

Tinjauan Yuridis Atas Kelemahan Prosedural Pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Sebagai Sumber Tantangan Efektivitas Pengadilan Hubungan Industrial

A Juridical Review of Procedural Weaknesses in Law Number 2 of 2004 as a Source of Challenges to the Effectiveness of the Industrial Relations Court

Muhammad Raquel Elang Pangestu¹, Aryadika Syaban², Muhammad Rifky Al Akmal³

^{1,2,3}Universitas Esa Unggul

Email: Raquelelang2@gmail.com, Aryadika.syaban@gmail.com, rifkyalakmal@student.esaunggu.ac.id

Abstract: *The Unitary State of the Republic of Indonesia is fundamentally based on the principle of the rule of law, guaranteeing the fundamental right of citizens to fair legal certainty. Within the context of industrial relations, this guarantee is realized through Law Number 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes, which is founded upon the principles of Expediency, Accuracy, Justice, and Low Cost. However, more than two decades following its implementation, there is a significant gap between the normative ideals and the procedural reality, centered on weaknesses within the procedural law. This normative research, based on a literature review and a statutory approach, deeply examines the procedural shortcomings of the Law on the Settlement of Industrial Relations Disputes. The research findings indicate that the pre-adjudication system (Bipartite and Mediation) fails to function as an initial filter due to the absence of firm sanctions for bad faith and the purely recommendatory nature of the mediator's advice, which is easily disregarded as stipulated in Article 13 of this Law. This failure leads to a backlog of cases in the Industrial Relations Court and violates the principles of Expediency and Low Cost. The second crucial weakness lies in the execution mechanism, where the Industrial Relations Court lacks independent authority and must rely on the District Court procedure as regulated in Article 57, resulting in an execution process that is slow, complicated, and prone to resistance, thus causing decisions that have obtained permanent legal force to fail in providing fair legal certainty. It is recommended that Article 13 be revised to grant the recommendation semi-executorial power if it is not rejected within seven working days, and it is also suggested that Arbitration be expanded to cover Rights.*

Abstract: Negara Kesatuan Republik Indonesia berlandaskan pada prinsip negara hukum, menjamin hak fundamental warga negara atas kepastian hukum yang adil. Dalam konteks hubungan industrial, jaminan ini diwujudkan melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dengan asas Cepat, Tepat, Adil, dan Biaya Murah. Namun, lebih dari dua puluh tahun pasca implementasi, terdapat kesenjangan signifikan antara cita-cita normatif dan realitas prosedural, yang berpusat pada kelemahan hukum acara. Penelitian normatif berbasis studi kepustakaan dan pendekatan perundang-undangan ini meninjau secara mendalam kelemahan prosedural Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem non-litigasi (Bipartit dan Mediasi) gagal berfungsi sebagai filter awal karena ketiadaan sanksi tegas atas itikad buruk dan sifat anjuran mediator yang hanya rekomendatif dan mudah diabaikan sesuai Pasal 13 pada Undang-Undang ini. Kegagalan ini menyebabkan penumpukan perkara di Pengadilan Hubungan Industrial dan melanggar asas Cepat dan Murah. Kelemahan krusial kedua terletak pada mekanisme eksekusi, di mana Pengadilan Hubungan Industrial tidak memiliki kewenangan mandiri dan harus bergantung pada prosedur Pengadilan Negeri sebagaimana diatur Pasal 57, yang menimbulkan proses eksekusi yang lambat, berbelit, dan rentan resistensi, sehingga putusan yang telah berkekuatan hukum tetap akan gagal memberikan kepastian hukum yang adil.

Article History

Received: December 06, 2025

Revised: December 09, 2025

Published: December 11, 2025

Keywords:

Eksekusi Putusan, Kepastian Hukum, Mediasi, Tantangan Pengadilan Hubungan Industrial.

