

EFEKTIVITAS MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL SEBAGAI INSTRUMEN PENINGKATAN PRODUKTIVITAS HUKUM PERBURUHAN

Boyke Darmajaya¹, Muhammad Akbar Ramadhan Munandar², Muhamad Chairul Azhar³, Nisaa'i Ramilinia Panuluh⁴, Yeti Kurniati⁵, Dhanang Widijawan⁶

^{1,2,3,4,5,6}Universitas Langlangbuana

darmajayaboyke@gmail.com¹, akbarm69927@gmail.com², muhamadchairul21@gmail.com³, liniapanuluh@gmail.com⁴, kurniatiyeti@gmail.com⁵, dhanang.unla@gmail.com⁶

ABSTRACT: *This paper examines the effectiveness of industrial relations dispute resolution mechanisms in Indonesia as an instrument for increasing labor law productivity. Using a descriptive qualitative method based on literature review, this study analyzes various dispute resolution mechanisms, such as bipartite dispute resolution, mediation, conciliation, and arbitration, as regulated in Law Number 2 of 2004. The study results indicate that effective dispute resolution contributes significantly to harmonious industrial relations and increased labor productivity. However, key challenges include workers' and employers' lack of understanding of their rights and obligations, lengthy bureaucratic processes, and limited mediator capacity. Therefore, efforts are needed to increase public awareness, strengthen the role of labor unions, and continuously evaluate existing mechanisms to address the dynamics of modern labor relations.*

Keywords: *Industrial Relations, Labor Disputes, Mediation, Arbitration, Productivity.*

ABSTRAK: Makalah ini membahas efektivitas mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia sebagai instrumen untuk meningkatkan produktivitas hukum perburuhan. Dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif berbasis studi literatur, penelitian ini menganalisis berbagai mekanisme penyelesaian, seperti bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase, yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Hasil kajian menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan yang efektif berkontribusi signifikan terhadap terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan peningkatan produktivitas kerja. Namun, tantangan utama yang dihadapi meliputi rendahnya pemahaman pekerja dan pengusaha terhadap hak dan kewajiban mereka, birokrasi yang panjang, serta keterbatasan kapasitas mediator. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan sosialisasi, penguatan peran serikat pekerja, serta evaluasi berkelanjutan terhadap mekanisme yang ada agar mampu menjawab dinamika hubungan kerja modern.

Kata Kunci: Hubungan Industrial, Perselisihan Perburuhan, Mediasi, Arbitrase, Produktivitas.

PENDAHULUAN

Perselisihan dalam hubungan industrial merupakan hal yang tidak dapat dihindari dalam dinamika dunia kerja. Menurut data yang dirilis oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, pada tahun 2022 terdapat lebih dari 1.500 kasus perselisihan hubungan industrial yang tercatat, dengan sekitar 60% di antaranya berujung pada proses mediasi atau arbitrase. Hal ini menunjukkan bahwa mekanisme penyelesaian perselisihan yang ada di Indonesia, meskipun telah dirancang untuk menyelesaikan konflik, masih menghadapi tantangan dalam hal efektivitas dan efisiensi.

Hukum ketenagakerjaan (*labour law*) atau hukum perburuhan di Indonesia merupakan cabang hukum yang mengatur hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Tujuannya adalah menciptakan keadilan sosial, perlindungan pekerja, serta keseimbangan hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan industrial. Namun, dinamika hubungan industrial di Indonesia sering diwarnai konflik akibat ketidakseimbangan kekuatan, rendahnya kepatuhan hukum, dan kompleksitas regulasi. Makalah ini membahas latar belakang hukum perburuhan, konsep hubungan industrial, serta problematika yang kerap muncul di Indonesia.

Sejarah dan Dasar Hukum perburuhan dimulai sejak masa Kolonial dimana awal regulasi perburuhan dimulai pada masa Hindia Belanda dengan *Arbeidsreglement* (*Staatsblad 1879*) yang bersifat represif dan menguntungkan pengusaha, dan dibentuknya *Dienst van den Arbeid* (*Dinas Tenaga Kerja*) pada 1921 untuk mengawasi kondisi buruh. Kemudian memasuki era kemerdekaan dimana diatur didalam Undang Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 yang menjamin hak hak pekerja atas penghidupannya yang layak, dan Undang Undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Pekerja yang menjadi dasar pertama hukum perburuhan nasional.

