**Media Hukum Indonesia (MHI)**
**Published by Yayasan Daarul Huda Krueng Mane**
*https://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/MHI/index*

*October-2026. Vol. 4, No. 3*
*e-ISSN: 3032-6591*
*pp 733-740*

# Implementasi Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial: Studi Kasus Sengketa pada PT Asuransi Harta Aman Pratama

*The Implementation of Industrial Relations Dispute Resolution: A Case Study of the Dispute at PT Asuransi Harta Aman Pratama*

**Najwa Putri Khairunnisa[1], Suwarsit[2], Neil Aldrin E.Foeh[3]**
[1,2]Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
[3]Law Firm Neil Aldrin & Partners
Author e-mail: [1]2410611240@mahasiswa.upnvj.ac.id, [2]suwarsit@upnvj.ac.id, [3] neil@neil-lawfirm.com

**Abstrak:** Penyelesaian sengketa di luar pengadilan (Alternative Dispute Resolution/ADR) dalam hubungan industrial diatur melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) yang mencakup bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaturan ADR di sektor ketenagakerjaan serta implementasinya pada sengketa antara PT Asuransi Harta Aman Pratama dan dua mantan anggota Direksi yang memiliki dualisme status sebagai karyawan dan organ perseroan. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan melalui studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan ADR dalam UU PPHI bersifat berjenjang dan menjanjikan proses yang lebih cepat serta hemat biaya. Namun, dalam kasus ini mediator menyimpulkan bahwa perselisihan berada di luar ranah UU PPHI karena hubungan kerja telah berakhir sejak pengangkatan melalui RUPS, sehingga sengketa dianjurkan untuk diselesaikan melalui hukum perseroan di Pengadilan Negeri. ADR akhirnya hanya berfungsi sebagai penapis prosedural dan pengalih forum, dengan durasi mediasi yang melampaui batas waktu formal. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan ADR ketenagakerjaan sangat bergantung pada kejelasan status hukum para pihak.

**Abstract:** *Out-of-court dispute resolution (Alternative Dispute Resolution/ADR) in industrial relations is regulated under Law Number 2 of 2004 on Industrial Relations Dispute Settlement (PPHI Law), which comprises bipartite negotiation, mediation, conciliation, and arbitration. This study analyzes the regulation of ADR in the employment sector and its implementation in a dispute between PT Asuransi Harta Aman Pratama and two former members of its Board of Directors, who held a dual status as employees and corporate organs. The study employs a normative juridical method with a statutory approach through library research. The findings show that the PPHI Law provides a tiered ADR framework that promises faster and more cost-effective resolution. However, in this case the mediator concluded that the dispute fell outside the scope of the PPHI Law because the employment relationship ended upon appointment through the General Meeting of Shareholders (GMS), and therefore recommended that the dispute be resolved under company law at the District Court. ADR thus served merely as a procedural filter and a forum-shifting mechanism, while the mediation period exceeded the formal time limit. This study concludes that the success of employment-related ADR depends heavily on the clarity of the parties' legal status.*

**Article History**
Received: 10 October 2026
Revised: 15 October 2026
Published: 24 October 2026

**Keywords**
*out-of-court dispute resolution, industrial relations, mediation, board of directors, Industrial Relations Dispute Settlement Law (UU PPHI).*

**Kata kunci:**
*penyelesaian sengketa di luar pengadilan, hubungan industrial, mediasi, direksi, UU PPHI*

https://doi.org/10.5281/zenodo.23887889

This is an open-access article under the CC-BY-SA License.

**Media Hukum Indonesia (MHI)**
**Published by Yayasan Daarul Huda Krueng Mane**
https://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/MHI/index

