



Dilema Konsiliasi Ketenagakerjaan: Diamanatkan Undang-Undang dan Ditinggalkan Kenyataan

Rio Arif Pratama¹, Nur Fitria Rahani²

Program Studi Sarjana Hukum, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur¹⁻²

Email Korespondensi: rioarifpratama@umkt.ac.id

Article received: 04 Juni 2025, Review process: 23 Juni 2025

Article Accepted: 18 Juli 2025, Article published: 31 Juli 2025

ABSTRACT

Industrial relations disputes are a common phenomenon in the labor sector, involving workers, employers, and the government as key stakeholders. This study aims to analyze the mechanisms and implementation of industrial relations dispute resolution through conciliation in East Kalimantan Province, as well as identify the factors contributing to its low utilization. The research employed a normative juridical and empirical juridical approach, collecting primary data through interviews and secondary data from legislation, literature, and previous studies. The findings indicate that since 2016, conciliation mechanisms have not been effectively implemented in East Kalimantan due to the limited number of conciliators, unclear funding allocation, and lack of awareness among disputing parties. Most labor disputes are resolved through mediation, which is considered more practical and widely recognized. The study concludes that conciliation has the potential to become an effective alternative dispute resolution method if the government strengthens the number of qualified conciliators, provides clear funding mechanisms, and enhances public awareness.

Keywords: Conciliation, Industrial Relations Dispute, Dispute Resolution

ABSTRAK

Perselisihan hubungan industrial merupakan fenomena yang sering terjadi dalam dunia ketenagakerjaan, melibatkan pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah sebagai pemangku kepentingan utama. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mekanisme dan implementasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi di Provinsi Kalimantan Timur, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan metode ini kurang diminati. Metode penelitian menggunakan pendekatan yuridis normatif dan yuridis empiris dengan pengumpulan data primer melalui wawancara dan data sekunder dari peraturan perundang-undangan, literatur, dan penelitian terdahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sejak 2016 mekanisme konsiliasi tidak berjalan efektif di Kalimantan Timur akibat keterbatasan jumlah konsiliator, ketidakjelasan pembiayaan, dan rendahnya sosialisasi kepada para pihak. Mayoritas perselisihan ketenagakerjaan diselesaikan melalui mediasi yang dianggap lebih praktis dan dikenal luas. Kesimpulannya, konsiliasi berpotensi menjadi alternatif penyelesaian sengketa yang efektif apabila pemerintah meningkatkan jumlah konsiliator, memberikan pembiayaan yang jelas, serta melakukan sosialisasi yang masif.

Kata Kunci: Konsiliasi, Perselisihan Hubungan Industrial, Penyelesaian Sengketa

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis, terdapat komponen utama yang saling berkaitan adalah tenaga kerja atau buruh, pemilik usaha dan pemerintah. Tenaga kerja memiliki peran fundamental dalam produksi barang dan jasa, yang menjadi landasan utama aktivitas bisnis. Pekerja adalah seseorang yang memiliki hubungan kerja dengan pemberi kerja dan menerima upah sebagai bentuk imbalan. Dengan demikian, terdapat hubungan timbal balik antara pengusaha dan pekerja, di mana keduanya saling berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama. relasi antara pekerja dan pengusaha idealnya terbangun dalam suasana yang kondusif dan harmonis, sehingga keduanya dapat bekerja sama secara produktif. Namun, apabila hubungan tersebut terganggu dan kehilangan keharmonisan, konflik dapat terjadi, yang pada akhirnya berpotensi merugikan kestabilan ekonomi perusahaan. (Silalahi 2019)

Perselisihan yang semakin meningkat antara pekerja/buruh dengan pengusaha berpotensi menimbulkan keterlibatan berbagai pihak, baik diantara sesama pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah. Perselisihan seperti ini sering terjadi dan mengharuskan pemerintah untuk mengatur pengelolaan sumber daya terkait. Hal ini menjadi, hal yang biasa dialami oleh pihak-pihak dalam hubungan industrial. Biasanya, perselisihan muncul ketika salah satu pihak menginginkan sesuatu pihak lain menolak, yang kemudian menimbulkan perdebatan. (Adawiyah et al. 2023)

Sengketa ketenagakerjaan merupakan perbedaan pendapat yang menyebabkan konflik antara pengusaha atau asosiasi pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat dapat menyebabkan perselisihan. (Wewo; 2023) Perselisihan di bagi menjadi empat kategori antara lain Perselisihan hak yaitu perbedaan dalam melaksanakan atau penafsiran kepada peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dan perjanjian kerja menyebabkan hak tidak dipenuhi, yang mengakibatkan terjadinya perselisihan hak. Perselisihan kepentingan yaitu perselisihan kepentingan terjadi dalam hubungan kerja ketika terdapat ketidaksesuaian pandangan mengenai pembuatan atau perubahan ketentuan syarat kerja yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan pemutusan hubungan kerja yaitu perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh yaitu perbedaan pemahaman mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban dalam organisasi serikat pekerja/buruh menyebabkan terjadinya perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh di dalam satu perusahaan.

