

TINJAUAN NORMATIF TERHADAP FUNGSI MEDIASI OLEH KEMENTERIAN
KETENAGAKERJAAN DALAM MENJAMIN KEPASTIAN HUKUM PERSELISIHAN
INDUSTRIALM. Bayu Bagir Basil¹, M. Micola Valito², Aydin Rafif Makarim³ Abyan
Haripraptiko⁴, Wevy Efticha Sary⁵bayu.bagir00@gmail.com, valitomicola42@gmail.com, makarim10@gmail.com,
haripraptiko22@gmail.com, wesary@unib.ac.id

Universitas Bengkulu

Abstract

Artikel ini membahas fungsi mediasi oleh Kementerian Ketenagakerjaan dalam menjamin kepastian hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mediasi diposisikan sebagai instrumen non-litigasi yang memiliki peran strategis setelah perundingan bipartit dan sebelum proses di Pengadilan Hubungan Industrial. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual, yang berfokus pada analisis Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial beserta peraturan turunannya, serta doktrin dan literatur hukum. Hasil kajian menunjukkan bahwa secara normatif, mediasi telah memiliki landasan hukum yang jelas melalui pengaturan tenggat waktu penyelesaian, kewajiban pendaftaran Perjanjian Bersama, dan kekuatan eksekutorial hasil mediasi. Namun, efektivitasnya masih terkendala oleh sifat tidak mengikat anjuran tertulis mediator, persoalan independensi mediator sebagai aparatur negara, keterbatasan jumlah dan kualitas mediator, serta rendahnya pemahaman hukum para pihak. Oleh karena itu, penguatan regulasi, peningkatan kapasitas mediator, dan sosialisasi intensif diperlukan agar mediasi dapat berfungsi optimal dalam memberikan kepastian hukum sekaligus keadilan substantif dalam hubungan industrial di Indonesia.

Keywords: mediasi, kepastian hukum, perselisihan hubungan industrial, Kementerian Ketenagakerjaan

Article History

Received: November 2025

Reviewed: November 2025

Published: November 2025

Copyright : Author
Publish by : CAUSA

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

¹ Fakultas Hukum, Universitas Bengkulu² Fakultas Hukum, Universitas Bengkulu³ Fakultas Hukum, Universitas Bengkulu⁴ Fakultas Hukum, Universitas Bengkulu⁵ Fakultas Hukum, Universitas Bengkulu

Abstrak

This article examines the function of mediation conducted by the Ministry of Manpower in ensuring legal certainty in the settlement of industrial relations disputes. Mediation is positioned as a non-litigation instrument that plays a strategic role after bipartite negotiations and before proceedings in the Industrial Relations Court. This study employs a normative juridical method with statutory and conceptual approaches, focusing on the analysis of Law Number 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes and its implementing regulations, as well as relevant legal doctrines and literature. The findings indicate that, normatively, mediation already has a clear legal basis through provisions on settlement deadlines, the obligation to register collective agreements, and the executorial force of mediation outcomes. However, its effectiveness remains constrained by the non-binding nature of written recommendations by mediators, issues of mediator independence as state officials, the limited number and capacity of mediators, and the lack of legal awareness among disputing parties. Therefore, regulatory reinforcement, capacity building for mediators, and intensive legal socialization are required to optimize mediation as a mechanism that ensures both legal certainty and substantive justice in industrial relations in Indonesia.

Kata Kunci: mediation, legal certainty, industrial relations disputes, Ministry of Manpower

PENDAHULUAN

Hubungan industrial merupakan salah satu aspek penting dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Interaksi antara pekerja dan pengusaha sering kali tidak hanya berjalan harmonis, melainkan juga memunculkan perselisihan yang kompleks, baik yang terkait dengan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, maupun antar serikat pekerja. Tingginya intensitas perselisihan hubungan industrial mencerminkan dinamika dunia kerja yang penuh dengan kepentingan yang berbeda, namun di sisi lain menimbulkan kebutuhan akan mekanisme penyelesaian sengketa yang cepat, sederhana, adil, dan memberikan kepastian hukum. Perselisihan yang tidak diselesaikan dengan baik berpotensi menimbulkan kerugian bagi pekerja maupun pengusaha, bahkan mengganggu stabilitas ketenagakerjaan dan perekonomian secara lebih luas.

Untuk menjawab tantangan tersebut, pemerintah mengundangkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) sebagai *lex specialis* dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. UU ini memberikan landasan normatif mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan melalui jalur bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dari kelima jalur tersebut, mediasi menempati posisi penting karena menekankan penyelesaian perselisihan secara damai dengan melibatkan pihak ketiga yang netral, yakni mediator hubungan industrial yang ditugaskan oleh Kementerian Ketenagakerjaan maupun Dinas Ketenagakerjaan di daerah.⁶

Mediasi secara normatif dimaknai sebagai instrumen hukum non-litigasi yang bersifat *alternative dispute resolution*. Kehadirannya bertujuan untuk menghindari beban proses peradilan sekaligus mewujudkan prinsip musyawarah mufakat sebagaimana menjadi nilai fundamental dalam sistem hukum Indonesia.⁷ Pasal 6 UU No. 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa mediasi dilaksanakan oleh mediator yang berada pada instansi ketenagakerjaan, yaitu Kementerian Ketenagakerjaan atau Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Mediator memiliki kewajiban untuk mempertemukan para pihak, memfasilitasi dialog, dan membantu mencapai kesepakatan yang dituangkan dalam bentuk Perjanjian Bersama. Perjanjian tersebut kemudian didaftarkan di PHI sehingga memiliki kekuatan hukum eksekutorial.⁸ Dengan mekanisme ini, negara hadir menjamin bahwa penyelesaian sengketa bukan hanya kesepakatan moral, tetapi juga memiliki kepastian hukum formal.

Kementerian Ketenagakerjaan sebagai pelaksana fungsi mediasi memiliki peran vital dalam menjaga agar proses mediasi berjalan sesuai prinsip hukum dan keadilan. Peran ini tidak hanya bersifat administratif, melainkan juga substantif, karena mediator yang ditunjuk bertindak sebagai pihak ketiga yang membantu menjembatani perbedaan posisi antara pekerja dan pengusaha. Menurut Bayu Yudha Prasetya, keberadaan mediator hubungan industrial di bawah Kementerian dan Dinas Ketenagakerjaan merupakan pilar penting untuk mengurangi eskalasi konflik dan mengarahkan perselisihan menuju penyelesaian yang berkeadilan.⁹

Namun, dalam praktiknya terdapat sejumlah problematika normatif. Salah satunya adalah sifat anjuran tertulis yang diberikan mediator ketika para pihak gagal mencapai kesepakatan. Meskipun UU 2/2004 telah memberikan batasan waktu yang jelas (30 hari untuk mediasi, 10 hari untuk menanggapi anjuran mediator), anjuran tertulis itu sendiri tidak memiliki kekuatan hukum mengikat apabila

⁶ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 3–6.

⁷ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2003), 102.

⁸ UU No. 2 Tahun 2004, Pasal 7–13.

⁹ Bayu Yudha Prasetya, "Kedudukan Mediator Hubungan Industrial Kabupaten/Kota dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Jurnal Ketenagakerjaan* 14, no. 1 (2019): 44.

ditolak oleh salah satu pihak.¹⁰ Hal ini menimbulkan pertanyaan sejauh mana mediasi benar-benar memberikan jaminan kepastian hukum sebagaimana dikehendaki UU 2/2004.

Selain itu, posisi mediator yang berada dalam struktur birokrasi Kementerian Ketenagakerjaan juga memunculkan kritik. Mediator dianggap tidak sepenuhnya independen karena terikat pada jabatan fungsional dalam instansi pemerintah. Menurut Ari Yuliasuti dan Emi Syarif, hal ini dapat menimbulkan dilema normatif: di satu sisi mediator adalah fasilitator netral, tetapi di sisi lain keberadaannya sebagai aparatur negara menimbulkan persepsi kurangnya kemandirian dalam penyelesaian sengketa. Kondisi ini memperlihatkan adanya ketegangan antara idealitas normatif dan realitas pelaksanaan mediasi hubungan industrial di lapangan. Dalam konteks negara hukum, kepastian hukum merupakan salah satu asas fundamental yang harus terjamin. Satjipto Rahardjo menegaskan bahwa hukum tidak semata-mata norma tertulis, melainkan juga harus menghadirkan kepastian, keadilan, dan kemanfaatan bagi masyarakat.¹¹ Oleh karena itu, efektivitas mediasi sebagai instrumen penyelesaian perselisihan industrial perlu ditelaah dari sisi normatif: apakah aturan yang ada dalam UU 2/2004 sudah cukup memberikan kepastian hukum, ataukah masih terdapat kelemahan yang perlu diperbaiki.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulisan artikel ini bertujuan untuk meninjau secara normatif fungsi mediasi oleh Kementerian Ketenagakerjaan dalam menjamin kepastian hukum perselisihan industrial. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan, sekaligus menawarkan perspektif kritis mengenai efektivitas mediasi sebagai instrumen hukum non-litigasi dalam menyelesaikan konflik ketenagakerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif atau penelitian hukum normatif. Metode ini menempatkan hukum sebagai norma tertulis dalam peraturan perundang-undangan serta doktrin hukum yang dikembangkan melalui literatur. Fokus penelitian bukan pada data lapangan, melainkan pada analisis teks hukum dan prinsip normatif yang mengaturnya.¹²

Pendekatan yuridis normatif dipilih karena permasalahan yang dikaji bersifat konseptual, yakni bagaimana fungsi mediasi yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat memberikan kepastian hukum bagi pihak-pihak yang bersengketa. Penelitian ini tidak menelaah praktik empiris mediasi secara langsung, melainkan mengkaji

¹⁰ UU No. 2 Tahun 2004, Pasal 13–14.

¹¹ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006), 54.

¹² Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2003), 102.

landasan normatif yang mengatur mekanisme mediasi, peran mediator, dan konsekuensi hukum dari hasil mediasi.¹³

Dalam penelitian hukum normatif, sumber data utama adalah bahan hukum. Bahan hukum dibedakan menjadi tiga jenis:

1. Bahan hukum primer, yaitu peraturan perundang-undangan yang relevan, antara lain Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, peraturan pelaksana seperti Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial, serta peraturan terkait ketenagakerjaan lainnya.¹⁴
2. Bahan hukum sekunder, berupa literatur, buku ajar, dan artikel jurnal hukum yang membahas teori kepastian hukum, mediasi, dan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Misalnya, karya Bambang Sunggono mengenai metodologi penelitian hukum dan Peter Mahmud Marzuki tentang penelitian hukum normatif.¹⁵
3. Bahan hukum tersier, yaitu kamus hukum, ensiklopedia, dan sumber pendukung lain yang menjelaskan terminologi serta konsep hukum.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (library research), dengan menelusuri peraturan, doktrin, dan penelitian terdahulu. Proses ini penting untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai bagaimana hukum mengatur mekanisme mediasi dan apa implikasinya terhadap kepastian hukum.¹⁶

Analisis data dilakukan secara kualitatif, yaitu dengan menafsirkan norma hukum yang ada, membandingkannya dengan teori hukum, serta menghubungkannya dengan tujuan kepastian hukum dalam konteks hubungan industrial. Pendekatan kualitatif dalam penelitian hukum normatif memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan argumentatif tanpa bergantung pada data statistik atau survei empiris.¹⁷

Dalam kerangka penelitian ini, analisis dilakukan dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menelaah norma-norma dalam UU 2/2004 dan peraturan turunannya mengenai mediasi. Sementara itu, pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji doktrin hukum mengenai

¹³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana, 2019), 35.

¹⁴ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2014.

¹⁵ Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, 115; Marzuki, *Penelitian Hukum*, 45

¹⁶ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif* (Malang: Bayumedia, 2006), 57.

¹⁷ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2001), 23.

kepastian hukum, independensi mediator, dan posisi mediasi sebagai instrumen penyelesaian sengketa non-litigasi.

PEMBAHASAN

Pembahasan

1. Pertanggungjawaban Hukum Wartawan dalam Perspektif UU Pers No. 40 Tahun 1999

Mediasi menempati posisi sentral dalam arsitektur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dibangun oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Secara normatif UU tersebut menempatkan mediasi bersama konsiliasi dan arbitrase sebagai tahap non-litigasi yang harus diupayakan setelah upaya bipartit, sebelum para pihak menggunakan jalur peradilan di Pengadilan Hubungan Industrial.¹⁸ Argumen normatif di balik penempatan mediasi adalah dua dimensi: efisiensi prosedural dan penguatan penyelesaian berbasis kesepakatan. Dari sudut efisiensi, mediasi dirancang untuk mengurangi beban waktu dan biaya yang melekat pada litigasi; dari sudut legitimasi sosial, hasil mediasi yang berbasis persetujuan bersama dianggap lebih berkelanjutan karena tumbuh dari kompromi para pihak sendiri.

Secara yuridis, UU No. 2/2004 mengatur kerangka prosedural mediasi secara jelas misalnya kewajiban melalui jalur bipartit, tenggat waktu penyelesaian, serta konsekuensi hukum apabila tercapai kesepakatan (Perjanjian Bersama yang dapat didaftarkan di pengadilan dan memiliki kekuatan eksekutorial).¹⁹ Ketentuan-ketentuan prosedural ini memberikan dasar normatif untuk menilai indikasi kepastian hukum: mediasi bukan sekadar forum konsultatif, melainkan jalur yang hasilnya dapat memiliki implikasi hukum formal. Dengan demikian, mediasi menggabungkan unsur fleksibilitas dengan unsur kepastian hukum melalui mekanisme pendaftaran dan eksekusi.

Selain teks UU, praktik administrasi mediasi di tingkat daerah yang difasilitasi Dinas/Kantor Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa mediasi juga berfungsi sebagai

¹⁸ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 3.

¹⁹ Ibid., Pasal 13; ketentuan mengenai pendaftaran Perjanjian Bersama dan kekuatan eksekutorialnya.

mekanisme preventif. Studi kasus di tingkat kabupaten memperlihatkan bagaimana mediasi yang dimediasi aparat ketenagakerjaan setempat mampu menurunkan eskalasi konflik dan mempercepat re-integrasi hubungan industrial pasca sengketa.²⁰ Temuan ini relevan untuk argumen normatif: jika dirancang dan dilaksanakan dengan prosedur yang baku, mediasi dapat memenuhi dua tujuan hukum utama keadilan substantif dan kepastian hukum prosedural.

Namun kedudukan mediasi sebagai instrumen utama juga mengandung implikasi normatif yang menuntut perhatian. Menempatkan mediasi di depan litigasi berarti negara memberi prioritas pada penyelesaian damai yang memerlukan kapasitas mediator, transparansi prosedur, dan aksesibilitas bagi pekerja yang seringkali memiliki sumber daya terbatas. Oleh karena itu, kedudukan mediasi dalam sistem tidak hanya soal prioritas prosedural di teks undang-undang, melainkan juga soal keberadaan jaringan institusional (mediator terlatih, mekanisme pendaftaran, supervisi) yang menjamin bahwa prioritas itu mengarah pada kepastian hukum nyata, bukan sekadar formalitas prosedural.

Singkatnya, secara normatif kedudukan mediasi dalam UU No. 2/2004 merupakan upaya legislator untuk menyintesis tujuan efisiensi, keadilan, dan kepastian hukum dalam penyelesaian perselisihan industrial. Keberhasilan normatif tersebut, bagaimanapun, bergantung pada bagaimana mekanisme hukum yang diatur diterjemahkan menjadi praktik administrasi dan prosedur yang konsisten di seluruh daerah.

2. Fungsi Mediator dan Peran Kementerian Ketenagakerjaan

Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan, mediator hubungan industrial merupakan pejabat fungsional yang memiliki tugas untuk membantu para pihak mencapai kesepakatan penyelesaian perselisihan. Kedudukan mediator diatur dalam Pasal 1 angka 12 UU No. 2 Tahun 2004, yang mendefinisikan mediator sebagai pegawai instansi pemerintah yang memenuhi syarat dan ditetapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan untuk melaksanakan mediasi.²¹ Secara normatif, hal ini

²⁰ Faizal Aditya Dermawan dan Bagus Sarnawa, "Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Proses Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial di Kabupaten Bantul," *Media of Law and Sharia* 2, no. 3 (2021): 272–82.

²¹ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 angka 12.

menegaskan bahwa fungsi mediasi bukan sekadar mekanisme sukarela, tetapi melekat pada kewenangan administratif Kementerian Ketenagakerjaan.

Kementerian Ketenagakerjaan sebagai institusi negara berperan strategis dalam menyiapkan, mengawasi, dan menstandarkan kualitas mediator. Melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial, Kemnaker menetapkan tata cara pengangkatan mediator, syarat kualifikasi, serta pembinaan profesi mediator.²² Dengan dasar hukum ini, Kemnaker berperan ganda: di satu sisi sebagai pembina aparatur negara, di sisi lain sebagai fasilitator netral dalam hubungan industrial.

Peran mediator bersifat substantif. Ia tidak hanya bertugas sebagai penghubung komunikasi antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga sebagai penjaga nilai-nilai keadilan dan kepastian hukum dalam perundingan. Menurut Bagus Hermanto, mediator memiliki tanggung jawab memastikan bahwa perundingan berlangsung seimbang, terutama karena posisi tawar pekerja sering kali lebih lemah dibanding pengusaha.²³ Dengan demikian, keberadaan mediator dari instansi ketenagakerjaan merupakan instrumen korektif yang memberikan jaminan agar proses mediasi tidak sekadar formalitas, melainkan forum substantif yang mampu menghasilkan kesepakatan yang adil.

Selain itu, Kementerian Ketenagakerjaan juga menjalankan fungsi supervisi terhadap mediasi yang dilakukan di daerah. Mediator di tingkat kabupaten/kota memang memfasilitasi sebagian besar perselisihan, tetapi Kemnaker memiliki kewenangan untuk turun tangan dalam perselisihan lintas provinsi atau sengketa yang membutuhkan perhatian khusus.²⁴ Hal ini menunjukkan adanya hirarki tanggung jawab: mediator daerah sebagai ujung tombak, sementara Kemnaker berperan sebagai pengawas dan penguat institusional.

Namun, terdapat tantangan normatif dalam fungsi mediator ini. Satu sisi, mediator harus netral; sisi lain, statusnya sebagai aparatur Kementerian memunculkan potensi persepsi keberpihakan.²⁵ Problem independensi mediator menjadi isu krusial yang harus dijawab dengan regulasi yang lebih tegas dan pelatihan etika profesi. Tanpa itu, fungsi mediasi yang seharusnya menjamin kepastian hukum bisa tereduksi menjadi sekadar formalitas prosedural.

Dengan demikian, fungsi mediator dan peran Kementerian Ketenagakerjaan dalam sistem mediasi hubungan industrial merupakan pilar utama dalam memastikan

²² Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial, Pasal 3–6.

²³ Bagus Hermanto, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Yogyakarta: Genta Press, 2018), 141.

²⁴ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Pedoman Mediasi Hubungan Industrial* (Jakarta: Direktorat Jenderal PHI dan Jamsos, 2016), 27.

²⁵ Ari Yuliasuti, "Problematika Independensi Mediator Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan," *Jurnal Rechts Vinding* 7, no. 2 (2018): 211

tercapainya keadilan dan kepastian hukum. Dari sisi normatif, perangkat hukum yang ada sudah menegaskan posisi mediator sebagai bagian integral dari penyelesaian sengketa. Akan tetapi, efektivitasnya sangat bergantung pada kualitas aparatur dan komitmen Kemnaker untuk menjaga independensi, profesionalitas, dan konsistensi pelaksanaan mediasi

3. Mekanisme Mediasi dan Produk Hukumnya

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberikan kerangka normatif yang rinci mengenai mekanisme mediasi. Pasal 13 menegaskan bahwa penyelesaian perselisihan melalui mediasi harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak permohonan dicatat oleh instansi ketenagakerjaan. Batasan waktu ini merupakan jaminan normatif agar perselisihan tidak berlarut-larut dan memberikan kepastian prosedural bagi para pihak.

Apabila mediasi berhasil, hasilnya dituangkan dalam Perjanjian Bersama yang ditandatangani para pihak dengan bantuan mediator. Pasal 7 UU No. 2 Tahun 2004 mengatur bahwa Perjanjian Bersama wajib didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Dengan pendaftaran tersebut, Perjanjian Bersama memperoleh kekuatan hukum eksekutorial, setara dengan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.²⁶ Hal ini memperlihatkan bahwa produk hukum dari mediasi bukan hanya kesepakatan moral, tetapi juga akta hukum yang dapat dipaksakan pelaksanaannya melalui instrumen pengadilan.

Namun, jika mediasi tidak mencapai kesepakatan, Pasal 14 mewajibkan mediator mengeluarkan anjuran tertulis kepada para pihak dalam waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja setelah sidang pertama. Anjuran tertulis ini memiliki sifat normatif sebagai rujukan penyelesaian, tetapi tidak mengikat apabila ditolak oleh salah satu pihak. Dalam hal anjuran ditolak, para pihak diberi hak untuk membawa sengketa ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Menurut Ari Yulastuti, mekanisme pendaftaran Perjanjian Bersama di PHI memperlihatkan integrasi antara penyelesaian non-litigasi dan litigasi. Dengan kata lain, mediasi tidak berdiri sendiri, tetapi tetap terkait dengan peradilan sebagai penjaga kepastian hukum.²⁷ Sementara itu, menurut Nurul Qamar, kelemahan terletak pada anjuran tertulis mediator yang tidak memiliki daya paksa, sehingga seringkali tidak menyelesaikan sengketa secara tuntas.

²⁶ Ari Yulastuti dan Emi Syarif, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading," *Jurnal Ketenagakerjaan* 16, no. 2 (2021): 92.

²⁷ Yulastuti dan Syarif, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading," 94.

4. Problematika Normatif dalam Fungsi Mediasi

Meskipun secara normatif mediasi dalam UU No. 2 Tahun 2004 dirancang sebagai sarana utama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pelaksanaannya masih menghadapi berbagai problematika hukum. Pertama, terdapat persoalan terkait kekuatan mengikat anjuran tertulis mediator. Undang-undang memberikan kewenangan kepada mediator untuk mengeluarkan anjuran tertulis ketika mediasi gagal mencapai kesepakatan. Namun, anjuran ini hanya bersifat rekomendasi dan tidak memiliki daya paksa apabila salah satu pihak menolak. Akibatnya, banyak perselisihan tetap berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), sehingga tujuan mediasi sebagai penyelesaian cepat dan sederhana menjadi kurang optimal.²⁸

Kedua, problematika normatif berkaitan dengan independensi mediator. Mediator adalah aparatur sipil negara yang diangkat oleh Kementerian Ketenagakerjaan atau Dinas Ketenagakerjaan. Status ini memunculkan dilema karena mediator diharapkan netral, tetapi di sisi lain ia adalah bagian dari birokrasi pemerintah. Menurut Siti Hamidah, independensi mediator sering dipertanyakan, terutama ketika terjadi perselisihan antara pekerja dan perusahaan besar yang memiliki kekuatan ekonomi signifikan. Hal ini menimbulkan keraguan apakah mediator dapat sepenuhnya bebas dari tekanan atau pengaruh eksternal.

Ketiga, terdapat permasalahan mengenai ketersediaan dan kualitas sumber daya mediator. Jumlah mediator di berbagai daerah sering kali tidak sebanding dengan tingginya jumlah perselisihan yang harus diselesaikan. Kondisi ini mengakibatkan beban kerja yang tinggi, sehingga berpotensi mengurangi kualitas layanan mediasi. Ari Hernawan menegaskan bahwa keterbatasan jumlah mediator dan kurangnya pelatihan lanjutan menyebabkan mediasi belum sepenuhnya efektif sebagai instrumen penyelesaian sengketa non-litigasi.²⁹

Keempat, problem normatif lainnya muncul dari kurangnya pemahaman para pihak terhadap mekanisme mediasi. Banyak pekerja maupun pengusaha yang belum memahami posisi hukum mediasi, sehingga mereka memandangnya hanya sebagai syarat administratif sebelum melanjutkan perkara ke pengadilan. Kurangnya kesadaran hukum ini membuat mediasi sering kali tidak dimanfaatkan secara maksimal sebagai forum musyawarah untuk mencapai win-win solution.

Dengan demikian, problematika normatif dalam fungsi mediasi dapat dikategorikan ke dalam tiga aspek utama: kelemahan daya ikat hukum, persoalan independensi mediator, dan keterbatasan sumber daya serta pemahaman hukum para pihak.

²⁸ Nurul Qamar, "Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial dalam Perspektif Hukum Indonesia," *Jurnal Konstitusi* 14, no. 3 (2017): 512.

²⁹ Ari Hernawan, "Efektivitas Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia," *Jurnal Rechtsidee* 5, no. 2 (2018): 189.

Ketiga hal ini berimplikasi pada masih terbatasnya efektivitas mediasi dalam menjamin kepastian hukum, meskipun secara normatif mekanismenya telah diatur secara rinci dalam UU No. 2 Tahun 2004.

5. Kepastian Hukum melalui Mediasi

Kepastian hukum merupakan salah satu tujuan utama dari pembentukan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mediasi, sebagai salah satu mekanisme penyelesaian, dirancang untuk menjamin bahwa setiap perselisihan dapat diselesaikan secara cepat, adil, dan memiliki kekuatan hukum. Dalam kerangka normatif, kepastian hukum melalui mediasi diwujudkan melalui tiga instrumen utama: (a) adanya tenggat waktu penyelesaian, (b) pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial, dan (c) sifat eksekutorial dari kesepakatan hasil mediasi.

Pertama, kepastian hukum terlihat dari ketentuan batas waktu penyelesaian mediasi selama 30 hari kerja sebagaimana diatur Pasal 13 UU No. 2 Tahun 2004. Batas waktu ini memberikan jaminan bahwa penyelesaian tidak berlangsung tanpa kepastian, sekaligus membedakan mediasi dari perundingan informal yang sering kali berlarut-larut.

Kedua, hasil mediasi yang berupa Perjanjian Bersama wajib didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan pendaftaran ini, Perjanjian Bersama memperoleh kekuatan eksekutorial yang setara dengan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Menurut Maimun, pendaftaran perjanjian tersebut merupakan wujud konkret penggabungan antara penyelesaian damai dan kepastian hukum formal, karena para pihak tidak hanya bersepakat secara moral, tetapi juga terikat dalam kerangka hukum yang dapat dipaksakan pelaksanaannya.³⁰

Ketiga, kepastian hukum juga diperkuat oleh posisi mediator sebagai pejabat fungsional negara. Dengan status tersebut, mediasi tidak semata-mata dijalankan secara privat, tetapi difasilitasi oleh aparat pemerintah yang memiliki legitimasi hukum.³¹ Hal ini menegaskan bahwa mediasi bukan forum sukarela yang berdiri di luar sistem hukum, melainkan bagian integral dari tata kelola hubungan industrial yang dijamin oleh negara.

Namun, jaminan kepastian hukum melalui mediasi tetap menghadapi tantangan. Sebagaimana dikemukakan oleh Rahmad Hidayat, kepastian hukum baru tercapai apabila pelaksanaan mediasi dilakukan secara konsisten dengan prinsip keadilan

³⁰ Maimun, *Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2015), 88.

³¹ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Pedoman Mediasi Hubungan Industrial* (Jakarta: Ditjen PHI dan Jamsos, 2016), 30.

dan profesionalitas mediator. Dengan kata lain, meskipun norma hukum telah tersedia, kepastian hukum masih memerlukan penguatan dari aspek implementasi.

Dengan demikian, secara normatif mediasi dalam UU No. 2 Tahun 2004 memang telah dirancang untuk memberikan jaminan kepastian hukum melalui prosedur yang jelas, produk hukum yang memiliki kekuatan eksekutorial, serta dukungan institusional dari Kementerian Ketenagakerjaan. Akan tetapi, efektivitasnya masih sangat dipengaruhi oleh kesadaran hukum para pihak dan kualitas mediator dalam menjalankan tugasnya

KESIMPULAN

Dari hasil analisis normatif terhadap ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dapat disimpulkan beberapa hal pokok. Pertama, mediasi merupakan instrumen utama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menekankan prinsip musyawarah dan mufakat. Kedudukannya yang diwajibkan setelah perundingan bipartit dan sebelum litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial menegaskan peran strategis mediasi sebagai filter awal sekaligus sarana menciptakan penyelesaian yang cepat, sederhana, dan berbiaya ringan.

Kedua, fungsi mediasi dijalankan melalui mediator hubungan industrial yang ditetapkan dan dibina oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Posisi mediator sebagai pejabat fungsional negara menunjukkan adanya legitimasi hukum dan tanggung jawab administratif dalam menjaga keseimbangan hubungan antara pekerja dan pengusaha. Hal ini menegaskan bahwa mediasi bukan sekadar forum informal, melainkan mekanisme hukum yang dilaksanakan dalam kerangka sistem ketenagakerjaan nasional.

Ketiga, mekanisme mediasi secara normatif telah memberikan jaminan kepastian hukum. Tenggat waktu penyelesaian, kewajiban pendaftaran Perjanjian Bersama di pengadilan, serta kekuatan eksekutorial yang melekat pada hasil mediasi membuktikan bahwa undang-undang telah menyediakan instrumen kepastian bagi para pihak. Dengan demikian, hasil mediasi tidak berhenti pada kesepakatan moral, tetapi dapat dieksekusi sebagai bagian dari sistem hukum formal.

Keempat, meskipun kerangka normatif telah tersedia, efektivitas mediasi masih menghadapi tantangan. Sifat tidak mengikat dari anjuran tertulis mediator, keterbatasan jumlah dan kualitas mediator, potensi persoalan independensi, serta rendahnya pemahaman para pihak mengenai fungsi mediasi, menjadi problematika yang dapat mengurangi daya guna mediasi dalam menjamin kepastian hukum. Faktor-faktor ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan implementasi.

Sebagai saran penulis mrnyarankan : Untuk memperkuat fungsi mediasi dalam sistem hubungan industrial, diperlukan beberapa langkah strategis. Pertama, pembentuk undang-undang perlu mempertimbangkan revisi ketentuan mengenai anjuran tertulis mediator agar memiliki daya ikat lebih kuat, tanpa menghilangkan sifat musyawarah dalam mediasi. Kedua, Kementerian Ketenagakerjaan harus meningkatkan kapasitas mediator melalui pelatihan berkelanjutan, pengawasan etik, serta penambahan jumlah mediator agar sebanding dengan beban perselisihan yang ada. Ketiga, perlu dilakukan intensifikasi sosialisasi kepada pekerja dan pengusaha mengenai kedudukan dan manfaat mediasi, sehingga forum ini dipandang sebagai sarana substantif, bukan sekadar formalitas. Keempat, penguatan regulasi mengenai independensi mediator juga sangat penting, agar kepercayaan para pihak terhadap mediasi semakin meningkat.

Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan mediasi dapat berfungsi optimal sebagai instrumen yang tidak hanya menjamin kepastian hukum secara normatif, tetapi juga menghadirkan keadilan substantif dan harmonisasi hubungan industrial di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU-BUKU

- H.K,M.S(2020).FilsafatHukumPancasilaDanSemiotikaHukumPancasila.Yogyakarta:Paradigma Yogyakarta.
- SR.(2021),Ilmu hukum,Bandung:Citra Arya Bakti,
- Taylor, A. (2019). Democracy May Not Exist But We'll Miss it When It's Gone. Verso Books.
- Davidson, S. (2008). Hak asasi manusia: sejarah teori, dan praktek dalam pergaulan internasional.

JURNAL

- Bagus Hermanto. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Yogyakarta: Genta Press, 2018.
- Hamidah, Siti. Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Ibrahim, Johnny. Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif. Malang: Bayumedia, 2006.
- Maimun. Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia. Jakarta: Kencana, 2015.
- Marzuki, Peter Mahmud. Penelitian Hukum. Jakarta: Kencana, 2019.
- Noval, Sayid Mohammad Rifqi. Hukum Ketenagakerjaan: Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan. Bandung: Refika Aditama, 2017.
- Rahardjo, Satjipto. Ilmu Hukum. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006.

Soekanto, Soerjono, dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2001.

Sunggono, Bambang. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2003.

Artikel:

Dermawan, Faizal Aditya, dan Bagus Sarnawa. "Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Proses Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial di Kabupaten Bantul." *Media of Law and Sharia* 2, no. 3 (2021): 272-82.

Fauzan, Ahmad. "Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Antara Harapan dan Kenyataan." *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 23, no. 1 (2016): 109-25.

Hernawan, Ari. "Efektivitas Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia." *Jurnal Rechtsidee* 5, no. 2 (2018): 185-96.

Hidayat, Rahmad. "Kepastian Hukum dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi." *Jurnal Hukum Prioris* 8, no. 2 (2019): 215-27.

Prasetya, Bayu Yudha. "Kedudukan Mediator Hubungan Industrial Kabupaten/Kota dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Jurnal Ketenagakerjaan* 14, no. 1 (2019): 42-55.

Qamar, Nurul. "Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial dalam Perspektif Hukum Indonesia." *Jurnal Konstitusi* 14, no. 3 (2017): 507-24.

Yuliastuti, Ari. "Problematisasi Independensi Mediator Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan." *Jurnal Rechts Vinding* 7, no. 2 (2018): 209-22.

Yuliastuti, Ari, dan Emi Syarif. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading." *Jurnal Ketenagakerjaan* 16, no. 2 (2021): 90-98.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

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

Indonesia. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial.

Sumber Lain :

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Pedoman Mediasi Hubungan Industrial*. Jakarta: Direktorat Jenderal PHI dan Jamsos, 2016.

