



## METODE DAN SKEMA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PPHI) UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS SISTEM HUKUM KETENAGAKERJAAN

Ivan Iskandar\*<sup>1</sup>, Anna Desy Pratiwi<sup>2</sup>, Tji Natalia Budiman<sup>3</sup>, Hedi Ceril Saedi<sup>4</sup>, Yeti Kurniati<sup>5</sup>

Universitas Langlang Buana<sup>12345</sup>

e-mail: [Iskandar.karya@gmail.com](mailto:Iskandar.karya@gmail.com)<sup>1</sup>, [annadesypratiwi@gmail.com](mailto:annadesypratiwi@gmail.com)<sup>2</sup>, [tjinatalia@yahoo.com](mailto:tjinatalia@yahoo.com)<sup>3</sup>, [Hedicerils@gmail.com](mailto:Hedicerils@gmail.com)<sup>4</sup>, [kurniati5yeti@gmail.com](mailto:kurniati5yeti@gmail.com)<sup>5</sup>

### Abstract

*This study aims to analyze the methods and schemes for industrial relations dispute resolution (PPHI) in order to improve the productivity of the labor law system in Indonesia. Unresolved industrial relations issues can negatively impact employment stability and national productivity. This study uses a qualitative approach with juridical-normative and juridical-sociological methods to examine laws and regulations and dispute resolution practices in the field. Data were collected through literature studies and interviews with legal practitioners, employers, and labor unions. The results indicate that an ideal PPHI scheme should be fast, fair, affordable, and easily accessible to the parties. In addition, increasing the capacity of dispute resolution institutions, such as mediation at the Manpower Office and arbitration institutions, significantly influences the effectiveness of labor law. Therefore, comprehensive improvements to the PPHI system are essential to create harmonious and productive industrial relations.*

**Keywords:** Dispute Resolution, Industrial Relations, Labor Law, Productivity, Qualitative Methods.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis metode dan skema penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) dalam rangka meningkatkan produktivitas sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Permasalahan hubungan industrial yang tidak terselesaikan secara efektif dapat menimbulkan dampak negatif terhadap stabilitas kerja dan produktivitas nasional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode yuridis-normatif dan yuridis-sosiologis untuk mengkaji peraturan perundang-undangan serta praktik penyelesaian perselisihan di lapangan. Data dikumpulkan melalui studi pustaka dan wawancara dengan praktisi hukum, pengusaha, dan serikat pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa skema PPHI yang ideal harus bersifat cepat, adil, murah, dan mudah diakses oleh para pihak. Selain itu, peningkatan kapasitas lembaga penyelesaian sengketa, seperti mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan lembaga arbitrase, sangat berpengaruh terhadap efektivitas hukum ketenagakerjaan. Oleh karena itu, perbaikan sistem PPHI secara



menyeluruh sangat diperlukan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan produktif.

**Kata Kunci:** Penyelesaian Perselisihan, Hubungan Industrial, Hukum Ketenagakerjaan, Produktivitas, Metode Kualitatif.

### A. Pendahuluan / Introduction

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha didasarkan pada perjanjian kerja yang didalamnya terdapat upah, gaji dan pekerjaan. Hubungan tersebut tidak selamanya berjalan baik, misalkan perbedaan pendapat antar pihak pengusaha dengan pihak pekerja yang menyebabkan perselisihan hubungan industrial <sup>1</sup>. Perselisihan tersebut memiliki persamaan dan perbedaan serta cara pandang yang berujung pada pemutusan hubungan kerja. Perselisihan hubungan industrial merupakan keniscayaan dalam dinamika ketenagakerjaan yang melibatkan pekerja dan pengusaha <sup>2</sup>. Konflik ini bisa muncul akibat perbedaan pandangan mengenai hak dan kewajiban, pemutusan hubungan kerja, kepentingan kerja, hingga sengketa antar serikat pekerja. Untuk menjaga stabilitas hubungan kerja dan menciptakan iklim ketenagakerjaan yang sehat, diperlukan metode dan skema penyelesaian yang tidak hanya adil, tetapi juga efisien dan produktif <sup>3</sup>.

Banyaknya pelanggaran tidak dipenuhinya upah atau hak pekerja atau buruh, banyak pekerja yang dirumahkan, bahkan di putus hubungan kerja oleh perusahaan atau pengusaha yang dapat menyebabkan munculnya perselisihan Hubungan Industrial <sup>4</sup>. Pembagian perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan ada 4 (empat) macam, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan industrial dan perselisihan antar serikat buruh/serikat pekerja. Perselisihan pemutusan hubungan kerja muncul

<sup>1</sup> Yuliana Yuli W, Sulastri -, and Dwi Aryanti Ramadhani, "IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DALAM PERJANJIAN KERJA ANTARA PERUSAHAAN DAN TENAGA KERJA DI PERSEROAN TERBATAS (PT)," *Jurnal Yuridis* 5, no. 2 (2019), <https://doi.org/10.35586/v5i2.767>.

<sup>2</sup> Maswandi Maswandi, "PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL," *Publikauma : Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area* 5, no. 1 (2017), <https://doi.org/10.31289/publika.v5i1.1203>.