*October-2026. Vol. 4, No. 3*
*e-ISSN: 3032-6591*
*pp 733-740*

## PENDAHULUAN

Dalam bidang ketenagakerjaan, perlindungan hak asasi manusia (HAM) merupakan aspek fundamental yang wajib diwujudkan demi tercapainya kesejahteraan pekerja. Hak memperoleh pekerjaan yang layak dan adil secara tegas dijamin dalam konstitusi dalam Pasal 27 ayat (1) dan Pasal 28 ayat Undang-Undang NRI 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan serta kehidupan yang menjunjung nilai-nilai kemanusiaan.[1] Meskipun begitu pelaksanaan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia masih memiliki tantangan yang signifikan dengan kerumitan persoalan hubungan industrial yang tidak jarang menimbulkan perselisihan antara pekerja dan pengusaha, baik terkait pemenuhan hak-hak dasar, penetapan upah, maupun kondisi kerja, ditambah dengan perkembangan teknologi dan globalisasi yang melahirkan praktik ketenagakerjaan baru seperti outsourcing, pekerjaan berbasis platform digital, dan fleksibilitas kontrak kerja.[2]

Perlindungan hak-hak pekerja di Indonesia secara normatif dijamin dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 86 ayat (1) yang menegaskan hak setiap pekerja atau buruh untuk memperoleh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dari pihak perusahaan.[3] Di samping regulasi yang berlaku, substansi perlindungan ini dinamis seiring hadirnya Rancangan Undang-Undang (RUU) Pelindungan Ketenagakerjaan yang saat ini tengah dibahas. Terdiri atas 20 bab dan 264 pasal, RUU ini dirancang untuk menjangkau spektrum ketenagakerjaan yang luas mulai dari penggunaan tenaga kerja asing, skema hubungan kerja, perlindungan dan sistem pengupahan, hingga mekanisme hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja. Lebih lanjut, RUU ini juga memuat aturan mengenai penegakan hukum (pembinaan, pengawasan, penyidikan, dan pidana) serta isu-isu kontemporer seperti perlakuan non diskriminatif, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, serta perlindungan bagi pekerja sektor informal dan platform digital.[4]

Meskipun begitu masih banyak celah untuk hadirnya sengketa dalam bidang ketenagakerjaan khususnya dalam hubungan industrial yang berbentuk seperti pemutusan hubungan kerja, upah tidak layak, tidak dipenuhinya hak pekerja, dan perselisihan hak atau kepentingan lainnya baik antar pekerja sendiri atau antara serikat pekerja saat dalam perusahaan.[5] Menghadapi sengketa hubungan industrial, Pemerintah Indonesia telah mengatur mekanisme formal melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Regulasi ini menghadirkan skema penyelesaian melalui bipartit, mediasi, konsoliasi, arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).[6] Sebagian besar dari mekanisme PPHI tersebut merupakan Penyelesaian Sengketa diluar Pengadilan atau Non-Litigasi yang menawarkan alternatif yang lebih fleksibel dan hemat biaya. Regulasi penyelesaian sengketa di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

Penyelesaian sengketa di luar pengadilan atau sering juga disebut *Alternative Dispute Resolution* (ADR) sendiri memiliki banyak bentuk seperti mediasi, negosiasi, arbitrase, dan konsiliasi. ADR sering digunakan dalam sengketa dengan alasan prosesnya relatif lebih cepat dan juga biayanya yang lebih rendah dibandingkan dengan jalur litigasi. Mediasi sendiri dijadikan opsi yang dipilih oleh PT Asuransi Harta Aman Pratama dalam menyelesaikan sengketanya dengan mantan anggota Direksi.

---

[1] Dewi Asri Puannandini et al., "Kesejahteraan Pekerja Sebagai Upaya Perlindungan Hak Asasi Manusia," *Jurnal Media Akademik (Jma)* 3, no. 7 (2025), https://doi.org/https://doi.org/10.62281/v3i7.2558.
[2] Yeti Kurniati et al., "Metode Dan Skema Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Untuk Meningkatkan Efektivitas Sistem Hukum Ketenagakerjaan," *Al-Zayn : Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 3, no. 4 (2025): 4204–11, https://doi.org/https://doi.org/10.61104/alz.v3i4.1923.
[3] Muhammad Fitra Hardinata et al., "Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Pekerja di Indonesia," *Jurnal Hukum, Politik Dan Ilmu Sosial* 3, no. 1 (2024): 183–96, https://doi.org/10.55606/jhpis.v3i1.3200.
[4] Sekretariat Jenderal DPR RI, "RUU Pelindungan Ketenagakerjaan Harus Jaga Keseimbangan Pekerja Dan Dunia Usaha," *Parlementaria*, September 14, 2026, https://www.dpr.go.id/kegiatan-dpr/berita/RUU-Pelindungan-Ketenagakerjaan-Harus-Jaga-Keseimbangan-Pekerja-dan-Dunia-Usaha-69071.
[5] Yudin Yunus et al., "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial," *Jurnal Kewarganegaraan* 8, no. 1 (2024): 727–34, https://doi.org/10.31316/jk.v7i1.4887.
[6] Yeti Kurniati et al. *Loc Cit*. hlm. 4205

*October-2026. Vol. 4, No. 3*
*e-ISSN: 3032-6591*
*pp 733-740*

PT Asuransi Harta Aman Pratama sendiri merupakan perusahaan asuransi yang bergerak di bidang asuransi umum (non-jiwa) konvensional. Sengketa yang terjadi dikarenakan mantan anggota Direksi (Direktur Utama dan Direktur Keuangan) yang memiliki dualisme status (pernah menjadi karyawan tetap lalu diangkat menjadi organ perseroan) menuntut akan haknya yang dirasa tidak dipenuhi oleh PT Asuransi Harta Aman Pratama.

Kompleksitas hubungan industrial sering kali mencapai titik krusial ketika sengketa melibatkan pemegang jabatan manajerial tinggi yang mengalami transisi status hukum dari pekerja menjadi organ perseroan. Fenomena dualisme status ini memunculkan perdebatan teoretis maupun praktis mengenai batas yurisdiksi penyelesaian sengketa, apakah tunduk pada rezim hukum ketenagakerjaan melalui mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) atau beralih sepenuhnya ke ranah hukum perseroan terbatas. Dualisme tersebut tercermin secara nyata dalam sengketa antara mantan anggota direksi melawan korporasi di PT Asuransi Harta Aman Pratama, yang menjadi fokus kajian dalam penelitian ini.

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan latar belakang yang telah diuraikan dapat ditarik dua rumusan masalah yaitu:

a. Bagaimana pengaturan penyelesaian sengketa secara *Alternative Dispute Resolution* di sektor ketenagakerjaan untuk hubungan industrial berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia?
b. Bagaimana implementasi penyelesaian sengketa secara ADR sengketa pada PT Asuransi Harta Aman Pratama?

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode yuridis normatif, yang dimana pendekatan yuridis normatif digunakan untuk menganalisis prinsip-prinsip hukum yang berkaitan dengan aspek penyelesaian sengketa di luar pengadilan di sektor ketenagakerjaan. Dalam kerangka ini bahan hukum primer yang digunakan adalah Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, dan lainnya. Adapun bahan hukum sekunder berupa artikel jurnal ilmiah bereputasi nasional dan internasional yang relevan dengan penyelesaian sengketa di luar pengadilan di sektor ketenagakerjaan, serta bahan hukum tersier seperti kamus dan atau ensiklopedi hukum. Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (library research) dengan teknik penelusuran sistematis terhadap basis data akademik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaturan Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (PSDP) di sektor ketenagakerjaan untuk hubungan ketenagakerjaan dalam berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia

Salah satu elemen fundamental dalam konsep perlindungan hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberikan kesejahteraan kepada para tenaga kerja. Perlindungan tersebut mencangkup kepatuhan korporasi/perusahaan/atau pemberi kerja terhadap peraturan guna memberikan pemenuhan hak-hak utama pekerja secara menyeluruh dan memberikan jaminan kesempatan yang setara tanpa diskriminasi.[7] Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menegaskan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas

[7] Dewi Asri Puannandini et al. *Loc Cit.* hlm. 4

*October-2026. Vol. 4, No. 3*
*e-ISSN: 3032-6591*
*pp 733-740*

pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".[8] Pasal 28 ayat (2) UUD 1945 menambahkan bahwa "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja." Pengamanan juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menjelaskan bahwa pengamanan kewenangan tenaga kerja termasuk dan tidak terbatas pada hak untuk menerima upah yang sesuai dengan standar yang berlaku, kewenangan atas perlindungan mengenai keselamatan juga kesehatan kerja, termasuk keistimewaan demi beristirahat juga mengambil cuti, privilese terhadap perlindungan dari pemutusan hubungan kerja, dan hak untuk mogok kerja, dan kewenangan serupa lainnya. [9]

Di dalam lingkup kehidupan perusahaan, dinamika hubungan ketenagakerjaan tidak pernah luput dari potensi terjadinya konflik. Berbagai perbedaan pandangan maupun kepentingan sering kali muncul akibat kebijakan yang dikeluarkan pengusaha, yang pada gilirannya dapat menimbulkan pro dan kontra di kalangan pekerja. Ketidakpuasan yang dirasakan oleh pekerja berisiko memicu perselisihan, sehingga penanganannya harus segera ditempuh melalui jalur musyawarah. Adanya regulasi terkait penyelesaian sengketa berfungsi sebagai instrumen perlindungan hukum guna menjamin kepastian hak bagi para pihak yang bersangkutan.[10] Khusus untuk ranah hubungan industrial, mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan telah diatur secara khusus melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), di mana sebagian besar tahapannya mengadopsi konsep *Alternative Dispute Resolution* (ADR) sebagaimana turut diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

Skema Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dimulai dengan secara bipartit. Lembaga bipartit merupakan suatu bentuk perundingan yang mempertemukan pekerja dan pengusaha secara langsung untuk mencapai kesepakatan. Namun, dalam skala keberhasilan, penyelesaian sengketa secara bipartit sering mengalami hambatan berbentuk ketidakseimbangan negosiasi antara para pihak. International Journal of Employment Studies menyatakan bahwa mekanisme bipartit di kawasan Asia Tenggara hanya mampu menyelesaikan sekitar 30% sengketa, sementara sebagian besar kasus memerlukan intervensi *third party*.[11] Penyelesaian sengketa secara bipartit ini sudah diatur dalam Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa penyelesaian sengketa hubungan kerja wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau buruh secara musyawarah untuk mufakat. Ayat (2) juga menyebutkan dalam hal penyelesaian perselisihan secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai maka pengusaha atau pekerja harus menyelesaikan perselisihan hubungan kerja yang diatur dalam Undang-Undang.[12] Penyelesaian secara bipartit wajib dilaksanakan dan dibuat notulensi yang ditandatangani para pihak, saat tercapai kesepakatan maka akan dibuat perjanjian yang harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian. Proses bipartit harus selesai dalam waktu 30 hari dan jika tidak terselesaikan dalam 30 hari atau ada pihak yang menolak untuk berunding maka perundingan bipartit dinyatakan gagal.[13]

Penyelesaian sengketa selanjutnya dapat dilakukan melalui mediasi yang disebutkan dalam Pasal 1 angka 11 dan 12 UU PPHI yang menyatakan bahwa "Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan,

[8] Rizki Citra Pratiwi and Siti Hajati Hoesin, "Perlindungan Hak Pekerja Terkait Pemberian Upah di Bawah Upah Minimum Kota," *PALAR (Pakuan Law Review)* 8, no. 2 (2022), https://doi.org/10.33751/palar.v8i1.5256.
[9] Faridha Ath Thooriq, "Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak di Indonesia (Implementasi Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan)," *Gema Keadilan* 10, no. 3 (2023): 153–69, https://doi.org/10.14710/gk.2023.20428.
[10] Nur Febya Adhawiyah and Imam Budi Santoso, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Pemenuhan Hak Pekerja Yang Diputus Hubungan Kerja," *The Juris* 6, no. 2 (2022): 502–10, https://doi.org/10.56301/juris.v6i2.623.
[11] Pardede, Charles Daniel Leonard Pardede, and Ina Heliany. "Skema Dan Mekanisme PPHI Dalam Meningkatkan Efektivitas Hukum Ketenagakerjaan." *Iblam Law Review* 6, no. 2 (2026): 62–70. https://doi.org/10.52249/ilr.v6i2.684.
[12] Nur Febya Adhawiyah and Imam Budi Santoso. *Loc Cit.* hlm 507
[13] Yudin Yunus et al. *Loc Cit.* hlm 729

*October-2026. Vol. 4, No. 3*
*e-ISSN: 3032-6591*
*pp 733-740*

perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral." dan "Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintahan yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.". Berbeda dengan mediasi, penyelesaian sengketa melalui konsiliasi memiliki kemiripan dalam pelaksanaan namun konsiliator yang memenuhi syarat-syarat dan ditetapkan oleh Menteri memiliki peran yang lebih aktif dalam menawarkan rekomendasi penyelesaian kepada para pihak yang bersengketa. Konsiliasi sering digunakan dalam sengketa ketenagakerjaan dan konsumen dimana *third party* berupaya untuk menemukan solusi yang adil dan seimbang bagi para pihak.[14] Konsiliasi juga diatur dalam UU PPHI Pasal 1 angka 13 dan 14.

Selain ragam mekanisme di atas, terdapat pula opsi arbitrase, yakni metode penyelesaian sengketa berdasarkan perjanjian tertulis di mana kedua belah pihak sepakat melimpahkan penanganan perkaranya kepada seorang atau beberapa arbiter. Putusan yang dijatuhkan oleh arbiter bersifat final serta mengikat secara hukum bagi para pihak yang bersengketa, sementara para arbiter tersebut ditentukan secara mandiri oleh para pihak dari daftar resmi yang disediakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan.[15] Mekanisme arbitrase ini merujuk pada ketentuan Pasal 1 angka 15 dan 16 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) serta Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Dalam proses arbitrase, putusan yang dihasilkan bersifat tingkat akhir, berkekuatan hukum tetap, dan mengikat pihak-pihak terkait.[16] Apabila jalur alternatif penyelesaian sengketa (ADR) gagal mencapai titik temu atau kesepakatan (*common ground*), maka sengketa tersebut dapat diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Secara mendasar, tata cara beracara di PHI tidak memiliki perbedaan signifikan dengan penanganan perkara perdata di peradilan umum. Berdasarkan Pasal 103 UU PPHI, pengadilan ini memiliki batas waktu maksimal 50 hari terhitung sejak hari persidangan pertama untuk memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial tersebut.[17]

Skema penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur *Alternative Dispute Resolution* (ADR) yang mencakup bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase menawarkan sejumlah keunggulan utama. Salah satu kelebihannya adalah efisiensi biaya dan waktu, di mana alur pengambilan keputusan dirancang tidak melebihi 30 hari kerja serta tidak membuka opsi banding maupun kasasi atas kesepakatan yang dihasilkan. Hal ini membuat proses penyelesaian menjadi lebih ringkas tanpa beban biaya finansial tambahan. Kendati demikian, dalam praktiknya mekanisme ini kerap menghadapi kendala berupa hambatan eksekusi atau ketidaksepakatan pada tahap dasar. Keunggulan lainnya terletak pada potensi pencapaian *win-win solution*, sebab penyelesaian berbasis musyawarah ini berfokus pada pencapaian kesepakatan yang saling menguntungkan bagi pengusaha dan pekerja maupun serikat buruh. Selain itu, keterlibatan pihak ketiga yang independen dalam proses ADR turut menjamin objektifitas putusan tanpa adanya intervensi dari pihak mana pun.[18]

[14] Pahrudin Azis et al., "Perbandingan Lembaga Penyelesaian Sengketa: Litigasi Dan Non-Litigasi," *Qanuniya : Jurnal Ilmu Hukum* 1, no. 2 (2024): 11–21, https://doi.org/10.15575/qanuniya.v1i2.896.
[15] Ahmad Zairudin, "Rekontruksi Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan," *Legal Studies Journal* 2, no. 1 (2022): 48–64, 10.33650/lsj.v2i1.3469.
[16] Muhammad Hanif Aulia, "Penyelesaian Sengketa Bisnis Melalui Metode Arbitrase Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis di Luar Pengadilan Menurut Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 8, no. 24 (2022): 506–10, https://doi.org/10.5281/zenodo.7494740.
[17] Zahrah Khan et al., "Peluang Dan Tantangan Pada Proses Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial Kalimantan Timur," *Judge : Jurnal Hukum* 6, no. 01 (2025): 53–70, https://doi.org/10.54209/judge.v6i01.1083.
[18] *Ibid.*

*October-2026. Vol. 4, No. 3*
*e-ISSN: 3032-6591*
*pp 733-740*

Dalam konstruksi hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja secara mutlak mensyaratkan adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Ketika seorang pekerja diangkat melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) untuk menduduki posisi direksi, kedudukannya berubah dari pihak yang menerima perintah (*employee*) menjadi organ yang menjalankan pengurusan perseroan berdasarkan prinsip *fiduciary duty* (*employer/organ of the company*). Peralihan mendasar ini kerap memicu ambiguitas hukum ketika tuntutan hak purnatugas diajukan, sebab mekanisme perlindungan *Alternative Dispute Resolution* (ADR) ketenagakerjaan mensyaratkan adanya hubungan kerja yang sah sebagai syarat formil (*threshold question*) untuk masuk ke dalam yurisdiksi PPHI

**Implementasi Penyelesaian Sengketa Secara ADR pada PT Asuransi Harta Aman Pratama**

Implementasi penyelesaian sengketa di luar pengadilan (*Alternative Dispute Resolution*/ADR) berdasarkan UU PPHI dapat dilihat melalui sengketa nyata yang terjadi pada PT Asuransi Harta Aman Pratama. Sengketa ini melibatkan dua mantan anggota Direksi, yakni mantan Direktur Utama (Pemohon I) dan mantan Direktur Keuangan dan Akuntansi (Pemohon II). Duduk perkaranya berawal dari riwayat karier kedua Pemohon yang berlapis, yang mana Pemohon I pertama kali diangkat sebagai karyawan tetap (*Underwriting Manager*) pada tahun 1989 dan Pemohon II sebagai karyawan tetap (Manajer Akuntansi dan Keuangan) pada tahun 1997. Keduanya kemudian diangkat menjadi anggota Direksi melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) pada tahun 1990 dan 2003, hingga masa jabatannya berakhir pada 20 Mei 2019. Setelah diberhentikan, para Pemohon menuntut pembayaran pesangon berdasarkan masa pengabdian selama 32 tahun dan 22 tahun, serta uang pengabdian direksi sebesar Rp2.000.000.000.

Penyelesaian sengketa diawali dengan tahap bipartit berupa korespondensi tuntutan dan pertemuan di kantor perusahaan pada Januari 2022. Meskipun begitu, tahap ini tidak disertai risalah resmi sebagaimana yang disyaratkan oleh UU PPHI. Gagalnya perundingan bipartit mendorong para Pemohon untuk mengajukan pencatatan perkara dan mediasi kepada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta pada April 2022. Instansi ketenagakerjaan sendiri telah menjalankan kewajiban prosedural dengan menawarkan jalur konsiliasi dan arbitrase kepada para pihak. Namun, karena tidak tercapai kesepakatan, perkara secara otomatis dilimpahkan kepada mediator hubungan industrial pada 24 Juni 2022. Sidang mediasi kemudian dilaksanakan sebanyak tiga kali sepanjang bulan Juli hingga Agustus 2022.

Dalam proses mediasi, konstruksi argumentasi kedua belah pihak tentunya saling bertolak belakang. Para Pemohon mendalilkan bahwa mereka merupakan “direktur karier” yang meniti jabatan dari jenjang karyawan tanpa pernah mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga masa kerjanya harus dihitung secara berkelanjutan. Tuntutan pesangon diajukan berdasarkan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) dengan akumulasi mencapai Rp9.404.125.000, ditambah klaim atas kontribusi keberhasilan subrogasi perusahaan dan rekomendasi Dewan Komisaris. Sebaliknya, pihak Perusahaan menegaskan bahwa menurut UU Ketenagakerjaan, direksi merupakan pengusaha atau organ perseroan, bukan pekerja. Pengangkatan sebagai direksi melalui RUPS dengan sendirinya mengakhiri status karyawan, sehingga tuntutan hak para Pemohon harus tunduk pada hukum perseroan (*lex specialis*) dan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007, bukan UU Ketenagakerjaan.

Atas perselisihan tersebut, Mediator Hubungan Industrial menerbitkan Anjuran Tertulis No. 47/ANJ/D/VIII/2022 pada 23 Agustus 2022 yang menyimpulkan bahwa perselisihan ini berada di luar ranah UU PPHI. Mediator berpendapat bahwa hubungan hukum yang terjalin setelah pengangkatan

*October-2026. Vol. 4, No. 3*
*e-ISSN: 3032-6591*
*pp 733-740*

melalui RUPS merupakan hubungan antar organ perseroan yang didasarkan pada *fiduciary duty*, bukan hubungan kerja. Terkait hak pesangon pada fase awal ketika para Pemohon masih berstatus karyawan biasa, mediator menyatakan bahwa tuntutan tersebut telah kedaluwarsa berdasarkan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan. Selain itu, konsep "direktur karier" dalam SE Menakertranskop No. 482/1973 dianggap tidak berlaku karena para Pemohon diangkat oleh RUPS, bukan oleh direksi atau komisaris tanpa RUPS. Oleh sebab itu, mediator menganjurkan agar perselisihan diselesaikan melalui jalur hukum perseroan di Pengadilan Negeri.

Terhadap pertimbangan mediator mengenai kedaluwarsa hak pesangon pada fase awal bekerja berdasarkan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, muncul perdebatan dari sudut pandang keadilan substansial (*substantial justice*). Penerapan batas waktu kedaluwarsa menjadi kurang proporsional apabila peralihan dari karyawan menjadi direksi terjadi secara berkesinambungan tanpa adanya PHK formal dan tanpa penyelesaian hak-hak kepegawaian secara tuntas pada saat transisi. Lebih lanjut, kegagalan mediasi yang berujung pada anjuran pengalihan forum ke Pengadilan Negeri menunjukkan bahwa mekanisme ADR ketenagakerjaan dalam kasus ini hanya berfungsi sebagai penapis prosedural (*procedural filter*), bukan sebagai penyelesai sengketa yang substantif, yang mana justru memperpanjang rantai penyelesaian sengketa bagi para pihak.

Dari kasus ini, terdapat tiga poin yang berkaitan dengan implementasi ADR ketenagakerjaan. Pertama, ketiadaan unsur hubungan kerja menjadi *threshold question* yang menggugurkan keabsahan sengketa untuk masuk ke dalam mekanisme ADR ketenagakerjaan, sehingga perlindungan hukum yang ditawarkan UU PPHI bersifat kondisional. Kedua, terdapat kerentanan evidensial berupa inkonsistensi dokumen perusahaan mengenai tanggal pengangkatan serta kekeliruan komponen pengganda dalam rumus perhitungan pesangon yang diajukan Pemohon. Ketiga, efisiensi waktu ADR terbukti relatif melampaui batas formal UU PPHI, karena proses mediasi memakan waktu hingga empat setengah bulan.

Secara keseluruhan, kasus ini memperlihatkan bahwa keberhasilan ADR sangat bergantung pada kejelasan status hukum para pihak. Ketika perselisihan menyentuh batas premis hukum yang mendasar, fungsi ADR bergeser dari sarana penyelesaian sengketa substantif menjadi sekadar penapis prosedural dan pengalih forum (*forum-shifting*). Dalam hal ini, perusahaan seharusnya mendokumentasikan secara rinci peralihan status dari karyawan menjadi direksi serta menetapkan skema purnatugas direksi secara tegas melalui Keputusan RUPS.

## SIMPULAN

Pengaturan penyelesaian sengketa di luar pengadilan pada sektor ketenagakerjaan di Indonesia telah diatur secara berjenjang dalam UU PPHI, yang mana dimulai dari bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase, sebelum sengketa dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Mekanisme ini juga bersinggungan dengan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Secara normatif, ADR menawarkan proses yang lebih cepat, biaya yang lebih rendah, dan penyelesaian melalui musyawarah.

Pada implementasinya di PT Asuransi Harta Aman Pratama, ADR belum berfungsi sebagai penyelesai sengketa yang substantif. Hal ini dikarenakan adanya dualisme status para Pemohon sebagai mantan karyawan sekaligus mantan anggota Direksi, sehingga unsur hubungan kerja sebagai *threshold question* tidak terpenuhi dan mediator menganjurkan agar perkara diselesaikan melalui hukum perseroan di Pengadilan Negeri. Selain itu, proses mediasi memakan waktu lebih lama dari batas yang ditentukan UU PPHI. Dengan demikian, keberhasilan ADR ketenagakerjaan sangat bergantung pada kejelasan status hukum para pihak, sehingga perusahaan perlu mendokumentasikan peralihan status

karyawan menjadi direksi dan mengatur skema purnatugas direksi secara tegas melalui Keputusan RUPS.

## REFERENSI

Adhawiyah, N. F., & Santoso, I. B. (2022). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam pemenuhan hak pekerja yang diputus hubungan kerja. *The Juris, 6*(2), 502–510. https://doi.org/10.56301/juris.v6i2.623

Aulia, M. H. (2022). Penyelesaian sengketa bisnis melalui metode arbitrase sebagai alternatif penyelesaian sengketa bisnis di luar pengadilan menurut Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 8*(24), 506–510. https://doi.org/10.5281/zenodo.7494740

Azis, P., Kholid, M., & Nasrudin, N. (2024). Perbandingan lembaga penyelesaian sengketa: Litigasi dan non-litigasi. *Qanuniya: Jurnal Ilmu Hukum, 1*(2), 11–21. https://doi.org/10.15575/qanuniya.v1i2.896

Hardinata, M. F., Badariah, S., Oktafiana, D., & Candra, M. (2024). Perlindungan hukum pekerja terhadap pekerja di Indonesia. *Jurnal Hukum, Politik dan Ilmu Sosial, 3*(1), 183–196. https://doi.org/10.55606/jhpis.v3i1.3200

Khan, Z., Pratama, R. A., & Surahman. (2025). Peluang dan tantangan pada proses penyelesaian sengketa hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial Kalimantan Timur. *Judge: Jurnal Hukum, 6*(1), 53–70. https://doi.org/10.54209/judge.v6i01.1083

Kurniati, Y., Widijawan, D., Awaludin, A., Randiana, P., Lambouw, G. A. P., & Suhendi, A. (2025). Metode dan skema penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) untuk meningkatkan efektivitas sistem hukum ketenagakerjaan. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum, 3*(4), 4204–4211. https://doi.org/10.61104/alz.v3i4.1923

Pardede, C. D. L., & Heliany, I. (2026). Skema dan mekanisme PPHI dalam meningkatkan efektivitas hukum ketenagakerjaan. *Iblam Law Review, 6*(2), 62–70. https://doi.org/10.52249/ilr.v6i2.684

Pratiwi, R. C., & Hoesin, S. H. (2022). Perlindungan hak pekerja terkait pemberian upah di bawah upah minimum kota. *PALAR (Pakuan Law Review), 8*(2). https://doi.org/10.33751/palar.v8i1.5256

Puannandini, D. A., Dzulfqar, D. A., Sandika, A., & Pradipta, M. A. (2025). Kesejahteraan pekerja sebagai upaya perlindungan hak asasi manusia. *Jurnal Media Akademik, 3*(7). https://doi.org/10.62281/v3i7.2558

Sekretariat Jenderal DPR RI. (2026, September 14). *RUU pelindungan ketenagakerjaan harus jaga keseimbangan pekerja dan dunia usaha*. https://www.dpr.go.id/kegiatan-dpr/berita/RUU-Pelindungan-Ketenagakerjaan-Harus-Jaga-Keseimbangan-Pekerja-dan-Dunia-Usaha-69071

Thooriq, F. A. (2023). Perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja kontrak di Indonesia (Implementasi berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan). *Gema Keadilan, 10*(3), 153–169. https://doi.org/10.14710/gk.2023.20428

Yunus, Y., Ilyas, A. S. K., Makkulawuzar, K., et al. (2024). Penyelesaian perselisihan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial. *Jurnal Kewarganegaraan, 8*(1), 727–734. https://doi.org/10.31316/jk.v7i1.4887

Zairudin, A. (2022). Rekontruksi penyelesaian sengketa hubungan industrial dalam hukum ketenagakerjaan. *Legal Studies Journal, 2*(1), 48–64. https://doi.org/10.33650/lsj.v2i1.3469