



PENDAYAGUNAAN CHATGPT SEBAGAI ARTIFICIAL INTELLIGENCE DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

UTILIZING CHATGPT AS ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN RESOLVING INDUSTRIAL RELATIONS DISPUTES

Rahmawati Kusuma

Universitas Mataram

email: rahmawatikusuma@unram.ac.id

Zaeni Asyhadie

Universitas Mataram

email: zaeniasyhadie@gmail.com

Wahyuddin

Universitas Mataram

email: wahyulukman1985@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penggunaan ChatGPT sebagai artificial intelligence dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Permasalahan yang ada dalam penelitian ini diantaranya bagaimana pemanfaatan ChatGPT dalam penyelesaian perselisihan Hubungan Industri dan bagaimana cara kerja ChatGPT dalam memberikan Keputusan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode normatif empiris yang mengkaji dair sumber buku dan literatur lainnya. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi publikasi ilmiah. Hasil yang didapat dari penelitian ini Adalah pemanfaatan ChatGPT dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial memberikan manfaat signifikan dalam efisiensi, kualitas dokumen, dan pengayaan strategi penyelesaian sengketa. Namun, penggunaannya harus dilakukan secara hati-hati, mematuhi peraturan, serta selalu diverifikasi oleh tenaga ahli atau pihak berwenang. ChatGPT bukan pengganti peran mediator atau pengadilan, tetapi sebagai assistant tool yang dapat memperkuat proses penyelesaian. Dari beberapa faktor yang telah dijabarkan tersebut, maka ChatGPT harus digunakan secara bijak dengan tetap mempertimbangkan kekurangan dan kelebihan serta dampak yang akan timbul kedepannya. Namun tidak dapat dipungkiri ChatGPT tetap bermanfaat dan dapat digunakan sebagai alat bantu (supporting tool) tapi bukan dijadikan alat utama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu, hasil dari ChatGPT harus selalu diverifikasi dengan peraturan perundangan, yurisprudensi, dan analisis dari pihak yang berwenang.

Kata Kunci: ChatGPT; Artificial Intelligence; Perselisihan Hubungan Industrial

Abstract

This study aims to determine the use of ChatGPT as artificial intelligence in resolving industrial relations disputes. The problems in this study include how ChatGPT is used in resolving industrial relations disputes and how ChatGPT works in making decisions. The method used in this study is a normative empirical method that examines books and other literature. It is hoped that this research will contribute to scientific publications. The results obtained from this study indicate that the use of ChatGPT in resolving industrial relations disputes provides significant benefits in terms of efficiency, document quality, and enrichment of dispute resolution strategies.



However, its use must be carried out carefully, in compliance with regulations, and always verified by experts or authorities. ChatGPT is not a substitute for mediators or courts, but rather an assistant tool that can strengthen the resolution process. Based on the factors described above, ChatGPT must be used wisely, taking into account its strengths and weaknesses as well as its future impact. However, it cannot be denied that ChatGPT remains useful and can be used as a supporting tool, but not as the main tool in resolving industrial relations disputes. Therefore, the results of ChatGPT must always be verified with laws and regulations, jurisprudence, and analysis from the authorities.

Keywords: ChatGPT; Artificial Intelligence; Industrial Relations Disputes

PENDAHULUAN

Artificial Intelligence (AI) merupakan teknologi yang dirancang untuk membuat sistem komputer mampu meniru kemampuan intelektual manusia. AI memungkinkan komputer untuk belajar dari pengalaman, mengidentifikasi pola, membuat keputusan, dan menyelesaikan tugas-tugas kompleks dengan cepat dan efisien. Pendayagunaan AI telah merambah ke berbagai bidang, termasuk bidang hukum. Sejak tahun 2017, di Kota Hangzhou, China, telah dikembangkan Hakim AI yang mampu memberikan rekomendasi pertimbangan hukum, penyusunan dokumen hukum hingga memberikan peringatan apabila terjadi *human error* dalam mengeluarkan putusan¹. Menurut penelitian bersama yang dilakukan oleh University College London, University of Sheffield, dan University of Pennsylvania, sistem AI bisa meramalkan keputusan pengadilan-pengadilan HAM di Eropa dengan ketelitian mencapai 79 persen. Hasil tersebut didapatkan melalui analisis teks peradilan menggunakan algoritma machine learning². Beberapa negara lainnya juga telah mulai memanfaatkan sistem AI untuk membantu menyelesaikan persoalan hukum³. Salah satu kasus hukum yang sering terjadi di Indonesia adalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan Mediasi.

Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dikenal ada 4 (empat) jenis perselisihan Hubungan Industrial, yaitu :

1. Perselisihan hak; adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan

¹ Bo, Z. (2019). Artificial Intelligence and Copyright Protection-Judicial Practice in Chinese Courts. The World Intellectual Property Organization (WIPO). https://www.wipo.int/export/sites/www/about-ip/en/artificial_intelligence/conversation_ip_ai/pdf/ms_china_1_en.pdf

² Francia, O. A. A., Nunez-del-Prado, M., & Alatrista-Salas, H. (2022). Survey of Text Mining Techniques Applied to Judicial Decisions Prediction. *Applied Sciences* (Switzerland), 12(20). <https://doi.org/10.3390/app122010200>

³ Atabekov, A., & Yastrebov, O. (2018). Legal Status of Artificial Intelligence Across Countries: Legislation on The Move. *European Research Studies Journal*, 21(4), 773–782. <https://doi.org/10.35808/ersj/1245>

syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan adalah perselisihan antara serikat pekerja/seniorat buruh dengan serikat pekerja/seniorat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak , dan kewajiban keserikat-pekerjaan.

Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dapat melalui pengadilan dan di luar pengadilan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengedepankan musyawarah untuk mufakat (*win-win solution*) agar dengan demikian, proses produksi barang dan jasa tetap berjalan sebagaimana mestinya. Penyelesaian melalui pengadilan dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan hubungan industrial adalah Pengadilan Khusus yang dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Mediasi adalah satu diantara sekian banyak Alternatif Penyelesaian Sengketa atau biasa dikenal dengan istilah “*Alternative Dispute Resolution*” yang tumbuh pertama kali di Amerika Serikat. Mediasi dapat dilihat sebagai salah satu bentuk penyelesaian sengketa di luar pengadilan (non litigasi) yang merupakan salah satu bentuk dari Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS) atau *Alternatif Dispute Resolution* (ADR) akan tetapi dapat juga berwujud mediasi peradilan (*Court Mediation*). Mediasi ini lahir dilatarbelakangi oleh lambannya proses penyelesaian sengketa di pengadilan, oleh karena itu mediasi ini muncul sebagai jawaban atas ketidakpuasan yang berkembang pada sistem peradilan yang bermuara pada persoalan waktu, biaya dan kemampuannya dalam menangani kasus yang kompleks. Pada hal di nusantara telah lama dipraktekkan tentang penyelesaian sengketa melalui musyawarah. Istilah khusus dalam pengadilan disebut dengan mediasi. Dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya, manusia umumnya dihadapkan pada sejumlah hak dan kewajiban. Tuntutan akan haknya akan semakin menonjol bila pemenuhannya berkaitan langsung dengan kebutuhan pokok, seperti sandang, pangan, papan, dan lahan (atau tanah).

Menurut Pasal 1 ayat (1) Peraturan Mahkamah Agung (MA) No. 1 Tahun 2016, mediasi adalah cara penyelesaian sengketa melalui proses perundingan untuk memperoleh kesepakatan Para Pihak dengan dibantu oleh Mediator. Mediator adalah Hakim atau pihak lain yang memiliki Sertifikat Mediator sebagai pihak netral yang membantu Para Pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa tanpa menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian.

Mediasi merupakan tata cara berdasarkan “itikad baik” dimana para pihak yang bersengketa menyampaikan saran-saran melalui jalur yang bagaimana sengketa akan diselesaikan oleh mediator, karena mereka sendiri tidak mampu melakukannya. Melalui kebebasan ini dimungkinkan kepada mediator memberikan penyelesaian yang inovatif melalui suatu bentuk penyelesaian yang tidak dapat dilakukan oleh pengadilan, akan tetapi para pihak yang bersengketa memperoleh manfaat yang saling menguntungkan.

Mediasi dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang bersengketa menghendaki lain. Mediasi diawali dengan penjelasan para pihak yang bersengketa mengenai materi sengketa yang dilanjutkan dengan pembahasan materi namun tidak terbatas pada posita atau petitorum gugatan. Selanjutnya dari pihak penggugat/pemohon menyampaikan resume Mediasi dan akan ditanggapi oleh tergugat/termohon. Kuasa hukum dari masing-masing pihak dapat memberikan masukan dalam mediasi.

Apabila dalam mediasi tercapai kesepakatan damai maka para pihak secara bersama-sama menyusun isi Kesepakatan Perdamaian dan selanjutnya para pihak melalui mediator dapat mengajukan pembuatan Akta Perdamaian kepada Majelis Hakim Pemeriksa guna menguatkan Kesepakatan Perdamaian. Namun, apabila diputuskan untuk tidak membuat Akta Perdamaian maka dalam Kesepakatan Perdamaian wajib mencantumkan klausul pencabutan gugatan. Dalam hal perdamaian melalui mediasi tidak tercapai, maka penyelesaian sengketa dilanjutkan dengan jalur litigasi atau melalui jalur pengadilan.

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 dan termaktup di dalam pada Pasal 28 D ayat (2) ditegaskan, bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hubungan kerja dimaksud, lebih dikenal dengan Hubungan kerja yang secara dogmatig dan normatif diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hubungan hukum antara buruh dan pengusaha tersebut diawali dengan pembuatan perjanjian kerja baik yang dibuat secara tertulis maupun secara lisan. Perjanjian yang berisi hak dan kewajiban tersebut kemudian dalam pelaksanaannya sering muncul permasalahan-permasalahan yang apabila tidak ada saling pengertian ataupun tidak ada kesepahaman dan apabila tidak dapat diselesaikan akhirnya dapat berujung pada timbulnya perselisihan diantara para pihak. Dalam bahasa Inggris istilah yang dipergunakan untuk mengartikan perselisihan atau sengketa adalah *conflict or dispute*.

Mediator menggunakan berbagai metode dan pendekatan psikologis untuk memfasilitasi diskusi dan negosiasi konstruktif antara pihak-pihak. Peran mediator adalah membantu pihak-pihak mengidentifikasi dan memahami perspektif dan kebutuhan mereka sendiri, serta kebutuhan pihak lain, untuk mencapai solusi yang disepakati bersama. Prosedur ini tidak hanya dapat memakan biaya dan waktu, tetapi juga pasokannya umumnya jauh dari cukup untuk memenuhi permintaan, terutama karena meningkatnya perselisihan setelah krisis dalam beberapa tahun terakhir. Akibatnya, teknologi inovatif baru dibutuhkan untuk membuat proses lebih otomatis dan efisien. Tentu saja, ini tidak boleh mengorbankan kualitas. ChatGPT menawarkan pendekatan yang menjanjikan dalam hal ini, karena menyediakan informasi objektif berbasis data dan lingkungan kolaboratif untuk penyelesaian sengketa. Namun, pertanyaannya adalah apakah ChatGPT merupakan alternatif serius dan mungkin bahkan dapat menggantikan mediator manusia, atau apakah sebaiknya digunakan oleh mediator sebagai alat pendukung. Hal ini akan dieksplorasi di bawah berdasarkan keterampilan tipikal seorang mediator.

Dari apa yang diurikan di atas, yang menjadi kajian/rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pendayagunaan ChatGPT dalam penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial ?

2. Apa saja faktor penghambat pendayagunaan ChatGPT dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial?

Jenis Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder,⁴ disebut juga penelitian doktrinal, dimana hukum seringkali dikonsepkan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (law in books) atau dikonsepkan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.⁵

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif (doktriner) yaitu pendekatan dengan mempergunakan kepustakaan atau studi dokumen dan pendapat para ahli yang berhubungan dengan Pasal 21 UU ITE dan PP 71/2019 yang menyinggung akan pengaturan agen elektronik pada saat pelaksanaan transaksi elektronik. Setiap penyelenggara sistem elektronik harus memastikan sistem yang digunakannya telah diselenggarakan secara aman, andal serta bertanggungjawab.

PEMBAHASAN

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah proses untuk menyelesaikan perbedaan pendapat antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh, yang timbul karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, atau antar serikat pekerja, dengan tujuan mencapai perdamaian.

Dasar hukum yang digunakan dalam Perselisihan Hubungan Insutrial adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam kaitannya dengan ChatGPT dapat dipergunakan sebagai alat bantu (*supporting tool*) bagi mediator, konsiliator, arbiter, pengacara, serikat pekerja, maupun pengusaha dalam proses penyelesaian perselisihan. Meskipun ChatGPT ini tidak memiliki kewenangan hukum untuk memutuskan perkara, namun alat ini dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi, kualitas dokumen, dan persiapan strategi didalam perselisihan.

1. Pendayagunaan ChatGPT dalam penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial

ChatGPT merupakan model bahasa buatan yang dikembangkan oleh OpenAI. ChatGPT dirancang untuk membantu pengguna dengan berbagai macam pertanyaan dan tugas, mulai dari memberikan informasi umum, membantu dengan tugas menulis, hingga menyediakan saran dan solusi untuk masalah sehari-hari. ChatGPT memiliki pengetahuan yang luas hingga tahun 2023.

OpenAI merupakan organisasi penelitian dan pengembangan kecerdasan buatan (AI) yang bertujuan untuk memastikan bahwa AI bermanfaat bagi seluruh umat manusia. Didirikan pada tahun 2015 oleh Elon Musk, Sam Altman, Greg Brockman, Ilya Sutskever, John Schulman, dan Wojciech Zaremba, OpenAI berfokus pada menciptakan teknologi AI yang aman dan berguna.

Beberapa tujuan dan misi utama OpenAI meliputi:

⁴ Soejono Soekanto dan Sri Mamuji, Penelitian Hukum nomratif: *Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013, hlm. 13

⁵ Amiruddin dan H Zainal Asikin. Pengantar Metode Penelitian Hukum. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006, hlm.118.

- a. Pengembangan AI Aman: OpenAI berusaha memastikan bahwa perkembangan kecerdasan buatan dilakukan dengan cara yang aman dan bertanggung jawab, menghindari potensi bahaya yang bisa ditimbulkan oleh teknologi ini.
- b. AI untuk Kemanusiaan: OpenAI bertujuan membuat teknologi AI yang dapat memberikan manfaat luas bagi masyarakat, mempromosikan kesejahteraan umum, dan memperbaiki kualitas hidup.
- c. Penelitian dan Inovasi: OpenAI melakukan penelitian tingkat lanjut dalam berbagai bidang kecerdasan buatan, termasuk pembelajaran mesin, pembelajaran mendalam, pemrosesan bahasa alami, dan banyak lagi.
- d. Kolaborasi dan Transparansi: OpenAI berkomitmen untuk berbagi pengetahuan dan hasil penelitian dengan komunitas global, serta bekerja sama dengan berbagai institusi dan individu untuk memajukan pemahaman dan penerapan AI.

Beberapa produk terkenal dari OpenAI termasuk model bahasa GPT-3 dan GPT-4, yang mampu memahami dan menghasilkan teks yang menyerupai manusia, serta sistem AI lainnya seperti DALL-E, yang dapat menghasilkan gambar dari deskripsi teks.

Mediasi pada dasarnya berlangsung dalam percakapan satu lawan satu dengan pihak-pihak yang terlibat. Hambatan pertama yang harus dipertimbangkan saat menggunakan website/ media online sebagai mediator adalah apakah AI ini mampu secara mandiri melakukan mediasi pada tingkat linguistik, berinteraksi dengan pihak-pihak yang terlibat, mengidentifikasi konteks, dan memberikan arahan untuk penyelesaian konflik.

Selain keterampilan bahasa, salah satu keuntungan utama menggunakan media online dibandingkan mediator manusia adalah kemampuan AI untuk memproses dan menganalisis sejumlah besar informasi secara efisien dan cepat. Mediator pada dasarnya terbatas pada pengalamannya dari sengketa serupa dalam mediasi sebelumnya dan pengetahuan teoretis yang dia kumpulkan dari waktu ke waktu. AI sekarang juga dapat mengakses Internet dan data waktu nyata. AI tidak lagi terbatas pada set data tambahan yang diimpor dan pembaruan. Akibatnya, website memiliki sejumlah besar data terbaru yang dapat diakses lebih cepat daripada yang bisa dilakukan manusia.

Dengan pembelajaran mandiri, AI dapat mengidentifikasi solusi potensial, pola, dan tren lebih mudah daripada mediator tradisional. Ketika disajikan dengan tepat oleh website tersebut, wawasan ini dapat membantu untuk lebih memahami masalah konflik yang mendasarinya dan mengeksplorasi berbagai opsi penyelesaian.

Dari penelitian *Miles Mediation and Arbitration* menyebutkan bahwa dalam iterasi saat ini, mediasi yang dibantu AI tidak boleh dianggap sebagai pengganti mediator manusia, melainkan sebagai alat lengkap yang dapat membantu dalam proses mediasi. Ini tidak membuat mediator manusia menjadi usang. Sebaliknya, mediasi yang dibantu AI harus dilihat sebagai alat yang dapat membantu mediator memberikan analisis objektif dan rekomendasi untuk opsi penyelesaian yang potensial kepada pihak-pihak yang terlibat. Namun, seperti halnya teknologi baru lainnya, penggunaan AI dalam mediasi menimbulkan sejumlah implikasi praktis, etis, dan hukum yang harus dipertimbangkan.

Secara paling mendasar, mekanisme mediasi berbasis AI tidak jauh berbeda dari mediasi tradisional. Para pihak memberikan informasi kepada seorang netral manusia yang menggunakan pengetahuannya, pengalaman, dan keterampilannya (misalnya, "pemrograman") untuk membantu pihak-pihak mengidentifikasi resolusi yang adil atas

sengketa mereka. Platform AI menggunakan pemrosesan bahasa alami (NLP), bersama dengan algoritma pembelajaran mesin untuk mengotomatiskan proses penyelesaian sengketa, terlihat serupa⁶:

1. Para pihak yang terlibat dalam sengketa memberikan informasi tentang kasus, termasuk argumen mereka, bukti, dan undang-undang atau peraturan yang relevan. Informasi ini dapat dimasukkan ke dalam platform AI dalam berbagai format, seperti teks, audio, atau video. Platform AI juga dapat menghilangkan tantangan terkait hambatan bahasa.
2. Platform AI menggunakan pemrosesan bahasa alami (NLP) dan algoritma pembelajaran mesin untuk menganalisis informasi yang diberikan oleh pihak-pihak dan mengidentifikasi masalah utama, kekuatan, dan kelemahan dalam argumen mereka. Ini juga dapat membandingkan kasus dengan kasus serupa di masa lalu dan mengidentifikasi undang-undang, peraturan, dan preseden yang relevan.
3. Berdasarkan analisisnya, platform AI menghasilkan saran resolusi yang adil, berdasarkan masukan pihak-pihak, dan konsisten dengan undang-undang dan peraturan yang relevan. Saran tersebut dapat berupa ringkasan temuan utama, evaluasi posisi pihak-pihak, atau usulan penyelesaian. Platform AI juga dapat diminta untuk menghasilkan daftar solusi atau opsi potensial untuk menyelesaikan konflik. Ini bisa sangat membantu jika pihak-pihak yang terlibat dalam konflik kesulitan untuk menghasilkan ide mereka sendiri.
4. Sebagai alternatif, atau sebagai tambahan, platform AI dapat digunakan untuk memfasilitasi komunikasi antara pihak-pihak dalam konflik dengan menyediakan pihak ketiga yang netral untuk mendengarkan kedua belah pihak dan menghasilkan tanggapan yang mendorong dialog yang produktif.
5. Seorang mediator manusia dengan kecerdasan emosional dan kemampuan untuk memahami nuansa kasus dan memikirkan resolusi yang mungkin menggabungkan pertimbangan subjektif yang memotivasi satu atau kedua pihak dapat menyesuaikan resolusi yang disarankan.

Setelah para pihak menyetujui suatu resolusi, hasil dan informasi relevan dari kasus tersebut juga dapat digunakan oleh platform AI untuk terus meningkatkan algoritma dan proses pengambilan keputusannya.

Dalam penjelasan yang lebih mendalam ChatGPT dapat dimanfaatkan pada berbagai tahap penyelesaian sengketa, antara lain:

a. Tahap Pra-Sengketa

Pada tahap ini ChatGPT dapat melalakukan beberapa pekerjaan diantaranya:

1. Dapat membantu mengidentifikasi jenis perselisihan (hak, kepentingan, PHK, antar serikat pekerja).
2. Membantu menyusun kronologi kejadian, daftar isu, dan pokok permasalahan yang terjadi antara kedua belah pihak.
3. Membantu menyediakan panduan prosedur penyelesaian sesuai peraturan yang berlaku saat ini.

b. Tahap Mediasi atau Konsiliasi

Pada tahap ini ChatGPT dapat melakukan beberapa pekerjaan diantaranya:

⁶ Audrey K. Berland, <https://milesmediation.com/blog/learn-how-ai-is-being-used-in-mediation/> diakses 30 Mei 2024

1. Membantu Mediator membuat rancangan *draft* risalah mediasi, surat panggilan, atau perjanjian bersama.
 2. Membantu Mediator menyediakan *template* dokumen hukum sesuai dengan format yang diinginkan secara formal.
 3. Membantu Mediator dalam menyusun alternatif solusi yang adil bagi kedua belah pihak yang bersengketa.
- c. Tahap Arbitrase atau PHI

Pada tahap ini ChatGPT dapat membantu beberapa pekerjaan diantaranya:

1. Membantu mempersiapkan argumentasi hukum dan bukti tertulis bagi kedua belah pihak.
2. Membantu menyediakan ringkasan putusan-putusan sebelumnya (*jurisprudensi*) yang relevan dengan tahun terbaru.
3. Membantu menjelaskan konsep hukum yang rumit dalam bahasa yang mudah dimengerti bagi kedua belah pihak.

Ada beberapa manfaat ChatGPT dalam penggunaannya sebagai penyelesaian Hubungan Industrial diantanya dapat menhemat waktu dan biaya karena dalam proses mencari penjelasan tentang masalah hukum yang sedang terjadi antara kedua belah pihak menjadi lebih cepat, hanya dengan memasukkan beberapa *prompt* yang dikehendaki maka akan terjawab dengan cepat oleh mesin tersebut. Kemudian untuk akses pengetahuan menjadi lebih luas karena ChatGPT mampu memberikan berbagai macam referensi konsep hukum dan tren penyelesaian sengketa yang sedang terjadi. ChatGPT juga mampu mensimulasikan diri menjadi pekerja atau pengusaha tergantung dari *prompt* yang dibuat oleh yang menggunakan ChatGPT. ChatGPT juga mampu menghasilkan dokumen yang lebih terstruktur dan sesuai format hukum yang telah ada.

2. Faktor penghambat pendayagunaan ChatGPT dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Seiring dengan berjalannya waktu, tren ChatGPT banyak digunakan oleh hampir semua *stakeholder*. Menurut beberapa sumber ada banyak faktor yang menjadi penghambat pendayagunaan ChatGPT dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, diantaranya:

a. Faktor Teknis

1) Keterbatasan Infrastruktur Digital: Pendayagunaan ChatGPT membutuhkan koneksi internet yang stabil, sedangkan menurut Kementerian Komunikasi dan Informatika, kesenjangan akses internet di Indonesia masih tinggi di wilayah luar Jawa⁷. Hal ini menjadikan ChatGPT tidak dapat digunakan secara merata oleh Mediator seluruh Indonesia.

2) Kemampuan SDM dalam Teknologi: Berdasarkan laporan *Digital Literacy Index*⁸, literasi digital di Indonesia berada pada skor 3,54 (skala 1–5), yang menunjukkan kemampuan penggunaan teknologi masih perlu ditingkatkan. Masih banyak sumber daya manusia yang tidak familiar dengan penggunaan Internet dalam hal ini ChatGPT, jadi diperlukan adanya pelatihan khusus.

b. Faktor Hukum

⁷ Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia. (2023). *Laporan Akses Internet Nasional*.

⁸ Kemenkominfo & Katadata. (2022). *Digital Literacy Index Indonesia*.

1) Tidak Ada Landasan Hukum Eksplisit: Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum mengatur penggunaan AI dalam proses penyelesaian sengketa.

2) Legalitas Dokumen: Berdasarkan ketentuan Pasal 7 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, dokumen resmi harus ditandatangani oleh pihak berwenang. Produk ChatGPT tidak memenuhi syarat ini, dikarenakan ChatGPT merupakan artificial intelligence yang masih harus dibuktikan keabsahan datanya. Oleh karena itu, pengguna yang memanfaatkan ChatGPT sebagai alat bantu haruslah stakeholder yang sudah mengerti mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

c. Faktor Etika dan Keamanan

1) Risiko Kebocoran Data: Perselisihan hubungan industrial sering memuat data pribadi yang dilindungi oleh Undang-undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi (UU PDP), sedangkan ChatGPT bukan *platform* resmi dari pemerintah sehingga data berisiko bocor.

2) Potensi Penyalahgunaan: Dokumen atau analisis yang dihasilkan AI dalam hal ini ChatGPT dapat dimodifikasi untuk merugikan pihak tertentu.

d. Faktor Kualitas Informasi

1) Potensi Hallucination: Studi OpenAI⁹ menyebutkan bahwa model bahasa seperti ChatGPT dapat menghasilkan informasi yang tampak benar tetapi bisa jadi salah (*hallucination*).

2) Kurang Pembaruan Data Hukum: AI tidak otomatis memperbarui basis data regulasi terbaru, misalnya perubahan pasca **Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**.

e. Faktor Sosial dan Psikologis

1) Resistensi Pengguna: Menurut penelitian PwC¹⁰, sebagian besar praktisi hukum masih ragu menggunakan AI dalam hal ini ChatGPT karena dikhawatirkan mengurangi peran manusia.

2) Kurangnya Kepercayaan Publik: Persepsi bahwa AI tidak bisa menggantikan pertimbangan moral dan empati manusia¹¹

Dari beberapa faktor yang telah dijabarkan tersebut, maka ChatGPT harus digunakan secara bijak dengan tetap mempertimbangkan kekurangan dan kelebihan serta dampak yang akan timbul kedepannya. Namun tidak dapat dipungkiri ChatGPT tetap bermanfaat dan dapat digunakan sebagai alat bantu (*supporting tool*) tapi bukan dijadikan alat utama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu, hasil dari ChatGPT harus selalu diverifikasi dengan peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, dan analisis dari pihak yang berwenang.

KESIMPULAN

Pendayagunaan ChatGPT dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial memberikan manfaat signifikan dalam efisiensi, kualitas dokumen, dan pengayaan strategi penyelesaian sengketa. Namun, penggunaannya harus dilakukan secara

⁹ OpenAI. (2023). *ChatGPT Technical Report*.

¹⁰ PwC. (2022). *AI in Law: Challenges and Opportunities*.

¹¹ UNESCO. (2021). *Recommendation on the Ethics of Artificial Intelligence*.

hati-hati, mematuhi peraturan, serta selalu diverifikasi oleh tenaga ahli atau pihak berwenang. ChatGPT bukan pengganti peran mediator atau pengadilan, tetapi sebagai assistant tool yang dapat memperkuat proses penyelesaian. Dari beberapa faktor yang telah dijabarkan tersebut, maka ChatGPT harus digunakan secara bijak dengan tetap mempertimbangkan kekurangan dan kelebihan serta dampak yang akan timbul kedepannya. Namun tidak dapat dipungkiri ChatGPT tetap bermanfaat dan dapat digunakan sebagai alat bantu (*supporting tool*) tapi bukan dijadikan alat utama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu, hasil dari ChatGPT harus selalu diverifikasi dengan peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, dan analisis dari pihak yang berwenang.

DAFTAR PUSTAKA

- Audrey K. Berland, <https://milesmediation.com/blog/learn-how-ai-is-being-using-in-mediation/> diakses 30 Mei 2024
- Bo, Z. (2019). Artificial Intelligence and Copyright Protection-Judicial Practice in Chinese Courts. The World Intellectual Property Organization (WIPO). https://www.wipo.int/export/sites/www/about-ip/en/artificial_intelligence/conversation_ip_ai/pdf/ms_china_1_en.pdf
- Francia, O. A. A., Nunez-del-Prado, M., & Alatrista-Salas, H. (2022). Survey of Text Mining Techniques Applied to Judicial Decisions Prediction. *Applied Sciences* (Switzerland), 12(20). <https://doi.org/10.3390/app122010200>
- Atabekov, A., & Yastrebov, O. (2018). Legal Status of Artificial Intelligence Across Countries: Legislation on The Move. *European Research Studies Journal*, 21(4), 773–782. <https://doi.org/10.35808/ersj/1245>
- Felikas Petrauskas, Egle Kbartiene. Online Dispute Resolution in Consumer Disputes. Jurisprudencia. Mykolas Romeris University. 2011.
- Soejono Soekanto dan Sri Mamuji, Penelitian Hukum nomratif: Suatu Tinjauan Singkat. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- Amiruddin dan H Zainal Asikin. Pengantar Metode Penelitian Hukum. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.