Perselisihan terbagi menjadi empat kategori. Perselisihan hak terjadi ketika ada perbedaan pendapat tentang cara membuat atau menafsirkan undang-undang, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, yang menyebabkan perselisihan hak. Perselisihan kepentingan terjadi ketika ada perbedaan pendapat tentang membuat atau mengubah ketentuan syarat kerja

yang tercantum dalam perjanjian kerja. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang muncul karena salah satu pihak tidak setuju tentang cara mengakhiri hubungan kerja. Perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh yaitu ketika serikat pekerja atau serikat buruh tidak setuju tentang cara bergabung, melaksanakan hak, dan kewajiban dalam organisasi serikat pekerja atau buruh, yang menyebabkan perselisihan di dalam satu perusahaan. (Hernawan 2019). Dari keempat perselisihan di atas berikut jumlah data penyelesaian perselisihan hubungan industrial tahun 2022-2024:

Tabel 1. Jumlah Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia beserta Jenis Penyelesaiannya Tahun 2022 hingga 2024 (Kementerian Ketenagakerjaan 2024)

Tahun	Jenis Kasus	Jumlah Kasus	Penyelesaian					Jumlah	Sisa Kasus
			Bipartit	Mediasi	Konsiliasi	Arbitrase	Hakim Hi		
2022	Perselisihan Hak	1.809	429	1.270	-	-	3	1.702	107
	Perselisihan Kepentingan	386	81	248	-	-	-	329	57
	Perselisihan PHK	3.971	510	3.075	-	-	29	3.614	357
	Perselisihan antar SP/SB dalam Satu Perusahaan	94	40	48	-	-	6	94	-
	Total	6.260	1.060	4.641	0	0	38	5.739	521
2023	Perselisihan Hak	2.554	488	1.981	-	-	-	2.469	107
	Perselisihan Kepentingan	387	86	270	-	-	-	356	31
	Perselisihan PHK	7.275	1.153	5.942	-	-	3	7.098	177
	Perselisihan antar SP/SB dalam Satu Perusahaan	51	7	43	-	-	-	50	1
	Total	10.267	1.734	8.236	0	0	3	9.973	294
2024	Perselisihan Hak	2.033	544	1.105	-	-	-	1.649	384
	Perselisihan Kepentingan	290	68	180	-	-	-	248	42
	Perselisihan PHK	5.192	1.360	3.008	-	-	-	4.368	824
	Perselisihan antar SP/SB	25	6	19	-	-	-	25	-

	dalam Satu Perusahaan								
	Total	7.540	1.978	4.312	0	0	0	6.290	1.250

Berdasarkan data di atas perselisihan yang paling tinggi pada tahun 2022 sampai dengan 2024 yang pertama adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja, hal tersebut dipengaruhi faktor pandemi covid 19, kondisi ekonomi global dan dalam negeri yang mengalami pasang surut menyebabkan banyaknya perusahaan yang harus melakukan pemutusan hubungan kerja, kedua perselisihan hak yang merupakan ketidaksesuaian dalam pelaksanaan norma kerja, ketiga perselisihan kepentingan yang berkaitan perbedaan cara pandang mengenai syarat kerja dan keempat perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan yang berkaitan dengan permasalahan keanggotaan, hak dan kewajibannya.

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 untuk penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui empat mekanisme yaitu:

Mekanisme Bipartit merujuk pada Pasal 3 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 merupakan mekanisme pertama dan terpenting sebagai proses wajib yang dilakukan antara pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha atau asosiasi pengusaha yang terlibat dalam perselisihan hubungan industrial. Mekanisme bipartit ini diatur juga melalui Permenaker Nomor: PER.31/MEN/XII/2008. Dalam jangka waktu 30 hari kerja sejak awal negosiasi, perselisihan harus diselesaikan melalui bipartit. Perundingan bipartit umumnya menggunakan metode negosiasi, dalam proses ini informasi harus memuat: nama lengkap, tanggal, lokasi, masalah, pendapat kedua belah pihak, kesimpulan, hasil, atau kesepakatan, dan tanda tangan kedua belah pihak. Selanjutnya, hasil perundingan yang dihasilkan dibentuk menjadi perjanjian bersama. Dokumen ini harus didaftarkan melalui Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah pekerja dan pengusaha membuat perjanjian kerja. Apabila perundingan tidak berhasil atau mengalami kegagalan mencapai kesepakatan, salah satu atau kedua belah pihak melaporkan ketidaksepakatan mereka kepada Dinas Tenaga Kerja setempat di mana pekerja atau buruh bekerja. Dalam laporan Bipartit, para pihak harus menyertakan bukti bahwa mereka telah berusaha mencapai konsensus melalui mekanisme perundingan bipartit.

