

PERBANDINGAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL INDONESIA, JEPANG, KOREA SELATAN DAN MALAYSIA

Ema Farida¹

Fakultas Hukum, Universitas Pamulang

Email: dosen02987@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini membandingkan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia, Jepang, Korea Selatan, dan Malaysia. Fokus utama adalah pada struktur kelembagaan, prosedur hukum, serta efektivitas dalam menyelesaikan konflik antara pekerja dan pengusaha. Indonesia mengandalkan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dengan pendekatan litigasi, sementara Jepang dan Korea Selatan menekankan mediasi dan konsiliasi berbasis tripartit. Malaysia menggabungkan sistem pengadilan dan lembaga arbitrase. Perbandingan ini menunjukkan bahwa pendekatan non-litigatif cenderung lebih cepat dan efisien. Temuan ini dapat menjadi bahan evaluasi dalam reformasi sistem hubungan industrial di Indonesia menuju penyelesaian yang lebih adil dan efisien.

Kata Kunci: Hubungan Industrial, Perselisihan, Mediasi, Konsiliasi, Pengadilan Hubungan Industrial, Arbitrase.

ABSTRACT

This study compares the mechanisms for resolving industrial relations disputes in Indonesia, Japan, South Korea, and Malaysia. It focuses on institutional structures, legal procedures, and the effectiveness of conflict resolution between workers and employers. Indonesia relies on the Industrial Relations Court (PHI) with a litigation-based approach, while Japan and South Korea emphasize tripartite-based mediation and conciliation. Malaysia adopts a hybrid system involving courts and arbitration bodies. The comparison reveals that non-litigation methods tend to be faster and more efficient. These findings provide valuable insights for reforming Indonesia's industrial relations system towards a fairer and more effective dispute resolution process.

Keywords: Industrial Relations, Dispute, Mediation, Conciliation, Industrial Court, Arbitration.

A. Pendahuluan

Perselisihan hubungan industrial merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam dunia ketenagakerjaan. Perselisihan ini muncul sebagai akibat dari ketidaksepakatan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha, baik dalam hal hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, maupun antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Apabila tidak dikelola dengan baik, perselisihan ini dapat menimbulkan dampak sosial dan ekonomi yang luas, termasuk terganggunya produktivitas perusahaan, aksi mogok kerja, bahkan kerusuhan

industrial.¹ Dalam konteks Indonesia, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Mekanisme ini terdiri dari penyelesaian bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Namun dalam praktiknya, sistem ini sering menghadapi tantangan, seperti lamanya proses penyelesaian, kurangnya efektivitas lembaga mediasi, dan dominannya pendekatan litigatif yang formal dan mahal.² Sebaliknya, negara-negara seperti Jepang dan Korea Selatan memiliki pendekatan yang lebih mengedepankan alternatif penyelesaian sengketa (*Alternative Dispute Resolution/ADR*), seperti mediasi dan konsiliasi. Di Jepang, terdapat *Labour Relations Commission* yang bekerja secara independen untuk menyelesaikan perselisihan dengan metode mediasi tripartit dan penyelidikan cepat.³ (Koh, 2013). Di Korea Selatan, terdapat lembaga seperti *Labour Commission* dan *Labour Relations Adjustment Act* yang memberikan kerangka kerja penyelesaian konflik dengan pendekatan administratif dan konsiliatif.⁴ Malaysia, di sisi lain, mengembangkan sistem dualistik dengan adanya Jabatan Perhubungan Perusahaan (JPP) untuk menangani mediasi awal, serta *Industrial Court of Malaysia* sebagai pengadilan khusus hubungan industrial. Proses penyelesaian cenderung lebih efisien karena bersifat administratif dan tidak seformal sistem peradilan umum.⁵

Perbandingan sistem di keempat negara ini penting untuk melihat bagaimana kebijakan ketenagakerjaan dan sistem hukum masing-masing negara mempengaruhi cara dan efektivitas penyelesaian perselisihan. Indonesia, sebagai negara dengan jumlah pekerja yang besar dan struktur ketenagakerjaan yang kompleks, dapat belajar dari praktik-praktik terbaik (best practices) di negara lain untuk memperkuat sistem PPHI yang lebih responsif terhadap kebutuhan para pihak yang bersengketa.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membandingkan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia, Jepang, Korea

¹ International Labour Organization (ILO). (2020). *Dispute Prevention and Resolution Mechanisms in Asia-Pacific*. ILO Regional Office for Asia and the Pacific.

² Simanjuntak, P. (2020). *Sistem Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia: Evaluasi dan Rekomendasi*. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50(2), 198–215.

