

Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan (Non Litigasi) Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004

Yusuf Randi

Senin, 6 April 2026

Perselisihan hubungan industrial merupakan fenomena yang tidak terelakkan dalam dinamika ketenagakerjaan di Indonesia. Perselisihan ini mencerminkan bahwa setiap interaksi yang terjadi dalam hubungan kerja tidak selalu berjalan harmonis, melainkan seringkali terjadi berbagai gejolak dan ketegangan. Ketegangan antara pekerja dan pengusaha sering memicu terjadinya perselisihan hubungan industrial yang diakibatkan karena banyaknya kepentingan yang saling bertentangan (Charda, 2017: 3).

Di Indonesia, penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Dalam UU tersebut, dijelaskan jenis perselisihan hubungan industrial, terdiri dari perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Sedangkan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dalam UU PPHI mengatur harus terlebih dahulu ditempuh melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, atau arbitrase yang merupakan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan (non litigasi) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Perundingan Bipartit

Pasal 1 angka 10 UU PPHI mendefinisikan perundingan bipartit sebagai perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Selanjutnya Pasal 3 ayat (1) UU PPHI menentukan bahwa setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Berdasarkan ketentuan tersebut, dapat diketahui bahwa undang-undang telah menentukan secara tegas bahwa setiap perselisihan yang terjadi (perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antarserikat pekerja) antara pekerja/buruh dengan pengusaha wajib hukumnya untuk diselesaikan sendiri oleh pihak-pihak yang berselisih, yaitu secara bipartit sebelum menempuh jalur penyelesaian perselisihan yang lain (Ugo dan Pujiyo, 2012: 54).

Penyelesaian perselisihan secara bipartit menurut ketentuan Pasal 3 ayat (2) UU PPHI, harus diselesaikan paling lambat 30 hari kerja sejak tanggal

dimulainya perundingan. Apabila dalam hal perundingan tersebut kedua belah pihak mencapai kesepakatan, maka dibuatlah perjanjian bersama (PB) yang kemudian ditandatangani oleh kedua belah pihak dan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada PN di wilayah dimana para pihak mengadakan perjanjian bersama. Karena telah menjadi kesepakatan kedua belah pihak, berdasarkan asas pacta sunt servanda, maka secara hukum apa yang telah menjadi kesepakatan bersama tersebut kemudian mengikat dan menjadi hukum bagi kedua belah pihak, sehingga wajib dilaksanakan (Ugo dan Pujiyo, 2012: 58). Apabila setelah perjanjian bersama tersebut salah satu pihak tetap tidak mau melaksanakan isi perjanjian bersama, maka pihak yang dirugikan dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada PN di wilayah perjanjian bersama didaftarkan untuk mendapatkan penetapan eksekusi (Pasal 7 ayat (5) UUPPHI).

Sementara itu, dalam Jangka waktu 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding, atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal dan salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa telah dilakukannya upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit. Bukti-bukti tersebut dapat berupa risalah perundingan dalam hal telah terjadi perundingan bipartit (Ugo dan Pujiyo, 2012: 59). Apabila bukti-bukti tersebut tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan akan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat 7 hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.

Selanjutnya setelah menerima pencatatan dari salah satu atau kedua belah pihak, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Jika para pihak tidak menentukan pilihannya baik melalui konsiliasi atau arbitrase, maka dalam waktu 7 hari kerja, perselisihan tersebut akan dilimpahkan penyelesaiannya kepada mediator, untuk diselesaikan melalui mediasi.

b. Penyelesaian Melalui Mediasi

Apabila secara bipartit gagal, maka para pihak atau salah satu pihak dapat menempuh alternatif penyelesaian secara tripartit melalui penyelesaian sukarela (voluntary arbitration) (Charda, 2017: 14), dan merupakan penyelesaian perselisihan di luar pengadilan yang telah disediakan oleh pemerintah, salah satunya melalui mediasi hubungan industrial. Mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antarserikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan,

melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral (Ugo dan Pujiyo, 2012: 70).

Pada setiap kantor pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan diangkat beberapa orang pegawai sebagai mediator yang berfungsi melakukan mediasi menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Atas kesepakatan bersama, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih seorang mediator dari daftar nama mediator yang tersedia di kantor pemerintah setempat, kemudian secara tertulis mengajukan permintaan untuk membantu menyelesaikan perselisihan mereka. Dalam 7 hari setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan, sesuai dengan Pasal 10 UU PPHI, mediator sudah harus mempelajari dan menghimpun informasi yang diperlukan, kemudian segera paling lambat pada hari kedelapan mengadakan pertemuan atau sidang mediasi. Mediator pun dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya sebagaimana ketentuan Pasal 11 ayat (1) UU PPHI.

Sementara itu, apabila pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja mencapai kesepakatan, maka kesepakatan tersebut dirumuskan dalam perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan disaksikan oleh mediator. Perjanjian bersama tersebut, selanjutnya didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada PN di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Namun, jika pengusaha dan atau serikat pekerja tidak mencapai kesepakatan, dalam waktu paling lama 10 hari setelah sidang mediasi pertama, mediator harus mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi kepada pihak-pihak yang berselisih. Kemudian dalam 10 hari setelah menerima anjuran tertulis tersebut, para pihak yang berselisih harus sudah menyampaikan pendapat secara tertulis kepada mediator yang menyatakan menyetujui atau menolaknya (Pasal 13 ayat (2) UU PPHI jo. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor [68/PUU-XIII/2015](#)).

Ketika pihak-pihak yang berselisih menerima anjuran mediator, kesepakatan tersebut kemudian dirumuskan dalam perjanjian bersama (PB). Namun, jika anjuran tersebut ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka penyelesaian perselisihan dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial PN setempat.

c. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Dalam hal perundingan secara bipartit tidak tercapai kesepakatan, selain melalui mekanisme mediasi, para pihak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi. Lembaga konsiliasi ini sifatnya pilihan

yang ditawarkan oleh instansi ketenagakerjaan. Konsiliasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi merupakan penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antarserikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral (Ugo dan Pujiyo, 2012: 74). Konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat sebagai konsiliator yang ditetapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan tersebut (Ugo dan Pujiyo, 2012: 75).

Sama halnya dengan mediator, konsiliator sesuai dengan ketentuan Pasal 20 UU PPHI harus menghimpun informasi yang diperlukan selama dalam waktu 7 hari setelah menerima permintaan konsiliasi, dan paling lambat pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama. Apabila dalam konsiliasi para pihak mencapai kesepakatan, maka akan dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada PN di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 23 ayat (1) UU PPHI). Namun, apabila para pihak tidak mencapai kesepakatan maka konsiliator akan mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui konsiliasi yang akan disampaikan kepada para pihak paling lambat 10 hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama, dan para pihak harus memberikan jawaban secara tertulis menerima atau menolak paling lambat 10 hari kerja kepada konsiliator. Apabila kedua belah pihak menerima anjuran tersebut, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada PN di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama (Pasal 23 ayat (2) UU PPHI Jo. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor [68/PUU-XIII/2015](#)). Bila pengusaha dan pekerja menolak anjuran, pihak yang menolak menggugat pihak yang lain ke Pengadilan Hubungan Industrial (Charda, 2017: 15).

Penyelesaian yang dilakukan baik melalui mediasi atau konsiliasi, keduanya harus sudah selesai dilaksanakan dalam waktu selambat-lambatnya 40 hari kerja terhitung sejak mediator atau konsiliator menerima permintaan penyelesaian perselisihan (Gultom, 2008: 67).

d. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Sama halnya dengan lembaga konsiliasi, arbitrase hubungan industrial merupakan penyelesaian perselisihan pilihan setelah para pihak gagal dalam perundingan bipartit. Arbitrase sebagai alternatif penyelesaian

sengketa di luar pengadilan (non litigasi) yang putusannya bersifat final dan mengikat bagi para pihak yang berselisih. Adapun perselisihan hubungan industrial yang dapat diajukan melalui prosedur arbitrase hanya 2 (dua) jenis perselisihan, yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan sebagaimana ketentuan Pasal 29 UU PPHI.

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase harus didasarkan pada kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih dalam sebuah surat perjanjian arbitrase. Sedangkan arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial haruslah arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan. Para pihak dapat memilih arbiter tunggal atau beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah ganjil sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang (Pasal 32-33 UU PPHI). Adapun putusan arbitrase yang dihasilkan adalah bersifat final dan mengikat bagi para pihak serta merupakan putusan akhir yang berkekuatan hukum tetap sehingga tidak dapat lagi diajukan gugatan ke pengadilan (Ugo dan Pujiyo, 2012: 85). Selanjutnya, terhadap putusan tersebut harus didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial di PN wilayah arbiter menetapkan putusan.