tanti Kirana Utami "Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan

d) Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Perselisihan antar serikat pekerja yang biasanya terdapat dalam satu perusahaan dimana antar serikat pekerja terjadi perselisihan. Sehingga dapat diketahui serikat pekerja dalam lebih dari satu dalam sebuah perusahaan. Syarat anggota yang banyak bukanlah hal yang harus dilakukan apabila ingin membentuk serikat pekerja sehingga jumlahnya dapat lebih dari satu. Pada Pasal 5 ayat (2) dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja/Serikat buruh sebagaimana telah menentukan hal tersebut dimana minimal pembentukan dari sebuah serikat buruh atau serikat pekerja adalah 10 orang buruh atau pekerja.²⁷ Sehingga kemungkinan besar banyak serikat buruh yang terbentuk berdasarkan ketentuan syarat tersebut dalam satu perusahaan yang memiliki ribuan atau ratusan pekerja dapat diketahui terdapat beberapa serikat buruh atau serikat pekerja yang masing-masing memiliki perbedaan naungan bendera serikatnya.²⁸

2.2.1 Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial

Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan hubungan industrial diselesaikan dengan berdasar pada Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang

Hubungan Kerja” Jurnal Wawasan Hukum, Volume 28, Nomor 1, Februari 2013

²⁷ Pasal 5 ayat (2) dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja/Serikat buruh.

²⁸ Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, (Jakarta: DSS Publishing, 2006), h. 23.

Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Kebutuhan masyarakat nyatanya tidak sesuai lagi dengan yang mereka rasakan pada perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan dengan penggunaan kedua Undang-Undang tersebut. Hal ini dikarenakan perkembangan yang ada utamanya terkait hak pekerja tidak dapat diakomodasi oleh peraturan tersebut.²⁹ Masyarakat juga merasa penggunaannya kurang efektif karena memakan waktu yang lama serta berbelit-belit dalam proses penyelesaian perselisihan. Sebenarnya pada zaman industrialisasi sekarang, penyelesaian sengketa ketenagakerjaan atau perselisihan hubungan industrial sangat kompleks, sehingga untuk penyelesaiannya diperlukan regulasi yang baik guna mendukung proses penyelesaian perselisihan yang efisien, tepat, adil dan murah. Penyelesaian hubungan industrial ini memiliki konsep yang menggabungkan penyelesaiannya ke dalam sistem peradilan umum (dalam hal ini Pengadilan Negeri) sehingga secara organisasi berada di bawah Mahkamah Agung.³⁰ Dalam regulasi yang mengatur pekerja sebenarnya ada dua jalur yang dapat digunakan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yaitu litigasi atau menyelesaikan melalui pengadilan dan non litigasi atau menyelesaikan di luar pengadilan. Jika pada penyelesaian perselisihan melalui pengadilan (litigasi) dirasa menguras cukup banyak waktu, mahal serta dapat menimbulkan perkara baru karena putusan Pengadilan hanya ada dua kemungkinan, yakni menang atau kalah.³¹ Maka ada jalur

²⁹ Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori Dan Praktek*, (Bandung: PT. Alumni, 2011)

³⁰ Hazar Kusmayanti “*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Putusan Perdamaian di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A)*” *Jurnal Hukum Acara Perdata: ADHAPER*, Volume 6, Nomor 1, Januari-Juni 2020

³¹ Sherly Ayuna Putri “*Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum*” *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Volume 5, Nomor 2, Maret 2021

di luar Pengadilan (non litigasi) yang dapat diadakan alternatif, seperti perundingan bipartit dan tripartit dapat dilakukan apabila perselisihan hubungan industrial diselesaikan di luar pengadilan sebagai berikut:

1. Penyelesaian Melalui Bipartit

Perundingan yang dilakukan oleh manajemen dengan pekerja/buruh, serikat pekerja karena adanya perselisihan hubungan industrial sehingga hasilnya sepakat atau tidak sepakat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tergantung pihak yang berperkara.³² Penyelesaian sengketa secara bipartit wajib dilakukan untuk menemukan kesepakatan bersama yang dibuatkan suatu risalah dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak.³³ Maksud dari penggunaan cara bipartit dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah agar jalan keluar dapat dicari melalui mufakat dan musyawarah atas perselisihan tanpa melibatkan pihak ketiga atau dilakukan secara internal pengusaha dengan serikat pekerja atau pekerja. Sebelum menempuh proses eradilan hubungan industrial dan upaya arbitrase dan konsiliasi maka terlebih dahulu upaya yang wajib dilakukan yaitu upaya bipartit ini. Proses bipartit ini memiliki kewajiban pada semua perselisihan hubungan industrial yang berbagai macam jenisnya. Hal tersebut juga karena waktu dapat dihemat dan biaya dapat ditekan melalui penggunaan bipartit dalam menyelesaikan perselisihan. Oleh karena itu, Undang-Undang 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan keharusan dimana terlebih dahulu dilakukan Upaya bipartit secara musyawarah untuk mufakat sebelum pengajuan pada lembaga

³² Much Zamhari "Analisis Efektifitas Lembaga Kerja Sama Bipartit Dalam Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial Di Perusahaan" Jurnal Widyaiswara Indonesia, Volume 1, Nomor 1, Maret 2020

³³ Maswandi "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial, PUBLIKAUMA" Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area, Volume 5, Nomor 1, Juni 2017

penyelesaian perselisihan dalam setiap perselisihan hubungan industrial.

Sejak tanggal dimulainya perundingan upaya bipartit yang digunakan untuk menyelesaikan perselisihan haruslah selesai dengan batas maksimal 30 hari. Perundingan bipartit dapat dikatakan gagal apabila selama 30 hari itu tidak mencapai kesepakatan setelah dilakukan perundingan atau terdapat pihak yang menolak dilakukan perundingan.³⁴ Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian bersama tersebut maka dapat dilakukan pengajuan permohonan eksekusi pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri oleh pihak yang dirugikan untuk mendapatkan penetapan eksekusi di wilayah perjanjian bersama yang didaftarkan.³⁵

2. Penyelesaian Melalui Tripartit

Unsur-unsur organisasi seperti pemerintah, serikat pekerja dan unsur organisasi pengusaha merupakan keanggotaan akan masalah ketenagakerjaan pada forum musyawarah konsultasi dan komunikasi. Penyelesaian tripartite memiliki tugas pokok yaitu memberi pendapat, saran maupun pertimbangan pada pihak terkait dalam penyusunan kebijakan masalah ketenagakerjaan ataupun pemerintah.³⁶ Penyelesaian dengan metode tripartit memiliki kekuatan yang mengikat para pihak karena dibuat dengan dasar kesepakatan untuk saling berjanji guna menjalankan sesuatu hal yang berdampak pada keputusan tripartit tersebut tidak dapat ubah selain kesepakatan kedua belah pihak atau karena alasan-alasan dalam Undang-Undang mempersilahkan untuk itu.³⁷ Perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan

³⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2017)

³⁵ Adrian Sutedi. *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009)

³⁶ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007)

³⁷ Taufiq Amini “Evektivitas Pelaksanaan Keputusan Tripartit Dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagkerjaan” *Journal of Lex Theory*, Volume 2, Nomor 2, Desember 2021

pengusaha diselesaikan dengan melibatkan fasilitator yaitu pihak ketiga dalam perundingan antara pengusaha dan pekerja.