³ Koh, D. (2013). *Industrial Relations in South Korea and Japan: Differences and Convergence*. *Seoul Journal of Economics*, 26(1), 45–68.

⁴ Lee, J. (2011). *Korean Labour Law: Industrial Relations and Dispute Resolution*. Korea Labour Institute.

⁵ Ayadurai, D. (2004). *Industrial Relations in Malaysia: Law and Practice*. LexisNexis Malaysia.

Selatan, dan Malaysia, dalam upaya memberikan rekomendasi kebijakan bagi perbaikan sistem penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penulis mencantumkan permasalahan adalah:

1. Bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial diterapkan di Indonesia, Jepang, Korea Selatan, dan Malaysia, serta apa persamaan dan perbedaan di antara keempat negara tersebut?
2. Apa kelebihan dan kelemahan masing-masing sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan bagaimana implikasinya terhadap efektivitas penyelesaian sengketa di Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan membandingkan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia, Jepang, Korea Selatan, dan Malaysia, termasuk struktur kelembagaan dan prosedur hukumnya.
2. Untuk mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan masing-masing sistem dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial serta merumuskan rekomendasi bagi perbaikan sistem penyelesaian sengketa di Indonesia.

D. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang menitikberatkan pada kajian terhadap norma hukum positif yang berlaku,⁶ khususnya yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penelitian ini juga menggabungkan pendekatan perbandingan hukum (*comparative law approach*)⁷ untuk membandingkan sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia, Jepang, Korea Selatan, dan Malaysia.

Jenis data yang digunakan adalah Data Sekunder, yang terdiri dari:

⁶ Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.

⁷ Soekanto, S., & Mamudji, S. (2004). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

1. Bahan hukum primer: peraturan perundang-undangan nasional (seperti UU No. 2 Tahun 2004 di Indonesia) maupun peraturan ketenagakerjaan di Jepang, Korea Selatan, dan Malaysia.
2. Bahan hukum sekunder: buku, jurnal, artikel ilmiah, laporan organisasi ketenagakerjaan seperti ILO, serta publikasi dari lembaga resmi ketenagakerjaan di masing-masing negara.
3. Bahan hukum tersier: ensiklopedia hukum, kamus hukum, dan indeks hukum.

Metode pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka (*library research*). Literatur yang dianalisis mencakup kebijakan hubungan industrial, dokumen hukum, dan studi perbandingan sistem penyelesaian perselisihan di negara-negara terkait.

Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif-kualitatif, yaitu dengan menggambarkan sistem hukum yang berlaku di masing-masing negara, menganalisis substansi norma dan penerapannya, serta menarik kesimpulan normatif yang dapat dijadikan rekomendasi kebijakan untuk perbaikan sistem di Indonesia.

E. Hasil dan Pembahasan

1. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia, Jepang, Korea Selatan, dan Malaysia

a. Indonesia

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Prosesnya dimulai dari bipartit, kemudian dapat dilanjutkan ke mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, dan jika gagal, ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). PHI bersifat litigatif dan putusannya dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung (Pasal 56-109 UU No. 2 Tahun 2004).

Namun, sistem ini memiliki berbagai kelemahan, seperti prosedur yang panjang, biaya tinggi, serta ketidakefektifan mediasi di tingkat Dinas Ketenagakerjaan.⁸ Banyak pengusaha dan pekerja merasa prosesnya lebih memberatkan daripada menyelesaikan masalah secara efisien.

b. Jepang

⁸ Simanjuntak, P. (2020). *Sistem Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia: Evaluasi dan Rekomendasi*. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50(2), 198–215.

Di Jepang, penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan dilakukan melalui lembaga bernama *Labour Relations Commission (Roudou Iinkai)* yang berwenang melakukan mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Proses ini bersifat non-litigatif dan partisipatif, dengan melibatkan perwakilan pekerja, pengusaha, dan pemerintah (tripartit). Sengketa yang tidak dapat diselesaikan di lembaga ini dapat dibawa ke *Labour Tribunal (Roudou Shinpan)* yang menyelesaikan sengketa secara cepat dan informal.⁹ Pendekatan Jepang menekankan pada harmoni sosial dan penyelesaian damai, sesuai dengan nilai budaya Jepang yang menghindari konflik terbuka

Menurut analisa yang dilakukan Kazuo Sugeno, dalam tulisannya yang berjudul “*The Significance of Labour Relations Commissions in Japan’s Labor Dispute Resolution System*, sebagaimana dikutip oleh Mangaraja, Jepang merupakan salah satu negara yang mengimplementasikan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi paling sukses di dunia.¹⁰

Selanjutnya Megumi Honami menjelaskan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Jepang telah berkembang, sejak masa pasca Perang Dunia II. Pada masa tersebut, perselisihan yang sering terjadi adalah perselisihan kolektif. *Labour Relations Commission (LRC)* atau Komisi Hubungan Ketenagakerjaan kemudian di bentuk guna menyelesaikan perselisihan kolektif yang banyak terjadi melalui *Rodo Kankei Chosei-Ho* atau *Labor Relations Adjustment Act (LRAA)* yang dapat diartikan ke dalam Bahasa Indonesia sebagai Hukum Penyesuaian Hubungan Ketenagakerjaan.¹¹

Arthuro Brosnstein, dalam tulisannya tentang *International and Comparative Labour Law* menilai, *Labour Relations Commission (LRC)* sangat berperan penting dalam perselisihan kolektif melalui upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Jepang hingga abad ke 21. Namun karena pada perkembangan selanjutnya jumlah perselisihan kolektif semakin menurun, sedangkan jumlah perselisihan individual terus meningkat,¹² maka pemerintah

⁹ Koh, D. (2013). *Industrial Relations in South Korea and Japan: Differences and Convergence*. Seoul Journal of Economics, 26(1), 45–68.

¹⁰ Mangaraja Manurung. (2023), *Rekonstruksi Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial (Mewujudkan Peradilan yang Sederhana, Cepat dan Biaya Ringan)*, Indramayu: Penerbit Adab, Indramayu.

¹¹ Ibid, Hlm. 72.

¹² Ibid.

Jepang membuat sistem baru dalam upaya penyelesaian perselisihan perburuhan individual.

Sistem baru tersebut terdiri dari mekanisme administrasi dan mekanisme pengadilan. Pertama, layanan administrasi berupa konseling dan konsilisi/mediasi sebagai layanan informal administrasi ketenagakerjaan nasional, melalui *Kobetsu Rodo Kankei Funso No Kaiketsu no Sokushin Ni Kansuru Horitsu* atau *Act on Promoting the Resolution of Individual Labor-Related Disputes* (APRILD). Kedua, mekanisme pengadilan, penyelesaian perselisihan individu melalui *Rodo Shinpan-Ho* atau *Labor Tribunal Act* (LTA), dan penyelesaian perselisihan individual melalui *Labor Tribunal System* (LTS).¹³

Undang-Undang Perselisihan Perburuhan yang diberlakukan pada tahun 2001, merupakan upaya penyelesaian perselisihan perburuhan individual untuk penyelesaian cepat dan tepat mengenai kondisi kerja dan hal-hal lain berkaitan dengan hubungan kerja, melalui mediasi. Mekanisme administrasi dalam penyelesaian perselisihan perburuhan individual Jepang meliputi komisi ketenagakerjaan, sistem penyelesaian perselisihan perburuhan dan divisi kesetaraan kesempatan kerja. Sedangkan komisi ketenagakerjaan merupakan lembaga administrasi semu-yudisial yang menyelesaikan perselisihan perburuhan kolektif melalui konsiliasi, mediasi dan arbitrasi.¹⁴

Mekanisme pengadilan terdiri dari pengadilan sipil dan sistem pengadilan Perburuhan. Pengadilan sipil memiliki yurisdiksi umum atas segala jenis masalah perselisihan sipil termasuk perselisihan perburuhan individual.¹⁵ Hal ini karena Jepang tidak membuat pengadilan yang khusus menangani masalah perburuhan. Para pekerja yang merasa dirugikan kepentingannya dapat mengajukan klaim terhadap hak mereka dengan mendasarkan pada ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja bersama, aturan kerja, atau kontrak kerja dengan cara mengajukan tuntutan hukum di pengadilan biasa pada yurisdiksi tingkat pertama sesuai ketentuan Hukum Acara Perdata.¹⁶

¹³ Ibid, Hlm. 72..

¹⁴ Ibid, Hlm. 73.

¹⁵ Ibid, Hlm. 76.

¹⁶ Ibid, Hlm. 77.

Mekanisme lain dalam penyelesaian perburuhan dapat dilakukan melalui *Labor Tribunal System* (LTS) yang didirikan di pengadilan distrik sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Tribunal Perburuhan tahun 2004. Pekerja atau pengusaha dapat mengajukan pengaduan ke pengadilan distrik untuk penyelesaian perselisihan perdata secara individual mengenai keberadaan kontrak dan hal lain yang melibatkan hubungan perburuhan. Sedangkan perselisihan perburuhan kolektif antara serikat pekerja, pengusaha dan pegawai negeri yang meminta pencabutan pemutusan hubungan kerja tidak tunduk pada *Labor Tribunal System* (LTS).

