

Analisis Yuridis Normatif terhadap Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Berdasarkan Jenis Sengketa dan Tahapan Prosedural

Maximillian Ivander Kiyoshi¹ Gunardi Lie²

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Indonesia^{1,2}

Email: maximillian.205230236@stu.untar.ac.id¹ gunardi@fh.untar.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan hukum mengenai jenis perselisihan hubungan industrial serta mengevaluasi efektivitas mekanisme penyelesaiannya berdasarkan tahapan prosedural di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif, melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan dan literatur hukum yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perselisihan hubungan industrial diklasifikasikan menjadi empat jenis, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja. Mekanisme penyelesaiannya dilakukan secara berjenjang melalui bipartit, tripartit (mediasi, konsiliasi, dan arbitrase), serta Pengadilan Hubungan Industrial. Secara normatif, sistem ini telah dirancang secara komprehensif, namun dalam praktiknya efektivitasnya masih menghadapi berbagai kendala. Penyelesaian secara bipartit sering tidak optimal karena ketimpangan posisi tawar, mekanisme tripartit terkendala pada kekuatan anjuran yang tidak mengikat, sedangkan proses di Pengadilan Hubungan Industrial cenderung memerlukan waktu dan biaya yang relatif besar. Efektivitas penyelesaian sengketa juga dipengaruhi oleh jenis perselisihan yang terjadi, di mana perselisihan hak lebih efektif diselesaikan melalui litigasi, sementara perselisihan kepentingan lebih efektif melalui negosiasi atau mediasi. Oleh karena itu, diperlukan penguatan pada setiap tahapan mekanisme penyelesaian untuk menciptakan sistem hubungan industrial yang lebih efektif dan berkeadilan.

Kata Kunci: Perselisihan Hubungan Industrial, Bipartit, Tripartit

Abstract

This study aims to analyze the legal framework governing types of industrial relations disputes and to evaluate the effectiveness of their settlement mechanisms based on procedural stages in Indonesia. The research employs a qualitative method with a normative juridical approach, using library research on statutory regulations and relevant legal literature. The results indicate that industrial relations disputes are classified into four types: rights disputes, interest disputes, termination of employment disputes, and disputes between labor unions within a company. The settlement mechanisms are conducted in stages, starting from bipartite negotiations, followed by tripartite mechanisms (mediation, conciliation, and arbitration), and ultimately through the Industrial Relations Court. Normatively, this system has been designed in a comprehensive manner; however, its effectiveness in practice still faces several challenges. Bipartite settlement is often ineffective due to unequal bargaining positions, tripartite mechanisms are limited by the non-binding nature of recommendations, while proceedings in the Industrial Relations Court tend to require considerable time and cost. The effectiveness of dispute resolution is also influenced by the type of dispute, where rights disputes are more effectively resolved through litigation, while interest disputes are better addressed through negotiation or mediation. Therefore, strengthening each stage of the dispute resolution mechanism is necessary to create a more effective and equitable industrial relations system.

Keywords: Industrial Relations Disputes, Bipartite, Tripartite



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Hubungan industrial merupakan salah satu aspek fundamental dalam sistem ketenagakerjaan yang berperan penting dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan

pekerja/buruh dan pengusaha. Dalam konteks pembangunan nasional, hubungan industrial tidak hanya dipandang sebagai hubungan kerja semata, melainkan juga sebagai instrumen untuk menciptakan stabilitas ekonomi, meningkatkan produktivitas, serta menjamin kesejahteraan pekerja. Namun demikian, dalam praktiknya hubungan antara pekerja dan pengusaha tidak selalu berjalan harmonis, sehingga berpotensi menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Pengaturan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia secara khusus diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang mengedepankan prinsip penyelesaian secara cepat, tepat, adil, dan berbiaya ringan. Undang-undang tersebut mengatur tahapan penyelesaian yang bersifat berjenjang, dimulai dari perundingan bipartit sebagai tahap awal yang wajib ditempuh oleh para pihak. Apabila dalam jangka waktu tertentu tidak tercapai kesepakatan, maka penyelesaian dapat dilanjutkan melalui mekanisme tripartit, yaitu mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, hingga akhirnya melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).¹

Secara normatif, mekanisme penyelesaian tersebut dirancang untuk memberikan kesempatan kepada para pihak untuk menyelesaikan sengketa secara damai sebelum menempuh jalur litigasi. Penyelesaian secara bipartit diharapkan menjadi sarana yang efektif karena melibatkan komunikasi langsung antara pekerja dan pengusaha tanpa intervensi pihak luar. Demikian pula, mekanisme tripartit melalui mediasi atau konsiliasi diharapkan dapat memberikan solusi yang objektif dengan bantuan pihak ketiga yang netral. Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa mekanisme tersebut belum sepenuhnya berjalan secara optimal.² Kegagalan penyelesaian pada tahap bipartit sering kali disebabkan oleh ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Pekerja cenderung berada pada posisi yang lebih lemah, baik dari segi ekonomi maupun akses terhadap informasi dan bantuan hukum. Hal ini menyebabkan proses perundingan tidak berjalan secara seimbang, sehingga sulit mencapai kesepakatan yang adil bagi kedua belah pihak. Selain itu, kurangnya pemahaman hukum ketenagakerjaan di kalangan pekerja maupun pengusaha juga menjadi faktor penghambat dalam proses penyelesaian secara bipartit.

Pada tahap tripartit, peran mediator atau konsiliator menjadi sangat penting dalam menjembatani kepentingan para pihak. Namun, efektivitas mekanisme ini sering kali terkendala oleh keterbatasan jumlah dan kualitas mediator, serta rendahnya tingkat kepatuhan para pihak terhadap anjuran yang diberikan. Dalam beberapa kasus, anjuran mediator tidak diindahkan oleh salah satu pihak, sehingga sengketa tetap berlanjut ke tahap litigasi. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi tripartit sebagai mekanisme penyelesaian alternatif belum sepenuhnya mampu mengurangi beban perkara di PHI. Selanjutnya, penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang seharusnya menjadi upaya terakhir juga menghadapi berbagai tantangan. Proses peradilan yang memerlukan waktu relatif lama serta biaya yang tidak sedikit sering kali menjadi hambatan bagi pekerja untuk memperoleh keadilan. Di samping itu, putusan PHI yang masih dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung menyebabkan proses penyelesaian sengketa menjadi semakin panjang. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum serta merugikan pihak-pihak yang bersengketa, terutama pekerja yang berada dalam posisi rentan.

Efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga tidak dapat dilepaskan dari karakteristik masing-masing jenis sengketa. Perselisihan hak yang memiliki dasar hukum yang jelas cenderung lebih mudah diselesaikan karena hakim dapat merujuk langsung pada ketentuan normatif yang berlaku. Sebaliknya, perselisihan kepentingan yang bersifat negosiasi

¹ Mustafa, D. W. (2022). Efektivitas Peranan Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial. *Legal Journal of Law*, 1(2), 30-44.

² Sinambela, C. B. B., Windari, R. A., & Yasmiati, N. L. W. (2024). Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Tripartit Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak. *Jurnal Pacta Sunt Servanda*, 5(2), 100-107.

sering kali memerlukan pendekatan yang lebih fleksibel dan kompromistis. Sementara itu, perselisihan PHK memiliki kompleksitas tersendiri karena tidak hanya menyangkut aspek hukum, tetapi juga aspek sosial dan ekonomi yang berdampak langsung pada kehidupan pekerja. Selain itu, perkembangan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia juga turut memengaruhi dinamika penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perubahan kebijakan ketenagakerjaan menuntut adanya adaptasi dari seluruh pihak, baik pekerja, pengusaha, maupun aparat penegak hukum. Dalam konteks ini, efektivitas mekanisme penyelesaian sengketa tidak hanya ditentukan oleh norma hukum yang ada, tetapi juga oleh kemampuan institusi dalam mengimplementasikannya secara konsisten dan profesional. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan suatu sistem hukum tidak hanya ditentukan oleh isi aturan hukumnya saja, tetapi juga dipengaruhi oleh bagaimana struktur lembaga hukumnya berjalan serta budaya hukum yang ada di masyarakat. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dipahami bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial bukanlah proses yang sederhana, karena melibatkan banyak faktor, baik dari sisi aturan maupun praktik di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam melalui pendekatan yuridis normatif untuk melihat sejauh mana efektivitas penyelesaian sengketa perburuhan berdasarkan jenis perselisihan dan tahapan prosedur yang berlaku. Melalui analisis ini, diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kelebihan dan kekurangan sistem yang ada, sekaligus menjadi bahan pertimbangan dalam memperbaiki sistem hubungan industrial agar lebih adil, efektif, dan berkelanjutan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan hukum mengenai jenis perselisihan hubungan industrial dan tahapan penyelesaiannya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia?
2. Bagaimana efektivitas penyelesaian perselisihan perburuhan ditinjau dari jenis sengketa dan tahapan prosedural (bipartit, tripartit, dan Pengadilan Hubungan Industrial)?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dalam bentuk penelitian yuridis normatif, yang berfokus pada penelaahan terhadap ketentuan hukum yang berlaku. Pendekatan ini dilakukan dengan mengkaji berbagai sumber hukum, seperti peraturan perundang-undangan, pandangan para ahli, serta putusan pengadilan yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Adapun penelitian ini diarahkan untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaturan hukum terkait jenis-jenis perselisihan serta proses penyelesaiannya. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan, yaitu dengan menelusuri dan mempelajari berbagai literatur yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Selanjutnya, data yang telah dikumpulkan dianalisis secara kualitatif dengan metode deskriptif analitis, yang bertujuan untuk menguraikan secara sistematis aturan hukum yang berlaku sekaligus melihat bagaimana penerapannya dalam praktik di lapangan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaturan mengenai perselisihan hubungan industrial di Indonesia telah dirumuskan secara sistematis dalam kerangka hukum ketenagakerjaan nasional. Regulasi ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum serta menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa yang adil dan efisien. Dalam praktiknya, hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak selalu berjalan harmonis karena adanya perbedaan kepentingan, sehingga potensi terjadinya

perselisihan tidak dapat dihindari.³ Dalam hukum positif Indonesia, perselisihan hubungan industrial dibagi menjadi empat jenis, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), serta perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Klasifikasi ini menjadi dasar penting dalam menentukan mekanisme penyelesaian yang tepat. Perselisihan hak berkaitan dengan pelaksanaan norma yang telah ada, sehingga penyelesaiannya cenderung berbasis pada pembuktian hukum.⁴ Sementara itu, perselisihan kepentingan bersifat lebih fleksibel karena berkaitan dengan perumusan syarat kerja yang belum diatur. Jenis perselisihan ini lebih mengedepankan proses negosiasi dan kompromi antara para pihak. Perselisihan PHK memiliki karakteristik yang lebih kompleks karena menyangkut aspek ekonomi dan sosial pekerja, sedangkan perselisihan antar serikat pekerja berkaitan dengan konflik internal organisasi yang dapat memengaruhi stabilitas hubungan industrial.⁵

Pengaturan mengenai penyelesaian perselisihan tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menetapkan mekanisme penyelesaian secara berjenjang. Tahap pertama adalah perundingan bipartit yang wajib ditempuh oleh para pihak sebagai bentuk penyelesaian awal melalui musyawarah. Tahapan ini memiliki peran penting karena menjadi filter awal sebelum sengketa masuk ke tahap berikutnya.⁶ Apabila penyelesaian secara bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka sengketa dapat dilanjutkan ke tahap tripartit melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Mekanisme ini melibatkan pihak ketiga yang netral untuk membantu para pihak menemukan solusi yang dapat diterima bersama. Mediasi menjadi mekanisme yang paling sering digunakan karena memiliki fleksibilitas dalam penyelesaian sengketa. Tahapan terakhir adalah penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), yang merupakan lembaga peradilan khusus untuk menangani sengketa hubungan industrial. PHI memiliki kewenangan untuk memeriksa dan memutus perkara yang tidak dapat diselesaikan melalui mekanisme non-litigasi. Keberadaan PHI menunjukkan bahwa sistem hukum Indonesia mengakomodasi penyelesaian sengketa melalui jalur litigasi sebagai upaya terakhir.

Secara keseluruhan, pengaturan hukum yang ada telah menyediakan mekanisme penyelesaian yang komprehensif dan berlapis. Setiap tahapan memiliki fungsi yang saling melengkapi, sehingga diharapkan dapat memberikan solusi yang sesuai dengan karakteristik masing-masing jenis perselisihan. Efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan sistem hukum ketenagakerjaan. Dalam praktiknya, efektivitas tidak hanya ditentukan oleh kelengkapan regulasi, tetapi juga oleh implementasi dari setiap tahapan penyelesaian sengketa. Pada tahap bipartit, mekanisme ini pada dasarnya memiliki potensi besar untuk menyelesaikan sengketa secara cepat dan efisien. Penyelesaian melalui musyawarah memungkinkan para pihak untuk mencapai kesepakatan tanpa melibatkan pihak ketiga. Namun, dalam praktiknya, efektivitas bipartit sering kali rendah karena adanya ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Kondisi ini menyebabkan banyak perundingan berakhir tanpa kesepakatan.⁷

Pada tahap tripartit, keterlibatan mediator atau konsiliator diharapkan dapat meningkatkan efektivitas penyelesaian sengketa. Mekanisme ini cukup efektif dalam

³ Santoso, I. B., SH, M., & Erdin Tahir, S. H. (2024). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.

⁴ Wijayanti, A. (2020). Sengketa Hubungan Industrial.

⁵ Maswandi, M. (2017). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 5(1), 36-42.

⁶ Marikha, E., Hadi, T. S., & Sulistiyono, A. (2016). *Efektivitas Pasal 20 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentan* (Doctoral dissertation, Sebelas Maret University).

⁷ Fikriyah, K. (2021). Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Inovasi Penelitian UIN*, 1(8).

menyelesaikan perselisihan kepentingan karena memberikan ruang bagi kompromi. Namun demikian, efektivitasnya masih terbatas karena anjuran yang diberikan tidak memiliki kekuatan mengikat secara langsung, sehingga sering kali tidak dipatuhi oleh para pihak.⁸ Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) memiliki keunggulan dalam hal kepastian hukum karena menghasilkan putusan yang mengikat. Mekanisme ini relatif efektif dalam menyelesaikan perselisihan hak, karena hakim dapat mendasarkan putusannya pada norma hukum yang jelas. Namun, proses litigasi yang memerlukan waktu dan biaya yang cukup besar menjadi kendala dalam praktik.⁹ Jika ditinjau berdasarkan jenis sengketa, perselisihan hak cenderung lebih efektif diselesaikan melalui jalur litigasi, sedangkan perselisihan kepentingan lebih efektif melalui perundingan atau mediasi. Perselisihan PHK memiliki tingkat kompleksitas yang lebih tinggi karena melibatkan aspek sosial dan ekonomi, sehingga memerlukan pendekatan yang lebih komprehensif.

Secara umum, efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan. Meskipun sistem yang ada telah dirancang secara berjenjang, implementasinya belum sepenuhnya optimal. Faktor-faktor seperti ketimpangan kekuatan para pihak, keterbatasan sumber daya mediator, serta lamanya proses peradilan menjadi hambatan utama. Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan yang menyeluruh, baik dari aspek regulasi maupun implementasi. Penguatan mekanisme bipartit dan tripartit menjadi penting untuk mengurangi beban perkara di PHI. Selain itu, peningkatan kualitas mediator serta efisiensi proses peradilan juga perlu dilakukan untuk meningkatkan efektivitas penyelesaian sengketa secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa pengaturan hukum mengenai perselisihan hubungan industrial di Indonesia telah disusun secara sistematis melalui klasifikasi jenis sengketa serta tahapan penyelesaiannya. Perselisihan hubungan industrial dibedakan menjadi empat jenis, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Masing-masing jenis perselisihan memiliki karakteristik yang berbeda sehingga memerlukan pendekatan penyelesaian yang berbeda pula. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur secara berjenjang, dimulai dari penyelesaian secara bipartit sebagai tahap awal yang wajib ditempuh, kemudian dilanjutkan dengan mekanisme tripartit melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, serta penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial sebagai upaya terakhir. Secara normatif, sistem ini telah dirancang untuk memberikan penyelesaian sengketa yang cepat, adil, dan berbiaya ringan, serta mengedepankan penyelesaian secara damai sebelum menempuh jalur litigasi.

Namun demikian, efektivitas penyelesaian perselisihan perburuhan dalam praktik masih menghadapi berbagai kendala. Penyelesaian secara bipartit sering kali tidak efektif akibat ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Mekanisme tripartit, khususnya mediasi, memiliki peran penting namun belum optimal karena hasil anjuran tidak bersifat mengikat secara langsung. Sementara itu, penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial memberikan kepastian hukum, tetapi sering kali memerlukan waktu dan biaya yang cukup besar. Ditinjau dari jenis sengketa, perselisihan hak cenderung lebih efektif diselesaikan melalui jalur litigasi karena memiliki dasar hukum yang jelas. Sebaliknya, perselisihan kepentingan lebih efektif diselesaikan melalui perundingan atau mediasi. Perselisihan pemutusan hubungan kerja memiliki kompleksitas yang lebih tinggi karena melibatkan aspek

⁸ Mustafa, D. W. (2022). Efektivitas Peranan Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial. *Legal Journal of Law*, 1(2), 30-44.

hukum, sosial, dan ekonomi, sehingga memerlukan pendekatan yang lebih komprehensif. Dengan demikian, efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara jenis sengketa dan mekanisme penyelesaian yang digunakan. Diperlukan peningkatan kesadaran hukum bagi pekerja dan pengusaha melalui sosialisasi dan edukasi yang berkelanjutan. Dengan meningkatnya pemahaman hukum, diharapkan para pihak dapat lebih mengedepankan penyelesaian secara damai dan menghindari konflik yang berkepanjangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fikriyah, K. (2021). Peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di masa pandemi COVID-19. *Jurnal Inovasi Penelitian UIN*, 1(8).
- Marikha, E., Hadi, T. S., & Sulistiyono, A. (2016). Efektivitas Pasal 20 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 (Doctoral dissertation, Universitas Sebelas Maret).
- Maswandi, M. (2017). Penyelesaian perselisihan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 5(1), 36–42.
- Mustafa, D. W. (2022). Efektivitas peranan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. *Legal Journal of Law*, 1(2), 30–44.
- Santoso, I. B., & Tahir, E. (2024). *Penyelesaian perselisihan hubungan industrial: Dalam teori dan praktik di Indonesia*. PT RajaGrafindo Persada.
- Sinambela, C. B. B., Windari, R. A., & Yasmiati, N. L. W. (2024). Peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan tripartit terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak. *Jurnal Pacta Sunt Servanda*, 5(2), 100–107.
- Wijayanti, A. (2020). *Sengketa hubungan industrial*.