Kedua, mediasi yaitu proses penyelesaian perselisihan dalam satu perusahaan mengenai perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan serikat pekerja/serikat buruh melalui musyawarah mufakat yang difasilitasi seseorang mediator atau lebih yang memiliki posisi tidak memihak. Selain Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Permenaker Nomor 17 Tahun 2014 juga mengatur sebagai mekanisme teknis pelaksanaan proses mediasi. Dalam beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pengusaha dan pekerja memandang proses

mediasi sebagai metode penyelesaian non litigasi yang relatif lebih efektif dan efisien karena menawarkan cara yang lebih praktis, waktu lebih singkat dan gratis. Proses mediasi harus diselesaikan dalam 30 hari kerja. (Mantili 2021)

Ketiga, mekanisme konsiliasi merupakan pendekatan penyelesaian sengketa yang dibantu oleh konsiliator sebagai pihak ketiga yang memiliki posisi tidak memihak (netral) guna membantu para pihak berkomunikasi satu sama lain untuk melakukan musyawarah mufakat hingga dapat tercapainya kesepakatan. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur bahwa, pihak yang berselisih dapat menggunakan konsiliasi untuk menyelesaikan berbagai jenis sengketa, seperti sengketa perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan konflik antar sesama serikat pekerja dalam satu perusahaan. Selain itu, Permenaker Nomor: PER.10/MEN/V/2005 mengatur mekanisme teknis prosedur konsiliasi.

Keempat, arbitrase adalah penyelesaian non litigasi di luar PHI yang mengatur perselisihan antar sesama serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan dan perselisihan kepentingan. Para pihak secara tertulis setuju untuk melaporkan perselisihan mereka kepada arbiter. Sifat putusan melalui arbitrase adalah final dan mengikat kedua belah pihak. Proses arbitrase, pihak-pihak harus secara sukarela tunduk pada keputusan pihak ketiga. (Syahfitri et al. 2024) Kelima, melalui Pengadilan Hubungan Industrial, sebuah Pengadilan khusus yang bernaung pada Pengadilan Negeri memiliki otoritas untuk memeriksa, mengadili, dan membuat putusan tentang perselisihan hubungan industrial.

Fokus penelitian ini terletak pada pembahasan mengenai konsiliasi, tujuan penelitian ini ialah agar mengetahui mekanisme dan implementasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi di Kalimantan Timur dan agar mengetahui penyebab mekanisme konsiliasi kurang diminati oleh pelaku hubungan industrial di Kalimantan Timur sebagai salah satu metode alternatif penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Pada dasarnya konsiliasi memiliki prinsip yang serupa dengan mediasi, namun terdapat perbedaan terkait status kelembagaan dan kepegawaian. Konsiliator bukanlah seorang PNS, melainkan seorang profesional yang dipilih dan diberikan wewenang oleh menteri, setelah memenuhi kriteria tertentu dan memiliki keahlian di bidang ketenagakerjaan atau hubungan industrial. Penyelesaian sengketa melalui konsiliasi lebih berfokus pada pencapaian kesepakatan bersama antara pihak yang berselisih, dengan pihak ketiga bertindak sebagai fasilitator netral, baik dengan keterlibatan aktif maupun tidak. (Harahap 2020)

METODE

Yuridis normatif dan yuridis empiris merupakan pendekatan utama yang digubakan dalam penelitian ini. Pendekatan yuridis normatif menitikberatkan hukum pada suatu sistem norma yang terorganisir mencakup kaidah atau aturan terkait asas-asas, prinsip, dan peraturan perundang-undangan. Pendekatan ini memberikan argumentasi hukum yang menjadi dasar suatu peristiwa dengan melihat data sekunder. Pendekatan yuridis empiris berfokus pada pengamatan dan analisis realitas hukum dalam praktik dengan menggunakan data primer

dikumpulkan melalui wawancara dengan narasumber dan responden. (Adiyanta 2019) Data dikumpulkan secara sistematis merujuk pada studi kepustakaan dan studi lapangan dengan memanfaatkan berbagai sumber data primer dan data sekunder. Data primer merujuk pada data yang dikumpulkan melalui wawancara atau observasi kepada responden dan narasumber yang mengetahui baik secara langsung ataupun tidak terkait topik penelitian ini. Data sekunder didapatkan melalui penelusuran bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Permenaker Nomor 5 Tahun 2005, jurnal ilmiah dan buku literatur serta penelitian terdahulu. Metode analisis data menggunakan pendekatan dekriptif kualitatif, dengan cara mengumpulkan data mentah yang berupa hasil wawancara dengan Disnaker Samarinda, Disnakertrans Kaltim, praktisi dan ahli hukum ketenagakerjaan. Data sekunder melalui kepustakaan yang selanjutnya diseleksi menurut kebenarannya berdasarkan dengan permasalahan yang terjadi. Lokasi penelitian yang utama adalah di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda (Disnaker Samarinda) dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur (Disnakertrans Kaltim).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mekanisme dan Implementasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Konsiliasi

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui proses non litigasi maupun litigasi. Proses non litigasi mencakup perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Proses sengketa secara litigasi dilakukan melalui pengadilan hubungan industrial sebagai satu-satunya proses penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang melalui litigasi dan pihak yang berkeberatan terhadap putusan itu dapat mengajukan upaya hukum melalui mekanisme kasasi ke Mahkamah Agung jika diperlukan.