a. Mediasi

Mediasi berasal dari kata mediation pada bahasa Inggris dimana memiliki arti melibatkan pihak ketiga sebagai penengah dalam penyelesaian sengketa atau penggunaan orang yang menjadi penengah atau mediator untuk menengahi penyelesaian sengketa untuk diselesaikan.³⁸ Hubungan industrial menggunakan mediasi untuk menyelesaikan perselisihan dalam satu perusahaan antar serikat buruh, menyelesaikan pemutusan hubungan industrial, menyelesaikan perselisihan kepentingan, serta menyelesaikan perselisihan hak melalui seorang mediator atau penengah yang netral dengan mengadakan musyawarah.³⁹ Dengan kata lain, mediasi merupakan cara untuk berdamai, demi timbulnya kesepakatan yang adil, tanpa mengeluarkan biaya yang tidak sedikit, namun efektif dan dapat disepakati sepenuhnya oleh para pihak yang bersengketa dengan ikhlas.⁴⁰

b. Konsiliasi

Upaya ini dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan dalam satu perusahaan antar serikat buruh atau serikat pekerja, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan kepentingan melalui peran konsiliator yang netral sebagai penengah.⁴¹ Akan tetapi, ada saja faktor

³⁸ Rachmadi Usman, *Pilihan Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003)

³⁹ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Indeks 2009)

⁴⁰ Priyatna Abdurrasyid, *Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa: Suatu Pengantar*, (Jakarta: Fikahati Aneska, 2011)

⁴¹ Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

yang mengakibatkan susah tercapainya penyelesaian sengketa dengan jalur mediasi dan konsiliasi, hal ini disebabkan karena pelaku usaha yang merasa besar.⁴² Disinilah peran dari konsiliator sebagai penengah pada perselisihan hubungan industrial dengan penggunaan upaya konsiliasi dimana konsiliator tersebut telah memenuhi syarat konsiliator instansi yang terdiri dari satu atau lebih orang yang pada wilayah kota ataupun kabupaten memiliki tanggung jawab pada bidang ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 17 hingga Pasal 28 mengatur konsiliasi pada perselisihan hubungan industrial dalam bentuk penyelesaian. Konsiliator ditunjuk dan diberhentikan oleh Menteri Tenaga Kerja berdasarkan anjuran dari organisasi serikat pekerja.⁴³ Yang dimana memiliki tugas sebagai untuk memberikan anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih dan menjadi pihak yang melakukan konsiliasi agar perselisihan akan kepentingan dapat terselesaikan.

c. Arbitrase

Arbitrase secara lumrah diketahui sebagai proses yang dibuat guna penyelesaian perselisihan dalam suatu hubungan bisnis. Jika mengacu ke hubungan industrial pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial, cakupannya meliputi semua daerah di negara Indonesia. Arbitrase yang digunakan dalam alternatif penyelesaian sengketa diluar muka pengadilan telah diketahui sejak dulu pada sistem hukum di Indonesia.⁴⁴ Arbitrase

⁴² St. Nurjannah dkk “Efektivitas Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen (BPSK) Dalam Penyelesaian Sengketa Konsumen” jurnal Alauddin Law Developpent (ALDEV), Volume 1, Nomor 3, November 2019

⁴³ Rumelda Silalahi “Kajian Hukum Atas Pernyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Konsiliasi” Jurnal Darma Agung, Volume 27, Nomor 2, Agustus 2019

⁴⁴ Bambang Sutiyoso, *Hukum Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*, (Yogyakarta: Gema

memiliki batas-batas kewenangan terkait masalah pekerja yang dapat diselesaikan lewat jalur arbitrase hubungan industrial. Pengertian terkait arbitrase dikemukakan oleh Abdul Kadir Muhammad dimana hal tersebut merupakan sebuah badan yang dikenal khusus dalam dunia perusahaan yang berada di luar lingkungan peradilan umum dengan bentuk peradilan swasta.⁴⁵ Dengan dimuatnya pencantuman pada klausul arbitrase, apabila terjadi perselisihan di antara para pihak, mereka telah sepakat untuk memilih arbitrase yang telah diamanahkan untuk menyelesaikan perselisihan mereka dan dengan demikian masalah itu secara absolut ada pada tugas arbitrase tidak pada lembaga peradilan biasa. Tanpa adanya paksaan, secara sukarela pihak yang berselisih menentukan sendiri penyelesaian sengketa atas dasar kehendak bebas di luar peradilan umum yang dinamakan arbitrase.⁴⁶ Arbitrase bisa berdiri sendiri sebagai salah satu alternatif penyelesaian sengketa, ataupun dapat merupakan bagian dari alternatif penyelesaian sengketa.⁴⁷ Arbitrase merupakan upaya dalam industrial yang mengalami perselisihan untuk diselesaikan. Apabila keberhasilan terjadi dengan upaya ini maka akta perdamaian wajib dibuat kemudian para pihak yang berselisih maupun arbiter menandatangani. Selanjutnya akta pendaftaran akan didaftarkan pada Pengadilan Negeri di wilayah mengadakan perdamaian oleh arbiter tepatnya pada Pengadilan

Media, 2008)

⁴⁵ Abdul Kadir Muhammad, *Pengantar Hukum Perusahaan Indonesia*, (Bandung: PT Citra Bakti, 1993)

⁴⁶ Wahyu Simon Tampubolon “Peranan Seorang Arbiter Dalam Penyelesaian. Melalui Arbitrase” *Jurnal Ilmiah Advokasi*, Volume 7, Nomor 1, Maret 2019

⁴⁷ Sudargo Gautama, *Prospek dan Pelaksanaan Arbitrase di Indonesia: Penyelesaian Sengketa Secara Alternatif (ADR)*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2001)

Hubungan Industrial. Arbitrase sebagai alternatif penyelesaian sengketa tidak dapat berdiri sendiri dan tidak dapat diimplementasikan jika tidak dilakukan bersama dengan perjanjian pokok.⁴⁸

2.2.2 Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi

Ketentuan hubungan industrial yaitu Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 ayat (2) menyebutkan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan antara hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat kerja. Penyelesaian hubungan industrial ada beberapa proses yaitu dengan cara mediasi, konsiliasi, arbitrase dan konsiliasi.

Salah satu proses tersebut menggunakan proses mediasi, yang di sebut mediasi merupakan suatu penyelesaian yang secara rinci dan hubungan industrial di atur dalam Permenaker Nomor 17 Tahun 2004 Tentang Pengangkatan dan pemberhentian mediator hubungan industrial serta tata kerja mediasi. Sebelum mediasi penyelesaian hubungan industrial dari pihak dinas tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan menawarkan pertama yaitu litigasi selanjutnya melalui rekonsiliasi dan arbitrase setelah proses tersebut baru dinas tenaga kerja kota medan menawarkan penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi. Hubungan antara pekerja dengan pengusaha tidak selamanya berjalan dengan baik-baik saja dan harmonis.⁴⁹ Tidak terpenuhi hak

⁴⁸ Rahmad Rosyadi dan Ngatino, *Arbitrase dalam Perspektif Islam dan Hukum Positif*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2002)

⁴⁹ Siregar, M. "Peran Mediator Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Perselisihan antara Pekerja dan Pengusaha." *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, Vol. 10, No. 1, 2019, hlm. 73.