<sup>3</sup> Sri Iin Hartini, Salesius Jemaru, and M.Efendy Jaya, "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN PENUTUPAN PERUSAHAAN," *Jurnal Ius Publicum* 2, no. 2 (2021), <https://doi.org/10.55551/jip.v2i2.16>.

<sup>4</sup> Mashudi, Happy Trizna Wijaya, and Adi Putra Sion Dakawetang, "PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA SECARA LISAN DALAM PERSELISIHAN MENGENAI UPAH," *Jurnal Pro Hukum : Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik* 10, no. 1 (2021), <https://doi.org/10.55129/jph.v10i1.1433>.



setelah adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak, yang mana ada satu pihak lain yang tidak menyetujui atau keberatan atas adanya pemutusan hubungan kerja tersebut, seperti ketidaksepakatan alasan pemutusan hubungan kerja atau pesangon<sup>5</sup>.

Menyelesaikan perselisihan tersebut harus terlebih dahulu melakukan perundingan bipartid antara pengusaha dan pekerja, jika dalam proses tersebut tidak menghasilkan suatu kesepakatan maka para pihak bisa melakukan proses tripartid. Pihak ketiga dalam proses penyelesaian mediasi memiliki sifat netral dan tidak memiliki kewenangan untuk mengambil suatu keputusan dalam perselisihan hingga tercapainya suatu kesepakatan<sup>6</sup>. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan kegiatan yang ada pada Dinas Tenaga Kerja yang banyak membidangi berbagai latar belakang perbedaan pendapat atau pandangan yang berujung pada pemutusan hubungan kerja serta perselisihan hubungan industrial yang lain seperti perselisihan hak, kepentingan, PHK dan SP/SB. Perselisihan memiliki sifat tidak hanya perdata melainkan pidana. Perselisihan memiliki dampak negatif yang dapat mengganggu stabilitas nasional untuk mengatasi perselisihan hubungan industrial tersebut maka upaya yang harus dilakukan pengusaha dan pekerja yaitu bipartid, mediasi, konsiliasi, serta arbitrase dan pengadilan hubungan industrial industrial pada Pengadilan Negeri yang berkedudukan di Ibu Kota Provinsi<sup>7</sup>.

Menurut UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pasal 1 ayat 1: "perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/senarikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan. Macam-macam perselisihan tersebut sering terjadi dalam suatu perusahaan, sehingga pemerintah membuat wadah

<sup>5</sup> Indi Nuroini, "PENYELESAIAN PERSELISIHAN PHK PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA," *Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan* 1, no. 1 (2022), <https://doi.org/10.55606/innovasi.v1i1.192>.

<sup>6</sup> Dio Novandra Wibawa, "Perlindungan Hukum Terhadap Atlet Pelatihan Daerah Dengan Organisasi Komite Olahraga Nasional Indonesia Terkait Kontrak Kerja," *Jurist-Diction* 2, no. 6 (2019), <https://doi.org/10.20473/jd.v2i6.15942>.

<sup>7</sup> Rahmi Hidayat, "Kepastian Hukum Putusan Tripartit Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *SeNaSPU: Seminar Nasional Sekolah Pascasarjana* 1, no. 1 (2023).



hukum untuk menyelesaikan perselisihan. UU No 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan yang mengatur pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan buruh berhubung dengan tidak adanya kesesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan<sup>8</sup>.

Seiring perkembangan dunia industri, semakin banyak macam-macam perselisihan sehingga pemerintah merevisi UU lama dan lahirlah UU baru yang mengatur cara untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu UU No 2 Tahun 2004. Upaya untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan menggunakan UU No 2 Tahun 2004 dimana perselisihan hubungan industrial melalui (litigasi) dan diluar pengadilan (non litigasi) untuk non litigasi para pihak bisa bebas menentukan cara alternatif untuk menyelesaikan perselisihan tersebut Masyarakat saat ini mulai memahami cara untuk Penyelesaian perselisihan terlebih penyelesaian diluar pengadilan yang biasa disebut dengan Alternative Dispute Resolution (ADR)<sup>9</sup>.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) melalui metode dan skema yang tepat dapat meningkatkan produktivitas sistem hukum ketenagakerjaan. Metode seperti perundingan bipartit, tripartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dapat digunakan, dengan tujuan mencapai penyelesaian yang adil dan efisien, serta menjaga stabilitas hubungan industrial<sup>10</sup>. Penyelesaian PPHI seharusnya menjamin hak-hak pekerja dan pengusaha, serta mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan produktif. Sistem yang ada perlu terus dikembangkan dan ditingkatkan agar sesuai dengan harapan dan kebutuhan para pihak. Berdasarkan pada hal ini, maka identifikasi masalah yang ditemukan adalah, bagaimana efektivitas metode dan skema penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia? Kemudian, apa saja kendala utama dalam penerapan

<sup>8</sup> Enggarti Sherly Anggraini, "Peran Serikat Pekerja Dalam Hal Perselisihan Hubungan Kerja Yang Berdampak Pada Pemutusan Hubungan Kerja," *Jurnal Syntax Admiration* 4, no. 3 (2023), <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i3.565>.