Tabel. 2 Jenis-Jenis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Non Litigasi	Litigasi
Bipartit	Pengadilan Hubungan Industrial
Mediasi	
Konsiliasi	
Arbitrase	

Sengketa hubungan industrial memiliki lima kategori perselisihan, namun tidak semua perselisihan dapat diselesaikan melalui konsiliasi. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 bahwa mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial menyesuaikan dengan tiap-tiap jenis perselisihannya. Berikut merupakan jenis – jenis perselisihan beserta mekanisme penyelesaiannya:

Tabel. 3 Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial dan Mekanisme Penyelesaiannya

Jenis Perselisihan	Bipartit	Mediasi	Konsiliasi	Arbitrase	PHI	
					Tingkat Pertama (Terdapat Upaya Hukum)	Tingkat Pertama & Terakhir
Perselisihan Hak	✓	✓	x	x	✓	x
Perselisihan Kepentingan	✓	✓	✓	✓	x	✓
Perselisihan PHK	✓	✓	x	x	✓	x
Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Satu Perusahaan	✓	✓	✓	✓	x	✓

Bipartit adalah tahapan paling awal untuk menyelesaikan perselisihan yang dilaksanakan oleh pekerja dan pengusaha secara suka rela. Mekanismenya melalui forum diskusi dan mencari pemecahan masalah melalui kesepakatan bersama, prosesnya mirip seperti mediasi namun tidak terdapat pihak ketiga.

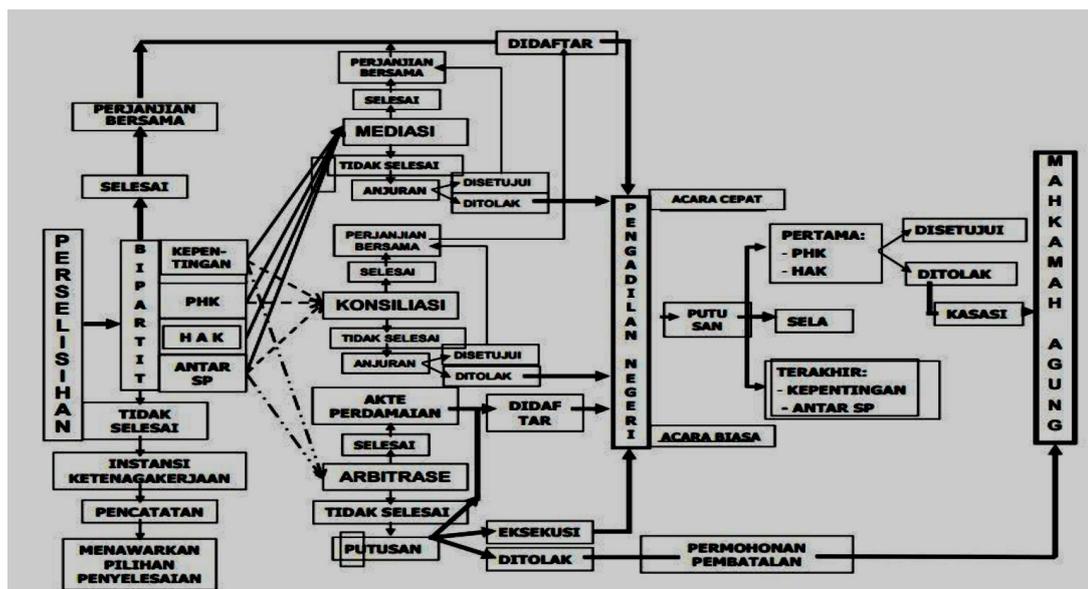
Langkah pertama yang perlu dilakukan apabila terjadi perselisihan antar pekerja/pengusaha adalah melalui mekanisme bipartit sebagai bentuk upaya yang dilakukan di dalam perusahaan guna menyelesaikan perselisihan antar pekerja/pengusaha dalam satu perusahaan. Proses pertamanya yaitu melakukan pemanggilan kedua belah pihak yang sedang berselisih, kemudian akan ditanyakan apa sebab dari perselisihan tersebut jika proses bipartit berjalan sesuai dengan yang diinginkan kedua belah pihak maka pihak perusahaan melakukan perjanjian bersama yang disepakati kedua belah pihak ditandai dengan tandatangan. Apabila proses bipartit tidak berhasil maka selanjutnya pengusaha dan/atau pekerja/buruh melanjutkan perselisihan ketahapan mediasi/konsiliasi/abritrase tergantung jenis perselisihannya.

Secara umum, Penyelesaian dalam proses konsiliasi, dilakukan oleh seseorang atau pihak ketiga yang netral yang berperan untuk membantu pihak-pihak yang berselisih mencapai kesepakatan yang disebut konsiliator. Seorang konsiliator juga bukan sebagai pegawai pemerintah (PNS). Melainkan Konsiliator di angkat oleh menteri. Tata kerja serta pemberhentian seorang konsiliator diatur di dalam PER.10/MEN/V/2005. Tata cara penyelesaian melalui konsiliasi , seorang konsiliator mempertemukan kedua belah pihak yang sedang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi secara damai. Proses ini dilakukan

dalam jangka waktu tiga puluh hari kerja, sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam undang-undang tersebut.

