

Mediasi Sebagai Alternatif Non-Litigasi Dalam Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja: Kajian Terhadap Kepastian Hukum dan Keadilan

Ale Dani Baskoro¹, Alya Puspita Juliasari², Dhiva Aurora Pramhesta Dharma³

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Esa Unggul

Email: aledanibaskoro@gmail.com, alyapuspita714@gmail.com, auroradhiva@gmail.com

Abstract: *This research aims to analyze the role of mediation as a non-litigation alternative in the settlement of employment termination disputes and to examine how far mediation can provide legal certainty and justice for the disputing parties. The study employs a normative juridical method with a statutory and case approach. Research instruments include document studies of legislation, Industrial Relations Court decisions, and relevant legal literature. Data analysis was conducted qualitatively, focusing on legal interpretation and the practical implementation of mediation in Indonesia's labor law system. The findings indicate that although mediation offers a fast and efficient solution, challenges such as non-compliance with agreements and limited understanding of the mediation process remain significant obstacles. Nevertheless, mediation remains relevant as a vital instrument for achieving restorative justice and reinforcing legal certainty in industrial relations.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran mediasi sebagai alternatif penyelesaian non-litigasi dalam sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta mengkaji sejauh mana mediasi mampu memberikan kepastian hukum dan keadilan bagi para pihak yang bersengketa. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan studi kasus. Instrumen penelitian berupa studi dokumen terhadap peraturan perundang-undangan, putusan Pengadilan Hubungan Industrial, serta literatur hukum terkait. Teknik analisis data dilakukan secara kualitatif dengan menitikberatkan pada interpretasi hukum dan praktik pelaksanaan mediasi dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun mediasi berpotensi memberikan solusi yang cepat dan efisien, tantangan seperti ketidakpatuhan terhadap hasil kesepakatan dan kurangnya pemahaman para pihak terhadap proses mediasi masih menjadi hambatan utama. Namun demikian, mediasi tetap relevan sebagai instrumen penting untuk mencapai keadilan restoratif dan memperkuat kepastian hukum dalam hubungan industrial.

Article History

Received: June 10, 2025

Revised: June 23, 2025

Published: June 28, 2025

Keywords:

Mediation, Employment Termination, Non-Litigation, Legal Certainty, Justice.

Kata Kunci:

Mediasi, Pemutusan Hubungan Kerja, Non-Litigasi, Kepastian Hukum, Keadilan



<https://doi.org/10.5281/zenodo.15758137>

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



PENDAHULUAN

Pemutusan hubungan kerja (PHK) masih menjadi salah satu persoalan krusial dalam hubungan industrial yang dapat memicu ketegangan antara pekerja dan pengusaha. Perselisihan akibat PHK tidak hanya berdampak pada aspek ekonomi pekerja yang kehilangan mata pencaharian, tetapi juga berpengaruh terhadap stabilitas sosial secara lebih luas. Selama ini, penyelesaian sengketa PHK umumnya ditempuh melalui jalur litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Namun, penyelesaian secara litigasi kerap menimbulkan permasalahan, antara lain karena prosesnya yang

panjang, membutuhkan biaya besar, serta bersifat formal dan konfrontatif, sehingga sering kali tidak menghasilkan solusi yang cepat dan adil bagi kedua belah pihak.

Sebagai alternatif, mediasi hadir sebagai mekanisme penyelesaian sengketa di luar pengadilan (non-litigasi) yang menawarkan pendekatan lebih fleksibel, efisien secara waktu dan biaya, serta memungkinkan tercapainya kesepakatan yang menguntungkan semua pihak. Dalam kerangka hukum nasional, mediasi ketenagakerjaan telah diakomodasi dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menetapkan mediasi sebagai tahapan awal yang wajib dilalui sebelum perkara dilimpahkan ke PHI. Dengan adanya regulasi ini, mediasi diharapkan dapat menjadi sarana penyelesaian konflik hubungan kerja yang menjunjung tinggi asas musyawarah dan keadilan.

Meskipun sudah memiliki dasar hukum yang jelas, pelaksanaan mediasi di lapangan masih menghadapi berbagai kendala. Salah satu isu yang mengemuka adalah sejauh mana mekanisme mediasi mampu memberikan kepastian hukum terhadap kesepakatan yang dicapai oleh para pihak yang bersengketa. Selain itu, muncul pula pertanyaan mengenai apakah aturan hukum yang mengatur pelaksanaan mediasi telah mencerminkan prinsip keadilan, khususnya dalam menjaga keseimbangan antara posisi pekerja dan pengusaha dalam proses penyelesaian sengketa. Tantangan lain yang perlu dikaji adalah berbagai faktor implementatif yang kerap menghambat efektivitas mediasi, seperti keterbatasan mediator, lemahnya pengawasan, atau kurangnya dukungan infrastruktur kelembagaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, terdapat tiga pokok persoalan yang akan dibahas dalam tulisan ini: (1) Apakah mekanisme mediasi dalam sengketa PHK dapat memberikan kepastian hukum bagi para pihak yang terlibat? (2) Apakah ketentuan hukum yang mengatur mediasi dalam sengketa PHK telah mencerminkan prinsip keadilan bagi kedua belah pihak? dan (3) Bagaimana solusi yuridis yang dapat diterapkan untuk mengatasi tantangan dalam pelaksanaan mediasi guna menjamin kepastian hukum dan keadilan bagi pihak-pihak yang bersengketa? Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual dalam penguatan kerangka hukum mediasi ketenagakerjaan, serta menawarkan solusi yuridis atas berbagai kendala normatif dan implementatif yang selama ini menghambat efektivitasnya dalam menyelesaikan sengketa pemutusan hubungan kerja secara adil, cepat, dan berkeadilan bagi semua pihak yang terlibat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu pendekatan yang mengkaji norma hukum tertulis melalui analisis terhadap peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, dan putusan pengadilan yang relevan dengan pelaksanaan mediasi dalam sengketa pemutusan hubungan kerja (PHK). Desain penelitian bersifat deskriptif-analitis dengan tujuan menggambarkan dan mengevaluasi sejauh mana ketentuan hukum mengenai mediasi mencerminkan prinsip kepastian hukum dan keadilan. Data diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap bahan hukum primer (UU No. 2 Tahun 2004, UU Ketenagakerjaan), bahan hukum sekunder (literatur dan jurnal hukum), serta bahan tersier (kamus dan ensiklopedia hukum). Alur penelitian dimulai dari identifikasi masalah hukum, perumusan rumusan masalah, pengumpulan data normatif, analisis dengan pendekatan undang-undang, konseptual hingga penarikan kesimpulan secara deduktif. Teknik analisis dilakukan secara kualitatif dengan penafsiran sistematis terhadap norma hukum, tanpa melibatkan instrumen atau alat penelitian empiris. Hasil penelitian diharapkan memberikan solusi yuridis terhadap hambatan pelaksanaan mediasi dalam sengketa PHK guna menjamin kepastian hukum dan keadilan bagi para pihak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepastian Hukum dalam Mekanisme Mediasi Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Kepastian hukum dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja (PHK) melalui mediasi merupakan elemen penting dalam sistem hukum ketenagakerjaan yang berlandaskan pada norma hukum tertulis. Seluruh tahapan penyelesaian, termasuk mediasi, harus tunduk dan selaras dengan aturan hukum yang berlaku secara umum, rasional, dan bersifat mengikat. Di Indonesia, prinsip kepastian hukum dalam mekanisme ini ditopang oleh sejumlah instrumen perundang-undangan, salah satunya adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan

Industrial.¹ Undang-undang tersebut secara tegas mengatur bahwa mediasi merupakan langkah penyelesaian yang harus ditempuh setelah proses perundingan bipartit selama 30 hari tidak membuahkan hasil.² Hal ini sebagaimana termuat dalam Pasal 3 ayat (1) dan (2), yang menunjukkan bahwa mediasi tidak hanya bersifat administratif, melainkan merupakan bagian integral dari sistem hukum yang bersifat wajib dan mengikat secara hukum.³

Di samping itu, ketentuan mengenai PHK juga dijabarkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan diperjelas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Regulasi tersebut memberikan panduan normatif mengenai alasan sah PHK, hak-hak normatif yang melekat pada pekerja, serta prosedur penyelesaian jika terjadi perselisihan. Dengan demikian, proses mediasi harus dilaksanakan dalam kerangka hukum yang sah agar mampu memberikan perlindungan hukum yang maksimal bagi semua pihak. Apabila mediasi menghasilkan kesepakatan bersama, maka hasil tersebut dapat didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 7 dan 8 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,⁴ dengan demikian kesepakatan tersebut akan memperoleh kekuatan hukum yang sama dengan putusan pengadilan.

Kepastian hukum tercermin melalui keberadaan norma yang jelas, memiliki kekuatan mengikat, serta dapat diterapkan secara efektif. Apabila proses mediasi dijalankan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku, maka kedua belah pihak dapat merasa yakin bahwa hak dan kewajiban mereka terlindungi dan dapat ditegakkan secara sah. Dalam hal ini, negara memiliki tanggung jawab untuk menyediakan mekanisme pengawasan, dukungan hukum, serta sarana yang memadai agar mediasi tidak berhenti pada tataran prosedural semata, tetapi benar-benar dapat menghadirkan keadilan yang bersifat substantif.⁵

Oleh karena itu, mekanisme mediasi dalam perkara PHK bukan hanya alternatif penyelesaian sengketa, tetapi merupakan sarana strategis dalam memberikan perlindungan hukum yang seimbang antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Untuk menjamin efektivitas mediasi dalam mewujudkan keadilan bagi semua pihak yang terlibat, diperlukan peran aktif negara dalam mengawasi agar seluruh tahapan mediasi berlangsung sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, dilaksanakan secara terbuka, dan memiliki akuntabilitas hukum yang jelas.⁶

Prinsip keadilan dalam proses mediasi penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja bagi para pihak yang bersengketa

Mediasi merupakan salah satu upaya hukum tripartit melalui jalur non-litigasi yang wajib dilaksanakan dalam proses penyelesaian perselisihan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia. Mediasi dilakukan dengan tujuan guna mendapatkan keadilan dan kepastian hukum bagi para pihak yang bersengketa. Ketentuan hukum yang mengatur mengenai mekanisme mediasi telah diatur secara normatif dan komprehensif dalam Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁷ Namun, adanya kerangka hukum tersebut belum tentu

¹ Rai Mantili, “Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase),” *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, No. 1 (2021): 47–65, <https://doi.org/10.23920/Jbmh.V6i1.252>.

² Masfi Sya’fiatul Ummah, “Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat),” *Sustainability (Switzerland)* 11, No. 1 (2019): 1–14, http://Sciotea.Caf.Com/Bitstream/Handle/123456789/1091/Red2017-Eng-8ene.Pdf?Sequence=12&Isallowed=Y%0ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Regsciurbeco.2008.06.005%0ahttps://Www.Researchgate.Net/Publication/305320484_Sistem_Pembetulan_Terpusat_Strategi_Melestari.

³ Agnes Widiana Putri Et Al., “Penerapan Mediasi Pada Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,” *Comprehensive Journal Law* 1, No. 2 (2023).

⁴ Indi Nuroini, “Penyelesaian Perselisihan Phk Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja,” *Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan* 1, No. 1 (2022): 23–33, <https://doi.org/10.55606/Inovasi.V1i1.192>.

⁵ Abd Latip, Lu’luaiily Lu’luaiily, And Ainiyah Ainiyah, “Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja Di Kabupaten Bangkalan,” *Competence : Journal Of Management Studies* 12, No. 2 (2019): 65–89, <https://doi.org/10.21107/Kompetensi.V12i2.4950>.

⁶ Muhammad Firdaus Iqbal, “Industrial Antara Pekerja Dengan Pengusaha Melalui Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten,” 2023, 408–14.

⁷ Sabilla Balqis Et Al., “Analisis Kesesuaian Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dengan Asas Keadilan Dalam Hukum Indonesia,” *Jurnal Riset Ilmu Keadilan Dan Hukum* 5 (June 2025).

dapat menjamin keadilan bagi para pihak. Disamping adanya kepastian hukum dalam penerapan dan penegakan hukum, perlu diingat kembali bahwa tujuan dari hukum itu sendiri yakni guna memenuhi rasa keadilan bagi para pihak yang bersengketa⁸ baik dari segi keadilan distributif, keadilan korektif, maupun keadilan substantif.

Keadilan distributif dan keadilan korektif merupakan keadilan yang harus diimplementasikan dalam seluruh proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik dalam proses bipartit, mediasi, konsiliasi, maupun arbitrase. Keadilan distributif berkaitan dengan pembagian proporsional baik mengenai keuntungan, kekurangan, hingga hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerjanya. Sedangkan keadilan korektif dapat disebut juga sebagai keadilan retributif atau keadilan kompensasi, dimana keadilan tersebut mencakup pada pemulihan keadaan akibat dari adanya suatu tindakan pelanggaran atau kerugian atas kesepakatan kerja. Sementara itu, keadilan substantif merupakan keadilan yang diharapkan oleh para pihak, dimana keadilan tersebut lebih berfokus pada keputusan akhirnya apakah sudah tercapainya hasil yang adil setelah seluruh proses hukum telah terpenuhi.

Dalam praktik mediasi, tidak sedikit ditemukan ketidaksinkronan antara hak dan kewajiban sebagaimana ketentuan perundang-undangan dengan penerapan yang terjadi di lapangan. Terlebih lagi bagi pekerja atau buruh yang pada dasarnya merupakan pihak dengan posisi yang lemah dalam hubungan industrial.⁹ Hal tersebut dapat mempengaruhi kemampuan mereka dalam bernegosiasi untuk mempertahankan hak – hak mereka secara penuh. Selain itu, tidak semua pekerja memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh bantuan dari penasihat hukum yang cukup berkompeten dalam menjalani proses mediasi.¹⁰ Namun pada kenyataannya, penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja (PHK) melalui proses mediasi kerap kali tidak mencapai hasil yang optimal, dimana terdapat mediator yang kurang memiliki kualitas dan kapabilitas yang kompeten dalam bidangnya. Kualitas mediator yang kurang terlatih disini sangat berpengaruh dalam proses identifikasi akar masalah, sehingga tidak dapat memberikan arahan dan solusi yang benar – benar adil bagi para pihaknya. Tak hanya itu, kewenangan mediator dalam memberikan anjuran juga terbatas. Jika terdapat salah satu pihak yang lebih kuat baik secara kedudukan maupun finansial, dapat dengan mudah memilih untuk tidak melaksanakan anjuran tersebut, sebab anjuran tersebut tidak bersifat mengikat secara hukum, sehingga pihak tersebut dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.¹¹ Hal ini akan berdampak pada ketidakpastian bagi pihak yang lemah sehingga dapat mengurangi efektivitas dan esensi dari mediasi itu sendiri sebagai alternatif penyelesaian sengketa yang adil, cepat, dan efisien.

Proses mediasi juga sering kali hanya dianggap sebagai formalitas saja, yakni sebagai pemenuhan syarat untuk menuju ke tahap pengadilan hubungan industrial. Padahal seharusnya mediasi dapat menjadi jalur alternatif terakhir setelah upaya perdamaian dalam mekanisme bipartit tidak mencapai kesepakatan. Hal ini perlu menjadi perhatian bahwa kurangnya optimalisasi dalam mekanisme mediasi dikarenakan minimnya dialog antar pekerja dan pengusaha dengan tidak menjunjung asas keterbukaan dan kejujuran dalam bertukar pendapat mengakibatkan tidak tepenuhinya aspek keadilan bagi keduanya.¹² Meskipun seluruh formalitas hukum telah terpenuhi, dalam mekanisme mediasi sengketa PHK tidak sedikit pekerja yang diberhentikan secara sepihak atau tidak diberikan pemenuhan haknya, sehingga keputusan yang dihasilkan tidak menerapkan aspek keadilan substantif sebagaimana diharapkan oleh pekerja.¹³ Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa keadilan berdasarkan

⁸ Deden Muhamad Surya, "Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Ditinjau Dari Perspektif Asas Kepastian Hukum Dan Asas Keadilan" 2, No. 2 (2018): 169–86, [Http://Ejournal.Sthb.Ac.Id/Index.Php/Jwy](http://Ejournal.Sthb.Ac.Id/Index.Php/Jwy).

⁹ Sabilla Balqis Dkk., Op. Cit.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Aditya Tri Wijaya And Rahayu Subekti, "Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator," *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, Vol. 9, 2021, [Https://Ejournal.Undiksha.Ac.Id/Index.Php/Jjpp](https://Ejournal.Undiksha.Ac.Id/Index.Php/Jjpp).

¹² R Silalahi, "Peranan Mediator Ketenagakerjaan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Berdasarkan Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 (Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Pt.Kreasi San Ginesio Dan Pt. Matahari Plastindo)," *To-Ra*, 2020.

¹³ Sabilla Balqis Dkk., Op. Cit.

hukum yakni memperkuat ketentuan hukum dalam penerapannya sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dalam suatu tatanan hukum.¹⁴

Solusi Yuridis terhadap Tantangan Pelaksanaan Mediasi dalam Menjamin Kepastian Hukum dan Keadilan

Hubungan kerja pada umumnya merupakan perjanjian kerjasama yang dicapai oleh kedua pihak antara perusahaan dan pekerja/buruh yang biasanya dicapai dalam bentuk kontrak kesepakatan dengan syarat-syarat tertentu yang diatur dalam undang-undang yang memuat kriteria dan ketentuan serta pedoman yang mengatur para pihak dalam pelaksanaan penyelesaian sengketa.

Dari segi opsi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, terdapat berbagai macam perselisihan salah satunya yaitu upaya mediasi. Upaya mediasi merupakan upaya penyelesaian sengketa secara kekeluargaan yang melibatkan antara kedua pihak yang bersengketa yang dipimpin oleh seorang mediator sebagai penengah dan pemertimbang keputusan yang diharapkan bersikap netral dan terintegrasi dengan mengedepankan nilai-nilai keadilan dan kebenaran. Upaya ini diambil sebagai langkah penyelesaian sengketa yang bersifat kekeluargaan dan mengedepankan upaya musyawarah.

Hubungan kerja sebagaimana dijelaskan pula dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 ayat (15) bahwa: "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah".¹⁵

Dalam ruang lingkup hubungan kerja yang dijalin antara kedua pihak yaitu perusahaan dan pekerja, terdapat beberapa jenis perselisihan yang sering kali terjadi yang melibatkan antara perusahaan dan pekerja salah satunya yaitu Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Namun, kerap kali terdapat tantangan yang menghalangi dan mengotori upaya dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang membuat proses pelaksanaan tidak berjalan sebagaimana mestinya, di antaranya yaitu:

- 1) Kasus suap mediator: Dalam konteks hukum, ini bisa berarti memberikan atau menerima suap agar mediator dapat mempengaruhi hasil suatu kasus atau proses dalam sengketa perselisihan PHK.
- 2) Keterbatasan pengetahuan mediator: Mediator yang tidak memiliki pengetahuan yang cukup tentang masalah yang dihadapi dapat membuat proses mediasi menjadi tidak efektif.
- 3) Keterlibatan pihak ketiga yang tidak diinginkan: Pihak ketiga yang tidak diinginkan seperti pengacara atau pihak lain dapat mempengaruhi proses mediasi dan membuatnya menjadi tidak efektif.
- 4) Keterbatasan waktu dan sumber daya: Kursus mediasi memerlukan waktu dan sumber daya yang cukup, sehingga jika waktu dan sumber daya yang tersedia terbatas, proses mediasi dapat menjadi tidak efektif.

Kode etik mediator dalam hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Yang berisi pedoman yang mengatur mediator dan para pihak yang bersengketa terkait tata cara pelaksanaan mediasi yang benar karena mediasi merupakan upaya penyelesaian sengketa secara kekeluargaan tanpa melibatkan kontribusi hakim. Maka perlu diadakan peraturan yang mengatur supaya proses pelaksanaan berjalan sebagaimana mestinya dengan catatan bahwa mediator ditunjuk yang berada di setiap kantor instansi terkait. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, para pihak dapat memilih kriteria mediator, namun hal ini tidak diatur secara khusus dalam satu pasal tertentu. Pemilihan mediator biasanya didasarkan pada kesepakatan para pihak dan kriteria yang mereka tentukan, seperti keahlian, pengalaman, atau netralitas.

Pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam Pasal 8 UU Nomor 2 Tahun 2004, yang menyebutkan bahwa mediasi dilakukan oleh mediator

¹⁴ Deden Muhamad Surya., Op. Cit.

¹⁵ Ramli, Lanny, 2008, Hukum Ketenagakerjaan, Airlangga University Press, Surabaya.

di kantor instansi ketenagakerjaan kabupaten/kota.¹⁶ Namun dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai kendala, seperti rendahnya kualitas dan netralitas mediator, kurangnya sarana pendukung, serta campur tangan pihak luar yang berpotensi mengganggu independensi proses. Untuk menjamin keadilan dan kepastian hukum, para pihak seharusnya diberi hak untuk menetapkan kriteria pemilihan mediator secara profesional, transparan, dan terintegrasi, termasuk melibatkan unsur keahlian di bidang hukum dan ketenagakerjaan. Kesepakatan bersama untuk menolak keterlibatan pihak ketiga juga penting untuk menjaga netralitas mediator.

Jika para pihak menilai adanya ketidakadilan dalam proses mediasi, mereka dapat mengajukan keberatan melalui mekanisme yang tersedia dalam UU PPHI. Selanjutnya, apabila mediasi tidak membuahkan kesepakatan, Pasal 5 UU PPHI memberikan jaminan hukum bahwa salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.¹⁷ Hal ini menunjukkan bahwa mediasi bersifat wajib dalam prosedur, namun hasilnya tetap bersifat sukarela dan terbuka untuk diuji kembali secara litigasi.

Terkait waktu pelaksanaan, Pasal 24 ayat (2) – (4) memberikan batas waktu mediasi selama 30 hari dan dapat diperpanjang maksimal 30 hari tambahan atas persetujuan para pihak dan hakim.¹⁸ Ketentuan ini memberi ruang fleksibilitas, namun perlu diawasi agar tidak digunakan untuk memperlambat proses. Solusi yuridis yang dapat diperkuat adalah pengaturan teknis yang lebih rinci terkait mekanisme keberatan terhadap mediator, sistem penilaian kinerja mediator, dan pedoman pelaksanaan mediasi yang menjamin transparansi serta partisipasi setara antar pihak. Dengan dukungan pengaturan yang tegas dan pelaksanaan yang profesional, mediasi akan lebih mampu menjawab tuntutan keadilan dan kepastian hukum dalam penyelesaian sengketa PHK.

KESIMPULAN

Mekanisme mediasi dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja (PHK) telah memiliki dasar hukum yang kokoh untuk menjamin kepastian hukum bagi para pihak yang bersengketa. Hal ini tertuang secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mewajibkan tahapan mediasi setelah perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan. Kepastian hukum ini diperkuat dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta dijabarkan lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Regulasi-regulasi tersebut memberikan landasan hukum yang jelas tentang prosedur PHK, hak dan kewajiban para pihak, serta kekuatan hukum dari hasil mediasi yang disepakati. Jika dilaksanakan sesuai dengan ketentuan tersebut, mediasi berpotensi menjadi sarana penyelesaian sengketa yang efisien, berkeadilan, dan memberikan kepastian hukum.

Namun dalam realitas pelaksanaannya, mediasi belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan yang substantif, terutama bagi pihak pekerja yang sering kali berada dalam posisi lemah secara sosial maupun hukum. Rendahnya kualitas dan netralitas mediator, keterbatasan akses terhadap penasihat hukum, serta ketidakseimbangan posisi tawar antara pengusaha dan pekerja menjadi tantangan yang berpengaruh terhadap hasil mediasi. Untuk menjawab persoalan tersebut, diperlukan solusi yuridis yang mencakup penguatan standar kompetensi mediator, mekanisme pengawasan yang lebih ketat, serta pengaturan keberatan atas proses mediasi yang tidak adil. Di samping itu, peningkatan akses bantuan hukum bagi pekerja dan penegakan kode etik mediator secara konsisten sangat penting agar proses mediasi berjalan secara transparan dan akuntabel. Dengan pembenahan menyeluruh pada aspek normatif dan implementatif, mediasi akan lebih mampu mewujudkan perlindungan hukum yang berkeadilan serta menjaga keseimbangan hak dan kepentingan antara pekerja dan pengusaha dalam penyelesaian sengketa PHK.

SARAN

¹⁶ Pasal 8 Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

¹⁷ Pasal 5 Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

¹⁸ Pasal 24 Ayat (2)–(4) Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Prosedur Mediasi Di Pengadilan

- 1) Bagi pemerintah dan pembentuk kebijakan, disarankan untuk melakukan revisi dan penguatan terhadap ketentuan teknis pelaksanaan mediasi dalam UU PPHI, khususnya terkait kompetensi mediator, pengawasan pelaksanaan, dan jaminan perlindungan hak-hak normatif pekerja selama proses mediasi berlangsung.
- 2) Bagi instansi ketenagakerjaan, perlu meningkatkan pelatihan dan sertifikasi mediator secara berkala agar memiliki pemahaman mendalam terkait hukum ketenagakerjaan dan prinsip keadilan. Selain itu, penting untuk memastikan bahwa proses mediasi tidak dijadikan sekadar formalitas administratif semata.
- 3) Bagi para pihak yang bersengketa, penting untuk menjunjung tinggi prinsip keterbukaan dan itikad baik selama proses mediasi, serta memanfaatkan hak untuk didampingi penasihat hukum guna memastikan posisi yang seimbang dalam proses negosiasi dan pengambilan keputusan.
- 4) Bagi akademisi dan praktisi hukum, perlu dilakukan kajian lanjutan secara berkelanjutan mengenai efektivitas mediasi dalam praktik, serta mengembangkan model-model alternatif penyelesaian sengketa yang lebih partisipatif dan adil dalam konteks hubungan industrial di Indonesia.

REFERENSI

- Iqbal, Muhammad Firdaus. "INDUSTRIAL ANTARA PEKERJA DENGAN PENGUSAHA MELALUI MEDIASI DI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN," 2023, 408–14.
- Latip, Abd, Lu'luailu Lu'luailu, and Ainiyah Ainiyah. "Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja Di Kabupaten Bangkalan." *Competence : Journal of Management Studies* 12, no. 2 (2019): 65–89. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4950>.
- Mantili, Rai. "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, no. 1 (2021): 47–65. <https://doi.org/10.23920/jbmh.v6i1.252>.
- Nuroini, Indi. "Penyelesaian Perselisihan Phk Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan* 1, no. 1 (2022): 23–33. <https://doi.org/10.55606/inovasi.v1i1.192>.
- Putri, Agnes Widiani, Hermanto Silalahi, Diah Imaningrum, Fakultas Hukum, Universitas Katolik, and Widya Karya Malang. "Penerapan Mediasi Pada Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Comprehensive Journal Law* 1, no. 2 (2023).
- Ramli, Lanny, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya.
- Sabilla Balqis, Susanti Pipi, Dzakhirah Naurah Qanitah, dan Latifah Ratu Dian. "ANALISIS KESESUAIAN MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DENGAN ASAS KEADILAN DALAM HUKUM INDONESIA." *JURNAL RISET ILMU KEADILAN DAN HUKUM* 5 (Juni 2025).
- Silalahi, R. "Peranan Mediator Ketenagakerjaan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Berdasarkan Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 (Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di PT.Kreasi San Ginesio dan PT. Matahari Plastindo)." *to-ra*, 2020.
- Surya, Deden Muhamad. "Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Ditinjau Dari Perspektif Asas Kepastian Hukum dan Asas Keadilan" 2, no. 2 (2018): 169–86. <http://ejournal.sthb.ac.id/index.php/jwy>.
- Ummah, Masfi Sya'fiatul. "EFEKTIVITAS MEDIASI SEBAGAI UPAYA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (Studi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat)." *Sustainability (Switzerland)* 11, no. 1 (2019): 1–14.
- Wijaya, Aditya Tri, dan Rahayu Subekti. "PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) PADA MASA PANDEMI COVID-19 MELALUI MEDIATOR." *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*. Vol. 9, 2021. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPP>.



Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.