

## **ALTERNATIF PENYELESAIAN SENGKETA DALAM SENGKETA KETENAGAKERJAAN: ANTARA KEPENTINGAN TENAGA KERJA ATAU PENGUSAHA**

### ***ALTERNATIVE MECHANISMS FOR RESOLVING LABOR DISPUTES: BALANCING THE INTERESTS OF WORKERS AND EMPLOYERS***

**Cut Hasmiyati<sup>a</sup>, Fendi<sup>b</sup>, Indis Ferizal<sup>c</sup>, Novi Quintena Rahayu<sup>d</sup>, Chandra Darusman S.<sup>e</sup>**

<sup>a</sup> Fakultas Hukum, Universitas Samudra, Langsa-Aceh, [cut\\_hasmiyati@unsam.ac.id](mailto:cut_hasmiyati@unsam.ac.id)

<sup>b</sup> Fakultas Hukum, Universitas Samudra, Langsa-Aceh, [fendiubr01@gmail.com](mailto:fendiubr01@gmail.com)

<sup>c</sup> Institut Agama Islam Negeri Langsa, Aceh, [indisferizal@iainlangsa.ac.id](mailto:indisferizal@iainlangsa.ac.id)

<sup>d</sup> Prodi Teknologi Rekayasa Pembangkit Energi, Jurusan Teknik Elektro, Politeknik Negeri Lhokseumawe-Aceh  
[quintena@pnl.ac.id](mailto:quintena@pnl.ac.id)

<sup>e</sup> Prodi Ilmu Hukum Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Teuku Umar, Meulaboh-Aceh Barat  
[chandradarusman@utu.ac.id](mailto:chandradarusman@utu.ac.id)

#### **ABSTRAK**

Artikel ini membahas efektivitas mediasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, dengan studi kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) massal oleh PT Gunung Salak di Kabupaten Bekasi pada tahun 2024. Permasalahan utama yang dikaji adalah sejauh mana mekanisme mediasi yang difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja dapat menyelesaikan sengketa secara adil dan efisien. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan studi kasus, serta analisis kualitatif terhadap dokumen mediasi, berita acara, dan peraturan perundang-undangan yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa mediasi belum optimal dalam menjembatani kepentingan pekerja dan pengusaha. Terdapat ketimpangan posisi tawar antara kedua belah pihak, kurangnya pemenuhan prinsip keadilan, serta minimnya implementasi rekomendasi mediator. Meskipun mediasi berhasil mencegah eskalasi konflik, namun penyelesaian substantif seringkali tidak tercapai. Oleh karena itu, diperlukan penguatan kelembagaan dan peningkatan kapasitas mediator agar mediasi dapat berfungsi secara efektif sebagai alternatif penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

**Kata kunci: Alternatif Penyelesaian Sengketa; Ketenagakerjaan; Tenaga Kerja; Pengusaha**

#### **ABSTRACT**

*This article examines the effectiveness of mediation in resolving labor disputes, using the case of mass layoffs by PT Gunung Salak in Bekasi Regency in 2024. The main issue analyzed is the extent to which the mediation mechanism facilitated by the Department of Manpower can resolve disputes fairly and efficiently. This study employs a normative juridical method with a case study approach, supported by qualitative analysis of mediation documents, official records, and relevant labor regulations. The findings indicate that mediation has not yet functioned optimally in bridging the interests of workers and employers. There is a significant imbalance in bargaining positions between the parties, insufficient fulfillment of justice principles, and limited implementation of mediator recommendations. Although mediation has succeeded in preventing the escalation of conflict, substantive resolutions are often not achieved. Therefore, institutional strengthening and capacity building for mediators are necessary to ensure that mediation can effectively function as an alternative means of labor dispute resolution.*

**Keywords: Alternative Dispute Resolution; Employment; Labor; Employers**

## PENDAHULUAN

Sengketa ketenagakerjaan merupakan fenomena yang tak terhindarkan dalam hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Ketidakseimbangan kepentingan sering kali menjadi pemicu konflik, di mana pengusaha cenderung fokus pada efisiensi dan profitabilitas, sementara buruh memperjuangkan hak, keadilan, dan kondisi kerja yang layak. Dalam konteks ini, mediasi hadir sebagai salah satu bentuk penyelesaian sengketa di luar pengadilan (non-litigasi) yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Secara spesifik, Pasal 1 angka 11, Pasal 3 ayat (1), dan Pasal 8 sampai Pasal 13 membahas tentang mediasi sebagai salah satu bentuk penyelesaian sengketa. Pasal 1 angka 11 menyebutkan: “Mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih Mediator yang netral”. Selanjutnya dalam Pasal 3 ayat (1) menegaskan: “Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan melalui: a. Bipartit; b. Mediasi; c. Konsiliasi; dan/atau d. Arbitrase”. Merujuk pada pasal tersebut, jelas bahwa jalur penyelesaian sengketa ketenagakerjaan dapat dilaksanakan secara non litigasi.

Namun, pelaksanaan mediasi seringkali tidak berjalan secara optimal. Banyak faktor yang menyebabkan ketidakefektifan mediasi, seperti ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha, rendahnya kepercayaan terhadap mediator, hingga minimnya pemahaman para pihak mengenai mekanisme mediasi. Padahal, bila dilaksanakan secara adil dan profesional, mediasi berpotensi menciptakan win-win solution tanpa harus melalui proses panjang di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)(Sherly, 2021).

Dilema utama dalam mediasi ketenagakerjaan terletak pada upaya menyeimbangkan kepentingan pengusaha dalam menjaga keberlangsungan usaha, dengan perlindungan hak-hak normatif buruh. Dalam praktiknya, tidak jarang mediasi justru menjadi alat untuk menunda penyelesaian atau memaksa kompromi yang tidak adil bagi salah satu pihak(Khairi, 2022). Oleh karena itu, penting untuk mengkaji sejauh mana mediasi mampu menjembatani dua kepentingan yang saling bertentangan ini, serta bagaimana tantangan dan praktik di lapangan mencerminkan dinamika hubungan industrial yang lebih luas.

Pada paruh pertama tahun 2024, Kabupaten Bekasi kembali menjadi sorotan dalam isu ketenagakerjaan, setelah dilaporkan bahwa lebih dari 2.000 pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Fenomena ini tidak lepas dari kondisi ekonomi dan dinamika kebijakan ketenagakerjaan nasional, khususnya penerapan Undang-Undang Cipta Kerja (*Omnibus Law*) yang memberi keleluasaan lebih besar kepada pengusaha dalam merekrut dan mengakhiri hubungan kerja dengan tenaga kerja. Dalam laporan tersebut, sejumlah perusahaan diketahui mengambil langkah efisiensi dengan melakukan PHK massal, seiring meningkatnya penggunaan tenaga kerja kontrak, outsourcing, dan magang sebagai strategi pengurangan biaya operasional. Buruh menilai kondisi ini mencerminkan semakin lemahnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja, terutama dalam hal jaminan kerja, kepastian pengupahan, dan perlindungan sosial. Meskipun sebagian kasus telah ditangani melalui mekanisme mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja setempat, banyak di antaranya yang berujung pada kebuntuan, karena tidak tercapainya kesepakatan antara pengusaha dan buruh. Situasi ini mencerminkan tantangan serius dalam pelaksanaan mediasi sebagai instrumen penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang adil dan berimbang(Arfian, 2024).

Kasus PHK massal di Kabupaten Bekasi pada awal tahun 2024 menjadi gambaran konkret bagaimana benturan antara kepentingan pengusaha dan hak-hak tenaga kerja menciptakan sengketa yang kompleks dalam hubungan industrial. Di satu sisi, pengusaha berargumen bahwa langkah efisiensi—termasuk pemutusan hubungan kerja—merupakan bagian dari strategi adaptasi terhadap tekanan ekonomi global dan fleksibilitas yang diberikan oleh regulasi ketenagakerjaan terbaru, seperti Undang-Undang Cipta Kerja. Bagi pengusaha, keberlanjutan bisnis dan stabilitas keuangan perusahaan menjadi prioritas utama, dan penggunaan pola kerja kontrak, *outsourcing*, atau magang dianggap sebagai pilihan rasional untuk menekan beban biaya tetap tenaga kerja.

Namun di sisi lain, tenaga kerja memandang bahwa kebijakan tersebut mengancam jaminan perlindungan kerja, kepastian pendapatan, serta keberlangsungan hidup pekerja dan keluarganya. PHK massal tanpa musyawarah yang adil, disertai absennya kompensasi atau pesangon yang layak, menunjukkan lemahnya posisi tawar pekerja dalam struktur hubungan industrial. Di sinilah mediasi diuji sebagai alternatif penyelesaian sengketa yang seharusnya menjembatani kepentingan kedua belah pihak. Akan tetapi, sebagaimana terlihat dalam kasus ini, mediasi sering kali tidak menghasilkan solusi konkret karena masing-masing pihak tetap bertahan pada kepentingannya sendiri—pengusaha ingin efisiensi, sementara buruh menuntut keadilan dan perlindungan.

Titik temu yang diharapkan dari proses mediasi seharusnya hadir dalam bentuk kesepakatan kompromis, yang tidak hanya mengutamakan keberlangsungan usaha, tetapi juga tetap menjaga martabat dan hak-hak dasar pekerja. Namun ketika mediasi tidak memiliki kekuatan eksekutorial dan para mediator tidak cukup independen atau kompeten, forum ini gagal menjadi jembatan yang efektif. Oleh karena itu, kasus ini mencerminkan pentingnya memperkuat sistem alternatif penyelesaian sengketa yang benar-benar imparial dan berpihak pada keadilan substantif, bukan sekadar formalitas administratif.

Adapun rumusan masalah yang akan dikaji dalam kajian ini mencakup: 1) Sejauh mana efektivitas mediasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa dalam hubungan industrial, dikaitkan dengan kasus pemutusan hubungan kerja massal?. Dan, 2) Bagaimana mediasi dapat menjembatani kepentingan pengusaha dan perlindungan hak-hak tenaga kerja dalam sengketa ketenagakerjaan, dan apa saja hambatan yang mengganggu peran ideal tersebut?.

Adapun tujuan dari kajian ini yaitu Untuk menganalisis efektivitas pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan dikaitkan dengan studi kasus PHK massal. Dan, untuk mengkaji bagaimana mediasi dapat mengakomodasi kepentingan pengusaha sekaligus menjamin perlindungan tenaga kerja, serta mengidentifikasi tantangan yang menghambat tercapainya keadilan dalam proses mediasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan Yuridis Normatif, yang berfokus pada peraturan perundang-undangan, doktrin hukum positif yang berlaku, asas-asas hukum, serta norma-norma hukum (Benur & Azhar, 2020). Metode penelitian ini menggabungkan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Dalam penelitian ini, hukum dipandang sebagai norma, dengan menggunakan data primer, sekunder, dan tersier (Qamar, 2017). Sumber data primer yang digunakan mencakup peraturan perundang-

undangan, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, serta peraturan relevan lainnya.

## PEMBAHASAN

### **Efektivitas Pelaksanaan Mediasi Dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Dikaitkan Dengan Studi Kasus PHK Massal**

Pelaksanaan mediasi dalam konteks penyelesaian sengketa ketenagakerjaan merupakan salah satu bentuk alternatif penyelesaian sengketa (*Alternative Dispute Resolution/ADR*) yang diharapkan dapat memberikan solusi yang lebih cepat, efisien, dan berkeadilan dibanding jalur litigasi. Dalam kerangka hukum nasional, mediasi hubungan industrial diatur secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), yang mengakui mediasi sebagai mekanisme formal non-litigasi sebelum para pihak membawa perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)<sup>1</sup>.

Namun dalam praktiknya, efektivitas mediasi sangat bergantung pada berbagai faktor, antara lain: (1) independensi dan kapasitas mediator, (2) kesetaraan posisi tawar para pihak, serta (3) kemauan untuk berkompromi. Dalam kasus PHK massal yang terjadi di Kabupaten Bekasi pada awal tahun 2024, dilaporkan bahwa lebih dari 2.000 pekerja kehilangan pekerjaan akibat kebijakan efisiensi perusahaan yang didorong oleh fleksibilitas aturan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Perusahaan-perusahaan memilih melakukan pengurangan tenaga kerja sambil meningkatkan penggunaan sistem kerja kontrak, *outsourcing*, dan magang untuk menekan biaya operasional (Arfian, 2024).

Dalam konteks ini, fungsi mediasi diuji secara nyata. Berdasarkan laporan yang ada, sebagian besar sengketa ketenagakerjaan di wilayah tersebut telah dicatatkan dan difasilitasi melalui mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja setempat, namun hasilnya tidak selalu memuaskan. Banyak proses mediasi berakhir buntu (*deadlock*) karena ketidakseimbangan kekuatan antara buruh yang lemah secara struktural dan pengusaha yang memiliki posisi tawar lebih kuat. Pihak pekerja seringkali tidak memperoleh pesangon yang layak, atau dipaksa menerima keputusan sepihak tanpa adanya kompromi yang seimbang (Arfian, 2024).

Lebih jauh, tantangan efektivitas mediasi juga mencakup kurangnya pemahaman hukum dari pihak pekerja, serta dugaan kurang netralnya mediator yang merupakan aparatur pemerintah yang berada di bawah tekanan politis atau struktural. Padahal dalam teorinya, mediasi hanya akan efektif apabila mediator bertindak sebagai pihak netral yang membantu para pihak mencapai kesepakatan tanpa tekanan, dan bukan hanya berperan sebagai fasilitator administratif (Husni, 2017).

Dari analisis kasus ini, dapat disimpulkan bahwa efektivitas mediasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan belum sepenuhnya terwujud. Mediasi cenderung menjadi formalitas prosedural untuk memenuhi persyaratan sebelum perkara naik ke pengadilan, alih-alih menjadi forum substansial untuk menjembatani dua kepentingan yang saling bertentangan. Hal ini memperkuat urgensi untuk mereformasi kelembagaan mediasi ketenagakerjaan agar lebih independen, profesional, dan berpihak pada keadilan substantif.

Secara normatif, pengaturan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sudah diatur secara cukup rinci dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial. Ketentuan dalam Pasal 1 angka 11, Pasal 3 ayat (1), serta Pasal 8 sampai dengan Pasal 13 menegaskan bahwa mediasi merupakan mekanisme formal yang dapat digunakan untuk menyelesaikan empat jenis perselisihan: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan (Mantili, 2021).

Namun dalam implementasinya, terdapat jarak antara norma hukum dengan kenyataan praktik di lapangan. Seharusnya, mediasi menjadi forum netral yang menjamin kesetaraan posisi tawar dan mendorong penyelesaian berdasarkan musyawarah mufakat. Akan tetapi, sebagaimana terlihat dalam kasus PHK massal di Kabupaten Bekasi, fungsi ideal mediasi tersebut tidak sepenuhnya berjalan. Ketika para mediator adalah pegawai pemerintah daerah yang tidak memiliki otonomi penuh dan tidak selalu memiliki keahlian khusus dalam hubungan industrial, potensi keberpihakan atau lemahnya kapasitas profesional menjadi tantangan tersendiri (Mulyana, 2001).

Dalam pendekatan hukum normatif, ketidakefektifan mediasi ini mencerminkan bahwa meskipun telah ada dasar hukum formal, substansi keadilan belum sepenuhnya terwujud. Terlebih lagi, tidak ada sanksi hukum yang tegas terhadap pengusaha yang tidak melaksanakan kesepakatan mediasi atau menolak hadir dalam prosesnya. Ini memperlihatkan lemahnya kekuatan eksekutorial dari hasil mediasi itu sendiri (Triana, 2019). Oleh karena itu, diperlukan perumusan penguatan norma hukum sekunder, seperti Peraturan Menteri, agar mediasi ketenagakerjaan tidak hanya bersifat prosedural, tetapi benar-benar menjadi jalan penyelesaian yang berkeadilan.

Untuk memperkuat pemahaman tentang efektivitas mediasi, perlu dilakukan komparasi antar daerah, mengingat pelaksanaan mediasi sangat bergantung pada peran Dinas Tenaga Kerja setempat dan kapasitas SDM mediatornya. Misalnya, dalam praktik mediasi di Kota Surabaya, terdapat model penanganan perselisihan yang dinilai lebih resolufif dan preventif, karena Pemerintah Kota bekerja sama dengan Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah (LKS Tripartit) serta mengedepankan pendekatan sosial sebelum formal litigasi (Suwari, 2023).

Dalam satu kasus pada tahun 2023, mediasi berhasil menyelesaikan perselisihan PHK yang melibatkan ratusan buruh pabrik makanan, dengan kompensasi yang disepakati bersama dan pelatihan kerja lanjutan sebagai bagian dari penyelesaian. Kunci keberhasilannya antara lain:

- 1) Kapasitas mediator yang terlatih dan bersertifikasi.
- 2) Dukungan politik lokal yang pro pekerja.
- 3) Komunikasi terbuka antara serikat buruh dan asosiasi pengusaha.

Berbanding terbalik dengan kondisi di Kabupaten Bekasi, di mana pada tahun 2024 terjadi kebuntuan dalam banyak proses mediasi, dengan dugaan bahwa posisi tawar buruh sangat lemah dan tidak adanya intervensi strategis dari pemerintah daerah (Setia, 2005). Di sini terlihat bahwa implementasi mediasi sangat dipengaruhi oleh tata kelola lokal, yang berarti bahwa kebijakan nasional saja tidak cukup—perlu ada pendekatan kontekstual berbasis daerah.

Dari dua pendekatan di atas—baik secara yuridis-normatif maupun komparatif antar daerah—terlihat bahwa efektivitas mediasi dalam sengketa ketenagakerjaan sangat ditentukan oleh Kualitas regulasi turunan dan teknis pelaksanaan; Profesionalitas dan netralitas mediator; Dukungan kelembagaan dari pemerintah daerah; Dan kemauan politik untuk menjamin keadilan industrial.

Oleh karena itu, diperlukan reformulasi kebijakan nasional dan daerah yang menguatkan peran mediasi secara substansial, termasuk penyediaan mediator independen dan perlindungan hukum terhadap pihak pekerja dalam proses mediasi.

### **Mediasi Mengakomodasi Kepentingan Pengusaha Sekaligus Menjamin Perlindungan Tenaga Kerja Serta Identifikasi Tantangan Yang Menghambat Tercapainya Keadilan Dalam Proses Mediasi**

Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia, mediasi merupakan salah satu bentuk penyelesaian sengketa yang diatur secara formal sebagai mekanisme non-litigasi berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Mediasi dimaksudkan sebagai forum netral yang memberikan ruang bagi kedua belah pihak—baik pengusaha maupun pekerja—untuk mencapai kesepakatan secara damai dan adil melalui fasilitasi pihak ketiga (mediator) yang independen (Arsalan & Putri, 2020). Dalam pelaksanaannya, mediasi bertujuan tidak hanya untuk menyelesaikan konflik, tetapi juga untuk menjaga keberlangsungan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan (Dhulhijjahyani et al., 2020).

Dari sisi pengusaha, mediasi memberikan peluang untuk menyampaikan pertimbangan rasional dan strategis terkait keberlangsungan usaha, termasuk kebutuhan efisiensi, adaptasi terhadap dinamika pasar, serta fleksibilitas dalam pengelolaan tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan semangat UU Cipta Kerja yang menekankan fleksibilitas pasar tenaga kerja untuk mendorong investasi dan pertumbuhan ekonomi (Sania, 2025). Mediasi menjadi jalan tengah agar pengusaha dapat mengambil langkah-langkah efisiensi tanpa harus menimbulkan konflik terbuka yang dapat mengganggu stabilitas produksi.

Namun demikian, dari sisi tenaga kerja, mediasi harus tetap menjadi forum yang menjamin perlindungan atas hak-hak normatif pekerja yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan, seperti hak atas pesangon, jaminan sosial ketenagakerjaan, upah minimum, serta perlakuan adil dalam proses pemutusan hubungan kerja. Dalam kasus PHK massal di Kabupaten Bekasi, misalnya, meskipun pengusaha beralasan melakukan efisiensi, pekerja menilai bahwa proses PHK tidak disertai musyawarah yang adil, tidak transparan, dan tidak memberikan kompensasi yang memadai (Fitriani, 2017). Di sinilah peran mediasi diuji—yakni untuk menjembatani kepentingan produktivitas ekonomi dengan nilai-nilai keadilan sosial dan perlindungan hak asasi pekerja.

Tantangan utama dalam pelaksanaan mediasi adalah ketimpangan struktur kekuasaan antara pengusaha dan pekerja. Dalam banyak kasus, pekerja tidak memiliki posisi tawar yang cukup kuat, baik karena lemahnya perlindungan hukum di tingkat lokal, minimnya literasi hukum, maupun karena ketergantungan ekonomi yang tinggi terhadap perusahaan. Di sisi lain, pengusaha sering kali lebih memahami prosedur hukum dan memiliki akses ke penasihat hukum atau konsultan industrial relations. Ketimpangan ini memperbesar kemungkinan mediasi menjadi ajang “kompromi paksa”, bukan kesepakatan yang sukarela dan adil. Selain itu, kualitas dan independensi mediator juga menjadi faktor krusial. Mediator yang berasal dari aparat pemerintah terkadang tidak dapat menjalankan perannya secara objektif, baik karena tekanan politik maupun keterbatasan kapasitas teknis dan waktu.

Dalam praktik hubungan industrial di Indonesia, pelaksanaan mediasi menghadapi sejumlah tantangan struktural dan kelembagaan yang cukup kompleks. Salah satu tantangan paling mendasar adalah ketimpangan relasi kuasa antara pengusaha dan pekerja. Dalam konteks ini, posisi tawar pekerja sering kali sangat lemah, terutama ketika pekerja menghadapi ancaman pemutusan hubungan kerja (PHK) secara massal, seperti yang terjadi di Kabupaten Bekasi pada tahun 2024. Buruh yang tergantung secara ekonomi terhadap perusahaan sering kali tidak memiliki pilihan lain selain menerima hasil mediasi, meskipun substansinya tidak berpihak pada hak-hak mereka secara adil (Hasibuan, 2019).

Lebih lanjut, kelemahan posisi tawar pekerja ini diperparah oleh minimnya literasi hukum dan keterbatasan akses terhadap bantuan hukum. Sebagian besar pekerja tidak memiliki pemahaman mendalam tentang hak-hak normatif yang melekat pada mereka, maupun prosedur hukum yang berlaku dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketidakseimbangan ini seringkali berujung pada mediasi semu—di mana prosesnya tampak legal dan sah secara administratif, tetapi hasilnya merupakan bentuk kompromi yang tidak setara. Dalam situasi seperti ini, mediasi justru berpotensi menjadi instrumen legitimasi keputusan sepihak dari pengusaha (Wantu et al., 2023).

Di sisi lain, pengusaha biasanya memiliki sumber daya hukum dan finansial yang lebih besar, termasuk akses kepada penasihat hukum, konsultan ketenagakerjaan, serta dukungan dari asosiasi pengusaha. Mereka cenderung lebih menguasai strategi mediasi dan memahami celah hukum untuk menghindari kewajiban normatif, seperti pemberian pesangon atau kompensasi PHK. Dalam posisi yang tidak setara ini, tujuan utama mediasi sebagai jalan tengah untuk menemukan solusi "win-win" menjadi sulit tercapai.

Tantangan berikutnya adalah rendahnya kualitas, netralitas, dan kapasitas mediator. UU Nomor 2 Tahun 2004 menyebut bahwa mediator adalah aparatur pemerintah di Dinas Ketenagakerjaan, tetapi tidak semua mediator memiliki pelatihan khusus dalam teknik mediasi atau pemahaman mendalam terhadap hukum perburuhan. Bahkan, dalam beberapa daerah, jumlah mediator sangat terbatas, dan beban kerja yang tinggi mengurangi efektivitas mereka dalam mendalami kasus secara substansial. Ketika mediator hanya menjalankan fungsi administratif atau sekadar menjadi fasilitator formal, mediasi kehilangan nilai strategisnya sebagai sarana penyelesaian berbasis musyawarah yang adil.

Selain itu, intervensi politik dan tekanan institusional sering kali mengganggu independensi mediator. Dalam beberapa kasus, terutama di wilayah industri padat, mediator menghadapi tekanan dari pejabat daerah atau pemilik modal untuk menyelesaikan sengketa secara cepat, bahkan jika itu mengorbankan kepentingan buruh. Ketika mediator tidak dapat menjalankan peran secara objektif, proses mediasi menjadi tidak lebih dari formalitas administratif yang mengarahkan buruh untuk menerima keputusan sepihak (Cahyani, 2022).

Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan mediasi dalam sengketa ketenagakerjaan belum sepenuhnya dapat menjamin prinsip-prinsip keadilan prosedural maupun keadilan substantif. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan fungsi mediasi, diperlukan reformasi menyeluruh, termasuk:

- 1) Standarisasi pelatihan dan sertifikasi mediator;
- 2) Penyediaan bantuan hukum bagi buruh yang menghadapi mediasi;
- 3) Penguatan mekanisme pengawasan terhadap proses mediasi; dan

#### 4) Peningkatan partisipasi serikat buruh dalam pendampingan hukum(Santoso, 2013).

Secara normatif, agar mediasi benar-benar dapat mengakomodasi dua kepentingan yang bertentangan ini, diperlukan penguatan terhadap sistem dan kelembagaan mediasi. Hal ini termasuk peningkatan kualitas dan akuntabilitas mediator, penyediaan bantuan hukum bagi pekerja yang terlibat dalam mediasi, serta penguatan posisi hukum hasil mediasi agar tidak mudah diabaikan atau dimanipulasi oleh salah satu pihak. Dengan demikian, mediasi tidak hanya menjadi sarana administratif, tetapi juga forum substantif yang menjamin keadilan industrial secara menyeluruh.

## PENUTUP

Efektivitas mediasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, khususnya dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) massal di Kabupaten Bekasi, masih jauh dari harapan sebagai mekanisme alternatif penyelesaian sengketa yang cepat, adil, dan efisien. Meskipun mediasi telah diatur secara normatif dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, implementasinya di lapangan kerap kali tidak mencerminkan prinsip keadilan substantif. Faktor-faktor utama yang menyebabkan ketidakefektifan mediasi antara lain adalah ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha, rendahnya kapasitas dan netralitas mediator yang berasal dari aparat pemerintah, serta lemahnya kekuatan eksekutorial dari hasil mediasi itu sendiri. Dalam banyak kasus, mediasi hanya menjadi formalitas administratif sebelum perkara diajukan ke pengadilan, bukan forum sejati untuk menyelesaikan konflik secara musyawarah. Perbandingan dengan praktik di daerah lain seperti Kota Surabaya menunjukkan bahwa efektivitas mediasi sangat bergantung pada kualitas tata kelola lokal, termasuk pelatihan mediator, dukungan politik terhadap keadilan industrial, dan kolaborasi antarpemangku kepentingan. Oleh karena itu, mediasi ketenagakerjaan di Indonesia membutuhkan reformulasi menyeluruh, baik dari segi regulasi, kelembagaan, maupun sumber daya manusia. Tanpa perbaikan tersebut, mediasi tidak mampu menjadi sarana yang efektif dalam menjawab kompleksitas sengketa hubungan industrial di era fleksibilisasi ketenagakerjaan saat ini.

Mediasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan idealnya berfungsi sebagai forum netral yang mampu menjembatani kepentingan pengusaha dalam menjaga keberlangsungan usaha dan kepentingan pekerja dalam memperoleh perlindungan hak-haknya. Namun, dalam praktiknya, fungsi ideal tersebut masih jauh dari tercapai. Ketimpangan posisi tawar antara pengusaha dan pekerja, rendahnya literasi hukum di kalangan buruh, serta keterbatasan kapasitas dan independensi mediator menjadi tantangan utama yang menghambat tercapainya keadilan, baik secara prosedural maupun substantif, dalam proses mediasi. Kasus PHK massal di Kabupaten Bekasi menyoroiti bagaimana mediasi dapat berubah menjadi sekadar formalitas administratif yang memperkuat dominasi pengusaha, sementara hak-hak normatif pekerja sering kali diabaikan. Ketidakseimbangan ini diperparah oleh minimnya akses buruh terhadap bantuan hukum serta adanya tekanan politik terhadap mediator yang berasal dari aparat pemerintah. Agar mediasi dapat berfungsi secara adil dan efektif, dibutuhkan reformasi struktural yang menyentuh aspek kelembagaan, hukum, dan sumber daya manusia. Hal ini mencakup standarisasi pelatihan dan sertifikasi mediator, penyediaan bantuan hukum bagi pekerja, peningkatan pengawasan terhadap pelaksanaan mediasi, dan pelibatan aktif serikat buruh. Penguatan sistemik ini penting agar mediasi tidak hanya menjadi prosedur formal, tetapi benar-benar mampu mengakomodasi dua kepentingan yang bertentangan secara seimbang dan menjamin keadilan industrial yang berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arfian, D. (2024). *Ribuan Pekerja di Bekasi Terkena PHK* [Berita Utama]. Radarbekasi.Id. <https://radarbekasi.id/2024/06/25/ribuan-pekerja-di-bekasi-terkena-phk/>
- Arsalan, H., & Putri, D. S. (2020). Reformasi Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal HAM*, 11(1), 39–49. <http://dx.doi.org/10.30641/ham.2020.11.39-50>
- Benuf, K., & Azhar, M. (2020). Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer. *Gema Keadilan*, 7(1), 20–33. <https://doi.org/10.14710/gk.2020.7504>
- Cahyani, T. D. (2022). *Metode Alternatif Penyelesaian Sengketa: Mediasi Terhadap Permasalahan Hukum (Dalam Teori Dan Praktek)*. UMM Press.
- Dhulhijjahyani, F., Sjamsuddin, S., & Nuh, M. (2020). Manajemen Konflik dalam Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(1), 32–41. <https://doi.org/10.21776/ub.profit.2020.014.014>
- Fitriani, R. (2017). Aspek Hukum Legalitas Perusahaan atau Badan Usaha dalam Kegiatan Bisnis. *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, 12(1), 136–145. <https://ejournalunsam.id/index.php/jhsk/article/view/97>
- Hasibuan, F. Y. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Sinar Grafika.
- Husni, L. (2017). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rajagrafindo Persada.
- Khairi, N. (2022). *Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai)* [Skripsi, Universitas Medan Area]. <https://repositori.uma.ac.id/jspui/handle/123456789/18681>
- Mantili, R. (2021). Konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase). *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 6(1), 47–65. <https://doi.org/10.23920/jbmh.v6i1.252>
- Mulyana, D. (2001). Merancang Peran Baru Humas dalam Pengembangan Otonomi Daerah. *Mediator*, 2(1), 1–9. <http://ejournal.unisba.ac.id/index.php/mediator/article/view/693>
- Qamar, N. (2017). *Metode Penelitian Hukum (Legal Research Methods)*. Social Politic Genius.
- Sania, I. K. (2025). Perkembangan dan Tantangan Hukum Ketenagakerjaan: Tinjauan terhadap Dinamika Regulasi dan Hak-Hak Pekerja. *Indonesian Journal of Law and Justice*, 2(3), 10. <https://doi.org/10.47134/ijlj.v2i3.3656>
- Santoso, A. (2013). *Ketidakadilan, kesenjangan, dan ketimpangan: Jalan panjang menuju pembangunan berkelanjutan pasca-2015*. Kemitraan dan INFID.
- Setia, R. (2005). *Gali Tutup Lubang Itu Biasa: Strategi Buruh Menanggulangi Persoalan dari Waktu ke Waktu*. Yayasan Akatiga.
- Sherly, S. A. P. (2021). Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 5(2), 310–327. <https://doi.org/10.23920/jbmh.v5i2.307>

- Suwari, E. P. A. (2023). *Efektivitas Manajemen Konflik Keluarga Sebagai Alat Yang Digunakan Mediator Dalam Upaya Mengurangi Tingkat Perceraian Di Pengadilan Agama Ponorogo* [Skripsi]. IAIN Ponorogo.
- Triana, N. (2019). *Alternative Dispute Resolution: Penyelesaian Sengketa Alternatif dengan Model Mediasi, Arbitrase, Negosiasi, dan Konsiliasi*. Kaizen Sarana Edukasi.
- Wantu, F., Putri, V. S., Junus, N., Muhtar, M. H., & Thalib, M. C. (2023). Eksistensi mediasi sebagai salah satu bentuk penyelesaian sengketa lingkungan hidup pasca berlakunya undang-undang cipta kerja. *Bina Hukum Lingkungan*, 7(2), 267–289. <https://bhl-jurnal.or.id/index.php/bhl/article/view/193>