Keywords

Judgment Execution, Legal Certainty, Mediation, Challenges of the Industrial Relations Court



<https://doi.org/10.5281/zenodo.17918570>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



PENDAHULUAN

Eksistensi Negara Republik Indonesia (NKRI) secara fundamental berlandaskan pada prinsip negara hukum, hal ini ditegaskan pula secara eksplisit di dalam pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar

Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasca amandemen. Dari adanya pengakuan ini tentunya mengandung knsekuensi yuridis yang dimana mewajibkan setiap organ negara untuk menegakan supermasi hukum dan memastikan terjaminnya suatu peradilan yang imparsial dan berkepastian hukum. Secara spesifik pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin adanya hak fundamental terhadap setiap warga negara agar mendapatkan perlakuan yang sama di hadapan hukum hal tersebut tercantum pada Pasal 27 ayat (1), selain itu juga pada pasal 28D ayat (1) warga negara juga mendapatkan hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil.

Pada Hubungan Industrial, tentunya negara wajib menjamin terciptanya suatu suasana kerja yang harmonis, dinamis dan adil. Kondisi ini menjadi sangat krusial sebab dalam ikatan pekerjaan, kerap ditemukan adanya ketidaksetaraan posisi tawar antara pihak pekerja dan pihak pengusaha. Maka dari itu diperlukan adanya peran hukum yang aktif guna melindungi hak-hak dasar pekerja terutama hak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak (Pratiwi & Andani, 2022). Dengan demikian, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak hanya harus adil secara prosedural, akan tetapi juga harus mencerminkan keadilan substantif yang merupakan suatu amanat tertinggi dari konsitusi

Untuk memenuhi amanat dari konsitusi dan menghadapi semakin banyaknya perselisihan dalam dunia kerja, maka negara memnentuk peradilan khusus melalui Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-Undang ini mengatur adanya pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial dengan tujuan menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa yang berlandaskan asas tepat, cepat, adil dan biaya murah. Sebagaimana yang tercantum pada Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, asas tersebut merupakan penerapan dari suatu prinsip peradilan sederhana sehingga dapat meminimalkan briokrasi dan tingginya biaya yang sering memberatkan pekerja yang posisinya lemah. Sebagai peradilan khusus maka Pengadilan Hubungan Industrial diharapkan dapat bekerja dengan prosedur yang lebih ringkas serta mengutamakan adanya perdamaian dan memberikan perlindungan hukum yang maksimal (Seruni, 2019).

Namun, lebih dari dua puluh tahun pasca adanya implementasi terhadap praktik Pengadilan Hubungan Industrial menunjukan adanya kesenjangan yang signifikan antara cita-cita normatif dengan realistas prosedural (Kasra, 2022a). Selain itu para akademisi juga menilai bahwasannya masalah ini muncul dikarenakan adanya kelemahan dalam pengaturan hukum Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang belum mampu menyesuaikan karakter khusus pada peradilan hubungan industrial dan masih terlalu kaku mengikuti prosedur peradilan perdata secara umum (Alandi & Ety Mayasari, 2023). Dengan adanya masalah tersebut tentunya akan menjadi berpusat pada dua hal yang menjadi fokus terhadap penelitian ini. Peratama, sistem non-litigasi seperti Mediasi dan Konsiliasi masih belum efektif sebagai penyaring perkara, sehingga banyak kasus yang tetap berlanjut pada Pengadilan Hubungan Industrial. Sesuai pasal 13 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial penyebab dari adanya hal tersebut karena anjuran yang di berikan oleh mediator hanya bersifat rekomendasi dan sering diabaikan oleh pengusaha (Huri et al., 2023), sehingga ketidakefektifan pada mediasi menyebabkan adanya konflik yang seharusnya selesai di tahap awal justru berkembang menjadi perkara di Pengadilan Hubungan Industrial. Kedua, kelemahan krusial terletak pada tahapan pasca putusanyaitu pada mekanisme eksekusi. Pengadilan Hubungan Industrial tidak memiliki mekanisme eksekusi yang mandisi sehingga pelaksanaannya harus mengikuti prosedur umum pada pengadilan negeri, sebagaimana yang diatur dalam pasal 57 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwasannya “Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur khusus dalam undang-undang ini”. Dengan adanya ketergantungan ini

sering menimbulkan proses yang lambat, berbelit dan rentan mendapat resistensi dari pengusaha, sehingga putusan yang telah inkraht tidak mampu dalam memberikan kepastian hukum yang adil dan bahkan menghilangkan asas Cepat dan Murah dalam penyelesaian sengketa (Gobel, 2025).