dan tidak dilaksanakannya kewajiban masing-masing pihak mengakibatkan terjadinya perselisihan dalam hubungan tersebut. Diwilayah Kota Medan kerap kali terdapat perselisihan antara pekerja dengan pengusaha salah satunya yang permasalahannya yaitu pemutusan hubungan kerja atau PHK. Selama waktu satu tahun terakhir ada 19 kasus pekerja yang hasilnya anjuran tertulis, di ajukan ke pengadilan hubungan industrial karena putusan anjuran tidak di sepakati oleh para pihak. Selamawaktu satu tahun tersebut di dalam sidang mediasi terdapat 198 kasus antara pekerja dengan pengusaha. Salah satu kasusnya yaitu PT Ameya di bulan februari yang akhirnya kasus tersebut diselesaikan dengan perjanjian bersama. Selanjutnya proses penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi dan proses lainnya dari perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antara serikat pekerja melalui bipartit, dari bipartit sendiri yaitu menjadi tidak sepakat atau sepakat, tidak sepakat di selesaikan oleh disnaker setempat memalui mediator yang melalui proses mediasi, konsiliasi, arbitase dan putusan. Sedangkan dari sepakat melauai perjanjian dan didaftarkan ke disnaker dan selanjutnya ke eksekusi penyelesaian hubungan industrial tersebut. Perselisihan tersebut ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Medan khususnya mediator apabila ada laporan dari salah satu atau kedua belah pihak sudah terpenuhi maka proses penyelesaian tersebut bisa di laksanakan. Proses penyelesaian perselisihan di luar pengadilan ini di selesaikan dengan cara bermusyawarah mufakat artinya mediator atau disnaker sebagai fasilitator dan pihak yang mendorong para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan cara melalui kesepakatan.⁵⁰

Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian

⁵⁰ Lubis, A. "Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Medan." *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, Vol. 12, No. 2, 2021, hlm. 155.

hubungan industrial maka dinas tenaga kerja Kota Medan memiliki peranan yang penting dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui proses mediasi tidak hanya mediasi pemerintah juga harus mendukung proses penyelesaian arbitrase, konsiliasi dan bipartite.⁵¹ Proses tersebut juga berpengaruh besar terhadap penyelesaian suatu permasalahan hubungan industrial dan proses yang kerap di pakai untuk menyelesaikan permasalahan tersebut yaitu mediasi. Kelancaran mediasi sangat berpengaruh besar terhadap peranan mediator. Pelaksanaan mediasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Medan dapat di katakana baik atau tidak ada masaah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mediator Dinas Tenaga kerja Kota Medan mempunyai peranan yang baik dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha. Undang-Undang tersebut mengatur bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut dapat di selesaikan dengan beberapa cara yaitu salah satunya mediasi dan di pimpin dengan mediator.⁵² Mediator memiliki persyaratan yang sesuai dengan Pasal 2 ayat (1) Permenaker Nomor 17 Tahun 2014 tentang pengangkatan dan pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta tata kerja Mediasi, Syarat-syarat Mediator yaitu:

1. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
2. Warga Negara Indonesia
3. Pegawai Negeri Sipil pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan

⁵¹ Situmorang, R. "Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Medan." *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, Vol. 13, No. 1, 2022, hlm. 44.

⁵² Lubis, A. "Efektivitas Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Medan." *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, Vol. 11, No. 2, 2020, hlm. 121.

4. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter
5. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan
6. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela
7. Berpendidikan kurang-kurangnya Strata Satu (S1)
8. Memiliki sertifikat kompetensi
9. Memiliki surat keputusan pengangkatan dari Menteri

Mediator wajib memenuhi syarat yang di tentukan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014. Peranan Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan adalah :⁵³

1. Mediator meminta kepada para pihak untuk berunding sebelum dilaksanakan proses mediasi. Para pihak harus mengadakan peundingan bipartite terlebih dahulu. Perundingan yang di lakukan para pihak yaitu pekerja dan pengusaha yang berselisih tanpa ada campur tangan pihak lain. Instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan harus menawarkan penyelesaian melalui konsilisasi atau arbitase seperti yang di sebutkan dalam Pasal 4 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Jika perundingan bipartit tidak berhasil salah satu pihak yang berselisih sudah mendaftarkan dan melampirkan bukti baha berundingan bipartite gagal di tempuh. Sebelum melakukan proses penyelesaian dengan cara mediasi, mediator membuat panggilan yang akan di sampaikan kepada para pihak yang berselisih untuk mengikuti proses sidang mediasi. Meditor hanya membuat panggilan selama tiga kali dan jika panggilan tiga kali pihak tersebut tidak bisa hadir maka akan di wakikan dengan staf personalia perusahaan tersebut.

⁵³ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi

3. Di dalam sidang mediasi Mediator harus netral memimpin dan mengatur jalannya proses Mediasi. Sidang mediasi dapat di lakukan sekali hingga tiga kali pertemuan saja apabila sudah di temui kata sepakat dari para pihak. Apabila dalam proses Mediasi tersebut tidak menemukan titik terang atau adanya kesepakatan maka tugas mediator tersebut memberikan beberapa pilihan yang di ambil dari keterangan para pihak dan diserahkan kembali apakah akan menyetujui atau tidak pilihan yang di berikan mediator.

4. Di dalam sidang mediasi sudah ada kata sepakat maka diwajibkan dengan membuat Perjanjian Bersama (PB) yang di tanda tangani dan di setujui oleh pihak dan mediator dan setelah itu kemudian di daftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Apabila tidak tercapai kata sepakat maka Mediator mengeluarkan anjuran tertulis. Anjuran tertulis dapat berubah se waktu waktu menjadi Perjanjian Bersama setelah semua di sepakati. Apabila para pihak tidak menyetujui maka salah satu pihak dan kedua belah pihak dapat mengajukan ke Pengadilan Hubungan industrial. Mediator sudah harus selesai membantu para pihak tersebut membuat Perjanjian Bersama sebagaimana tercantum dalam Pasal 13 ayat (2) huruf e Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Sedangkan pada Kantor Dinas tenaga kerja setelah mengeluarkan anjuran tertulis dikeluarkan oleh mediator dalam jangka waktu selambat-lambatnya 10 hari sejak Putusan Anjuran di terima, Para pihak memberian jawaban, dan itu lewat jangka waktu 3 hari kerja sejak anjuran tertulis tersebut disetujui.

Di selesaikan dengan proses mediasi harus melalui beberapa prosedur dan akhirnya bisa di selesaikan dengan cara mediasi atau dengan proses lainnya.⁵⁴ Di sini

⁵⁴ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi.

kewenangan mediator hanya sampai di anjuran tertulis saja⁵⁵. Apabila para pihak sudah menyetujui kesepakatan tersebut dan di bawa ke Pengadilan Hubungan Industrial atau tidak, Sudah bukan lagi urusan mediator untuk menyelesaikan perselisihan Hubungan industrial tersebut. Tugas Mediator hanya 30 hari kerja terhitung dari menerima pelimpahan penyelesaian yang di sebut dalam Pasal 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

2.2 Tinjauan Umum Online Dispute Resolution (ODR)

2.2.1 Pengertian Online Dispute Resolution (ODR)

Pada dasarnya, sengketa yang muncul dari aktivitas e-commerce semakin meningkat seiring dengan tingginya volume transaksi elektronik. Tradisionalnya, sengketa ini diselesaikan melalui jalur litigasi atau non-litigasi secara langsung. Namun, saat ini telah muncul mekanisme inovatif berbasis daring—dikenal sebagai Online Dispute Resolution (ODR)—yang secara konseptual berkembang dari metode penyelesaian sengketa konvensional, dengan satu perbedaan utama: penggunaannya yang sepenuhnya melalui media internet.⁵⁶ penggunaan teknologi baru berupa internet sebagai fasilitasnya. Menurut Pablo Cortes bahwa Online Dispute Resolution (ODR) dalam konteks memiliki arti bahwa ODR mengacu pada penggunaan ICT (*Information and Communication Technology*) atau Teknologi informasi dan komunikasi serta penyelesaian sengketa alternatif (ADR) digunakan oleh Perusahaan dan pekerja untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi. Solusi ini memanfaatkan sumber daya daring, dan ADDR merupakan bentuk ADR

⁵⁵ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi.

⁵⁶ <https://unars.ac.id/ojs/index.php/SENADIKA>

yang khusus atau berbeda. ADDR paling tepat untuk sengketa yang berkaitan dengan perdagangan elektronik internasional, terutama yang melibatkan jumlah kecil. ADDR mencakup berbagai proses bernilai rendah. ADDR mencakup proses-proses yang umumnya memiliki dua karakteristik umum: "ADDR" (penyelesaian sengketa) dan "O" (daring). Dengan kata lain, ADDR menyelesaikan sengketa secara elektronik. Dalam ADDR, semua bentuk ADR dapat dilakukan secara daring.⁵⁷

2.3.2 Keberadaan Dan Dasar Ketentuan Hukum ODR Di Indonesia

Penyelesaian Sengketa Daring (ODR) adalah studi tentang cara menggunakan teknologi secara efektif untuk membantu para pihak menyelesaikan sengketa. Kemunculan ODR telah melahirkan undang-undang yang memberikan kepastian hukum dalam praktik penyelesaian sengketa melalui SDR. Undang-undang ini telah berevolusi dari yang usang menjadi undang-undang yang beradaptasi dengan perubahan kondisi dan kemampuan adaptasi. Keberadaan ODR mau tidak mau harus diatur oleh hukum Indonesia.⁵⁸ Indonesia belum memiliki undang-undang ODR yang umum. Undang-undang terkait yang mengatur ODR meliputi: Undang-Undang No. 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik, serta Undang-Undang No. 19 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Undang-Undang No. 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik.

⁵⁷ Meria Utama, 2010, Pelaksanaan Online Dispute Resolution (ODR) Arbitrase Di Indonesia Menurut Undang-undang No.30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, *Majalah Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya: Simbur Cahaya* hal 1882

⁵⁸ Rahardjo, B. "Kepastian Hukum Online Dispute Resolution dalam Sistem Hukum Indonesia." *Jurnal Hukum dan Teknologi*, Vol. 7, No. 2, 2020, hlm. 145.

1. Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 80 Tahun 2019 Tentang Perdagangan Melalui Sistem Elektronik.
3. Peraturan Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2018 Tentang Administrasi Perkara Dan Persidangan Di Pengadilan Secara Elektronik.
4. Peraturan Mahkamah Agung No.1 Tahun 2019 Tentang Administrasi Perkara Dan Persidangan Di Pengadilan Secara Elektronik.
5. Peraturan Mahkamah Agung No. 1 Tahun 2016 Tentang Prosedur Mediasi Di Pengadilan.

Pada dasarnya, sistem perundang-undangan nasional telah membuka kemungkinan penyelesaian sengketa secara daring dan secara *lex generalis* menjadi landasan bagi pelaksanaan ODR di Indonesia. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa memang belum secara eksplisit mengatur mekanisme penyelesaian online (ODR). Namun, kehadiran Peraturan Pemerintah Nomor 80 Tahun 2019 tentang Perdagangan Melalui Sistem Elektronik memberikan pijakan hukum yang lebih konkret bagi pelaksanaan ODR di Indonesia dalam pasal 72 ayat (2) PP PMSE sebagai berikut : “Penyelesaian sengketa PMSE sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diselenggarakan secara elektronik (penyelesaian sengketa secara *online*) berdasarkan ketentuan perundang-undangan”.⁵⁹ Pada dasarnya, penyelesaian sengketa secara elektronik (*online dispute resolution* atau **ODR**) bergantung sepenuhnya pada kesepakatan para pihak yang terlibat.

⁵⁹ Yuliana, I. “Kerangka Regulasi Online Dispute Resolution di Indonesia dalam Perspektif UU Arbitrase dan PP PMSE.” *Jurnal Hukum dan Ekonomi Digital*, Vol. 5, No. 1, 2021, hlm. 58.

Mekanismenya dapat berupa mediasi elektronik yang difasilitasi oleh para profesional seperti advokat atau mediator, melalui lembaga arbitrase online yang terakreditasi, atau bahkan via lembaga pemerintah berwenang. Dalam konteks ini, pemerintah memiliki peranan sentral dalam memajukan ODR karena kapasitasnya untuk menyediakan infrastruktur telekomunikasi—seperti platform berbasis web—yang mendukung proses penyelesaian sengketa. Selain itu, keterlibatan pemerintah sangat penting untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap mekanisme ini. Sebagai entitas paling dipercaya dalam penyelesaian sengketa dan lembaga tertinggi dalam negeri, pemerintah perlu melakukan pengawasan dan kontrol. Pengaturan ruang digital yang baik oleh pemerintah juga merupakan bentuk perlindungan terhadap masyarakat di ranah maya.⁶⁰

2.3.3 Jenis-Jenis Online Dispute Resolution

ODR sebagai suatu metode yang inovatif dalam menyelesaikan suatu sengketa yang khususnya sengketa tersebut muncul akibat aktifitas *e-commerce*, sangat diminati para pelaku *e-commerce* karena penyelesaian sengketa e-contract, sangat diminati para pelaku e-commerce karena penyelesaian sengketa melalui ODR ini dapat menyelesaikan sengketa dengan cepat dan efisien. ODR, sebagaimana dijelaskan oleh Esther van den Heuvel dalam jurnalnya, adalah sebagai berikut:

1. Online Settlement

Metode *Online Settlement*, khususnya yang berkaitan dengan klaim finansial, berkembang pesat di Amerika Serikat. ODR versi ini adalah

⁶⁰ //www.hukumonline.com/berita/a/online-dispute-resolution

bentuk penyelesaian sengketa paling dominan di sana, meskipun sifatnya tidak selalu terkait langsung dengan konflik yang muncul dari aktivitas daring.

2. Online Arbitration

Online Arbitration atau arbitrase *online* sekarang ini lebih sering digunakan atau diterapkan di Kanada yang merupakan sebuah pengadilan yang sebenarnya untuk menyelesaikan sengketa *domain name*.

3. Online Resolution Of Consumer Complaints

ODR jenis ini tidaklah menerapkan secara utuh mekanisme penyelesaian sengketa melalui online, hanya menerapkan beberapa prosedur yang dilakukan secara online.

4. Online Mediation

ODR jenis ini menyelesaikan sengketa yang bernilai kecil. Sesuai dengan istilahnya, online mediation tidak dilakukan secara face-to-face, melainkan penyelesaian sengketa ini dilakukan secara online. Ini berarti bahwa pelaku bisnis internasional yang masing-masing berada di negara yang berbeda dapat melakukan sarana online mediation ini untuk menyelesaikan sengketa.⁶¹

2.3.4 Kelebihan dan Kekurangan Penyelesaian Sengketa Melalui *Online Dispute Resolution*

A. kelebihan Penyelesaian Sengketa Melalui *Online Dispute Resolution*

1) *Time and Cost Savings*

Penyelesaian sengketa secara daring memungkinkan pebisnis lintas negara

⁶¹ Adel Candra, "Penyelesaian Sengketa Transaksi Elektronik Melalui Online Dispute Resolution (ODR) Kaitan dengan UU Informasi dan Transaksi Elektronik, Jurnal Ilmu Komputer, Vol. 10 No. 2 (September 2014)

menangani perselisihan yang muncul dari transaksi internasional dengan lebih efisien dalam hal waktu. Pemanfaatan internet mempercepat jalannya prosedur penyelesaian sengketa karena ODR memberikan fleksibilitas kepada para pihak untuk menentukan jadwal dan cara penyelesaian sengketa sesuai kebutuhan mereka.

2) Convenience of the Procedure

ODR memungkinkan komunikasi yang lebih tenang dan terstruktur antara para pihak, sehingga mereka dapat menyampaikan pendapat tanpa merasa tertekan atau terintimidasi. Banyak pihak yang enggan bertatap muka langsung dengan pihak lawan karena kekhawatiran akan tekanan atau intimidasi secara fisik, namun komunikasi daring dapat memitigasi kekhawatiran tersebut.

