MEKANISME PENYELESAIAN SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MELALUI KONSILIASI

SKRIPSI

Ditulis Untuk Memenuhi Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum

Oleh :

AMELIA PUTRI
2106200242

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025

.

PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	:	MEKANISME PENYELESAIAN SENGKETA PUTUSAN HUBUNGAN KERJA MELALUI KONSILIASI
Nama	:	AMELIA PUTRI
Npm	:	2106200242
Prodi / Bagian	:	Hukum/Hukum Acara

Skripsi tersebut diatas telah diujikan oleh Dosen Penguji Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tanggal 25 Juli 2025.

Dosen Penguji

		
Dr. BISDAN SIGALINGGING, S.H., M.H NIDN. 0116018002	LAILATUS SURURIYAH, S.H., M.A NIDN. 0124048502	Assoc. Prof. Dr. SURYA PERDANA, H., S.H.I., M.Hum NIDN. 0011066204

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Hukum UMSU



Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H. M.Hum.
NIDN: 0122087502

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM
Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
https:// umsu.ac.id rektor@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam Sidangnya yang diselenggarakan pada hari **Jumat**, Tanggal **25 Juli 2025**, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah Mendengar, Melihat, memperhatikan, Menimbang:

MENETAPKAN

NAMA	:	**AMELIA PUTRI**
NPM	:	**2106200242**
PRODI / BAGIAN	:	**HUKUM/ HUKUM ACARA**
JUDUL SKRIPSI	:	**MEKANISME PENYELESAIAN SENGKETA PUTUSAN HUBUNGAN KERJA MELALUI KONSILIASI**

Dinyatakan : (**A**) Lulus Yudisium Dengan Predikat **Istimewa**
( ) Lulus Bersyarat, memperbaiki / Ujian Ulang
( ) Tidak Lulus

Setelah lulus dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar **Sarjana Hukum (S.H)** Dalam Bagian **Hukum Acara.**

PANITIA UJIAN

Ketua	Sekretaris
Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H., M.Hum	**Assoc. Prof. Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H**
NIDN. 0122087502	**NIDN. 0118047901**

Anggota Penguji:

1. **Dr. BISDAN SIGALINGGING , S.H., M.H.** 1. .....
2. **LAILATUS SURURIYAH, S.H., M.A** 2. .....
3. **Assoc. Prof. Dr. SURYA PERDANA, H., S.H., M.H** 3. .....

UMSU Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM
Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
https:// umsu.ac.id rektor@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PENETAPAN
HASIL UJIAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Berdasarkan Berita Acara Ujian Skripsi yang dilaksanakan pada hari **Jumat** anggal **25 Juli 2025.** Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan ini menetapkan bahwa :

Nama	:	**AMELIA PUTRI**
NPM	:	**2106200242**
Prodi/Bagian	:	**HUKUM/ HUKUM ACARA**
Judul Skripsi	:	**MEKANISME PENYELESAIAN SENGKETA PUTUSAN HUBUNGAN KERJA MELALUI KONSILIASI**
Penguji	:	**1. Dr. BISDAN SIGALINGGING, S.H., M.H. NIDN. 0116018002** **2. LAILATUS SURURIYAH, S.H., M.A NIDN. 0124048502** **3. Assoc. Prof, Dr. SURYA PERDANA H, S.H., M.Hum NIDN. 0011066204**

Lulus, dengan nilai **A**, Predikat **Istimewa**

Oleh karenanya dinyatakan berhak menggunakan gelar **Sarjana Hukum (S.H).**

Ditetapkan di Medan
Tanggal, 25 Juli 2025

PANITIA UJIAN

Ketua	**Sekretaris**
Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H.M.Hum.	**Assoc. Prof. Dr. ZAINUDDIN, S.H.,M.H**
NIDN: 0122087502	**NIDN: 0118047901**

UMSU Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM
Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
https:// umsu.ac.id rektor@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata 1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Bagi:

NAMA	:	**AMELIA PUTRI**
NPM	:	**2106200242**
PRODI/BAGIAN	:	**HUKUM/ HUKUM ACARA**
JUDUL SKRIPSI	:	**MEKANISME PENYELESAIAN SENGKETA PUTUSAN HUBUNGAN KERJA MELALUI KONSILIASI**
PENDAFTARAN	:	**TANGGAL, 16 JULI 2025**

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Skripsi Penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM

Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H.,M.Hum.
NIDN. 0122087502

DOSEN PEMBIMBING

Assoc. Prof. Dr. SURYA PERDANA,H, S.H., M.Hum
NIDN. 0011066204

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM
Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
https:// umsu.ac.id rektor@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

BUKTI PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah menerima Pendaftaran Ujian Skripsi:

Nama	:	**AMELIA PUTRI**
NPM	:	**2106200242**
Prodi/Bagian	:	**HUKUM/ HUKUM ACARA**
Judul Skripsi	:	**MEKANISME PENYELESAIAN SENGKETA PUTUSAN HUBUNGAN KERJA MELALUI KONSILIASI**
Dosen Pembimbing	:	**Assoc. Prof. Dr. SURYA PERDANA, H., S.H., M.Hum** **NIDN. 0011066204**

Selanjutnya layak untuk diujiankan

Medan, 16 Juli 2025

PANITIA UJIAN

Ketua	Sekretaris
Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H. M.Hum.	**Assoc. Prof. Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H**
NIDN. 0122087502	**NIDN. 0118047901**

UMSU Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM
Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
https:// umsu.ac.id rektor@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA	:	**AMELIA PUTRI**
NPM	:	**2106200242**
PRODI/BAGIAN	:	**HUKUM/ HUKUM ACARA**
JUDUL SKRIPSI	:	**MEKANISME PENYELESAIAN SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MELALUI KONSILIASI**

Disetujui untuk disampaikan kepada
Panitia Ujian Skripsi

Medan, 11 Juni 2025

Dosen Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Surya Perdana S.H.,M.Hum.
NIDN. 011066204

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang bertandatangan di bawah ini :

NAMA : **AMELIA PUTRI**

NPM : **2106200242**

PRODI/BAGIAN : **HUKUM/ HUKUM ACARA**

JUDUL SKRIPSI : **MEKANISME PENYELESAIAN SENGKETA PUTUSAN HUBUNGAN KERJA MELALUI KONSILIASI**

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini diketahui merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Medan, 25 Juli 2025

Saya yang menyatakan,



AMELIA PUTRI

NPM. 2106200242

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM
Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi National Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
https:// umsu.ac.id rektor@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : **AMELIA PUTRI**
NPM : **2106200242**
Prodi/Bagian : **HUKUM/ ACARA**
Judul Skripsi : **MEKANISME PENYELESAIAN SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MELALUI KONSILIASI**
Dosen Pembimbing : **Assoc. Prof. Dr. SURYA PERDANA, S.H.,M.Hum**

No.	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
1	25 - 01 - 2025	Bimbingan Judul	
2	04 - 02 - 2025	Bimbingan Proposal	
3	11 - 02 - 2025	Acc Seminar Proposal	
4	24 - 02 - 2025	Bimbingan Bab I	
5	15 - 05 - 2025	Bimbingan Bab II	
6	11 - 06 - 2025	Bimbingan Bab III	
7	14 - 06 - 2025	Revisi Bab III	
8	18 - 06 - 2025	Revisi Daftar Pustaka	
9	25 - 06 - 2025	ACC untuk diujian	

Mahasiswa dengan data dan judul Skripsi tersebut di atas telah melalui proses bimbingan dan telah dilakukan pemeriksaan terhadap daftar pustaka, oleh karenanya Skripsi tersebut disetujui untuk diujiankan.

Diketahui,
A.n. Dekan Fakultas Hukum

Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H., M.Hum.
NIDN : 0122087502

Dosen Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. SURYA PERDANA, S.H.,M.Hum
NIDN : 0011066204

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-nya kepada penulis dalam bentuk lesehatan, umur, ilmu serta keselamatan, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudulkan: **"Mekanisme Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Konsiliasi"** dengan baik dan tepat pada waktunya. Tidak lupa juga shalawat serta salam kita panjatkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW. Skripdi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Studi Sarjana (S1) pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih tersebut khususnya diucapkan kepada:

1. Kedua orang tua penulis, yakni Ibunda tercinta Almh. Siti Deliana Siregar dan Ayahanda tercinta Alm. Ir Amir Tahir Terima kasih juga kepada Kakak tersayang Poucut Maysarah S.Ked dan Abang tersayang Adri Hariadi S.H yang tidak henti-hentinya memberikan motivasi serta doa baik dalam dukungan dan membiayai kuliah saya dari awal semester hingga selesainya sampai sekarang, sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.

2. Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP. atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Sarjana ini.
3. Terima kasih juga kepada Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Bapak Dr. Faisal, S.H.MM.Hum dan kepada wakil Dekan I Bapak Dr. Zainuddin, S.H.,M.H dan Wakil Dekan III Ibu Dr Atikah Rahmi, S.H.,M.H atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum yang Unggul, Cerdas, dan Terpercaya.
4. Bapak Mhd Teguh Syuhada Lubis, S.H.,M.H Selaku Kepala Bagian Hukum Acara Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah bersedia membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinngi-tingginya kepada Bapak assoc. Prof. Dr. Surya Peradana, S.H.,M.Hum Selaku Dosen Pembimbing Skripsi, yang telah banyak membantu dan membimbing memberi kritik dan saran serta memberikan inspirasi dalam penulisan unruk penyempurnaan skripsi ini dan juga meluangkan wakti di sela-sela kesibukannya untuk dapat berdiskusi dan bertukar pikiran mengenai permasalahan dalam skripsi Penulis. Hal ini menjadi yang tidak dapat terlupakan begitu banyak ilmu yang penulis terima selama bimbingan. Terima Kasih kepada Bapak assoc. Prof. Dr. Surya Peradana, S.H.,M.Hum Semoga ilmu yang diberikan dapat bermanfaat dan bapak selalu diberikan kebahagiaan serta Kesehatan, amin.

6. Seluruh dosen pengajar dan pegawai Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu kami mendapatkan informasi dan urusan kampus.
7. Terima kasih kepada Muhammad Febriansyah AL-arif yang telah memberikan dukungan kepada penulis serta kepada sahabat penulis Khairunisa, Mutia, Delpiana, Muryani.
8. Seluruh teman-teman Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang Namanya tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat hingga penulisan skripsi ini selesai.

Mohon maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun disadari skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu, diharapkan ada masukkan yang membangun untuk kesempurnaannya. Terima Kasih semua, tiada yang lain diucapkkan selain kata semoga sekiranya mendapat balasan dari Allah SWT dan mudah-mudahan semuanya selalu dalam lindungan Allah SWT, amin. Sesungguhnya Allah mengetahui akan niat baik hamba-hambanya. Akhir kata diharapkan semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan para pembaca, serta karya ini dapat menjadi Langkah kecil yang berarti dalam perjalanan panjang pencarian ilmu dan kebaikkan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Selasa 22 April 2025

Hormat Saya
Penulis,

Amelia Putri
2106200242

ABSTRAK

MEKANISME PENYELESAIAN SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MELALUI KONSILIASI

AMELIA PUTRI
2106200242

Sengketa pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan permasalahan yang kerap terjadi dalam hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Konsiliasi dapat menjadi alternatif penyelesaian sengketa yang efisien, karena bersifat non-litigasi, lebih cepat, dan mengedepankan asas musyawarah. Namun, keberhasilannya sangat bergantung pada itikad baik para pihak serta kompetensi konsiliator dalam memediasi kepentingan yang bertentangan, diperlukan penguatan kapasitas kelembagaan dan peningkatan kesadaran hukum para pihak untuk memaksimalkan peran konsiliasi dalam menyelesaikan sengketa PHK.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian hukum normative yang bersifat deskriptif dengan pendekatan Undang-Undang *(statute approach)*. Sumber data yang digunakan berupa data sekunder, yang menjadi data sekundernya antara lain : bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Alat pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan *(library research)*, Analisi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisi yang bersifat kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mekanisme konsiliasi sebagai salah satu alternatif penyelesauan sengketa bersifat non-litigasi yang mengedepankan musyawarah dan mufakat dengan bantuan pihak ketiga, yaitu konsiliator. Namun dalam paraktinya, penyelesaian melalui konsiliasi masih menghadapi berbagai kendala, seperti kurangnya pemahaman para pihak terhadap proses konsiliasi, keterbatasan jumlah konsiliator, dan belum optimalnya peran Lembaga ketenagakerjaan dalam memfasilitasi proses ini. Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikandalam aspek regulasi maupun pelaksanaannya untuk meningkatkan efektivitas mekanisme konsiliasi, umtuk menciptakan penyelesaian yang adil dan berimbang bagi keua belah pihak diciptakan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial salah satu nya yaitu mrlalui konsiliasi.

Kata Kunci : Penyelesaian Sengketa, Pemutusan Hubungan Kerja, Konsiliasi,

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **i**

ABSTRAK ..... **iv**

DAFTAR ISI ..... **v**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang 1

1. Rumusan Masalah 5

2. Tujuan Penelitian 5

3. Manfaat Penelitian 6

B. Definisi Operasional 6

C. Keaslian Penelitian 7

D. Metode Penelitian 8

1. Jenis Penelitian 9

2. Sifat Penelitian 9

3. Pendekatan Penelitian 9

4. Sumber Data 10

5. Alat Pengumpulan Data 10

6. Analisi Data 11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA **13**

A. Penyelesaian Sengketa 13

B. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) 17

C. Konsiliasi 22

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....27

A. Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Konsiliasi Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.....27

B. Peran dan Tanggung Jawab Pihak-Pihak Terkait (Pekerja, Pengusaha, dan Pemerintah) Dalam Proses Konsiliasi.....34

C. Bagaimana Kelemahan dan Kelebihan Konsiliasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja.....49

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....70

A. Kesimpulan.....70

B. Saran.....71

DAFTAR PUSTAKA.....72

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerimah upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. bekerja pada orang lain dapat di artikan orang tersebut bekerja di luar hubungan yang meliputi swapekerja/wirasawasta) dan mereka yang bekerja di dalam hubungan kerja, bekerja pada orang lain di dalam hubungan kerja meliputi mereka yang bekerja kepada negara dan mereka yang bekerja pada orang lain.

Hubungan kerja akan berlangsung sesuai dengan perjanjian kerja atau akan berakhir sesuai dengan waktu yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Namun, dalam hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dengan pengusaha ada yang tidak sesuai dengan isi dari perjanjian, jika dikarenakan faktor atau keadaan tertentu, hubungan kerja berakhir, maka terjadilah apa yang disebut dengan pemutusan hubungan kerja (PHK).[1]

Pada umumnya, pemutusan hubungan kerja adalah suatu peristiwa yang tidak diharapkan, baik itu oleh pengusaha, terlebih bagi pekerja/buruh. Sebab, pemutusan hubungan kerja akan berdampak pada hilangnya mata pencarian dari pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarga sehari-hari. sehingga,

[1] Surya Perdana, 2023, *PENGANTAR HUKUM KETENAGAKERJAAN*, Medan: Umsu Press, halaman 138-139.

keputusan PHK adalah merupakan upaya terakhir yang dapat ditempuh ketika upaya-upata lainnya telah dilakukan dan mengalami kegagalan. Dengan kata lain, pengusaha,pekerja/buruh, serikat buruh dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK).[2]

Pemutusan hubungan kerja seringkali menyulut konflik hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha, konflik diantara kedua belah pihak tersebut karena adanya perselisihan mengenai besarnya uang pesangon yang layak, uang penghargaan semasa kerja, ganti rugi dan lain sebagainya. Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. "Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha". Sedangkan dalam pengertian yang terdapat dalam Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak". Sehubungan dengan hal tersebut, meski bagaimanapun juga baiknya suatu hubungan kerja yang telah diperjanjikan dan disepakati bersama oleh pekerja/buruh dan pengusaha, maka masalah perselisihan antara keduanya akan selalu ada dan bahkan sulit untuk dihindari.[3]

---

[2] Devi Rahayu, 2020, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka, halaman 5-7.

[3] Sugeng Hadi Purnomo, (2019), *Pekerja Tetap Dalam Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune, Vol. 2, No. 2 halaman 140.

Sebenarnya hubungan industrial mengacu pada semua jenis hubungan antara pengusaba dan pekerja, naik di tingkat nasional,regional, maupun perusahaan. Dan semuanya berhubyngan dengan masalah sosial dan ekonomi (seperti penetapan upah, waktu kerja, dan kondisi kerja). Disadari kedua belah pihak baik pengusaha dan pekerja memiliki kepentingan yang berbsa dalam mempertahankan hubungan kerja. Selain itu setiap sistem hubungan industrial didasarkan pada konteks sejarah, ekonomi, dan politik nasional dan oleh karena itu berbeda dari satu negara ke negara lain.Beberapa orang berpendapat bahwa hubungan industrial didasarkan pada konflik, sedangkan hubungan kerja saat ini melibatkan kerja sama untuk mencari solusi yang 'saling menguntungkan'. Namun pandangan konsensus sederhana tentang dunia kerja saat ini sama menyesatkan dengan citra hubungan industrial yang lama sebagai bentuk perang saudara.[4]

Sebenarnya dalam masalah pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha atau pemberi kerja bisa saja tidak menimbulkan masalah jika pihak pengusaha bersedia memberikan segala tanggung jawabnya. Namun dalam hal ini kadang-kadang pihak pemberi kerja berupaya untuk menghindari segala kewajibannya, berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tersebut.[5]

Hak yang dimiliki oleh pekerja/buruh salah satunya ialah memperoleh upah dan uang pesangon, hal tersebut dijelaskan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Tetapi kenyataannya hak-hak yang dimiliki para

[4] Luluk Tri Harinie,*et.al*, (2024), *HUBUNGAN INDUSTRIAL*, Bali: CV. Intelektual Manifes Media, halaman 2.

[5] Sri Handayani dan Riswan Muthe, (2024), Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Kerja Yang Dilakukan Oleh Pengusaha, Jurnal Magister Hukum UMA, Vol. 11, halaman 132.

pekerja/buruh atas upah dan pesangon tersebut tidak bisa lagi untuk diakomodir dan bahkan adapula yang dilupakan oleh pihak yang seharusnya diwajibkan untuk menyelesaikannya. Hal ini berkaitan juga dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004tentang kepailitan, dimana terkait pembayaran upah dan pesangon untuk pekerja/buruh.[6]

Hubungan kerja antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh, dimana secara yuridis penerima kerja memiliki prinsip kebebasan karena negara tidak menghendaki adanya praktik perbudakan yang dilakukan oleh siapapun. Sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak boleh dilakukan secara sepihak dan harus dilakukan melalui perundingan terlebih dahulu, kemudian apabila hasil dari perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

اِنَّمَا الْمُؤْمِنُوْنَ اِخْوَةٌ فَاَصْلِحُوْا بَيْنَ اَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللّٰهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُوْ

Yang artinya : “ Sesungguhnya orang-orang mukmin bersaudara, karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu (yang berselisih) dan berqakwa lah kepada allah agar kamu mendapatkan rahmat**.” (Q. S AL-Hujarat ayat 10)**

Secara ekonomis, kedudukan pekerja adalah tidak bebas, oleh karena sebagai "orang yang tidak bebas", mereka dikategorikan orang yang tidak

[6] Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, (2021), *Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak*, Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Vol. 3, No. 1, halaman 116.

mempunyai "bekal hidup lain", iya terpaksa bekerja pada orang lain tidak pekerjaan selain daripada pekerjaan itu. Di sisi lain, pengusaha adalah orang yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja. Mengingat kedudukan pekerja/buruh yang "inferior"daripada pengusaha (superior) maka perlu campur tangan pemerintah dalam menciptakan situasi yang kondusif dalam melindungi hak pekerja. Perlindungan terhadap hak pekerja bersumber pada pasal 27 ayat (1) dan pasal 28 D ayat (1) dan (2) UUD NRI tahun 1945. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa hak untuk bekerja telah memperoleh tempat penting dan dilindungi oleh UUD NRI tahun 1945. Keberadaan tenaga kerja dan keluarganya menjadi prioritas perlindungan dalam rangka mengangkat harkat dan martabat nya sebagai manusia. Karena itu hak-hak dasar pekerja dan jaminan untuk mendapatkan kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh merupakan komitmen pemerintah melalui regulasi yang ada.[7]

Dalam kehidupan bermasyarakat, hubungan hukum antara individu maupun badan hukum tidak jarang menimbulkan perselisihan atau sengketa. Sengketa ini dapat timbul di berbagai bidang, baik itu perdata, ketenagakerjaan, lingkungan, perdagangan, maupun keluarga. Penyelesaian sengketa secara litigasi (melalui pengadilan) seringkali dianggap memakan waktu lama, biaya tinggi, dan bersifat formal serta konfrontatif. Oleh karena itu, banyak pihak mulai mencari alternatif penyelesaian sengketa yang lebih efisien dan bersifat damai, salah satunya adalah melalui konsiliasi.

[7] Suci Flambonita, (2020), *Telah Berlakunya Undang-Undang Ketenagakerjaan bagi Home Based Workers di Indonesia Perseptif Upah Yang Layak*, Malang: Media Nusa Creative, halaman 35.

Konsiliasi merupakan salah satu bentuk Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS) atau Alternative Dispute Resolution (ADR), yang bersifat non-litigatif. Dalam mekanisme ini, para pihak yang bersengketa menunjuk seorang atau beberapa orang konsiliator yang bertugas membantu mereka mencapai kesepakatan secara damai. Konsiliator bertindak sebagai pihak netral yang memfasilitasi komunikasi, mengidentifikasi pokok permasalahan, serta memberikan usulan penyelesaian yang adil bagi kedua belah pihak.

Mekanisme konsiliasi sering dipilih karena sifatnya yang fleksibel, rahasia (confidential), dan tidak merusak hubungan baik antar pihak. Hal ini sangat penting dalam bidang-bidang seperti hubungan industrial dan bisnis, di mana keberlanjutan hubungan jangka panjang menjadi prioritas. Namun demikian, penerapan konsiliasi di Indonesia masih belum sepopuler mediasi atau arbitrase. Masih terdapat keraguan mengenai kekuatan hukum hasil konsiliasi dan kurangnya pemahaman dari masyarakat mengenai mekanisme ini. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa melalui konsiliasi dilaksanakan, termasuk efektivitas, kelebihan, dan kekurangannya dibandingkan dengan metode penyelesaian sengketa lainnya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian skripsi ini berjudul :

“ Mekanisme Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Kerja Melalui Konsiliasi “

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang diidentifikasi dari penjelasan di atas dapat dijadikan dasar unruk membatasi pembahasan dalam penelitian ini Berikut

adalah beberapa rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

a. Bagaimana penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja melalui konsiliasi menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004?
b. Bagaimana peran dan tanggung jawab pihak-pihak terkait (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) dalam proses konsiliasi?
c. Bagaimana kelemahan dan kelebihan konsiliasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan kerja?

2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang penulis tuju dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

a. Untuk mengetahui tahapan yang harus dilakukan dalam konsiliasi
b. Untuk mengetahui sejauh mana keterlibatan pekerja, pengusaha dan pemerintah dalam mencari solusi yang adil bagi kedua belah pihak
c. Untuk mengetahui dan meningkatkan kualitas konsiliasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja.

3. Manfaat Penelitian

Adapun yang diharapkan menjadi manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan, wawasa, serta sumbangan baik kepada ilmu pengetahuan pada umum maupun hukum pada khususnya.
b. Secara praktis , hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis dan rujukan bagi pihak-pihak yang terkait dan juga

bermanfaat bagi kepentingan pekerja dan pengusaha memahami hak dan kewajiban mereka dalam menyelesaikan perselisihan secara adil.

B. Definisi Operasional

Adapun untuk mempermudah penjelasan konsep dan teori yang akan digunakan dalam penelitian ini, serta menghindari penafsiran ganda, peneliti menggunakan beberapa variable yang secara kontekstual di gunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Mekanisme adalah cara kerja suatu hal untuk menyelesaikan masalah, mencapai tujuan, atau menghasilkan hasil yang maksimal.
2. Penyelesaian sengketa adalah suatu penyelesaian perkara yang dilakukan antara salah satu pihak dengan pihak lainnya, penyelesaian sengketa terdiri dari 2 cara yaitu melalui litigasi (pengadilan) dan non litigasi (luar pengadilan).
3. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara perusahaan/pengusaha dan pekerjanya yang disebabkan oleh faktor tertentu dan mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara perusahaan/pengusaha dengan pekerja/buruh..[8]
4. Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.[9]

---

[8] Ike Farida, Satya Arianto,(2025), *Hukum Ketenagakerjaan*,Jakarta Timur: PT Sinar Grafika, halaman 165.

[9] Ervina Wati, et.al, (2023), *Buku Ajar Ilmu Pengantar Ekonomi*, PT Sonpedia Publishing Indonesia, halaman 179.

C. Keaslian Penelitian

Penelitian atau pembahasan tentang Mekanisme Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja bukan lah hal yang baru, Namun berdasarkan penelusuran kepustakaan baik melalui searching via internet maupun penelusuran kepustakaan lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan perguruan tinggi lainnya, belum ada pembahasan yang membahas tentang "Mekanisme Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Konsiliasi"

Beberapa judul penelitian yang pernah diangkat oleh peneliti sebelumnya, ada dua judul yang hampir mendekati sama dengan penelitian ini, antara lain:

1. Skripsi oleh Maria Cinyta Rouli NPM 1912011015, Mahasiswi fakultas hukum dan Universitas lampung , pada tahun 2023, dengan judul penelitian " Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi di Kota Bandar Lampung " penelitian ini meneliti permasalahan terkait:
    a. Bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan kerja melalui mediasi?
    b. Apa faktor penghambat penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui mediasi?
2. Skripsi oleh Az Zahra Berlianti Afriandi NPM 2012011020, Mahasiswi fakultas hukum dan Universitas Lampung, pada tahun 2024, dengan judul penelitian " Upaya Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja

Buruh PT Philips Seafood di Kota Bandar Lampung " penelitian ini meneliti permasalahan terkait :

a. Bagimana upaya penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja buruh PT Philips Seafood Indonesia lampung plant di kota bandar lampung ?
b. Apa faktor penghambat dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja buruh PT Philips Seafood di kota bandar lampung ?

D. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah proses objektif agar memperoleh data dengan maksud dapat dikembangkan dan dibuktikan, sehingga berguna dalam memecahkan masalah dalam bidang tertentu.[10] Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti menguraikan metode penelitian sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan yaitu penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder.[11] Penelitian yuridis normatif disebut juga penelitian hukum doktrinal, dimana hukum dikonsepkan sebagai apa yang tertuliskan peraturan perundang-undangan (law in books), dan penelitian terhadap sistematika hukum dapat dilakukan pada perundang-undangan dan kasus tertentu atau hukum tertulis.

---

[10] Sri Rochani Mulyani, 2021, *Metodelogi Penelitian,* Bandung: CV Widina Media Utama, halaman 12.

[11] Rahmat Ramadhani, Ida Hanifah, Farid Wajdi, (2024), *"Presidential Decree Number 62 of 2023: Distortion Regulation or Acceleration Solution For Agrarian Reform".* Jurnal Penelitian Hukum De Jure. 24 (1), halaman 031-042.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang diterapkan pada penelitian ini adalah deskriptif analisis yang menggunakan jenis penelitian yuridis normatif. Setiap data yang diperoleh secara baik akan langsung diolah dan dianalisis dengan tujuan untuk memperjelas maksud dari penelitian ini.

3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan ini di dasarkan pada prinsip-prinsip hukum Peraturan Perundang-undangan, pendekatan kasus dan penelitian sistematis dapat dilakukan pada peraturan perundang-undangan tertentu atau hukum tertulis.

4. Sumber Data

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis sumber data diantaranya :

a. Data yang bersumber dari hukum islam data yang bersumber dari hukum islam yaitu Al-qur'an dan Hadits (sunnah rasul). Data yang bersumber dari hukum islam tersebut lazim disebut pula sebagai data kewahyuaan.
b. Data sekunder, yaitu data Pustaka yang mencakup dokumen-dokumen dari bahan yang berupa:
    1) Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat seperti : Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
    2) Bahan Hukum Sekunder, berupa publikasitentang hukum yang dikaji, hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum.

3) Bahan Hukum Tersier, seperti kamus bahasa Indonesia, kamus hukum, serta melalui penelusuruan dari internet.

5. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan studi kepustakaan (library research) yang dilakukan dengan dua acara yaitu :

a. Offline, yaitu menghimpun data studi kepustakaan secara langsung dengan mengunjungi toko-toko buku, perpustakaan (baik di dalam maupun diluar kampus Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara) guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud.
b. Online, yaitu studi kepustakaan yang dilakukan dengan cara searching melalui media internet guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud.

6. Analisi Data

Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan penarikan kesimpulan dilakukan dengan metode induktif, yaitu menguraikan hal-hal yang bersifat khusus lalu menarik kesimpulan yang bersifat umum sesuai dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penyelesaian Sengketa

Cara penyelesaian sengketa pada dasarnya sudah ada sejak zaman dahulu mengikuti perkembangan peradaban manusia. Manusia diciptakan tuhan dengan berbagai karakter, ras suku yang berbeda-beda, dengan perbedaan tersebut manusia tidak terlepas dari konflik, baik dengan manusia lainnya, alam lingkungannya, bahkan dengan dirinya sendiri.[12]

Sengketa pada dasarnya merupakan perselisihan atau konflik antara dua pihak atau lebih yang masing-masing merasa memiliki kepentingan atau hak yang harus dipenuhi. Dalam konteks hukum, sengketa dapat berupa sengketa perdata, pidana, administrasi, maupun lainnya. Menurut Sudikno Mertokusumo, sengketa yaitu, "Perselisihan antara dua pihak yang merasa bahwa hak dan kepentingannya saling bertentangan dan memerlukan penyelesaian hukum" Sengketa yang tidak segera diselesaikan secara adil dapat menimbulkan kerugian, ketidakpastian hukum, hingga merusak hubungan sosial atau bisnis antar pihak.

Penyelesaian sengketa dapat dibagi menjadi dua jalur utama, yakni melalui litigasi (pengadilan) dan non-litigasi (di luar pengadilan). Masing-masing jalur memiliki karakteristik, kelebihan, dan kekurangan tersendiri Litigasi adalah proses penyelesaian sengketa yang dilakukan melalui lembaga peradilan yang formal dan mengikat secara hukum. Proses ini bersifat terbuka, panjang, dan cenderung kompetitif Sebaliknya, penyelesaian sengketa non-litigasi mengacu

[12] Firda Ainun Fadillah & Saskia Amalia Putri, (2021), *Alternatif Penyelesain Sengketa dan Arbitrase (Literature Review Etika),* Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, Vol. 2. Halaman 745.

pada proses alternatif yang lebih fleksibel, bersifat damai, serta menekankan pada kesepakatan para pihak Bentuk-bentuknya antara lain : negosiasi, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Menurut M. Yahya Harahap "Alternatif penyelesaian sengketa adalah cara penyelesaian di luar pengadilan, yang memberi ruang bagi para pihak untuk menentukan sendiri solusi terbaik melalui pendekatan konsensus."

Belum lagi proses penyelesaian sengketa yang lambat, waktu yang lama, dan biaya yang relatif lebih mahal Sedangkan proses penyelesaian sengketa di luar pengadilan, menghasilkan kesepakatan yang "win-win solution" karena penyelesaian sengketa di luar pengadilan melalui kesepakatan dan musyawarah di antara para pihak sehingga dapat menghasilkan suatu keputusan bersama yang dapat diterima baik oleh kedua belah pihak, dan keputusan yang dihasilkan dapat dijamin kerahasiaan sengketa para pihak karena tidak ada kewajiban untuk proses persidangan yang terbuka untuk umum dan dipublikasikan Penyelesaian sengketa di luar pengadilan ini umumnya dinamakan Alternative Dispute Resolution (ADR).

Alternative Dispute Resolution (ADR) merupakan istilah yang pertama kali muncul di Negara Amerika Serikat pada tahun 1970an, dengan puncaknya pada tahun 1976 Pencetus pertama penggunaan ADR pertama kali yaitu Ketua Mahkamah Agung AS, Warren Burger pada sebuha konferensi di Saint Paul Mennisota dan mulai banyak yang mengguanakan pada masa pemerintahan Jimmy Carter Presiden ke 39 Amerika Serikat pada tahun 1977. Konsep ADR merupakan jawaban atas ketidakpuasan (dissatisfaction) yang muncul di

tengah kehidupan masyarakat di Amerika terhadap system pengadilannya. Ketidakpuasan tersebut muncul karena penyelesaian sengketa melalui pengadilan memakan waktu yangcukup lama karena adanya penumpukan perkara di pengadilan, sehingga membutuhkan biaya yang cukup besar, serta keraguan masyarakat terhadap kemampuan hakim dalam menyelesaikan persoalan-persoalan yang bersifat rumit yang memerlukan keahlian tertentu untuk menyelesaikannya.[13]

Untuk menentukan macam dan bentuk sengketa diperlukan analisi yang mendalam dan dilakukan secara teliti, mengenai siapa saja yang dapat bersengketa hal ini pun sangat dipengaruhi oleh objek yang disengketakan Oleh karena itu, berdasarkan pihak-pihak yang bersengketa maka sengketa dapat dikelompokan ke dalam bidang-bidang tertentu. yang batas-batasnya dapat saja bersifat tumpang-tindih, yaitu:

1. Sengketa antar individu, misalnya perselisihan dalam keluarga akibat perceraian akibat masalah anak, pembagian harta benda, warisan, dan lain-lain.
2. Sengketa antar indivdu dan hukum badan, misalnya masalah ketenagakerjaan dimana perseliishan timbul antara pegawai dan perusahaan mengenai upah, jam kerja, pemberian pesangon,dan lain-lain.
3. Sengketa antar badan hukum, misalnya perselisihan antar korporasi dimana perusahaan yang sau menggugat perusahaan lainnya.

[13] *Ibid.,* halaman 749

Sengketa merupakan conflict dan dispute yaitu berbentuk perselisihan atau disagreement on a point of law or fact of interest between two persons, artinya suatu kondisi di mana tidak ada kesalapahaman para pihak tentang sesuatu dan faktanya atau perbedaan kepentingan di anatara kedua belah pihak.[14] Upaya penyelesaian sengketa melalui jalur non litigasi (di luar pengadilan) dikenal sebagai alternatif penyelesaian sengketa. Dasar hukum alternatif penyelesaian sengketa terdapat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999. Metode alternatif penyelesaian sengketa sebagaimana dalam pasal 1 angka (10) yang terdiri dari Konsultasi,Negosiasi,Mediasi,Konsiliasi,Penilaian ahli.

Alternatif penyelesaian sengketa dilakukan dengan mengeyampingkan proses litogasi sebagaimana dalam ketentuan Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 tentang arbitrase dan Alternatif penyelesaian senhketa menyebutkan bahwa " Sengketa atau beda pendapat perdata dapat diselesaikan oleh para pihak melalui alternatif penyelesaian sengketa yang didasarkan pada itikad baik dengan mengesampingkan penyelesauan secara litigasi dipengadilan negeri".[15] Dalam berbagi literatur penyeleaaian sengketa bersifat alternatif, pada umumnya mengenal upaya yang dapat di tempuh untuk menyelesaikan sengketa di luar pengadilan (non litigasi) yakni, Negosiasi, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase.

Pengadilan sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman mempunyai tugas pokok untuk menerima, memeriksa, dan mengadili serta menyelesaikan setiap

---

[14] Lailatus Sururiyah, (2025), *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah Dalam Persepktif Kewenangan Peradilan Agama*, Jurnal Umsu, Vol. 4, No.1, halaman 151.

[15] I Wayan Agus Vijayantera & I Nyoman Jaya Kesuma, 2022, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Konsep Penyelesaian Perselisihan Non Litigasi dan Litigasi)*, Denpasar: Universitas Mahasaraswati Press, halaman 71-73.

sengketa yang diajukan kepadanya guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila, demi terselenggaranya negara hukum Republik Indonesia.

B. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu aspek penting dalam hubungan industrial yang menyangkut berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. PHK bisa terjadi karena berbagai alasan, baik dari pihak pekerja maupun pengusaha, dan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku agar tidak menimbulkan sengketa.Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja,sedangkan dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan didefinisikan bahwa: "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah".

Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan "Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh".[16] Pada umumnya hubungan kerja itu sifatnya ialah bekerja dibawah pimpinan pihak lainnya. Iman Soepomo pun memberikan pengertian hubungan kerja sebagai:"Hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan yang terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha, dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk

[16] Rohendra Fathammubina & Rani Apriani, (2018), *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*, Jurnal Ilmiah Hukum, Vol. 3, No.1, halaman 114.

bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan dimana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah“.

Prof Iman Soepomo menuliskan bahwa pemutusan [17]hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dan berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.

Berdasarkan Pasal 2 angka 25 UUK, disebutkan bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

PHK secara teoritis terbagi dalam 4 (empat) macam, yaitu PHK demi hukum, PHK oleh pengadilan, PHK oleh pekerja, dan PHK oleh pengusaha, PHK yang terakhir ini tampaknya lebih dominan diatur dalam ketenagakerjaan. Hal ini karena PHK oleh pengusaha sering tidak dapat diterima oleh pekerja, sehingga menimbulkan permasalahan disamping perlunya perlindungan bagi pekerja dari kemungkinan tindakan pengusaha yang sewennag-wenang.

1. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum, pemutusan kerja yang terjadi .sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan buruh.[18]
2. Pemutusan kerja oleh buruh, pihak buruh saja memutuskan hubungan kerjanya dengan persetujuan pihak majikan pada setiap saat yang di

[17] Zainal Asikin & Hadi Adha, 2023, *Hukum Ketenagakerjaan Dari Hukum Perburuhan Menuju Hukum Ketenagakerjaan,*Jakarta: Kencana, halaman 164.

[18] Zainal Asikin & Hadi Adha, *Op., cit,* halaman 165.

kehendakinya, bahkan buruh juga berhak memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa persetujuan majikan.[19]

3. Pemutusan kerja oleh buruh, pihak buruh saja memutuskan hubungan kerjanya dengan persetujuan pihak majikan pada setiap saat yang di kehendakinya, bahkan buruh juga berhak memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa persetujuan majikan.
4. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan, palings sering terjadi baik karena kesalahan-kesalahan pihak buruh maupun karena kondisi perusahaan hal ini sering membawa dampak negatif khususnya terhadap buruh dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsunan hidupnya.[20]

Problem PHK biasanya terjadi dan menimbulkan problem lain yang lebih besar dikalangan pekerja/buruh karena beberapa kondisi dalam hubungan buruh dan pengusaha. sebenarnya PHK, bukanlah problem yang besar jika kondisi sistem hubungan pekerja/ buruh dan pengusaha telah seimbang artinya kedua belah pihak sama sama diuntungkan dan adanya jaminan kebutuhan pokok bagi pekerja/ buruh, sebagaimana diungkapkan pada UUD 1945 pasal 27 ayat (2), bahwa "Tiap-tiap warna negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. oleh karena itu pemerintah menjamin bagi seluruh rakyat dalam pemenuhan kebutuhan dasar serta ekonominya".[21]

---

[19] Harrys Pratama Teguh, 2024, *Dinamika Hubungan Industrial dan Penyelesainnya di Indonesia,* Yogyakarta: Pohon Jaya Semesta, halaman 249.

[20] Imam Budi Santoso & Erdin Tahir, 2023, *Penyelesaian Hubungan Industrial: Dalam Teori dan Prakteknya di Indonesia,* Depok: PT RajaGrafindo, halaman 15.

[21] Riduan R. Amin, 2022, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Yogyakarta: CV. Graha Ilmu, halaman 45.

Pengusaha dilarang melakukan PHK apabila didasarkan pada alasan alasan berdasarkan Pasal 153 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, yaitu:

1. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
2. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
3. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
4. Pekerja/buruh menikah;
5. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;
6. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
7. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
8. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;

9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
10. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dipastikan.[22]

PHK dengan alasan tersebut di atas adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan alasan yang diperbolehkan untuk menjadi dasar pemutusan hubungan kerja adalah:

a. Karena pekerja melakukan kesalahan berat;
b. Karena pekerja ditahan pihak berwajib;
c. Karena telah diberikan surat peringatan ketiga;
d. Karena perubahan status perusahaan;
e. Karena perusahaan tutup
f. Karena perusahaan pailit;
g. Karena pekerja meninggal dunia;
h. Karena pensiun;
i. Karena mangkir;
j. Karena pengusaha melakukan perbuatan yang tidak patut;
k. Karena kemauan diri sendiri; serta
l. Karena sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja.[23]

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 menentukan bahwa apabila dalam segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka pengusaha

[22] Endeh Suhartini, *et.al*, 2020*, Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*, Depok: PT RajaGrafindo, halaman 133.
[23] *Ibid.,* halaman 134

diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

C. Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan hak atau perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral yang dipilih atas kesepakatan para pihak. Dan konsiliator tersebut harus terdaftar di instansi tenaga kerja kabupaten/kota .[24] Konsiliasi adalah salah satu bentuk Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS) atau Alternative Dispute Resolution (ADR) yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa secara damai di luar pengadilan, dengan bantuan pihak ketiga yang netral yang disebut konsiliator. Konsiliator memiliki peran aktif dalam mengusulkan solusi, berbeda dari mediator yang hanya memfasilitasi diskusi tanpa memberi saran penyelesaian. Namun, dalam kedua bentuk ini, keputusan tetap bergantung pada kesepakatan para pihak.

Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan cara konsiliasi ditengahi oleh konsiliator, yaitu seorang atau lebih yang telah memenuhi syarat konsiliator instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberi peluang pada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industria melalui lembaga Konsiliasi. Konsiliator diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Tenaga Kerja

[24] Rumelda Silalahi, (2019), *Kajian Hukum Atas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Konsiliasi*, Jurnal Darma Agung, Vol. 27., No. 2, halaman 1004.

berdasarkan saran organisasi serikat pekerja/organisasi buruh. Segala persyaratan untuk menjadi pejabat Konsiliator diatur dalam Pasal 19 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dimana tugas terpenting dari Konsiliator adalah memanggil para saksi atau para pihak terkait dalam paling lama 7 (tujuh) hari setelah menerima penyelesaian dari konsiliator.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan konsiliasi sebagai usaha mempertemukan keinginan pihak yang berselisih untuk mencapai persetujuan dan menyelesaikan perselisihan itu. Sementara itu, dalam Kamus Hukum Dictionary of Law Complete Edition, konsiliasi diartikan sebagai usaha untuk mempertemukan keinginan pihak-pihak yang bersengketa agar mencapai kesepakatan guna menyelesaikan sengketa dengan cara kekeluargaan.[25]

Konsiliasi memiliki beberapa karakteristik utama yang membedakannya dari bentuk penyelesaian sengketa lainnya:

1. Bersifat non litigasi (diluar pengadilan)
2. Dilakukan secara suka rela oleh para pihak
3. Konsiliator netral ditunjuk bersama oleh pihak yang bersengketa
4. Usulan penyelesaian konsiliasi dapat diberikan olwh konsiliator, namun tidak mengikat jika tidak disepekati.

Indonesia mengakui konsiliasi sebagai bagian dari penyelesaian sengketa yang sah. Dalam praktiknya konsiliasi digunakan dalam berbagai bidang, Dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, disebutkan bahwa:“Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan

[25]https://www.detik.com/jabar/berita/d-6218943/pengertian-konsiliasi-adalah-berikut-manfaat-dan-dasar-hukumnya (diakses pada 2 Februari, Pukul 21.18 WIB)

kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja, dan sebagian perselisihan PHK oleh satu orang konsiliator dari pemerintah atau yang ditunjuk para pihak.”

Jika dalam mediasi yang menjadi penengah adalah mediator (pegawai instasi ketenagakerjaan), berbeda dengan konsi;iasi yang menjadi penengah adalah konsiliator (pihak ketiga diluar pegawai instasi ketenagakerjaan) yang terdaftar pada kantor instasi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota yang wilayah kerjanya yang wilayah kerjanya meliputi tempat dimana pekerja/buruh bekerja disini konsiliator berperan aktif dalam memberikan pendapat. Hal ini adalah untuk mengakomondasi peran serta masyarakat dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial pada era demokratisasi seperti sekarang ini.

Konsiliasi sebagai salah satu metode Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS) memiliki sejumlah kelebihan yang menjadikannya solusi efektif, terutama dalam sengketa yang mengedepankan hubungan jangka panjang dan penyelesaian damai. Konsiliasi mengedepankan pendekatan damai dan kooperatif, Tidak seperti litigasi yang bersifat kompetitif dan konfrontatif, konsiliasi justru bertujuan mendamaikan para pihak Proses ini membuka ruang komunikasi tanpa tekanan formal, sehingga hubungan antar pihak tetap terjaga.

Proses konsiliasi berlangsung lebih singkat dan hemat dibandingkan dengan proses peradilan. Tanpa prosedur formal yang rumit, konsiliasi memberikan ruang penyelesaian yang cepat dan ekonomis. Menurut sutantyo "Alternatif penyelesaian sengketa seperti konsiliasi tidak hanya lebih murah dari segi biaya, tetapi juga lebih cepat karena tidak terikat pada formalitas pengadilan.”

Konsiliasi memberi keleluasaan kepada para pihak untuk menentukan tempat, waktu, dan prosedur yang akan digunakan. Hal ini memudahkan para pihak dalam menyusun solusi yang sesuai dengan kepentingan bersama.Berbeda dengan proses pengadilan yang bersifat terbuka, konsiliasi bersifat konfidensial, sehingga isi sengketa dan penyelesaiannya tidak diketahui publik. Hal ini penting terutama dalam kasus bisnis atau sengketa yang bersifat sensitive.

Hasil konsiliasi pada dasarnya bersifat mengikat jika disepakati oleh kedua belah pihak, dan dapat dituangkan dalam perjanjian tertulis yang memiliki kekuatan hukum sebagaimana kontrak.Hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 1338 KUHPerdata, yang menyatakan: "Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya." Menurut Sutantyo, hasil konsiliasi yang dituangkan dalam kesepakatan tertulis dapat dijadikan alat bukti dalam proses hukum, dan memiliki daya paksa apabila dilanggar: Walaupun konsiliasi bersifat sukarela, hasil kesepakatannya dapat memiliki kekuatan hukum yang kuat jika dituangkan secara formal."

Setelah konsiliator menerima permintaan tertulis dari parah pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya, maka dalam waktu 7 hari kerja sudah harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan pada hari ke-8 sidang konsiliasi yang pertama dimulai. Sidang dipimpin oleh konsiliator tunggal atau manjelis, konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu 30 hari kerja sejak menerima permintaan tertulis dari para pihak.

BAB III
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Konsiliasi Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Istilah pekerja/buruh memang sering digunakan di dalam hukum ketenagakerjaan atau di lingkungan perusahaan khususnya di Indonesia. Akan tetapi, istilah buruh lebih banyak digunakan dibandingkan istilah pekerja, karena nuasanya lebih mudah di kenal oleh masyarakat Indonesia, seperti istilah buruh tani, bukan pekerja tani. Hal ini disebabkan oleh masyarakat Indonesia yang masyarakatnya lebih banyak bekerja pada pekerja kasar.[26]

Dalam hukum ketenagakerjaan pekerja adalah setiap orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Imbalan dalam bentuk lain yang di maksud yaitu berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dan pekerja. Pemutusan hubungan kerja (PHK) merujuk pada pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan oleh suatu hal tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan. Ini bisa terjadi karena berbagai alasan seperti pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan, atau berakhirnya kontrak kerja.[27]

Berakhirnya hubungan kerja, yang sering disebut sebagai PHK, juga merupakan bagian dari pengaturan hukum ketenagakerjaan. Setelah hubungan

---

[26] Muhammad sadi is & Sobandi, 2020, *"Hukum Ketenagakerjaan di Indonesi*a", Jakarta: Kencana, halaman 43-44.

[27] Rika Jarmin Marbun ddk, (2024), "Penerapan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja/Buruh Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja", Jurnal Darma Agung, Vol. 32 No. 1, halaman 426-427.

kerja berakhir, baik pekerja/buruh maupun pengusaha masih memiliki hak dan kewajiban yang harus dipatuhi sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja menghasilkan kewajiban bagi pengusaha untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh, sesuai dengan alasan-alasan yang menjadi penyebab PHK.

Hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha adalah hubungan yang berasal dari kesepakatan para pihak dalam konteks hubungan kerja. Ketika salah satu pihak tidak lagi ingin terikat dalam hubungan kerja, menjaga hubungan yang harmonis menjadi sulit. Oleh karena itu, Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-Undang bertujuan untuk menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak melalui berbagai mekanisme yang disediakan.

Pekerja/buruh (tenaga kerja) dapat dibagi menjadi beberapa jenis, bergantung pada beberapa kriteria :

1. Pekerja / Buruh Tetap
2. Pekerja / Buruh Kontrak
3. Pekerja / Buruh Asing
4. Pekerja / Buruh Outsourcing

Dalam literatur hukum ketenagakerjaan, dikenal beberapa jenis pemutusan hubungan kerja (PHK), yaitu:

1. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha.
2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh.

3. Hubungan kerja putus demi hukum.

Menurut Pasal 154 A Undang-Undang No. 11/2020 tentang cipta kerja, pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat terjadi karena beberapa alasan. Sesuai dengan jenis-jenis dari pemutusan hubungan kerja (PHK), maka alasan-alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha/Perusahaan

Pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha/perusahaan dapat terjadi karena beberapa alasan, yaitu:

a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang di sebabkan perusahaan mengalami kerugian;
c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
d. Perusahaan tutup yang di sebabkan keadaan memaksa (force majeur);
e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
f. Perusahaan pailit.[28]
g. Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang di lengkapi dengan bukti yang sah dan telah di panggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;

[28] Surya Perdana, *Op.cit.,* halaman 140.

h. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
i. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindakan pidana;
j. Pekerja/buruh mengalami sakir berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan.

2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh

Permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan peraturan perundang-undangan.[29]
c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;

[29] *Ibid.,* halaman 141.

e. Memerintah pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan, atau;
f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tida dicantumkan pada perjanjian kerja.

3. Hubungan Kerja Putus Demi Hukum

Pemutusan Hubungan Kerja juga dapat terjadi atau putus demi hukum, antara lain meliputi:

a. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
b. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun, atau;
c. Pekerja/buruh meninggal dunia.

4. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Menurut Pasal 154 huruf h Undang-Undang No. 11/2020 tentang cipta kerja, selain dari pada alasan-alasan yang telah diuaraikan diatas, dapat dipahami bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) juga dapat terjadi karena adanya putusan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada hruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja atau dapat pula disebabkan adanya permohonan penetapan PHK oleh perusahaan, terkait dengan akan diadakan atau dilakukannya pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha/perusahaan.[30]

[30] *Ibid.,* 142

Pada dasarnya setiap perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan secara bipartite sebelum mencapai pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial. Bipartit merupakan perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial upaya perundingan bipartit diatur dalam Pasal 3 sampai Pasal 7 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Apabila upaya bipartit yang dilakukan antara buruh dan pengusaha gagal, maka para pihak atau salah satu pihak dapat menempuh alternatif penyelesaian Tripartit yang terdiri dari mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.[31]

Penyelesaian melalui konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral Konsiliator adalah masyarakat yang telah berpengalaman dibidang hubungan kerja dan menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ditunjuk oleh Menteri melakukan konsiliasi dan anjuran tertulis kepada pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.Daftar konsiliator untuk satu wilayah kerja disediakan di kantor pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Atas kesepakatan para pihak yang berselisih pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih dan meminta

[31] Aditya Sri Wijaya, Rahayu Subekti, (2021), *"Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator",* Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha, Vol. 9, No. 2, halaman 478.

konsiliator dari daftar konsiliator setempat umtuk menyelesaikan perselisihan mereka mengenai kepentigan atau PHK.[32]

Penyelesaian melalui konsiliasi dilaksanakan setelah para pihak mencacatkan perselisihannya kepada instansi ketenagakerjaan setempat, dan setelah menerima saran pejabat ketenagakerjaan setempat, para pihak sepakat untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi. Pemilihan konsiliator dilakukan dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi ketenagakerjaan setempat. Permintaan penyelesaian melalui konsiliator yang dipilih oleh para pihak dilakukan dengan kesepakatan tertulis. Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansiketenagakerjaan Kabupaten/Kota (Pasal 17 dan 18 UU No. 2 Tahun 2004) .

Penyelesaian melalui konsiliasi (conciliation) ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut konsiliator dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai. Konsiliator ikut serta secara aktif memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan.

Tata cara penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi tidak jauh berbeda dengan tata cara penyelesaian perselisihan melalui mediasi, yaitu menyelesaikan perselisihan di luar pengadilan untuk tercapainya kesepakatan dari para pihak yang berselisih. Demikian juga dengan jangka waktu penyelesaiannya, undangundang memberikan waktu penyelesaian selambat-lambatnya 30 (tiga

[32] Yudin Yunus dkk, (2023), *"Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial"*, Jurnal Kewarganegaraan, Vol. 7 No. 1 halaman 730.

puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan sama halnya dengan proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi. yang perlu diperhatikan bahwa, berbeda dengan mediator, seorang konsiliator bukan berstatus sebagai pegawai pemerintah. Konsiliator dapat memberikan konsiliasi setelah memperoleh izin dan terdaftar dikantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Apabila proses konsiliasi mencapai kesepakatan, maka kesepakatan tersebut harus segera dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak yang berperkara dan disaksikan oleh konsiliator, kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat Jika tidak tercapai kesepakatan, atau paling lama 10 (sepuluh) hari sejak proses konsiliasi, maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis . setelah menerima anjuran tertulis, para pihak paling lama 10 (sepuluh) hari harus sudah memberikan jawaban.[33]

Berikut adalah mekanisme konsiliasi:

a. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan hubungan Kerja Melalui Konsiliasi

Dari adanya beberapa alasan pelarangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja inilah yang berpotensi menjadi perbedaan pendapat antara perusahaan dengan pekerja/buruh yang mengakibagkan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang merupakan perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak dan dalam hal perselisihan pemutusan hubungan kerja yang

[33] Surya Perdana, *Op. cit.,* halaman 179.

demikian upata penyelesaian yang wajib dilakukan terlebih dahulu adalah melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Apabila perundungan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatagkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan dan segelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pirah untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.[34]

b. Peran Konsiliator Pada Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Para pihak dapat mengetahui nama konsiliator yang akan dipilih dan disepakati dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kangor instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat, kemudia setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis. Konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang dudukbya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudsh dilakukan sidang konsiliasi pertama. Dalam hal tercspau kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangi oleh pada pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan

[34] Grahadi Purna Putra, (2024), *Peran Konsiliator Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Riset Ilmu Hukum,Sosial dan Politik, Vol. 1, No. 1, halaman 18.

Negeri diwilayah hukum pihak-pihak mebgadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi, maka :

1. Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
2. Anjuran tertulis bagaimana dimaksud dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihal;
3. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis, kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
4. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud dianggap menolak anjuran tertulis;
5. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaiamna dimaksud, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, kosiliator harus sudah selesai membantu para pihak membantu membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian di daftarkan di Pengadilan Hubungan Inudstrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.[35]

[35] *Ibid,* halaman 20.

B. Peran dan Tanggung Jawab Pihak-Pihak Terkait (Pekerja, Pengusaha, dan Pemerintah) Dalam Proses Konsiliasi

Perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi antara buruh dan pengusaha atau antara organisasi buruh dengan organisasi perusahaan. Dari sekian banyak kejadian atau peristiwa konflik atau perselisihan yang terpenting adalah bagaimana solusi untuk penyelesaiannya agar betul-betul objektif dan adil.[36]

Penyelesaian perselisihan yang terjadi antara kedua belah pihak pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri. Kalaupun para pihak tidak dapat menyelesaikannya baru diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga, baik yang disediakan oleh negara atau para pihak sendiri. Dalam masyarakat modern yang diwadahi organisasi kekuatan publik berbentuk negara, forum resmi yang disediakan oleh negara untuk penyelesaian sengketa atau perselisihan biasanya adalah lembaga peradilan.

Pemerintah memberikan jaminan pada pekerja atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah serikat pekerja. Melalui serikat pekerja maka diharapkan aspirasi pekerja dapat sampai kepada pengusaha serta dapat menyeimbangkan posisi buruh dengan pengusaha/majikan Hal ini merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan hubungan industrial di tingkat perusahaan.[37]

---

[36] Rumelda Silalahi,*Op.cit.,* halaman 1001.

[37] Rai Matili, (2021), *"Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Prosess (Med-Arbitrase)",* Jurnal Bina Mulia Hukum, Vol. 6, No. 1, halaman 48.

Akan tetapi, hubungan antara pekerja dengan pengusaha tidak selamanya berjalan dengan baik-baik saja dan harmonis. Tidak terpenuhinya hak dan tidak dilaksanakannya kewajiban masing-masing pihak mengakibatkan terjadinya perselisihan dalam hubungan tersebut.

Salah satu hak dasar pekerja ditegaskan dalam Undang-undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat (2), bahwasanya setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.[38] Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi dalam hal apapun. Setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras,agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang berangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Jika terjadi perselisihan antara kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha dikarenakan perusahaan melakukan hal yang bertentangan dengan hak-hak dari kaum pekerja/buruh seperti contoh Langkah-langkah tertentu yang bisa saja dilakukan oleh perusahaan untuk menyelamatkan perusahaan yaitu adanya pengurangan tunjangan, upah lembur yang dikurangi, pengurangan hari cuti, dan lebih parah lagi terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Atau mungkin sebaliknya pekerja melanggar tata tertib yang sudah dibuat oleh perusahaan

[38] Faridy, (2023), "*Urgensi Peradilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Sengketa Hukum Dalam Dunia Industrial",* Jurnal legal studies, Vol. 3, No. 2, halaman 136.

seperti contohnya seperti menyalahgunakan waktu kerja, absen tanpa keterangan, membocorkan rahasia perusahaan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 bahwa pemerintah bertanggung jawab untuk menyediakan layanan, merancang kebijakan, melakukan pengawasan, dan menindak pelanggaran norma ketenagakerjaan, termasuk menyediakan sarana dan prasarana umtuk penyeelsaian sengketa hubungan industrial melalui 4 (empat) mekanisme yaitu, Bopartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase.[39]

Pengaturan mengenai langkah-langkah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terdiri dari beberapa tahap yaitu pertama-tama langkah yang harus ditempuh oleh para pihak yaitu melalui bipartit, kemudian apabila penyelesaian setelah bipartit tidak mencapai kesepakatan, para pihak diberikan pilihan untuk memilih akan menggunakan mekanisme penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase (pilihan ini hanya berlaku untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan).

Pemerintah memiliki peran dan tanggung jawab dalam hal ini yaitu dengan mewadahi dan membuat Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial, Salah satu penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu Konsiliasi Dalam pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan

[39] Rio Arif Pratama & Nur Fitria Rahani, (2025), *Dilema Konsiliasi Ketenagakerjaan: Diamanatkan Undang-Undang Ditinggalkan Kenyataan*, Jurnal Ilmu Sosial & Hukum, Vol. 3, No. 3, halaman 3225.

Hubungan industrial disebutkan bahwa Konsiliasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang di tengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Konsiliator dalam proses konsiliasi juga berkewajiban untuk menyampaikan pendapat-pendapatnya mengenai :

a. Duduk persoalan dari masalah atau sengketa yang dihadapi;
b. Alternatif cara penyelesaian sengketa yang dihadapi;
c. Bagaimana cara penyelesaian sengketa yang terbaik;
d. Apa keuntungan dan kerugian bagi para pihak;
e. Akibat hukumnya.

Selain pemerintah pekerja dan pengusaha juga mempunyai peran dan tanggung jawab dalam proses konsiliasi peran dan tanggung jawab pekerja dan pengusaha yaitu sebagai berikut :

a. Pekerja

1) Sebagai pihak yang menyampaikan keluhan atau tuntutan dalam perselisihan.
2) Menjadi representasi kepentingan tenaga kerja yang merasa dirugikan atau tidak mendapatkan haknya.
3) Berpartisipasi aktif dalam proses negosiasi dan konsiliasi.
4) Menyampaikan perselisihan secara resmi.

5) Memberikan data atau bukti yang relevan untuk mendukung tuntutan.
6) Menghormati proses hukum serta bersikap kooperatif terhadap upaya penyelesaian damai.
7) Tidak melakukan aksi sepihak (seperti mogok kerja liar) selama proses konsiliasi berlangsung.

b. Pengusaha

1) Sebagai pihak yang memeberikan tanggapan atau klarifikasi terhadap tuntutan pekerja.
2) Menyediakan solusi atau alternatif penyelesaian terhadap perselisihan.
3) Menjaga hubungan industrial tetap kondusif selama proses berlangsung.
4) Menanggapi tuntutan pekerja secara profesioanl dan sesuai hukum.
5) Menyediakan dokumen atau bukti pendukung yang perlu dalam proses konsiliasi.
6) Mengikuti proses konsiliasi dengan itikad baik untuk memcapai kesepakatan bersama.
7) Tidak melakukan tindakan balasan terhadap pekerja yang mengajukan perselisihan.

Kedua belah pihak bertanggung jawab untuk menciptakan suasana yang kondusif, menjunjung tinggi asas musyawarah untuk mufakat, serta mencari

solusi demi kelangsungan hubungan kerja yang harmonis. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/karyawan dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha[40].

Pemutusan hubungan kerja juga mempunyai banyak jenis pemberhentian yaitu:

a. Pemutusan hubungan kerja oleh pimpinan perusahaan Pemberhentian kerja sama oleh pimpinan sangat sering terjadi secara ketidaksamaan pemikiran oleh buruh maupun disebabkan oleh kondisi perusahaan tempat bekerja.
b. Pemberhentian hubungan kerja oleh para pekerja Buruh juga bisa memutuskan kerjasama kerjanya dengan prsetujuan pihak pimpinan pada waktu yang diinginkan pimpinan.
c. Pemberhentian hubungan kerja demi badan hukum Pemberhentian kerjasama oleh hukum merupakan pemberhentian kerjasama kerja yang bisa terjadi dengan sendiri yang dibuat perjanjian oleh pimpinan.
d. Pemutusan kerja oleh para pengadilan Di masing-masing pihak kesepakatan kerja bisa meminta pada pengadilan supaya kerjasama kerja diputus dengan alasan yang lebih penting. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi dengan sebab:

[40] Rizky Naafi Aditya, Tina Marlina, (2020), "*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Ijazahnya Dijadikan Jaminan Oleh Perusahaan Pemberi Kerja (Studi Penelitian di Disnaker Kota Cirebon)",* Jurnal Hukum Responsif, Vol. 11, No. 1, halaman 37.

1) Pemutusan hak kerja oleh perusahaan yang pailit
2) Pemutusan hubungan kerja terhadap orang tidak memenuhi syarat untuk bekerja dan dilaporkan melalui PPHI.

Pemutusan hubungan kerja hendaknya dilakukan berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang ada supaya tidak menimbulkan berbagai macam masalah, dan dilakukan secara sebaik- baik, sebagaimana pada saat penerimaan sebagai karyawan. Dengan demikian, hubungan antara perusahaan dan mantan karyawan tetap terjaga dengan sebaik-baiknya. Pada dasarnya terjadi pemecatan, dikarenakan dengan masalah yang tidak bisa selesaikan, hendaknya pemecatan pegawai harus melalui perlindungan hukum.[41]

Peran pemerintah sebagai regulator adalah menyiapkan arah untuk menyeimbangkan penyelenggaraan pembangun melalui penerbitan peraturan-peraturan. sebagai regulator, pemerintah memberikan acuan dasar kepada masyarakat sebagai instrumen untuk mengatur dan menangani persoalan yang terjadi dari adanya pemutusan hubungan kerja.Dalam menangani konflik antara perusahaan dan karyawan yang diakibatkan dari adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) pemerintah dalam hal ini dituntut mengeluarkan aturan ataupun kebijakan yang tujuannya untuk menghasilkan kesepakatan antara pihak pekerja dan perusahaan untuk menciptakan iklim yang kondusif.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) memang bukan suatu hal yang diharapkan terjadi khususnya untuk tenaga kerja atau buruh, karena menyangkut mata pencarian untuk menghidupi diri pribadi maupun keluarga pekerja, oleh

[41] Micael Josviranto, (2022), *"Tinjauan Yuridis Perusahaan dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan",* Jurnal Riset dan Konseptual, Vol. 7, No. 1, halaman 167.

karena itu berbagai upaya harus dilaksanakan untuk menghindari pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga tenaga kerja biasanya menginginkan kesempatan kerja tersebut berlanjut. Pekerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan karena didorong oleh satu nyet untuk mendapatkan Balan jasa berupa upah atau dampak lain dari penyedia lapangan kerja tersebut, sedangkan pengusaha sangat mengharapkan adanya hasil dari pekerjaan yang telah diberikan kepada pekerja atau buruh tersebut, sehingga terdapat adanya hubungan saling menguntungkan dalam melakukan suatu kegiatan usaha antara pekerja dengan pemberi kerja. [42]

Upaya yang dilakukan oleh Pemerintah sebagai dinamisator dalam menangani konflik antara pekerja yang di PHK dan perusahaan yaitu demgan membentuk LKS Tripartit (Lembaga Kerjasama Tripartit). LKS Tripartit (Lembaga Kerjasama Tripartit) yaitu sebuah forum komunikas, konsultasu dan musyarwarah guna memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada pemerintah terkait penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.

Pemerintah juga sudah menyediakan suatu organisasi yaitu serikat pekerja/serikat buruh guna membantu pekerja/buruh yang tidak mendapatkan haknya. Pengertian serikat pekerja/serikat buruh terdapat dalam pasal 1 huruf q Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaa, yang bersifat bebas, terbuka,

[42] Maria Tamunete, Weron Murary, Raymond D Morintoh, 2024, *Efektivitas Peran Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Antara Pekerja dan Pemberi Kerja (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong)*, Jurnal Ensiklopediaku, Vol. 7, No. 1, halaman 215.

mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganganya.[43]

Untuk menjamin adanya kepastian hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau asosiasi pengusaha dalam suatu hubungan kerja, diperlukan landasan pengaturan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha/badan usaha. Pengusaha berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) berdasarkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, setiap orang berhak memperolah pekerjaan dan upah yang layak sesuai dengan perikemanusiaan. Pasal 18 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menjamin bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan berhak atas perlakuan yang adil dan manusiawi di tempat kerja, menjadi penegasan lebih lanjut atas hak tersebut.[44]

Suatu badan hukum melakukan aktivitas dengan diperankan oleh orang orang yang terikat bersama-sama dalam kegiatan yang saling inheren, memiliki personalitas hukum yang berbeda dan terpisah dari kepribadian persennya, memiliki tanggung jawab terbatas hanya sebatas harta kekayaan, menggugat dan digugat atas nama badan hukum yang diwakili oleh pimpinan.[45] Hak atas pekerja tidak terlepas dari masalah ketenagakerjaan oleh karena itu, pembangunan terhadap regulasi ketenagakerjaan harus diatur dengan baik, agar hak dan

---

[43] Enggartiarti Sherly Anggraini, (2023), *"Peran Serikat Kerja Dalam Hal Perselisihan Hubungan Kerja Yang Berdampak Pada Pemutusan Hubungan kerja",* Jurnal Syntax Dmiration, Vol. 4, No. 3 halaman 353.

[44] Mehnaj Ayunda, *et.al* (2024), *"Dampak Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan",* Jurnal Cendikia ISNU-SU, Vol. 1, No. 2, halaman 127.

[45] Bisdan Sigalinnging, *et.al*,2024, *Reformulasi Penguatan Independensi OJK Dalam Rangka Mewujudkan Stabilitas Sistem Keuangan*, Jurnal Umsu, Vol. 5, No. 1, halaman 2614.

perlindungan tenaga kerja dapat dipenuhi. Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja, atau buruh merupakan awal mulanya hilang mata pencarian artinya pekerja atau buruh kehilangan Pekerjaan dan penghasilan, serta keluarnya terancam kelangsungan hidupnya, juga merasakan kesusahan akibat dari pemutusan hubungan kerja itu sendiri. Berdasarkan fakta di lapangan, bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan semakin ketatnya persaingan angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu flukuaktif maka sangatlah wajar apabila pekerja atau buruh selalu khawatir dengan ancaman pemutusan kerja tersebut.[46]

PHK selalu memiliki akibat hukum, baik terhadap pengusaha maupun terhadap pekerja/buruh itu sendiri. Akibat hukum yang dimaksud adalah bentuk pemberian kompensasi upah kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya terputus dengan pengusaha. Bagi pengusaha merupakan kewajiban untuk memberikan kompensasi upah kepada pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya, sebaiknya pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan kompensasi upah tersebut.

Dengan demikian, tidak selamanya PHK selalu diikuti demgan pemberian kompensasi upah kepada pekerja/buruh. Adakalanya pekerja/buruh tidak mendapatkan kompensasi apapun atas terputusnya hubungan kerja dengan pengusaja, misalnya pekerja/buruh yang hubungan kerjanya diakhiri dalam masa percobaan atau hubungan kerja didasarkan pada PKWT.

---

[46] Revival Yeremia Runturambi, Sarah D.L Roeroe, Kathleen Cathrine Pontoh, 2025, *Kajian Yuridis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Nomor 4/Pdt.Sus/2024/PN MND*, Jurnal Lex Administratum, Vol.13, No. 1 halaman 2.

Apabila permasalahan PHK ini sampai ke pengadilan, maka pengadilan tidak boleh menolak, memeriksa, mengadili dan memutus perkara yang diajukan dengan dalil bahwa hukum tidak ada/kurang jelas (berdasarkan Pasal 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI). Hakim berkewajiban untuk mengadili,mengikuti dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat (berdasarkan Pasal 28 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI).Pertimbangan hakim adalah pertimbangan hukum yang merupakan jiwa dan intisari putusan pertimbangan berisi analisis, agumentasi, pendapat atau kesimpulah hukum dari hakim yang memeriksa perkara. kemudian diikuti analisis, hukum apa yang diterapkan untuk menyelesaikan perkara tersebut.

Peran pemerintah dalam hubungan industrial ini diwujudkan dengan mengeluarkan berbagai kebijaksanaan, peraturan perundang-undangan yang harus ditaati oleh pihak, serta mengawasi atau menegakkan peraturan tersebut sehingga dapat berjalan secara efektif, serta membantu dalam penyelesaian perselisihan industrial. Dengan demikian, kepentingan pemerintah dalam hubungan industrial adalah menjamin kelangsungan proses produksi secara lebih luas.[47]

Harapan pemerintah agar PHK tidak dilakukan oleh pengusaha terhadap buruhnya,tercantum dalam Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang mengatakan Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

[47] Sugeng Hadi Purnomo, *Op.cit*., halaman 138.

1. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu yang tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
2. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
3. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
4. Pekerja/buruh menikah;
5. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
6. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawaninan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
7. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/ atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atau kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
8. Pekerja/buruh mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;

9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
10. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat di pastikan.

Walaupun lazimnya PHK dilakukan oleh pengusaha terhadap buruh, tetapi dalam kehidupan dunia usaha ini tidak jatang pula terkadi bahwa pihak buruh melakukan PHK dengan alasan yang seharusnya menjadi cambuk bagi pengusaha, seperti misalnya karena merasa kesal atau tidak tahan menghadapi pengusaha yang berperilaku kurang baik, sering merendahkan derajatnya, menerima perintah kerja secara terus-menerus tanpa ada waktu mengaso yang justru tindakan atau perilaku pengusaha yang demikian sangat bertentangan dengan nilai-nilai Pancasila. Disamping ketentuan tersebut diatas pekerja/buruh juga dapat melalukan PHK karena keterlambatan 3 (tiga) bulan secara terus menerus pengusaha tidak membayar gaji pekerja/buruh. Sebaliknya di pihak pengusaha enggan pula untuk melakukan PHK, karwna buruh yang telah dapat dikatakan sebagai buruh yang telah mempunyai pengalaman kerja di perusahaannya, misalnya baru 1 (satu) atau 2 (dua) bulan, pembinaan terhadap mereka sekedar untuk lebih memantapkan produktifitas kerjanya.

Memberhentikan pekerja/buruh yang telah bekerja beberapa bulan di perusahaannya hanya dilakukan karena keterpaksaan, dikarenakan buruh yang bersangkutan walaupun telah sering dinasehati, diberi peringatan, tetapi tidak mau mengubah sikap dan perilakunya yang kurang baik, sehingga selalu mengesalkan

pengusaha. Hanya saja dalam melalukan PHK karena adanya keterpaksaan tersebut, maka pengusaha yang baik akan tetap memperhatikan ketentuan perundang-undangan atas hukum yang berlaku.[48]

Kehilangan pekerjaan sering kali mengubah dinamika sosial dan hubungan interpersonal karyawan yang terkena PHK. PHK sering kali mengakibatkan isolasi sosial bagi karyawan yang terkena dampak. Kehilangan pekerjaan berarti kehilangan jaringan sosial yang terbentuk di tempat kerja, termasuk hubungan dengan rekan kerja dan manajemen. Isolasi sosial ini dapat memperburuk perasaan kesepian dan meningkatkan risiko masalah kesehatan mental. Tanpa interaksi sosial yang teratur, individu mungkin merasa terputus dari komunitas dan kehilangan dukungan emosional yang mereka andalkan sebelumnya.[49]

Kehilangan pekerjaan dapat mengubah peran sosial individu dalam keluarga dan masyarakat Karyawan yang sebelumnya menjadi pencari nafkah utama mungkin merasa kehilangan identitas dan status sosial mereka. Ini dapat mempengaruhi dinamika keluarga, di mana anggota keluarga lain mungkin harus mengambil alih tanggung jawab yang lebih besar, menyebabkan ketegangan dan perubahan dalam hubungan. Di masyarakat, individu yang di-PHK mungkin merasa malu atau kehilangan rasa hormat, yang dapat mempengaruhi interaksi sosial mereka.

---

[48] *Ibid.,* halaman 367.

[49] Mulyati, Rindi Wulansari,(2024), *"Dampak PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)Terhadap Karyawan Lebih Dari Sekedar Kehilangan Pekerjaan",* Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital, Vol. 01, No. 04, halaman 970.

Secara keseluruhan, PHK tidak hanya membawa konsekuensi ekonomi tetapi juga memiliki dampak psikologis dan sosial yang signifikan. Oleh karena itu, penting bagi pengambil kebijakan dan praktisi untuk merancang strategi dukungan yang komprehensif dan efektif guna membantu karyawan yang terkena PHK mengatasi dampak negatif ini dan kembali berfungsi secara produktif dalam masyarakat. Dukungan sosial, program pelatihan, konseling, serta intervensi kebijakan yang tepat sangat diperlukan untuk mendukung karyawan dan keluarganya selama masa transisi yang sulit ini.

Peranan Undang-Undang menjadi sangat penting, yaitu memastkan perlindungan bagi tenaga kerja. Di satu sisi, untuk memperoleh kehidupan yang pantas, bahkan demi sekedar mendapatkan jaminan ataupun perlindungan hidup masih jauh dari harapan. Bahkan tenaga kerja yang sudab memiliki pekerjaan dalam praktiknya dengan mudah kehilangan pekerjaan melalui tindakan pemutusan hubungan kerja. dan pemerintah juga memberikan perlindungan yang membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial.[50]

C. Bagaimana Kelemahan dan Kelebihan Konsiliasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja

Secara umum, “kelemahan” merujuk pada aspek yang tidak kuat atau tidak memadai, baik secara fisik, mental, maupun moral. Dalam konteks bisnis, kelemahan juga bisa merujuk pada faktor internal yang dapat menghambat kinerja atau daya saing. Dalam hukum kelemahan bisa berarti ketidaksempurnaan atau

[50] Kesia Tamalasari Matantu, (2021), *“Perlindungan Hukum Terhadap PekerjaYang Di PHK Akibat Pandemi Covid 19 Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”,* Jurnal Lex Administartum, Vol. 9, No. 2, halaman 199.

kekurangan dalam peraturan perundang-undangan, sistem hukum, penegakan hukum, atau bahkan dalm pemahaman dan kesadaran hukum masyarakat. kelemahan memiliki arti yang berbeda dengan kelebihan Istilah "kelebihan" dalam bahasa Indonesia merujuk pada keadaan atau kondisi sesuatu yang jumlahnya melebihi batas yang diperlukan atau biasa. Ini bisa berarti sesuatu yang berlebihan, sisa, atau keunggulan.Dalam hukum istilah kelebihan (excess) bisa merujuk pada beberapa situasi.

Modernisasi telah melanda negara berkembang, termasuk indonesia. Dengan modernisasi yang terus-menerus meningkatkan kesadaran individu akan hak dan kewajibannya, tidak semua konflik harus di selesaikan melalui peradilan. Konsiliasi pada dasarnya adalah perdamaian, Perdamaian merujuk pada ketentuan yang tercantum dalam buku ketiga Kitab Undang-Undang Hukum perdata. Konsiliasi tidak hanya dilaksanakan oleh para pihak disetiap tingkat peradilan, baik di dalam maupun luar pengadilan.Dengan pengecualian untuk kasus atau sengketa yang telah diperoleh putusan hakim yanv telah mempunyai kekuatan hukum tetap, konsiliasi tidak dapat dilakuan oleh pihak-pihak tersebut.[51]

Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah mengalami perubahan. Pasca kemerdekaan RI perselisihan di tempat kerja diistilahkan sebagai perselisihan perburuhan, hal ini diatur dalam dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Undang-Undang ini

[51] Harly Clifford, et.al, 2025, *Hukum Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Bandung: Widina Medis Utama, halaman 82.

membawa misi mengusung asas musyawarah mufakat dengan membuat mekanisme penyelesaian secara bertahap.[52]

Demikian pula apa yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah diatur secara eksplisit tata cara dan prosedur penyelesaian perselisihan Hubungan kerja, baik melalui peran aktif lembaga Bipatrit agar Perselisihan Hubungan kerja secara musyawarah untuk mencapai mufakat, Konsiliasi dan Arbitrase maupun gugat-menggugat dengan memberdayakan Badan Peradilan Umum sebagai institusi indipenden yang menyelenggarakan kekuasaan kehakiman sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 2004 yang telah merubah dan menyempurnakan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum.[53]

Konflik atau perselisihan juga dapat terjadi dalam dunia ketenagakerjaan dimana melibatkan para pihak yang di sebut pekerja dan pengusaha. Sebenarnya konflik atau sengketa antara pekerja dan pengusaha tidak perlu ditakuti karena konflik dapat menimbulkan dampak positif bagi pihak-pihak yang terlibat asalkan konflik tersebut tidak dilandasi oleh semangat kekerasan. Jika konflik dilandasi kekerasan maka akan mendatangkan kerugian dan permusuhan. Selama ini perselisihan antara pekerja dan pengusaha seringkali diselesaikan dengan cara-cara yang anarkis seperti demonstrasi dengan kekerasan, pembakaran, pemogokan

---

[52] Pristika Handayani,(2021), "*Kelemahan Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial",* Jurnal Unrika Petita, Vol. 3, No. 2, halaman 260.

[53] Sherly Ayuna Putri, Agus Mulya Karsono, Revi Inayatillah, (2021), *"Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum",* Jurnal Bina Mulia Hukum, Vol. 5, No. 2, halaman 311.

sampai penutupan perusahaan. Sebaiknya perselisihan dapat diselesaikan dengan damai dan saling menguntungkan.

Masyarakat memiliki berbagai macam cara untuk menyelesaikan sengketa yang mereka hadapi, mulai dari penyelesaian oleh para pihak secara kooperatif, dengan bantuan orang lain atau pihak ketiga yang bersifat netral dan sebagainya. Perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui jalur pengadilan (litigasi) dan di luar pengadilan (non litigasi) sebagaimana diatur di dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Para pihak bebas untuk menentukan alternatif penyelesaian yang akan digunakan dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial.

Secara konvensial penyelesaian sengketa biasanya dilakukan melalui jalur litigasi atau penyelesaian sengketa di muka Pengadilan. Kenyataannya berperkara di Pengadilan bukanlah hal yang sederhana, justru proses di pengadilan kerap menimbulkan permasalahan baru bagi pencari keadilan sebab akan memakan waktu yang cukup lama dan menghabiskan biaya yang tidak sedikit. Di samping masih adanya kelemahan-kelemahan lain yang terdapat pada peradilan formal itu sendiri. Berperkara melalui pengadilan akan sangat merepotkan dan proses beracaranya yang tidak efektif. Jadi masing-masing pihak sebenarnya sama-sama menderita kerugian. Penyelesaian sengketa melalui Pengadilan diketahui banyak mengandung kelemahan-kelemahan sehingga banyak orang berusaha menghindari penyelesaian di pengadilan dan lebih mengoptimalkan penyelesaian di luar pengadilan.[54]

[54] *Ibid.,* halaman 313.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha dapat dilakukan lewat pengadilan. Peyelesaian perselisihan melalui jalur pegadilan telah diatur dalam system peradilan bahwa tenaga hakim sudah ditambah dengan hakim *Ad-Hoc*, yang proses litigasinya berjalan diperadilan umum. Sistem peradilan di peradilan umum hanya terdiri dari 2 (dua) tingkat yakni, penyelesaian perselisihan hubungan industrial di tingkat pertama dan tingkat kasasi perubahan Ini secara nyata adalah mengganti system peradilan semu yang semula perselisihan perburuhan di tangani P4D atau P4P yang diatur dalam Undang-Undang No.22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Sistem ini diharapkan lebih efektif agar dengan cara itu Hakim dalam peradilan hubungan industrial sudah menerapkan aspek keadilan hukum terhadap kaum buruh maupun pegusaha dan juga dapat di tempuh melalui jalur di luar pengadilan. Penyelesaian lewat jalur di luar pengadilan dapat ditempuh melalui cara bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

Sementara itu, di era industrialisasi masalah perselisihan hubungan industrial semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah, harmonis, dinamis, serta berkeadilan, sehingga perlu ditetapkan mekanisme penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang yang dapat mengakomodir penyelesaian semua bentuk perselisihan hubungan industrial di ranah peradilan hubungan industrial seperti

halnya apabila terjadi perselisihan mengakibatkan pertentangan antara pekerja dengan pengusaha dan mengakibatkan perbuatan yang mengharuskan melalui penyelesaian di pengadilan hubungan industrial. Spesifikasi kajian ini bersifat deskriptif analitis yaitu membuat pencandraan secara sistematis mengenai fakta-fakta termasuk didalamnya menggambarkan peraturan-peraturan yang berlaku.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sederhana, cepat dan berbiaya ringan lahir dari pemikiran untuk melaksanakan keadilan sosial dalam menangani perselisihan hubungan industrial yang melibatkan dua pihak yang bersengketa yakni pengusaha dan pekerja/buruh Keduanya berada pada posisi yang tidak seimbang, pengusaha berada pada posisi yang kuat dalam status sosial ekonomi sedangkan pekerja/buruh berada pada posisi lemah, yang menggantungkan sumber penghasilannya dengan bekerja pada pengusaha atau majikan. Keduanya sama-sama manusia yang memiliki harkat dan martabat kemanusiaan (human dinity). Posisi pekerja/buruh yang lemah tidak boleh menjadi penghalang baginya untuk memperoleh keadilan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial merupakan tumpuan asa bagi pencari keadilan khususnya pekerja/buruh, meskipun buruknya substansi hukum acara perburuhan sebelumnya. Ekspektasi publik terhadap Pengadilan Hubungan Industrial diharapkan mampu menegakkan wibawa hukum, kepastian hukum dan keadilan. Seiring berjalannya waktu sejak terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial, ternyata dalam praktiknya diidentifikasi timbul beberapa kendala atau masalah. Pertama, Bagi kebanyakan pekerja/buruh, penyelesaian melalui

Pengadilan Hubungan Industrial dirasa lebih sulit dan rumit daripada melalui P4D dan P4P. Faktor yang mempengaruhi antara lain lemahnya kemampuan teknis persidangan litigasi (formil) maupun pengetahuan hukum perburuhan (materil), seperti menyusun gugatan, menyiapkan bukti, saksi, penentuan jenis perselisihan, dan lainnya menjadikan masalah tersendiri.[55]

Kedua, Terkait biaya perkara, UU PPHI telah mengatur biaya perkara hingga eksekusi. Biaya perkara tidak dikenakan untuk gugatan yang bernilai di bawah Rp.150.000.000,00. Namun kenyataannya akomodasi menjadi problem tersendiri bagi pekerja/buruh yang berada pada Kabupaten/Kota, dimana lokasinya jauh dari ibu kota provinsi. Besarnya biaya (cost) pengeluaran dikarenakan jarak tempuh yang jauh menuju pengadilan hubungan industrial (hanya ada di ibukota provinsi), menjadi faktor pemicu penghambat bagi pekerja/buruh dalam mencari keadilan. Ketiga, Permasalahan lainnya yaitu Putusan Pengadilan Hubungan Industrial di tingkat pertama sering tidak tepat waktu, hal ini dikarenakan lambatnya proses pemanggilan ke wilayah hukum Pengadilan Negeri di Kabupaten/Kota bahkan Provinsi yang berbeda. Lebih lanjut, lambatnya Putusan Mahkamah Agung yang berkekuatan hukum tetap (in kracht) dan sulitnya pelaksanaan eksekusi dari putusan merupakan masalah lainnya.

Menurut Sudikno Mertokusumo, hukum berperan sebagai sarana untuk melindungi kepentingan manusia. Untuk memastikan perlindungan tersebut terwujud, penting bagi hukum untuk diterapkan dan dilaksanakan dengan benar. Meskipun pelaksanaan hukum umumnya berjalan dengan lancar dan

[55] *Ibid.,* halaman 315.

damai, terkadang pelanggaran hukum juga terjadi. Dalam hal ketenagakerjaan, implementasi yang baik dan tepat dari hukum memiliki kepentingan yang besar dalam melindungi hak-hak pekerja. Ketika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), pengusaha harus memiliki alasan yang jelas yang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Selain itu, mereka harus memastikan bahwa tindakan tersebut tidak melanggar hak-hak konstitusional pekerja.[56]

Perlindungan hukum merupakan aspek penting dalam memastikan hak asasi manusia (HAM) terlindungi. Hal ini melibatkan pembentukan aturan yang melindungi individu dari tindakan sewenang-wenang dan menjamin keadilan.Dalam hal ketenagakerjaan, perlindungan hukum didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan adalah bagian integral dari pembangunan nasional. Perlindungan hukum ini bertujuan untuk mencapai kesejahteraan dan kemakmuran bagi masyarakat. Pemberian perlindungan hukum kepada tenaga kerja mengakui risiko dan tanggung jawab yang dihadapi oleh pekerja/buruh. Hal ini juga dianggap sebagai penghargaan terhadap kontribusi mereka dalam menghasilkan kerja dan memajukan pembangunan.

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial metode penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan terdiri dari perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi

[56] Akis Jahari, Rachmatin Artita,(2023), "*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon Berdasarkan Undang-UndangNomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja",* Jurnal Of Law, Vol. 4, No. 2, halaman 82.

dan arbitrase. Penyelesaian perselisihan di luar pengadilan dilakukan secara Musyawarah oleh para pihak yang berselisih (bipartit) dengan musyawarah untuk mencapai kesepakatan.[57]

Bila musyawarah ternyata tidak berhasil menyelesaikan masalah maka musyawarah tersebut di fasilitasi oleh pemerintah untuk dilakukan penyelesaian secara mediasi, konsiliasi atau arbitrase. Penyelesaian perselisihan di luar pengadilan ini dapat menjadi pilihan bagi para pihak yang bersengketa karena memiliki berbagi macam keunggulan di banding berbagai macam keunggulan dibanding menyelesaikan masalah di Pengadilan Hubungan industrial. Christoper W Moor mengemukakan sejumlah keuntungan atau kebaikan penyelesaian di luar pengadilan dibandingkan melalui pengadila, yaitu:

1. Sifat kesukarelaan dalam proses
2. Prosedur yang relatif cepat
3. Keputusan non yudisial
4. Prosedur rahasia
5. Fleksibilitas yang besar dalam merancang syarat-syarat penyelesaian masalah
6. Hemat waktu dan biaya
7. Perlindungan dan pemeliharaan hubungam
8. Kemungkinan untuk melaksanakan putusan tinggi
9. Tingkat yang lebih tinggi untuk melaksanakan control dan lebih mudah memperkirakan hasil

[57] Helwan Kasra,(2022), *"Kritik Terhadap Sistem PenyelesaianPerselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia: Studi UU No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perspektif Sistem Hukum*", Jurnal Sol Justicia, Vol. 5, No. 1, halaman 101.

10. Kesepakatan-kesepakatan yang lebih baik dari pada sekedar kompromi atau hasil yang diperoleh dari caraHe penyelesaian kalah menang
11. Keputusan yang bertahan sepanjang waktu.[58]

Walaupun secara teori penyelesaian perselisihan diluar pengadilan memiliki banyak keunggulan dibanding penyelesaian dipengadilan, namun dalam masalah perselisihan hubungan industrial penyelesaian di luar pengadilan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase masih belum bisa berjalan sevara efektif dan belhm memberikan keadilan bagi para pihak terutama bagi pihak pejekerja. Hal ini lebih disebebqkn substansi peraturan dalam UU PPHI masih memiliki banyak masalah, beberapa masalah tersebut dapat dilihaf misalnyq dalam Pasal 3 ayat (1) UU PPHI menyebutkan bahwa perselisihan hubungan industrial wajib diupayakn penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Walaupun penyelesaian perselisihan menjadi kewajiban para pihak untuk melaksanakannya, namun dalam UU PPHI tersebut tidak dijelaskan sanksi bila salah satu atau kedua belah pihak tidak melaksanakannya.

Pasal 3 ayat (2) Permanekertrans RI No. PER.31/MEN/XII/2008 habya menginstruksukan jika salah satu pihak tidak mau diajak berunding dan ajakan meminta dilakukan perundingan diberikan secara tertulis sebanyak 2 (dua) kali secara berturut-turut dan pihak lainnya menolak atau tidak menanggapi melakukan perundingan, maka perselisihan dapat dicatatkan kepada instansi yang

[58] *Ibid.,* halaman 103.

bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti permintaan perundingan.

Selanjutnya terkait susbtansi kewenangan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga menjadi sorotan. Seperti di ketahui masing-masing lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial punya kewenangan dalam menyelesaikan perselisihan, seperti secara bipartit dan mediasi dapat menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan hubungan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Penyelesaian secara konsiliasi dapat menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselishan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, sedangkan lembaga arbitrase hanya dapat menyelesaikan perselisihan kepentingan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan.

Alternatif penyelesaian sengketa pada prinsipnya mengakomodasi para pihak yang bersengketa. Tidak ada hubungan asimetris antara pihak penggugat maupun tergugat seperti dalam sengketa pengadilan.Putusan dari alternatif penyelesaian sengketa baik melalui konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi dan arbitrase ditafsirkan lahir dari kesepakatan para pihak, bukan melalui hakim di pengadilan.

Adanya kelebihan dan kelemahan dalam hukum merupakan keniscayaan yang harus dipahami mengingat kehidupan manusia yang dinamis. Eksistensi atas kelemahan yang dimiliki oleh konsiliator pun begitu, konsiliator tidak hanya berfungsi sebagau fasiliator, seperti mediator, tetapi mereka juga harus

menyampaikan pendapat mereka tentang duduk persoalan, memberikan saran tentang manfaat dan kerugian, dan berusaha untuk mencapai kesepakatan untuk menyelesaikan sengketa. Konsiliator harus bersikap aktif, hal ini berbanding terbalik seperti mediator yg bersifat pasif.[59]

Jika kesepakatan tidak tercapai oleh kedua belah pihak, konsiliator dapat memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang bersengketa. Namun, anjuran tertulis ini tidak dapat disetarakan seperti putusan pengadilan. sangat dimungkinkan anjuran tertulis yang diberikan oleh konsiliator ditolak oleh salah satu pihak yang bersengketa. Maka dari itu, sama halnya seperti mediator maupun negosiator, konsiliator harus mempunyai kompetensi yang mumpuni.

Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan dasar hukum yang komprehensif mengenai hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.[60] Peraturan ini mencakup berbagai aspek penting seperti ketentuan mengenaik pengupasan, jam kerja, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK) yang adil dan berimbang. Sebagau negara yang berdasarkan hukum (rechstaat). maka masyarakat khususnya pekerja sangat membutuhkan perlindungan hukum untuk mendapatkan kepastian hukum atas hak-haknya. Sehingga semua hak normatif yang dapat diartikan sebagai hak dasar pekerja dalam hubungan kerja dilindungi dan di jamin dengan norma, peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Teori Kepastian Hukum menurut ahli hukum

---

[59] Harly Clifford, *Op.,cit,* halaman 94.

[60] Yoseph Ximenes Piri, Lusy K.F.R. Gerungan, Prisilia F. Worung, (2025), "*Tinjauan Hukum Tentang Efektivitas Alternatif Penyelesaian Sengketa Dalam Hubungan Industrial di Indonesia",* Jurnal Hukum Unsrat, Vol. 15, No. 5 halaman 11.

1. Apeldoorn, kepastian hukum mempunyai dua segi, pertama mengenai soal dapat dibentuknya (bepaalbaarheid) hukum dalam hal-hal yang konkret. Artinya pihak-pihak yang mencari keadilan ingin mengetahui hukum dalam hal yang khusus sebelum memulai perkara. Kedua, kepastian hukum berarti keamanan hukum. Artinya perlindungan bagi para pihak terhadap kesewenangan Hakim.[61] Dalam paradigma positivisme defenisi hukum harus melarang seluruh aturan yang mirip hukum, tetapi tidak bersifat perintah dari otoritas yang berdaulat, kepastian hukum harus selalu dijunjung tinggi apapun akibatnya dan tidak ada alasan untuk tidak menjunjung hal tersebut karena dalam paradigmanya hukum positif adalah satu-satunya hukum.
2. Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.
3. Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan.

[61] Hendri Wahyu, Nurlaily, Triana Dewi Soraja,(2023), *"Kepastian Hukum Dalam Pemenuhan Hak-Hak Normatif Pekerja Pasca Putusan Pengadilan Hubungan Industrial"*, Jurnal Hukum Samudra Keadilan, Vol. 18, No. 1, halaman 146.

Pemenuhan hak-hak normatif pekerja merupakan bagian dari perlindungan pekerja itu sendiri. Karena sebagai aset penting dalam proses produksi, tenaga kerja memiliki peran strategis dalam suatu jaringan dan proses industri, baik barang maupun jasa. Posisi dan peran ini harus mendapat perlindungan maksimal melalui pemenuhan hak-hak normatif pekerja. Pekerja yang terpenuhi hak-hak normatifnya akan bekerja maksimal dengan memberikan yang terbaik pada perusahaan tempatnya pekerja, dan ini dengan sendirinya akan berdampak positif pada produktivitas perusahaan.

Untuk menjamin kepastian bagi kaum pekerja/buruh, maka Negara/Pemerintah telah menetapkan ketentuan mengenai perizinan dalam pemutusan hubungan kerja supaya sedapat mungkin pemutusan hubungab kerja oleh pengusaha tersebut dapat dicegah. Melalui UU No.12 Tahun 1964, Negara/Pemerintah memberikan ketentuan-ketentuan yang bersifat formil tentang cara pemberian izin atas pemutusan hubungan kerja tersebut.

Pada ketentuan pasal 11 UU No. 12 Tahun 1964 telah diatur bahwa selama Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat belum memberikan izin atas pemutusan hubungan kerja, dan dalam hal ada permintaan banding terhadap izin yang diberikan oleh Panitia Penyelesaian Perburuhan namun Daerah namun belum diputuskan oleh Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat, maka baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tefap memenuhi segala kewajibannya.[62]

Sehingga berdasarkan ketentuan tersebut diatas, baik pengusaha maupun pekerja/buruh tetap diharuskan untuk melaksanakan kewajibannya, termasuk

[62] Fitriana Gunadi, (2019), *"Upah Proses Dalam Pemutusan Hubungan Kerja",* Jurnal Hukum & Pembangunan, Vol. 50, No. 4 halaman 865.

namun tidak berbatas pada kewajiban pengusaha untuk memberikan upah (upah proses) kepada pekerja/buruh selama belum adanya izin yang diputuskan oleh Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat.

Untuk dapat menciptakan keadaan damai di hubungan industrial yang sehat serta harmonis, atau keadaan sejahtera bersama pekerja/buruh dan pengusaha, diantaranya sebagai berikut:

1. Pada mekanisme produksi barang dan jasa, mmebina hubungan yang harmonis berdasarkan kemitraan yang setara serta terpadu antar para pelaku pada proses produksi barang atau jasa.
2. Membentuk karyawan serta manajemen berpikir demi membangun hubungan yang lebih baik atau mengubah sikap termasuk menumbuhkan etos kerja positif, komunikasi terbuka, dan saling menghormati kedua belah pihak.
3. Berperan dengan tanggung jawab demi menanggung hak-hak karyawan yang dihormati dan dilindungioleh manajemen
4. Kondisi kerja yang aman, upah yang adil, jaminna perlindungan sosial, dan peluang pengembangan karir.
5. Menyelesaikan permasalahan secara efektif dan adil yang timbul antara karyawan serta manajemen.
6. Mencegah perselisihan dan konflik yang timbul akibat ambiguitas dan perbedaan pendapat dalam kontrak kerja.

7. Tercapainya kesepakatan demi menguntungkan antara karyawan serta manajemen dengan perundingan yang baik serta adil.[63]

Dalam era globalisasi dan perubahan teknologi yang pesat, dinamika hubungan industrial semakin penting bagi keberhasilan dan berkelanjutan organisasi diberbabagai sektor. Hubungan industrial mencerminkan interaksi kompleks antara pekerja, manajemen, dan serikat pekerja dalam konteks produksi barang dan jasa, pemahaman yang mendalam tentang konsep, teori, dan filosofi hubungan industrial menjadi kunci dalam membentuk lingkungan kerja yang sehat, produktif dan berkelanjutan.[64]

Sulit tercapainya keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengaruhi oleh kurang berfungsinya lembaga-lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial termasuk didalamnya aparat yang berperan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Seperti diketahui lembaga-lembaga yang berperan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah lembaga bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan Pengadilan Hubungan Industrial. Berikut akan dijelaskan penyebab kurang efektifnya lembaga-lembaga tersebut:

1. Lembaga Bipartit

Lembaga bipartit sebenarnya berpeluang untuk menjadi lembaga andalan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial karena pihak yang teribat adalah langsung dari pihak yang bersengketa tanpa campur tangan pihak lain sehingga dimungkinkan dihasilkan kesepakatan bersama

[63] Adrian Radiansyah, 2023, *Buku Ajar Manajemen Hubungan Industrial,* Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia, halaman 4.

[64] Andrian Radiansyah, *Op.cit.,* halaman 13.

yang saling menguntungkan. Permasalahannya adalah kedudukan antara pekerja dan pengusaha tidaklah seimbang yang menyebabkan seringkali tidak tercapainya kesepakatan yang menguntungkan kedua belah pihak.

2. Lembaga Mediasi

Setelah tidak tercapainya kesepakatan dengan musyawarah untuk mufakat, maka perselisihan dapat diselesaikan dengan mediasi. Proses mediasi ini akan ditengahi oleh mediator yang berasal dari instansi ketenagakerjaan. Mediator selanjutnya akan mengeluarkan anjuran sebagai solusi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Permasalahannya adalah anjuran tersebut tidak harus diikuti oleh para pihak sehingga seringkali pihak yang merasa lebih kuat akan menolak anjuran tersebut dan lebih memilih melanjutkan perselisihannya di Pengadilan Hubungan Industrial. Selain itu tidak efektifnya penyelesaian di lembaga mediasi dikarenakan juga faktor sumber daya manusia di instansi ketenagakerjaan tersebut yang masih kurang baik dari sisi kualitas maupun kuantitas.

3. Lembaga Konsiliasi dan arbitrase

Dua lembaga penyelesaian perselisihan ini juga tidak efektif dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, hal ini disebabkan para pihak merasa asing dengan dua lembaga ini. Disamping itu adanya ketentuan harus membayar dalam penyelesaian arbitrase menambah

keengganan para pihak terutama pekerja untuk memilih lembaga ini sebagai tempat penyelesaian perselisihan.[65]

4. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan hubungan industrial dipilih para pihak yang berselisih setelah perselisihannya tidak bisa diselesaikan di luar pengadilan. Kurang efektifnya penggunaan Pengadilan hubungan industrial dalam mewujudkan keadilan disebabkan penggunaan hukum acara perdata dalam memeriksa perkara perselisihan hubungan industrial. Dalam hukum acara perdata, hakim bersifat pasif sehingga sangat menyulitkan bagi pekerja untuk memenangkan perkara di Pengadilan Hubungan Industrial dikarenakan keterbatasan kemmapuan mereka berperkara di pengadilan. seperti membuat surat gugatan, menemukan bukti sedangkan untuk membayar seorang pengacara memerlukan biaya yang besar. Selain faktor tersebut, kemampuan atau kapasitas hakim yang menangani perkara juga sering jadi masalah khususnya hakim karir yang belum tentu menguasai masalah ketenagakerjaan.

Jika prilaku masyarakat tidak mengikuti undang-undang tersebut maka akan sulit terciptanya keadilan. UU PPHI disamping sudah bermasalah secara substansi, maka akan lebih sulit lagi tercapainya keadilan bagi para pihak jika budaya hukum masyarakat tidak sesuai dengan undang-undang tersebut. Berikut beberapa permasalahan dalam mewujudkan keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilihat dari sisi budaya hukum:

---

[65] Helwan Kasra, *Op.cit.*, halaman 108.

1. Dari sisi pekerja atau Serikat Pekerja

Dari sisi pekerja pada umumnya disebabkan kurang pahamnya mereka akan hak-hak yang seharusnya didapatkan dari pengusaha dan jikapun memahami tetap saja sangat susah bagi pekerja mendapatkan haknya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini terjadi dikarenakan posisi pekerja yang tidak seimbang dibandingkan dengan pengusaha. Pengusaha jauh lebih superior dibanding pekerja, mereka dapat mengupayakan apa saja dalam rangka membela kepentingannya. Ketika terjadi perselisihan dengan pengusaha, umumnya pekerja juga sangat susah memperjuangkan hak-haknya tersebut. Mereka harus mengikuti prosedur yang sangat panjang dan menguras tenaga dan dana. Sehingga seringkali mereka menurut saja apa yang ditetapkan perusahaan. Serikat pekerjapun memiliki keterbatasan dalam membela hak-hak pekerja atau anggotanya dikarenakan kurangnya sumber daya dan sumber dana yang dimiliki.[66]

2. Dari sisi Pengusaha

Seperti sudah dijelaskan diatas, bahwa posisi pengusaha tidak seimbang dibandingkan dengan pekerja. Pengusaha memiliki posisi yang lebih tinggi dibandingkan pekerja sehingga lebih diuntungkan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pengusaha bisanya sangat memahami peraturan-peraturan ketenagakerjaan yang berbanding terbalik dengan pekerja yang kurang paham masalah ketenagakerjaan.

[66] *Ibid.,* halaman 109.

Dan jika terjadi perselisihan hubungan industrial, pengusaha sangat siap untuk menghadapinya. Tidak mengherankan jika pengusaha posisi tawarnya sangat tinggi ketika berunding dengan pekerja dan cenderung memaksakan kehendaknya. Dan ketika tawaran pengusaha tidak diterima pekerja, mereka siap untuk melanjutkan ke tahap-tahap selanjutnya. Pada tahap penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial, mereka juga sudah siap dengan kuasa hukum yang handal yang siap berargumen mengalahkan pekerja. Hal-hal seperti inilah yang menyebabkan sulitnya pekerja melawan pengusaha ketika hak-haknya dilanggar.

3. Dari sisi Pemerintah

Pemerintah juga belum maksimal memberikan keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini terjadi karena memang peran mereka dibatasi oleh undang-undang untuk tidak terlalu ikut campur dalam perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Permasalahan antara pekerja dan pengusaha sepenuhnya diserahkan pada mereka sendiri. Hal inilah menyebabkan keadilan dalam penyelesaian hubungan industrial sangat sulit tercapai karena bila diserahkan pada pekerja dan pengusaha saja, maka yang terjadi pihak yang kuat akan selalu menang.[67]

[67] *Ibid.,* halaman 110.

BAB IV
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, maka dalam skripsi ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui konsiliasi menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Konsiliasi merupakan salah satu cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang bersifat non-litigasi dilakukan oleh konsiliator yang netral dan ditunjuk oleh instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, proses ini bertujuan mencapai kesepakatan damai antara pekerja dan pengusaha tanpa harus melalui Pengadilan Hubungan Industrial.
2. Pekerja, Pengusaha dan Pemerintah memiliki pefan yang sangat penting dalam hal ini yaitu Pekerja, berperan aktif menyampaikan keluhan dan berpartisipasi dalam proses konsiliasi secara terbuka, Pengusaha berkewajiban memberikan klarifikasi, membuka komunikasi dan bersedia mencari solusi dan Pemerintah, melalui dinas ketenagakerjaan sebagai fasiliator dengan menunjuk konsiliator serta mengawasi pelaksanaan proses konsiliasi agar berjalan adil dan sesuai hukum.
3. Kelebihan dari konsiliasi yaitu proses cepat, biaya rendah, menjaga hubungan industrial dan lebih fleksibel

Kelemahan dari konsiliasi yaitu tidak mengikat secara hukum jika tidak mencapai kesepakatan, keberhasilan sangat bergantung pada itikad baik para pihak, dan kurangnya konsiliator yang profesional dan netral menyebabkam penghambat proses.

B. Saran

1. Agar lebih mengoptimalisasi peran konsiliator dengan meningkatkan pelatihan dan sertifikasi agar proses konsiliasi lebih professional,objektif dan efisien dan merata diseluruh daerah.
2. Semestinya semua pihak, baik pekerja, pengusaha, maupun pemerintah harus memiliki itikad baik, sikap terbuka, dan komitmen terhadap penyelesaian damai agar konsiliasi benar-benar menjadi solusi yang efektif dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial.
3. Untuk meningkatkan efektivitas penyelesaian sengketa melalui mekanisme konsiliasi, disarankan agar hasil kesepakatan dari proses konsiliasi diberikan kekuatan hukum yang bersifat eksekutorial melalui regulasi yang lebih jelas dan tegas. Hal ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak yang bersengketa. Selain itu, pemerintah perlu memastikan bahwa proses konsiliasi tetap relevan dan efektif dengan cara meningkatkan kualitas dan profesionalitas para konsiliator, serta menjamin netralitas mereka dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, konsiliasi dapat menjadi sarana penyelesaian sengketa yang tidak hanya cepat dan berbiaya rendah, tetapi juga adil dan berkelanjutan dalam menjaga hubungan industial.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

Adrian Radiansyah, 2023, *Buku Ajar Manajemen Hubungan Industrial,* Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia, halaman 4.

Devi Rahayu, 2020, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka, halaman 5-7.

Endeh Suhartini, *et.al*, 2020*, Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*, Depok: PT.RajaGrafindo, halaman 133.

Ervina Wati, et.al, (2023), *Buku Ajar Ilmu Pengantar Ekonomi*, PT Sonpedia Publishing Indonesia, halaman 179.

Harly Clifford, et.al, 2025, *Hukum Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Bandung: Widina Medis Utama, halaman 82.

Harrys Pratama Teguh, 2024, *Dinamika Hubungan Industrial dan Penyelesainnya di Indonesia,* Yogyakarta: Pohon Jaya Semesta, halaman 249.

Ike Farida, Satya Arianto,(2025), *Hukum Ketenagakerjaan*,Jakarta Timur: PT Sinar Grafika, halaman 165.

Imam Budi Santoso & Erdin Tahir, 2023, *Penyelesaian Hubungan Industrial: Dalam Teori dan Prakteknya di Indonesia,* Depok: PT RajaGrafindo, halaman 15.

I Wayan Agus Vijayantera & I Nyoman Jaya Kesuma, 2022, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Konsep Penyelesaian Perselisihan Non Litigasi dan Litigasi)*, Denpasar: Universitas Mahasaraswati Press, halaman 71-73.

Luluk Tri Harinie,*et.al*, (2024), *HUBUNGAN INDUSTRIAL*, Bali: CV. Intelektual Manifes Media, halaman 2.

Muhammad sadi is & Sobandi, 2020, *"Hukum Ketenagakerjaan di Indonesi*a", Jakarta: Kencana, halaman 43-44.

Riduan R. Amin, 2022, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Yogyakarta: CV. Graha Ilmu, halaman 45.

Sri Rochani Mulyani, 2021, *Metodelogi Penelitian,* Bandung: CV Widina Media Utama, halaman 12.

Suci Flambonita, (2020), *Telah Berlakunya Undang-Undang Ketenagakerjaan bagi Home Based Workers di Indonesia Perseptif Upah Yang Layak*, Malang: Media Nusa Creative, halaman 35.

Surya Perdana, 2023, *PENGANTAR HUKUM KETENAGAKERJAAN*, Medan: Umsu Press, halaman 138-139.

Zainal Asikin & Hadi Adha, 2023, *Hukum Ketenagakerjaan Dari Hukum Perburuhan Menuju Hukum Ketenagakerjaan,*Jakarta: Kencana, halaman 164.

B. JURNAL

Aditya Sri Wijaya, Rahayu Subekti, (2021), *"Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator",* Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha, Vol. 9, No. 2, halaman 478.

Akis Jahari, Rachmatin Artita,(2023), "*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon Berdasarkan Undang-UndangNomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Pengganti ndang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja",* Jurnal Of Law, Vol. 4, No. 2, halaman 82.

Bisdan Sigalinnging, *et.al*,2024, *Reformulasi Penguatan Independensi OJK Dalam Rangka Mewujudkan Stabilitas Sistem Keuangan*, Jurnal Umsu, Vol. 5, No. 1, halaman 2614

Enggartiarti Sherly Anggraini, (2023), *"Peran Serikat Kerja Dalam Hal Perselisihan Hubungan Kerja Yang Berdampak Pada Pemutusan Hubungan kerja",* Jurnal Syntax Dmiration, Vol. 4, No. 3 halaman 353.

Faridy, (2023), "*Urgensi Peradilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Sengketa Hukum Dalam Dunia Industrial",* Jurnal legal studies, Vol. 3, No. 2, halaman 136.

Firda Ainun Fadillah & Saskia Amalia Putri, (2021), *Alternatif Penyelesain Sengketa dan Arbitrase (Literature Review Etika),* Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, Vol. 2. Halaman 745.

Fitriana Gunadi, (2019), *"Upah Proses Dalam Pemutusan Hubungan Kerja",* Jurnal Hukum & Pembangunan, Vol. 50, No. 4 halaman 865.

Grahadi Purna Putra, (2024), *Peran Konsiliator Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Riset Ilmu Hukum,Sosial dan Politik, Vol. 1, No. 1, halaman 18.

Helwan Kasra,(2022), *"Kritik Terhadap Sistem PenyelesaianPerselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia: Studi UU No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perspektif Sistem Hukum*", Sol Justicia, Vol. 5, No. 1, halaman 101.

Hendri Wahyu, Nurlaily, Triana Dewi Soraja,(2023), *"Kepastian Hukum Dalam Pemenuhan Hak-Hak Normatif Pekerja Pasca Putusan Pengadilan Hubungan Industrial"*, Jurnal Hukum Samudra Keadilan, Vol. 18, No. 1, halaman 146.

Kesia Tamalasari Matantu, (2021), *"Perlindungan Hukum Terhadap PekerjaYang Di PHK Akibat Pandemi Covid 19 Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan",* Jurnal Lex Administartum, Vol. 9, No. 2, halaman 199.

Lailatus Sururiyah, (2025), *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah Dalam Persepktif Kewenangan Peradilan Agama*, Jurnal Umsu, Vol. 4, No.1, halaman 151.

Maria Tamunete, Weron Murary, Raymond D Morintoh, 2024, *Efektivitas Peran Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Antara Pekerja dan Pemberi Kerja (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong)*, Jurnal Ensiklopediaku, Vol. 7, No. 1, halaman 215.

Mehnaj Ayunda, *et.al* (2024), *"Dampak Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan",* Jurnal Cendikia ISNU-SU, Vol. 1, No. 2, halaman 127.

Micael Josviranto, (2022), *"Tinjauan Yuridis Perusahaan dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan",* Jurnal Riset dan Konseptual, Vol. 7, No. 1, halaman 167.

Mulyati, Rindi Wulansari,(2024), *"Dampak PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)Terhadap Karyawan Lebih Dari Sekedar Kehilangan Pekerjaan",* Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital, Vol. 01, No. 04, halaman 970.

Pristika Handayani,(2021), "*Kelemahan Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial",* Jurnal Unrika Petita, Vol. 3, No. 2, halaman 260.

Rahmat Ramadhani, Ida Hanifah, Farid Wajdi, (2024), *"Presidential Decree Number 62 of 2023: Distortion Regulation or Acceleration Solution For Agrarian Reform".* Jurnal Penelitian Hukum De Jure. 24 (1), halaman 031- 042.

Rai Matili, (2021), *"Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Prosess (Med-Arbitrase)",* Jurnal Bina Mulia Hukum, Vol. 6, No. 1, halaman 48.

Revival Yeremia Runturambi, Sarah D.L Roeroe, Kathleen Cathrine Pontoh, 2025, *Kajian Yuridis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Nomor 4/Pdt.Sus/2024/PN MND*, Jurnal Lex Administratum, Vol.13, No. 1 halaman 2.

Rika Jarmin Marbun ddk, (2024), "Penerapan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja/Buruh Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja", Jurnal Darma Agung, Vol. 32 No. 1, halaman 426-427.

Rizky Naafi Aditya, Tina Marlina, (2020), "*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Ijazahnya Dijadikan Jaminan Oleh Perusahaan Pemberi Kerja (Studi Penelitian di Disnaker Kota Cirebon)",* Jurnal Hukum Responsif, Vol. 11, No. 1, halaman 37.

Rio Arif Pratama & Nur Fitria Rahani, (2025), *Dilema Konsiliasi Ketenagakerjaan: Diamanatkan Undang-Undang Ditinggalkan Kenyataan*, Jurnal Ilmu Sosial & Hukum, Vol. 3, No. 3, halaman 3225.

Rumelda Silalahi, (2019), *Kajian Hukum Atas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Konsiliasi*, Jurnal Darma Agung, Vol. 27., No. 2, halaman 1004.

Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, (2021), *Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak*, Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Vol. 3, No. 1, halaman 116.

Sherly Ayuna Putri, Agus Mulya Karsono, Revi Inayatillah, (2021), *"Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan di Pengadilan Hubungan*

Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum", Jurnal Bina Mulia Hukum, Vol. 5, No. 2, halaman 311.

Sri Handayani dan Riswan Muthe, (2024), Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Kerja Yang Dilakukan Oleh Pengusaha, Jurnal Magister Hukum UMA, Vol.11, halaman 132.

Sugeng Hadi Purnomo, (2019), *Pekerja Tetap Dalam Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune, Vol. 2, No. 2 halaman 140.

Yoseph Ximenes Piri, Lusy K.F.R. Gerungan, Prisilia F. Worung, (2025), "*Tinjauan Hukum Tentang Efektivitas Alternatif Penyelesaian Sengketa Dalam Hubungan Industrial di Indonesia",* Jurnal Hukum Unsrat, Vol. 15, No. 5 halaman 11.

Yudin Yunus dkk, (2023), *"Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial"*, Jurnal Kewarganegaraan, Vol. 7 No. 1 halaman 730.

C. PENGATURAN PERUNDANG UNDANGAN-UNDANGAN

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial.

D. ARTIKEL

https://www.detik.com/jabar/berita/d-6218943/pengertian-konsiliasi-adalah-berikut-manfaat-dan-dasar-hukumnya (diakses pada 2 Februari, Pukul 21.18 WIB)