<sup>9</sup> Roy Imany Theodoron Liow and Donna Setiabudhi, "Kepastian Hukum Bagi Pekerja Dalam Mediasi Pada Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja," *Innovative: Journal Of Social Science* ... 3 (2023).

<sup>10</sup> Sherly Ayuna Putri Sherly, Agus Mulya Karsona, and Revi Inayatillah, "PEMBAHARUAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN KETENAGAKERJAAN DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERDASARKAN ASAS SEDERHANA, CEPAT DAN BIAYA MURAH SEBAGAI UPAYA PERWUJUDAN KEPASTIAN HUKUM," *Jurnal Bina Mulia Hukum* 5, no. 2 (2021), <https://doi.org/10.23920/jbmh.v5i2.307>.



skema penyelesaian PPHI yang berdampak terhadap rendahnya produktivitas sistem hukum ketenagakerjaan serta bagaimana solusi hukum dapat diterapkan <sup>11</sup>.

## **B. Metode Penelitian / Research Method**

Objek dalam penulisan artikel ini adalah mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mencakup metode bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial (PHI) <sup>12</sup>. Objek ini dikaji dalam konteks produktivitas sistem hukum ketenagakerjaan, yakni seberapa efektif sistem hukum dalam menyelesaikan konflik secara cepat, adil, dan dapat dilaksanakan secara nyata. Penelitian atau artikel ini difokuskan pada analisis efektivitas dan efisiensi lembaga serta prosedur penyelesaian konflik antara pekerja dan pengusaha, baik secara litigasi maupun non-litigasi. Objek kajian juga mencakup peran kelembagaan (seperti mediator, konsiliator, hakim PHI, dan Dinas Ketenagakerjaan) dalam menjalankan fungsinya serta evaluasi terhadap kendala regulatif dan struktural yang mempengaruhi produktivitas hukum ketenagakerjaan <sup>13</sup>. Secara konseptual, objek ini mencerminkan hubungan antara fungsi penyelesaian konflik (dispute resolution mechanism) dan kinerja sistem hukum dalam menciptakan stabilitas hubungan kerja. Dalam tataran empiris, artikel ini akan menelaah sejauh mana PPHI mampu menjawab kebutuhan dunia kerja modern yang menuntut penyelesaian sengketa secara cepat, murah, dan adil sekaligus memberikan rekomendasi reformasi kebijakan.

## **C. Pembahasan**

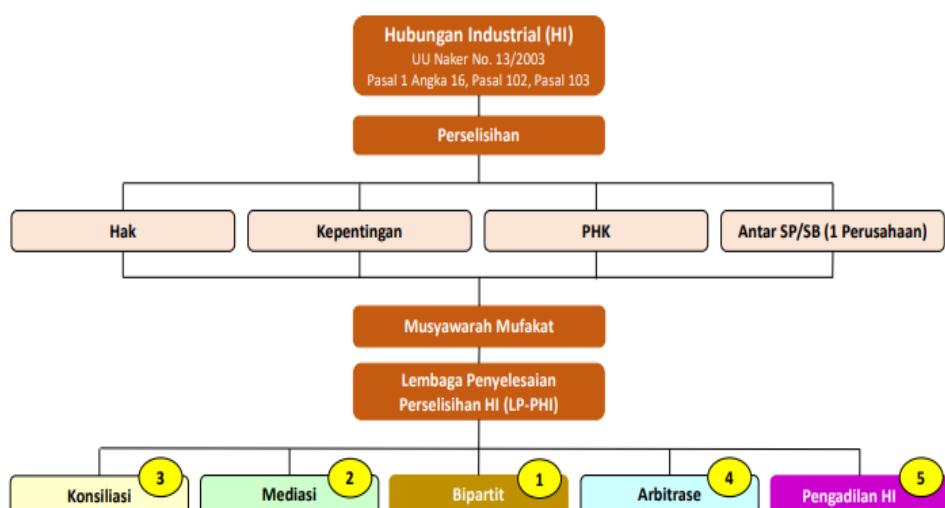
### **Efektivitas Metode Dan Skema Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Dalam Meningkatkan Produktivitas Dan Efisiensi Sistem Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia.**

<sup>11</sup> Yanuar Putra et al., "KAJIAN YURIDIS MENGENAI PELAKSANAAN EKSEKUSI DALAM PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (JURIDICAL STUDY OF THE EXECUTION OF INDUSTRIAL RELATIONS COURT)," *Jurnal Legislasi Indonesia* 12, no. 4 (2021).

<sup>12</sup> M. Hum Dr. Ishaq, S.H., *Metode Penelitian Hukum Dan Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi*, Cv. Alfabeta, Bandung, 2020.

<sup>13</sup> Ani Purwati, *Metode Penelitian Hukum: Teori Dan Praktek*, CV. Jakad Media Publishing, 2020.

Salah satu tantangan besar dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHI) yang lamban dan kurang efisien. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 telah mengatur skema penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) melalui tahapan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial (PHI)<sup>14</sup>. Namun, dalam praktiknya, efektivitas dari metode-metode ini masih menjadi perdebatan, terutama dalam konteks peningkatan produktivitas sistem hukum secara menyeluruh.