3) *Selection of The Third Parties*

Selain keunggulan ODR yang telah disebutkan sebelumnya, salah satu manfaat utama lainnya adalah fleksibilitas dalam penunjukan arbiter. Para pihak memiliki kontrol lebih besar terhadap proses—mulai dari memilih waktu penyelesaian hingga menentukan siapa pihak ketiga yang dianggap paling tepat untuk menangani dan memutus sengketa.⁶²

B. Kekurangan Penyelesaian Sengketa Melalui Online Dispute Resolution

1) Potentially to Missunderstanding

Dalam ODR, minimnya atau bahkan hilangnya pertemuan tatap muka mengurangi spontanitas dan respons langsung antar pihak. Komunikasi langsung memungkinkan pemahaman yang lebih baik dan mencegah terjadinya

⁶² Meline Gerarita Sitompul, "Online Dispute Resolution (ODR) : Prospek Penyelesaian Sengketa E – Commerce di Indonesia, *Renainssance* Vol. 1 No . 2 (Agustus 2016)

kesalahpahaman, namun hal ini sering hilang dalam ODR. Sebagian besar interaksi berlangsung melalui chat atau video conference—yang rentan terhadap kendala seperti perbedaan bahasa dan budaya. Ketidaksesuaian bahasa atau nada bisa menimbulkan miskomunikasi selama proses penyelesaian sengketa

2) Internet Disruption

Penyelesaian sengketa melalui ODR yang tentunya menggunakan fasilitas internet, terkadang menjadi kendala bagi penggunanya. Hal ini dikarenakan akses internet didunia tidak menjamin meratanya akses secara cepa. Bahkan akses internet dapat menimbulkan masalah bagi beberapa pihak yang bersengketa. Sulitnya akses fasilitas ODR yang menggunakan internet terkadang dapat membuat tidak nyaman dan merugikan orang orang yang kurang akrab dengan teknologi computer.

3) Confidentiality Concern

Berbeda dengan ADR tradisional yang biasanya mengabaikan dokumentasi sengketa, ODR menyimpan seluruh proses penyelesaian sengketa secara elektronik melalui sistem yang disediakan oleh lembaga terkait. Ini berarti catatan komunikasi, dokumen, dan keputusan sengketa secara otomatis tersimpan dalam rekam digital. Namun, hal ini juga mengundang risiko terhadap kerahasiaan. Informasi sensitif dapat dengan mudah dicetak atau dibagikan melalui email oleh salah satu pihak, tanpa sepengetahuan atau persetujuan pihak lain. Kondisi ini dianggap sebagai kelemahan ODR karena dapat mengancam privasi dan kepercayaan para pihak. ⁶³

⁶³ Wahyudi, A. "Tantangan Online Dispute Resolution dalam Sistem Hukum Indonesia." *Jurnal Hukum dan Peradilan*, Vol. 9, No. 3, 2020, hlm. 415.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Waktu & Tempat Penelitian

3.1.1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan setelah dilakukan seminar proposal dan perbaikan outline.

Keterangan Tabel

No	Kegiatan	Bulan																												Keterangan
		Desember 2023				Januari 2024				Juni 2024				Februari 2025				Juni 2025				Oktober 2025								
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
1	Pengajuan Judul		■	■	■																									
2	Bimbingan Proposal					■	■	■	■																					
3	Seminar Proposal											■	■																	
4	Penelitian Skripsi													■	■	■	■													
5	Penulisan Dan Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■									
6	Seminar Hasil																									■	■	■	■	
7	Bimbingan Skripsi																											■	■	
8	Sidang meja hijau																												■	

3.1.2 Tempat Penelitian

Lokasi penelitian skripsi ini berada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, yang beralamat di Jalan K.H. Wahid Hasyim No. 14, Kelurahan Merdeka, Kecamatan Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.2.1 Jenis Penelitian

Penelitian skripsi ini dilakukan dengan menggunakan metode yuridis normatif sebagai pendekatan penelitiannya.⁶⁴ Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Majudji, penelitian hukum normatif, atau penelitian bibliografi, mencakup lima tujuan: penelitian asas hukum, penelitian sistematika hukum, penelitian sinkronisasi vertikal dan horizontal, penelitian hukum komparatif, dan penelitian sejarah hukum. Penelitian hukum normatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengkaji hukum berdasarkan sumber hukum primer, serta mengkaji teori, konsep, asas hukum, dan ketentuan perundang-undangan. Penelitian ini umumnya dilakukan melalui penelitian bibliografi untuk memperoleh pemahaman asas hukum dan sistematika normatif yang relevan dengan permasalahan yang dibahas. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada inventarisasi hukum positif, asas dan doktrin hukum, penemuan hukum dalam kasus-kasus tertentu, sistematika hukum, tingkat sinkronisasi hukum, hukum komparatif, dan sejarah hukum.⁶⁵

3.2.2 Jenis Data

Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis, ekspositoris, dan bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang situasi hukum pada suatu waktu dan tempat tertentu, atau terkait dengan peristiwa hukum yang terjadi di masyarakat. Dalam hal ini, penelitian berfokus pada analisis hukum perdata terkait penerapan ODR (Penyelesaian Sengketa Daring) dalam menyelesaikan sengketa informasi kesehatan yang dilindungi (PHI) di Kantor Kepegawaian Kota Medan.

⁶⁴ Soerjono soekanto, *pengantar penelitian hukum* (Jakarta: UI Press, 1984). Hal.51

⁶⁵ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Dan Penelitian*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung: 2018, hal.52

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

a) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber-sumber seperti buku dan literatur, yang digunakan untuk penelitian bibliografi, untuk menemukan tulisan para ahli dan otoritas, serta untuk memperoleh informasi berupa ketentuan formal dan data yang terdapat dalam dokumen atau manuskrip terkait. Penelitian bibliografi ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis permasalahan berdasarkan referensi bibliografi yang relevan dengan penelitian tesis ini.

3.2.4 Analisis Data

Menganalisis isu hukum dalam penelitian membutuhkan proses analisis. Untuk menganalisis temuan penelitian, jenis penelitian hukum yang digunakan akan menentukan sifat analisisnya. Jika metode penelitiannya normatif, analisisnya akan bersifat kualitatif, artinya logikanya akan didasarkan pada kualitas pendapat para ahli hukum, doktrin, teori, dan perumusan aturan itu sendiri.⁶⁶ Data yang terkumpul secara sistematis kemudian dianalisis. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis data kualitatif. Analisis kualitatif adalah metode penelitian yang menghasilkan deskripsi analitis tentang apa yang dikomunikasikan oleh narasumber secara tertulis dan lisan, serta perilaku aktual yang diamati dan dipelajari secara mendalam, yang kemudian disajikan dalam bentuk laporan atau penjelasan.⁶⁷

⁶⁶ Meray Hendrik Mezak, *Jenis, Metode, dan Pendekatan dalam penelitian hukum*, jurnal law riview : fakultas hukum universitas pelita harapan (3), Vol. 5, Maret 2016, hal. 92

⁶⁷ Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi). Remaja Rosdakarya.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, sebagaimana yang telah uraikan diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa :

1. Pengaturan hukum Online Dispute Resolution (ODR) dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia pada dasarnya masih berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai aturan pokok. Untuk mendukung pelaksanaan secara daring, digunakan pula ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik yang kemudian diperbarui dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016, khususnya terkait dengan keberlakuan dokumen elektronik, tanda tangan elektronik, serta komunikasi daring dalam proses mediasi.
2. Penerapan Online Dispute Resolution (ODR) di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan masih dilakukan hingga saat ini, meskipun intensitasnya mengalami perubahan. Pada masa pandemi Covid-19, penggunaan Online Dispute Resolution (ODR) lebih dominan karena keterbatasan interaksi langsung. Namun, pasca pandemi, penerapannya menurun karena sebagian pihak lebih memilih mediasi tatap muka. Meski demikian, Online Dispute Resolution (ODR) tetap menjadi pilihan alternatif, terutama jika para pihak menghendaki atau apabila terdapat kendala jarak, misalnya salah satu pihak berada di luar kota. Dengan demikian, penerapan Online

Dispute Resolution (ODR) di Disnaker Kota Medan bersifat opsional dan sangat bergantung pada kesepakatan para pihak. Online Dispute Resolution (ODR) dapat memberikan manfaat berupa efisiensi waktu dan biaya, namun keberhasilan penyelesaian sengketa tetap ditentukan oleh komitmen dan itikad baik dari pihak-pihak yang bersengketa.

