

Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mekanisme Non-Litigasi: Analisis Normatif terhadap Penerapannya di Indonesia

Nikmah Dalimunthe,¹ Muhammad Ilham², Akbar Muhammad Silaen³

¹²³Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Corresponding Author: Muhammad Ilham, e-mail: muhammadilham37751@gmail.com

Published: February, 2026

ABSTRAK

Perselisihan hubungan industrial merupakan konsekuensi yuridis dari dinamika hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang tidak selalu berjalan harmonis. Untuk mencegah eskalasi konflik ke ranah litigasi, hukum ketenagakerjaan Indonesia mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non-litigasi, meliputi perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan serta efektivitas normatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme non-litigasi dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Bahan hukum diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan, doktrin, dan literatur hukum ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara normatif mekanisme non-litigasi telah dirancang secara berjenjang dan komprehensif untuk mewujudkan keadilan, kemanfaatan, dan keberlanjutan hubungan industrial. Namun, efektivitas mekanisme tersebut masih bersifat relatif dan kontekstual, khususnya pada perundingan bipartit, mediasi, dan konsiliasi yang sangat bergantung pada itikad baik serta keseimbangan posisi tawar para pihak. Arbitrase memberikan tingkat kepastian hukum yang lebih tinggi, tetapi penerapannya terbatas pada jenis perselisihan tertentu. Oleh karena itu, optimalisasi efektivitas non-litigasi memerlukan penguatan konstruksi normatif, peran pihak ketiga yang lebih efektif, serta pengembangan budaya dialog dalam hubungan industrial.

Kata Kunci: perselisihan hubungan industrial, non-litigasi, efektivitas hukum, hukum ketenagakerjaan.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

LATAR BELAKANG

Hubungan industrial merupakan elemen fundamental dalam sistem hukum ketenagakerjaan karena melibatkan relasi kepentingan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Dalam praktik, relasi tersebut kerap menimbulkan perselisihan hubungan industrial, seperti perbedaan penafsiran perjanjian kerja bersama, perselisihan hak, hingga pemutusan hubungan kerja. Perselisihan yang tidak terselesaikan secara efektif berpotensi mengganggu stabilitas hubungan kerja dan menciptakan ketidakpastian hukum dalam dunia ketenagakerjaan. (Soepomo, 2003) Oleh karena itu, penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi isu penting yang memerlukan pengaturan hukum yang memadai.

Hukum positif Indonesia telah mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non-litigasi, yaitu bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Jalur ini dirancang untuk mengedepankan musyawarah, efisiensi, dan keberlanjutan hubungan kerja. Namun, dalam praktiknya, mekanisme non-litigasi sering kali dinilai belum optimal

karena banyak perselisihan tetap berujung pada Pengadilan Hubungan Industrial. Kondisi ini menunjukkan adanya persoalan yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga normatif.

Kajian terdahulu umumnya membahas penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari aspek implementasi, peran mediator, atau kendala praktis dalam perundingan bipartit dan mediasi. (Khakim, Dasar Dasar Ketenagakerjaan Indonesia, 2014) Meskipun penting, kajian-kajian tersebut cenderung menempatkan efektivitas non-litigasi sebagai persoalan empiris semata dan belum secara mendalam menelaah efektivitasnya dari sudut pandang pengaturan normatif sebagai suatu sistem hukum. Dengan demikian, masih terdapat ruang kajian untuk menganalisis apakah desain pengaturan non-litigasi telah selaras dengan tujuan hukum ketenagakerjaan.

Artikel ini mengajukan klaim bahwa efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non-litigasi sangat dipengaruhi oleh konstruksi normatif pengaturannya. Kebaruan ilmiah artikel ini terletak pada penempatan isu efektivitas non-litigasi sebagai persoalan yuridis normatif yang berkaitan dengan kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan, bukan semata-mata persoalan pelaksanaan. Dengan framing tersebut, artikel ini menganalisis mekanisme non-litigasi dalam perspektif hukum normatif melalui pendekatan peraturan perundang-undangan dan konseptual.

Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan penelitian dalam artikel ini adalah bagaimana pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non-litigasi dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, serta sejauh mana pengaturan tersebut efektif secara normatif. Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk menganalisis efektivitas pengaturan mekanisme non-litigasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial guna mewujudkan hubungan industrial yang berkeadilan dan berkelanjutan.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non-litigasi dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia?
2. Sejauh mana efektivitas pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non-litigasi ditinjau dari perspektif hukum normatif?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang berfokus pada analisis pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non-litigasi, meliputi mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Penelitian ini menempatkan hukum sebagai norma (*law in books*) dengan tujuan menilai efektivitas pengaturan tersebut dalam mewujudkan kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan peraturan-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan peraturan-undangan digunakan untuk mengkaji ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial beserta peraturan ketenagakerjaan terkait. Sementara itu, pendekatan konseptual digunakan untuk menganalisis konsep hubungan industrial dan mekanisme non-litigasi serta teori efektivitas hukum sebagai kerangka penilaian normatif.

Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder berupa buku teks hukum ketenagakerjaan, artikel jurnal ilmiah, dan pendapat para ahli, serta bahan hukum tersier berupa kamus dan ensiklopedia hukum. Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan.

Analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif normatif dengan cara menafsirkan norma hukum, menguji konsistensi antar ketentuan, serta menilai efektivitas pengaturannya berdasarkan asas kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan untuk menghasilkan kesimpulan yang bersifat preskriptif.

HASIL PENELITIAN

KONSEP PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Perselisihan hubungan industrial pada dasarnya merupakan konsekuensi yuridis dari dinamika hubungan kerja yang mempertemukan kepentingan pekerja dan pengusaha. Dalam praktik hubungan kerja, perbedaan kepentingan maupun perbedaan penafsiran terhadap hak dan kewajiban yang diatur dalam norma hukum sering kali tidak dapat dihindari. Apabila perbedaan tersebut tidak diselesaikan melalui mekanisme internal, maka ia berkembang menjadi perselisihan hubungan industrial yang menuntut penyelesaian berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan.

Dalam perspektif hukum, perselisihan hubungan industrial tidak dapat dipahami semata-mata sebagai konflik sosial atau ekonomi, melainkan sebagai konflik yang memiliki dimensi normatif. Hal ini disebabkan karena objek yang diperselisihkan selalu berkaitan dengan norma hukum yang mengatur hubungan kerja, baik yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama. (Husni, *Pegantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 2012) Dengan demikian, perselisihan hubungan industrial merupakan refleksi dari ketegangan antara norma hukum yang berlaku dengan kepentingan para pihak dalam hubungan kerja.

Hukum ketenagakerjaan kemudian mengklasifikasikan perselisihan hubungan industrial ke dalam beberapa jenis guna memberikan kepastian mengenai karakter konflik dan mekanisme penyelesaiannya. Klasifikasi tersebut meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja dalam satu perusahaan. Menurut Abdul Khakim, pengelompokan jenis perselisihan ini dimaksudkan agar penyelesaian konflik hubungan industrial dapat dilakukan secara lebih terarah dan proporsional sesuai dengan substansi sengketa yang dihadapi. (Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 2014)

Lebih lanjut, konsep perselisihan hubungan industrial juga mengandung tujuan normatif untuk menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha. Soepomo menegaskan bahwa hubungan industrial yang sehat harus dibangun atas dasar kerja sama dan musyawarah, sehingga penyelesaian perselisihan tidak semata-mata diarahkan pada kemenangan salah satu pihak, melainkan pada pemulihan hubungan kerja yang harmonis. (Khakim, *Pengantar Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, 2014) Pandangan ini menempatkan penyelesaian perselisihan sebagai instrumen untuk menjaga keberlanjutan hubungan industrial, bukan sekadar sarana penyelesaian konflik.

Berdasarkan uraian tersebut, perselisihan hubungan industrial dapat dipahami sebagai konflik hukum yang timbul dari perbedaan kepentingan atau penafsiran terhadap norma hukum dalam hubungan kerja, yang memerlukan penyelesaian melalui mekanisme yang diatur secara normatif. Pemahaman konseptual ini menjadi landasan penting dalam menilai efektivitas mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya melalui jalur non-litigasi, dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia.

JENIS MEKANISME NON-LITIGASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Mekanisme non-litigasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan sarana penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang mengedepankan dialog, musyawarah, dan kesepakatan para pihak. Secara normatif, mekanisme ini dimaksudkan untuk menjaga keharmonisan hubungan kerja serta mencegah eskalasi konflik ke ranah litigasi yang bersifat formal dan konfrontatif. Pengaturan mengenai mekanisme non-litigasi secara komprehensif terdapat dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menegaskan bahwa

penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada prinsipnya harus diupayakan terlebih dahulu melalui mekanisme di luar pengadilan.

1. Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit merupakan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan secara langsung antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha tanpa melibatkan pihak ketiga. Mekanisme ini menempatkan para pihak sebagai subjek utama penyelesaian sengketa dan mencerminkan prinsip musyawarah dalam hubungan industrial.

Dasar hukum perundingan bipartit diatur dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang menyatakan bahwa setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Selanjutnya, Pasal 3 ayat (2) menentukan bahwa perundingan bipartit dilaksanakan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Menurut Abdul Khakim, perundingan bipartit merupakan fondasi hubungan industrial yang demokratis karena memberikan ruang otonomi kepada para pihak untuk menyelesaikan konflik secara mandiri berdasarkan itikad baik. (Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 2014)

2. Mediasi

Mediasi merupakan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan melibatkan mediator sebagai pihak ketiga yang netral dan berasal dari instansi ketenagakerjaan. Mediator berperan membantu para pihak dalam mencapai kesepakatan tanpa kewenangan menjatuhkan putusan yang bersifat mengikat.

Dasar hukum mediasi diatur dalam Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang menyatakan bahwa penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator. Pasal 10 mengatur kewajiban mediator untuk menyelenggarakan mediasi, sedangkan Pasal 12 menentukan bahwa hasil mediasi dapat berupa kesepakatan bersama atau anjuran tertulis. Menurut Lalu Husni, mediasi mencerminkan kehadiran negara sebagai fasilitator dalam hubungan industrial, bukan sebagai pihak yang memaksakan kehendak melalui putusan. (Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 2015)

3. Konsiliasi

Konsiliasi merupakan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang melibatkan konsiliator sebagai pihak ketiga yang bersifat netral dan independen, yang ditunjuk berdasarkan kesepakatan para pihak. Mekanisme ini memberikan fleksibilitas yang lebih besar karena konsiliator tidak berasal dari instansi pemerintah.

Dasar hukum konsiliasi diatur dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang menyatakan bahwa perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja dalam satu perusahaan dapat diselesaikan melalui konsiliasi. Pasal 15 mengatur tugas konsiliator, sedangkan Pasal 18 menentukan bahwa hasil konsiliasi dapat berupa kesepakatan bersama atau anjuran tertulis. Dalam pandangan Zaeni Asyhadie, konsiliasi menekankan kepercayaan para pihak terhadap pihak ketiga independen sebagai sarana menjaga keseimbangan kepentingan dalam hubungan kerja. (Asyhadie, 2019)

4. Arbitrase

Arbitrase merupakan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan yang didasarkan pada kesepakatan para pihak dan menghasilkan putusan yang bersifat final dan mengikat. Mekanisme ini memberikan kepastian hukum yang tinggi, meskipun konsekuensinya adalah tertutupnya upaya hukum lanjutan.

Dasar hukum arbitrase diatur dalam Pasal 22 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang menyatakan bahwa arbitrase digunakan untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja dalam satu perusahaan. Pasal 24 mengatur

penunjukan arbiter, sedangkan Pasal 27 menegaskan bahwa putusan arbitrase bersifat final dan mengikat. Menurut Soepomo, arbitrase dalam hubungan perburuhan merupakan bentuk penyerahan kehendak para pihak kepada pihak ketiga demi memperoleh penyelesaian yang cepat dan pasti. (Soepomo, 2003)

PERATURAN PELAKSANAAN UPAYA NON-LITIGASI DALAM PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Peraturan pelaksanaan dalam upaya non-litigasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan instrumen normatif yang berfungsi menerjemahkan norma abstrak undang-undang ke dalam prosedur operasional yang dapat diterapkan secara konkret. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, keberadaan peraturan pelaksanaan menjadi penting karena penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak hanya berkaitan dengan kepastian hukum, tetapi juga dengan keberlangsungan hubungan kerja dan stabilitas sosial-ekonomi. (Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 2015)

Secara yuridis, dasar hukum utama penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non-litigasi terdapat dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menegaskan kewajiban pengutamaan penyelesaian di luar pengadilan melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Namun, karena norma undang-undang bersifat umum, maka diperlukan peraturan pelaksana agar mekanisme non-litigasi dapat berjalan secara efektif dan terukur. (Khakim, Dasar Dasar Ketenagakerjaan Indonesia, 2014)

Pelaksanaan mediasi hubungan industrial diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-10/MEN/VI/2005 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi. Peraturan ini menegaskan kedudukan mediator sebagai aparatur negara yang bersifat netral dan fasilitatif. Secara doktrinal, pengaturan tersebut mencerminkan konsep state-assisted dispute resolution, yakni kehadiran negara untuk membantu penyelesaian sengketa tanpa mengambil alih kehendak para pihak. (Asyhadie, 2019)

Selanjutnya, mekanisme konsiliasi diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-11/MEN/VI/2005 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Konsiliator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Konsiliasi. Konsiliator diposisikan sebagai pihak ketiga yang independen dan dipilih berdasarkan kesepakatan para pihak. Pengaturan ini mencerminkan prinsip party autonomy dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial, di mana para pihak diberi ruang untuk menentukan mekanisme dan aktor penyelesaian sengketa secara bebas. (Asyhadie, 2019)

Adapun mekanisme arbitrase diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-12/MEN/VI/2005 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Arbiter Hubungan Industrial serta Tata Kerja Arbitrase. Arbitrase menempatkan arbiter sebagai pihak yang berwenang memberikan putusan yang bersifat final dan mengikat. Secara teoretis, pengaturan arbitrase menunjukkan pergeseran dari pendekatan relasional menuju pendekatan adjudikatif privat yang menekankan efisiensi dan kepastian hukum. (Soepomo, 2003)

Dengan demikian, peraturan pelaksanaan upaya non-litigasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak hanya berfungsi sebagai pedoman teknis administratif, tetapi juga memiliki makna normatif dan doktrinal. Keberadaan peraturan pelaksana tersebut memperkuat prinsip musyawarah, otonomi para pihak, dan peran fasilitatif negara dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. (HR, 2016)

IMPLEMENTASI PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI UPAYA NON-LITIGASI

Implementasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non-litigasi merupakan pengejawantahan kebijakan hukum ketenagakerjaan yang mengedepankan dialog dan musyawarah sebagai sarana utama penyelesaian konflik. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 secara tegas menempatkan mekanisme non-litigasi sebagai tahapan

awal yang wajib ditempuh sebelum perselisihan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan demikian, non-litigasi tidak sekadar bersifat alternatif, melainkan merupakan bagian integral dari sistem hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Implementasi mekanisme tersebut dapat dilihat dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) di PT Usmantex, Kabupaten Magelang. Dalam kasus ini, pekerja mengajukan keberatan atas PHK yang dianggap tidak sah karena dilakukan dengan cara memaksa pekerja menandatangani surat pengunduran diri, padahal hubungan kerja masih berlangsung. Perselisihan tersebut tergolong sebagai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang menurut hukum wajib diselesaikan terlebih dahulu melalui mekanisme non-litigasi.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, para pihak terlebih dahulu menempuh perundingan bipartit. Namun, perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan akibat perbedaan kepentingan dan ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, perselisihan kemudian dicatatkan ke Dinas Ketenagakerjaan setempat dan dilanjutkan ke tahap mediasi.

Dalam proses mediasi, mediator hubungan industrial yang berasal dari instansi ketenagakerjaan berperan sebagai pihak ketiga yang netral dan fasilitatif. Mediator membantu para pihak mengidentifikasi pokok sengketa, menafsirkan norma hukum yang relevan, serta menawarkan solusi yang berorientasi pada penyelesaian damai. Peran mediator ini mencerminkan kehadiran negara sebagai fasilitator penyelesaian sengketa, bukan sebagai pihak yang memaksakan putusan. (Husni, Peegantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 2012)

Melalui beberapa kali pertemuan mediasi, para pihak akhirnya mencapai kesepakatan bersama yang mengatur pemenuhan hak-hak pekerja secara proporsional. Kesepakatan tersebut dituangkan dalam perjanjian bersama dan dicatatkan pada instansi ketenagakerjaan, sehingga memiliki kekuatan hukum mengikat. Dengan tercapainya kesepakatan tersebut, perselisihan tidak dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Kasus PT Usmantex tersebut menunjukkan bahwa implementasi mekanisme non-litigasi, khususnya mediasi, dapat berjalan efektif dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Dari aspek keadilan, mediasi memberikan ruang partisipasi yang relatif seimbang bagi para pihak. Dari aspek kemanfaatan, penyelesaian sengketa dapat dicapai secara lebih cepat dan efisien. Namun, dari aspek kepastian hukum, efektivitas non-litigasi tetap sangat bergantung pada itikad baik para pihak, karena mediator tidak memiliki kewenangan menjatuhkan putusan yang bersifat memaksa sebagaimana hakim. (Khakim, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 2014)

EFEKTIVITAS UPAYA NON-LITIGASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Efektivitas upaya non-litigasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial perlu dianalisis tidak hanya dari keberadaan norma hukumnya, tetapi juga dari kemampuan norma tersebut dalam mencapai tujuan yang dikehendaki oleh pembentuk undang-undang. Dalam perspektif hukum normatif, efektivitas hukum diukur melalui kesesuaian antara norma hukum, struktur kelembagaan, dan perilaku subjek hukum dalam menerapkan norma tersebut. (Soekanto, 2014) Oleh karena itu, efektivitas mekanisme non-litigasi harus dipahami dalam kerangka perlindungan pekerja, kepastian hukum, serta keberlanjutan hubungan industrial.

Secara normatif, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah merancang mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara berjenjang, dimulai dari perundingan bipartit hingga arbitrase. Konstruksi ini menunjukkan adanya preferensi pembentuk undang-undang terhadap penyelesaian sengketa yang dialogis dan musyawarah sebelum ditempuh jalur peradilan. Secara teoretis, model ini sejalan dengan gagasan *access to justice* yang memandang keadilan tidak semata-mata diwujudkan

melalui pengadilan, tetapi juga melalui mekanisme alternatif yang lebih sederhana dan efisien. (Cappelletti, 1978)

Namun demikian, efektivitas perundingan bipartit sebagai mekanisme awal sangat dipengaruhi oleh keseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Dalam praktik, ketimpangan relasi kerja kerap menghambat tercapainya kesepakatan yang adil secara substantif. Kondisi ini menunjukkan bahwa efektivitas norma hukum tidak hanya ditentukan oleh keberadaan aturan, tetapi juga oleh konteks sosial-ekonomi dan budaya hukum yang melingkupinya. (Khakim, *Dasar Dasar Ketenagakerjaan Indonesia*, 2014)

Pada mekanisme mediasi dan konsiliasi, tingkat efektivitas relatif meningkat karena adanya keterlibatan pihak ketiga yang bersifat netral. Kehadiran mediator dan konsiliator berfungsi menyeimbangkan posisi para pihak serta memfasilitasi komunikasi yang konstruktif. Secara teoritis, mekanisme ini mencerminkan pendekatan *problem-solving justice* yang menitikberatkan pada pemulihan hubungan kerja dan penyelesaian masalah secara komprehensif. (Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 2015) Meski demikian, karena hasil mediasi dan konsiliasi pada dasarnya tidak bersifat memaksa, efektivitasnya tetap sangat bergantung pada itikad baik para pihak.

Arbitrase hubungan industrial menunjukkan efektivitas yang tinggi dari segi kepastian hukum karena putusannya bersifat final dan mengikat. Dari perspektif normatif, arbitrase memberikan solusi yang cepat dan menghindari proses peradilan yang berlarut-larut. Namun, arbitrase memiliki keterbatasan karena hanya dapat diterapkan pada jenis perselisihan tertentu dan mensyaratkan kesepakatan para pihak. Oleh karena itu, efektivitas arbitrase bersifat selektif dan tidak dapat digeneralisasi untuk seluruh perselisihan hubungan industrial. (Asyhadie, 2019)

Apabila dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan kerangka nilai hukum keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum, mekanisme non-litigasi menunjukkan karakter yang berimbang namun tidak sempurna. Dari aspek keadilan, mekanisme non-litigasi memberikan ruang partisipasi yang luas bagi para pihak untuk menyampaikan kepentingannya, sehingga berpotensi mewujudkan keadilan substantif. Akan tetapi, keadilan tersebut dapat tereduksi apabila terjadi ketimpangan posisi tawar yang tidak diimbangi oleh peran aktif pihak ketiga. (Radbruch, 1946)

Dari aspek kemanfaatan, mekanisme non-litigasi menawarkan efisiensi waktu, biaya, dan energi, serta mampu menjaga keberlanjutan hubungan kerja. Karakter dialogis dan fleksibel dari mekanisme ini menjadikannya bermanfaat dalam menyelesaikan perselisihan secara cepat dan pragmatis. Namun, kemanfaatan tersebut dapat berkurang apabila hasil penyelesaian tidak dilaksanakan secara konsisten oleh para pihak. (Rahardjo, 2009)

Sementara itu, dari aspek kepastian hukum, mekanisme non-litigasi memiliki tingkat kepastian yang beragam. Perundingan bipartit, mediasi, dan konsiliasi cenderung memiliki kepastian hukum yang lebih rendah karena bergantung pada kesepakatan dan itikad baik para pihak. Sebaliknya, arbitrase memberikan kepastian hukum yang lebih kuat karena putusannya bersifat final dan mengikat. Dengan demikian, efektivitas non-litigasi dalam aspek kepastian hukum sangat bergantung pada jenis mekanisme yang digunakan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa efektivitas upaya non-litigasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial bersifat relatif dan kontekstual. Mekanisme non-litigasi cenderung unggul dalam aspek keadilan dan kemanfaatan, namun masih memerlukan penguatan dalam aspek kepastian hukum. Oleh karena itu, optimalisasi efektivitas non-litigasi tidak hanya memerlukan penyempurnaan regulasi, tetapi juga penguatan peran pihak ketiga, peningkatan kesadaran hukum, dan penumbuhan budaya dialog dalam hubungan industrial. (HR, 2016)

KE Simpulan

Berdasarkan tujuan penelitian untuk menganalisis pengaturan dan efektivitas normatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non-litigasi, penelitian ini menemukan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia telah membangun kerangka normatif yang relatif komprehensif melalui mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Pengaturan tersebut menunjukkan orientasi pembentuk undang-undang pada penyelesaian sengketa yang dialogis, efisien, dan berkelanjutan. Secara normatif, mekanisme non-litigasi dirancang untuk menjaga keseimbangan kepentingan pekerja dan pengusaha serta mencegah eskalasi konflik ke ranah litigasi.

Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non-litigasi tidak hanya ditentukan oleh keberadaan mekanisme hukum, melainkan oleh konstruksi normatif yang menempatkan musyawarah, otonomi para pihak, dan peran fasilitatif negara sebagai prinsip dasar. Dari perspektif hukum normatif, mekanisme non-litigasi cenderung lebih unggul dalam mewujudkan keadilan dan kemanfaatan, khususnya dalam menjaga keberlanjutan hubungan kerja dan efisiensi penyelesaian sengketa. Namun demikian, efektivitas tersebut belum sepenuhnya menjamin kepastian hukum yang merata, terutama pada mekanisme yang sangat bergantung pada itikad baik dan keseimbangan posisi tawar para pihak.

Selain itu, penelitian ini menegaskan bahwa jalur non-litigasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dapat dipahami sekadar sebagai alternatif prosedural dari penyelesaian melalui pengadilan, melainkan sebagai bagian integral dari desain sistem hukum ketenagakerjaan yang berorientasi pada pencegahan konflik. Efektivitas non-litigasi secara normatif sangat ditentukan oleh konsistensi pengaturan antar norma, kejelasan fungsi masing-masing mekanisme, serta keselarasan antara tujuan hukum ketenagakerjaan dan instrumen penyelesaiannya. Oleh karena itu, efektivitas non-litigasi harus dipandang sebagai hasil dari konstruksi hukum yang sistemik, bukan semata-mata akibat praktik para pihak.

Daftar Pustaka

- Asyhadie, Z. (2019). Hukum kerja: Hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja. RajaGrafindo Persada.
- Cappelletti, M., & Garth, B. (1978). Access to justice. Sijthoff and Noordhoff.
- Husni, L. (2012). Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia. RajaGrafindo Persada.
- Husni, L. (2015). Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia. RajaGrafindo Persada.
- Husni, L. (2015). Hukum ketenagakerjaan Indonesia. RajaGrafindo Persada.
- Khakim, A. (2014a). Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia. Citra Aditya Bakti.
- Khakim, A. (2014b). Hukum ketenagakerjaan Indonesia. Citra Aditya Bakti.
- Khakim, A. (2014c). Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia. Citra Aditya Bakti.
- Radbruch, G. (1946). Rechtsphilosophie. Heidelberg.
- Rahardjo, S. (2009). Hukum dan masyarakat. Angkasa.
- Ridwan HR. (2016). Hukum administrasi negara. RajaGrafindo Persada.
- Soekanto, S. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum. RajaGrafindo Persada.

Soepomo. (2003). Pengantar hukum perburuhan. Djambatan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.