Menurut ketentuan *Labor Tribunal System* (LTS) apabila ada pengaduan yang masuk ke pengadilan distrik, maka pengadilan akan menunjuk panel pengadilan yang terdiri dari tiga orang. Panel tersebut harus menyelesaikan prosedur dalam tiga sesi dengan pendapat atau kurang (hanya terjadi 3 kali persidangan). Sesi pertama, para pihak mempresentasikan posisi dan kesaksian singkat, mengklarifikasi masalah dan menyerahkan bukti dokumenter. Sesi kedua, panel mendengar kesaksian tambahan dan mengusulkan kesepakatan mediasi untuk mencapai kesepakatan secara sukarela. Sesi sidang terakhir, panel akan menanyakan kesediaan para pihak untuk menerima perjanjian mediasi. Jika para pihak gagal mencapai kesepakatan, panel akan memberi Putusan Pengadilan yang mengikat secara hukum kecuali ada salah satu pihak yang mengajukan banding ke pengadilan distrik dalam waktu dua minggu sejak hari menerima putusan pengadilan secara tertulis.¹⁷

Menurut Yoshiko Ono, seorang *Representative Director Labor and Social Security Attorney*, negara Jepang juga mempunyai sebuah lembaga konsultan bagi masalah ketenagakerjaan yang di sebut dengan *Sharoushi* (*Shakai Hoken Roumushi*) atau Pengacara Buruh dan Jaminan Sosial (*Labor and Social Security*). Awalnya lembaga ini berada di bawah Kementrian Buruh serta Kementrian Kesehatan dan Kesejahteraan. Namun sejak tahun 2001, kedua kementrian tersebut di gabung menjadi Kementrian Kesehatan, Buruh dan Kesejateraan (*Ministry of Health, Labor and Welfare, MHLW*). Sharoushi berisi perwakilan

¹⁷ *Ibid*, Hlm. 78.

pemerintah, pengusaha dan pekerja yang berupaya menyelesaikan masalah ketenagakerjaan antara pekerja dan pengusaha.

c. Korea Selatan

Sistem Korea Selatan mirip dengan Jepang, namun lebih terstruktur secara administratif. *Labour Relations Commission* menjadi lembaga utama dalam menyelesaikan perselisihan melalui mediasi dan arbitrase. Proses ini didasarkan pada *Labour Standards Act* dan *Labour Relations Adjustment Act*, yang memberikan batas waktu penyelesaian maksimal 15 hari kerja. Jika tidak tercapai kesepakatan, perselisihan dapat diselesaikan melalui pengadilan.¹⁸ Korea Selatan dikenal dengan efisiensi dan ketegasan administratif dalam menyelesaikan sengketa, serta dukungan hukum yang kuat terhadap hak pekerja untuk berserikat dan berunding.

Korea Selatan mengatur sistem penyelesaian perselisihan melalui beberapa peraturan utama, yaitu *Labor Standards Act (1948)*, *Trade Union and Labor Relations Adjustment Act (TULRAA)*, serta didukung oleh *Labor Relations Commission (LRC)*.¹⁹ Sistem penyelesaian yang diterapkan menekankan pendekatan preventif, administratif, dan cepat, dengan peran aktif lembaga tripartit.

Mekanisme penyelesaian sengketa perburuhan di Korea Selatan dimulai dari tahapan bipartit dan negosiasi kolektif antara serikat pekerja dan pengusaha. Proses ini sangat dijunjung tinggi sebagai bagian dari semangat *social dialogue* yang didorong oleh International Labour Organization (ILO), di mana penyelesaian secara damai dan langsung dianggap sebagai bentuk paling ideal dalam meredam potensi konflik sejak dulu. Jika perundingan bipartit gagal, maka sengketa akan masuk ke tahap mediasi dan konsiliasi yang difasilitasi oleh *Labor Relations Commission (LRC)*. Dalam sistem Korea Selatan, mediasi ini bersifat wajib sebelum para pekerja dapat melakukan aksi mogok secara sah. LRC bertugas tidak hanya sebagai mediator, tetapi juga sebagai lembaga administratif

¹⁸ Lee, J. (2011). *Korean Labour Law: Industrial Relations and Dispute Resolution*. Korea Labour Institute.

¹⁹ Sri Nurhayati, (2020) "Perbandingan Sistem Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Indonesia dan Negara Lain," *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan* 11, no. 1 : 87–89.

yang memiliki kewenangan untuk menilai dan merekomendasikan penyelesaian sengketa secara objektif dan netral.²⁰

Pada kondisi tertentu, terutama dalam sektor-sektor penting yang berdampak besar terhadap kepentingan umum, mekanisme penyelesaian melalui arbitrase diterapkan secara wajib. Keputusan yang dihasilkan dari proses arbitrase bersifat final dan mengikat, serta tidak dapat diganggu gugat oleh pihak manapun. Namun, jika salah satu pihak merasa dirugikan oleh keputusan administratif tersebut, mereka masih memiliki hak untuk mengajukan *judicial review* ke pengadilan administratif, sebagai bentuk pengawasan terakhir terhadap keputusan yang dikeluarkan oleh LRC.²¹

Sistem hukum perburuhan Korea Selatan memiliki ciri khas yang membedakannya dari banyak negara lain, terutama dalam hal keterlibatan lembaga khusus seperti LRC yang bersifat tripartit dan aktif menyelesaikan konflik tanpa harus membawa kasus ke pengadilan sejak awal. Selain itu, sistem ini menekankan pentingnya penyelesaian damai dan cepat, di mana sebagian besar perselisihan dapat diselesaikan pada tahap awal melalui mediasi tanpa perlu eskalasi lebih lanjut. Salah satu aspek penting lainnya adalah pengaturan mogok kerja yang sangat terkendali, di mana undang-undang hanya memperbolehkan mogok setelah seluruh proses mediasi selesai dan pemberitahuan resmi telah dilakukan minimal sepuluh hari sebelumnya.²²

d. Malaysia

Malaysia menerapkan sistem dua tahap. Pertama, penyelesaian dilakukan melalui Jabatan Perhubungan Perusahaan (JPP) dengan mediasi sebagai mekanisme awal. Jika gagal, perselisihan diteruskan ke *Industrial Court of Malaysia*, yaitu pengadilan khusus hubungan industrial yang bersifat administratif, namun memiliki kewenangan yudikatif.²³ Sistem ini cenderung lebih cepat dan tidak terlalu formal, namun masih menghadapi tantangan dalam

²⁰ Ministry of Employment and Labor, *Labor Relations in Korea*, Seoul: MOEL, 2021, Hlm. 15–18.

²¹ Harun, Nor Aziah. (2019) “Comparative Legal Frameworks in Asian Labor Disputes,” *Asian Journal of Comparative Law* 14, No. 2, Hlm 220.

²² *Ibid*, Hlm.224.

²³ Ayadurai, D. (2004). *Industrial Relations in Malaysia: Law and Practice*. LexisNexis Malaysia.

penegakan putusan yang adil, khususnya dalam kasus pemutusan hubungan kerja (ILO, 2020).

Malaysia memiliki sistem penyelesaian perselisihan perburuhan yang diatur dalam beberapa peraturan utama, antara lain *Industrial Relations Act 1967 amandemen 2020*, *Employment Act 1955*, dan *Trade Unions Act 1959*. Negara ini menerapkan sistem penyelesaian yang lebih administratif dan fleksibel dengan keterlibatan aktif dari Kementerian Sumber Manusia (*Ministry of Human Resources*).²⁴

Tahapan penyelesaian di Malaysia dimulai dari konsiliasi oleh pejabat Departemen Hubungan Industrial (*Industrial Relations Department*). Apabila tercapai kesepakatan maka dibuatlah perintah pelaksanaan. Apabila seseorang gagal mematuhi perintah tersebut, dibuatlah pengaduan untuk dapat memberlakukannya dengan meminta Direktur Jenderal untuk mengirimkan Salinan resmi perintah tersebut kepada Panitera Pengadilan Negeri, atau Pengadilan Magistrat Kelas Satu, dan Panitera atau Pengadilan tersebut untuk selanjutnya dicatat dan dapat diberlakukan sebagai putusan Pengadilan Negeri, atau pengadilan Magistraat Kelas Satu. Jika konsiliasi gagal, perselisihan dapat dirujuk kepada Menteri Sumber Manusia, yang kemudian memutuskan apakah sengketa akan diserahkan ke *Industrial Court* (Mahkamah Perusahaan) untuk penyelesaian.²⁵ *Industrial Court* memiliki yurisdiksi untuk memutuskan perselisihan mengenai pemecatan tidak sah (*unfair dismissal*), tuntutan kompensasi, dan hak-hak pekerja.²⁶

Apabila ada pihak yang tidak puas dengan perintah Pengadilan *Industrial Court*, maka mengajukan banding ke Pengadilan Tinggi dalam waktu 14 hari sejak perintah *Industrial Court* dikeluarkan.²⁷ Apabila Putusan pengadilan yang tidak dipatuhi, maka dapat dilaksanakan melalui gugatan dalam berbagai prosedur

²⁴ *Industrial Relations Act*.

²⁵ Ministry of Human Resources Malaysia, “Guide to the Industrial Court of Malaysia”, Putrajaya: MoHR Malaysia, 2021, Hlm. 6–8.

