

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MENURUT UU NO. 2 TAHUN 2004

Jeskha Vinny Sengka ¹, Yoan B. Runtunuwu ², Harly Rumagit ³

Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Negeri Manado, Indonesia ^{1,2,3}

Corresponding Author: sengkajeskha@gmail.com^{1*}

Info Artikel

Received: 13 Mei 2026

Revised : 26 Mei 2026

Accepted: 14 Juni 2026

Published: 22 Juni 2026

Keywords: Mediator, Mediation, Labor Relations, Labor Disputes, Law No. 2 of 2004

Kata Kunci: Mediator, Mediasi, Hubungan Industrial, Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Abstract

This study examines the role of mediators in the resolution of industrial relations disputes under Law No. 2 of 2004 on the Resolution of Industrial Relations Disputes. The background of this study is based on the persistently high number of industrial relations disputes in Indonesia, particularly those related to termination of employment, as well as the suboptimal implementation of mediation as an out-of-court dispute resolution mechanism. This study aims to analyze the legal framework governing the role of mediators in the resolution of industrial relations disputes under Law No. 2 of 2004, assess the effectiveness of these provisions in practice, and identify the obstacles encountered in the implementation of mediation and efforts to strengthen the role of mediators. The research method used is normative legal research (juridical-normative) employing both a statutory and a conceptual approach. The data consist of primary, secondary, and tertiary legal sources obtained through a literature review and supported by secondary empirical data. The results of the study indicate that the legal provisions regarding mediators have provided a clear normative basis; however, they still have weaknesses due to the non-binding nature of mediators' recommendations. In practice, the effectiveness of mediation is still hampered by limitations in the number and quality of mediators, uneven distribution, and a lack of good faith on the part of the parties in resolving disputes peacefully. In addition, a still-strong culture of litigation has also prevented mediation from becoming the primary option for resolving industrial relations disputes. The conclusions of this study indicate that although mediation plays a strategic role in the resolution of industrial relations disputes, strengthening of regulatory frameworks, improvement of mediators' competencies, and a shift in legal culture are necessary so that mediation can proceed more effectively and provide certainty and justice for the parties involved.

Abstrak

Penelitian ini membahas mengenai peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada masih tingginya angka perselisihan hubungan industrial di Indonesia, khususnya yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK), serta belum optimalnya pelaksanaan mediasi sebagai mekanisme penyelesaian sengketa di luar pengadilan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan hukum peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial

menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 serta menilai efektivitas pengaturannya dalam praktik, serta untuk mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan mediasi dan upaya penguatan peran mediator. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif (yuridis normatif) dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Data yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang diperoleh melalui studi kepustakaan serta didukung data empiris sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan hukum mengenai mediator telah memberikan dasar normatif yang jelas, namun masih memiliki kelemahan pada sifat anjuran mediator yang tidak mengikat secara hukum. Dalam praktiknya, efektivitas mediasi masih terkendala oleh keterbatasan jumlah dan kualitas mediator, distribusi yang tidak merata, serta rendahnya itikad baik para pihak dalam menyelesaikan sengketa secara damai. Selain itu, budaya litigasi yang masih kuat juga menyebabkan mediasi belum menjadi pilihan utama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun mediasi memiliki peran strategis dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, namun diperlukan penguatan dari aspek regulasi, peningkatan kompetensi mediator, serta perubahan budaya hukum agar mediasi dapat berjalan lebih efektif dan memberikan kepastian serta keadilan bagi para pihak.



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

Publisher: Lembaga Penerbit Penelitian Multidisipliner

PENDAHULUAN

Hubungan industrial merupakan aspek fundamental dalam sistem ketenagakerjaan yang melibatkan interaksi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah sebagai regulator. Tujuan utama dari hubungan ini adalah menciptakan suasana kerja yang harmonis, produktif, dan berkeadilan demi tercapainya kesejahteraan bersama. Namun, dalam praktiknya, hubungan ini sering kali mengalami perselisihan yang dapat mengganggu stabilitas dunia kerja dan merugikan semua pihak terkait.

Menurut data resmi dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemnaker RI) pada tahun 2024, tercatat terdapat peningkatan signifikan kasus perselisihan hubungan industrial, terutama terkait pemutusan hubungan kerja (PHK). Pada bulan Agustus 2024, terdapat sekitar 3.156 kasus perselisihan, dengan 2.143 kasus di antaranya terkait PHK, yang mencerminkan sekitar 70% dari total kasus yang ditangani oleh Kemnaker pada tahun tersebut.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mengatur mekanisme penyelesaian sengketa melalui berbagai tahapan, seperti perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dalam

berbagai ketentuan, mediasi ditempatkan sebagai mekanisme awal dan utama yang diharapkan dapat mengatasi perselisihan secara cepat, murah, dan tanpa memerlukan proses litigasi yang panjang.

Mediasi sebagai proses penyelesaian sengketa berbasis musyawarah ini sangat bergantung pada peran mediator yang netral, independen, dan profesional dalam memfasilitasi komunikasi antara para pihak yang bersengketa. Keberhasilan mediasi sangat dipengaruhi oleh kompetensi mediator, yang meliputi kemampuan komunikasi, negosiasi, analisis masalah, serta independensi, serta pemahaman hukum dan etika profesional selain independensi serta kekuatan hukum dari hasil mediasi itu sendiri.

Salah satu kendala utama dalam pelaksanaan mediasi adalah keterbatasan kuantitas dan kualitas mediator yang belum merata di seluruh wilayah Indonesia. Dari sisi kuantitas, jumlah mediator yang tersedia tidak sebanding dengan tingginya jumlah perselisihan hubungan industrial yang terjadi, sehingga idealnya diperlukan rasio yang proporsional antara jumlah mediator dan jumlah perkara agar proses mediasi dapat berlangsung secara efektif dan tepat waktu. Keterbatasan ini berimplikasi pada penumpukan perkara serta memperpanjang waktu penyelesaian sengketa. Selain itu, dari aspek kualitas, tidak semua mediator memiliki tingkat kompetensi yang sama, baik dalam hal keterampilan komunikasi, negosiasi, maupun pemahaman hukum ketenagakerjaan, sehingga mempengaruhi efektivitas proses dan kualitas hasil mediasi. Dalam kondisi ideal, mediator tidak hanya mencukupi secara jumlah, tetapi juga memiliki standar kompetensi yang merata. Di sisi lain, hasil mediasi yang berupa anjuran mediator pada dasarnya tidak bersifat mengikat secara hukum, sehingga pelaksanaannya sangat bergantung pada itikad baik dan kesepakatan para pihak yang bersengketa. Kondisi ini berpotensi menyebabkan hasil mediasi tidak dijalankan secara optimal dan berujung pada proses hukum lanjutan di pengadilan.

Untuk memperkaya analisis, penelitian ini menggunakan bahan hukum sekunder seperti laporan resmi Kementerian Ketenagakerjaan dan putusan Pengadilan Hubungan Industrial guna melihat penerapan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dalam praktik. Analisis juga diarahkan untuk mengidentifikasi kelemahan pengaturan, khususnya sifat anjuran mediator yang tidak mengikat sehingga pelaksanaannya bergantung pada kesepakatan para pihak. Sejalan dengan itu, penelitian ini mengkaji hambatan yang dihadapi mediator, seperti kurangnya itikad baik para pihak, keterbatasan kewenangan mediator, serta rendahnya kepatuhan terhadap hasil mediasi. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini merumuskan langkah strategis untuk memperkuat peran mediator agar mediasi berjalan lebih efektif dan adil.

Dalam konteks kebijakan ketenagakerjaan nasional, memperkuat peran mediator juga selaras

dengan upaya pemerintah untuk mengurangi beban pengadilan, mempercepat penyelesaian sengketa, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif, baik secara teoritis maupun praktis, dalam pengembangan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkeadilan dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif (yuridis normatif). Penelitian hukum normatif dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan, asas-asas hukum, serta doktrin hukum yang relevan dengan peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis pengaturan hukum sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta regulasi terkait lainnya yang menjadi dasar pelaksanaan mediasi di Indonesia.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan pendekatan konseptual, yaitu dengan menguraikan dan menelaah konsep-konsep dasar yang berkaitan dengan penelitian, seperti hubungan industrial, perselisihan hubungan industrial, mediasi, dan peran mediator. Sementara itu, pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah berbagai peraturan perundang-undangan yang relevan, khususnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta peraturan terkait lainnya yang mengatur pelaksanaan mediasi di Indonesia. Pendekatan ini digunakan untuk memahami landasan hukum serta kedudukan mediator dalam sistem hukum ketenagakerjaan.