Selanjutnya memasuki masa era Reformasi hingga kini/ Pasca Reformasi 1998 dimana Indonesia meratifikasi konvensi ILO¹ tentang kebebasan berserikat dan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang menjadi payung hukum utama diikuti Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kontroversial. Dengan demikian, diharapkan pembaca dapat memahami pentingnya penyelesaian perselisihan yang efektif dalam konteks hubungan industrial di Indonesia.

Identifikasi masalah

¹ ILO. (2021). Report on Labour Conditions in Indonesia.

Permasalahan Hukum perburuhan di Indonesia dapat diidentifikasi dikarenakan rendahnya kepatuhan terhadap hukum dimana pemberian Upah yang masih dibawah ketentuan Upah minimum dan penggunaan Outsourcing dan Kontrak Kerja Tidak Tetap yang sering menyalahgunakan sistem PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) untuk menghindari hak pekerja tetap.

Sebenarnya hukum perburuhan di Indonesia dirancang untuk melindungi hak pekerja, menciptakan hubungan industrial yang adil, dan menjamin kesejahteraan tenaga kerja. Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan tidak mematuhi ketentuan hukum tersebut. Dua masalah utama yang sering muncul sebagaimana telah disebutkan diatas adalah pemberian upah di bawah upah minimum dan penyalahgunaan sistem outsourcing serta Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang digunakan untuk menghindari pemberian hak pekerja tetap. Masalah-masalah ini mencerminkan lemahnya penegakan hukum perburuhan dan ketidakseimbangan kekuatan antara pekerja dan pengusaha.

Rumusan Masalah

1. Apa saja mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang tersedia di Indonesia?
2. Bagaimana efektivitas masing-masing mekanisme dalam menyelesaikan perselisihan dan dampaknya terhadap produktivitas hukum perburuhan?
3. Apa saja tantangan yang dihadapi dalam implementasi mekanisme penyelesaian perselisihan ini?

Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi dan menganalisis berbagai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ada di Indonesia.
2. Mengevaluasi efektivitas mekanisme tersebut dalam menyelesaikan perselisihan dan dampaknya terhadap produktivitas hukum perburuhan.
3. Menggali tantangan yang dihadapi dalam implementasi mekanisme penyelesaian perselisihan dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Dasar Hukum Perburuhan

Di Indonesia, hukum perburuhan diatur dalam berbagai undang-undang, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. Kedua undang-undang ini memberikan kerangka hukum yang jelas mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta mekanisme penyelesaian perselisihan yang dapat ditempuh. Namun, meskipun telah ada pengaturan yang jelas, implementasi di lapangan sering kali menemui berbagai tantangan.

Salah satu tantangan utama dalam hukum perburuhan adalah ketidakpahaman pekerja dan pengusaha terhadap hak dan kewajiban mereka. Menurut data dari Julianda et al. (2025), kurang dari 30% pekerja yang terlibat dalam perselisihan memahami sepenuhnya hak-hak mereka berdasarkan hukum perburuhan.² Hal ini dapat menyebabkan ketidakseimbangan dalam proses penyelesaian perselisihan, di mana pekerja sering kali berada dalam posisi yang lebih lemah. Selain itu, hukum perburuhan juga harus responsif terhadap perubahan kondisi sosial dan ekonomi. Dengan semakin berkembangnya teknologi dan model bisnis baru, seperti kerja remote dan gig economy, hukum perburuhan perlu beradaptasi agar tetap relevan. Oleh karena itu, penting untuk terus memperbaharui dan mereformasi hukum perburuhan agar dapat memenuhi kebutuhan semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja.

Ruang lingkup hukum perburuhan sangat luas, mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja. Hal ini termasuk pengaturan mengenai kontrak kerja, jam kerja, upah, cuti, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, serta hak-hak pekerja lainnya. Menurut Mantili (2021), ruang lingkup hukum perburuhan juga mencakup mekanisme penyelesaian perselisihan yang dapat ditempuh oleh pekerja dan pengusaha ketika terjadi konflik.³

Salah satu cara untuk meningkatkan keadilan dalam hubungan kerja adalah melalui pendidikan dan pelatihan. Dengan memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai hak dan kewajiban, pekerja akan lebih mampu untuk memperjuangkan hak-hak mereka. Di sisi lain, pengusaha juga perlu dilatih untuk memahami pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif. Hal ini dapat membantu membangun hubungan yang lebih harmonis antara pekerja dan pengusaha. Secara keseluruhan, keadilan dalam hubungan kerja adalah elemen kunci yang harus diperhatikan dalam setiap mekanisme penyelesaian perselisihan. Dengan

² Julianda, A., Wijaya, A. D., Fadhilah, A. F., Susanti, P., & Yamani, M. (2025). Dampak Hukum Ketidakpatuhan Terhadap Kewajiban Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Kompilasi Hukum*, 10(1), 90-102.