5.2 Saran

Menurut pendapat penulis, pada mediasi online ini masih jauh dari sempurna, maka dari itu penulis berharap kedepannya mediasi online ini dapat terus dikembangkan dan dimanfaatkan sebaik mungkin sebagai sarana yang dapat membantu menyelesaikan perkara di luar dan di dalam pengadilan. Berikut beberapa saran yang penulis berikan, yaitu:

1. Secara umum, perlu adanya penguatan dasar hukum dan regulasi yang lebih rinci mengenai penerapan *Online Dispute Resolution* (ODR) dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini penting agar pelaksanaan ODR memiliki kepastian hukum, standar prosedur yang jelas, serta dapat dipraktikkan secara seragam di berbagai daerah. Dengan adanya aturan yang lebih komprehensif, ODR diharapkan mampu menjadi alternatif penyelesaian sengketa yang terpercaya dan setara dengan mekanisme konvensional.
2. Penerapan teknologi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial perlu terus dikembangkan dan disosialisasikan secara berkelanjutan. Pemanfaatan sistem elektronik harus disertai dengan peningkatan infrastruktur dan pemahaman para pihak agar ODR dapat digunakan

secara efektif. Dengan kesadaran dan itikad baik dari pekerja maupun pengusaha untuk memanfaatkan ODR, proses penyelesaian sengketa dapat berjalan lebih cepat, efisien, dan tetap menjamin rasa keadilan bagi kedua belah pihak.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdulkadir Muhammad, (2018) Hukum Dan Penelitian, PT Citra Aditya Bakti, Bandung
- Adrian Sutedi, (2009) Hukum Perburuhan , (Sinar Grafika, Jakarta), h. 25
- Ahmad Zaini, (2015) “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Alternative Dispute Resolution”, Al-Ahkam 11, hal. 2
- Husni, (2014) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan, (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada,).
- John Michel Hoynes. Et.al 2004, Mediation: Positive Conflict Management, New York: Suny Press.
- Krisna Harahap, 2009, Hukum Acara Perdata: Mediasi Class Action Arbitrase & Alternatif, Bandung, Cet. Tujuh, Graviti.
- Soedawi Masjchoen Sofwan. 2000. Hukum Benda. Yogyakarta. Yayasan Badan Penerbit Gajah Mada.
- Soerjono Soekanto Dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat, Cet. Keduabelas, Rajawali Pers, Jakarta, 2016
- Sri Soedewi Masjchoen. 2001. Hukum Benda. Yogyakarta. Seksi Hukum Perdata Fakultas Hukum UGM.
- Sudikno Mertokusumo, (2006) Penemuan Hukum Sebuah Pengantar. Liberty, Yogyakarta.
- Syafrizal Abbas, 2011, Mediasi Dalam Prespektif Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional, Jakarta, Kencana.
- Yulianto, Achmad Mukti Fajar, And Nur Dewata, Dualisme Penelitian Hukum

Normatif & Empiris, (2010) Yogyakarta: Pustaka Pelajar Yogyakarta.

Sutiyo, B. (2012). *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (ADR)*.

Sinar Grafika.

Syahrizal Abbas, (2009) *Mediasi dalam Perspektif Syariah, Hukum Adat, Hukum*

Nasional, (Kencana Prenada Media Group, Jakarta), h. 2

B. Peraturan Perundang-Undangan

Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar 1945.

Republik Indonesia, Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang No. 11 Tahun 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik

Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 132 Tahun 2022 tentang Arsitektur Sistem

Pemerintahan Berbasis Elektronik Nasional.

KEPMEN PAN No. 63 Tahun 2003

C. Jurnal

Taufik Siregar, “Jurnal Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Akibat Pemutusan Hubungan Kerja”

(Universitas Medan Area)

Abdul Latip, “Jurnal mediasi sebagai permasalahan tenaga kerja” (Universitas Trunojoyo Madura).

Sulistyo, Heru (2023). “Transformasi Digital dalam Penyelesaian Sengketa

Ketenagakerjaan.” *Jurnal Hukum dan Teknologi*, 8(2).

Meray Hendrik Mezak, Jenis, Metode, dan Pendekatan dalam penelitian hukum, jurnal

law riview : fakultas hukum universitas pelita harapan (3), Vol. 5, Maret 2016.

Abdul Rachmad, “Jurnal Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial” (Universitas Brawijaya,2013), 14-16.

Agus Mulya Karsona, “Eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Indonesia”, Jurnal Hukum Acara Perdata, Adhaper Vol 2, No 2 (2016)

Andika Dwi Yuliardi, Imam Budi Santoso, “Upaya Arbitrase dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Didasarkan Adanya Kesepakatan Para Pihak”, Jurnal Perspektif HUKUM, Vol 22, ISSUE 1 (2022)

Hono Sejati, “Penyelesaian Perselisihan Di Pengadilan Hubungan Industrial”, Jurnal Spektrum Hukum, Vol 15, No 1 (2018)

Joni Emirzon, Jurnal Alternatif Penyelesaian Sengketa di luar Pengadilan, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), 6.

Ketut Simpen, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Ketenagakerjaan”, Jurnal Ilmiah Raad Kertha, Universitas Mahendratta, Vol 2, No 2 (2019)

Meray Hendrik Mezak, Jenis, Metode, dan Pendekatan dalam penelitian hukum, jurnal law riview : fakultas hukum universitas pelita harapan (3), Vol. 5, Maret 2016.

Nadia Sekarsari, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Jurnal Studi Ilmu Syariah dan Hukum, Vol 17 No 1 (2020)

Penyelesaian Sengketa Transaksi Elektronik Melalui Online Dispute Resolution (ODR) Kaitan dengan UU Informasi dan Transaksi Elektronik, Jurnal Ilmu Komputer, Vol. 10 No . 2 (September 2014)

Syahrizal, T. (2023). “Tantangan Pelaksanaan Mediasi Online di Indonesia.” *Jurnal Hukum dan Masyarakat*, 12(1).

Sulistyo, Heru (2023). “Transformasi Digital dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan.” *Jurnal Hukum dan Teknologi*, 8(2).

Indonesia Journal of Social Technology (2024), *Effective Communication in Mediation*

Aidi, Z. (2022). Mediasi elektronik sebagai alternatif penyelesaian sengketa perdata di Pengadilan Negeri pada era pandemi Covid-19. *Jurnal Hukum Magnum Opus*, 5, 133–146.

Yusna Zaidah & Mutia Ramadhania Normas, Mediasi Online dalam Penyelesaian Perkara Perceraian di Era Pandemi, *Journal of Islamic and Law Studies*, Vol. 5, No. 3, 2021, 334-348.

Rachmadi Usman,SH, Pilihan Penyelesaian Sengketa Diluar Pengadilan, (Citra Aditya Bakti, Bandung,2003), h. 79.

D. Internet

<https://e-naker.disnakersumut.id/> 12 Maret 2025.