Untuk memperkaya hasil analisis, penelitian ini dilengkapi dengan penggunaan data empiris sekunder, seperti laporan resmi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, putusan Pengadilan Hubungan Industrial, serta hasil penelitian terdahulu. Data ini diperlukan untuk memberikan gambaran mengenai implementasi mediasi di lapangan, kendala yang dihadapi mediator, dan sejauh mana efektivitas mediasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Dengan demikian, penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan dukungan data empiris sekunder, sehingga diharapkan mampu memberikan pemahaman yang utuh dan komprehensif mengenai pengaturan hukum, pelaksanaan, kendala, serta upaya penguatan peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2

Tahun 2004.

B. Bahan Hukum

Dalam penelitian hukum normatif, bahan yang digunakan berupa bahan hukum yang relevan dengan permasalahan yang diteliti, khususnya terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. Bahan hukum tersebut dibedakan menjadi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Ketiga jenis bahan hukum tersebut digunakan secara terpadu untuk memperoleh analisis hukum yang komprehensif dan sistematis.

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat mengikat karena berasal dari peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum. Bahan hukum primer menjadi dasar utama dalam penelitian hukum normatif karena berfungsi sebagai sumber hukum positif yang mengatur secara langsung mengenai objek penelitian. Dalam penelitian ini, bahan hukum primer meliputi:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya ketentuan yang berkaitan dengan hak atas pekerjaan dan perlindungan hukum bagi pekerja.
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur hubungan kerja, hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, dan berbagai aspek ketenagakerjaan lainnya.
- c. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menjadi dasar utama dalam penelitian ini karena mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial.
- d. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan tata cara mediasi hubungan industrial dan tugas mediator hubungan industrial.
- e. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan putusan Mahkamah Agung yang berkaitan dengan sengketa hubungan industrial. Putusan tersebut digunakan untuk mengetahui penerapan hukum dalam praktik serta pertimbangan hakim terhadap penyelesaian perselisihan melalui mediasi.

Bahan hukum primer digunakan untuk menganalisis bagaimana pengaturan hukum mengenai mediasi hubungan industrial diterapkan dalam praktik serta untuk mengetahui efektivitas penyelesaian sengketa melalui jalur nonlitigasi.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan, pendapat, dan

analisis terhadap bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder tidak bersifat mengikat, namun sangat penting untuk memperkuat landasan teoritis dan membantu peneliti memahami konsep-konsep hukum yang berkaitan dengan penelitian. Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini meliputi:

- a. Buku-buku hukum, khususnya yang membahas hukum ketenagakerjaan, hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, alternatif penyelesaian sengketa, dan mediasi.
- b. Jurnal ilmiah dan artikel hukum, baik nasional maupun internasional, yang membahas efektivitas mediasi, perlindungan hak pekerja, serta penyelesaian sengketa hubungan industrial.
- c. Hasil penelitian terdahulu, seperti skripsi, tesis, dan disertasi yang memiliki tema serupa dengan penelitian ini. Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk melihat perkembangan penelitian mengenai mediasi hubungan industrial.
- d. Pendapat para ahli hukum (doktrin) yang berkaitan dengan teori mediasi, teori penyelesaian sengketa, dan teori perlindungan hukum.
- e. Makalah seminar, laporan penelitian, dan karya ilmiah lainnya yang relevan dengan permasalahan penelitian.

Bahan hukum sekunder berfungsi untuk memberikan interpretasi terhadap peraturan perundang-undangan, memperkaya analisis hukum, serta membantu peneliti dalam menyusun argumentasi hukum secara ilmiah dan sistematis.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum penunjang yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier digunakan untuk membantu peneliti memahami istilah, konsep, dan pengertian hukum yang digunakan dalam penelitian. Bahan hukum tersier dalam penelitian ini meliputi:

- a. Kamus hukum, yang digunakan untuk memahami definisi istilah-istilah hukum seperti mediasi, perselisihan hubungan industrial, bipartit, arbitrase, dan mediator.
- b. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), untuk memahami pengertian umum dari istilah tertentu yang digunakan dalam penelitian.
- c. Ensiklopedia hukum, yang memberikan penjelasan lebih luas mengenai konsep dan perkembangan hukum ketenagakerjaan maupun penyelesaian sengketa.
- d. Indeks dan bibliografi hukum, yang membantu peneliti menemukan sumber-sumber hukum yang relevan dengan topik penelitian.

- e. Sumber elektronik dan situs resmi pemerintah, seperti situs kementerian ketenagakerjaan, Mahkamah Agung, dan basis data peraturan perundang-undangan yang digunakan untuk memperoleh informasi hukum terbaru dan terpercaya.

Bahan hukum tersier berfungsi sebagai pelengkap yang membantu mempermudah peneliti dalam memahami dan menelusuri bahan hukum primer maupun sekunder sehingga penelitian dapat dilakukan secara lebih akurat dan sistematis.

C. Analisis Bahan Hukum

Data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan secara sistematis mengenai pengaturan hukum, peran mediator, serta kendala dalam pelaksanaan mediasi. Sementara itu, pendekatan kualitatif digunakan untuk menafsirkan data, baik berupa norma hukum maupun fakta empiris sekunder, sehingga dapat diperoleh pemahaman yang mendalam mengenai permasalahan yang diteliti. Dengan metode analisis ini, diharapkan dapat dihasilkan kesimpulan yang logis, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

A. Pengaturan Hukum Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan hasil penelitian terhadap bahan hukum primer, khususnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, diketahui bahwa sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia dirancang dalam suatu mekanisme bertahap yang bersifat berlapis (multi-tier dispute resolution system). Mekanisme ini dimulai dari perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha, kemudian dilanjutkan dengan mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, dan apabila tidak tercapai kesepakatan, maka penyelesaian akan berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagai forum litigasi terakhir.

Dalam struktur tersebut, mediasi ditempatkan sebagai tahapan sentral yang memiliki fungsi strategis dalam meredam eskalasi konflik sebelum masuk ke ranah pengadilan. Mediator dalam hal ini merupakan pejabat fungsional yang berada di bawah instansi pemerintah di bidang ketenagakerjaan yang diangkat berdasarkan kualifikasi tertentu. Tugas utama mediator bukanlah untuk memutus sengketa, melainkan untuk memfasilitasi dialog, mempertemukan kepentingan para pihak, serta membantu menemukan titik temu yang dapat diterima secara bersama.

Namun demikian, berdasarkan ketentuan normatif dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun

2004, hasil mediasi yang berupa anjuran mediator tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat secara langsung (*non-binding recommendation*). Hal ini berarti bahwa meskipun mediator telah memberikan rekomendasi berdasarkan analisis terhadap permasalahan yang disengketakan, para pihak tetap memiliki kebebasan penuh untuk menerima atau menolak hasil tersebut tanpa adanya konsekuensi hukum yang memaksa.

Kondisi ini menunjukkan bahwa posisi mediator dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia masih berada pada level fasilitatif dan administratif, bukan pada level adjudikatif atau penentu akhir. Dengan demikian, efektivitas mediasi sangat bergantung pada kesediaan, kesadaran hukum, serta itikad baik dari para pihak yang bersengketa, bukan pada kekuatan hukum dari hasil mediasi itu sendiri.

1. Data Empiris Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia

Berdasarkan data resmi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia tahun 2024, jumlah perselisihan hubungan industrial di Indonesia menunjukkan tren yang cenderung meningkat dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Dari total kasus yang ditangani, perselisihan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) mendominasi secara signifikan, yaitu mencapai lebih dari setengah dari keseluruhan kasus yang tercatat. Dominasi kasus PHK ini mencerminkan bahwa hubungan industrial di Indonesia masih menghadapi tantangan serius, terutama dalam aspek stabilitas hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. PHK sebagai bentuk konflik paling akhir dalam hubungan kerja sering kali dipicu oleh faktor ekonomi, restrukturisasi perusahaan, efisiensi tenaga kerja, maupun perbedaan interpretasi terhadap hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Selain itu, berdasarkan penelusuran terhadap putusan-putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang tersedia di Direktori Mahkamah Agung, dapat diketahui bahwa sebagian besar perkara yang diajukan ke pengadilan merupakan kelanjutan dari proses mediasi yang tidak menghasilkan kesepakatan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat keberhasilan mediasi dalam menyelesaikan sengketa masih relatif rendah apabila dibandingkan dengan jumlah kasus yang masuk ke tahap litigasi. Fenomena tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara konsep normatif mediasi sebagai mekanisme penyelesaian sengketa yang cepat dan efektif dengan realitas empiris di lapangan, di mana mediasi belum sepenuhnya mampu menjadi solusi utama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. Kondisi Faktual Mediator dalam Praktik

Dalam praktik pelaksanaan mediasi di lapangan, terdapat berbagai faktor struktural, substansial, dan kultural yang mempengaruhi efektivitas kinerja mediator. Salah satu faktor yang

paling menonjol adalah keterbatasan jumlah mediator yang tersedia di berbagai daerah di Indonesia. Ketidakseimbangan antara jumlah mediator dan jumlah perkara yang harus ditangani menyebabkan beban kerja yang tinggi serta menurunnya efektivitas penanganan setiap kasus secara individual.

Selain itu, distribusi mediator yang belum merata antarwilayah juga menjadi permasalahan yang signifikan. Daerah dengan tingkat industrialisasi tinggi cenderung memiliki jumlah perkara yang lebih banyak, namun tidak selalu diimbangi dengan ketersediaan mediator yang memadai. Kondisi ini menyebabkan terjadinya penumpukan perkara dan memperlambat proses penyelesaian sengketa.

Dari aspek kualitas, terdapat perbedaan kompetensi yang cukup signifikan di antara para mediator. Idealnya, mediator harus memiliki kemampuan komunikasi yang efektif, keahlian dalam manajemen konflik, pemahaman mendalam terhadap regulasi ketenagakerjaan, serta kemampuan analisis hukum yang baik. Namun dalam praktiknya, tidak semua mediator memiliki standar kompetensi yang sama, sehingga kualitas hasil mediasi menjadi tidak seragam.

Selain faktor struktural dan kualitas SDM, faktor kultural juga memiliki pengaruh yang cukup besar. Dalam banyak kasus, para pihak yang bersengketa cenderung memiliki sikap yang tidak fleksibel dan lebih memilih penyelesaian melalui jalur pengadilan karena dianggap lebih memiliki kepastian hukum, meskipun prosesnya lebih lama dan lebih mahal.

Pembahasan

A. Analisis Pengantar Hukum Peran Mediator

Berdasarkan hasil penelitian normatif, dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah memberikan kerangka hukum yang jelas mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk keberadaan mediator sebagai aktor utama dalam proses mediasi. Namun demikian, apabila dianalisis lebih mendalam, terdapat beberapa kelemahan mendasar yang mempengaruhi efektivitas pengaturan tersebut dalam praktik.

Kelemahan utama terletak pada sifat hukum dari anjuran mediator yang tidak mengikat secara hukum. Kondisi ini menyebabkan hasil mediasi tidak memiliki daya paksa, sehingga pelaksanaannya sangat bergantung pada kesepakatan para pihak. Dalam perspektif teori efektivitas hukum, suatu norma tidak hanya harus sah secara formil, tetapi juga harus mampu dilaksanakan secara nyata dalam masyarakat.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pengaturan mengenai mediator dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 masih bersifat prosedural dan belum sepenuhnya memberikan jaminan kepastian hukum terhadap hasil penyelesaian sengketa melalui mediasi.

B. Analisis Kendala Mediator dalam Praktik

Berdasarkan data empiris sekunder, terdapat beberapa kendala utama yang dihadapi dalam pelaksanaan mediasi hubungan industrial.

1. Kendala pertama adalah keterbatasan jumlah mediator yang tidak sebanding dengan jumlah kasus yang masuk setiap tahunnya, sehingga menyebabkan proses mediasi tidak dapat dilakukan secara optimal dan tepat waktu.
2. Kendala kedua adalah perbedaan kualitas mediator yang cukup signifikan. Hal ini menyebabkan hasil mediasi sangat bergantung pada kompetensi individu mediator yang menangani perkara, sehingga tidak semua kasus memperoleh penanganan yang berkualitas sama.
3. Kendala ketiga adalah rendahnya tingkat itikad baik para pihak dalam proses mediasi. Banyak pihak yang sejak awal telah memiliki posisi yang kaku dan tidak terbuka terhadap kompromi, sehingga proses mediasi tidak berjalan secara efektif.
4. Kendala keempat adalah kuatnya budaya litigasi dalam sistem penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Indonesia, di mana para pihak cenderung lebih percaya pada putusan pengadilan dibandingkan kesepakatan hasil mediasi.

C. Upaya Penguatan Peran Mediator

Untuk meningkatkan efektivitas mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, diperlukan berbagai langkah strategis yang dilakukan secara sistematis, terencana, dan berkelanjutan. Penguatan peran mediator menjadi penting karena mediator memiliki posisi sentral sebagai pihak netral yang membantu para pihak mencapai kesepakatan secara damai tanpa melalui proses litigasi yang panjang dan memakan biaya besar. Oleh karena itu, penguatan peran mediator tidak hanya menyangkut penambahan jumlah mediator, tetapi juga peningkatan kualitas, kewenangan, serta dukungan kelembagaan yang memadai.

1. Peningkatan Jumlah Mediator Hubungan Industrial

Salah satu hambatan utama dalam pelaksanaan mediasi hubungan industrial adalah masih terbatasnya jumlah mediator dibandingkan dengan jumlah perkara perselisihan yang terus meningkat setiap tahunnya. Kondisi ini menyebabkan penanganan perkara menjadi lambat dan kurang optimal. Oleh karena itu, pemerintah perlu melakukan rekrutmen mediator hubungan industrial secara berkala berdasarkan kebutuhan riil di setiap daerah.

Penambahan jumlah mediator harus mempertimbangkan tingkat pertumbuhan industri, jumlah perusahaan, dan potensi perselisihan hubungan industrial di suatu wilayah. Daerah dengan tingkat aktivitas industri yang tinggi memerlukan jumlah mediator yang lebih banyak agar pelayanan

penyelesaian sengketa dapat berjalan efektif dan tidak terjadi penumpukan perkara.

Selain itu, distribusi mediator juga harus dilakukan secara merata agar tidak terjadi ketimpangan antara daerah perkotaan dan daerah yang jauh dari pusat pemerintahan. Dengan jumlah mediator yang memadai, proses mediasi dapat dilakukan lebih cepat, efektif, dan mudah diakses oleh pekerja maupun pengusaha.

2. Peningkatan Kualitas dan Profesionalisme Mediator

Selain kuantitas, kualitas mediator juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan mediasi hubungan industrial. Mediator harus memiliki kemampuan hukum, keterampilan komunikasi, kemampuan negosiasi, serta pemahaman yang baik mengenai hubungan industrial dan kondisi ketenagakerjaan. Upaya peningkatan kualitas mediator dapat dilakukan melalui:

- a. Pelatihan berkelanjutan (continuous training) mengenai teknik mediasi, negosiasi, penyelesaian konflik, dan perkembangan hukum ketenagakerjaan.
- b. Sertifikasi kompetensi mediator, guna memastikan bahwa mediator memiliki standar kemampuan profesional yang sesuai dengan ketentuan hukum dan kebutuhan praktik di lapangan.
- c. Workshop dan seminar nasional, yang melibatkan akademisi, praktisi hukum, serikat pekerja, dan pengusaha untuk memperluas wawasan mediator terhadap dinamika hubungan industrial.
- d. Evaluasi kinerja secara berkala, untuk menilai efektivitas mediator dalam menyelesaikan sengketa, tingkat keberhasilan mediasi, serta kualitas rekomendasi yang diberikan.
- e. Pengembangan kode etik mediator, agar mediator tetap menjaga independensi, netralitas, kerahasiaan, dan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya.

Mediator yang professional akan lebih mampu membangun komunikasi yang baik antara pekerja dan pengusaha, menciptakan suasana dialog yang kondusif, serta mendorong tercapainya kesepakatan yang adil bagi kedua belah pihak.

3. Penguatan Regulasi dan Kedudukan Hasil Mediasi

Efektivitas mediasi juga dipengaruhi oleh kekuatan hukum hasil mediasi itu sendiri. Dalam praktiknya, masih terdapat pihak yang tidak melaksanakan hasil kesepakatan mediasi sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum. Oleh karena itu, diperlukan penguatan regulasi yang memberikan kedudukan hukum lebih kuat terhadap hasil mediasi. Penguatan regulasi dapat dilakukan melalui:

- a. Penyempurnaan peraturan perundang-undangan yang mengatur mediasi hubungan industrial agar lebih responsif terhadap kebutuhan praktik penyelesaian sengketa.

- b. Pemberian kekuatan eksekutorial terhadap perjanjian bersama hasil mediasi, sehingga apabila salah satu pihak tidak melaksanakan isi kesepakatan, pihak lainnya dapat mengajukan pelaksanaan melalui pengadilan.
- c. Pengaturan sanksi yang lebih tegas terhadap pihak yang tidak beritikad baik dalam proses mediasi atau tidak melaksanakan hasil kesepakatan yang telah disetujui bersama.
- d. Penyederhanaan prosedur administrasi mediasi, agar proses penyelesaian sengketa menjadi lebih cepat, sederhana, dan tidak berbelit-belit.
- e. Penguatan kelembagaan mediator hubungan industrial, termasuk dukungan anggaran, fasilitas kerja, dan sistem administrasi yang memadai.

Dengan adanya regulasi yang kuat, hasil mediasi akan memiliki kepastian hukum yang lebih baik sehingga para pihak lebih menghormati dan melaksanakan hasil kesepakatan yang telah dicapai.

4. Peningkatan Kesadaran Hukum Para Pihak

Keberhasilan mediasi tidak hanya bergantung pada mediator, tetapi juga pada kesadaran dan itikad baik para pihak yang berselisih. Dalam praktiknya, masih banyak pekerja maupun pengusaha yang lebih memilih jalur litigasi karena kurang memahami manfaat mediasi sebagai penyelesaian sengketa yang cepat, murah, dan menjaga hubungan kerja tetap harmonis. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya peningkatan kesadaran hukum melalui:

- a. Sosialisasi mengenai mekanisme mediasi hubungan industrial kepada pekerja, pengusaha, dan serikat pekerja.
- b. Pendidikan hukum ketenagakerjaan, baik melalui seminar, penyuluhan hukum, maupun pelatihan hubungan industrial.
- c. Peningkatan pemahaman mengenai manfaat mediasi, seperti efisiensi waktu, biaya yang lebih ringan, serta terciptanya solusi yang menguntungkan kedua belah pihak.
- d. Pembentukan budaya musyawarah dalam hubungan industrial, sehingga penyelesaian sengketa secara damai menjadi pilihan utama sebelum menempuh jalur pengadilan.
- e. Peningkatan peran serikat pekerja dan organisasi pengusaha, dalam mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan dialogis.

Apabila para pihak memiliki kesadaran hukum yang baik dan mengutamakan penyelesaian sengketa secara damai, maka mediasi dapat berfungsi secara optimal sebagai sarana penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang efektif, adil, dan berorientasi pada terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan.

D. Impikasi Terhadap Sistem Hubungan Industrial

Kelemahan dalam pelaksanaan mediasi memiliki implikasi yang cukup luas terhadap sistem hubungan industrial secara keseluruhan. Salah satu dampak yang paling signifikan adalah meningkatnya beban Pengadilan Hubungan Industrial akibat banyaknya perkara yang tidak terselesaikan di tahap mediasi. Selain itu, proses penyelesaian sengketa yang panjang juga dapat menimbulkan ketidakpastian hukum bagi para pihak, yang pada akhirnya berdampak pada terganggunya stabilitas hubungan kerja dan produktivitas perusahaan. Dalam jangka panjang, kondisi ini juga dapat mempengaruhi iklim investasi nasional karena ketidakpastian dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan dapat menjadi salah satu faktor risiko bagi investor. Dengan demikian, penguatan peran mediator tidak hanya penting dari perspektif hukum, tetapi juga memiliki dampak strategis terhadap aspek ekonomi dan sosial dalam hubungan industrial di Indonesia.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaturan hukum peran mediator dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah memberikan landasan normatif yang jelas mengenai kedudukan, tugas, dan kewenangan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mediator ditempatkan sebagai pihak netral yang berfungsi memfasilitasi penyelesaian sengketa melalui musyawarah. Namun demikian, pengaturan tersebut masih memiliki kelemahan, khususnya pada sifat hasil mediasi yang hanya berupa anjuran dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Kondisi ini menyebabkan efektivitas mediasi sangat bergantung pada kesediaan para pihak untuk menerima hasil anjuran, sehingga kepastian hukum dalam penyelesaian sengketa melalui mediasi belum sepenuhnya terjamin.
2. Kendala utama dalam penyediaan dan pelaksanaan peran mediator yang profesional dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial meliputi keterbatasan jumlah mediator yang tidak sebanding dengan tingginya jumlah perkara, ketidakseimbangan distribusi mediator di berbagai wilayah, serta variasi kualitas kompetensi mediator yang belum merata. Selain itu, rendahnya itikad baik para pihak dalam proses mediasi serta kuatnya kecenderungan untuk memilih jalur litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial turut mengurangi efektivitas mediasi sebagai mekanisme penyelesaian sengketa. Kondisi ini menunjukkan bahwa mediasi belum sepenuhnya menjadi pilihan utama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

3. Upaya untuk memperkuat peran mediator perlu dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan, baik dari aspek regulasi, kelembagaan, maupun sumber daya manusia. Penguatan tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan jumlah mediator sesuai kebutuhan daerah, peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan sertifikasi, serta penguatan kedudukan hukum terhadap hasil mediasi agar memiliki daya dorong yang lebih kuat dalam pelaksanaannya. Selain itu, peningkatan kesadaran hukum para pihak mengenai pentingnya penyelesaian sengketa secara damai juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas mediasi.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa mediasi memiliki peran yang sangat strategis dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. Namun, efektivitasnya masih perlu ditingkatkan melalui penguatan aspek hukum, kelembagaan, dan budaya hukum agar tujuan terciptanya hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkelanjutan dapat tercapai secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Faqhan Bysi. "Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Yogyakarta." *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan*.
- Ardestiani Sulistiani. *Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Kepentingan melalui Mediasi di Bandar Lampung*. Skripsi, 2019.
- Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kelsen, Hans. *Pure Theory of Law*. Berkeley: University of California Press.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024*. Jakarta: Kemnaker RI.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Data Perselisihan Hubungan Industrial Tahun 2024*. Jakarta: Kemnaker RI.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. "Informasi Perselisihan Hubungan Industrial." <https://kemnaker.go.id>
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mahkamah Agung RI. "Direktori Putusan." <https://putusan3.mahkamahagung.go.id>
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. *Direktori Putusan Pengadilan Hubungan Industrial*. <https://putusan3.mahkamahagung.go.id>
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Rawls, John. *A Theory of Justice*. Cambridge: Harvard University Press.

Rifqi Febrian. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi pada Disnaker Kota Jambi*. Skripsi, 2020.

R. Ma'ruf. *Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Gorontalo*. Skripsi, 2025.

Sibali, Pasolang & Titi S. Slamet. "Pelaksanaan Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Makassar." *Jurnal Ilmiah Hukum*.

Sutedi, Adrian. "Efektivitas Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Jurnal Hukum dan Pembangunan*.

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

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.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Wahyudi, Dedi. "Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Jurnal Rechtsvinding*.