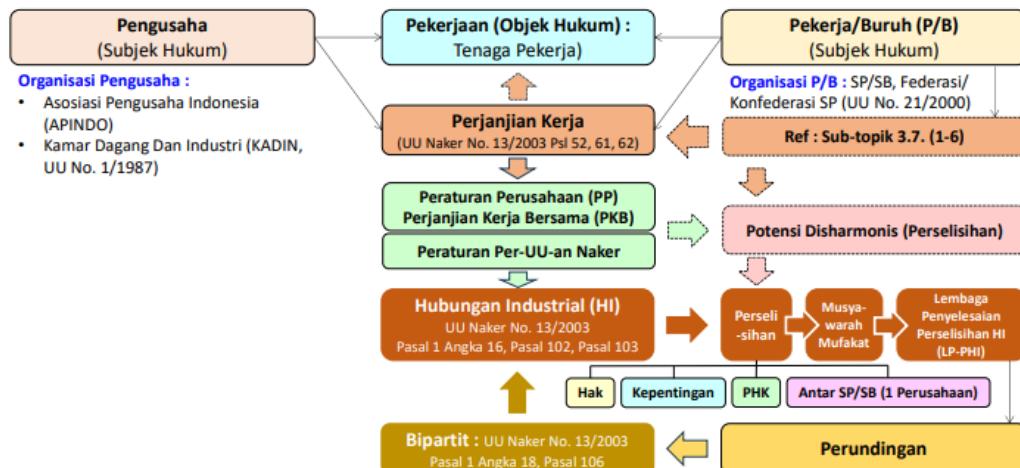


**Gambar 1. Skema penyelesaian hubungan industrial**

Tahapan bipartit sebagai tahap awal seharusnya menjadi fondasi ideal penyelesaian yang cepat dan hemat biaya karena hanya melibatkan dua pihak, tanpa perantara. Namun, tidak semua konflik dapat diselesaikan secara damai di tahap ini. Ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha serta minimnya pemahaman terhadap hak dan kewajiban hukum sering kali menyebabkan proses bipartit gagal dan terpaksa dilanjutkan ke tahap selanjutnya<sup>15</sup>.

<sup>14</sup> Zaeni Asyhadie, Lalu Hadi Adha, and Rahmawati Kusuma, "Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi," *Unizar Law Review* 5, no. 2 (2022), <https://doi.org/10.36679/ulr.v5i2.7>.

<sup>15</sup> Gaudensia Mariana and Dipo Wahyoeno, "Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Bureaucracy Journal : Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 3, no. 1 (2023).



Gambar 2. Skema PPHI secara bipartit



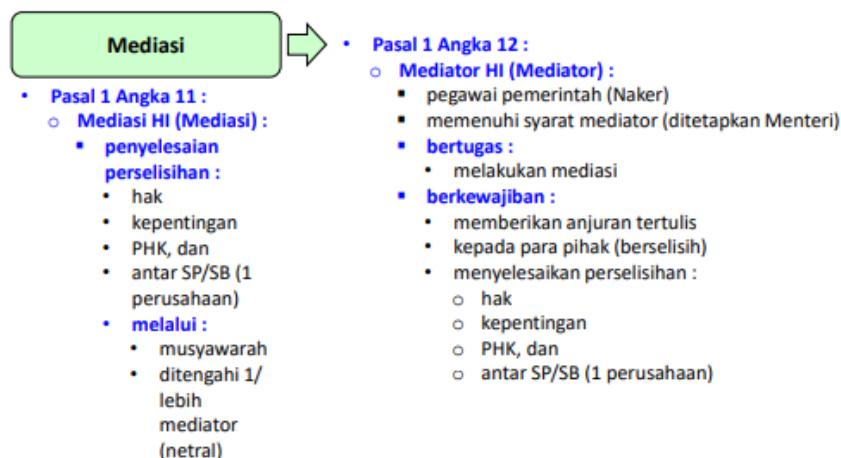
Gambar 3. Skema Penyelesaian secara bipartit (UU No. 2/2004: PPHI Pasal 3 – Pasal 7)



