

## Studi Komparasi Mediasi dan Konsiliasi Dalam Penyelesaian Sengketa Pada Korporasi

Mutiara Hermawati, Pitra Rinanti, Eugina Evita Marito, Medina Loren, Anggie Febriani

Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

Email: [2210611133@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2210611133@mahasiswa.upnvj.ac.id), [2210611141@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2210611141@mahasiswa.upnvj.ac.id),  
[2210611251@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2210611251@mahasiswa.upnvj.ac.id), [2210611261@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2210611261@mahasiswa.upnvj.ac.id),  
[2210611278@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2210611278@mahasiswa.upnvj.ac.id)

**Abstract:** *In the corporate world, disputes between parties often require efficient resolution methods outside of litigation. Two commonly used mechanisms are mediation and conciliation. Although both fall under alternative dispute resolution (ADR), they differ fundamentally, particularly in the role of the third party. A mediator remains neutral and facilitates negotiation without offering solutions, while a conciliator takes a more active role by providing written proposals to the parties. This article explores the differences, similarities, and legal basis of both mechanisms to offer clearer understanding for business actors in choosing the most suitable resolution method.*

**Abstrak:** Dalam dunia korporasi, sengketa dapat terjadi antara berbagai pihak dan memerlukan penyelesaian yang efisien di luar jalur litigasi. Dua mekanisme yang umum digunakan adalah mediasi dan konsiliasi. Meskipun keduanya termasuk dalam alternatif penyelesaian sengketa non-litigasi, keduanya memiliki perbedaan mendasar, khususnya dalam peran pihak ketiga. Mediator bersifat netral dan hanya memfasilitasi proses negosiasi tanpa memberikan solusi, sementara konsiliator turut aktif memberikan usulan tertulis kepada para pihak. Artikel ini membahas perbedaan, persamaan, serta dasar hukum dari kedua mekanisme tersebut guna memberikan pemahaman yang lebih jelas bagi pelaku usaha dalam menentukan langkah penyelesaian yang paling sesuai.

### Article History

Received: April 30, 2025

Revised: May 10, 2025

Published: May 17, 2025

### Keywords :

mediation, conciliation, dispute resolution, corporation

### Kata kunci :

mediasi, konsiliasi, penyelesaian sengketa, korporasi



<https://doi.org/10.5281/zenodo.15481988>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](#).

## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang mengedepankan penyelesaian masalah melalui jalur perdamaian dan kekeluargaan. Hal tersebut sejalan dengan tujuan dan cita-cita bangsa Indonesia yang tertuang pada alinea keempat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yang menegaskan bahwa perdamaian abadi merupakan salah satu tonggak dasar dalam mewujudkan ketertiban dunia.<sup>1</sup> Oleh karena itu dalam praktiknya, penyelesaian sengketa kerap kali menggunakan musyawarah dan mufakat sebagai salah satu jalur perdamaian untuk mencapai kesepakatan bersama yang adil bagi pihak-pihak yang berselisih. Jalur perdamaian tersebut tidak hanya dapat digunakan untuk perselisihan yang terjadi dalam lingkup masyarakat melainkan juga dalam lingkup bisnis pada suatu korporasi. Korporasi merupakan entitas bisnis yang berbentuk badan hukum maupun bukan badan hukum yang terdaftar secara resmi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Korporasi didirikan dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan secara optimal bagi para pendiri maupun para pemegang saham baik dari pihak internal maupun pihak eksternal perusahaan. Sebab, salah satu karakteristik dari suatu korporasi yaitu pihak eksternal dapat terlibat dan berkontribusi dalam perusahaan tersebut termasuk pemberian modal.<sup>2</sup>

Perkembangan sektor bisnis yang pesat ikut mendorong lajunya inovasi dan kreativitas suatu korporasi dalam menarik minat konsumen. Hal tersebut menyebabkan terjadinya persaingan yang ketat

<sup>1</sup> Tempo. (2024). *Makna Alinea Keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945*. Diakses pada 27 April 2025. <https://www.tempo.co/hukum/makna-alinea-ke-4-pembukaan-undang-undang-dasar-1945-1175129>

<sup>2</sup> Andi Mar'atussolihah. (2025). Perbandingan Bentuk Badan Hukum Lembaga Alternatif Penyelesaian Sengketa Sektor Jasa Keuangan Di Indonesia Dan Singapura. *Jurnal Supremasi: Jurnal Hukum Indonesia*, 15(1), 74-83.

dan kompleks antar korporasi yang berada dalam bidang yang sama sehingga hal ini dapat berpotensi menimbulkan suatu perselisihan atau konflik antara satu sama lain. Untuk menyelesaikan suatu perselisihan, para pihak yang berselisih dapat memilih dan menempuh dua jalur yang diberikan oleh negara dalam sistem hukum yang berlaku yakni jalur litigasi dan non litigasi sebagaimana ketentuan pada Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.<sup>3</sup> Jalur litigasi merupakan penyelesaian sengketa di muka pengadilan sehingga perselisihan akan ditangani dan diputuskan oleh pengadilan terkait sedangkan jalur non litigasi merupakan penyelesaian sengketa diluar pengadilan dengan mengedepankan itikad baik para pihak untuk menyelesaikan perselisihan dengan cara berdamai dan menghasilkan kesepakatan bersama yang saling menguntungkan antara satu sama lain tanpa melalui proses pengadilan.

Dalam konteks perselisihan antar korporasi, jalur non-litigasi sering menjadi pilihan utama dalam menyelesaikan sengketa yang muncul. Hal ini disebabkan oleh proses litigasi yang cenderung panjang karena harus melalui beberapa tahapan persidangan serta penuh dengan formalitas hukum. Proses tersebut tidak hanya memakan waktu yang cukup lama tetapi juga menguras sumber daya perusahaan, baik dari segi biaya maupun tenaga manajerial yang seharusnya dapat difokuskan pada kegiatan operasional bisnis. Selain itu, sifat keterbukaan proses pengadilan memungkinkan sengketa menjadi konsumsi publik, yang berpotensi merusak reputasi perusahaan serta menurunkan kepercayaan dari para pemangku kepentingan (*stakeholder*) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kelangsungan bisnis korporasi. Sementara itu, jalur non litigasi merupakan kebalikan dari jalur litigasi dimana penyelesaian sengketa yang mengedepankan prinsip perdamaian dimana hasil akhir dalam proses non litigasi adalah kesepakatan baru yang saling menguntungkan bagi beberapa pihak dan bersifat tertutup sehingga perselisihan yang terjadi merupakan urusan dan rahasia pihak-pihak terkait sehingga menjaga kerahasiaan dan hubungan baik antar korporasi. Penyelesaian sengketa di luar pengadilan ini dapat ditempuh melalui berbagai metode, seperti negosiasi, mediasi, arbitrase, konsiliasi, dan konsultasi. Namun, dalam praktiknya, mediasi dan konsiliasi merupakan dua metode yang paling sering digunakan oleh para pihak.

Mediasi dan konsiliasi merupakan metode yang berbeda dalam menyelesaikan suatu sengketa. Dalam proses penyelesaian sengketa non litigasi, setiap metode melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator bagi para pihak yang berselisih tetapi dengan peran dan tanggung jawab yang berbeda. Fasilitator dalam mediasi disebut “mediator”, mediator dalam hal ini hanya bertanggung jawab sebagai penengah (netral) dan tidak memihak dengan tugas utama memfasilitasi komunikasi antara para pihak agar dapat mencapai kesepakatan bersama secara sukarela. Sementara itu, fasilitator dalam konsiliasi dikenal sebagai “konsiliator”, konsiliator tidak hanya memfasilitasi komunikasi antara para pihak, tetapi juga berperan aktif memberikan saran dan usulan solusi yang bertujuan untuk menciptakan keseimbangan kepentingan serta menghasilkan penyelesaian yang saling menguntungkan bagi para pihak.<sup>4</sup> Dengan latar belakang inilah, penulis merumuskan dua permasalahan utama yang akan dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini, yang pertama yaitu terkait perbedaan mendasar antara mekanisme mediasi dan konsiliasi dalam penyelesaian sengketa pada korporasi dan yang kedua mengenai peran mediator dan konsiliator dalam menentukan hasil akhir proses penyelesaian sengketa pada korporasi.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah metode yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang menekankan pada studi terhadap norma-norma hukum yang berlaku, baik yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan maupun yang terdapat dalam literatur hukum. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengkaji mekanisme mediasi dan konsiliasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa pada korporasi di Indonesia. Sumber data utama (sumber primer) dalam penelitian ini adalah peraturan perundang-undangan yang mengatur secara langsung tentang mediasi dan konsiliasi, yaitu Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif

<sup>3</sup> Hukumonline. (2020). *Litigasi Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan*. Diakses pada 27 April 2025. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/litigasi-dan-alternatif-penyelesaian-sengketa-di-luar-pengadilan-lt52897351a003/>

<sup>4</sup> Shrishti Srishti, Rheannen Cariena, dan Urbanisasi. (2022). *Penyelesaian Perselisihan Penanaman Modal Bisnis Asing Dengan Pemerintah Melalui Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*. *Serina IV Untar* 2022, 14-16.

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

Sumber data sekunder dalam penelitian ini meliputi literatur yang relevan, seperti jurnal ilmiah, artikel, dan buku yang membahas teori serta praktek mediasi dan konsiliasi dalam penyelesaian sengketa bisnis dan hubungan industrial. Literatur sekunder ini digunakan untuk memperkaya analisis, memberikan perspektif akademik, serta membandingkan penerapan mediasi dan konsiliasi di Indonesia dengan praktik di negara lain atau konteks lain yang relevan. Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), dengan menelaah peraturan perundang-undangan, dokumen resmi, serta literatur ilmiah terkait. Selanjutnya, data dianalisis secara kualitatif dengan pendekatan deskriptif-analitis, yaitu mendeskripsikan ketentuan hukum yang berlaku serta menganalisis implementasinya dalam praktik penyelesaian sengketa pada korporasi di Indonesia.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Perbedaan Dasar Antara Mekanisme Mediasi Dan Konsiliasi Dalam Penyelesaian Sengketa Pada Korporasi**

Perselisihan di lingkup korporasi yang berpotensi menimbulkan konflik korporasi baik dari internal maupun eksternal perusahaan menjadi hal yang harus diperhatikan dalam proses penyelesaiannya. Penentuan jalur tempuh penyelesaian konflik oleh korporasi menjadi hal yang penting. Litigasi tidak menjadi prioritas atau langkah utama upaya represif yang dilakukan untuk mencapai keadilan atas hadirnya konflik di tengah korporasi disebabkan umumnya proses penyelesaiannya cenderung dominan terbuka. Sedangkan pelaku bisnis dan dunia korporasi dalam mempertahankan reputasi dan penilaian yang baik memilih dan menyukai proses penyelesaian secara tertutup. Hal ini dilakukan hanya antara para pihak yang bersengketa atau berkepentingan saja dalam proses penyelesaiannya, tanpa harus diketahui publik dan sorotan media yang umumnya memerlukan proses publikasi. Dalam kalangan yang memahami bisnis pun lebih cenderung menempuh non-litigasi dengan alasan bahwa putusan atau hasil akhir penyelesaian di luar pengadilan akan dicapai melalui kompromi bukan mencari pihak yang salah atau pihak yang benar.<sup>5</sup> Meskipun proses atau tahapan kompromi merupakan proses di luar litigasi, tetapi dalam pelaksanaannya harus tetap berpegang teguh pada regulasi atau hukum positif di Indonesia yang mana hal ini berlaku bagi para pihak korporasi yang bersengketa. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa umumnya telah memfasilitasi dengan tersedianya pilihan proses penyelesaian konflik tanpa melalui meja hijau dan cenderung kekeluargaan. Ragam pilihan cara penyelesaian yang disediakan dalam undang-undang tersebut sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 angka 101 UU No.30/1999, di antaranya terdapat upaya mediasi dan konsiliasi.

Mediasi dan konsiliasi memiliki perbedaan yang cukup kontras meskipun penentuan pihak ketiga tetap mengacu secara berturut-turut pada Perma Nomor 1 Tahun 2008 dan UU No. 2/2004. Pertama peran pihak ketiga dalam memberikan bantuan yang sudah tertuang dalam UU No. 30 Tahun 1999, tetapi pihak ketiga yang ditunjuk sebagai mediator ataupun konsiliator dalam sengketa korporasi biasanya berasal dari latar belakang yang hampir sama yaitu bisa berasal dari Lembaga Mediasi seperti BANI, advokat/pengacara, konsultan bisnis, atau bahkan mediator di lembaga khusus seperti dari OJK (Otoritas Jasa Keuangan, KPPU (Komisi Pengawas Persaingan Usaha), atau BAPPEBTI. Penunjukkan pihak ketiga dalam penyelesaian konflik korporasi dengan kompleksitasnya menjadi sangat penting karena akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan proses mediasi atau konsiliasi tersebut. Setelah penunjukkan terhadap pihak ketiga yang ditunjuk tersebut maka peran mereka akan berbeda ketika para pihak yang bersengketa telah menentukan jalur penyelesaian apa yang telah disepakati atau berdasarkan perjanjian. Akan tetapi dalam korporasi tertentu seperti yang bergerak di sektor minyak bumi, tambang, dan gas dengan masyarakat sekitar yang terlibat dalam sengketa terkait lingkungan tempat tinggal dan hasil buminya diperkenankan menunjuk mediator selain hakim di pengadilan atau yang berkaitan dengan

<sup>5</sup> Eman Rajagukguk, *Arbitrase dalam Putusan Pengadilan*, (Jakarta: Chandra Pratama, 2001) hlm. 30

Lingkungan, Komnas HAM akibat keterbatasan ekonomi sehari-hari terhadap biaya penyelesaian konflik yang dikeluarkan.<sup>6</sup> Berbeda halnya dengan konsiliator dalam sengketa yang korporasi. Sengketa korporasi yang berkaitan dengan lingkup industrial, biasanya konsiliator yang dipilih adalah berdasarkan dari para pihak yang telah sepakat memilih penyelesaian melalui konsiliasi yang telah mencatatkan perselisihannya kepada instansi ketenagakerjaan setempat dan telah memperoleh saran dari instansi yang bersangkutan. Para pihak pun hanya bisa memilih dari daftar nama konsiliator yang diumumkan serta ditentukan pada kantor instansi ketenagakerjaan tersebut.<sup>7</sup>

Kedua, perbedaan selanjutnya yaitu mediator sebagai pihak ketiga dalam rangkaian proses mediasi lebih terbatas dibandingkan konsiliator. Mediator sifat prosesnya sebatas fasilitatif dengan menjembatani para pihak menemukan solusi sendiri. Sedangkan konsiliator sifat prosesnya cenderung evaluatif yang dalam prosesnya diberikan kesempatan untuk berpendapat atau beropini bahkan rekomendasi berupa nasihat di antara kedua belah pihak yang bersengketa atas solusi yang ditemukan. Mediator yang ditunjuk sebagai pihak netral hanya menjadi jembatan atau pemberi fasilitas negosiasi tanpa diperbolehkan untuk memberikan solusi atau rekomendasi berupa nasihat kepada para pihak yang bersengketa. Seperti halnya mediasi sebagai cara untuk mencapai perdamaian terhadap konflik yang berhubungan dengan sektor agraria di wilayah Bontang, Kalimantan Timur. Pendekatan mediasi dipilih oleh masyarakat sebagai upaya jalur penyelesaian sengketa antara Kelompok Tambak Damai Indah yang merupakan kelompok masyarakat Bontang setempat antara korporasi untuk membangun sebuah pabrik turunan CPO dan CPOK. Akan tetapi upaya pemerintah terseb<sup>8</sup> Sedangkan hal yang diperbolehkan untuk turut memberikan pendapat atau rekomendasi tersebut terdapat dalam peran konsiliator sebagai penengah dalam penyelesaian sengketa dengan konsiliasi. Konsiliator jauh lebih aktif daripada mediator sebagai pihak ketiga dalam penyelesaian karena berperan dalam mengevaluasi fakta dan hukum yang berkaitan dengan korporasi dan atau pihak yang bersengketa yang selanjutnya nasihat atau solusi tersebut akan dituang secara tertulis di atas kertas.

Mediasi menjadi proses lanjutan dari proses terdahulu yaitu negosiasi yang tidak berhasil yang dilakukan oleh para pihak yang bersengketa. Berdasarkan literatur hukum Black's Law Dictionary, mediasi merupakan langkah penyelesaian yang ditempuh dengan mana ada pihak luar yang tidak berpihak atau netral dengan tugasnya untuk membantu para pihak yang berkonflik mencapai penyelesaian yang disepakati para pihak.<sup>9</sup> Konsiliasi dilakukan dengan musyawarah antara para pihak yang bersengketa yang sekaligus berupaya mendamaikan para pihak apabila tidak mencapai pada kesepakatan maka konsiliator berhak untuk mengeluarkan anjuran atau solusi atas perselisihan yang menimbulkan sengketa.<sup>10</sup> Demikian ditemukan perbedaan ketiga yaitu pada tingkat intervensi antara cara penyelesaian keduanya. Dalam mediasi, mediator tidak berkontribusi aktif dalam memberikan solusi, melainkan secara non-direktif atau solusi secara murni berasal dari kesepakatan para pihak yang bersengketa. Sedangkan intervensi dari konsiliator lebih direktif karena diberikan kesempatan untuk mengajukan rekomendasi meskipun hal ini sifatnya tidak mengikat bagi kedua belah pihak yang bersengketa dalam korporasi.

## **2. Peran Mediator dan Konsiliator Dalam Menentukan Hasil Akhir Proses Penyelesaian Sengketa Pada Korporasi**

Mediasi merupakan suatu metode penyelesaian sengketa yang melibatkan seorang pihak ketiga yang netral, yang dikenal sebagai mediator. Mediator ini berperan sebagai fasilitator yang membantu para pihak yang bersengketa untuk mencapai suatu kesepakatan bersama tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.<sup>11</sup> Dalam proses mediasi, mediator tidak boleh memihak kepada salah

<sup>6</sup> Suntoro, A. (2012). Pendekatan HAM Dalam Penyelesaian Konflik Dengan Korporasi Pertambangan Dan Migas. *Journal HAM*.

<sup>7</sup> Widodo, T. (2016). Penyelesaian Secara Konsiliasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut UU No. 2 Tahun 2004. *Warta Dharmawangsa*, (49).

<sup>8</sup> Wahyuni, N., & Susilo, R. K. D. (2023). Mediasi dalam Dinamika Konflik Agraria antara Korporasi dengan Masyarakat: Studi di Segendis Bontang Lestari. *Prosiding Konferensi Nasional Sosiologi (PKNS)*, 1(1), 394-404

<sup>9</sup> Bryan A. Garner, *Black's Law Dictionary*, Editor in Chief, 2004, hlm. 1003

<sup>10</sup> Mantili, R. (2021). Konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase). *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 6(1), 47-65.

<sup>11</sup> Sri Setianingsih Suwardi, *Penyelesaian Sengketa Internasional*, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta, 2000, hlm. 34

satu pihak dan tidak memiliki kewenangan untuk mengambil keputusan atas sengketa tersebut. Tujuan utama dari mediasi adalah menciptakan suasana dialog yang kondusif sehingga para pihak dapat saling memahami dan menemukan solusi yang saling menguntungkan. Di Indonesia, mediasi diatur secara hukum dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, yang memberikan landasan kuat bagi pelaksanaan mediasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan.

Secara etimologis, istilah “mediasi” berasal dari bahasa Latin “mediare” yang berarti “berada di tengah” atau “menjadi penengah”. Hal ini mengandung makna bahwa mediator berfungsi sebagai pihak yang berada di tengah-tengah konflik dan berperan sebagai penyeimbang antara kedua belah pihak yang bersengketa.<sup>12</sup> Mediator membantu membuka komunikasi yang efektif dan konstruktif antara para pihak sehingga masing-masing dapat memahami sudut pandang dan kepentingan satu sama lain.<sup>13</sup> Proses mediasi tidak bertujuan untuk menentukan siapa yang benar atau salah, melainkan untuk menemukan titik temu yang dapat diterima bersama. Dengan demikian, mediasi menekankan pada penyelesaian yang bersifat win-win solution, di mana kedua belah pihak merasa puas dan hubungan di antara mereka dapat tetap terjaga.

Dalam pelaksanaan mediasi, mediator memiliki peran penting untuk menciptakan suasana yang aman dan nyaman agar para pihak dapat berbicara secara terbuka dan jujur mengenai permasalahan yang mereka hadapi. Mediator bertugas mengarahkan jalannya diskusi, mengelola emosi, dan membantu para pihak mengeksplorasi berbagai alternatif penyelesaian.<sup>14</sup> Berbeda dengan hakim atau arbiter, mediator tidak memiliki kewenangan untuk memutuskan sengketa atau memaksakan keputusan kepada para pihak.<sup>15</sup> Oleh karena itu, keberhasilan mediasi sangat bergantung pada kemauan dan kesediaan para pihak untuk berkompromi dan bekerja sama dalam menyelesaikan masalah. Selain itu, mediasi juga berperan penting dalam menjaga hubungan baik antara pihak-pihak yang bersengketa, terutama dalam konteks hubungan bisnis atau hubungan industrial yang memerlukan kelangsungan kerjasama jangka panjang.<sup>16</sup>

Jika proses mediasi tidak berhasil mencapai kesepakatan, mediator dapat memberikan anjuran tertulis yang berisi saran penyelesaian sengketa berdasarkan hasil diskusi yang telah dilakukan. Anjuran ini bersifat rekomendatif dan tidak mengikat, sehingga para pihak diberikan kesempatan untuk menerima atau menolak anjuran tersebut. Apabila anjuran diterima, maka para pihak akan membuat perjanjian bersama yang kemudian dapat didaftarkan ke pengadilan untuk memperoleh kekuatan hukum yang mengikat. Namun, jika anjuran tersebut ditolak oleh salah satu atau kedua belah pihak, maka proses penyelesaian sengketa dapat dilanjutkan melalui jalur lain, seperti arbitrase atau pengadilan.<sup>17</sup> Dengan demikian, mediasi memberikan alternatif yang lebih cepat dan efisien sebelum sengketa dibawa ke ranah litigasi yang biasanya memakan waktu dan biaya lebih besar.

Selain mediasi, terdapat metode penyelesaian sengketa lain yang dikenal dengan istilah konsiliasi. Konsiliasi juga melibatkan pihak ketiga yang netral, yaitu konsiliator, namun peran konsiliator lebih aktif dibanding mediator. Dalam proses konsiliasi, konsiliator tidak hanya memfasilitasi komunikasi antara para pihak, tetapi juga memberikan saran, rekomendasi, bahkan merumuskan langkah-langkah penyelesaian yang dianggap tepat untuk mengatasi sengketa.<sup>18</sup> Konsiliator berusaha memberikan solusi konkret yang dapat diterima oleh kedua belah pihak,

<sup>12</sup> Piccione, V. (2021). Abitare i luoghi dell'educazione, abitare la contiguità e la prossimità, *mediare*. *Lifelong Lifewide Learning*, 17(38), 157-165.

<sup>13</sup> Ma'Ruf, R., Junus, N., & Elfikri, N. F. (2025). PERAN MEDIATOR DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI KOTA GORONTALO. *SINERGI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(2), 823-835.

<sup>14</sup> Mustafa, D. W. (2022). Efektivitas Peranan Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial. *Legal Journal of Law*, 1(2), 30-44.

<sup>15</sup> Gioh, A. R. (2025). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. *Lex Privatum*, 14(5).

<sup>16</sup> Octavo, V. J., & Lie, G. (2024). Perlindungan Hukum Bagi 47 Karyawan yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh PT. Sokonindo Automobile. *Journal of Law, Education and Business*, 2(1), 19-23.

<sup>17</sup> Rumimpunu, S. L. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Atas Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Lex Administratum*, 12(3).

<sup>18</sup> Sa'diyah, S. A., Fitria, A., & Huda, S. (2025). Perbedaan Antara Mediasi dan Konsiliasi Dalam Penyelesaian Sengketa: Perbedaan Antara Mediasi dan Konsiliasi Dalam Penyelesaian Sengketa. *Justness: Jurnal Hukum Politik dan Agama*, 5(1).

sehingga proses konsiliasi cenderung lebih terarah dan terstruktur. Konsiliasi sering digunakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, di mana keterlibatan konsiliator dapat membantu mengurangi ketegangan dan mempercepat tercapainya kesepakatan.

Jika para pihak menerima rekomendasi yang diberikan oleh konsiliator, maka konsiliator akan membantu menyusun perjanjian bersama yang bersifat mengikat dan dapat didaftarkan ke pengadilan untuk memperoleh kekuatan hukum. Namun, apabila tidak tercapai kesepakatan, konsiliator tetap memberikan anjuran tertulis sebagai upaya terakhir untuk mendorong penyelesaian sengketa. Para pihak diwajibkan memberikan jawaban atas anjuran tersebut dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Jika tidak ada jawaban, maka dianggap bahwa para pihak menolak anjuran tersebut. Dengan demikian, konsiliasi memberikan mekanisme yang lebih formal dan sistematis dibanding mediasi, namun tetap menjaga prinsip penyelesaian sengketa secara damai dan tanpa paksaan.

Dalam konteks hubungan industrial, konsiliasi memiliki peran yang sangat strategis. Konsiliator yang netral dan profesional membantu menyelesaikan berbagai jenis perselisihan, mulai dari perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), hingga perselisihan antara pekerja dan organisasi buruh. Konsiliator berusaha menyelaraskan kepentingan yang berbeda dan mencari solusi yang dapat diterima oleh semua pihak. Proses konsiliasi diatur secara rinci dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mengamanatkan pelaksanaan konsiliasi melalui Dinas Ketenagakerjaan sebagai lembaga resmi yang berwenang.<sup>19</sup> Hal ini menunjukkan bahwa konsiliasi merupakan instrumen penting dalam menjaga stabilitas hubungan kerja dan mencegah konflik berkepanjangan.

Secara umum, baik mediasi maupun konsiliasi menempatkan hasil akhir penyelesaian sengketa pada kesepakatan para pihak. Mediator dan konsiliator hanya berperan sebagai fasilitator dan pemberi rekomendasi, tanpa kewenangan untuk memaksakan keputusan. Jika para pihak berhasil mencapai kesepakatan, maka perjanjian yang dibuat bersifat final dan mengikat setelah didaftarkan ke pengadilan. Namun, jika kesepakatan tidak tercapai, para pihak tetap memiliki hak untuk menempuh jalur hukum lain sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, mediasi dan konsiliasi memberikan alternatif penyelesaian sengketa yang lebih efisien, murah, dan menjaga hubungan baik antar pihak dibandingkan dengan proses litigasi yang formal dan sering kali memakan waktu lama.

## SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dalam artikel ini, dapat disimpulkan bahwa mediasi dan konsiliasi merupakan dua metode alternatif penyelesaian sengketa non-litigasi yang efektif diterapkan dalam lingkungan korporasi. Keduanya menawarkan pendekatan yang lebih efisien dan bersifat tertutup dibandingkan litigasi, sehingga lebih sesuai dengan kebutuhan dunia bisnis yang mengedepankan kerahasiaan dan kelangsungan hubungan baik antar pihak. Namun, perbedaan mencolok di antara keduanya terletak pada peran pihak ketiga yaitu, mediator bersifat pasif dan netral hanya sebagai fasilitator, sedangkan konsiliator berperan aktif dengan memberikan saran dan rekomendasi tertulis bagi para pihak yang bersengketa. Pilihan antara mediasi dan konsiliasi hendaknya disesuaikan dengan karakteristik dan tingkat kompleksitas konflik korporasi yang terjadi. Dalam situasi di mana para pihak membutuhkan bimbingan dan perspektif objektif dari pihak ketiga, konsiliasi bisa menjadi opsi yang lebih tepat. Sementara itu, jika para pihak memiliki itikad baik yang kuat dan cukup mandiri dalam merumuskan solusi, mediasi bisa menjadi jalur yang lebih efisien. Baik mediasi maupun konsiliasi, apabila dijalankan secara tepat dan dengan profesionalisme dari mediator maupun konsiliator, mampu menciptakan solusi win-win yang tidak hanya menyelesaikan sengketa tetapi juga memperkuat relasi bisnis jangka panjang.

## REFERENSI

Bryan A. Garner, *Black's Law Dictionary*, Editor in Chief, 2004.

<sup>19</sup> Octavo, V. J., & Lie, G. (2024). Perlindungan Hukum Bagi 47 Karyawan yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh PT. Sokonindo Automobile. *Journal of Law, Education and Business*, 2(1), 19-23.

- Eman Rajagukguk, Arbitrase dalam Putusan Pengadilan, (Jakarta: Chandra Pratama, 2001).
- Sri Setianingsih Suwardi, Penyelesaian Sengketa Internasional, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta, 2000.
- Gioh, A. R. (2025). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. *Lex Privatum*, 14(5).
- Mar'atussolihah, Andi. (2025). Perbandingan Bentuk Badan Hukum Lembaga Alternatif Penyelesaian Sengketa Sektor Jasa Keuangan Di Indonesia Dan Singapura. *Jurnal Supremasi: Jurnal Hukum Indonesia*, 15(1), 74-83.
- Ma'Ruf, R., Junus, N., & Elfikri, N. F. (2025). Peran Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Di Kota Gorontalo. *SINERGI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(2), 823-835.
- Mustafa, D. W. (2022). Efektivitas Peranan Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial. *Legal Journal of Law*, 1(2), 30-44.
- Octavo, V. J., & Lie, G. (2024). Perlindungan Hukum Bagi 47 Karyawan yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh PT. Sokonindo Automobile. *Journal of Law, Education and Business*, 2(1), 19-23.
- Piccione, V. (2021). Abitare i luoghi dell'educazione, abitare la contiguità e la prossimità, mediare. *Lifelong Lifewide Learning*, 17(38), 157-165.
- Rumimpunu, S. L. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Atas Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Lex Administratum*, 12(3).
- Sa'diyah, S. A., Fitria, A., & Huda, S. (2025). Perbedaan Antara Mediasi dan Konsiliasi Dalam Penyelesaian Sengketa: Perbedaan Antara Mediasi dan Konsiliasi Dalam Penyelesaian Sengketa. *Justness: Jurnal Hukum Politik dan Agama*, 5(1).
- Shrishti, S., Rheannen C., dan Urbanisasi. (2022). Penyelesaian Perselisihan Penanaman Modal Bisnis Asing Dengan Pemerintah Melalui Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. *Serina IV Untar 2022*, 14-16.
- Widodo, T. (2016). Penyelesaian Secara Konsiliasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut UU No. 2 Tahun 2004. *Warta Dharmawangsa*, (49).
- Suntoro, A. (2012). Pendekatan HAM Dalam Penyelesaian Konflik Dengan Korporasi Pertambangan Dan Migas. *Journal HAM*.
- Wahyuni, N., & Susilo, R. K. D. (2023). Mediasi dalam Dinamika Konflik Agraria antara Korporasi dengan Masyarakat: Studi di Segendis Bontang Lestari. *Prosiding Konferensi Nasional Sosiologi (PKNS)*, 1(1), 394-400.
- Mantili, R. (2021). Konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase). *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 6(1), 47-65.
- Hukumonline. (2020). *Litigasi Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan*. Diakses pada 27 April 2025. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/litigasi-dan-alternatif-penyelesaian-sengketa-di-luar-pengadilan-lt52897351a003f/>
- Tempo. (2024). *Makna Alinea Keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945*. Diakses pada 27 April 2025. <https://www.tempo.co/hukum/makna-alinea-ke-4-pembukaan-undang-undang-dasar-1945-1175129>