³ Mantili, R. (2021). Konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase). *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 6(1), 47-65.

memastikan bahwa semua pihak diperlakukan secara adil, diharapkan dapat tercipta suasana kerja yang lebih produktif dan kondusif.

Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah suatu sistem interaksi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang bertujuan untuk menciptakan kondisi kerja yang baik dan produktif. Menurut Marnisah (2020), hubungan industrial mencakup semua aspek yang berhubungan dengan pekerjaan, termasuk negosiasi, perjanjian kerja, dan penyelesaian perselisihan.⁴ Dalam konteks ini, hubungan industrial tidak hanya terbatas pada aspek ekonomi, tetapi juga mencakup aspek sosial dan hukum yang berpengaruh pada kesejahteraan pekerja.

Dalam prakteknya, hubungan industrial yang baik dapat mengurangi ketegangan dan konflik, serta mendorong dialog yang konstruktif antara pekerja dan pengusaha. Dengan adanya komunikasi yang terbuka, kedua belah pihak dapat lebih mudah menemukan solusi yang saling menguntungkan. Data dari Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan mekanisme dialog yang baik mengalami penurunan tingkat perselisihan hingga 30% dibandingkan dengan perusahaan yang tidak menerapkannya. Hubungan industrial juga dipengaruhi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja menciptakan kerangka hukum yang mendukung keberadaan serikat pekerja sebagai perwakilan pekerja dalam negosiasi dengan pengusaha. Dengan demikian, pengertian hubungan industrial tidak hanya mencakup interaksi sosial, tetapi juga aspek hukum yang mendasarinya.

Hubungan industrial formal adalah hubungan yang diatur oleh peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja yang jelas antara pekerja dan pengusaha. Dalam hubungan ini, setiap pihak memiliki hak dan kewajiban yang diatur secara hukum. Menurut Wijayanti (2008), hubungan industrial formal cenderung lebih stabil karena adanya kepastian hukum yang melindungi hak-hak pekerja dan pengusaha.⁵ Namun, ketika terjadi perselisihan, proses penyelesaian sering kali memerlukan waktu yang lama dan melibatkan prosedur hukum yang kompleks.

⁴ Marnisah, L. (2020). Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik). Deepublish.

⁵ Wijayanti, A. (2008). Efektifitas Pasal 4 Ayat (2) UU No 21 Tahun 2000 Dalam Peningkatan Hubungan Industrial. *Media Hukum*, 15(1), 1-29.

Sebaliknya, hubungan industrial informal lebih bersifat fleksibel dan tidak terikat oleh peraturan yang ketat. Dalam konteks ini, interaksi antara pekerja dan pengusaha lebih bersifat personal dan dapat terjadi dalam berbagai bentuk, seperti diskusi langsung atau negosiasi informal. Meskipun hubungan informal dapat mempercepat proses penyelesaian, risiko ketidakadilan tetap ada, terutama jika salah satu pihak merasa dirugikan. Data dari Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa 40% perselisihan yang terjadi di sektor informal tidak tercatat secara resmi, sehingga sulit untuk diatasi.

Jenis hubungan industrial yang dipengaruhi oleh serikat pekerja juga memiliki karakteristik tersendiri. Serikat pekerja berfungsi sebagai mediator antara pekerja dan pengusaha, serta berperan dalam menyelesaikan perselisihan yang mungkin timbul. Penelitian oleh Wiguna (2024) menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki serikat pekerja yang aktif cenderung lebih berhasil dalam menyelesaikan perselisihan secara damai, dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memiliki serikat pekerja.⁶

Setiap jenis hubungan industrial memiliki tantangan dan peluang yang berbeda dalam konteks penyelesaian perselisihan. Oleh karena itu, penting bagi semua pihak untuk memahami karakteristik masing-masing jenis hubungan agar dapat merumuskan strategi penyelesaian yang tepat. Hal ini akan berkontribusi pada terciptanya hubungan industrial yang lebih harmonis dan produktif.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam makalah ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui studi literatur dari berbagai sumber, termasuk jurnal hukum, laporan, dan artikel terkait yang membahas tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Analisis data dilakukan dengan cara mengkategorikan informasi yang diperoleh berdasarkan mekanisme penyelesaian yang ada, serta dampaknya terhadap produktivitas hukum perburuhan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi terkini dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia.

⁶ Wiguna, W. (2024). Peran Serikat Pekerja dan Manajemen dalam Meningkatkan Produktivitas Hubungan Industrial. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 642-650.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mekanisme ini terdiri dari beberapa tahapan, yaitu penyelesaian secara bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Proses bipartit merupakan langkah awal yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berselisih untuk mencapai kesepakatan secara langsung. Jika upaya ini gagal, maka langkah selanjutnya adalah mediasi yang dilakukan oleh mediator dari Dinas Tenaga Kerja. Mediasi bertujuan untuk membantu kedua belah pihak mencapai kesepakatan tanpa harus melalui proses hukum yang lebih formal.

Arbitrase sebagai mekanisme terakhir dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia juga memiliki peran yang signifikan. Menurut Adi (2010), arbitrase memberikan kepastian hukum dan kecepatan dalam penyelesaian sengketa.⁷ Namun, tantangan yang dihadapi adalah kurangnya pemahaman tentang proses arbitrase di kalangan pekerja dan pengusaha, yang seringkali menyebabkan mereka enggan untuk menggunakan mekanisme ini. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan sosialisasi mengenai arbitrase sebagai alternatif penyelesaian sengketa.

Contoh kasus yang relevan adalah sengketa antara serikat pekerja dengan manajemen perusahaan di sektor manufaktur yang berhasil diselesaikan melalui mediasi. Dalam kasus ini, mediator mampu menciptakan suasana dialog yang konstruktif, sehingga kedua belah pihak dapat mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Hal ini menunjukkan bahwa mekanisme penyelesaian perselisihan yang ada di Indonesia, jika dikelola dengan baik, dapat menjadi alat yang efektif dalam mengurangi ketegangan di tempat kerja.

Meskipun demikian, masih ada tantangan yang harus dihadapi dalam implementasi mekanisme ini, seperti kurangnya keterlibatan pihak-pihak terkait dan minimnya pengetahuan tentang hak-hak pekerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya dari pemerintah dan organisasi buruh untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran tentang pentingnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara efektif.

Efektivitas mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sangat berpengaruh terhadap produktivitas hukum perburuhan. Penyelesaian yang cepat dan adil dapat mengurangi ketegangan di tempat kerja dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada

⁷ Adi, M. K. (2010). Masa Depan Arbitrase sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 17(2), 295-316.

gilirannya akan berdampak positif terhadap produktivitas. Menurut Maswandi (2017), perusahaan yang mampu menyelesaikan perselisihan dengan baik cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang sering mengalami konflik.⁸

Contoh konkret dari dampak positif penyelesaian perselisihan adalah kasus di sebuah perusahaan tekstil yang berhasil menyelesaikan konflik antara manajemen dan pekerja melalui konsiliasi. Setelah mencapai kesepakatan, perusahaan tersebut mengalami peningkatan produktivitas sebesar 20% dalam tiga bulan ke depan. Hal ini menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan yang efektif tidak hanya menguntungkan pekerja, tetapi juga memberikan manfaat bagi perusahaan secara keseluruhan..

Meskipun mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah menunjukkan efektivitas, masih terdapat berbagai tantangan yang harus dihadapi. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya pemahaman di kalangan pengusaha dan pekerja tentang hak dan kewajiban mereka dalam konteks hubungan industrial. Banyak pekerja yang tidak menyadari hak-hak mereka, sehingga mereka tidak berani untuk mengajukan keluhan atau perselisihan. Hal ini diperparah dengan adanya stigma negatif terhadap serikat pekerja yang sering kali dianggap sebagai pengganggu stabilitas perusahaan (Simbolon et al., 2023).⁹

Selain itu, proses mediasi dan arbitrase sering kali dianggap terlalu lambat dan birokratis. Banyak pihak yang merasa frustrasi karena waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sengketa bisa berlangsung berbulan-bulan, yang pada akhirnya mengganggu produktivitas dan moral pekerja. Data dari Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa dalam beberapa kasus, waktu penyelesaian bisa mencapai enam bulan atau lebih, terutama ketika melibatkan banyak pihak.

Implementasi sistem pelaporan yang transparan dan akuntabel juga perlu dipertimbangkan. Dengan adanya sistem pelaporan yang baik, pihak-pihak yang terlibat dapat lebih mudah melacak perkembangan kasus mereka, sehingga mengurangi rasa frustrasi yang sering muncul akibat ketidakpastian. Hal ini juga dapat mendorong pihak-pihak untuk lebih aktif dalam menyelesaikan perselisihan sebelum menjadi lebih besar.

⁸ Maswandi, M. (2017). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 5(1), 36-42.

⁹ Simbolon, J. I., Sianturi, O. B. R. R., Gaol, G. A. L., Waruwu, B. T. G., & Dewi, N. (2023). Analisis Kontribusi Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan. *Ilmu Hukum Prima (IHP)*, 6(2), 211-220.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dalam kajian mengenai efektivitas mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai instrumen peningkatan produktivitas hukum perburuhan, dapat disimpulkan bahwa mekanisme ini memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif. Penyelesaian perselisihan yang cepat dan adil tidak hanya menguntungkan pekerja dan pengusaha, tetapi juga berkontribusi pada stabilitas ekonomi secara keseluruhan. Pentingnya penyelesaian yang efektif juga didukung oleh fakta bahwa perusahaan yang mampu menyelesaikan perselisihan dengan baik cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Mekanisme penyelesaian perselisihan yang efektif juga berkontribusi pada peningkatan hubungan industrial yang harmonis. Ketika pekerja merasa didengar dan hak-haknya dilindungi, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang efektif merupakan instrumen penting dalam meningkatkan produktivitas di sektor perburuhan. Dengan adanya pendekatan yang tepat dalam penyelesaian konflik, baik pekerja maupun pengusaha dapat mencapai tujuan bersama yang saling menguntungkan.

Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan untuk meningkatkan efektivitas mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

1. Penting bagi pemerintah dan lembaga terkait untuk meningkatkan sosialisasi mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan yang ada. Edukasi ini harus mencakup pemahaman tentang hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, serta cara-cara penyelesaian yang dapat ditempuh. Dengan pemahaman yang lebih baik, diharapkan jumlah perselisihan yang terjadi dapat diminimalisir.
2. Perusahaan perlu mengembangkan kebijakan internal yang mendukung penyelesaian perselisihan secara internal sebelum melangkah ke proses yang lebih formal. Hal ini dapat dilakukan dengan membentuk tim penyelesaian konflik yang terdiri dari perwakilan manajemen dan pekerja. Dengan adanya tim ini, diharapkan perselisihan dapat diselesaikan secara lebih cepat dan efisien, tanpa harus melibatkan pihak ketiga yang mungkin memakan waktu dan biaya.

3. Perlu ada peningkatan kapasitas dan kualitas mediator yang terlibat dalam proses penyelesaian perselisihan. Pelatihan dan sertifikasi bagi mediator di sektor perburuhan harus diperkuat agar mereka dapat menjalankan tugasnya dengan profesional dan efektif. Mediator yang berkualitas akan mampu membantu kedua belah pihak menemukan solusi yang adil dan menguntungkan.
4. Penting untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan yang telah diterapkan. Evaluasi ini dapat dilakukan dengan melibatkan semua pihak terkait, termasuk pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Dengan adanya umpan balik dari berbagai pihak, mekanisme yang ada dapat diperbaiki dan disesuaikan dengan kebutuhan yang berkembang.
5. Kolaborasi antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Dengan saling mendengarkan dan menghargai kepentingan masing-masing pihak, diharapkan konflik dapat diminimalisir dan produktivitas di sektor perburuhan dapat meningkat. Melalui langkah-langkah ini, efektivitas mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai instrumen peningkatan produktivitas hukum perburuhan dapat tercapai dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- ILO. (2021). Report on Labour Conditions in Indonesia.
- Julianda, A., Wijaya, A. D., Fadhilah, A. F., Susanti, P., & Yamani, M. (2025). Dampak Hukum Ketidapatuhan Terhadap Kewajiban Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Kompilasi Hukum*, 10(1), 90-102.
- Mantili, R. (2021). Konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase). *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 6 (1), 47-65.
- Marnisah, L. (2020). Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik). Deepublish.
- Wijayanti, A. (2008). Efektifitas Pasal 4 Ayat (2) UU No 21 Tahun 2000 Dalam Peningkatan Hubungan Industrial. *Media Hukum*, 15(1), 1-29.
- Wiguna, W. (2024). Peran Serikat Pekerja dan Manajemen dalam Meningkatkan Produktivitas Hubungan Industrial. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 642-650.
- Adi, M. K. (2010). Masa Depan Arbitrase sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 17(2), 295-316.

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

Simbolon, J. I., Sianturi, O. B. R. R., Gaol, G. A. L., Waruwu, B. T. G., & Dewi, N. (2023). Analisis Kontribusi Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan. *Ilmu Hukum Prima (IHP)*, 6 (2), 211-220.