

Studi Komparasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial dan Dewan Perwakilan Serikat Pekerja

M. Ghifar Alfarizsy; Anida Okta Zahara; Ivan Wilson Pasaribu; Pipi Susanti;
Fakultas Hukum, Universitas Bengkulu, m.ghifaralfarizsy@gmail.com

ABSTRACT: Industrial disputes are an inherent phenomenon in the dynamics of employment relations between employers and workers, thus necessitating a dispute resolution mechanism that ensures the preservation of harmonious labor relations and legal certainty. This study presents a comparative analysis of two dispute resolution models: the Industrial Relations Court (IRC) as a formal litigation channel, and the Workers' Union Representative Council (WURC) as an internal, consensus-based, non-litigation forum. Using a normative juridical approach, this research examines the applicable legal provisions, particularly Law Number 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes and Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, to assess the strengths and weaknesses of each mechanism in terms of substantive justice, access to justice, and procedural appropriateness. The findings indicate that the IRC holds strong juridical legitimacy through its final and binding decisions; however, it faces challenges related to procedural complexity, high litigation costs, and delays that often exceed the statutory time limit. Conversely, dispute resolution through the WURC demonstrates higher adaptability and inclusivity, grounded in deliberative values aligned with Indonesian socio-cultural norms, though it lacks sufficient regulatory support and formal executorial authority. Accordingly, this study recommends regulatory reforms to strengthen the non-litigation mechanisms particularly by introducing enforceable sanctions for non-compliance with procedural obligations and to improve the litigation system within the IRC to better accommodate the protection of workers' rights. The synergy of these improvements is expected to enhance the overall effectiveness of industrial dispute resolution in a manner that upholds substantive justice, improves accessibility, and guarantees legal certainty for all parties involved.

KEYWORDS: Industial Disputes, Workers Union Representative Council, Comparative Study.

ABSTRAK: Perselisihan industrial merupakan fenomena yang melekat dalam dinamika hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, sehingga diperlukan suatu mekanisme penyelesaian perselisihan yang menjamin terpeliharanya hubungan kerja yang harmonis dan kepastian hukum. Penelitian ini menyajikan analisis perbandingan dua model penyelesaian perselisihan, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagai jalur litigasi formal dan Dewan Perwakilan Serikat Pekerja

(DPSP) sebagai forum internal yang bersifat konsensus dan non-litigasi. Dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif, penelitian ini mengkaji ketentuan hukum yang berlaku, khususnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, untuk mengkaji kekuatan dan kelemahan masing-masing mekanisme tersebut dari segi keadilan substantif, akses terhadap keadilan, dan kesesuaian prosedural. Temuan penelitian menunjukkan bahwa PHI memiliki legitimasi yuridis yang kuat melalui putusannya yang final dan mengikat. Akan tetapi, PHI menghadapi berbagai tantangan terkait kompleksitas prosedural, biaya litigasi yang tinggi, dan keterlambatan yang seringkali melampaui batas waktu yang ditetapkan undang-undang. Sebaliknya, penyelesaian sengketa melalui WURC menunjukkan daya adaptasi dan inklusivitas yang lebih tinggi, yang didasarkan pada nilai-nilai musyawarah yang selaras dengan norma-norma sosial budaya Indonesia, meskipun tidak memiliki dukungan regulasi dan kewenangan formal yang memadai. Oleh karena itu, studi ini merekomendasikan reformasi regulasi untuk memperkuat mekanisme non-litigasi, khususnya dengan memperkenalkan sanksi yang dapat diberlakukan atas ketidakpatuhan terhadap kewajiban prosedural dan untuk meningkatkan sistem litigasi dalam PHI agar lebih mengakomodasi perlindungan hak-hak pekerja. Sinergi dari perbaikan-perbaikan ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas keseluruhan penyelesaian sengketa industrial dengan cara yang menegakkan keadilan substantif, meningkatkan aksesibilitas, dan menjamin kepastian hukum bagi semua pihak yang terlibat.

KATA KUNCI: Perselisihan Industri, Dewan Perwakilan Serikat Pekerja, Studi Komparatif.

I. PENDAHULUAN

Perselisihan dalam hubungan industrial merupakan hal yang hampir tidak bisa dihindari dalam dinamika hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja, baik secara individu maupun kolektif melalui serikat pekerja. Konflik ini dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, maupun antar serikat pekerja dalam satu perusahaan (Budiono, n.d.). Menyikapi hal ini, penting untuk memiliki mekanisme penyelesaian yang mampu menjaga keharmonisan hubungan kerja, menghindari penurunan produktivitas, dan menjamin kepastian hukum bagi para pihak.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara normatif telah mengatur jalur penyelesaian perselisihan yang harus diawali dengan perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha dalam jangka waktu maksimal 30 hari. Jika tidak tercapai kesepakatan, maka penyelesaian dapat dilanjutkan melalui jalur mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan pada tahap terakhir melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) (Wicaksono & Septiyani, 2015). Di luar mekanisme formal tersebut, Dewan Perwakilan Serikat Pekerja juga memainkan peran penting sebagai wadah internal untuk menyelesaikan konflik secara musyawarah dan kekeluargaan.

Komparasi antara penyelesaian melalui PHI dan melalui Dewan Perwakilan Serikat Pekerja menjadi penting untuk dikaji karena masing-masing menawarkan pendekatan yang berbeda dalam hal proses, waktu, biaya, dan kekuatan hukum hasil penyelesaiannya. Pengadilan Hubungan Industrial memiliki otoritas sebagai lembaga peradilan yang secara resmi menangani perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 56 UU 2 tahun 2004. Putusannya yang bersifat mengikat dan dapat diajukan kasasi dalam kondisi tertentu. Sebaliknya, Dewan Perwakilan Serikat Pekerja lebih menekankan pada penyelesaian secara internal dan non-litigasi (di luar pengadilan) melalui dialog langsung antara pihak-pihak yang bersengketa.

Keuntungan penyelesaian melalui Dewan Perwakilan Serikat Pekerja adalah prosesnya yang cenderung lebih cepat dan tidak membebani sistem peradilan. Namun, kelemahan utamanya terletak pada tidak adanya kekuatan hukum formal yang mengikat seperti putusan pengadilan. Oleh karena itu komparasi terhadap kedua mekanisme ini menjadi relevan sebagai dasar penyusunan kebijakan guna memperbaiki sistem penyelesaian konflik industrial di Indonesia.

Dalam praktiknya, Pengadilan Hubungan Industrial berperan sebagai lembaga yudikatif yang menjalankan prinsip penyelesaian yang cepat, sederhana, dan biaya ringan. Misalnya, sesuai ketentuan, PHI wajib mengeluarkan putusan paling lambat dalam waktu 50 hari kerja sejak sidang pertama, dan putusan tersebut akan berkekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan kasasi dalam waktu 14 hari kerja. Sementara itu, keberadaan Dewan Perwakilan Serikat Pekerja tidak secara eksplisit diatur dalam UU 2 tahun 2004 sebagai lembaga penyelesaian perselisihan, sehingga peranannya lebih diarahkan pada mekanisme internal organisasi yang berbasis kekeluargaan.

Berangkat dari latar belakang tersebut maka timbulah pertanyaan tentang efektivitas dan legitimasi penyelesaian yang dilakukan oleh Dewan Perwakilan Serikat Pekerja dibandingkan dengan jalur litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial?

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara normatif terkait dualisme mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang melibatkan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan Dewan Perwakilan Serikat Pekerja. Fokus penelitian ini ada pada aspek-aspek penting seperti kekuatan hukum dari hasil penyelesaian, efisiensi prosedur, kemudahan akses bagi para pihak, serta sejauh mana mekanisme tersebut memenuhi prinsip peradilan yang cepat, sederhana, dan berbiaya ringan sebagaimana tercantum dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Melalui pendekatan perbandingan hukum, penelitian ini bertujuan untuk menemukan mekanisme yang paling tepat dengan mempertimbangkan jenis perselisihan, karakter masing-masing pihak, dan tingkat kompleksitas sengketa.

Penelitian ini ditujukan untuk memberikan rekomendasi kebijakan yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pejabat yang berwenang di bidang hubungan industrial, terutama dalam rangka mendorong pembaruan sistem penyelesaian perselisihan yang lebih adaptif terhadap kebutuhan para pihak. Rekomendasi tersebut meliputi penyempurnaan aturan yang mengatur peran Dewan Perwakilan Serikat Pekerja dalam penyelesaian non-litigasi, penguatan peran hakim ad-hoc dalam proses di Pengadilan Hubungan Industrial, serta pengembangan mekanisme penyelesaian gabungan (hybrid) yang mampu mengakomodasi kelebihan dari pendekatan litigasi dan non-litigasi tanpa mengabaikan prinsip kepastian hukum, rasa keadilan, dan keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha sebagaimana dijamin dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

II. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan jenis penelitian yang berfokus pada studi kepustakaan atau kajian terhadap data sekunder (Sonata, 2014). Metode ini kerap disebut pula sebagai penelitian hukum doktrinal. Sebagaimana dikemukakan oleh Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif merupakan suatu upaya untuk menggali dan menemukan aturan hukum, asas-asas hukum, serta doktrin-doktrin hukum dalam rangka menjawab permasalahan hukum yang sedang diteliti (Muhaimin, 2020). Dalam pendekatan ini, hukum dipahami sebagai sesuatu yang termuat dalam peraturan perundang-undangan, atau sebagai norma yang menjadi pedoman dalam bertingkah laku yang dinilai layak dalam masyarakat (Solikin, 2021). Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini meliputi peraturan perundang-undangan terkait hubungan industrial, literatur atau buku-buku yang relevan di bidang hubungan industrial, serta putusan-putusan pengadilan. Adapun sumber hukum utama dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjadi dasar hukum dari kedua mekanisme penyelesaian sengketa tersebut.

III. HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

Hubungan industrial merupakan kajian yang membahas dinamika kompleks dalam relasi kerja antara pengusaha dan pekerja. Studi ini memberikan kerangka normatif dan praktis mengenai tata cara interaksi antara kedua belah pihak, serta mekanisme penyelesaian sengketa yang timbul dari hubungan kerja tersebut. Interaksi tersebut membentuk dasar dari hubungan kerja yang pada prinsipnya bersifat kontraktual dan mencerminkan kesepakatan timbal balik (Wardana, 2022).

Dalam perspektif yang lebih luas, hubungan industrial dipahami sebagai bidang interdisipliner yang memfasilitasi proses perundingan kolektif maupun aksi industrial yang dilakukan melalui representasi serikat pekerja, lembaga pemerintahan, serta mekanisme mediasi atau arbitrase. Keseluruhan proses ini bertujuan untuk mengoreksi ketimpangan kekuasaan antara pengusaha dan pekerja, dengan memperkuat posisi tawar pihak pekerja. Melalui perundingan bersama, pekerja secara kolektif dapat menyampaikan aspirasi dan menegosiasikan berbagai isu ketenagakerjaan kepada pemberi kerja, termasuk tetapi tidak terbatas pada kondisi kerja, struktur pengupahan, dan hak-hak normatif lainnya.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan industrial dipahami sebagai suatu sistem yang mengatur interaksi antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa. Sistem ini melibatkan tiga komponen utama, yakni pengusaha, pekerja/buruh, serta pemerintah, yang keseluruhannya berpijak pada nilai-nilai fundamental Pancasila dan norma-norma konstitusional sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pada pelaksanaannya relasi antara ketiga elemen tersebut tidak tertutup kemungkinan untuk menimbulkan konflik atau sengketa. Secara teoritis, perselisihan dapat timbul antara pengusaha dengan pekerja/buruh,

pengusaha dengan pemerintah, pekerja/buruh dengan pemerintah. Namun demikian, dalam konteks hukum hubungan industrial, hanya perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja/buruh (atau serikat buruh/serikat pekerja) yang secara yuridis dikategorikan sebagai perselisihan hubungan industrial.

Ketentuan ini ditegaskan dalam Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juncto Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang merumuskan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang menimbulkan pertentangan antara pengusaha atau asosiasi pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Perselisihan tersebut dapat berkaitan dengan perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh yang berada dalam satu entitas perusahaan.

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan peradilan khusus yang berada dalam lingkup peradilan umum, yang pembentukannya melekat pada Pengadilan Negeri dan Mahkamah Agung. Dasar hukum pembentukan PHI merujuk pada ketentuan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Namun demikian, keberadaan PHI dinilai masih belum sepenuhnya mampu mewujudkan rasa keadilan bagi pekerja atau buruh (Maryanto & Safitr, n.d). Kondisi ini disebabkan oleh terjadinya pergeseran perspektif dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial dari pendekatan yang sebelumnya lebih menekankan aspek normatif dan keterlibatan institusi publik, kini berubah menjadi ranah hukum perdata. Meskipun dikonstruksikan sebagai peradilan khusus, sistem peradilan yang diterapkan di Pengadilan Hubungan Industrial tetap mengacu pada ketentuan hukum acara perdata sebagaimana diatur dalam HIR (Herzien Indonesisch Reglement) dan RBg (Rechtsreglement voor de Buitengewesten), sebagaimana lazimnya diterapkan dalam peradilan umum.

Kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial secara normatif diatur dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Berdasarkan ketentuan tersebut, pengadilan hubungan industrial memiliki tugas dan kewenangan untuk memeriksa serta memutus perkara sebagai perselisihan hak pada tingkat pertama, perselisihan kepentingan pada tingkat pertama dan terakhir, perselisihan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) pada tingkat pertama, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan pada tingkat pertama dan terakhir. Bukan hanya itu sebagai salah satu organ kekuasaan kehakiman, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) memiliki kompetensi absolut yang secara khusus membedakannya dari lembaga peradilan lainnya dalam sistem peradilan nasional. Fungsi utama PHI meliputi menerima, memeriksa, mengadili, dan menyelesaikan perkara-perkara yang diajukan kepadanya, sepanjang perkara tersebut termasuk dalam lingkup kewenangan PHI sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 57 Undang-Undang yang sama menetapkan bahwa hukum acara yang digunakan dalam proses pemeriksaan perkara di PHI adalah hukum acara perdata sebagaimana berlaku dalam lingkungan peradilan umum, kecuali jika ditentukan lain secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut. Dengan merujuk pada dua ketentuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi absolut PHI terbatas pada empat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Adapun pengecualian untuk beberapa ketentuan khusus, proses beracara di Pengadilan Hukum Industrial mulai dari pendaftaran gugatan hingga pelaksanaan eksekusi putusan. Pada dasarnya mengikuti mekanisme yang berlaku dalam HIR dan RBg.

Dalam kerangka menjamin asas peradilan yang sederhana, cepat, tepat, dan berbiaya ringan, sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui PHI yang berada di bawah yurisdiksi peradilan umum dibatasi dari segi tahapan dan upaya hukum. Tidak tersedia mekanisme banding ke Pengadilan Tinggi. Putusan PHI dalam perkara perselisihan hak serta perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat langsung

diajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Sementara itu, putusan dalam perkara perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan bersifat final dan mengikat sebagai putusan tingkat pertama dan terakhir, yang tidak dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung.

Secara normatif, penyelesaian sengketa atau perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha diatur berdasarkan asas musyawarah untuk mencapai mufakat, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam konteks ini, setiap konflik yang timbul antara pekerja dan pengusaha seyogianya diselesaikan secara damai melalui prosedur yang sah dan sesuai dengan prinsip keseimbangan hak serta kewajiban kedua belah pihak. Sebelum menempuh proses litigasi di lembaga peradilan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur empat bentuk penyelesaian non-litigasi yang mencerminkan asas keseimbangan tersebut, yaitu melalui mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Penyelesaian perselisihan kerap ditempuh melalui mekanisme litigasi, yakni melalui proses peradilan. Ketentuan mengenai hal ini telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), yang secara eksplisit memberikan landasan hukum bagi penyelesaian sengketa antara pekerja atau buruh dengan pengusaha melalui forum peradilan. Dalam hal ini, Pengadilan Hubungan Industrial hadir sebagai suatu peradilan khusus yang dibentuk guna menangani dan memutus perkara-perkara perselisihan hubungan industrial. Lembaga peradilan ini didirikan oleh Presiden Republik Indonesia sebagai implementasi dari amanat UU PPHI, yang bertujuan untuk menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa yang bersifat adil, cepat, dan kepastian hukum dalam konteks hubungan kerja.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme peradilan telah diatur dalam sistem peradilan nasional, di mana komposisi majelis hakim diperkuat dengan kehadiran hakim ad hoc. Dalam setiap pemeriksaan perkara, hakim wajib mempertimbangkan

aspek hukum positif, isi perjanjian yang berlaku antara para pihak, serta prinsip keadilan. Proses pemeriksaan perkara hubungan industrial wajib diselesaikan oleh majelis hakim dalam jangka waktu paling lama 50 (lima puluh) hari sejak tanggal sidang pertama. Terhadap putusan pengadilan hubungan industrial yang menyangkut hak-hak normatif maupun pemutusan hubungan kerja, para pihak memiliki hak untuk mengajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung (Salam dkk, 2023). Putusan tersebut sah apabila telah ditandatangani oleh hakim karier, hakim ad hoc, serta panitera pengganti. Selanjutnya, panitera pengganti bertanggung jawab untuk menyampaikan salinan putusan kepada pihak yang tidak hadir dalam persidangan.

Selain dari pada itu, terdapat penyelesaian perkara hubungan industrial melalui mekanisme non-litigasi (penyelesaian di luar pengadilan). Tahap pertama dalam melaksanakan penyelesaian perkara dengan mekanisme salah satunya yaitu perundingan bipartit. Ketentuan ini diatur secara tegas dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang menyatakan bahwa setiap perselisihan hubungan industrial wajib terlebih dahulu diupayakan penyelesaiannya melalui perundingan bipartit secara musyawarah dengan tujuan mencapai mufakat. Lebih lanjut, Pasal 1 angka 10 undang-undang yang sama menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan perundingan bipartit adalah proses negosiasi antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha dalam rangka menyelesaikan konflik hubungan industrial. Konsep perundingan bipartit ini pada hakikatnya sejalan dengan mekanisme negosiasi dalam penyelesaian perkara perdata secara umum. Sebagai bagian dari penyelesaian sengketa di luar jalur litigasi (non-litigasi), perundingan bipartit menekankan pentingnya pendekatan musyawarah yang mengedepankan kesepakatan bersama secara sukarela. Musyawarah dalam konteks ini merupakan interaksi yang dilandasi oleh itikad baik, di mana masing-masing pihak secara terbuka menyampaikan pandangan dan aspirasinya demi mencapai titik temu yang adil dan saling menguntungkan.

Setelah tercapainya kesepakatan antara para pihak, maka seharusnya segera dituangkan dalam bentuk perjanjian bersama secara

tertulis yang ditandatangani oleh masing-masing pihak. Perjanjian tersebut memiliki kekuatan mengikat dan berlaku sebagai hukum bagi para pihak yang membuatnya, sehingga pelaksanaannya bersifat wajib. Guna memperoleh kekuatan hukum yang lebih formal, perjanjian bersama tersebut wajib didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berwenang di wilayah tempat perjanjian dibuat. Dengan demikian, apabila salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya sebagaimana diatur dalam perjanjian, pihak yang dirugikan berhak mengajukan permohonan pelaksanaan (eksekusi) kepada Pengadilan Hubungan Industrial yang bersangkutan.

Adapun upaya penyelesaian lainnya selain perundingan bipartit dilakukan terdapat mekanisme konsiliasi. Konsiliasi ini, sebagaimana halnya bipartit, merupakan bentuk penyelesaian sengketa secara non-litigasi. Namun demikian, berbeda dengan bipartit yang hanya melibatkan para pihak yang berselisih, dalam konsiliasi dibutuhkan keberadaan pihak ketiga yang berfungsi sebagai mediator atau penengah, yang dalam hal ini disebut konsiliator. Konsiliator memiliki peran strategis dalam memfasilitasi dialog antara pihak yang bersengketa agar berlangsung dalam suasana yang konstruktif dan terarah. Apabila timbul perselisihan, baik yang menyangkut hak, kepentingan antara pengusaha dan pekerja, maupun yang berkenaan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pihak yang bersengketa dapat mengajukan permohonan tertulis kepada konsiliator guna dilakukan proses penyelesaian (Faridy, 2023).

Jika dalam proses konsiliasi tercapai kesepakatan antara para pihak, maka hasil kesepakatan tersebut wajib dituangkan dalam bentuk perjanjian bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Akan tetapi, apabila konsensus tidak berhasil dicapai, konsiliator memiliki kewenangan untuk memberikan pendapat atau nasihat sebagai bentuk anjuran penyelesaian. Perlu ditekankan bahwa nasihat yang diberikan oleh konsiliator tidak bersifat mengikat dan tidak mengandung kekuatan eksekutorial sebagaimana putusan pengadilan. Dengan demikian, baik pekerja maupun pengusaha tidak berkewajiban untuk menerima atau menjalankan anjuran tersebut. Apabila salah satu pihak merasa

dirugikan oleh isi nasihat konsiliator, maka yang bersangkutan memiliki hak untuk menolak dan melanjutkan penyelesaian sengketa ke jalur litigasi, yakni dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial selanjutnya yaitu melalui mekanisme arbitrase dilaksanakan berdasarkan kesepakatan bersama antara pekerja dan pengusaha, yang dilakukan dengan bantuan arbiter sebagai pihak ketiga. Arbitrase merupakan suatu bentuk penyerahan sengketa secara sukarela kepada individu yang memiliki kompetensi khusus, dengan perjanjian bahwa putusan yang dihasilkan oleh arbiter bersifat final dan mengikat bagi para pihak. Sementara itu, Pasal 1 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa mendefinisikan arbitrase sebagai metode penyelesaian sengketa perdata di luar peradilan umum, yang didasarkan pada perjanjian arbitrase tertulis antara para pihak yang bersengketa. Namun demikian, apabila terdapat ketentuan yang dianggap bertentangan dengan hukum yang berlaku atau salah satu pihak merasa dirugikan, maka putusan arbitrase tersebut dapat diajukan judicial review ke Mahkamah Agung guna memperoleh pembatalan putusan tersebut.

Permohonan peninjauan kembali terhadap putusan arbitrase hubungan industrial dapat diajukan kepada Mahkamah Agung paling lambat dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal putusan tersebut ditetapkan. Peninjauan kembali hanya dapat dimintakan apabila terdapat dugaan bahwa putusan dimaksud mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

1. Terdapat surat atau dokumen yang diajukan dalam proses pemeriksaan yang, setelah putusan dijatuhkan, terbukti atau dinyatakan sebagai dokumen palsu.
2. Ditemukan dokumen yang bersifat menentukan dan sebelumnya disembunyikan oleh pihak lawan, setelah putusan dijatuhkan.

3. Putusan dimaksud dijatuhkan berdasarkan tipu daya atau rekayasa dari salah satu pihak dalam proses persidangan.
4. Amar putusan melebihi kewenangan arbiter hubungan industrial.
5. Isi putusan bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Mahkamah Agung berkewajiban untuk memutus permohonan peninjauan kembali tersebut dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak permohonan diterima. Dalam tenggang waktu yang telah ditentukan, Mahkamah Agung wajib mengeluarkan putusan, baik dalam bentuk penolakan maupun penerimaan terhadap permohonan yang diajukan oleh pemohon. Pembatalan putusan arbitrase dapat terjadi apabila permohonan peninjauan kembali yang diajukan dikabulkan oleh Mahkamah Agung. Selain itu, dalam amar putusan Mahkamah Agung tersebut turut dicantumkan penjelasan mengenai konsekuensi hukum yang timbul sebagai akibat dari putusan tersebut (Herawati & Setiawati, 2021).

Selanjutnya, penyelesaian perselisihan dilakukan melalui mekanisme mediasi. Mediasi merupakan suatu proses penyelesaian sengketa yang dilaksanakan melalui perundingan antara para pihak yang bersengketa, dengan bantuan seorang mediator yang bersifat netral guna mencapai kesepakatan bersama. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Peraturan Mahkamah Agung (Perma) Nomor 1 Tahun 2016, mediator diartikan sebagai hakim atau individu lain yang telah mengantongi sertifikat mediator dan bertindak sebagai pihak netral yang membantu para pihak dalam proses perundingan tanpa memiliki kewenangan untuk memutus atau memaksakan suatu penyelesaian. Setiap mediator wajib terlebih dahulu mengikuti pelatihan sertifikasi mediator dan dinyatakan lulus oleh lembaga penyelenggara pelatihan yang memperoleh akreditasi dari Mahkamah Agung atau yang diselenggarakan langsung oleh Mahkamah Agung. Namun demikian, dalam kondisi tertentu di mana tidak tersedia atau terdapat keterbatasan jumlah mediator bersertifikat, seorang hakim yang belum memiliki sertifikat pun diperbolehkan untuk bertindak sebagai mediator. Hal ini hanya dapat dilakukan apabila

terdapat surat keputusan dari Ketua Pengadilan yang memberikan penugasan secara resmi kepada hakim tersebut.

Mediasi menempati posisi sebagai alternatif terakhir apabila sebelumnya para pihak tidak berhasil mencapai mufakat melalui metode penyelesaian lain, seperti arbitrase atau konsiliasi. Dalam konteks hubungan industrial, pemerintah telah mengatur secara khusus melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang ini memberikan ruang bagi penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan tanpa harus menempuh jalur pengadilan. Mediasi dalam hal ini dipandang sebagai sarana penyelesaian sengketa hubungan industrial yang paling efisien, baik dari segi waktu maupun biaya. Selain itu, mediasi memiliki cakupan penyelesaian yang lebih luas karena mampu menangani seluruh jenis perselisihan hubungan industrial, berbeda dengan arbitrase dan konsiliasi yang keterbatasannya tidak selalu memungkinkan penyelesaian terhadap semua jenis sengketa antara pekerja/buruh dan pengusaha. Menurut ketentuan Pasal 8 Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), mekanisme penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilaksanakan oleh seorang mediator yang bertugas pada setiap kantor instansi pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan di tingkat kabupaten atau kota. Proses mediasi tersebut wajib dilangsungkan paling lambat dalam jangka waktu tujuh (7) hari kerja sejak diterimanya pelimpahan tugas penyelesaian perkara oleh mediator yang bersangkutan. Dalam pelaksanaan sidang mediasi, para pihak baik pihak pengusaha maupun pekerja diperkenankan untuk didampingi oleh penasihat hukum atau kuasa hukum masing-masing. Namun, dalam praktiknya tidak jarang ditemukan bahwa salah satu pihak memberikan kuasa penuh kepada penasihat hukumnya bukan sekadar untuk mendampingi, melainkan untuk sepenuhnya mewakili kepentingannya dalam proses mediasi hingga putusan akhir ditetapkan oleh mediator.

Perbandingan yang lebih mendalam antara jalur litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan alternatif penyelesaian non-litigasi dalam konteks perselisihan hubungan industrial dapat dianalisis

melalui tiga dimensi utama, yakni keadilan substantif, aksesibilitas, dan kesesuaian prosedural.

Pertama, dalam perspektif keadilan substantif, mekanisme penyelesaian non-litigasi seperti perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, serta arbitrase lebih menonjolkan prinsip musyawarah dan mufakat yang selaras dengan nilai-nilai sosial budaya dan kearifan lokal bangsa Indonesia. Meskipun pendekatan ini menjanjikan solusi yang lebih humanis dan partisipatif, efektivitasnya masih terganjal oleh lemahnya regulasi, khususnya absennya sanksi yang tegas terhadap pihak-pihak yang mengabaikan kewajiban untuk mengikuti tahapan penyelesaian non-litigatif. Hal ini berdampak pada belum optimalnya perlindungan terhadap pekerja, yang secara struktural berada dalam posisi yang kurang seimbang (Kasra, 2022). Selain itu, walaupun putusan arbitrase bersifat final dan mengikat, keterbatasan mekanisme pengawasan terhadap putusan arbiter menimbulkan potensi ketidakadilan substantif, khususnya apabila terdapat keberpihakan atau ketidakseimbangan dalam isi putusan tersebut.

Kedua, dari segi aksesibilitas dan pembiayaan, jalur PHI cenderung menghadirkan kendala berupa kompleksitas prosedural, tingginya biaya perkara, serta proses yang sering kali melebihi batas waktu penyelesaian yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Kritik terhadap PHI antara lain mencakup lambannya penyelesaian perkara, biaya yang tidak terjangkau bagi pekerja, serta kurangnya responsifitas terhadap kebutuhan mendesak akan perlindungan hukum yang efektif (Toha, 2010). Penggunaan hukum acara perdata secara konvensional dalam PHI dianggap belum sesuai dengan sifat khusus dari sengketa hubungan industrial, yang lebih menekankan pada perlindungan hak pekerja dan prinsip keadilan sosial, daripada sekadar sebagai permasalahan hukum privat (Pamungkas & Malipola, 2023). Hal ini menimbulkan ketimpangan akses terhadap keadilan, terutama bagi pekerja yang tidak memiliki kapasitas ekonomi dan literasi hukum yang memadai.

Ketiga, dalam aspek kesesuaian prosedural, metode non-litigasi menunjukkan fleksibilitas yang lebih tinggi terhadap dinamika hubungan

industrial, karena lebih mengutamakan dialog, negosiasi, serta pelestarian hubungan kerja yang harmonis. Sebaliknya, prosedur litigatif di PHI yang bercorak formalistik serta terbatasnya upaya hukum (misalnya hanya tersedia kasasi tanpa banding) memang menawarkan kepastian hukum, tetapi pada saat yang sama dapat memicu konflik berkepanjangan serta merusak relasi industrial. Tidak adanya ancaman sanksi terhadap pelanggaran kewajiban mengikuti prosedur non-litigasi dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) semakin memperlemah daya tawar penyelesaian alternatif, sementara lembaga PHI sebagai institusi yudisial justru memiliki kekuatan mengikat secara hukum yang lebih kuat, walaupun dibarengi dengan beban prosedural yang signifikan.

Terkait dengan legitimasi penyelesaian sengketa yang dilakukan oleh Dewan Perwakilan Serikat Pekerja (DPSP), lembaga ini memiliki basis legitimasi internal dan sosial yang tinggi karena beroperasi dalam kerangka representasi langsung antara pekerja dan pengusaha, serta mengedepankan penyelesaian secara kolektif dan partisipatif. Akan tetapi, legitimasi yuridis tertinggi tetap dimiliki oleh PHI, mengingat statusnya sebagai lembaga peradilan resmi negara yang berwenang mengeluarkan putusan final dan mengikat. DPSP memiliki peran strategis dalam mencegah eskalasi konflik melalui penyelesaian dini, namun tanpa dukungan dari perangkat formal seperti PHI, hasil yang dicapai melalui DPSP tidak memiliki kekuatan eksekutorial yang memadai apabila terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan mekanisme penyelesaian non-litigatif secara umum lebih efisien dan adaptif dalam menjaga kelangsungan hubungan industrial serta mengurangi beban birokrasi prosedural. Namun, penguatan norma hukum serta instrumen pengawasan yang lebih efektif menjadi prasyarat mutlak untuk menjamin pencapaian keadilan substantif secara merata. Di sisi lain, litigasi melalui PHI tetap diperlukan sebagai instrumen penegakan hukum yang memberikan kepastian dan legitimasi formal, meskipun perlu dilakukan reformasi terhadap prosedur penyelesaiannya agar lebih inklusif dan responsif terhadap kepentingan pekerja. Oleh karena itu, sinergi antara penguatan penyelesaian non-litigasi dan pembaruan

sistem litigasi di PHI merupakan langkah strategis dalam meningkatkan efektivitas sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia.

IV. KESIMPULAN

Studi komparasi di atas menunjukkan bahwa Indonesia menganut sistem ganda dalam menyelesaikan konflik hubungan industrial, dimana setiap jalur memiliki ciri khas serta keunggulan dan kelemahan tersendiri. Pengadilan Hubungan Industrial selaku institusi peradilan khusus mampu memberikan jaminan kepastian hukum lewat vonis yang mengikat secara final, akan tetapi dalam praktiknya masih terkendala oleh rumitnya tahapan prosedur, besarnya biaya yang harus ditanggung, serta tempo waktu penyelesaian perkara yang kerap melampaui ketentuan temporal dalam UU No. 2 Tahun 2004. Di sisi lain, jalur penyelesaian di luar pengadilan seperti melalui Dewan Perwakilan Serikat Pekerja beserta mekanisme alternatif penyelesaian sengketa (perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase) justru menawarkan solusi yang lebih praktis, berperikemanusiaan, serta sejalan dengan filosofi gotong royong bangsa Indonesia, namun sayangnya masih terhambat oleh lemahnya instrumen sanksi terhadap pihak yang tidak mematuhi tahapan penyelesaian di luar pengadilan dan tidak adanya daya paksa hukum yang kuat. Dilihat dari sudut pandang keadilan materil, kemudahan akses, dan kesesuaian tata cara, kedua sistem tersebut sesungguhnya memiliki dasar legitimasi yang berbeda tetapi dapat saling melengkapi, sehingga diperlukan penguatan aturan hukum bagi mekanisme di luar pengadilan yang dibarengi dengan pembenahan prosedur PHI agar lebih terbuka dan tanggap sebagai upaya terbaik membangun sistem resolusi konflik ketenagakerjaan yang efektif, adil, dan dapat mengakomodir kepentingan semua pihak dalam bingkai perlindungan hak-hak pekerja serta terciptanya keselarasan hubungan industrial.

DAFTAR REFERENSI

- Binar Setya Wicaksono, Dinar Wicaksono dan Sandi Septiyani Email. "MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG DIGUNAKAN OLEH BURUH/PEKERJA DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL." GEMA, 2015.
- Dr. Abdul Rachmad Budiono, S.H., M.H. "PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL," n.d.
- Dr. H. Nur Solikin, S.Ag., MH. PENGANTAR METODOLOGI PENELITIAN HUKUM, 2021.
- Dr. Miko Andi Wardana, S.T., M.Si. HUBUNGAN INDUSTRIAL, 2022.
- Dr. Muhaimin S. H., M. Hum. METODE PENELITIAN HUKUM. Unram Press. Vol. 1, 2020.
- Faridy. "URGensi PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PENYELESAIAN SENGKETA HUKUM DALAM DUNIA INDUSTRI." LEGAL STUDIES JOURNAL 3, no. 2 (2023).
- Kasra, Helwan. "Kritik Terhadap Sistem Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia : Studi Uu No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perspektif Teori Sistem Hukum." Sol Justicia 5, no. 1 (2022): 97–112.
- Nina Stevany Malipola, Yogo Pamungkas. "STUDI KOMPARASI PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PERSELISIHAN HAK) MENURUT SISTEM HUKUM INDONESIA DAN KOREA SELATAN" 5, no. November (2023): 1123–35.
- Novi Herawati, Ro'fah Setiawati, Irma Cahyaningtyas. "Perwujudan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sebagai Cerminan Asas Keseimbangan." NOTARIUS 74 (2021).
- Safitr, Maryanto dan Wahyuni. "Mekanisme Penyelesaian Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Ditinjau Dari Undang-Undang

Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Klas Ia Samarinda,” n.d.

Sonata, Depri Liber. “METODE PENELITIAN HUKUM NORMATIF DAN EMPIRIS: KARAKTERISTIK KHAS DARI METODE MENELITI HUKUM.” Jurnal Ilmu Hukum 8 (2014).

SUHERMAN TOHA, SH., MH., APU. “LAPORAN AKHIR PENELITIAN HUKUM TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL,” 2010.

Yudin Yunus, A. ST. Kumala Ilyas, Kingdom Makkulawuzar, Siti Alfisyahri Lasori, Haritsa, Umar, Safrin Salam. “Penyelesaian Perselisihan Di Pengadilan Hubungan Industrial.” Jurnal Kewarganegaraan 7 (2023).