<https://siduta.medan.go.id/> 1 September 2025

LAMPIRAN

1. Hasil Wawancara dengan Mediator Dinas Ketenagakerjaan dalam Penerapan Online Dispute Resolution (ODR) Dalam Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial

- a) Pertanyaan : Apakah pengaruh Online Dispute Resolution (ODR) dalam mediasi (tripartite) dalam perselisihan hubungan industrial?

Jawaban : Pengaruh ODR (Online Dispute Resolution) dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial cukup signifikan. Pertama, ODR membantu menekan biaya dan waktu karena prosesnya bisa dilakukan secara daring tanpa harus hadir langsung di kantor Disnaker atau pengadilan. Kedua, ODR membuat proses lebih mudah diakses oleh para pihak, khususnya pekerja dan pengusaha yang memiliki keterbatasan waktu atau lokasi. Namun, kelemahannya ada pada sisi emosional dan komunikasi tatap muka yang seringkali lebih efektif dalam membangun kesepakatan. Jadi, pengaruh ODR adalah mempercepat dan mempermudah penyelesaian sengketa

- b) Pertanyaan : Apakah di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan masih menggunakan Online Dispute Resolution (ODR) dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?

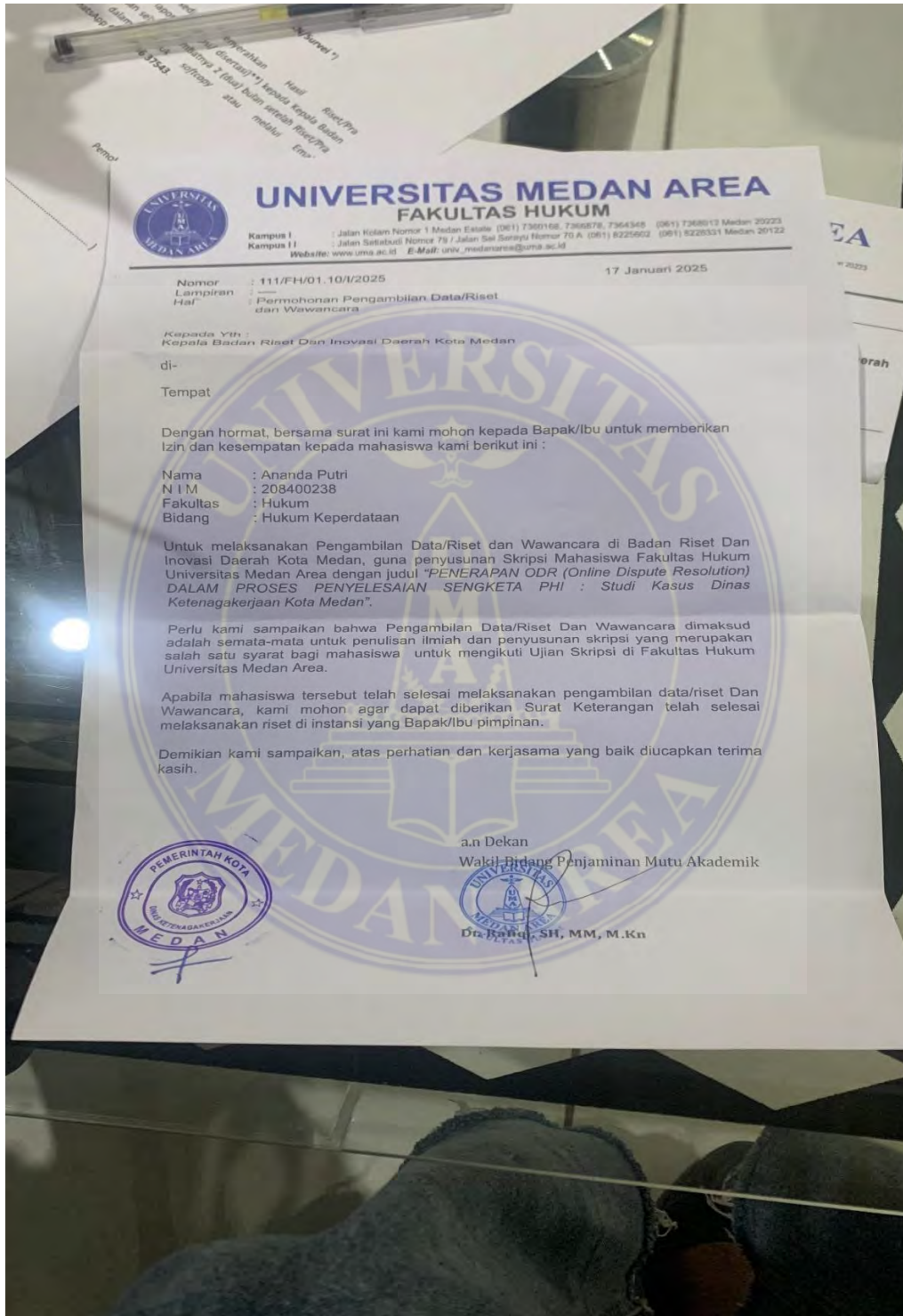
Jawaban : Online Dispute Resolutio (ODR) di sini masih digunakan, namun sifatnya menyesuaikan kebutuhan para pihak. Jika para pihak sepakat untuk mediasi online, terutama ketika salah satu pihak berada di luar kota, maka Online Dispute Resolutio (ODR) akan kami terapkan. Pada masa pandemi Covid-19, Online Dispute Resolutio (ODR) memang dominan digunakan

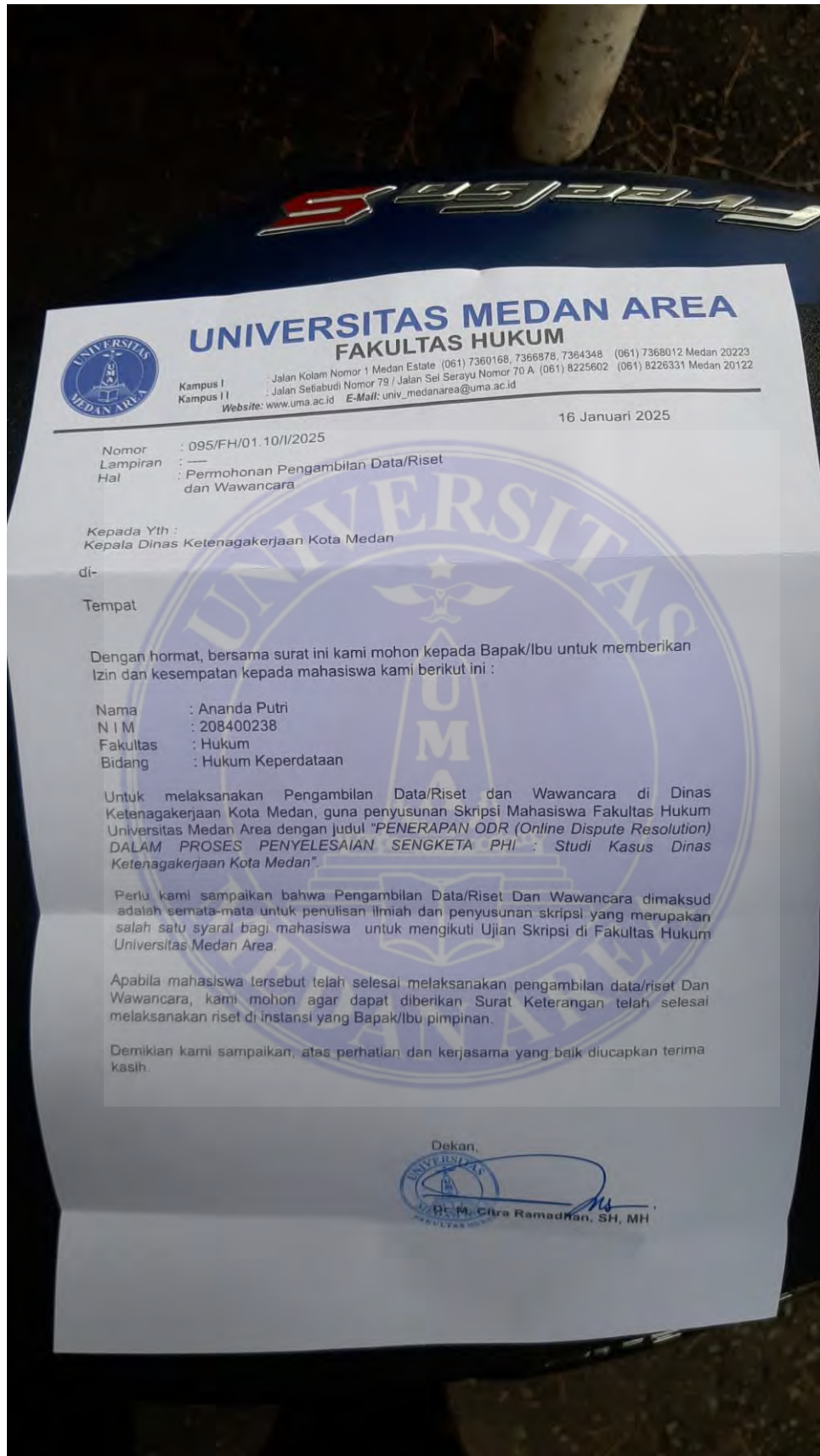
karena keterbatasan tatap muka. Namun, pasca Covid penggunaannya mulai berkurang karena sebagian besar pihak kembali lebih nyaman dengan mediasi langsung. Jadi, penerapan Online Dispute Resolution (ODR) tetap ada, tetapi kembali lagi kepada kesepakatan para pihak

- c) Pertanyaan : Bagaimana Pengaturan Hukum untuk Online Dispute Resolution (ODR) Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?

Jawaban : Untuk mediasi tripartit, kami masih berpedoman pada UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sementara untuk pelaksanaan secara online, dasar hukumnya mengacu pada UU ITE No. 11 Tahun 2008 terkait dokumen elektronik, tanda tangan elektronik, maupun mediasi online, serta Perpres No. 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Di Disnaker sendiri penerapan SPBE dilakukan melalui aplikasi Siduta, di mana proses penyelesaian mulai dari pengajuan hingga selesai dapat dilakukan secara elektronik. Namun, sekali lagi pelaksanaan ODR ini tetap kembali pada kesepakatan para pihak yang bersengketa

2. Surat Permohonan Pengambilan Data Riset





UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS HUKUM

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate (061) 7360168, 7366878, 7364348 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A (061) 8225602 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

16 Januari 2025

Nomor : 095/FH/01.10/I/2025
Lampiran :
Hal : Permohonan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara

Kepada Yth :
Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

di-

Tempat

Dengan hormat, bersama surat ini kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami berikut ini :

Nama : Ananda Putri
N I M : 208400238
Fakultas : Hukum
Bidang : Hukum Keperdataan

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, guna penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul "PENERAPAN ODR (Online Dispute Resolution) DALAM PROSES PENYELESAIAN SENGKETA PHI : Studi Kasus Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan".

Perlu kami sampaikan bahwa Pengambilan Data/Riset Dan Wawancara dimaksud adalah semata-mata untuk penulisan ilmiah dan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa untuk mengikuti Ujian Skripsi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Apabila mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data/riset Dan Wawancara, kami mohon agar dapat diberikan Surat Keterangan telah selesai melaksanakan riset di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Dekan,

Dr. M. Citra Ramadkan, SH, MH

2. Surat Telah Melaksanakan Riset



PEMERINTAH KOTA MEDAN
BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH

Jalan Jenderal Besar A. H. Nasution Nomor 32, Medan Johor, Medan Sumatera Utara 20143,
Telepon (061) 7873439 Faksimile (061) 7873314
Laman brida.medan.go.id, Pos-el brida@medan.go.id

SURAT KETERANGAN RISET

Nomor : 000.9/0580

- DASAR** :
1. Peraturan Daerah Kota Medan Nomor : 8 Tahun 2022, tanggal 30 Desember 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Medan.
 2. Peraturan Walikota Medan Nomor : 97 Tahun 2022, tanggal 30 Desember 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Medan.
- MENIMBANG** :
- Surat dari Wakil Dekan Bidang Penjamin Mutu Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area Nomor 111/FH/01.10/I/2025 Tanggal 17 Januari 2025 Perihal Permohonan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara.

- NAMA** : Ananda Putri
NIM : 208400238
JURUSAN : Ilmu Hukum
JUDUL : "Penerapan ODR (Online Dispute Resolution) Dalam Proses Penyelesaian Sengketa PHI : Studi Kasus Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan"
LOKASI : Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan
LAMANYA : 1 (satu) Bulan
PENANGGUNG JAWAB : Wakil Dekan Bidang Penjamin Mutu Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area

Melakukan Riset, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan Riset terlebih dahulu harus melapor kepada pimpinan Perangkat Daerah lokasi Yang ditetapkan.
2. Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Riset .
3. Tidak dibenarkan melakukan Riset atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah ditetapkan.
4. Hasil Laporan Riset diserahkan kepada Kepala Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan selambat lambatnya 2 (dua) bulan setelah Riset dalam bentuk *softcopy* atau melalui Email (brida@medan.go.id).
5. Surat Keterangan Riset dinyatakan batal apabila pemegang surat keterangan tidak mengindahkan ketentuan atau peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.
6. Surat Keterangan Riset ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan
Pada Tanggal : 22 Januari 2025



Ditandatangani secara elektronik oleh :
Kepala Badan
Riset dan Inovasi Daerah,
Mansuryah, S, Sos, M. AP
Pembina Tk. I (M/b)
NIP 196805091989091001

Tembusan :

1. Wali Kota Medan.
2. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
3. Wakil Dekan Bidang Penjamin Mutu Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area.



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik, menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.
- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."



PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS KETENAGAKERJAAN
Jalan K.H. Wahid Hasyim Nomor 14, Medan Baru, Medan, Sumatera Utara 20154,
Telepon (061) 4514424, Faksimile (061) 4511428
Laman djsnaker.medan.go.id, Pos-el djsnaker@medan.go.id

SURAT KETERANGAN
Nomor: 000.9/0867

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan
menerangkan bahwa :

Nama : Ananda Putri
NIM : 208400238
Jurusan : Ilmu Hukum
Penanggung Jawab : Wakil Dekan Bidang Penjamin Mutu Akademik Fakultas Hukum
Universitas Medan Area

Yang namanya tersebut di atas benar telah selesai melaksanakan Riset/Penelitian untuk
Pengambilan Data di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan judul :

**"Penerapan ODR (Online Dispute Resolution) Dalam Proses Penyelesaian Sengketa PHI :
Studi Kasus Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan"**

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 13 Februari 2025

Dilandatangani secara elektronik oleh
Kepala Dinas
Ketenagakerjaan,



Iliyan Chandra Simbolon, S STP, M SP
Pembina Tk. I (M/b)
NIP 198010231999121001

Tembusan:

1. Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan;
2. Wakil Dekan Bidang Penjamin Mutu Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area;
3. Peringgal.



Dokumen ini telah dilandatangani secara elektronik, menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSSr.
UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Sertifikat Elektronik memiliki kekuatan hukum dan nilai yang sama dengan tanda tangan fisik".

3. Dokumentasi Wawancara dengan Bapak Marisi Sumantri Parlindungan Sinaga, SE, M. SI, Kabid Perselisihan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan