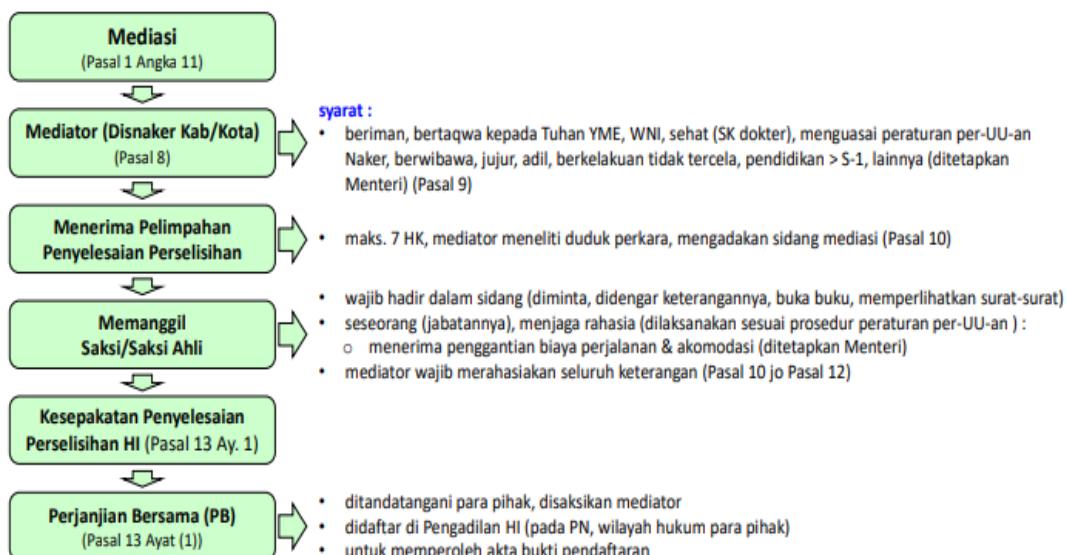


Gambar 4. Skema penyelesaian secara biparit (UU No. 2/2004: PPHI Pasal 3 – Pasal 7

(2)

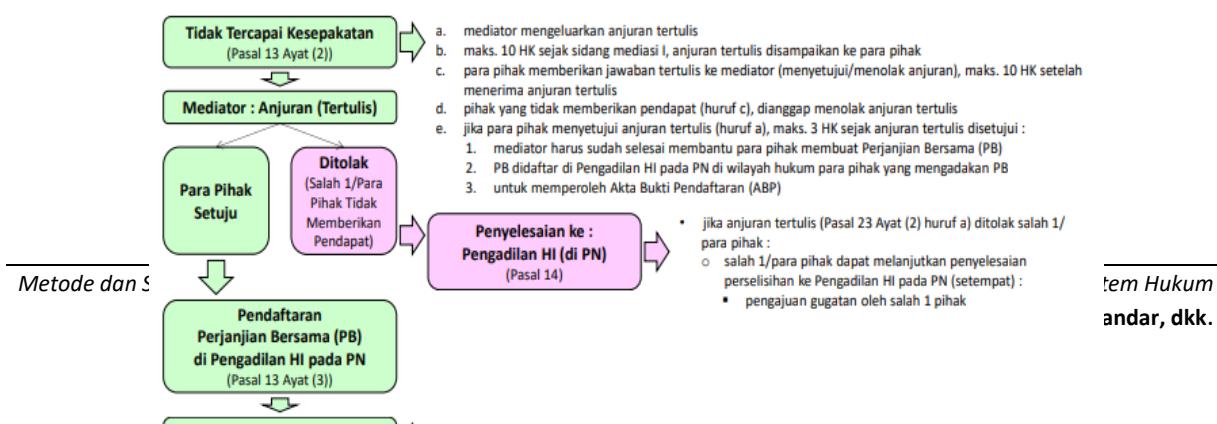


Gambar 5. Penyelesaian secara mediasi (UU No. 2/2004: PPHI Pasal 6 – Pasal 16)

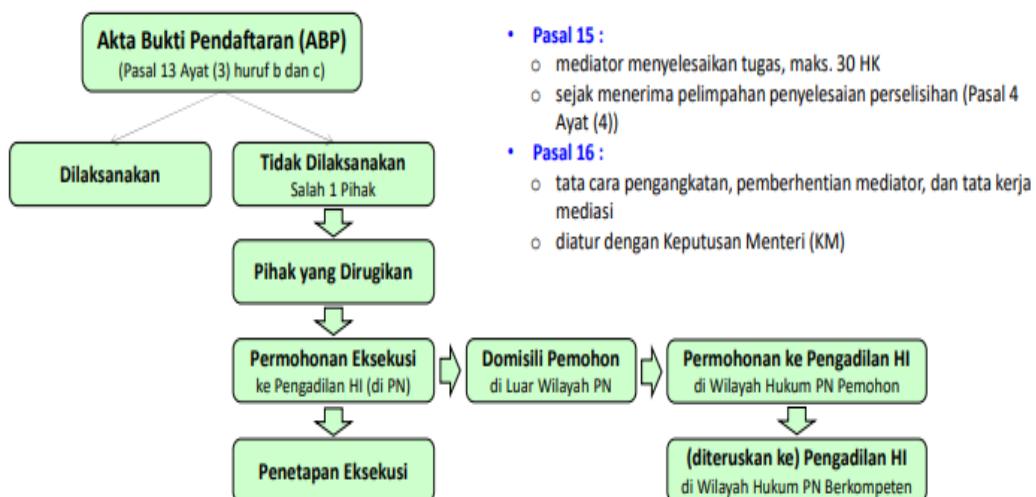


Gambar 6. Skema penyelesaian secara mediasi (UU No. 2/2004: PPHI Pasal 6 – Pasal

16 (1)



**Gambar 7. Skema penyelesaian secara mediasi (UU No. 2/2004: PPHI Pasal 6 – Pasal 16 (2)**



**Gambar 8. Skema penyelesaian secara mediasi (UU No. 2/2004 : PPHI Pasal 6 – Pasal 16 (3)**

Metode konsiliasi dan arbitrase yang semestinya bisa menjadi alternatif penyelesaian yang cepat dan profesional justru kurang populer<sup>16</sup>. Konsiliasi hanya digunakan untuk jenis perselisihan kepentingan dan antar-serikat pekerja. Sementara arbitrase, meski putusannya bersifat final dan mengikat, jarang dipilih karena memerlukan kesepakatan kedua belah pihak di awal dan dianggap berbiaya tinggi. Tahapan terakhir, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), meskipun menjadi jaminan formal dari sistem hukum, sering kali justru menjadi beban karena waktu penyelesaian yang panjang, formalitas yang kaku, serta ketidaksesuaian antara norma hukum dengan realitas dunia kerja. Banyak pekerja mengeluhkan lamanya proses dari pengajuan

<sup>16</sup> Asyhadie, Hadi Adha, and Kusuma, "Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi."



gugatan hingga keluarnya putusan, belum lagi hambatan dalam eksekusi putusan yang telah berkekuatan hukum tetap <sup>17</sup>.

Efektivitas metode PPHI harus dinilai tidak hanya dari keberhasilan menyelesaikan perkara, tetapi juga dari waktu penyelesaian, biaya yang dikeluarkan, serta tingkat pelaksanaan hasil penyelesaian. Ketiga hal ini merupakan indikator utama dalam menilai produktivitas sistem hukum ketenagakerjaan. Jika suatu metode cepat, adil, tetapi tidak dilaksanakan, maka produktivitas hukumnya tetap rendah karena tidak berdampak pada kenyataan.

Lebih lanjut, efektivitas sistem penyelesaian sengketa turut berperan dalam menciptakan stabilitas hubungan kerja di tingkat perusahaan maupun sektor industri. Hubungan kerja yang stabil akan menghasilkan iklim kerja yang sehat, peningkatan produktivitas tenaga kerja, dan mengurangi konflik terbuka seperti mogok kerja atau demonstrasi. Oleh karena itu, penyelesaian konflik yang tepat waktu dan tidak memihak menjadi instrumen penting dalam menciptakan keadilan industrial. Namun, hambatan efektivitas ini juga berasal dari aspek kelembagaan dan regulatif. Banyak lembaga penyelesaian sengketa tidak didukung anggaran memadai, personel yang terlatih, serta tidak adanya mekanisme evaluasi dan pembinaan berkala. Regulasi yang terlalu prosedural juga membuat penyelesaian sengketa terkesan birokratis dan jauh dari semangat penyelesaian yang bersifat solutif.

Untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi hukum ketenagakerjaan, perlu adanya reformasi menyeluruh yang mencakup: (1) peningkatan kualitas SDM mediator dan hakim PHI, (2) penyederhanaan prosedur hukum, (3) digitalisasi proses sengketa, dan (4) peningkatan fungsi monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan putusan. Reformasi ini bertujuan agar hukum tidak hanya berlaku di atas kertas, tetapi berfungsi aktif dalam mengatur dan melindungi hubungan kerja secara berkeadilan. Dengan penguatan sistem penyelesaian perselisihan yang efektif, maka sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia akan lebih responsif, adaptif, dan berdaya guna. Hal ini penting tidak hanya bagi pekerja

<sup>17</sup> M. Faisal Putra Alamsyah and Tjitjik Rahaju, "Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi," *Publika*, 2022, <https://doi.org/10.26740/publika.v10n4.p1151-1162>.



dan pengusaha, tetapi juga bagi iklim investasi dan pembangunan ekonomi nasional yang berkeadilan dan berkelanjutan<sup>18</sup>.

### **Kendala Utama Dalam Penerapan Skema Penyelesaian Pphi Yang Berdampak Terhadap Rendahnya Produktivitas Sistem Hukum Ketenagakerjaan, Serta Bagaimana Solusi Hukum Yang Dapat Diterapkan**

Sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) yang diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 seharusnya menjadi sarana efektif dalam menyelesaikan konflik antara pekerja dan pengusaha. Namun, dalam praktiknya, terdapat sejumlah kendala utama yang menghambat efektivitas skema ini, sehingga berdampak pada rendahnya produktivitas sistem hukum ketenagakerjaan secara keseluruhan. Hambatan ini tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga struktural dan substansial.

Salah satu kendala utama adalah ketidaksiapan sumber daya manusia (SDM), khususnya di lembaga mediasi dan pengadilan hubungan industrial. Jumlah mediator di tingkat kabupaten/kota tidak sebanding dengan volume perkara yang masuk, dan sebagian besar belum mendapatkan pelatihan intensif secara berkala. Hal ini menyebabkan proses mediasi menjadi lambat dan kurang berkualitas. Mediator yang tidak netral atau tidak memahami kompleksitas hubungan industrial juga dapat memperburuk posisi salah satu pihak dalam sengketa<sup>19</sup>.

Selain itu, prosedur penyelesaian yang terlalu panjang dan birokratis menjadi hambatan signifikan. Proses penyelesaian dimulai dari bipartit, dilanjutkan ke mediasi atau konsiliasi, dan baru bisa diajukan ke PHI jika tahap sebelumnya gagal. Alur ini, meskipun bertujuan memberikan ruang dialog, sering kali berlarut-larut dan tidak efisien. Akibatnya, para pihak merasa frustrasi dan memilih menyelesaikan konflik melalui jalur non-hukum seperti mogok kerja atau demonstrasi. Kelemahan dalam pelaksanaan putusan menjadi faktor penurunan produktivitas hukum. Banyak putusan PHI yang tidak

<sup>18</sup> Imam Budi Santoso, "Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Jurnal Hukum Jatiswara* 3, no. 5 (2019).

<sup>19</sup> Haikal Arsalan and Dinda Silviana Putri, "Reformasi Hukum Dan Hak Asasi Manusia Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Jurnal HAM* 11, no. 1 (2020), <https://doi.org/10.30641/ham.2020.11.39-50>.



dijalankan karena tidak ada mekanisme eksekusi yang cepat dan tegas, terutama jika pihak pengusaha menolak melaksanakan putusan, sehingga menjadikan sistem hukum terlihat lemah dan tidak memberikan jaminan kepastian hukum bagi para pekerja<sup>20</sup>.

Lebih jauh, kesenjangan informasi dan pemahaman hukum di kalangan pekerja menjadi penghambat tersendiri. Banyak buruh atau serikat pekerja yang tidak memahami prosedur PPHI secara detail, sehingga kesulitan mengakses jalur hukum atau bahkan menyerah sebelum proses dimulai. Ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak akan pendidikan hukum ketenagakerjaan yang lebih masif dan merata. Dari sisi regulasi, substansi UU No. 2 Tahun 2004 belum sepenuhnya adaptif terhadap perkembangan dunia kerja modern. Beberapa ketentuan masih bersifat formalistik dan tidak memberikan ruang fleksibilitas penyelesaian sengketa secara cepat dan adil<sup>21</sup>.

Solusi hukum yang dapat diterapkan untuk mengatasi kendala ini antara lain adalah reformasi regulasi guna menyederhanakan proses penyelesaian sengketa. Pemerintah dapat merevisi UU No. 2 Tahun 2004 dengan menambahkan batasan waktu yang tegas di setiap tahap, memperkuat kedudukan hukum mediasi dan konsiliasi, serta mendorong pemanfaatan arbitrase sebagai alternatif utama yang efisien dan mengikat secara hukum. Selanjutnya, diperlukan penguatan kelembagaan, baik dari segi jumlah, kapasitas, maupun integritas mediator, hakim, dan pegawai Dinas Ketenagakerjaan. Ini dapat dilakukan melalui rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan bersertifikasi, dan pengawasan etika profesi yang lebih ketat. Digitalisasi proses penyelesaian sengketa juga menjadi solusi modern untuk mempercepat akses dan transparansi.

Peningkatan kesadaran hukum di kalangan pekerja dan pengusaha harus menjadi program jangka panjang pemerintah dan serikat pekerja. Penyuluhan hukum, klinik bantuan hukum ketenagakerjaan, serta publikasi putusan PHI secara terbuka dapat meningkatkan pemahaman dan partisipasi aktif para pihak dalam menggunakan jalur hukum. Dengan mengatasi kendala-kendala tersebut secara sistemik dan berkelanjutan, skema penyelesaian PPHI dapat menjadi instrumen hukum yang efektif, efisien, dan adil.

<sup>20</sup> Ummie Tsabita Ananda Afidin et al., "Penyelesaian Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Repertorium: Jurnal Ilmiah Hukum Kenotariatan* 12, no. 1 (2023).

<sup>21</sup> Bambang Yunarko, "PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI LEMBAGA ARBITRASE HUBUNGAN INDUSTRIAL," *Perspektif* 16, no. 1 (2011), <https://doi.org/10.30742/perspektif.v16i1.69>.



Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia dan memperkuat stabilitas hubungan kerja nasional.

#### **D. Penutup**

Metode dan skema penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Meski telah tersedia berbagai mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga PHI, efektivitasnya masih terhambat oleh masalah struktural, prosedural, dan kualitas SDM. Agar PPHI menjadi instrumen yang efektif, diperlukan reformasi kelembagaan dan regulasi melalui peningkatan kapasitas mediator dan hakim, penyederhanaan prosedur, serta pemanfaatan teknologi informasi. Dengan perbaikan tersebut, sistem hukum ketenagakerjaan akan menjadi lebih responsif, efisien, dan berkeadilan, sehingga mendukung stabilitas hubungan kerja secara berkelanjutan.

Skema penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) di Indonesia masih menghadapi berbagai kendala seperti keterbatasan jumlah dan kualitas mediator, proses yang lambat dan birokratis, lemahnya pelaksanaan putusan, serta kurangnya pemahaman hukum di kalangan pekerja dan pengusaha. Kendala-kendala ini berdampak langsung pada rendahnya produktivitas dan efektivitas sistem hukum ketenagakerjaan. Untuk menjawab tantangan tersebut, dibutuhkan solusi hukum berupa reformasi regulasi yang menyederhanakan prosedur, penguatan kelembagaan dan SDM penanganan sengketa, serta pemanfaatan teknologi informasi. Dengan pembenahan menyeluruh, PPHI dapat menjadi sarana penyelesaian konflik yang cepat, adil, dan efisien, serta berkontribusi pada terciptanya hubungan kerja yang stabil dan produktif

#### **REFERENSI**

Afiudin, Ummie Tsabita Ananda, Neisa Angrum Adisti, Ayu Puspasari, Aimi Aimi, Dewi Indasari, Liza Utama, Muhamad Rasyid, and Muhammad Syahri Ramadhan. "Penyelesaian Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Repertorium: Jurnal Ilmiah Hukum Kenotariatan* 12, no. 1 (2023).



- Alamsyah, M. Faisal Putra, and Tjitjik Rahaju. "Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi." *Publika*, 2022. <https://doi.org/10.26740/publika.v10n4.p1151-1162>.
- Anggraini, Enggartiasti Sherly. "Peran Serikat Pekerja Dalam Hal Perselisihan Hubungan Kerja Yang Berdampak Pada Pemutusan Hubungan Kerja." *Jurnal Syntax Admiration* 4, no. 3 (2023). <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i3.565>.
- Arsalan, Haikal, and Dinda Silviana Putri. "Reformasi Hukum Dan Hak Asasi Manusia Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Jurnal HAM* 11, no. 1 (2020). <https://doi.org/10.30641/ham.2020.11.39-50>.
- Asyhadie, Zaeni, Lalu Hadi Adha, and Rahmawati Kusuma. "Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi." *Unizar Law Review* 5, no. 2 (2022). <https://doi.org/10.36679/ulr.v5i2.7>.
- Dr. Ishaq, S.H., M. Hum. *Metode Penelitian Hukum Dan Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi*. Cv. Alfabeta, Bandung, 2020.
- Hidayat, Rahmi. "Kepastian Hukum Putusan Tripartit Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *SeNaSPU: Seminar Nasional Sekolah Pascasarjana* 1, no. 1 (2023).
- Lin Hartini, Sri, Salesius Jemaru, and M.Efendy Jaya. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN PENUTUPAN PERUSAHAAN." *Jurnal Ius Publicum* 2, no. 2 (2021). <https://doi.org/10.55551/jip.v2i2.16>.
- Liow, Roy Imany Theodoron, and Donna Setiabudhi. "Kepastian Hukum Bagi Pekerja Dalam Mediasi Pada Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja." *Innovative: Journal Of Social Science* ... 3 (2023).
- Mariana, Gaudensia, and Dipo Wahyoeno. "Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Bureaucracy Journal : Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 3, no. 1 (2023).
- Mashudi, Happy Trizna Wijaya, and Adi Putra Sion Dakawetang. "PERLINDUNGAN HUKUM



PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA SECARA LISAN DALAM PERSELISIHAN MENGENAI UPAH.” *Jurnal Pro Hukum : Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik* 10, no. 1 (2021). <https://doi.org/10.55129/jph.v10i1.1433>.

Maswandi, Maswandi. “PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.” *Publikauma : Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area* 5, no. 1 (2017). <https://doi.org/10.31289/publika.v5i1.1203>.

Nuroini, Indi. “PENYELESAIAN PERSELISIHAN PHK PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA.” *Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan* 1, no. 1 (2022). <https://doi.org/10.55606/innovasi.v1i1.192>.

Purwati, Ani. *Metode Penelitian Hukum: Teori Dan Praktek*. CV. Jakad Media Publishing, 2020.

Putra, Yanuar, Erwin Sekretariat, Jenderal Dewan, Perwakilan Rakyat, and Republik Indonesia. “KAJIAN YURIDIS MENGENAI PELAKSANAAN EKSEKUSI DALAM PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (JURIDICAL STUDY OF THE EXECUTION OF INDUSTRIAL RELATIONS COURT).” *Jurnal Legislasi Indonesia* 12, no. 4 (2021).

Santoso, Imam Budi. “Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.” *Jurnal Hukum Jatiswara* 3, no. 5 (2019).

Sherly, Sherly Ayuna Putri, Agus Mulya Karsona, and Revi Inayatillah. “PEMBAHARUAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN KETENAGAKERJAAN DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERDASARKAN ASAS SEDERHANA, CEPAT DAN BIAYA MURAH SEBAGAI UPAYA PERWUJUDAN KEPASTIAN HUKUM.” *Jurnal Bina Mulia Hukum* 5, no. 2 (2021). <https://doi.org/10.23920/jbmh.v5i2.307>.

W, Yuliana Yuli, Sulastri -, and Dwi Aryanti Ramadhani. “IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DALAM PERJANJIAN KERJA ANTARA PERUSAHAAN DAN TENAGA KERJA DI PERSEROAN TERBATAS (PT).” *Jurnal Yuridis* 5, no. 2 (2019). <https://doi.org/10.35586/.v5i2.767>.

Wibawa, Dio Novandra. “Perlindungan Hukum Terhadap Atlet Pelatihan Daerah Dengan Organisasi Komite Olahraga Nasional Indonesia Terkait Kontrak Kerja.” *Jurist-Diction* 2, no. 6 (2019). <https://doi.org/10.20473/jd.v2i6.15942>.

Yunarko, Bambang. “PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI LEMBAGA ARBITRASE HUBUNGAN INDUSTRIAL.” *Perspektif* 16, no. 1 (2011).



[https://doi.org/10.30742/perspektif.v16i1.69.](https://doi.org/10.30742/perspektif.v16i1.69)