²⁶ Nor Aziah Harun, “Dispute Resolution Mechanisms under Malaysia’s Industrial Relations Act 1967,” *Asian Journal of Comparative Law* 13, No. 1, 2018, Hlm. 3.

²⁷ Nor Aziah Harun, “Dispute Resolution Mechanisms under Malaysia’s Industrial Relations Act 1967,” *Asian Journal of Comparative Law* 13, No. 1, 2018, Hlm. 3.

penegakan perdata seperti proses kebangkrutan, proses likuidasi, panggilan pengadilan terhadap tergugat dan lain-lain.²⁸

Amandemen Undang-Undang Hubungan Industrial (IRA) tahun 2020 juga telah mengatur denda pada Pasal 11 yang menegaskan adanya pembayaran denda berupa pembayaran bunga sebesar 8% per tahun atau sesuai ketentuan pengadilan, yang dihitung mulai hari ke-31 sejak tanggal pembuatan putusan hingga tanggal putusan dipenuhi. Pasal 56 Amandemen Undang-Undang IRA telah mengatur hukuman pada pihak yang tidak mematuhi putusan dengan denda mulai RM 50.000 sampai dengan RM 500 per hari selama putusan belum dipenuhi. Pasal 60 Amandemen juga mengatur hukuman umum karena melanggar ketentuan Undang-Undang, panggilan, perintah atau arahan apa pun yang diberikan berdasarkan Undang-Undang IRA dengan denda mulai dari RM 5.000 sampai dengan RM 50.000.²⁹

Berbeda dengan Indonesia yang mengandalkan pengadilan umum khusus (PHI), Malaysia menggunakan pendekatan administratif dengan Menteri sebagai penjaga gerbang utama. Ini memberikan kecepatan dalam penyelesaian, meskipun menimbulkan kritik terkait potensi intervensi politik dan kurangnya independensi.

³⁰

Dari perspektif komparatif, Malaysia memiliki sistem yang lebih sederhana dan terfokus. Konsiliasi bersifat wajib sebelum perselisihan dirujuk ke *Industrial Court*. *Industrial Court* itu sendiri tidak memerlukan biaya tinggi dan prosesnya relatif cepat. Di sisi lain, Indonesia masih menghadapi hambatan birokratis, biaya tinggi, dan waktu penyelesaian yang panjang.³¹

2. Kelebihan dan Kelemahan Masing-Masing Sistem dan Implikasinya bagi Indonesia

a. Indonesia

Sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia memiliki kelebihan dari segi kerangka hukum yang komprehensif. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur tahapan penyelesaian mulai dari bipartit hingga

²⁸ Employment Act.

²⁹ *The Industrial Relations (Amendment) Act 2020..*

³⁰ Nor aziah Harun, *Op cit.*, Hlm. 5

³¹ Sri Nurhayati, "Perbandingan Sistem Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Indonesia dan Malaysia," *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan* 12, No. 2, 2021, Hlm. 140.

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Ini memberikan ruang hukum yang jelas bagi pekerja dan pengusaha untuk menyelesaikan konflik. Selain itu, terdapat upaya hukum lanjutan seperti kasasi ke Mahkamah Agung, yang menjamin akses terhadap keadilan secara menyeluruh.

Namun, sistem ini juga memiliki kelemahan utama, yaitu terlalu menitikberatkan pada pendekatan litigasi, sehingga proses penyelesaian menjadi panjang, mahal, dan teknis. Banyak kasus yang memakan waktu bertahun-tahun hingga putusan inkrah. Selain itu, fungsi mediasi di tingkat Dinas Ketenagakerjaan sering kali bersifat formalitas, tanpa penegakan hasil yang kuat.³² Implikasi bagi Indonesia: Sistem ini memerlukan reformasi besar untuk menguatkan penyelesaian non-litigatif, mempercepat proses, dan mengurangi beban pengadilan. Diperlukan juga pelatihan mediator profesional yang independen serta digitalisasi sistem agar lebih efisien.

b. Jepang

Jepang menonjol dalam penerapan sistem penyelesaian berbasis konsensus. Melalui *Labour Relations Commission* dan *Labour Tribunal*, Jepang mengedepankan penyelesaian damai melalui mediasi tripartit (pemerintah, serikat pekerja, dan pengusaha). Sistem ini tidak hanya cepat, tetapi juga mempertahankan relasi kerja yang harmonis, sesuai dengan budaya Jepang yang menghindari konfrontasi terbuka.³³

Namun, sistem Jepang memiliki kelemahan, yaitu tidak semua hasil mediasi bersifat mengikat secara hukum, sehingga jika tidak ada itikad baik, sengketa bisa berlanjut ke pengadilan. Selain itu, ada kecenderungan ketimpangan kekuatan tawar antara pekerja dan pengusaha dalam proses negosiasi informal. Implikasi bagi Indonesia: Indonesia dapat mengadopsi pendekatan mediasi berbasis tripartit dan memperkuat lembaga mediasi independen. Budaya dialog perlu dikembangkan untuk menekan ketergantungan terhadap pengadilan.

c. Korea Selatan

Korea Selatan memiliki sistem yang terstruktur dan efisien, dengan waktu penyelesaian yang telah ditentukan oleh hukum. Mediasi oleh *Labour Relations*

³² Saragih, T. (2018). *Efektivitas Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia*. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, 6(2), 51–63.

³³ Mitchell, R., Nottage, L., & Ota, H. (2011). *Dispute Resolution in Japan*. Kluwer Law International.

Commission hanya berlangsung maksimal 15 hari, dan jika gagal, arbitrase atau pengadilan dapat ditempuh dengan prosedur cepat.³⁴ Selain itu, sistem Korea menegaskan hak berserikat dan berunding secara kolektif, memberikan posisi tawar yang kuat bagi pekerja. Kelemahannya, sistem ini cenderung terlalu terpusat dan birokratis, di mana campur tangan pemerintah sangat besar. Hal ini kadang menghambat fleksibilitas dalam negosiasi antara pengusaha dan pekerja, serta mempersempit ruang untuk penyelesaian berbasis *win-win solution*. Implikasi bagi Indonesia: Pembelajaran dari Korea menunjukkan pentingnya efisiensi prosedural dan jaminan waktu penyelesaian yang pasti. Indonesia dapat meniru sistem batas waktu dalam mediasi dan memperkuat peran lembaga arbitrase independen.

d. Malaysia

Malaysia memiliki keunggulan dalam hal fleksibilitas dan kecepatan proses administratif. Proses penyelesaian di mulai dari Jabatan Perhubungan Perusahaan (JPP) sebagai mediasi awal, dan jika gagal dilanjutkan ke *Industrial Court of Malaysia*. Sistem ini dikenal lebih ringan secara administratif dan memberikan kemudahan akses bagi pekerja non-serikat untuk mengajukan klaim.³⁵ Namun, kelemahannya adalah adanya inkonsistensi dalam putusan pengadilan dan ketergantungan pada kebijakan menteri, terutama dalam menentukan apakah suatu kasus dapat diajukan ke *Industrial Court*. Hal ini dapat membuka ruang untuk intervensi politik atau diskriminasi administratif. Implikasi bagi Indonesia: Sistem Malaysia menunjukkan bahwa keberadaan pengadilan khusus yang bersifat administratif dapat mempercepat proses penyelesaian. Indonesia dapat memperbaiki struktur PHI agar lebih sederhana dan efisien serta memperluas akses pekerja terhadap penyelesaian tanpa harus melalui prosedur peradilan umum yang kompleks.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dibuat tabel perbandingannya sebagai berikut:

³⁴ Bae, J. & Rowley, C. (2003). *Changes and Continuities in South Korean Industrial Relations*. *Asia Pacific Business Review*, 9(3), 76–104..

³⁵ Abdul Rahman, A. (2010). *Labour and Industrial Relations in Malaysia*. Oxford Fajar.

Tabel Perbandingan Sistem Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Negara	Kelebihan	Kelemahan
Indonesia	Prosedur lengkap, tersedia upaya hukum berjenjang	Proses lambat, biaya tinggi, dominan litigasi formal
Jepang	Mediasi cepat, tripartit, nilai harmoni dijaga	Tidak semua hasil mediasi mengikat secara hukum
Korea Selatan	Efisien, terstruktur, kuat secara administratif	Kaku dalam fleksibilitas perundingan, lebih banyak campur tangan pemerintah
Malaysia	Proses ringkas, fokus mediasi, pengadilan khusus	Putusan kadang tidak konsisten, terbatasnya jangkauan hak pekerja

Dari hasil perbandingan di atas, negara-negara dengan pendekatan non-litigatif dan tripartit cenderung memiliki penyelesaian yang lebih cepat dan efektif. Jepang dan Korea Selatan berhasil menjaga stabilitas hubungan industrial dengan menempatkan mediasi sebagai proses utama dan bukan sekadar formalitas administratif.

Indonesia dapat belajar dari sistem tersebut dengan memperkuat fungsi mediasi dan konsiliasi, mengurangi ketergantungan pada litigasi, dan memperbaiki kapasitas SDM di Dinas Ketenagakerjaan. Selain itu, perlu penguatan hukum terhadap hasil mediasi agar memiliki kekuatan eksekutorial seperti halnya arbitrase.

F. Kesimpulan

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia, Jepang, Korea Selatan, dan Malaysia menunjukkan perbedaan yang cukup signifikan, baik dari sisi kelembagaan, pendekatan hukum, maupun efektivitas penyelesaiannya.

Indonesia cenderung mengandalkan pendekatan litigatif melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dengan struktur penyelesaian yang bertingkat dan formal. Sementara itu, Jepang dan Korea Selatan mengedepankan sistem mediasi dan konsiliasi tripartit yang lebih efisien, cepat, dan berorientasi pada harmoni. Malaysia memadukan mediasi awal melalui lembaga administratif dan penyelesaian melalui Industrial Court yang bersifat khusus namun tidak seformal sistem pengadilan umum.

Setiap negara memiliki kelebihan dan kekurangan, namun pendekatan non-litigatif yang digunakan oleh Jepang, Korea Selatan, dan Malaysia terbukti lebih efisien dan responsif dalam merespons kebutuhan para pihak yang bersengketa.

Pendekatan tersebut menekankan pada penyelesaian yang partisipatif, cepat, dan berbiaya

rendah. Sebaliknya, sistem Indonesia yang berorientasi pada peradilan seringkali mengakibatkan proses penyelesaian yang panjang dan membebani pekerja maupun pengusaha. Oleh karena itu, sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia perlu direformasi, khususnya dengan memperkuat kapasitas mediasi, memperpendek tahapan penyelesaian, dan mendorong penyelesaian berbasis konsensus melalui lembaga tripartit yang netral dan profesional.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Rahman, A. (2010). *Labour and Industrial Relations in Malaysia*. Kuala Lumpur: Oxford Fajar.
- Ayadurai, D. (2004). *Industrial Relations in Malaysia: Law and Practice*. LexisNexis Malaysia.
- Bae, J., & Rowley, C. (2003). *Changes and Continuities in South Korean Industrial Relations*. London: Asia Pacific Business Press.
- Koh, D. (2013). *Industrial Relations in South Korea and Japan: Differences and Convergence*. Seoul: Seoul National University Press.
- Lee, J. (2011). *Korean Labour Law: Industrial Relations and Dispute Resolution*. Seoul: Korea Labour Institute.
- Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Mangaraja Manurung, (2023) *Rekonstruksi Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial (Mewujudkan Peradilan yang Sederhana, Cepat dan Biaya Ringan*, Indramayu : Adab.
- Mitchell, R., Nottage, L., & Ota, H. (2011). *Dispute Resolution in Japan*. The Hague: Kluwer Law International.
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2004). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Perundang-undangan

Labour Relations Adjustment Act (Korea Selatan).

Labour Standards Act (Korea Selatan).

Trade Union and Labour Relations Adjustment Act (Jepang).

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

Jurnal Ilmiah

International Labour Organization (ILO). (2020). *Dispute Prevention and Resolution Mechanisms in Asia-Pacific*. ILO Regional Office for Asia and the Pacific.

Koh, D. (2013). *Industrial Relations in South Korea and Japan: Differences and Convergence*. Seoul Journal of Economics, 26(1), 45–68.

Saragih, T. (2018). *Efektivitas Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia*. Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, 6(2), 51–63.

Simanjuntak, P. (2020). *Sistem Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia: Evaluasi dan Rekomendasi*. Jurnal Hukum & Pembangunan, 50(2), 198–215.

Ministry of Human Resources Malaysia, “Guide to the Industrial Court of Malaysia”, Putrajaya: MoHR Malaysia, 2021, Hlm. 6–8.

Nor Aziah Harun, “Dispute Resolution Mechanisms under Malaysia’s Industrial Relations Act 1967,” Asian Journal of Comparative Law 13, No. 1, 2018, Hlm. 3.

Nor Aziah Harun, “Dispute Resolution Mechanisms under Malaysia’s Industrial Relations Act 1967,” Asian Journal of Comparative Law 13, No. 1, 2018, Hlm. 3.

Employment Act.

The Industrial Relations (Amendment) Act 2020..

Lee, J. (2011). Korean Labour Law: Industrial Relations and Dispute Resolution. Korea Labour Institute.

Sri Nurhayati, “Perbandingan Sistem Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Indonesia dan Negara Lain,” Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan 11, no. 1 (2020): 87–89.

Ministry of Employment and Labor, Labor Relations in Korea, Seoul: MOEL, 2021, Hlm. 15–18.

Harun, Nor Aziah. “Comparative Legal Frameworks in Asian Labor Disputes,” Asian Journal of Comparative Law 14, No. 2, 2019, Hlm 220.

Ibid, Hlm.224.