Keberhasilan konsiliasi dapat diukur dari komitmen kedua pihak, pengusaha dan pekerja, untuk menyelesaikan perselisihan secara damai, partisipasi aktif keduanya dalam musyawarah, pemahaman konsiliator tentang hukum ketenagakerjaan yang baik, serta sikap netral dan tidak memihak dari konsiliator, ditambah dengan adanya prosedur yang jelas dan mudah dipahami oleh para pihak. Kegagalan pada proses konsiliasi disebabkan perbedaan kepentingan yang besar antara para pihak hal itu yang menjadi sulit untuk menemukan titik temu perselisihannya, dan/atau ketidakmampuan konsiliator dalam menjaga netralitas dan cenderung memilih salah satu pihak. Jika proses konsiliasi gagal dan tidak mencapai konsensus mufakat bersama, maka langkah yang harus ditempuh sebagai berikut: (Grahadi Purna Putra 2024)

- Konsiliator membuat anjuran tertulis;
- Anjuran tertulis harus disampaikan kepada para pihak dalam waktu sepuluh hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama;
- Para pihak wajib memberikan respon secara tertulis kepada konsiliator dalam waktu sepuluh hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- Pihak yang tidak memberikan respon/jawaban dianggap menolak anjuran;
- Terhadap jawaban/anjuran konsiliator apabila para pihak setuju makan selambat-lambatnya 3 hari kerja konsiliator harus membuat perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan di PHI.
- Jika para pihak setuju maka konsiliator harus membuat perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan di PHI dalam waktu maksimal 3 hari kerja pasca anjuran disetujui.



Gambar 1. Alur Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Tataran implementasi khususnya di provinsi Kalimantan timur terdapat keterbatasan pada sumber daya manusia dari konsiliator sehingga menyebabkan penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi tidak ditawarkan ke para pihak yang bersengketa artinya proses konsiliasi ini sudah lama tidak berjalan. Diantaranya akibat keterbatasan konsiliator menimbulkan kurang diminatinya konsiliasi sebagai alternatif dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kondisi ini menunjukkan perlunya memperkuat kinerja dari kementerian tenaga kerja dalam proses perekrutan jumlah dari konsiliator, memperkuat kerja sama antara pihak yang terlibat. Guna mempermudah dan dapat mengurangi beban daripada mediator untuk menuntaskan selisih di dalam dunia kerja hubungan industrial. Pada provinsi Kalimantan timur sendiri permasalahan hukum mengenai ketenagakerjaan dapat dibilang masih tinggi “di antara empat kategori perselisihan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan, yang paling sering terjadi adalah perselisihan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK)”. Pernyataan ini diperkuat dengan wawancara dengan responden dan narasumber terpercaya.

Terkait dengan hal ini, Bapak Nur Lahamuddin, S.H., yang menjabat sebagai Mediator Ahli Muda di Dinas tenaga kerja Kota Samarinda menyatakan bahwa seharusnya mekanisme pelaksanaan konsiliasi dapat dilaksanakan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 namun, kendala utama yang muncul dalam praktiknya adalah ketidaktersediaan konsiliator yang diutus oleh kementerian. Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda (Disnaker Samarinda) telah memberikan pemahaman kepada para pihak yang berselisih, baik pengusaha maupun pekerja, mengenai alternatif lain yang dapat digunakan. Namun, para pihak lebih memilih mediasi karena prosesnya lebih dikenal dan biaya yang dikeluarkan relatif lebih terjangkau. Dengan demikian jika ada yang ingin menyelesaikannya melalui proses konsiliasi itu tidak memungkinkan. Terkait dengan efektif atau tidaknya menurut beliau secara peraturan seharusnya dapat dievaluasi jika terdapat konsiliatornya tetapi kenyataannya tidak bisa dikatakan efektif karena tidak adanya perselisihan yang diselesaikan melalui konsiliasi di Kota Samarinda khususnya di Kalimantan timur. Harapannya apabila pemerintah dari Kementerian Ketenagakerjaan dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten sebagai pejabat konsiliator pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial bisa membantu mediator dalam menangani perselisihan antara para pihak serta menimbulkan keseimbangan dan menciptakan pilihan penyelesaian sengketa alternatif apabila meningkatnya kasus perselisihan antar tenaga kerja. (Lahamuddin 2025)

Sama halnya dengan yang telah disampaikan oleh praktisi hukum bapak Nason Nadeak, S.H. bahwa “Pelaksanaan dan mekanisme konsiliasi ini merupakan amanat Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan. Namun, terkait dengan efektivitas proses konsiliasi, beliau menyatakan bahwasanya hal ini tidak berjalan dengan efektif dalam praktiknya. Konsiliasi seharusnya dapat diterapkan untuk menyelesaikan perselisihan

hubungan industrial, karena pada dasarnya, konsiliasi merupakan alternatif dalam menyelesaikan sengketa antara pengusaha dan buruh”.

Nason mengatakan kurangnya peran pemerintah dan lembaga terkait dalam peningkatan jumlah dari sumber daya manusia konsiliator menjadi penyebab dari kurang diminutinya penyelesaian ini. Harapannya pemerintah membuat kebijakan khusus yang dapat mendorong penggunaan dari konsiliasi dengan menyiapkan pejabat konsiliator yang benar-benar menguasai ketenagakerjaan dan pembiayaan harus di tanggung oleh pemerintah atau peraturan yang ada didalam undang-undang dapat direvisi.(Nadeak 2025)

Menurut Bapak Nur Wahyudi, S.E., Ketua DPK PT. Apindo Samarinda, pelaksanaan konsiliasi di dalam perusahaan bertujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang efektif dan efisien guna meminimalkan risiko terjadinya konflik. Tahap awal dalam proses konsiliasi adalah memanggil pihak-pihak yang terlibat dalam sengketa untuk diundang berdialog, agar penyebab utama masalah dapat diketahui. Apindo telah memberikan bimbingan kepada anggotanya terkait mekanisme konsiliasi, perubahan peraturan perundang-undangan, serta norma-norma kerja terbaru. Bimbingan ini dilakukan dengan bekerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) dan melibatkan pihak HRD pada perusahaan-perusahaan di Kalimantan Timur. (Wahyudi 2025)

Nur Wahyudi juga menjelaskan bahwa pejabat konsiliator berada di bawah kewenangan Dinas tenaga kerja, sebelum permasalahan yang terjadi dilanjutkan ke dinas tenaga kerja. Perusahaan menggunakan proses pertama yaitu melalui metode bipartit dan jika tidak tercapai kesepakatan, maka kasus tersebut akan dilanjutkan ke Dinas Tenaga Kerja wilayah tertentu dengan pilihan metode penyelesaian yang tersedia. Pelaksanaan konsiliasi sering menghadapi kendala, di antaranya kurangnya pemahaman karyawan terhadap aturan-aturan normatif yang berlaku, serta kurangnya keterbukaan perusahaan dalam menyampaikan peraturan internal. Oleh karena itu, perundingan bipartit dianggap sebagai metode penyelesaian perselisihan yang paling efektif, karena pihak internal perusahaan terlibat langsung tanpa adanya campur tangan dari pihak eksternal.(Wahyudi 2025)

Apindo juga menyediakan fasilitas dan bantuan kepada anggotanya yang ingin menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi. Bantuan ini meliputi pendampingan hukum di bidang hubungan industrial melalui seksi-seksi khusus yang telah disediakan. Meski terdapat minat dari pengusaha untuk menggunakan konsiliasi sebagai alternatif penyelesaian perselisihan, banyak yang cenderung langsung mengajukan mediasi ke dinas tenaga kerja. Hal ini menunjukkan perlunya pemerintah berperan lebih aktif dalam menyosialisasikan mekanisme penyelesaian perselisihan kepada perusahaan dan serikat buruh, serta memastikan proses penyelesaian berjalan efektif. Bapak Nur Wahyudi menegaskan pentingnya peran pemerintah dalam menjaga kredibilitas melalui keterlibatan dalam penyelesaian konflik hubungan industrial. Dengan langkah ini, diharapkan hubungan industrial di Kalimantan Timur dapat semakin kondusif dan mendukung keberlanjutan dunia usaha.(Wahyudi 2025)

Menurut Bapak Sukarjo S.H., sebagai Advokat serikat buruh PT. Kahutindo. Pelaksanaan penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi di Kalimantan Timur mengalami kendala, salah satunya adalah kurangnya minat untuk menggunakan jasa konsiliasi. Meskipun konsiliasi dianggap sebagai metode yang efektif, banyak pihak yang belum pernah mengalami proses ini, sehingga sulit untuk memberikan penilaian yang akurat mengenai efektivitasnya. Selain itu, jasa konsiliasi sering dianggap berbiaya, dan serikat buruh lebih cenderung menghindari penggunaannya. Meskipun demikian, konsiliasi tetap diadakan karena memberikan ruang bagi pihak-pihak yang ingin menggunakan jasa tersebut, meskipun efektivitasnya tidak dapat dipastikan secara jelas. Dalam hal koordinasi, setiap kasus perselisihan umumnya harus masuk ke Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) terlebih dahulu, di mana pihak Dinas tenaga kerja akan mengarahkan apakah para pihak ingin menggunakan mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. (Sukarjo 2025)

Menurut penjelasan beliau, selalu terdapat koordinasi antara serikat buruh dan Dinas tenaga kerja dalam proses ini, sehingga tidak mungkin satu pihak memilih konsiliator secara sepihak. Proses ini membutuhkan persetujuan dari kedua pihak agar konsiliasi dapat berjalan dengan lancar. Untuk meningkatkan efektivitasnya, penting untuk menyosialisasikan setiap metode penyelesaian sengketa dengan menyoroti kelebihan dan kekurangan dari masing2 metode. Diharapkan, dengan cara memahami yang lebih baik tentang konsiliasi, minat dan partisipasi dalam menggunakan metode ini di Kalimantan Timur akan meningkat. serta menegaskan bahwa meskipun diharapkan adanya konsiliator, profesi ini masih jarang dan penilaian terhadap kinerja konsiliator dalam menyelesaikan perselisihan belum banyak dilakukan. Selain itu, konsiliator seharusnya memiliki pemahaman yang mendalam tentang ketenagakerjaan. Beliau juga menambahkan bahwa pemerintah belum pernah menyelenggarakan pendidikan khusus untuk konsiliator atau arbitrase. sebaliknya, yang paling sering dilakukan adalah mediasi.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Konsiliasi Kurang Diminati Oleh Pengusaha dan Pekerja/ Buruh

Ada beberapa metode yang dapat dipilih untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, termasuk perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial. Konsiliasi, khususnya, merupakan salah satu cara alternatif untuk menyelesaikan sengketa hubungan industrial. Dalam proses ini, seorang konsiliator yang bersifat netral akan terlibat untuk membantu memecahkan masalah yang timbul. Konsiliator yang ditunjuk oleh menteri bertugas memfasilitasi komunikasi antara pihak yang berselisih, serta memberikan rekomendasi tertulis jika tercapai kesepakatan di antara mereka.

Penyelesaian melalui konsiliasi di Provinsi Kalimantan Timur jarang terjadi hal ini dikarenakan pihak pengusaha dan pekerja/buruh tidak minat menggunakan alternatif ini karena faktor tidak adanya konsiliator di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda (Disnaker Samarinda) maupun Dinas Tenaga Kerja dan

Trasmigrasi Provinsi Kalimantan Timur (Disnakertrans Kaltim). Sebagai pihak-pihak yang ingin menyelesaikan sengketa cenderung memilih metode penyelesaian yang sudah terbukti efektif seperti mediasi sebagai media alternatif penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

Pihak Disnakertrans Kaltim pun hanya dapat memfasilitasi menggunakan metode tersebut karena hanya sumber daya manusia yang dari mediator sebagai pihak penengah, sehingga dengan adanya keterbatasan pada kesediaan seorang konsiliator di Disnakertrans Kaltim sejak tahun 2016 hingga saat ini tahun 2024 seluruh perselisihan yang masuk pada data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi hanyalah penyelesaian melalui mediasi. Selain karena faktor keterbatasan jumlah konsiliator bahwa isu dari pembebanan biaya penanganan sengketa dalam perkara perselisihan konsiliasi menjadi kewenangannya siapa, merujuk pada Permenakertrans Nomor 10 Tahun 2005 Sebenarnya tidak menyebutkan beban pembiayaan penanganan perkara dibebankan pada para pihak. Namun ketidakjelasan ini turut mempengaruhi persepsi dan keputusan para pihak yang bersengketa, bahwa karena konsiliator bukanlah pegawai negeri sipil (PNS) seperti mediator, maka apakah para pihak yang memilih menggunakan jasa konsiliator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus menyepakati beban penanganan perkara yang akan diselesaikan melalui proses ini.

Berdasarkan Pasal 2 dan 3 Permenakertrans Nomor 18 Tahun 2014 tentang Honorarium/Imbalan Jasa bagi Konsiliator dan Penggantian Biaya Bagi Saksi dan Saksi Ahli dalam Sidang Mediasi atau Konsiliasi bahwa Konsiliator yang melakukan sidang Konsiliasi berhak atas honorarium sebesar Rp 3.500.000,00 (tiga juta lima ratus ribu rupiah) pada tiap-tiap kasus yang diselesaikan.

Bahwa honorarium dari Konsiliator diberikan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dengan pencatatan alokasi dalam anggaran APBN melalui dana dekonsentrasi ke daerah yang terdapat konsiliator. Dalam arti dana tersebut dialokasikan dari pusat ke daerah. Melalui mekanisme konsiliator setelah selesai melaksanakan tugas mengajukan permohonan pembayaran honorarium kepada Bendahara Dinas Tenaga Kerja Provinsi atau Daerah dengan mengajukan syarat-syarat yang diatur dalam Pasal 5 ayat (2). Setelah persyaratan terpenuhi maka Bendahara Dinas akan memproses pengajuan pembayaran honorarium Konsiliator, akan tetapi pada praktiknya untuk wilayah provinsi Kalimantan timur dana dekonsentrasi tersebut tidak pernah teranggarkan oleh pusat/Kemnaker.

Berkaitan dengan yang telah disampaikan oleh praktisi hukum bapak Nason Nadeak, S.H. dalam kondisi dimana jika pemerintah tidak menganggarkan biaya maka penyelesaian melalui konsiliasi memerlukan biaya yang harus ditanggung oleh pihak yang berselisih, baik pengusaha maupun pekerja. Sedangkan yang menjadi perselisihan paling sering terjadi adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) para pekerja/buruh berpikir "Setelah diberhentikan dari pekerjaan, saya justru diminta memilih mekanisme penyelesaian yang membutuhkan biaya tambahan, tentu saja saya tidak bersedia".

Oleh karena itu, sebagian besar pekerja, khususnya di Kalimantan Timur, jika ditawarkan menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi maka merasa akan keberatan karena terbebani jika harus membayar konsiliator, hal tersebut diantaranya sebagai penyebab yang menjadi hambatan besar dalam memilih konsiliator sebagai jalan penyelesaian. (Nadeak 2025)

Bahwa pemerintah seharusnya bertanggung jawab dalam menyediakan penyelesaian sengketa alternatif dan menanggung biaya tersebut. konsiliasi tidak terimplementasi dengan baik sebagaimana amanat Undang-Undang khususnya di Kalimantan Timur terjadi karena tidak tersedianya anggaran yang cukup dan tidak tersedianya Konsiliator sehingga proses konsiliasinya tidak terlaksana.

Berhubungan dengan hal ini Bapak Ariansyah, S.H., sebagai Kapala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Mogok Kerja sekaligus Mediator pada Disnakertrans Kaltim juga memberikan informasi bahwa salah satu alasan mengapa penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Disnakertrans Kaltim hanya dilakukan melalui mediasi sejak 2016 adalah karena terbatasnya jumlah konsiliator, ditambah dengan meninggalnya salah satu konsiliator di instansi tersebut, sehingga tidak lagi dilaksanakan penyelesaian melalui konsiliasi. selama ini karena kami tidak memiliki konsiliator. Oleh karena itu, dengan adanya keadaan inilah mengapa data pada perselisihan yang diterima oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur lebih sering menggunakan penyelesaian melalui mediasi. (Ariansyah 2025)

SIMPULAN

Kesimpulan, konsiliasi sebagai alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Provinsi Kalimantan Timur memiliki potensi besar, namun penerapannya masih menghadapi berbagai hambatan. Keterbatasan jumlah konsiliator yang kompeten sejak 2016, tidak adanya konsiliator aktif, ketidakjelasan pembiayaan, serta minimnya pemahaman dan kesadaran para pihak mengenai manfaat konsiliasi menyebabkan metode ini jarang digunakan, sehingga mayoritas perselisihan diselesaikan melalui mediasi. Untuk mengoptimalkan peran konsiliasi, diperlukan langkah konkret dari pemerintah berupa perekrutan dan pelatihan konsiliator yang berkualifikasi, pemberian subsidi biaya penanganan sengketa, serta peningkatan sosialisasi kepada pengusaha dan pekerja/buruh agar mekanisme ini dapat menjadi pilihan efektif dalam penyelesaian konflik hubungan industrial di masa mendatang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menghaturkan apresiasi dan terima kasih kepada LPPM Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang telah memfasilitasi agar penelitian ini dapat terlaksana, kepada *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* atas kesempatan dan kepercayaannya dalam mempublikasikan artikel ini. Penulis juga menghaturkan terima kasih kepada responden dan narasumber yang berkenan menyediakan waktu untuk menyediakan dan berbagi data kepada penulis.

DAFTAR RUJUKAN

- Adawiyah, Rodiatun, Kartina Pakpahan, Willy Tanjaya, Muhammad Arif Prasetyo, Mymoonah Ruhut Martona Sitanggang, and Minggu Saragih. 2023. *Unpri Press Buku Penyelesaian Hubungan Industrial*. Medan: UnPri. <http://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/ISBN/article/view/4704%0Ahttp://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/ISBN/article/download/4704/2884>.
- Adiyanta, F.C. Susila. 2019. "Hukum Dan Studi Penelitian Empiris: Penggunaan Metode Survey Sebagai Instrumen Penelitian Hukum Empiris." *Administrative Law and Governance Journal* 2(4): 697-709. doi:10.14710/alj.v2i4.697-709.
- Ariansyah. 2025. *Wawancara Mediator*. Samarinda.
- Grahadi Purna Putra. 2024. "Peran Konsiliator Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja." *Demokrasi: Jurnal Riset Ilmu Hukum, Sosial dan Politik* 1(1): 11-22. doi:10.62383/demokrasi.v1i1.44.
- Harahap, Arifuddin Muda. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Batu: Literasi Nusantara.
- Hernawan, Ari. 2019. *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*. Yogyakarta: UII Press.
- Kementerian Ketenagakerjaan. 2024. "Perselisihan Yang Ditangani Dan Diselesaikan Oleh Mediator Tahun 2024." *satudata.kemnaker*. <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2341>.
- Lahamuddin, Nur. 2025. *Wawancara*. Samarinda.
- Mantili, Rai. 2021. "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6(1): 47-65. doi:10.23920/jbmh.v6i1.252.
- Nadeak, Nason. 2025. *Wawancara*. Samarinda.
- Silalahi, Rumelda. 2019. "Kajian Hukum Atas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Konsiliasi." *Jurnal Darma Agung* 27(2).
- Sukarjo. 2025. *Wawancara*. Samarinda.
- Syahfitri, Meilany Dwi, Hannisa Novita Sari Sitorus, Putri Yohana Tobing, Rizsa Nabillah Lesmana, and Hasyim Hasyim. 2024. "Efektivitas Prosedur Arbitrase Dalam Penyelesaian Sengketa Bisnis." *Journal of Law, Education and Business* 2(2): 984-88. doi:10.57235/jleb.v2i2.2840.
- Wahyudi, Nur. 2025. *Wawancara*. Samarinda.
- Wewo,, Jeremia Alexander Otlief Jannes R. Wewo. 2023. *Buku Ajar Non Litigasi Buku Ajar Non Litigasi*. Bandung: WIDINA MEDIA UTAMA.