Berdasarkan analisis dari adanya kesenjangan tersebut, maka studi ini menelaah dan meninjau secara mendalam terhadap kelemahan prosedural Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Yang secara spesifik penelitian ini akan mengidentifikasi, menganalisis dan merumuskan kritik atas efektivitas mekanisme non-litigasi yang memicu adanya penumpukan perkara pada pengadilan hubungan industrial dan adanya kelemahan terhadap norma eksekusi putusan yang menghambat tercapainya kepastian hukum dalam perselisihan hubungan industrial.

METODE PENELITIAN

Agar penelitian ini akurat dan sistematis maka penulis memilih metode penelitian normatif. Studi ini merupakan penelitian berbasis dokumen yang bersumber dari berbagai sumber hukum, seperti undang-undang, putusan pengadilan, teori hukum serta pandangan para ahli di bidang hukum (Muhaimin, 2020). Menggunakan pendekatan Perundang-Undangan. Bahan huku pada penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer yang meliputi Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Bahan hukum skunder diperoleh dari buku, jurnal serta artikel ilmiah. Selanjutnya, bahan hukum tersier seperti kamus hukum dan KBBI dipakai untuk memperjelas berbagai istilah dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan dengan mengumpulkan berbagai regulasi, literatur akademik dan referensi pendukung lainnya. Seluruh bahan tersebut dianalisis secara kualitatif, kualitatif adalah metode yang mengungkapkan kebenaran berdasarkan karakteristik ilmiah untuk memahami dan mengungkapkan sesuatu dibalik fenomena (Gunardi, 2022). Dengan digunakannya kualitatif berfungsi untuk menelaah keterkaitan substansi hukum secara sistematis untuk menghasilkan isu yang dikaji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kelemahan Prosedur Non-Litigasi Yang Menyebabkan Adanya Beban Perkara

Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dirancang berjenjang yang dimulai dari tahapan non-litigasi seperti Bipartit dan Tripartit yang melalui mediasi ataupun konsiliasi sebelum memasuki tahap Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan adanya proses penyelesaian non-litigasi bertujuan mewujudkan asas cepat, tepat, adil, dan murah. Namun, secara yuridis dan empiris tahapan ini lah yang justru menjasi penyumbang terbesar kegagalan sistem dan meningkatkan beban perkara di Pengadilan Hubungan Industrial.

Pada pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mewajibkan perselisihan hubungan industrial diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit secara musyawarah mufakat, pada Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam perundingan Bipartit memiliki waktu paling lama 30 hari kerja. Apabila gagal maka perselisihan dapat dicatatkan pada Dinas Tenaga Kerja setempat, dengan melampirkan bukti bahwasannya upaya Bipartit telah dilakukan.

Meskipun diwajibkan namun tahapan Bipartit hanya seringkali dijadikan formalitas prosedural semata oleh pihak yang memiliki posisi yang lebih kuat yakni pengusaha. Hal ini muncul karena ketiadaannya sanksi tegas, yang dimana pada Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak mengatur sanksi yang tegas dan memaksa bagi para pihak yang menolak akan adanya perundingan ataupun bagi para pihak yang terbukti tidak memiliki itikad yang

baik dalam perundingan Bipartit. Kegagalan ini hanya berujung pada pencatatan yang kemudian membuka pintu ke tahap selanjutnya yakni Tripartit melalui mediasi ataupun konsiliasi (Marbun, 2021).

Selanjutnya, bukti yang dilampirkan pada saat pencatatan risalah perundingan gagal sering kali hanya merupakan dokumen yang dibuat sepihak dan hanya memenuhi syarat administratif saja, tanpa mencerminkan upaya musyawarah yang substansial. dengan tidak adanya sanksi membuat kewajiban Bipartit gagal berfungsi sebagai filter pertama dalam sistem Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga perselisihan yang seharusnya dapat diselesaikan secara internal di dalam perusahaan langsung melompat ke tahap Tripartit untuk menambah tumpukan pekerjaan instansi DISNAKER di daerah tersebut.

Selanjutnya ketika perselisihan tersebut gagal pada tahapan Bipartit maka perselisihan akan masuk ke tahap Tripartit yakni mediasi ataupun konsiliasi. Mediator ataupun Konsiliator akan berusaha mendamaikan para pihak Sesuai yang tertuang pada pasal 13 ayat (2) Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Apabila tidak tercapainya kesepakatan maka mediator wajib mengeluarkannya anjuran tertulis yang berisi rekomendasi untuk perselisihan hubungan industrial. Namun kelemahan tersebut terletak pada sifat anjuran yang secara normatif hanya bersifat rekomendasi dan tidak memiliki daya ikat paksa (Gobel, 2025).

Dengan adanya sifat non-binding dari anjuran mediator yang memiliki dampak negatif langsung pada efektivitas sistem Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dimana dapat meningkatkan beban pengadilan, karena anjuran yang ditolak oleh salah satu pihak menjadi dasar bagi yang merasa dirugikan untuk melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini menyebabkan mediator gagal dalam berfungsi sebagai filter kasus. Kasus yang seharusnya bisa di selesaikan di luar pengadilan justru menumpuk di Pengadilan Hubungan Industrial.

Akibat dari adanya lonjakan perkara pada pengadilan hubungan industrial, maka prosesnya justru dapat menjadi berlarut-larut dan rumit serta memerlukan biaya tinggi untuk proses litigasi, saksi dan pengacara. Dari adanya hal tersebut secara fundamental menggurkan makna dari asas cepat dan murah sesuai pembukaan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Hal tersebut bisa saja di hindari apabila anjuran mediator dapat diperkuat daya ikatnya dengan memberikan konsekuensi hukum yang lebih berat bagi pihak yang menolak tanpa adanya alasan yang kuat maka fungsi mediasi sebagai jalur alternatif penyelesaian sengketa akan jauh lebih efektif dan dapat mampu mengurangi akan adanya beban perkara pada Pengadilan Hubungan Industrial.

Kelemahan Prosedur Litigasi Dan Upaya Hukum

Tahap litigasi Pengadilan Hubungan Industrial seharusnya berfungsi sebagai peradilkan khusus yang menjunjung tinggi asas cepat, sederhana, dan biaya murah sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Namun, kelemahan normati dalam batasan opsi penyelesaian, penerapan, jangka waktu persidangan dan mekanisme eksekusi justru menghambat terwujudnya asas-asas tersebut dan kepastian hukum bagi para pihak.

Setelah gagalnya pada tahap non-litigasi seperti Bipartit dan Tripartit melalui mediasi dan konsiliasi, maka perselusuhan di arahkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Namun dala sistem penyelesaian sengketa triartit yang diatur oleh Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terdapat opsi lain yang seharusnya dapat menjadi alternatif penyelesaian perselisihanyaitu arbitrase.

Pada Pasal 1 angka (15) Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara eksplisit mengatur penyelesaian melalui arbitrase dibatasi hanya untuk

perselisihan kepentingan dan Perselisihan Antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Satu Perusahaan. Kelemahan ini lah yang paling disoroti karena adanya pengecualian terhadap dua jenis perselisihan yang merupakan mayoritas perkara di Indonesia yaitu Perselisihan Hak mengenai pelaksanaan hak serta Perselisihan terhadap PHK

Dengan terbatasnya perkara yang hanya dapat di selesaikan melalui arbitrase tentunya memiliki konsekuensi yang serius bagi efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Arbitrase yang seharusnya dapat berperan sebagai metode penyelesaian sengketa yang bersifat final dan mengikat sejak awal serta memiliki prosedur yang fleksibel dikenal lebih cepat dalam menghasilkan putusan (Kasra, 2022), namun dengan adanya pengecualian terhadap perkara PHK dan Perselisihan hak pada jalur arbitrase maka secara tidak langsung Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memaksa sebagian besar kasus masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial yang bersifat litigasi, yang pada praktiknya mengalami penundaan bahkan upaya kasasi ke Mahkamah Agung (Sudarmaji, 2023). Selanjutnya dengan adanya pembatasan terhadap ruang lingkup arbitrase tersebut juga dapat memastikan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial menerima limpahan perkara yang sebenarnya dapat diselesaikan di luar pengadilan, sehingga memperbesar beban perkara dan memperpanjang durasi proses peradilan dan hal ini tentunya bertentangan dengan prinsip dari Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah (Putri et al., 2021).

Dalam upaya mewujudkan asas cepat pada Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara ketat mengatur terkait batas waktu dalam penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial, akan tetapi kelemahan ini muncul dikarenakan pada Undang-Undang tersebut tidak mengatur sanksi yang jelas dan mengikat jika ketentuan ini dilanggar, yang dimana pada pasal 103 menjelaskan bahwasannya Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutuskan PHK dalam jangka waktu paling lama 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama dan pada Pasal 106 panitera wajib menyerahkan putusan asli dan salinan putusan kepada para pihak selambat-lambatnya yakni 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal putusan dibacakan.

Pada kelemahan normatif terletak pada ketiadaan sanksi yang jelas dan memaksa yang dikenakan kepada hakim Pengadilan Hubungan Industrial dan Panitera apabila waktu tersebut dilanggar tanpa adanya alasan yang sah. Ketentuan terhadap jangka waktu ini kehilangan adanya daya paksa karena tidak adanya konsekuensi hukum yang kuat atas kelalaian tersebut. Tanpa adanya sanksi yang tegas pada ketentuan jangka waktu ini tentunya hanya menjadi aturan yang lunak, bukan norma yang wajib dijalankan, sehingga dikhawatirkan akan membuka ruang bagi diskresi waktu yang tidak accountable oleh aparatur peradilan (Putri et al., 2021).

Kelemahan selanjutnya paling nyata dapat muncul pada tahap eksekusi, yang dimana ketika putusan berkekuatan hukum tetap sebagai peradilan khusus Pengadilan Hubungan Industrial tidak memiliki kewenangan atau organisasi eksekusi secara mandiri, dengan kata lain harus bergantung pada prosedur Pengadilan Negeri. Proses eksekusi Pengadilan Negeri yang formal melalui Aanmaning akan memakan waktu yang lama dan seringkali menghadapi perlawanan dari pihak yang kalah. Tentunya hal ini menyebabkan putusan yang inkraacht menjadi sia sia.

Dengan adanya keterlambatan dan ketidakpastian terhadap eksekusi ini secara serius akan menghambat terwujudnya kepastian hukum substantif bagi pihak yang menang (pekerja) yang sudah berjuang melalui proses litigasi yang panjang dan akan melanggar hak konsitusional mereka sesuai yang diatur Pasal 28D Undang-Undang Negara Republik Indonesia tahun 1945 .

SIMPULAN

Maka dapat disimpulkan bahwasannya pada tahap penyelesaian non-litigasi dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang semula dirancang sebagai filter awal agar mewujudkan asas cepat, tepat, adil dan murah, justru dapat menjadi sumber utama meningkatnya beban perkara di Pengadilan Hubungan Industrial. Kewajiban ini tidak berjalan dengan efektif dikarenakan tidak adanya sanksi terhadap pihak yang menolak untuk berunding atau tidak beritikad baik, sehingga pada tahap ini hanya menjadi formalitas administratif saja tanpa menghasilkan penyelesaian yang baik. Dengan gagalnya proses Bipartit maka kondisi tersebut mendorong hampir seluruh perselisihan langsung ke tahap Tripartit melalui konsiliasi ataupun mediasi. Namun kelemahannya juga ditemukan pada tahap Tipartit karena anjuran mediator hanya bersifat rekomendatif dan tidak mengikat sehingga sering diabaikan oleh pihak yang merasa diuntungkan karena ketidakpatuhannya.

Dengan adanya hal tersebut akibatnya mekanisme mediasi yang seharusnya dapat menjadi alternatif penyelesaian justru tidak mampu menghentikan laju sengketa menuju tahapan litigasi. Dengan adanya hal tersebut tentunya menyebabkan penumpukan perkara di Pengadilan Hubungan Industrial, memperpanjang proses penyelesaian dan meningkatkan biaya litigasi.

SARAN

Saat ini anjuran yang dikeluarkan oleh mediator ataupun konsiliator tidak mengikat untuk para pihak, maka dari itu sebaiknya pada Pasal 13 ayat 2 direvisi agar anjuran tertulis memiliki kekuatan hukum semi-eksekutorial, jika tidak adanya penolakan yang diajukan oleh para pihak dalam waktu 7 hari sejak anjuran diterima dan hanya dihitung saat hari kerja, maka anjuran tersebut secara otomatis dianggap sebagai kesepakatan bersama yang wajib di daftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan adanya perubahan tersebut maka dapat memaksa pihak yang kalah untuk segera mengambil tindakan hukum di Pengadilan Hubungan Industrial jika memang menolak. Hal ini tentunya akan dapat mempercepat penyelesaian bagi pihak yang menerima anjuran tanpa harus melalui proses gugatan Pengadilan Hubungan Industrial yang panjang.

Selanjutnya kelemahan yang menyebabkan akan adanya tantangan pada Pengadilan Hubungan Industrial yakni diakibatkan adanya pembatasan pada Arbitrase yang hanya menyelesaikan Perselisihan Kepentingan dan Perselisihan antar serikat pekerja saja, maka dari itu diharapkan adanya Revisi pada Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial agar memperluas ruang lingkup Arbitrase sehingga dapat mencakup Perselisihan Hak dan Perselisihan PHK.

Kelemahan selanjutnya dapat dilihat dari mekanisme eksekusi Pengadilan Hubungan Industrial yang masih ketergantungan pada mekanisme prosedur Pengadilan Negeri Perdata. Tentunya diharapkan adanya revisi terhadap Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial untuk menciptakan mekanisme eksekusi yang mandiri dan khusus dibawah yuridiksi Pengadilan Hubungan Industrial yang terpisah dari prosedur HIR/RBG.

REFERENSI

- Alandi, H., & Ety Mayasari, D. (2023). Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Perselisihan Pekerja. *Jurnal Hukum Ius Publicum*, 4(2), 31–51. <https://doi.org/10.55551/jip.v4i2.70>
- Gobel, A. P. A. (2025). Hambatan Eksekusi Putusan PHI terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Gorontalo. *Judge : Jurnal Hukum*, 6(03), 615–630. <https://doi.org/10.54209/judge.v6i03.1595>
- Gunardi. (2022). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Hukum*. Damara Press.

- Huri, D., Ihtisyam, H., Izzah, P. N., Tsany, A. F., & Permatasaridewi, P. M. (2023). Problematika Proses Mediasi Ketenagakerjaan Ditinjau dari Aspek Keadilan (Studi pada Disnakertrans Jawa Timur). *Maliyah : Jurnal Hukum Bisnis Islam*, 13(2), 221–251. <https://doi.org/10.15642/maliyah.2023.13.2.221-251>
- Kasra, H. (2022a). Kritik Terhadap Sistem Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia : Studi Uu No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perspektif Teori Sistem Hukum. *Sol Justicia*, 5(1), 97–112. <https://doi.org/10.54816/sj.v5i1.484>
- Kasra, H. (2022b). Kritik Terhadap Sistem Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia : STUDI UU NO 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PERSPEKTIF TEORI SISTEM HUKUM. *Sol Justicia*, 5(1), 97–111.
- Marbun, R. J. (2021). Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Bipartit Dalam Hubungan Industrial Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Bipartit Dalam Hubungan Industrial. *Jurnal Sosial dan Ekonomi*, 2(1), 13–23.
- Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Mataram University Press.
- Pratiwi, W. B., & Andani, D. (2022). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 29(3), 652–673. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol29.iss3.art9>
- Putri, S. A., Agus, M. K., & Revi, I. (2021). Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 5(2), 310–327. <https://doi.org/10.23920/jbmh.v5i2.307>
- Seruni, P. M. (2019). Asas Peradilan Cepat Dalam Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Lokasi Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta). *UIR Law Review*, 3(1), 73–94.
- Sudarmaji. (2023). Penyelesaian Hukum Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan. *Perspektif*, 28(1), 39–49. <https://doi.org/10.30742/perspektif.v28i1.847>
- Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial