

DOI. <https://doi.org/10.22437/mendapo.v6i3.50692>

Optimizing the Role of Mediators in Resolving Workers' Rights Disputes

Optimalisasi Peran Mediator dalam Menyelesaikan Perselisihan Hak Pekerja

Muhammad Raquel Elang Pangestu

Faculty of Law, Universitas Esa Unggul, Banten, Indonesia

raquelelang2@student.esaunggul.ac.id

Rocky Putra Maya Padaloka

Faculty of Law, Universitas Esa Unggul, Banten, Indonesia

rockyloka100@student.esaunggul.ac.id

Arraya Rambu Rambuni

Faculty of Law, Universitas Esa Unggul, Banten, Indonesia

arayasiregar1105@student.esaunggul.ac.id

Abstract

Industrial relations disputes, particularly rights disputes following termination of employment, frequently arise due to differences in interpretation and implementation of rights and obligations between workers and employers. Mediation is prioritized as a non-litigation dispute resolution mechanism before cases proceed to the Industrial Relations Court. This study aims to analyze the role of mediators at the Tangerang Regency Manpower Office in resolving rights disputes and to identify factors that hinder the effectiveness of the mediation process. This research employs an empirical legal research method with a qualitative approach, using interviews and field observations conducted during an internship program. The findings indicate that mediators have performed their roles in facilitating dialogue, examining documents, and issuing recommendations; however, the effectiveness of mediation is often constrained by the absence of disputing parties, incomplete documentation, differences in legal interpretation, and the non-binding nature of mediation recommendations. The novelty of this study lies in its empirical finding that mediation recommendations at the regional level tend to function merely as administrative formalities, limiting their effectiveness in strengthening the protection of workers' rights. This study recommends strengthening mediator authority and improving the substantive quality of mediation outcomes to achieve a more effective and equitable industrial dispute resolution mechanism.

Keywords: *Mediation; Rights Dispute; Manpower Office.*



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Abstrak

Perselisihan hubungan industrial, khususnya perselisihan hak pasca pemutusan hubungan kerja, merupakan permasalahan yang sering terjadi akibat perbedaan penafsiran dan pelaksanaan hak antara pekerja dan pengusaha. Mediasi menjadi mekanisme penyelesaian non-litigasi yang diutamakan sebelum perkara diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang dalam penyelesaian perselisihan hak serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat efektivitas proses mediasi. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris dengan pendekatan kualitatif melalui wawancara dan observasi lapangan selama kegiatan magang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mediator telah menjalankan fungsi fasilitasi dialog, pemeriksaan dokumen, dan pemberian anjuran, namun efektivitas mediasi sering terhambat oleh ketidakhadiran para pihak, ketidaklengkapan dokumen, perbedaan penafsiran hukum, serta lemahnya kedudukan anjuran yang tidak mengikat. Kebaruan penelitian ini terletak pada temuan empiris bahwa anjuran mediator dalam praktik mediasi di tingkat daerah cenderung berfungsi sebagai formalitas administratif, sehingga belum mampu memperkuat perlindungan hak pekerja secara optimal. Penelitian ini merekomendasikan penguatan kewenangan mediator dan peningkatan kualitas hasil mediasi guna mewujudkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang lebih adil dan efektif

Kata Kunci: Mediasi; Perselisihan Hak; Dinas Tenaga Kerja.

A. Pendahuluan

Pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 1 ayat (3) menjelaskan bahwasannya “Indonesia merupakan negara hukum”, sehingga dari hal tersebut tentunya segala tindakan, kebijakan, serta hubungan antara warga negara maupun antara pekerja dan pengusaha harus berdasarkan pada hukum yang berlaku di Indonesia. Pada konteks hubungan industrial, prinsip negara hukum menempatkan negara sebagai pihak yang berkewajiban untuk mengatur, melindungi dan menjamin keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha. Maka dari itu jaminan terhadap hak-hak pekerja sebagai warga negara memperoleh dasar konstitusional, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 menjelaskan bahwasannya “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dari hal tersebut tentunya dapat disimpulkan bahwa pekerjaan merupakan suatu hal yang

penting bagi setiap manusia untuk memenuhi kebutuhan serta kesejahteraan hidupnya.¹

Dalam rangka menjamin pelaksanaan hak konstitusional tersebut, maka negara mengatur secara jelas terkait ketentuan mengenai hubungan ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimana pada Pasal 1 angka 15 menegaskan bahwasannya hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Maka dari itu, hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha merupakan hubungan hukum yang melahirkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak, sehingga pelanggaran terhadapnya dapat berimplikasi pada timbulnya sengketa dalam hubungan industrial.

Seiring dengan adanya hubungan kerja tersebut, tidak selalu berjalan mulus, misalnya muncul suatu konflik karena berbeda pandangan antara pengusaha dan pekerja yang berpotensi menimbulkan sengketa dalam hubungan industrial.² Sengketa pada ketenagakerjaan merupakan suatu fenomena yang tidak bisa dihindarkan dalam hubungan industrial, sengketa ini terjadi antara pekerja dengan pengusaha, yang dimana terkadang adanya ketidakseimbangan kepentingan yang sering kali menjadi pemicu konflik, di mana pengusaha cenderung fokus pada efisiensi dan profitabilitas, sementara buruh memperjuangkan hak, keadilan, dan kondisi kerja yang layak.³

Pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan definisi perselisihan hubungan industrial yang dimana perselisihan ini muncul karena adanya perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja dan serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja atau buruh dalam satu perusahaan.

¹ Puji Hendro Prasetyo, Endah Pujiastuti, dan Tri Mulyani, "Peran Mediator Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial," *Semarang Law Review (SLR)* 4, no. 2 (2023), <https://doi.org/10.26623/slr.v4i2.7474>. hlm. 2.

² Rezka Ramdani dan Rizki Syafril, "Arus Jurnal Sosial dan Humaniora (AJSH) Efektivitas Pelaksanaan Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan," *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora (AJSH)* 4, no. 3 (2024), <https://doi.org/10.57250/ajsh.v4i3.737>. hlm. 1666.

³ Cut Hasmiyati et al., "Alternatif Penyelesaian Sengketa Dalam Sengketa Ketenagakerjaan: Antara Kepentingan Tenaga Kerja Atau Pengusaha," *Jurnal Arbitrase Indonesia* 1, no. 2 (2025), <https://ejournal.dewansengketa.id/index.php/jarbi/article/view/23>. hlm. 118.

Menurut A.G. Kartasapoetra dalam Etika Kurniasih, perselisihan biasanya berawal dari rasa ketidakpuasan. Pengusaha memberikan kebijakan yang menurutnya sudah tepat, namun para pekerja memiliki pandangan yang berbeda dan dapat menyebabkan ketidaksepakatan. Akibat dari adanya hal tersebut sebagian pekerja mungkin tetap bekerja dengan semangat, sementara pekerja yang lainnya mengalami penurunan motivasi yang berujung pada perselisihan.⁴

Perselisihan Hubungan industrial di Indonesia merupakan hal yang umum dialami oleh para pelaku hubungan industrial di belahan dunia manapun.⁵ Persoalan ketenagakerjaan telah menjadi isu yang umum terjadi di berbagai negara, baik negara maju maupun berkembang. Masalah ini timbul karena ketidakseimbangan antara kesempatan kerja yang semakin sempit dan jumlah pencari kerja yang terus meningkat.

Dalam konteks daerah dengan tingkat industrialisasi yang tinggi seperti Kabupaten Tangerang, potensi terjadinya perselisihan hubungan industrial menjadi semakin besar seiring dengan tingginya jumlah perusahaan dan tenaga kerja. Kondisi ini menuntut adanya mekanisme penyelesaian sengketa yang tidak hanya cepat dan efisien, tetapi juga mampu memberikan perlindungan hukum yang seimbang bagi para pihak, khususnya pekerja yang secara struktural berada dalam posisi tawar yang lebih lemah dibandingkan pengusaha.

Oleh karena itu, keberadaan negara sebagai pengatur dan fasilitator dalam hubungan industrial tidak dapat dilepaskan dari prinsip negara hukum yang berorientasi pada perlindungan hak asasi manusia dan keadilan sosial. Negara tidak hanya dituntut hadir secara normatif melalui pembentukan peraturan Perundang-Undangan, tetapi juga secara nyata dalam praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui institusi dan aparturnya di tingkat daerah.

Dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka pemerintah berperan sebagai fasilitator dengan menyediakan berbagai bentuk layanan

⁴ Juwinie, Lisma Lumentut, dan Asni, "Efektivitas Penyelesaian Pereslisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi di Kota Makassar" 3, no. 1 (2025), <https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/plr/article/view/940>. hlm. 25.

⁵ Dewi Wahyuni Mustafa dan Rostansar, "Efektivitas Peranan Mediator dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial," *LEGAL : Journal Of Law* 1, no. 2 (2022), <https://jurnal.lamaddukelleng.ac.id/index.php/legal/article/view/27>. hlm. 31.

penyelesaian sengketa dengan kebutuhan para pihak.⁶ Sistem hukum ketenagakerjaan memberikan beberapa alternatif penyelesaian perselisihan, baik melalui mekanisme non-litigasi maupun litigasi, antara lain seperti mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Namun diantara banyaknya alternatif tersebut mediasi lebih banyak digunakan di Dinas Tenaga kerja karena dinilai lebih cepat, fleksibel, sederhana serta memerlukan biaya yang relatif lebih rendah dibandingkan penyelesaian perselisihan lainnya.

Pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membedakan mekanisme mediasi, konsiliasi dan arbitrase berdasarkan jenis perselisihan yang dapat diselesaikan serta peran pihak ketiga yang terlibat. Arbitrase bisa digunakan untuk menyelesaikan perselisihan tertentu yaitu merupakan penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh yang hanya berada dalam satu perusahaan berdasarkan adanya kesepakatan para pihak dengan putusan yang bersifat final dan mengikat, Konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang memberikan anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, kepada para pihak, sama halnya dengan konsiliasi yang dimana mediasi dapat menyelesaikan terkait penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan dengan menekankan proses musyawarah dalam suatu yang difasilitasi oleh mediator yang bersifat netral.⁷

Mediasi merupakan salah satu bentuk penyelesaian sengketa alternative (ADR). Mediasi berasal dari bahasa Inggris yaitu kata mediation yang artinya adalah pihak ketiga menyelesaikan suatu sengketa dengan ikut serta sebagai penengah dalam penyelesaian suatu sengketa.⁸ Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui

⁶ M. Faisal Putra Alamsyah dan Tjitjik Rahaju, "Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi," *Publika* 10, no.4 (2022), <https://doi.org/10.26740/publika.v10n4.p1151-1162>. hlm. 1152.

⁷ Ramdani dan Syafril, "Efektivitas Pelaksanaan Mediasi", hlm. 1667.

⁸ Tinuk Dwi Cahyani, *Metode Alternatif Penyelesaian Sengketa: Mediasi Terhadap Permasalahan Hukum (Dalam Teori Dan Praktek)*, (Malang: Universitas Muhamadiyah Malang, 2022). hlm.1.

mediasi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan mekanisme non-litigasi yang dilaksanakan oleh mediator pada instansi pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan di tingkat kabupaten/kota.

Berdasarkan berbagai permasalahan yang ada dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan agar memberikan gambaran mengenai efektivitas peran mediator dalam proses mediasi, khususnya pada tingkat daerah. Penelitian ini muncul dari adanya kesenjangan antara ketentuan normatif mengenai peran mediator sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi dengan praktik pelaksanaannya di lapangan.

Sebagai upaya dalam memperkuat landasan akademik pada penelitian ini, penting untuk memetakan penelitian-penelitian terdahulu terkait peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik dalam konteks nasional maupun daerah. Pada penelitian sebelumnya umumnya berfokus pada efektivitas dalam mediasi, hambatannya, serta posisi hukum mediator. Namun dengan demikian, penelitian mengenai efektivitas mediator pada tingkat daerah, khususnya pada lingkungan Kabupaten Tangerang, masih terbatas dan belum memberikan gambaran yang komprehensif terkait praktik mediasi di lapangan. Oleh karena itu penelitian ini memiliki kebaruan dalam hal analisis empiris terhadap peran mediator di daerah dengan basis ketenagakerjaan dan padat industri seperti daerah Kabupaten Tangerang. Selain itu penelitian ini juga membahas bagaimana agar anjuran yang dikeluarkan oleh mediator tidak hanya berakhir sebagai dokumen administratif saja, akan tetapi dapat memberikan arahan dan memiliki kekuatan hukum tertentu atau setidaknya memiliki daya paksa dalam kondisi tertentu, sehingga penyelesaian perselisihan tidak hanya terhenti pada formalitas prosedural saja dan dapat memberikan kepastian hukum bagi para pihak yang bersengketa.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran mediator yang dijalankan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, serta sejauh mana mediator mampu mendorong

penyelesaian sengketa secara musyawarah dan berkeadilan, terutama bagi pekerja yang berada pada posisi tawar-menawar yang lebih lemah. Dalam konteks ini mediator tidak hanya menjadi pihak yang hadir dalam memfasilitasi komunikasi dalam mediasi perselisihan hubungan industrial, akan tetapi juga mediator dapat memiliki tanggung jawab hukum dalam mengarahkan para pihak baik pihak pekerja atau buruh maupun pihak pengusaha pada penyelesaian berbasis musyawarah dan mufakat.⁹

Penelitian ini menekankan adanya kesenjangan antara ketentuan normatif (*das sollen*) dan praktik empiris (*das sein*) dalam proses penyelesaian sengketa melalui mediasi. Secara normatif, mediator memiliki kewenangan strategis untuk memfasilitasi penyelesaian perselisihan secara adil dan profesional, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan Permenakertrans Nomor 17 Tahun 2014. Namun, dalam praktiknya, pelaksanaan peran mediator seringkali dipengaruhi oleh kendala administratif, dinamika hubungan industrial, serta perbedaan pemahaman hukum antara para pihak. Kesenjangan inilah yang menjadi urgensi penelitian ini, sekaligus dasar argumentatif untuk menilai efektivitas mediasi di Kabupaten Tangerang.

Oleh karena itu dengan tujuan tersebut maka fokus penelitian ini akan diarahkan pada dua permasalahan utama yakni bagaimana pelaksanaan peran mediator dalam tahapan mediasi perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang dan faktor penghambat yang dapat mempengaruhi efektivitas penyelesaian perselisihan melalui mediasi. Dengan demikian temuan dari penelitian ini diharapkan menjadi pijakan strategis baik bagi pemerintah daerah, mediator maupun pihak pekerja dan pengusaha dalam membangun sistem penyelesaian sengketa yang lebih responsif terhadap kebutuhan para pihak yang bersengketa.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis merupakan metode empiris, yang dimana penelitian empiris, merupakan salah satu jenis penelitian hukum yang

⁹ Rudi Alfahri Rangkuti dan Ida Nadhirah, "Optimalisasi Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara," *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 5, no. 3 (2023), <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i3.1618>. hlm. 2142.

menganalisis dan mengkaji bekerjanya hukum dalam masyarakat.¹⁰ Melalui metode ini, penelitian melakukan data lapangan yang diperoleh melalui kegiatan wawancara dan observasi langsung selama peneliti melaksanakan kegiatan magang pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, sehingga memungkinkan peneliti untuk melihat secara nyata proses mediasi yang berlangsung. Dalam penelitian ini menggunakan teknik Analisa data kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan suatu metode yang mengungkapkan fakta secara mendalam berdasarkan karakteristik ilmiah dari individu ataupun kelompok untuk memahami dan mengungkapkan sesuatu dibalik fenomena.¹¹

Data penelitian ini diperoleh melalui wawancara dan observasi langsung, yang dilakukan selama penulis melaksanakan kegiatan magang pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang. Teknik pengumpulan data tersebut memungkinkan untuk mengamati secara langsung proses mediasi pada perselisihan hubungan industrial serta peran mediator dalam praktik penyelesaian sengketa. Subjek penelitian meliputi mediator hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, serta pihak-pihak terkait yang terlibat dalam proses mediasi.

C. Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan suatu instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan, yang dimana memiliki tugas pokok yakni meliputi pengembangan ketenagakerjaan, penempatan tenaga kerja, pengawasan ketenagakerjaan, serta pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.¹² Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang dibagi menjadi 3 bidang yakni bidang pelatihan vokasi dan produktivitas kerja, bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja dan bidang hubungan industrial.

Dalam konteks hubungan industrial, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang memiliki tugas strategis untuk menjaga keseimbangan antara dunia usaha dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Dalam hubungan industrial terdapat

¹⁰ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Mataram University Press, 2020). hlm. 81.

¹¹ Gunardi, *Buku Ajar Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta Selatan: Damera Press, 2022). hlm. 45.

¹² Muhammad Farid Ridha, Saryono Yohanes, dan Yohanes G Tuba Helan, "Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Menanggulangi Masalah Ketenagakerjaan di Kota Kupang" 1, no. 6 (2024), <https://doi.org/10.62383/aliansi.v1i6.512>. hlm. 32.

mediator hubungan industrial sebagai pejabat fungsional khusus yang ditunjuk oleh pemerintah. Pada Pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi, Mediator hubungan industrial memiliki kewenangan yang meliputi :

1. Kewenangan dalam pengumpulan bukti dan informasi
2. Mediator berhak menolak kuasa hukum dari salah satu pihak yang berselisih jika perwakilan tersebut tidak memiliki surat kuasa
3. Mediator memiliki otoritas untuk menolak para pihak atau pemegang surat kuasa jika ada indikasi bahwa kehadiran atau tindakan mereka menghambat jalannya proses Mediasi.
4. Sebelum Mediasi resmi dimulai, Mediator berhak mengundang para pihak untuk melakukan klarifikasi terlebih dahulu.¹³

Mediasi merupakan suatu mekanisme penyelesaian pada perselisihan hubungan industrial yang bersifat non litigasi, hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pada Undang-Undang tersebut menjelaskan berbagai alternatif penyelesaian sengketa yang bisa dilakukan non-litigasi atau penyelesaian di luar pengadilan hubungan industrial yakni meliputi mediasi, konsiliasi, ataupun arbitrase.¹⁴ Dengan adanya peraturan tersebut maka negara menekankan pentingnya penyelesaian perselisihan secara musyawarah dan mufakat dengan mengedepankan aspek keadilan, efisiensi, serta harmonisasi dalam hubungan kerja. Mediasi kemudian menjadi salah satu instrumen paling banyak digunakan karena sifatnya yang lebih fleksibel, sederhana, cepat, dan tidak membebani para pihak dengan biaya tinggi sebagaimana proses peradilan.

Dalam kerangka tugas tersebut tentunya mediator berperan sebagai jembatan hukum yang memungkinkan pekerja dan pengusaha menyelesaikan perselisihan tanpa harus membawa kasus ke Pengadilan Hubungan Industrial. Tentunya hal ini

¹³ Sapta Imtihan Akmal, Juwita Sarri, dan Yanto Yunus, "Kewenangan Mediator Pegawai Negeri Sipil Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Media Iuris* 5, no. 1 (2022), <https://doi.org/10.20473/mi.v5i1.27358>. hlm. 141.

¹⁴ 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), <https://doi.org/10.23920/jbmh.v6i1.252>. hlm. 50.

menunjukkan bahwasannya hukum di Indonesia mengutamakan penyelesaian damai¹⁵ terlebih dahulu melalui non-litigasi seperti mediasi, konsiliasi dan arbitrase sesuai yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jadi fungsi dan tugas mediator membantu mencegah agar konflik tidak memanas dan mengurangi proses litigasi yang panjang dan mahal. Selain itu mediator berperan untuk memastikan agar proses mediasi tidak hanya bersifat prosedural, akan tetapi juga memberi kesempatan yang adil bagi pekerja dan pengusaha untuk mencapai keputusan bersama yang saling menguntungkan.¹⁶

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Rahmatullah, selaku Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, beliau menjelaskan bahwa meskipun pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyediakan beberapa alternatif penyelesaian perselisihan, seperti konsiliasi, mediasi, dan arbitrase, namun dalam praktik di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang mekanisme mediasi menjadi instrumen utama yang paling banyak digunakan dalam menangani berbagai jenis perselisihan. Menurut beliau, mediasi dipilih karena dianggap lebih efektif, fleksibel, dan mampu mengakomodasi kebutuhan para pihak dalam menyelesaikan sengketa, baik terkait perselisihan hak, perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), maupun perselisihan antar serikat pekerja.¹⁷

Hal tersebut tentunya sesuai dengan apa yang diatur pada Pasal 1 angka 11 dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menjelaskan bahwasannya permasalahan yang dapat diselesaikan dengan mediasi yakni penyelesaian terhadap perselisihan yang meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan Perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh yang hanya dalam satu perusahaan. Mediator yang bertugas dalam mediasi ialah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab pada bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat yang tercantum pada

¹⁵ Siti Nur Umariyah Febriyanti Febriyanti dan Widya Kusuma Ningasih, "Tinjauan Filosofis Terhadap Mediasi Di Luar Pengadilan Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa," *Adil : Journal of Law* 16, no. 2 (2025), <https://doi.org/10.33476/ajl.v15i1.3632>. hlm. 3.

¹⁶ Hasudungan Sinaga, Jonatan Timbul, dan Josafat Pondang, *Membedah Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa* (Jawa Barat: Cv. Mega Press Nusantara, 2024). hlm. 44

¹⁷ Rahmatullah, Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, wawancara oleh penulis, Kabupaten Tangerang, 2 Desember 2025.

Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 yakni telah mengikuti dan lulus dalam pelatihan mediator yang dibuktikan dengan sertifikat dari kementerian dan telah melaksanakan tugas di bidang hubungan industrial yang sekurang-kurangnya satu tahun atau ikut mendampingi dalam pembinaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial paling sedikit 10 (sepuluh) kasus.

Selain itu, sebagaimana yang diatur pada Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwasannya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dilaksanakan oleh mediator yang berada pada instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab pada bidang ketenagakerjaan, dengan demikian setiap perselisihan antara pekerja dan pengusaha yang timbul di wilayah Kabupaten Tangerang menjadi kewenangan Disnaker Kabupaten Tangerang untuk diselesaikan melalui mekanisme mediasi sebagai pelaksana fungsi penyelesaian hubungan industrial di tingkat daerah.

Pelaksanaan mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di bawah Bidang Hubungan Industrial, yaitu bidang yang secara khusus menangani persoalan perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Para mediator yang bertugas tentunya wajib memenuhi syarat sebagaimana yang telah di atur pada Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014, sehingga secara struktural dan administratif mereka adalah pejabat fungsional yang sah untuk menjalankan proses mediasi. Sebagai pejabat fungsional yang memiliki kewenangan resmi, mediator ini berperan penting dalam menangani berbagai jenis perselisihan hubungan industrial.

Mediator hubungan industrial tidak hanya berperan sebagai pihak yang mempertemukan para pihak yang berselisih, tetapi juga sebagai salah satu subjek hukum yang menjalankan fungsi negara dalam mewujudkan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan. Peran ini menuntut mediator untuk memiliki kepekaan terhadap ketimpangan posisi tawar menawar antara pekerja dan pengusaha, sehingga proses mediasi tidak sekadar berjalan formal, melainkan mampu menghasilkan keadilan yang substantif.

Berdasarkan temuan lapangan dalam penelitian ini, peran normatif tersebut pada dasarnya telah berjalan sesuai ketentuan dalam praktik mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang. Namun demikian, salah satu persoalan yang sering muncul adalah rendahnya efektivitas mediasi apabila salah satu pihak khususnya pihak perusahaan tidak hadir dalam proses mediasi. Ketidakhadiran tersebut mengakibatkan anjuran mediator kehilangan daya paksa, sehingga penyelesaian sengketa kerap berakhir hanya pada tahap administratif tanpa menghasilkan kesepakatan substantif.

Temuan empiris tersebut sejalan dengan teori perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon, yang menegaskan bahwa hukum harus berfungsi sebagai sarana perlindungan harkat dan martabat manusia untuk mencegah tindakan sewenang-wenang.¹⁸ Jika dikaitkan dengan praktik di lapangan, peran mediator menjadi wujud konkret fungsi hukum dalam memberikan perlindungan bagi pekerja maupun pengusaha melalui mekanisme penyelesaian damai, adil dan berimbang. Dengan demikian, mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang bukan hanya sekadar prosedur administratif, melainkan instrumen pelindung yang memastikan hak para pihak tetap dihormati. Integrasi antara bukti lapangan dan landasan teori tersebut memperkuat argumentasi bahwa peran mediator tidak hanya strategis secara struktural, tetapi juga krusial secara substantif dalam menjaga stabilitas hubungan industrial.

Selain itu, efektivitas peran mediator sangat ditentukan oleh integritas dan netralitas mediator itu sendiri. Apabila mediator mampu menjaga prinsip keadilan, memberikan penjelasan hukum yang jelas dan adil, serta memfasilitasi komunikasi secara transparan dan independen, maka mediasi dapat menjadi mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif tanpa harus berakhir di pengadilan. Dalam konteks ideal, mediator tidak hanya berfungsi sebagai pencatat prosedural, tetapi menjadi penegak hukum yang aktif dan menjamin keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Dengan memastikan bahwa hak pekerja terpenuhi tanpa merugikan salah satu pihak, mediasi pada akhirnya mampu berfungsi sebagai instrumen *restorative justice* dalam hubungan industrial

¹⁸ Romli SA et al., *Perlindungan Hukum* (Palembang: CV. Doki Course and Training, 2024).

D. Penyelesaian Perselisihan Hak Melalui Mediasi dan Faktor Penghambatnya

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Perselisihan hak merupakan suatu perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan Perundang-Undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama. Perselisihan hubungan Industrial di Indonesia merupakan hal yang umum dialami. Sejalan dengan perkembangan hubungan Industrial tersebut, salah satu bentuk perselisihan hak yang paling sering terjadi yakni perselisihan mengenai pembayaran uang pesangon, terutama dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).¹⁹

Berdasarkan penjelasan bapak Rahmatullah selaku mediator di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, perselisihan hubungan industrial yang paling sering ditangani melalui mekanisme mediasi adalah perselisihan hak atas uang pesangon yang muncul setelah terjadi PHK. Ia menyampaikan bahwa perselisihan pesangon umumnya disebabkan oleh adanya perbedaan penafsiran antara pekerja dan pengusaha terkait dasar hukum PHK, status hubungan kerja, masa kerja, hingga komponen perhitungan pesangon sebagaimana diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa PHK bukan hanya berdampak pada putusnya hubungan kerja, tetapi juga memunculkan konsekuensi finansial yang sering kali dipersepsikan berbeda oleh para pihak, sehingga memicu sengketa yang memerlukan fasilitasi mediasi.²⁰

Banyak kasus PHK yang berujung pada konflik berkepanjangan karena pekerja menilai perusahaan tidak memenuhi kewajiban pembayaran pesangon sesuai ketentuan. Perselisihan ini umumnya muncul ketika pekerja merasa hak atas pesangon tidak diberikan sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga memicu ketidakpuasan dan berujung pada pelaporan perselisihan ke Dinas Tenaga Kerja. Salah satu contoh nyata dapat dilihat dalam kasus PT PCM Cable Indonesia, di mana

¹⁹ Yoga Aditya Prasetya dan I Gusti Ngurah Adnyana, "Tuntutan Uang Pesangon, Uang Penghargaan dan Uang Penggantian Hak melalui Pengadilan Hubungan Industrial atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Studi Kasus Putusan No: 219/Pdt Sus-Phi/2017/PN Mdn)," *Bhirawa Law Journal* 3, no. 2 (2022), <https://doi.org/10.26905/blj.v3i2.8935>. hlm. 147.

²⁰ Rahmatullah, Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, wawancara oleh penulis, Kabupaten Tangerang, 2 Desember 2025.

perusahaan dipersoalkan atas dugaan PHK sepihak terhadap pekerja tanpa pembayaran pesangon yang layak. Dalam kasus tersebut, pihak perusahaan bahkan beberapa kali mangkir dari panggilan resmi Disnaker Kabupaten Tangerang untuk hadir dalam proses mediasi, sehingga penyelesaian menjadi terhambat dan konflik berlarut-larut. Situasi seperti ini menunjukkan betapa vitalnya peran mediator dalam menengahi konflik perselisihan hak pesangon, mulai dari memfasilitasi komunikasi antara para pihak, memberikan penjelasan mengenai landasan hukum dan kewajiban masing-masing pihak, hingga membantu mencapai kesepakatan yang adil dan seimbang.

Pihak yang ingin menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tentunya harus melewati tahap bipartit terlebih dahulu sebagai bentuk upaya penyelesaian internal antara pekerja dan pengusaha. Tahap ini menjadi pintu pertama yang menentukan apakah perselisihan dapat diselesaikan secara damai tanpa melibatkan pihak ketiga. Dengan adanya Bipartit merupakan suatu bentuk upaya dalam penyelesaian secara internal pada perusahaan yang wajib ditempuh terlebih dahulu oleh para pihak, sebelum negara ikut campur dalam proses penyelesaian sengketa. Pada Tahapan Bipartit wajib dilakukan secara dua kali, apabila upaya Bipartit pertama yang diajukan oleh pekerja ditolak atau tidak mendapatkan balasan dari pengusaha, maka pekerja harus mengajukan permohonan Bipartit kedua, namun apabila kedua tahapan bipartit tersebut tetap tidak menghasilkan kesepakatan maka barulah pekerja dapat mengajukan pencatatan perselisihan dan para pihak yang bersengketa akan dilanjutkan melalui perundingan tripartit pada Dinas Tenaga Kerja di wilayah perusahaan tersebut berada.²¹

Ketentuan ini diberlakukan sebagai syarat untuk melanjutkan penyelesaian perselisihan ke tahap mediasi atau tahapan tripartit yang difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja. Para pihak diwajibkan terlebih dahulu untuk membuktikan bahwa upaya perundingan bipartit telah dilakukan secara maksimal yaitu melalui dua kali perundingan, namun tidak berhasil mencapai suatu kesepakatan bersama. Kegagalan dalam tahapan bipartit tersebut menunjukkan bahwasannya para pihak belum

²¹ Ahmad Julkipli dan Imam Budi Santoso, "Peran Mediator Dalam Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi," *Jurnal Justitia* 5, no. 2 (2022), <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/justitia>. hlm. 265.

mampu menyelesaikan perselisihan secara mandiri sehingga diperlukannya keterlibatan pihak ketiga. Dalam kondisi tersebut maka negara hadir melalui Dinas Tenaga Kerja untuk menjalankan fungsi memfasilitasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara objektif, netral dan berimbang. Keterlibatan pemerintah dimaksudkan untuk membantu para pihak menemukan titik temu melalui mekanisme penyelesaian sengketa yang lebih terstruktur dan berlandaskan prinsip musyawarah.

Ketika perselisihan telah terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, mediator menjalankan kewenangannya sebagaimana yang diatur dalam Pasal 10 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014. Kewenangan tersebut mencakup seluruh langkah administratif maupun substantif yang diperlukan untuk mengklarifikasi pokok perselisihan dan mencari titik temu antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha. Dalam praktiknya perselisihan ini selalu diajukan oleh pihak pekerja ataupun buruh, meskipun begitu mediator akan melakukan pemanggilan resmi kepada kedua belah pihak untuk hadir dalam proses mediasi. Pemanggilan pertama yakni klarifikasi, yang dimana hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa masing-masing pihak memiliki kesempatan yang sama untuk menyampaikan posisi tuntutan maupun sanggahan mereka. Setelah para pihak hadir, mediator meminta keterangan baik secara lisan maupun tertulis, serta mengharuskan mereka menyerahkan seluruh dokumen pendukung yang diperlukan. Kelengkapan dokumen menjadi penting karena merupakan dasar bagi mediator dalam melakukan penilaian yang objektif terhadap substansi perselisihan.

Dokumen yang harus dilampirkan dalam permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial meliputi, permohonan pencatatan perselisihan, surat permintaan perundingan bipartit yang telah disampaikan pada saat proses bipartit, daftar hadir perundingan bipartit, risalah perundingan bipartit, surat kuasa advokat apabila permohonan diajukan melalui kuasa hukum, serta data pendukung lainnya seperti identitas pemohon, data hubungan kerja, data upah atau gaji, dan data mengenai status jabatan atau jenis pekerjaan. Seluruh dokumen tersebut diperlukan untuk memastikan bahwa proses mediasi berjalan berdasarkan fakta hubungan kerja yang jelas dan sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Setelah seluruh dokumen diserahkan oleh para pihak, mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang melakukan pemeriksaan berkas dan analisis awal untuk memastikan kejelasan hubungan kerja yang menjadi dasar perselisihan. Pada tahap ini mediator menilai status hubungan kerja para pihak, memeriksa dasar terjadinya PHK, menghitung masa kerja, serta mencocokkan dokumen dengan ketentuan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Analisis awal ini menjadi penting karena dari hasil temuan dokumen tersebut mediator dapat mengidentifikasi substansi perselisihan, termasuk perbedaan penafsiran yang berkaitan dengan perhitungan pesangon.

Proses kemudian dilanjutkan pada tahap pertemuan mediasi. Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, mediator mempertemukan para pihak dalam satu forum untuk menggali keterangan tambahan, mengklarifikasi perbedaan pendapat dan memetakan inti perselisihan yang disengketakan. Dalam praktiknya mediator memberikan penjelasan hukum yang relevan, menguraikan dasar-dasar normatif yang menjadi rujukan dalam perhitungan hak pesangon, serta membuka ruang dialog bagi para pihak untuk mengajukan argumen. Proses pertemuan ini menjadi ruang resmi bagi pekerja dan pengusaha untuk menyampaikan posisi serta tanggapannya secara objektif di bawah fasilitas mediator.

Selain itu, berdasarkan hasil pengamatan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, mediator juga menerapkan beberapa teknik mediasi untuk membantu memperkecil perbedaan pandangan di antara para pihak. Teknik tersebut antara lain berupa fasilitasi dialog secara langsung, klarifikasi silang terhadap dokumen dan keterangan, serta pendekatan *shuttle diplomacy* apabila para pihak menunjukkan ketegangan yang tinggi sehingga membutuhkan komunikasi secara terpisah. Penerapan teknik ini menunjukkan bahwa mediator tidak hanya sekadar bertindak sebagai fasilitator administratif, tetapi juga sebagai pihak yang mengarahkan proses dialog secara profesional agar tetap berada dalam koridor objektivitas dan kepatuhan pada ketentuan hukum.

Meskipun mediasi dianggap sebagai alternatif utama penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena dinilai lebih cepat, sederhana, dan berbiaya relatif rendah dibandingkan proses litigasi, namun pada praktiknya penyelesaian melalui mediasi seringkali menghadapi berbagai kendala. Kendala tersebut antara lain, kurangnya

itikad baik pihak-pihak yang bersengketa, keterbatasan wewenang mediator, serta sering berujung pada pelimpahan perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Pada beberapa kasus, muncul adanya ketidakseimbangan posisi tawar antara pihak yang memiliki akses sumber daya hukum lebih besar dengan pihak yang lemah yang dimana hal itu dapat memperburuk kondisi dan membuat mediasi hanya sekedar formalitas semata yang gagal dalam menghasilkan solusi adil, sehingga hubungan antar pihak yang semula diharapkan dapat dipulihkan melalui mediasi justru semakin renggang, karena timbul kekecewaan akibat ekspektasi yang tidak terpenuhi dan perasaan yang dirugikan.²²

Secara normatif, mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial memiliki kewenangan untuk menunjang efektivitas proses mediasi. Kewenangan tersebut yakni meliputi permintaan dokumen yang relevan, menghadirkan saksi, serta menolak kuasa pihak yang tidak memiliki legalitas, hal tersebut sesuai yang diatur dalam Pasal 10 ayat (4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014. Ketentuan ini bertujuan agar mediator dapat memperoleh informasi yang lengkap dan berimbang dalam menganalisis suatu perselisihan yang sedang proses mediasi. Namun dalam pelaksanaan kewenangan mediator tersebut secara praktiknya tidak selalu berjalan sebagaimana yang diharapkan. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan lapangan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, proses mediasi seringkali menghadapi berbagai hambatan yang dapat mempengaruhi efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Hambatan yang kerap muncul yakni adanya ketidakhadiran pihak perusahaan pada jadwal mediasi yang telah ditentukan, ketidaklengkapan dokumen yang diajukan oleh para pihak yang sedang berselisih, serta adanya perbedaan penafsiran yang cukup signifikan terkait perhitungan uang pesangon. Dengan adanya kendala tersebut mediator tentunya sering mengalami kesulitan dalam memperoleh dokumen penting dari pihak perusahaan. Akibatnya proses analisis seringkali hanya berdasarkan pada

²² Aldi Ferdiansyah et al., "Efektivitas Mediasi sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata dalam Meningkatkan Akses Keadilan di Indonesia," *Jurnal Kajian Hukum dan Pendidikan Kewarganegaraan* 1, no. 4 (2025), <https://jurnal.globalscients.com/index.php/jkhp>. hlm. 472.

data yang disampaikan oleh satu pihak yakni pekerja, sehingga berpotensi mempengaruhi objektivitas dari hasil mediasi.

Kasus PHK yang berujung pada konflik berkepanjangan muncul karena pekerja menilai perusahaan tidak memenuhi kewajiban pembayaran pesangon sesuai ketentuan. Perselisihan ini umumnya muncul ketika pekerja merasa hak atas pesangon tidak diberikan sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga memicu ketidakpuasan dan berujung pada pelaporan perselisihan ke Dinas Tenaga Kerja. Salah satu contoh nyata dapat dilihat dalam kasus PT PCM Cable Indonesia, di mana perusahaan dipersoalkan atas dugaan PHK sepihak terhadap pekerja tanpa pembayaran pesangon yang layak. Dalam kasus tersebut, pihak perusahaan bahkan beberapa kali mangkir dari panggilan resmi Disnaker Kabupaten Tangerang untuk hadir dalam proses mediasi, sehingga penyelesaian menjadi terhambat dan konflik berlarut-larut. Situasi seperti ini menunjukkan betapa vitalnya peran mediator dalam menengahi konflik perselisihan hak pesangon, mulai dari memfasilitasi komunikasi antara para pihak, memberikan penjelasan mengenai landasan hukum dan kewajiban masing-masing pihak, hingga membantu mencapai kesepakatan yang adil dan seimbang.

Dalam praktik pelaksanaan mediasi pada dinas tenaga kerja kabupaten tangerang, apabila pihak pemohon telah dipanggil sebanyak tiga kali secara berturut-turut namun tidak menghadiri proses mediasi, maka mediator akan menghapus pencatatan perselisihan dari buku register perselisihan. Sebaliknya, apabila pihak termohon tidak hadir setelah dilakukannya pemanggilan sebanyak tiga kali berturut-turut, maka mediator akan tetap mengeluarkan anjuran namun berdasarkan data dan informasi yang tersedia yakni data yang diberikan oleh pihak pemohon.

Menurut Bapak Rahmatullah selaku mediator di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, efektivitas proses mediasi pada dasarnya sangat ditentukan oleh sikap para pihak yang terlibat dalam perselisihan. Beliau menyampaikan bahwa apabila kedua belah pihak bersikap kooperatif, hadir dalam setiap panggilan mediasi, serta menyampaikan dokumen pendukung secara lengkap, maka proses mediasi cenderung berlangsung lebih efektif dan terarah. Dalam kondisi demikian, mediasi memiliki peluang yang jauh lebih besar untuk menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima dan menguntungkan kedua belah pihak, sekaligus mencerminkan tujuan penyelesaian

perselisihan hubungan industrial secara musyawarah dan berkeadilan. Lebih lanjut Rahmatullah menjelaskan, terlepas dari tercapai atau tidaknya kesepakatan, hasil mediasi secara prosedural akan selalu dituangkan dalam bentuk anjuran tertulis yang disampaikan oleh mediator kepada para pihak yang berselisih sebagai bentuk pertanggungjawaban administratif dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial.²³

Anjuran yang dikirimkan kepada kedua belah pihak setelah mediasi dinyatakan selesai, pada dasarnya hanya merupakan bagian dari prosedur formal yang harus ditempuh dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Meskipun anjuran tersebut mewajibkan adanya tanggapan atau balasan dari para pihak, namun secara normatif anjuran tersebut tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat, melainkan hanya berfungsi sebagai tiket administratif untuk melanjutkan pada tahap pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dengan demikian anjuran yang diberikan oleh mediator bukan putusan final, namun hanya sekedar bentuk rekomendasi yang menjadi syarat sebelum perkara dapat diperiksa oleh Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Dalam konteks penyelesaian perselisihan hak melalui mediasi, anjuran yang tidak mengikat seringkali menimbulkan persepsi bahwa mediasi hanyalah suatu formalitas administratif sebelum perkara benar-benar diuji secara yuridis di Pengadilan Hubungan Industrial. Kondisi ini memperlihatkan sebuah hal yang ironis, yang dimana mediasi seharusnya bisa berfungsi sebagai mekanisme dalam penyelesaian sengketa yang mandiri, cepat dan efisien, justru kerap berakhir sebagai prosedur tambahan yang memperpanjang proses tanpa menyelesaikan inti dari suatu permasalahan.

Selain itu, kedudukan anjuran yang lemah dalam struktur penyelesaian perselisihan membuat banyak perusahaan memilih untuk tidak menanggapi hasil mediasi, karena tidak ada konsekuensi hukum yang tegas apabila rekomendasi dari mediator diabaikan. Perusahaan yang memiliki sumber daya finansial dan akses hukum lebih besar cenderung menunda dalam penyelesaian hingga ke Pengadilan Hubungan Industrial, dengan mempertimbangkan bahwa proses litigasi dapat memberikan peluang yang lebih besar bagi mereka untuk mengurangi atau

²³ Rahmatullah, Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, wawancara oleh penulis, Kabupaten Tangerang, 2 Desember 2025.

menghindari kewajiban pembayaran pesangon secara maksimal. Tentunya dengan terjadinya situasi seperti ini menciptakan posisi tawar yang dimana pekerja akan semakin merugi baik secara waktu, biaya maupun psikologis.

Pada sudut pandang pekerja atau buruh, dengan adanya proses mediasi yang berlarut-larut dan hasilnya tidak mengikat akan dapat menimbulkan rasa frustrasi, dikarenakan harapan penyelesaian cepat yang dijanjikan justru tidak terpenuhi. Sementara itu dalam sepanjang proses berlangsung, pekerja tidak lagi memperoleh penghasilan, bahkan kerap menanggung biaya transportasi atau pendampingan hukum. Akibatnya, mediasi yang seharusnya dapat mengedepankan keadilan yang substantif justru berpotensi dapat menciptakan ketidakadilan. Hal ini selaras dengan temuan yang berada di lapangan bahwa sebagian besar pekerja akhirnya menyetujui tawaran perusahaan yang jauh di bawah ketentuan yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang, hal tersebut terjadi hanya karena mereka berada dalam keadaan terdesak serta membutuhkan kepastian dalam waktu yang cepat.

Selain adanya faktor kelemahan yang disebabkan anjuran yang diberikan oleh mediator tidak berkekuatan hukum, hambatan lainnya juga dapat dilihat dari minimnya kemampuan dan negosiasi para pihak pekerja atau buruh yang berkompromi. Dalam beberapa kasus, kedua belah pihak cenderung datang dengan sikap yang defensif dan mempertahankan kepentingan serta argumentasinya, sehingga hal tersebut dapat menghambat terciptanya kesepakatan damai. Pada proses mediasi, seorang mediator memang memiliki peran untuk menjembatani perbedaan tersebut, namun keterbatasan akan kewenangan membuat mediator tidak dapat memaksa para pihak untuk menerima suatu penyelesaian yang dirasa paling objektif menurut hukum. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan mediasi tidak hanya ditentukan oleh prosedur yang formal, akan tetapi juga sangat bergantung pada kualitas dialog dan kemauan dalam mencapai penyelesaian bersama.

Dengan demikian, efektivitas dalam mediasi sebagai mekanisme alternatif penyelesaian sengketa pada bidang hubungan industrial bergantung pada banyak faktor, baik yang bersifat struktural, prosedural maupun psikologis. Jika faktor penghambat tersebut tidak ditangani secara serius maka tujuan utama dalam mediasi sebagai sarana penyelesaian cepat, murah dan adil hanya akan menjadi slogan saja, tanpa adanya implementasi yang nyata di lapangan.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa mediasi merupakan mekanisme utama penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, terutama dalam perkara perselisihan hak pasca Pemutusan Hubungan Kerja, di mana mediator berperan penting sebagai fasilitator dialog, pemberi penjelasan hukum, serta penghubung antara pekerja dan pengusaha dalam mendorong tercapainya suatu penyelesaian yang adil dan berimbang. Selanjutnya ditegaskan pula melalui hasil wawancara dengan Bapak Rahmatullah, Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang yang menyebut bahwa efektivitas mediasi sangat dipengaruhi oleh adanya sikap kooperatif dari kedua belah pihak,²⁴ namun dalam praktiknya menunjukkan bahwa hambatan seperti ketidakhadiran perusahaan, ketidaklengkapan dokumen, ketidakseimbangan posisi tawar, serta kedudukan anjuran mediator yang tidak mengikat menyebabkan tujuan mediasi sebagai penyelesaian cepat, sederhana, dan berkeadilan belum tercapai secara optimal. Oleh karena itu secara akademik temuan ini menegaskan adanya kesenjangan antara norma perlindungan hukum dan pelaksanaan mediasi di lapangan, sedangkan secara kebijakan diperlukan penguatan kewenangan mediator serta perbaikan kedudukan hukum anjuran agar memiliki daya dorong yang efektif sekaligus mendorong itikad baik para pihak dalam menjalankan proses mediasi.

Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam mengungkapkan kesenjangan antara norma perlindungan hukum dan praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Temuan penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan mediasi tidak hanya ditentukan oleh keberadaan regulasi, akan tetapi juga oleh struktur kewenangan mediator serta perilaku para pihak dalam memaknai proses mediasi sebagai instrumen perlindungan hukum. Dalam sisi kebijakan penelitian ini menunjukkan perlu adanya penguatan peran dan kewenangan mediator hubungan industrial, baik melalui peningkatan kapasitas profesional mediator maupun peninjauan kembali kedudukan hukum pada anjuran yang dikeluarkan sebagai hasil dari adanya mediasi, hal ini agar anjuran memiliki daya dorong yang lebih efektif. selain itu diperlukannya kebijakan yang mendorong

²⁴ Rahmatullah, Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, wawancara oleh penulis, Kabupaten Tangerang, 2 Desember 2025.

kepatuhan dan itikad baik para pihak, khususnya perusahaan agar proses mediasi dapat benar-benar berfungsi sebagai instrumen perlindungan hukum yang adil dalam hubungan industrial.

F. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, diperlukan adanya penguatan kebijakan dan regulasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya terkait kedudukan mediasi dan anjuran mediator, mengingat anjuran saat ini tidak memiliki kekuatan hukum mengikat dan menyebabkan mediasi hanya dipandang sebagai tahapan administratif sebelum perkara diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan evaluasi regulasi guna mempertegas kewajiban itikad baik para pihak serta memperkuat konsekuensi hukum bagi pihak yang tidak kooperatif, sekaligus meningkatkan kewenangan mediator dalam pengelolaan dokumen, pemanggilan pihak, dan pengaturan proses mediasi agar fungsi mediasi tidak hanya bersifat prosedural, tetapi juga substantif dalam menjaga keseimbangan posisi tawar. Selain itu, peningkatan kapasitas mediator melalui pelatihan berkelanjutan dan pembenahan sistem administrasi perselisihan yang lebih efisien dan transparan perlu dilakukan oleh pemerintah daerah, sehingga mediasi dapat berjalan lebih efektif dan benar-benar berfungsi sebagai instrumen perlindungan hukum yang berkeadilan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Artikel/Buku/Laporan

- Akmal, Sapta Imtinan, Juwita Sarri, dan Yanto Yunus. "Kewenangan Mediator Pegawai Negeri Sipil Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Media Iuris* 5, no. 1 (2022): 135–158. <https://doi.org/10.20473/mi.v5i1.27358>.
- Alamsyah, M. Faisal Putra, dan Tjitjik Rahaju. "Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi." *Publika*, 2022, 1151–1162. <https://doi.org/10.26740/publika.v10n4.p1151-1162>.
- Cahyani, Tinuk Dwi. *Metode Alternatif Penyelesaian Sengketa: Mediasi Terhadap Permasalahan Hukum (Dalam Teori Dan Praktek)*. Malang: Universitas Muhamadiyah Malang, 2022.

- Dewi Wahyuni Mustafa, dan Rostansar. "Efektivitas Peranan Mediator dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial." *Journal Of Law* 1, no. 2 (2022): 30–44. <https://jurnal.lamaddukelleng.ac.id/index.php/legal/article/view/27>.
- Febriyanti, Siti Nur Umariyah Febriyanti, dan Widya Kusuma Ningasih. "Tinjauan Filosofis Terhadap Mediasi di Luar Pengadilan Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa." *Adil: Journal of Law* 16, no. 2 (2025): 2–15. <https://doi.org/10.33476/ajl.v15i1.3632>.
- Ferdiansyah, Aldi, Berdi Adityas, Wiryawan Wahyono, Almansyah Harahap, dan Universitas Bengkulu. "Efektivitas Mediasi sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata dalam Meningkatkan Akses Keadilan di Indonesia." *Jurnal Kajian Hukum dan Pendidikan Kewarganegaraan* 1, no. 4 (2025): 471–480. <https://jurnal.globalscients.com/index.php/jkhp>.
- Gunardi. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta Selatan: Damera Press, 2022.
- Hasmiyati, Cut, Indis Ferizal, Novi Quintena Rahayu, Candra S Darusman, dan Fendi. "Alternatif Penyelesaian Sengketa Dalam Sengketa Ketenagakerjaan: Antara Kepentingan Tenaga Kerja Atau Pengusaha." *Jurnal Arbitrase Indonesia* 1, no. 2 (2025): 117–126. <https://ejournal.dewansengketa.id/index.php/jarbi/article/view/23>.
- Julkipli, Ahmad, dan Imam Budi Santoso. "Peran Mediator Dalam Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi." *Jurnal Justitia* 5, no. 2 (2022): 257–267. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/justitia>.
- Juwinie, Lisma Lumentut, dan Asni. "Efektivitas Penyelesaian Pereslisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi di Kota Makassar" 3, no. 1 (2025): 24–31. <https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/plr/article/view/940>.
- 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>.
- Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press, 2020.
- Prasetya, Yoga Aditya, dan I Gusti Ngurah Adnyana. "Tuntutan Uang Pesangon, Uang Penghargaan dan Uang Penggantian Hak melalui Pengadilan Hubungan Industrial atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Studi Kasus Putusan No: 219/Pdt Sus-Phi/2017/PN Mdn)." *Bhirawa Law Journal* 3, no. 2 (2022): 145–154. <https://doi.org/10.26905/blj.v3i2.8935>.
- Prasetyo, Puji Hendro, Endah Pujiastuti, dan Tri Mulyani. "Peran Mediator Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial." *Semarang Law Review (SLR)* 4, no. 2 (2023): 1–13. <https://doi.org/10.26623/slr.v4i2.7474>.

Rahmatullah, Mediator Hubungan Industrial, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang. Wawancara pribadi oleh Muhammad Raquel Elang Pangestu. Kabupaten Tangerang, 2 Desember 2025

Ramdani, Rezka, dan Rizki Syafril. "Arus Jurnal Sosial dan Humaniora (AJSH) Efektivitas Pelaksanaan Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan." *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora (AJSH)* 4, no. 3 (2024): 1665–1674. <https://doi.org/10.57250/ajsh.v4i3.737>.

Rangkuti, Rudi Alfahri, dan Ida Nadhirah. "Optimalisasi Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara." *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 5, no. 3 (2023): 2139–2148. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i3.1618>.

Ridha, Muhammad Farid, Saryono Yohanes, dan Yohanes G Tuba Helan. "Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Menanggulangi Masalah Ketenagakerjaan di Kota Kupang" 1, no. 6 (2024): 32. <https://doi.org/10.62383/aliansi.v1i6.512>.

SA, Romli, Muhamad Sadi Is, Febrina Hertika Rani, Dea Justicia Ardha, Ifrohati, Arne Huzaimah, Tamudin, et al. *PERLINDUNGAN HUKUM*. Palembang: CV. Doki Course and Training, 2024.

Sinaga, Hasudungan, Jonatan Timbul, dan Josafat Pondang. *Membedah Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa*. Jawa Barat: Cv. Mega Press Nusantara, 2024.

Peraturan Hukum

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

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

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi.