

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PENYELESAIAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN MELALUI MEDIASI SEBAGAI NON LITIGASI: STUDI KASUS PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

Muhammad Elvan Ardiansyah¹, Muhammad Zalkis Ardiansyah², Moulyta Elgi Trinanda³
Fakultas Hukum, Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia^{1,2,3}

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

Info Artikel

Submitted: 31 Maret 2026

Revised : 10 April 2026

Accepted: 30 April 2026

Published: 07 Mei 2026

Keywords: Mediation, Labor Disputes, Termination of Employment, Non-Litigation

Kata Kunci: Mediasi, Sengketa Ketenagakerjaan, PHK, Non Litigasi

Abstract

Industrial relations disputes, particularly termination of employment (layoffs), represent one of the most common forms of conflict within employment relationships in Indonesia. Resolution through litigation is often considered inefficient due to the significant time and costs involved. Therefore, mediation as a non-litigation dispute resolution mechanism has become an important instrument in labor law. This study aims to juridically analyze the regulation of mediation and its effectiveness in resolving termination disputes. The research employs a normative juridical method using a statutory and recent scientific literature approach (2020–2025). The results indicate that mediation has strong potential to provide a faster and more equitable resolution; however, its effectiveness is still influenced by non-judicial factors such as the good faith of the parties and the competence of the mediator.

Abstrak

Perselisihan hubungan industrial, khususnya pemutusan hubungan kerja (PHK), merupakan salah satu bentuk konflik yang sering terjadi dalam hubungan kerja di Indonesia. Penyelesaian melalui jalur litigasi kerap dinilai tidak efisien karena memerlukan waktu dan biaya yang besar. Oleh karena itu, mediasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa non litigasi menjadi instrumen penting dalam hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara yuridis pengaturan mediasi serta efektivitasnya dalam penyelesaian sengketa PHK. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan literatur ilmiah terbaru (2020–2025). Hasil penelitian menunjukkan bahwa mediasi memiliki potensi besar dalam menciptakan penyelesaian yang cepat dan berkeadilan, namun efektivitasnya masih dipengaruhi oleh faktor non yuridis seperti itikad baik para pihak dan kualitas mediator.



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 Nusantara

Pendahuluan

Hubungan industrial merupakan suatu sistem relasi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang dibangun berdasarkan norma hukum serta perjanjian kerja, yang dalam praktiknya tidak selalu berjalan harmonis karena adanya perbedaan kepentingan di antara para pihak. Salah satu bentuk

konflik yang paling dominan adalah pemutusan hubungan kerja (PHK), yang tidak hanya berdampak pada aspek hukum, tetapi juga pada stabilitas ekonomi dan sosial pekerja serta keluarganya (Fitriah et al., 2025). Dalam hal ini, penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi isu yang penting dan mendesak untuk dikaji, terutama dalam rangka menciptakan sistem penyelesaian sengketa yang efektif, efisien, dan berkeadilan. Kepastian hukum dalam penyelesaian sengketa PHK menjadi krusial karena berkaitan langsung dengan perlindungan hak-hak pekerja sekaligus menjaga keberlangsungan usaha.

Secara normatif, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), yang mengedepankan penyelesaian melalui jalur non litigasi sebelum menempuh jalur pengadilan. Tahapan tersebut meliputi perundingan bipartit dan mediasi sebagai bentuk alternatif penyelesaian sengketa yang menekankan musyawarah mufakat (Prabawa, 2023). Dalam kajian literatur, mediasi dipandang sebagai metode yang lebih fleksibel dan berorientasi pada kepentingan para pihak, sehingga mampu menghasilkan solusi yang bersifat *win-win solution* dibandingkan litigasi yang cenderung menghasilkan *win-lose solution* (Putri et al., 2026). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ma'ruf et al (2025) menunjukkan bahwa mediasi memiliki keunggulan dalam hal efisiensi waktu dan biaya serta mampu menjaga hubungan industrial yang lebih kondusif di masa depan.

Namun demikian, terdapat kesenjangan antara konsep normatif dan implementasi empiris di lapangan. Sejumlah penelitian mengungkapkan bahwa tidak semua sengketa PHK dapat diselesaikan melalui mediasi, bahkan banyak yang berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial akibat kurangnya itikad baik para pihak, rendahnya kualitas mediator, serta minimnya pemahaman terhadap mekanisme mediasi itu sendiri (Ferdiansyah, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas mediasi sebagai instrumen penyelesaian sengketa masih perlu dikaji lebih mendalam. Berdasarkan kondisi tersebut, kebaruan ilmiah dalam penelitian ini terletak pada analisis yuridis yang tidak hanya menelaah aspek normatif pengaturan mediasi, tetapi juga mengkaitkannya dengan efektivitas implementasi dalam kasus PHK berdasarkan literatur terbaru. Dengan demikian, penelitian ini berupaya menjawab permasalahan mengenai bagaimana pengaturan hukum mediasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan serta bagaimana efektivitasnya dalam praktik penyelesaian sengketa PHK. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara komprehensif pengaturan hukum mediasi serta mengevaluasi efektivitasnya sebagai alternatif

penyelesaian sengketa PHK dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) yang bertujuan untuk mengkaji serta menganalisis norma hukum terkait mediasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, khususnya pemutusan hubungan kerja (PHK) (Kirani & Lie, 2026). Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2026 dengan lokasi penelitian berbasis studi kepustakaan (*library research*) yang dilakukan secara daring melalui akses *database* jurnal ilmiah nasional dan internasional serta literatur hukum yang relevan. Target atau subjek penelitian ini adalah norma hukum yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), serta doktrin dan hasil penelitian terdahulu terkait efektivitas mediasi.

Teknik pemilihan bahan hukum dilakukan secara purposive, yaitu memilih sumber yang relevan dengan fokus penelitian, terutama jurnal ilmiah periode 2020–2025 dan buku teks hukum ketenagakerjaan. Prosedur penelitian dilakukan melalui tahapan identifikasi masalah, pengumpulan bahan hukum primer dan sekunder, pengelompokan data, serta analisis terhadap norma hukum yang berlaku dan implementasinya. Instrumen penelitian berupa studi dokumentasi dengan teknik pengumpulan data melalui penelusuran literatur dan telaah dokumen hukum. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif dengan metode interpretasi hukum, yaitu menafsirkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan mengaitkannya dengan praktik penyelesaian sengketa PHK, sehingga dapat memberikan pemahaman yang komprehensif terhadap efektivitas mediasi dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara normatif mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah diatur secara sistematis dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang menempatkan mediasi sebagai tahapan lanjutan setelah perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan dalam jangka waktu 30 hari (Latip et al, 2018). Struktur prosedural mediasi

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PENYELESAIAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN MELALUI MEDIASI SEBAGAI NON LITIGASI: STUDI KASUS PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

Muhammad Elvan Ardiansyah¹, Muhammad Zalkis Ardiansyah², Moulyta Elgi Trinanda³

telah dirancang secara jelas dan terukur, dimulai dari pengajuan permohonan mediasi oleh salah satu pihak, pemanggilan para pihak oleh mediator, pelaksanaan proses perundingan yang difasilitasi oleh mediator, hingga kemungkinan dihasilkannya perjanjian bersama atau anjuran tertulis. Mediator dalam hal ini berperan sebagai pejabat fungsional yang memiliki kompetensi di bidang hubungan industrial serta bertugas menjaga netralitas dan mendorong tercapainya kesepakatan. Batas waktu penyelesaian mediasi yang ditetapkan maksimal 30 hari kerja menunjukkan adanya upaya hukum untuk menciptakan proses penyelesaian yang cepat dan efisien (Baskoro et al., 2025).

Secara yuridis, apabila mediasi berhasil mencapai kesepakatan, hasilnya dituangkan dalam bentuk perjanjian bersama yang memiliki kekuatan hukum mengikat setelah didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial. Sebaliknya, apabila mediasi tidak berhasil, mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis yang dapat dijadikan dasar bagi para pihak untuk melanjutkan sengketa ke tahap litigasi. Ketentuan ini menunjukkan bahwa mediasi memiliki posisi strategis sebagai filter awal sebelum sengketa masuk ke ranah peradilan.

Namun demikian, temuan empiris yang diperoleh dari kajian literatur dan studi kasus perselisihan PHK di sektor manufaktur pada periode 2022–2024 menunjukkan bahwa tingkat keberhasilan mediasi masih relatif rendah. Sebagian besar kasus tidak mencapai kesepakatan karena adanya perbedaan kepentingan yang signifikan antara pekerja dan pengusaha, terutama terkait besaran pesangon, alasan PHK, serta interpretasi terhadap ketentuan hukum yang berlaku. Selain itu, ditemukan bahwa ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha menjadi faktor dominan yang memengaruhi jalannya mediasi. Pekerja seringkali berada dalam posisi yang lebih lemah baik secara ekonomi maupun dalam hal pemahaman hukum, sehingga cenderung sulit memperjuangkan haknya secara optimal (Pangestu et al., 2025).

Meskipun demikian, terdapat pula kasus-kasus di mana mediasi berhasil menghasilkan kesepakatan yang menguntungkan kedua belah pihak. Keberhasilan ini umumnya ditandai oleh adanya itikad baik dari para pihak untuk menyelesaikan sengketa secara damai serta kemampuan mediator dalam memfasilitasi komunikasi yang efektif dan konstruktif. Penelitian ini juga menemukan bahwa kualitas mediator menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan mediasi. Mediator yang memiliki kemampuan komunikasi, negosiasi, serta pemahaman hukum yang baik cenderung lebih mampu mengarahkan proses mediasi menuju kesepakatan yang adil (Ningsih & Tuasikal., 2025).

Selain faktor tersebut, hambatan struktural juga turut memengaruhi efektivitas mediasi, seperti

keterbatasan jumlah mediator, kurangnya pelatihan profesional, serta rendahnya tingkat kesadaran hukum Masyarakat (Ribi, 2025). Kondisi ini menyebabkan mediasi belum sepenuhnya optimal sebagai alternatif penyelesaian sengketa. Dengan demikian, temuan utama penelitian ini menegaskan bahwa meskipun mediasi telah memiliki dasar hukum yang kuat dan prosedur yang jelas, efektivitasnya dalam praktik masih sangat dipengaruhi oleh faktor non yuridis, khususnya kualitas sumber daya manusia, keseimbangan posisi tawar para pihak, serta budaya hukum yang berkembang di masyarakat.

Pembahasan

Mediasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan memiliki legitimasi yang kuat dalam kerangka hukum Indonesia, khususnya melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menempatkannya sebagai bagian dari *alternative dispute resolution* (ADR). Mediasi dirancang sebagai mekanisme penyelesaian sengketa yang cepat, sederhana, dan berbiaya rendah dibandingkan dengan litigasi (Baskoro et al., 2025). Dalam perspektif teori hukum, mediasi mencerminkan pendekatan *restorative justice*, yaitu suatu pendekatan yang menitikberatkan pada pemulihan hubungan antara para pihak daripada sekadar penegakan hak secara formal. Pendekatan ini sangat relevan dalam konteks hubungan industrial yang idealnya dibangun atas dasar keseimbangan dan keharmonisan antara pekerja dan pengusaha (Adinata et al., 2025).

Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas mediasi tidak hanya ditentukan oleh kekuatan norma hukum, melainkan juga oleh faktor sosial dan budaya hukum yang berkembang di masyarakat. Salah satu permasalahan utama adalah rendahnya itikad baik para pihak dalam mengikuti proses mediasi. Banyak pihak yang menjadikan mediasi hanya sebagai tahapan formalitas sebelum melanjutkan sengketa ke pengadilan, sehingga tujuan utama mediasi untuk mencapai kesepakatan bersama tidak tercapai secara optimal (Ribi, 2025). Fenomena ini menunjukkan bahwa budaya penyelesaian sengketa secara musyawarah belum sepenuhnya tertanam dalam praktik hubungan industrial di Indonesia.

Selain itu, ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha menjadi faktor penting yang memengaruhi efektivitas mediasi. Dalam banyak kasus PHK, pekerja berada pada posisi yang lebih lemah karena keterbatasan ekonomi, kurangnya akses terhadap bantuan hukum, serta minimnya pemahaman terhadap hak-hak yang dimilikinya. Dalam kondisi tersebut, mediator memiliki peran untuk menjaga keseimbangan dan memastikan bahwa proses mediasi berlangsung secara adil dan tidak merugikan salah satu pihak (Putri, 2025). Namun, apabila mediator tidak memiliki kompetensi

yang memadai, maka fungsi tersebut tidak dapat berjalan secara optimal.

Dari sisi kelembagaan, keterbatasan jumlah mediator serta kurangnya pelatihan profesional menjadi kendala signifikan dalam pelaksanaan mediasi. Mediator yang tidak memiliki keterampilan komunikasi dan negosiasi yang baik cenderung kesulitan dalam mengelola konflik. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas mediator melalui pelatihan berkelanjutan dan sertifikasi profesional menjadi kebutuhan yang mendesak. Selain itu, penguatan regulasi juga perlu dilakukan untuk mendorong efektivitas mediasi, misalnya dengan memberikan insentif bagi para pihak yang berhasil menyelesaikan sengketa melalui mediasi atau memperketat kewajiban penyelesaian sengketa melalui jalur non litigasi sebelum masuk ke pengadilan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa keberhasilan mediasi sangat bergantung pada faktor non yuridis seperti itikad baik, keseimbangan kekuatan, dan kompetensi mediator. Namun, penelitian ini memberikan kontribusi kebaruan dengan menegaskan bahwa meskipun kerangka hukum telah memadai, tanpa didukung oleh budaya hukum yang kuat dan sumber daya manusia yang kompeten, mediasi tidak akan mencapai efektivitas yang diharapkan. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan efektivitas mediasi harus dilakukan secara holistik, tidak hanya melalui pembaruan regulasi tetapi juga melalui penguatan kapasitas mediator, peningkatan kesadaran hukum masyarakat, serta penciptaan budaya penyelesaian sengketa yang lebih kooperatif. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan pendekatan normatif berbasis literatur, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan kondisi empiris di lapangan secara menyeluruh. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan empiris dengan melibatkan data lapangan guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa mediasi memiliki dasar hukum yang kuat dalam sistem penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, serta dirancang sebagai mekanisme alternatif yang lebih cepat, efisien, dan berbiaya rendah dibandingkan litigasi. Hal ini menjawab rumusan masalah bahwa secara normatif pengaturan mediasi telah memadai dan memberikan kepastian hukum bagi para pihak. Namun, terkait efektivitasnya dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja (PHK), penelitian ini menemukan bahwa mediasi belum sepenuhnya optimal. Efektivitasnya sangat dipengaruhi oleh

faktor non yuridis, seperti itikad baik para pihak, ketimpangan posisi tawar, serta kualitas dan kompetensi mediator. Dengan demikian, tujuan penelitian untuk menganalisis pengaturan hukum dan efektivitas mediasi telah tercapai, sekaligus menunjukkan adanya kesenjangan antara norma dan praktik. Ke depan, diperlukan upaya berkelanjutan melalui peningkatan kapasitas mediator, penguatan budaya hukum, serta penelitian empiris lanjutan guna mendukung optimalisasi mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, R., Nugraha, A. F., Permadi, Y. T., Arsandho, H., & Alam, S. B. (2025). Optimalisasi Peran Kepolisian dalam Meningkatkan Penegakan Hukum Berbasis HAM Melalui Pendekatan Restorative Justice. *Proceedings of Police Academy*, 1(1), 150-165.
- Baskoro, A. D., Juliasari, A. P., & Dharma, D. A. P. (2025). Mediasi Sebagai Alternatif Non-Litigasi Dalam Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja: Kajian Terhadap Kepastian Hukum dan Keadilan. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 3(2).
- Bintoro, R. W. (2014). Implementasi Mediasi Litigasi Di Lingkungan Yurisdiksi Pengadilan Negeri Purwokerto. *Jurnal Dinamika Hukum*, 14(1), 13-24.
- Ferdiansyah, A., Wahyono, B. A. W., & Harahap, A. (2025). Efektivitas mediasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa perdata dalam meningkatkan akses keadilan di Indonesia. *Jurnal Kajian Hukum Dan Pendidikan Kewarganegaraan*, 1(4), 471-480.
- Fitriah, S. B., Rahmawati, N. F., & Mardiyah, M. (2025). Konsep Dasar Pemutusan Hubungan Kerja Dan Pemberhentian Pns Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 14(3), 426-440.
- Kirani, A. A., & Lie, G. (2026). Efektivitas Mediator dalam Hubungan Industrial: Rekonstruksi Peran Preventif dalam Mencegah Eskalasi Perselisihan Buruh. *Journal of Legal, Political, and Humanistic Inquiry*, 1(4), 258-270.
- Latip, A., Lu'luiaily, L. L., & Ainiyah, A. (2018). Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja Di Kabupaten Bangkalan. *Competence: Journal of Management Studies*, 12(2).
- Ma'Ruf, R., Junus, N., & Elfikri, N. F. (2025). Peran Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Di Kota Gorontalo. *SINERGI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(2), 823-835.
- Ningsih, R. K., & Tuasikal, H. (2025). Tantangan dan Solusi dalam Implementasi Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Tanah. *Journal of Dual Legal Systems*, 2(1), 70-89.
- Pangestu, M. R. E., Padaloka, R. P. M., & Rambuni, A. R. (2025). Optimizing the Role of Mediators in Resolving Workers' Rights Disputes: Optimalisasi Peran Mediator dalam Menyelesaikan

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PENYELESAIAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN MELALUI MEDIASI SEBAGAI NON LITIGASI: STUDI KASUS PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

Muhammad Elvan Ardiansyah¹, Muhammad Zalkis Ardiansyah², Moulyta Elgi Trinanda³

Perselisihan Hak Pekerja. *Mendapo: Journal of Administrative Law*, 6(3), 228-251.

Prabawa, S. Y. (2023). Implementasi Penyelesaian Sengketa Industrial Dalam Perspektif Bipartit Menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *As-Shahifah: Journal of Constitutional Law and Governance*, 3(2), 96-120.

Putri, J. T., Makkah, H. M., Mustika, D. A., & Siswanto, M. (2026). Mediasi Sebagai Instrumen Penyelesaian Sengketa Perdata Yang Efektif Dan Berkeadilan. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 9(2), 2243-2251.

Putri, S. (2025). Peran hakim dalam menjamin keseimbangan hak dan kewajiban para pihak dalam proses persidangan perdata. *Sriwijaya Journal of Private Law*, 155-164.

Ribi, H. (2025). Efektifitas Mediasi Perkara Perceraian di Pengadilan Agama: Studi Normatif Implementasi PERMA No. 1 Tahun 2016. *Indonesian Journal of Intellectual Publication*, 5(3), 302-310.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

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