

Hambatan dan Peluang Efektivitas Alternative Dispute Resolution (ADR) dalam Penyelesaian Sengketa Bisnis di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999

Frensiska Ardhiyaningrum^{1*}, Diana Setiawati²

^{1,2} Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia
c100210231@student.ums.ac.id^{1*}, ds170@ums.ac.id²

Alamat: Jl. A. Yani, Mendungan, Pabelan, Kec. Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57162

Korespondensi penulis: c100210231@student.ums.ac.id

Abstract: Business disputes are increasing in Indonesia along with the growth of economic relationships. Litigation is often perceived as time-consuming and costly, making Alternative Dispute Resolution (ADR) a more efficient and relationship-friendly alternative. This study aims to analyze the obstacles and opportunities in implementing ADR for business dispute resolution in Indonesia, based on the legal framework provided by Law Number 30 of 1999. The research employs a normative legal approach with descriptive analysis. Data were collected through literature reviews of legal regulations, academic literature, and journal articles. The findings reveal that although ADR holds significant potential for resolving business disputes efficiently and cost-effectively, its implementation faces several challenges. The primary obstacles include the lack of awareness among business actors about ADR's benefits, the perception that ADR lacks the legal authority compared to litigation, and the limited quality of mediators and arbitrators. The study also highlights the importance of enhancing the capacity of ADR practitioners through continuous training and educating business actors to build trust in this method. By addressing these challenges, ADR is expected to become the primary choice for resolving business disputes, fostering a conducive business environment, and supporting long-term economic growth in Indonesia.

Keywords: Alternative Dispute Resolution (ADR), Business Disputes, Mediation, Arbitration, Law Number 30 of 1999

Abstrak: Sengketa bisnis semakin meningkat di Indonesia seiring dengan berkembangnya hubungan ekonomi. Penyelesaian sengketa melalui jalur litigasi kerap dianggap memakan waktu dan biaya tinggi, sehingga Alternative Dispute Resolution (ADR) muncul sebagai alternatif yang lebih efisien dan ramah hubungan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hambatan dan peluang efektivitas ADR dalam penyelesaian sengketa bisnis di Indonesia berdasarkan kerangka hukum yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan hukum normatif dengan analisis deskriptif. Data dikumpulkan melalui studi pustaka terhadap peraturan perundang-undangan, literatur akademik, dan artikel jurnal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun ADR memiliki potensi besar dalam menyelesaikan sengketa bisnis secara cepat dan hemat biaya, penerapannya masih menghadapi sejumlah kendala. Hambatan utama meliputi kurangnya pemahaman pelaku usaha terhadap manfaat ADR, anggapan bahwa ADR kurang memiliki kekuatan hukum dibanding litigasi, dan keterbatasan kualitas mediator serta arbiter. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya peningkatan kapasitas praktisi ADR melalui pelatihan berkelanjutan dan edukasi kepada pelaku bisnis untuk meningkatkan kepercayaan terhadap metode ini. Dengan mengatasi hambatan tersebut, diharapkan ADR dapat menjadi pilihan utama dalam menyelesaikan sengketa bisnis, menciptakan iklim usaha yang kondusif, serta mendukung pertumbuhan ekonomi jangka panjang di Indonesia.

Kata Kunci: Alternative Dispute Resolution (ADR), Sengketa Bisnis, Mediasi, Arbitrase, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999

1. PENDAHULUAN

Sengketa usaha tidak dapat dihindari dalam dunia perdagangan dan investasi. Seiring dengan pertumbuhan perekonomian Indonesia dan bertambahnya jumlah pelaku usaha, perselisihan dagang sering kali muncul sebagai akibat dari interaksi yang rumit antara banyak

pihak. Perselisihan kontrak, masalah kepatuhan terhadap peraturan, dan konflik pemegang saham merupakan contoh perselisihan tersebut. Beberapa kasus, lebih memilih jalur litigasi pada pengadilan, di mana kerap memakan waktu serta mahal. Oleh karena itu, untuk menyelidiki cara-cara alternatif untuk menyelesaikan perselisihan, salah satunya adalah *Alternative Dispute Resolution* (ADR).

Landasan hukum dasar kegiatan ADR adalah “Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 yang mengatur terkait Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa”. Perundang-undang ini bukan hanya menetapkan kerangka hukum yang jelas, namun juga penetapan prosedur yang harus diikuti oleh pihak yang ingin menggunakan metode ADR. Selain itu, lembaga seperti BANI juga memiliki peran penting untuk memfasilitasi dan mendukung penyelesaian konflik berbasis arbitrase. BANI menyediakan sejumlah layanan, termasuk pelatihan mediasi dan arbitrase, serta fasilitas pertemuan untuk proses ADR.

Meskipun ADR mempunyai beberapa keunggulan, penerapannya di Indonesia saat ini menghadapi sejumlah permasalahan. Salah satu permasalahan utamanya adalah masih kurang tingkat pemahaman dan kesadaran pelaku usaha tentang manfaat dan prosedur ADR. Banyak pemimpin bisnis yang terus berasumsi bahwa proses litigasi adalah satu-satunya cara yang sah dan efektif untuk menyelesaikan konflik. Gambaran ini sering kali dihasilkan oleh kurangnya pengetahuan tentang ADR, serta kurangnya sosialisasi tentang bagaimana strategi ini dapat diterapkan dalam lingkungan bisnis. Selain itu, kekhawatiran terhadap legalitas hasil ADR membuat para pelaku usaha enggan menggunakan prosedur ini. Meskipun putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat, beberapa pelaku korporasi masih tetap skeptis, karena percaya bahwa putusan pengadilan lebih dapat diandalkan. Hal ini menyoroti pentingnya meningkatkan pemahaman tentang ADR sebagai metode penyelesaian sengketa yang sah dan berhasil. (Sembiring, 2022)

Masalah lainnya adalah kualitas mediator dan arbiter yang terlibat dalam prosedur ADR. Bakat, pengalaman, dan kejujuran mereka mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan penyelesaian sengketa. Maka dari itu, penting untuk melakukan peningkatan kapasitas dan kompetensi praktisi ADR melalui pelatihan berkelanjutan dan sertifikasi yang sesuai. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kepercayaan pengusaha terhadap ADR, namun juga akan mendorong lebih banyak pihak untuk menggunakan cara ini.

Di negara lain, penggunaan ADR menjadi lebih umum, dengan banyak perusahaan multinasional memasukkannya ke dalam strategi manajemen risiko mereka. Dengan kerja sama internasional dan pertukaran pengetahuan, Indonesia dapat menerapkan praktik terbaik dalam penyelesaian sengketa melalui ADR. Beberapa negara telah berhasil menggunakan ADR, dan

pengalaman mereka dapat membantu Indonesia membangun sistem ADR yang lebih kuat. Pendidikan tentang ADR juga penting untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman di kalangan pelaku bisnis. Program pelatihan dan lokakarya yang melibatkan praktisi hukum, akademisi, dan pelaku bisnis dapat membantu menyebarkan informasi tentang manfaat dan prosedur ADR. Hal ini dimaksudkan bahwa dengan meningkatkan kesadaran akan ADR, akan lebih banyak pelaku bisnis yang menganggapnya sebagai sarana utama penyelesaian sengketa. (Hutagalung, 2020)

Berdasarkan penjelasan latar belakang, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hambatan dan peluang efektivitas ADR dalam penyelesaian sengketa bisnis di Indonesia berdasarkan kerangka hukum yang diatur dalam *Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999*. Kajian ini akan mengkaji efektivitas ADR, permasalahan yang dihadapi, dan upaya apa yang mungkin dilakukan untuk mendorong penerimaan dan penggunaan strategi ini. Hal ini dimaksudkan agar semakin banyak pelaku bisnis yang memiliki pemahaman yang lebih baik tentang ADR, mereka akan memilih ADR sebagai sarana utama penyelesaian sengketa. Indonesia dapat meningkatkan iklim usaha dan daya saing global dengan menggunakan pendekatan ADR yang lebih terbuka.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini digunakan pendekatan metodologis terhadap peraturan perundang-undangan dan bersifat deskriptif, sehingga merupakan penelitian hukum normatif. Data sekunder merupakan sumber isi hukum yang digunakan. Metode pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi pustaka terhadap peraturan perundang-undangan, literatur akademik, dan artikel jurnal, sedangkan metode analisis informasi hukum dilakukan melalui teknik kualitatif dan pendekatan metodis untuk menarik kesimpulan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Alternative Dispute Resolution (Adr)

Menurut Stanford M. Altschul, penyelesaian sengketa alternatif (ADR) adalah peninjauan sengketa yang dilakukan oleh panel swasta yang disetujui oleh pihak untuk mengurangi biaya pengadilan, menghindari publisitas, dan menghindari tertundanya sidang yang lama. Hal ini juga menghilangkan perlunya pemeriksaan atau persidangan yang panjang di hadapan pengadilan swasta.

Alternative Dispute Resolution (ADR) merujuk pada berbagai metode penyelesaian sengketa yang digunakan sebagai alternatif terhadap proses litigasi tradisional di pengadilan.

Menurut Moffitt dan Bordone (2005), ADR mencakup berbagai prosedur seperti mediasi, arbitrase, dan negosiasi, yang bertujuan untuk mengatasi sengketa dengan cara yang lebih hemat biaya, efisien, dan lebih cepat dibandingkan pengadilan formal. Tujuan utama ADR adalah untuk mengurangi ketegangan, waktu, dan biaya yang terkait dengan proses litigasi yang sering kali memakan waktu lama dan biaya besar.

Goldberg, Sander, dan Rogers (2007) mengemukakan bahwa ADR juga memberikan kesempatan bagi pihak-pihak yang terlibat untuk menyelesaikan sengketa tanpa harus melibatkan keputusan pengadilan yang mengikat. Dalam proses ADR, pihak ketiga yang netral, seperti mediator atau arbiter, berperan dalam membantu para pihak mencapai kesepakatan yang dapat diterima bersama. Mediator atau arbiter ini tidak memiliki kewenangan untuk membuat keputusan yang mengikat secara langsung, tetapi mereka membantu pihak-pihak yang bersengketa untuk menemukan solusi yang saling menguntungkan.

Menurut American Bar Association (2022), ADR dapat dilakukan dalam beberapa bentuk, termasuk mediasi dan arbitrase, yang keduanya memiliki karakteristik yang berbeda namun saling melengkapi. Mediasi adalah proses di mana mediator netral membantu para pihak untuk bernegosiasi dan menemukan penyelesaian yang disepakati bersama tanpa memberikan keputusan yang mengikat. Sebaliknya, dalam arbitrase, seorang arbiter akan membuat keputusan yang mengikat setelah mendengarkan argumen dan bukti yang disajikan oleh masing-masing pihak. Proses ini lebih formal daripada mediasi, tetapi tetap lebih cepat dan hemat biaya dibandingkan litigasi.

International Institute for Conflict Prevention & Resolution (2024) menjelaskan bahwa ADR adalah prosedur yang efisien dalam menyelesaikan sengketa di luar pengadilan. Selain menghemat biaya dan waktu, ADR juga membantu menciptakan solusi yang lebih kreatif dan praktis, yang berorientasi pada kepentingan bisnis. Salah satu keuntungan utama dari ADR adalah fleksibilitasnya dalam menyesuaikan proses dengan kebutuhan pihak-pihak yang terlibat, yang memungkinkan penyelesaian sengketa yang lebih memuaskan dan menguntungkan bagi semua pihak.

Secara keseluruhan, ADR menawarkan alternatif yang lebih efisien, hemat biaya, dan dapat menjaga hubungan baik antara pihak-pihak yang terlibat dalam sengketa. Dengan meningkatnya pemahaman tentang metode ini dan dukungan dari peraturan yang ada, ADR berpotensi untuk menjadi pilihan utama dalam penyelesaian sengketa, baik di dunia bisnis maupun dalam konteks lainnya. Apabila dilaksanakan dengan baik, ADR dapat menghindarkan pihak-pihak dari proses pengadilan yang panjang dan rumit, serta menciptakan hasil yang lebih menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat. Philip D. Bostwick mengklaim bahwa

penyelesaian sengketa alternatif (ADR) adalah campuran tindakan hukum dan strategi yang bertujuan untuk mencapai berbagai tujuan, termasuk: (Masdari Tasmin, 2019)

- a. Penyelesaian sengketa hukum untuk kepentingan para pihak di luar pengadilan Akan jauh lebih menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat ketika sengketa hukum diizinkan untuk diselesaikan di luar pengadilan.
- b. Mengurangi biaya litigasi konvensional dan menunda kejadian rutin atau mengurangi biaya dan penundaan teknik litigasi konvensional.
- c. Untuk menghindari potensi sengketa hukum yang mungkin diajukan

Penyelesaian *Alternative Dispute Resolution* (ADR) sering dipandang sebagai alternatif dari litigasi dan adjudikasi. Pemilu salah satu dari dua penafsiran ini mempunyai konsekuensi yang berbeda. Jika yang dijadikan acuan adalah istilah pertama (Alternatif Litigasi), maka ADR mencakup keseluruhan proses konflik di luar pengadilan, termasuk arbitrase. Sementara definisi ADR sebagai Alternatif Adjudikasi merupakan proses konsensus atau bentuk tindakan untuk menyelesaikan sengketa secara kooperatif. Di Amerika Serikat, ADR disebut sebagai alternatif dari adjudikasi karena proses peradilan tradisional sering kali menghasilkan *win-lose* (menang-kalah), sedangkan pihak yang menang lebih memilih *win-win solution* (menang-menang) atau saling menguntungkan.

Alternative Dispute Resolution (ADR) mengacu pada beberapa teknik penyelesaian konflik di luar pengadilan. Jenis ADR yang paling umum adalah sebagai berikut: (Yuniarti, 2024)

- a. Konsultasi

Konsultasi merupakan interaksi "pribadi" antara *client* dan *consultan*, di mana *consultan*, menyampaikan keyakinannya kepada *client* sesuai dengan keinginan dan harapan klien. Konsultasi, menurut Marwan dan Jimmy P, merupakan "permintaan saran atau pendapat untuk menyelesaikan perselisihan secara damai oleh pihak yang bersengketa kepada pihak ketiga." Dengan demikian, konsultasi bisa dipahami sebagai permintaan pandangan dari pihak ketiga yang relevan (konsultan) mengenai suatu perselisihan yang muncul.

Konsultasi berdasarkan pemahaman dari *Black's Law Dictionary* adalah suatu tindakan yang melibatkan proses konsultasi atau diskusi antara dua pihak, misalnya pasien dengan dokter atau klien dengan pengacara. Konsultasi pada dasarnya bersifat personal, di mana salah satu pihak, yakni konsultan, memberikan pendapat atau nasihat kepada pihak lain, yaitu klien, untuk memenuhi kebutuhan atau keperluannya. Namun, dalam konsultasi tidak terdapat kewajiban bagi klien untuk mengikuti pendapat

konsultan tersebut, sehingga klien memiliki kebebasan penuh untuk mengambil keputusan yang dianggap terbaik untuk dirinya. Dalam konteks penyelesaian sengketa, konsultasi sering kali digunakan sebagai pranata alternatif, di mana peran konsultan hanyalah memberikan pendapat, termasuk pendapat hukum, tanpa bersifat dominan. Keputusan akhir tetap dilakukan oleh pihak sengketa, meskipun konsultan dapat dilibatkan untuk membantu perumusan dalam menyelesaikan masalah yang diinginkan oleh para pihak.

b. Negosiasi

Tidak ada pendekatan yang mapan karena negosiasi memungkinkan para pihak untuk membahas penyelesaian tanpa melibatkan pihak ketiga yang menjadi mediator; sebaliknya, kesepakatan para pihak menentukan metode dan mekanisme. Metode penyelesaian konflik informal, yang membahas berbagai subjek di luar hukum, sepenuhnya merupakan kebijaksanaan para pihak. Pada kenyataannya, ada dua alasan mengapa diskusi dilakukan:

- 1) Dalam transaksi jual beli misalnya, apabila pembeli dan penjual harus menyepakati harga—pada situasi ini tidak terjadi perselisihan dalam menemukan sesuatu yang baru yang tidak bisa diselesaikan secara mandiri.
- 2) Menyelesaikan perselisihan atau masalah yang terjadi di antara para pihak.

Sebab daripada itu, alih-alih menggunakan pihak ketiga sebagai mediator selama negosiasi, para pihak yang bersengketa menyelesaikan perbedaan mereka sendiri.

Negosiasi ialah satu di antara bentuk penyelesaian konflik yang dapat dikerjakan oleh para pihak dengan langsung, tanpa mengikutsertakan pihak ketiga, sesuai dengan acuan dari "Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (UU APS)". Berikut ini adalah ciri-ciri proses tawar-menawar:

1) Hak Penyelesaian Mandiri oleh Para Pihak:

Semua pihak yang memiliki sengketa berhak dan kebebasan untuk melakukan penyelesaian sengketa secara langsung tanpa bantuan pihak lain. Penyelesaian tersebut diwujudkan dalam bentuk kesepakatan tertulis yang harus disetujui bersama, sesuai dengan ketentuan Pasal 6 ayat (2).

2) Tengat Waktu Penyelesaian:

Menurut “Pasal 6 ayat (2), negosiasi memiliki batas waktu paling lama 14 hari sejak para pihak menyepakati untuk melakukan negosiasi”. Ketentuan ini memberikan batasan agar sengketa tidak berlangsung lama tanpa penyelesaian.

3) Pertemuan Langsung:

Proses negosiasi harus dilakukan melalui pertemuan langsung antara para pihak. Hal ini bertujuan untuk menciptakan dialog yang konstruktif dan transparan dalam mencari solusi atas sengketa yang terjadi.

4) Kesepakatan Tertulis:

Hasil dari proses negosiasi harus dituangkan dalam perjanjian tertulis merupakan akhir dan mempunyai kekuatan hukum yang dapat diberlakukan. Perjanjian ini perlu dicatat di Pengadilan Negeri dalam waktu 30 hari sejak ditandatangani, menurut UU APS.

5) Melanjutkan ke Mediasi jika Gagal:

Berdasarkan Pasal 6 ayat (3), proses penyelesaian dapat dilanjutkan ke mediasi jika para pihak tidak dapat mencapai kesepakatan selama negosiasi. Pada hal ini, pihak ketiga, yang dikenal sebagai mediator, akan membantu para pihak dalam meraih resolusi.

c. Konsiliasi

Sengketa dapat diselesaikan melalui konsiliasi dengan bantuan pihak ketiga (konsiliator), yang merencanakan dan mengembangkan proses penyelesaian secara lebih aktif sebelum menyampaikannya kepada para pihak. Apabila para pihak yang bersengketa tidak bisa meraih kata sepakat, pihak ketiga akan menyampaikan kemungkinan alternatif. Meskipun demikian, konsiliator hanya dapat memberikan saran; itikad baik para pihak sangat penting untuk melaksanakan saran-saran ini.

Kewenangan pengambilan keputusan tidak berada di tangan konsiliator. Konsiliasi, sebagaimana didefinisikan oleh Black's Law Dictionary, adalah proses penyelesaian perselisihan secara damai dan damai sebelum diadili, khususnya dalam sengketa ketenagakerjaan, sebelum berlanjut ke tahap arbitrase. Konsiliasi adalah langkah pertama menuju perdamaian untuk menghindari litigasi. Konsiliasi diatur dalam “Pasal 1851–1864 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata di Indonesia”. Menurut “Pasal 6 ayat (7)” dan “(8) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999”, Pada waktu 30 hari terhitung dari kesepakatan dicapai, hasil konsiliasi harus dituangkan pada wujud tertulis, ditandatangani oleh kedua belah pihak, dan disampaikan kepada Pengadilan Negeri. Hasil konsiliasi bersifat final dan dapat dilaksanakan oleh hukum

d. Mediasi

Mediasi merupakan prosedur penyelesaian sengketa yang difasilitasi oleh pihak ketiga yang netral atau tidak memihak. Sebagai mediator (pasif), peran mediator adalah membantu pihak lawan dalam menyelesaikan perbedaan pendapat mereka. Mediasi

merupakan proses negosiasi antara para pihak untuk mencapai kesepakatan dengan bantuan mediator, sesuai dengan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan. Selama proses mediasi, tugas mediator yaitu memberikan bantuan para pihak dalam mengidentifikasi berbagai pilihan untuk menyelesaikan konflik tanpa memberikan penilaian atau memaksakan pemikiran atau penilaian mereka terhadap masalah tersebut.

e. Arbitrase

Tidak seperti bentuk ADR atau APS lainnya, arbitrase memiliki kesamaan dengan penyelesaian konflik melalui arbitrase. Seorang arbiter atau panel arbiter memutuskan sengketa dalam arbitrase, dan keputusan arbiter bersifat final dan dapat dilaksanakan. Meskipun demikian, pelaksanaan putusan arbitrase bergantung pada pencatatannya di Pengadilan Distrik. Jika para pihak sepakat dalam melakukan penyelesaian konflik melalui arbitrase, pengadilan tidak akan dapat menyelesaikannya.

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999

Peraturan yang dikenal dengan “Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS)” memungkinkan pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan perbedaan mereka secara lebih cepat dan efektif dengan mengatur prosedur penyelesaian sengketa di luar pengadilan. Konsiliasi, mediasi, arbitrase, dan proses penyelesaian sengketa non-peradilan lainnya memiliki landasan hukum berkat undang-undang ini. Undang-undang ini berupaya untuk mengurangi beban pengadilan sekaligus memberikan pihak yang berkonflik penyelesaian yang lebih cepat dan lebih fleksibel. Arbitrase, di mana para pihak setuju dalam menyerahkan masalah tersebut kepada seorang arbiter atau lembaga arbitrase yang mempunyai kewenangan untuk memberi putusan yang mengikat secara hukum, ialah satu di antara proses penyelesaian sengketa yang paling formal berdasarkan undang-undang ini. Undang-undang ini mengatur mediasi dan konsiliasi selain arbitrase. Kesimpulan yang disetujui bersama tanpa memberikan putusan yang mengikat secara hukum.

“Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999” menjamin terpeliharanya hak para pihak sekaligus memberikan kejelasan hukum bagi penggunaan penyelesaian sengketa alternatif di Indonesia. Selain mengatur proses yang harus diikuti ketika menyelesaikan konflik melalui arbitrase dan APS, undang-undang ini juga memberikan para pihak pilihan untuk memilih arbiter atau mediator berdasarkan kesepakatan bersama. Oleh karena itu, undang-undang ini

menjadi dasar penting untuk mendorong penerapan prosedur penyelesaian konflik alternatif sebagai pilihan yang lebih efektif dan ekonomis daripada melalui pengadilan.

Efektivitas *Alternative Dispute Resolution* (Adr) Dalam Penyelesaian Sengketa Bisnis Di Indonesia

ADR terbatas pada teknik penyelesaian sengketa secara kooperatif dan lebih tertutup serta rahasia. Karena dunia usaha menghendaki penyelesaian yang konsisten, cepat, dan terjangkau, para pengusaha dan pelaku bisnis Indonesia lebih banyak menggunakan negosiasi dan mediasi daripada jenis penyelesaian sengketa alternatif (ADR) lainnya untuk menyelesaikan konflik, khususnya dalam perjanjian kerja sama. Selain pilihan lain yang terjangkau untuk penyelesaian konflik, penyelesaian sengketa alternatif (ADR) lebih mengutamakan perdamaian. Tumbuhnya proses penyelesaian konflik ini juga didorong oleh terbentuknya suatu organisasi hukum yang mampu menerima permasalahan alternatif. “Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 yang mengatur tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa” mengatur penggunaan ADR di Indonesia. (Siregar, 2021)

Dalam perselisihan bisnis, penyelesaian sengketa alternatif (ADR) merupakan pilihan yang baik bagi semua pihak. Berikut ini adalah beberapa keuntungan yang mungkin didapat. (Purwanto, 2005)

a. Tercapainya kepuasan bagi para pihak

ADR bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan melalui musyawarah dan kesepakatan, sehingga menghasilkan konsensus yang memuaskan dan diakui oleh semua pihak yang terlibat.

b. Efisiensi, waktu, biaya dan tenaga

Proses penyelesaian sengketa melalui litigasi biasanya memakan waktu yang lama. Beberapa faktor yang memengaruhi adalah birokrasi, administrasi peradilan, proses penyelesaian sengketa di tingkat kasasi, tidak tersedianya hakim yang mengambil keputusan, dan penundaan persidangan yang disebabkan oleh ketidakhadiran saksi atau satu di antara pihak yang bersengketa. Lamanya proses penyelesaian sengketa turut memengaruhi energi, pendapat, dan pengeluaran para pihak, termasuk honorarium bagi pengacara yang berpartisipasi dan biaya operasional. Tidak seperti penyelesaian sengketa prosedural melalui ADR, yang memutuskan kapan penerapan ADR berhasil dan bagaimana proses penyelesaiannya, konflik hanya berkembang di antara para pihak. Itikad baik para pihak sangat penting dalam

menetapkan kapan harus mencapai penyelesaian. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada biaya yang dikeluarkan selama proses penyelesaian sengketa.

c. Kerahasiaan para pihak terjamin

Keyakinan anonimitas para pihak terhadap sengketa yang muncul di antara para pihak lebih tinggi karena hal ini sangat penting bagi masing-masing pihak. Menurut “Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian, Pasal 6 Ayat 6 ayat (6)”, para pihak yang membantu mencapai kesepakatan harus menjaga kerahasiaan sengketa dengan saksama.

Permasalahan Dalam Implementasi Adr Di Indonesia

Meskipun Alternative Dispute Resolution (ADR) menawarkan banyak keuntungan dalam penyelesaian sengketa bisnis di Indonesia, implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan. ADR, yang mencakup metode seperti mediasi, arbitrase, dan negosiasi, memberikan solusi yang lebih efisien dan hemat biaya dibandingkan dengan litigasi. Namun, penerapannya dalam konteks bisnis di Indonesia belum maksimal karena berbagai faktor yang mempengaruhi pengusaha dan pelaku bisnis dalam memanfaatkan ADR sebagai sarana penyelesaian sengketa.

Salat satu perusahaan di Indonesia yang mengalami konflik ADR yaitu PT. Alpen Food Industry (AFI), yang memproduksi es krim dengan merek dagang Aice, menghadapi konflik tenaga kerja sejak 2017. Masalah ini mencuat karena keluhan dari buruh terkait pelanggaran hak-hak mereka. Beberapa isu utama mencakup kebijakan shift malam bagi buruh perempuan hamil yang menyebabkan banyak keguguran, penurunan upah, PHK sepihak, dan perlakuan diskriminatif terhadap anggota serikat pekerja. Selain itu, kondisi kerja yang buruk seperti kecelakaan kerja yang tidak mendapat perhatian memadai dari perusahaan juga memperburuk situasi.

Pada 2020, serikat buruh yang tergabung dalam Federasi Serikat Buruh Demokratik Kerakyatan (F-SEDAR) dan Serikat Gerakan Buruh Bumi Indonesia (SGBBI) mengajukan tuntutan melalui aksi mogok kerja. Perusahaan berusaha menyelesaikan sengketa ini melalui Alternative Dispute Resolution (ADR) dengan metode mediasi. Namun, implementasi ADR menghadapi berbagai kendala yang mencerminkan tantangan struktural dalam penyelesaian sengketa di Indonesia. Permasalahan dalam Implementasi ADR :

- a. Kurangnya Itikad Baik dari Perusahaan: Selama proses mediasi, perusahaan tidak sepenuhnya menunjukkan komitmen untuk menyelesaikan sengketa. Contohnya, perusahaan menawarkan cek mundur untuk bonus buruh tetapi

cek tersebut tidak dapat dicairkan. Hal ini membuat kepercayaan buruh terhadap ADR menurun.

- b. **Mediator yang Tidak Kompeten:** Mediator yang terlibat tidak memiliki pengetahuan mendalam tentang isu ketenagakerjaan, khususnya yang menyangkut hak buruh perempuan dan kondisi kerja yang layak. Akibatnya, proses mediasi berjalan lambat dan tidak menghasilkan kesepakatan yang memuaskan kedua belah pihak.
- c. **Dominasi Budaya Litigasi:** Meskipun ADR digunakan, serikat buruh tetap membawa kasus ini ke jalur litigasi formal karena merasa mediasi tidak memberikan solusi yang adil. Hal ini mencerminkan bahwa budaya litigasi masih dominan di Indonesia, di mana penyelesaian hukum formal lebih dipercayai dibandingkan mekanisme ADR.
- d. **Ketimpangan Kekuatan Antara Pihak:** Dalam proses ADR, perusahaan sebagai pihak yang memiliki kekuasaan lebih besar sering kali mendikte hasil negosiasi. Buruh merasa suara mereka tidak cukup diperhatikan, sehingga proses ADR tidak mencerminkan prinsip keadilan dan keseimbangan.

Kasus PT. AFI menggarisbawahi beberapa permasalahan utama dalam implementasi ADR di Indonesia, seperti kurangnya komitmen dari pihak yang lebih kuat, lemahnya kapasitas mediator, dan ketergantungan pada litigasi sebagai solusi terakhir. Hal ini menunjukkan bahwa ADR belum sepenuhnya diterapkan secara efektif untuk menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan di Indonesia.

Upaya Penyelesaian Permasalahan ADR Di Indonesia

Kasus konflik tenaga kerja di PT. Alpen Food Industry (AFI), produsen es krim Aice, menjadi salah satu contoh nyata tantangan implementasi Alternative Dispute Resolution (ADR) di Indonesia. Masalah yang mencakup pelanggaran hak buruh, kondisi kerja yang tidak layak, dan kebijakan yang tidak responsif gender ini menggarisbawahi pentingnya langkah strategis untuk menyelesaikan permasalahan ADR di lingkungan ketenagakerjaan. Berikut adalah beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi tantangan tersebut:

- a. **Peningkatan Kapasitas Mediator dan Kualitas Proses ADR**

Salah satu kendala utama dalam implementasi ADR pada kasus PT. AFI adalah kurangnya kompetensi mediator yang terlibat. Mediator yang lebih terlatih dan berpengalaman dalam isu ketenagakerjaan akan lebih mampu memahami kompleksitas

masalah seperti hak buruh perempuan, kesehatan kerja, dan keadilan gender. Oleh karena itu, pemerintah dan lembaga ADR perlu memperkuat pelatihan mediator.

Pelatihan ini dapat mencakup isu-isu khusus seperti hak-hak pekerja perempuan, dampak kebijakan kerja terhadap kesehatan, dan strategi mediasi untuk menangani pihak yang memiliki ketimpangan kekuatan, seperti perusahaan besar versus pekerja kontrak. Program pelatihan yang komprehensif ini dapat diselenggarakan oleh lembaga seperti Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI) atau bekerja sama dengan universitas hukum untuk memastikan mediator memiliki keterampilan yang memadai. Selain itu, penetapan standar sertifikasi mediator yang jelas juga perlu diterapkan untuk menjamin kualitas profesional yang terlibat dalam proses ADR

b. Memperkuat Regulasi dan Penegakan Hukum

Regulasi yang mendukung ADR sudah ada di Indonesia, seperti yang diatur dalam *Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999*. Namun, implementasinya sering kali tidak optimal karena lemahnya penegakan hukum. Dalam kasus PT. AFI, perjanjian yang dicapai melalui ADR, seperti pembayaran bonus dan penghapusan shift malam, tidak sepenuhnya dijalankan oleh perusahaan. Pemerintah perlu memperkuat mekanisme pengawasan terhadap pelaksanaan ADR. Lembaga ketenagakerjaan, seperti Dinas Tenaga Kerja, harus berperan aktif dalam memastikan bahwa hasil ADR benar-benar diimplementasikan. Sanksi tegas perlu diberikan kepada perusahaan yang tidak mematuhi kesepakatan ADR untuk meningkatkan rasa percaya para buruh terhadap mekanisme ini

c. Peningkatan Kesadaran Perusahaan tentang Manfaat ADR

Banyak perusahaan, termasuk PT. AFI, menunjukkan kurangnya itikad baik dalam menjalankan ADR karena mereka tidak memahami manfaat jangka panjangnya. Padahal, ADR dapat mengurangi kerugian finansial akibat litigasi yang panjang, menjaga hubungan baik dengan pekerja, dan meningkatkan citra perusahaan.

Oleh karena itu, perlu diadakan kampanye edukasi kepada perusahaan tentang pentingnya ADR. Pemerintah, bersama dengan asosiasi bisnis, dapat menyelenggarakan seminar atau lokakarya yang menunjukkan keberhasilan ADR dalam menyelesaikan konflik tenaga kerja. Contoh-contoh nyata dari perusahaan lain yang berhasil menggunakan ADR dapat menjadi inspirasi untuk mendorong perusahaan mengikuti jejak serupa

d. Meningkatkan Partisipasi Buruh dalam Proses ADR

Dalam kasus PT. AFI, para buruh merasa suara mereka tidak didengar sepenuhnya. Ketimpangan kekuatan antara perusahaan dan buruh menyebabkan ketidakadilan dalam proses ADR. Untuk mengatasi masalah ini, penting untuk meningkatkan partisipasi buruh dalam proses mediasi dan arbitrase.

Langkah ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan kepada buruh tentang hak-hak mereka dan cara berpartisipasi aktif dalam ADR. Serikat buruh juga perlu diperkuat agar dapat menjadi representasi yang efektif bagi para pekerja. Dengan cara ini, buruh dapat mengajukan tuntutan mereka dengan lebih percaya diri dan memperoleh solusi yang lebih adil

e. Pengembangan Infrastruktur ADR yang Merata

Salah satu kendala dalam penyelesaian sengketa di PT. AFI adalah terbatasnya akses terhadap lembaga ADR yang kompeten. Banyak buruh di luar wilayah metropolitan kesulitan mengakses mediator atau arbiter yang profesional. Pemerintah perlu memperluas infrastruktur ADR ke daerah-daerah terpencil. Hal ini dapat mencakup pendirian cabang lembaga ADR di setiap provinsi dan penyediaan mediator lokal yang terlatih. Selain itu, penggunaan teknologi digital, seperti mediasi daring, dapat menjadi solusi untuk mengatasi kendala geografis. Dengan demikian, ADR dapat diakses oleh semua pihak, tanpa memandang lokasi mereka

f. Penghapusan Ketergantungan pada Litigasi

Budaya litigasi yang kuat di Indonesia sering kali membuat ADR menjadi pilihan kedua, bukan solusi utama. Dalam kasus PT. AFI, meskipun ADR digunakan, sengketa tetap berakhir di pengadilan karena para pihak merasa bahwa hasil ADR tidak memberikan solusi yang memuaskan. Untuk mengatasi hal ini, pemerintah perlu mempromosikan ADR sebagai langkah pertama yang wajib diambil dalam sengketa ketenagakerjaan sebelum beralih ke pengadilan. Regulasi yang mengatur kewajiban mediasi awal dapat diberlakukan untuk mendorong lebih banyak pihak menggunakan ADR. Selain itu, pelibatan pihak ketiga yang netral, seperti Ombudsman, dapat membantu memperkuat kepercayaan terhadap ADR.

g. Meningkatkan Komitmen terhadap Kesepakatan ADR

Dalam banyak kasus, kesepakatan yang dihasilkan melalui ADR sering kali diabaikan oleh pihak yang lebih kuat, seperti perusahaan. Untuk memastikan kesepakatan ADR dijalankan, pengadilan dapat diberi kewenangan untuk mengesahkan

perjanjian ADR dan mengawasi pelaksanaannya. Dengan demikian, perusahaan tidak dapat mengabaikan hasil ADR tanpa konsekuensi hukum

4. KESIMPULAN

Efektivitas Alternative Dispute Resolution (ADR) di Indonesia memiliki potensi besar sebagai mekanisme penyelesaian sengketa yang efisien, hemat biaya, dan dapat menjaga hubungan baik antar pihak. Namun, tantangan utama meliputi rendahnya kesadaran manfaat ADR, persepsi hukum yang kurang kuat dibandingkan litigasi, dan kualitas mediator yang perlu ditingkatkan. Kasus PT. Alpen Food Industry (AFI) menggarisbawahi hambatan seperti kurangnya komitmen perusahaan dan dominasi budaya litigasi. Untuk menjadikan ADR sebagai solusi utama, diperlukan langkah strategis, seperti peningkatan kapasitas mediator, edukasi bagi perusahaan dan pekerja, serta penguatan infrastruktur dan regulasi ADR. Dengan upaya ini, ADR diharapkan mampu mendukung terciptanya iklim bisnis yang lebih kondusif dan berkeadilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurasyid, Priyatna H. (2002). *“Arbitrase & Alternatif Penyelesaian Sengketa Suatu Pengantar”*, Penerbit PT. Fikahati Aneska, Jakarta.
- Ahmad Hasan Basri, Rozatul Muna, Mahrus Alwi Hasan Siregar. (2023) *“ALTERNATIVE DESPUTE RESOLUTION (ADR) DALAM SENGKETA BISNIS ISLAM PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM”* 15(2), 251.
- Anas, R. A., M, S. D., & Febrina, W. R. (2023). Efektivitas dan efisiensi Alternative Dispute Resolution (ADR) sebagai salah satu penyelesaian sengketa bisnis di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Ekonomi*, 6(1), 10-11.
- Anggraini, R. (2023) "Efektivitas Mediasi dalam Penyelesaian Sengketa Bisnis: Studi Kasus di Jakarta." *Jurnal Mediasi dan Resolusi Konflik*, 4(2), 89-102.
- Basri, A. H., Muna, R., & Siregar, M. A. H. (2023). Alternative Dispute Resolution (ADR) dalam sengketa bisnis Islam perspektif hukum positif dan hukum Islam. *Jurnal Hukum Islam*, 15(2), 251-268.
- Fuady, Munir. (2000). *“Arbitrase Nasional Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis”*, Penerbit PT.Citra Aditya, Bandung.
- Goodpaster, Gary, (1995). *“Tinjauan Terhadap Penyelesaian Sengketa, dalam Seri Dasar-Dasar Hukum Ekonomi 2 Arbitrase Di Indonesia”*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hutagalung, R. (2020) "Challenges in Implementing ADR in Indonesia: A Business Perspective" *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(3), 45-60.

- Kapindha, R. (2021). Faktor yang mempengaruhi masyarakat dalam penyelesaian sengketa bisnis di luar pengadilan. *Jurnal Ekonomi dan Hukum*, 18(3), 120-135.
- Kurniawan, M., & Lestari, T. (2023). Penerapan ADR untuk penyelesaian sengketa lintas negara: Pengalaman Indonesia dalam perdagangan internasional. *Jurnal Arbitrase dan Mediasi*, 8(2), 140-155.
- Margono, Sujud, (2002). "ADR Alternative Dispute Resolution & Arbitrase Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum, dalam Proceedings Rangkaian Lokakarya Terbatas Hukum Kepailitan Dan Wawasan Hukum Bisnis Lainnya", Jakarta.
- Masdari Tasmin. (2019) "URGensi ALTERNATIVE DISPUTE RESOLUTION (ADR) DI NEGARA INDONESIA" *Jurnal WASAKA HUKUM*, 7(2), 355-356.
- Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 tentang Tata Cara Mediasi di Pengadilan.
- Prasetyo, R. D., & Hartanto, B. (2020). Pengaruh penerapan ADR dalam penyelesaian sengketa bisnis di Indonesia. *Jurnal Hukum Bisnis*, 15(2), 185-200.
- Purwanto, (2005) "EFEKTIFITAS PENERAPAN ALTERNATIVE DISPUTE RESOLUTION (ADR) PADA PENYELESAIAN SENGKETA BISNIS ASURANSI DI INDONESIA" *Jurnal Risalah Hukum*, 1, 6-7.
- Ros Angesti Anas Kapindha, Salvatia Dwi M, Winda Rizky Febrina "EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI ALTERNATIVE DISPUTE RESOLUTION (ADR) SEBAGAI SALAH SATU PENYELESAIAN SENGKETA BISNIS DI INDONESIA" hlm, 10-11.
- Santosa, H. & Nugroho, A. (2022). Regulasi ADR dan tantangan implementasinya di Indonesia: Perspektif hukum internasional. *Jurnal Hukum Internasional*, 10(4), 320-334.
- Sembiring, G. (2022) "The Role of Mediation in Business Dispute Resolution" *Jurnal Mediasi*, 5(1), 75-90.
- Singh, B. (2023). Unleashing Alternative Dispute Resolution (ADR) in Resolving Complex Legal-Technical Issues Arising in Cyberspace Lensing E-Commerce and Intellectual Property: Proliferation of E-Commerce Digital Economy. *Revista Brasileira de Alternative Dispute Resolution-Brazilian Journal of Alternative Dispute Resolution-RBADR*, 5(10), 81-105.
- Siregar, H. (2021). Implementasi ADR dalam penyelesaian sengketa bisnis di Indonesia. *Jurnal Hukum Bisnis*, 6(2), 120-130.
- Siti Yuniarti, "RAGAM DAN BENTUK ALTERNATIF PENYELESAIAN SENGKETA", *Binus University*, di akses dari: <https://business-law.binus.ac.id/2017/05/31/ragam-dan-bentuk-alternatif-penyelesaian-sengketa/> , pada tanggal 10 November 2024.
- Supriyadi, A. (2020) "Membangun Kepercayaan Terhadap ADR di Kalangan Pelaku Usaha." *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 15(3), 65-78.
- Suryani, D., & Setiawan, F. (2019). Peningkatan kualitas mediator dan arbiter dalam penyelesaian sengketa melalui ADR di Indonesia. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 17(3), 223-235.

- Tasmin, M. (2019). Urgensi Alternative Dispute Resolution (ADR) di negara Indonesia. *Jurnal WASAKA HUKUM*, 7(2), 355-356.
- Tim Redaksi Jurnal Hukum. "Pentingnya ADR dalam Penyelesaian Sengketa Bisnis." Diakses dari *Website Jurnal Hukum* pada tanggal 15 November 2024.
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 yang mengatur tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.
- Usman, Rachmadi, (2003), "*Pilihan Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*", PT. Citra Adhitya Bakti, Bandung.
- Widyanti, T. (2022) "*Penerapan ADR di Indonesia: Tantangan dan Peluang.*" *Jurnal Hukum Bisnis*, 6(2), 120-130.
- Wijayanti, S. (2021). *Peran lembaga ADR dalam meningkatkan efisiensi penyelesaian sengketa bisnis di Indonesia.* *Jurnal Studi Hukum Indonesia*, 12(1), 112-127.
- Yuniarti, S. (2024). Ragam dan bentuk alternatif penyelesaian sengketa dalam dunia usaha. *Jurnal Hukum Bisnis*, 9(2), 215-230.