



Mekanisme Mediasi dalam Penyelesaian kontrak Perjanjian Ketenagakerjaan di Indonesia

Nur Hayati^{1*}, Hilyatun Nisak², Siti nur Azizah³, M.Misbahussuduri⁴, Firza Agung Prakoso⁵

¹⁻⁵ Universitas PGRI Wiranegara, Indonesia

nunkhayatie0503@gmail.com¹, hilyanisak72@gmail.com², na8204503@gmail.com³,
misbahussuduri087@gmail.com⁴, firza.agungprakoso@gmail.com⁵

*Korespondensi penulis: nunkhayatie0503@gmail.com

Abstract. *Employment agreements are essential legal instruments that regulate the rights and obligations of workers and employers in industrial relations, aiming to ensure legal certainty and balance. In practice, however, the implementation of employment contracts often faces challenges such as differing interpretations, unequal bargaining positions, and inconsistent application of labor regulations. These issues require an effective and constructive dispute resolution mechanism that can address contractual problems while preserving employment relationships. In the Indonesian labor law system, mediation is recognized as a key non-litigation mechanism facilitated by government-appointed mediators to help parties reach mutually acceptable solutions. This study examines the mediation mechanism for resolving employment agreement disputes in Indonesia and analyzes its role as an alternative to court proceedings that emphasizes deliberation, efficiency, and cooperation. Using a normative legal research method with statutory and conceptual approaches, the study analyzes relevant labor laws, mediation regulations, and legal doctrines through a comprehensive literature review. The findings show that mediation is conducted through structured stages, including dispute registration with labor authorities, mediator appointment, facilitated negotiations, and the formulation of agreements or written recommendations. Mediation effectively promotes consensual solutions, reduces procedural complexity, and encourages cooperative communication. It also supports the preservation of harmonious and sustainable employment relationships by prioritizing consensus over adversarial processes. Strengthening mediator competence and improving legal awareness among workers and employers are therefore crucial to optimizing the effectiveness of mediation in resolving employment agreement disputes in Indonesia.*

Keywords: *Employment Agreement; Employment Contract; Industrial Relations; Labor Dispute Resolution; Mediation.*

Abstrak. Perjanjian kerja merupakan instrumen hukum yang penting dalam mengatur hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam hubungan industrial, dengan tujuan mewujudkan kepastian hukum dan keseimbangan. Namun dalam praktiknya, pelaksanaan perjanjian kerja kerap menghadapi berbagai kendala, seperti perbedaan penafsiran, ketimpangan posisi tawar, serta ketidakkonsistenan penerapan peraturan ketenagakerjaan. Kondisi tersebut menuntut adanya mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif dan konstruktif guna menyelesaikan permasalahan kontraktual tanpa mengganggu keberlangsungan hubungan kerja. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, mediasi diakui sebagai mekanisme nonlitigasi yang penting dan difasilitasi oleh mediator yang ditunjuk pemerintah untuk membantu para pihak mencapai kesepakatan bersama. Penelitian ini mengkaji mekanisme mediasi dalam penyelesaian sengketa perjanjian kerja di Indonesia serta menganalisis perannya sebagai alternatif penyelesaian di luar pengadilan yang mengedepankan musyawarah, efisiensi, dan kerja sama. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual melalui telaah literatur terhadap peraturan ketenagakerjaan, regulasi mediasi, dan doktrin hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mediasi dilaksanakan melalui tahapan yang terstruktur, meliputi pendaftaran perselisihan, penunjukan mediator, fasilitasi perundingan, serta perumusan kesepakatan atau rekomendasi tertulis. Mediasi terbukti efektif dalam mendorong penyelesaian secara konsensual, mengurangi kompleksitas prosedural, serta memperkuat komunikasi kooperatif dan hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan.

Kata kunci: Hubungan Industrial; Kontrak Kerja; Mediasi; Penyelesaian perselisihan hubungan industrial; Perjanjian Ketenagakerjaan.

1. LATAR BELAKANG

Hubungan ketenagakerjaan pada dasarnya dibangun atas dasar perjanjian kerja yang mengikat pekerja dan pengusaha dalam suatu hubungan hukum. Perjanjian ketenagakerjaan berfungsi sebagai landasan utama dalam menentukan hak, kewajiban, serta tanggung jawab para pihak selama berlangsungnya hubungan kerja. Dengan adanya perjanjian kerja, diharapkan tercipta kepastian hukum, perlindungan hak pekerja, serta jaminan keberlangsungan usaha bagi pengusaha. Oleh karena itu, perjanjian ketenagakerjaan memegang peranan strategis dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkelanjutan.

Dalam praktiknya, pelaksanaan kontrak perjanjian ketenagakerjaan tidak selalu berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. Berbagai permasalahan kerap muncul, seperti perbedaan penafsiran terhadap klausul perjanjian, ketidaksesuaian antara isi kontrak dengan pelaksanaannya, serta perubahan kondisi kerja yang tidak diikuti dengan penyesuaian perjanjian. Selain itu, ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha juga sering memengaruhi pelaksanaan perjanjian kerja, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakadilan bagi salah satu pihak.

Permasalahan dalam pelaksanaan perjanjian ketenagakerjaan yang tidak ditangani secara tepat dapat berdampak pada terganggunya hubungan kerja dan menurunnya produktivitas. Apabila tidak tersedia mekanisme penyelesaian yang efektif, persoalan tersebut berpotensi berkembang menjadi konflik yang berkepanjangan dan merugikan kedua belah pihak. Oleh karena itu, diperlukan suatu mekanisme penyelesaian yang tidak hanya berorientasi pada kepastian hukum, tetapi juga mampu menjaga keharmonisan hubungan industrial serta memberikan ruang dialog bagi para pihak.

Sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah menyediakan berbagai mekanisme penyelesaian permasalahan hubungan kerja, baik melalui jalur peradilan maupun di luar pengadilan. Jalur peradilan sering kali dipandang kurang efektif karena memerlukan waktu yang relatif panjang, biaya yang tidak sedikit, serta cenderung bersifat konfrontatif. Kondisi tersebut mendorong berkembangnya mekanisme penyelesaian di luar pengadilan yang lebih fleksibel dan partisipatif, salah satunya melalui mediasi.

Mediasi dalam konteks ketenagakerjaan merupakan mekanisme yang melibatkan pihak ketiga yang netral untuk membantu pekerja dan pengusaha menemukan solusi bersama atas permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja. Mediasi mengedepankan prinsip musyawarah, kesukarelaan, dan keadilan, sehingga memungkinkan para pihak untuk menyampaikan kepentingannya secara terbuka tanpa tekanan. Melalui mediasi, penyelesaian

permasalahan kontrak perjanjian ketenagakerjaan tidak semata-mata berorientasi pada siapa yang benar atau salah, melainkan pada pencapaian kesepakatan yang dapat diterima oleh kedua belah pihak.

Meskipun secara normatif mekanisme mediasi telah diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, pelaksanaannya dalam praktik masih menghadapi berbagai tantangan. Beberapa di antaranya adalah keterbatasan pemahaman para pihak terhadap fungsi mediasi, kurangnya itikad baik dalam proses perundingan, serta peran mediator yang belum optimal dalam memfasilitasi dialog yang konstruktif. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan mediasi tidak hanya ditentukan oleh keberadaan aturan hukum, tetapi juga oleh kualitas pelaksanaan dan kesadaran hukum para pihak yang terlibat.

Berdasarkan uraian tersebut, penting untuk dilakukan kajian yang mendalam mengenai mekanisme mediasi dalam penyelesaian kontrak perjanjian ketenagakerjaan di Indonesia. Kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai tahapan, peran, serta kontribusi mediasi dalam membantu penyelesaian permasalahan pelaksanaan perjanjian kerja secara efektif dan berkeadilan, sekaligus mendukung terwujudnya hubungan industrial yang harmonis dan berkelanjutan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yang bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis norma-norma hukum yang mengatur mekanisme mediasi dalam penyelesaian kontrak perjanjian ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian hukum normatif dipilih karena fokus kajian diarahkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan, asas hukum, dan konsep hukum yang berkaitan dengan perjanjian ketenagakerjaan serta mekanisme mediasi dalam hubungan industrial.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah berbagai peraturan yang mengatur perjanjian kerja dan mekanisme mediasi dalam hubungan ketenagakerjaan, seperti peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sementara itu, pendekatan konseptual digunakan untuk memahami konsep-konsep hukum yang berkaitan dengan perjanjian ketenagakerjaan, hubungan industrial, serta mediasi sebagai alternatif penyelesaian permasalahan pelaksanaan kontrak kerja.

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah pengaturan hukum dan mekanisme mediasi dalam penyelesaian kontrak perjanjian ketenagakerjaan di Indonesia. Oleh karena itu,

penelitian ini tidak menggunakan populasi dan sampel sebagaimana penelitian empiris, melainkan menitikberatkan pada bahan hukum sebagai sumber data penelitian. Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang relevan, bahan hukum sekunder berupa buku teks hukum, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, serta pendapat para ahli hukum ketenagakerjaan, dan bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan ensiklopedia yang mendukung pemahaman konsep penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (library research) dengan cara mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengkaji bahan hukum yang berkaitan dengan topik penelitian. Seluruh bahan hukum yang telah dikumpulkan kemudian diklasifikasikan berdasarkan relevansinya dengan permasalahan penelitian, khususnya yang berkaitan dengan mekanisme mediasi dalam penyelesaian kontrak perjanjian ketenagakerjaan.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif-analitis. Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan cara menafsirkan ketentuan hukum yang berlaku, mengaitkan norma-norma hukum dengan teori dan konsep yang relevan, serta menarik kesimpulan secara logis dan sistematis. Melalui analisis ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai mekanisme mediasi dalam penyelesaian kontrak perjanjian ketenagakerjaan di Indonesia serta perannya dalam mendukung terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan melalui pengkajian terhadap berbagai bahan hukum yang relevan dengan pengaturan dan pelaksanaan mekanisme mediasi dalam penyelesaian kontrak perjanjian ketenagakerjaan di Indonesia. Data diperoleh melalui studi kepustakaan dengan menelaah peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan serta literatur ilmiah berupa buku, jurnal, dan hasil penelitian terdahulu yang membahas hubungan industrial dan mekanisme mediasi. Karena penelitian ini bersifat normatif, analisis difokuskan pada norma hukum yang berlaku dan konsep-konsep hukum yang mendasari pelaksanaan mediasi dalam konteks perjanjian kerja.

Pengaturan Hukum Mediasi dalam Kontrak Perjanjian Ketenagakerjaan

Pengaturan mengenai perjanjian ketenagakerjaan dan mekanisme mediasi dalam hubungan industrial di Indonesia telah diakomodasi dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Perjanjian kerja dipahami sebagai kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dalam pelaksanaannya, negara memberikan ruang bagi penyelesaian permasalahan yang timbul dari pelaksanaan perjanjian

kerja melalui mekanisme nonlitigasi, salah satunya mediasi yang difasilitasi oleh instansi ketenagakerjaan. Mediasi dalam hubungan ketenagakerjaan diposisikan sebagai mekanisme yang mengedepankan dialog dan musyawarah antara pekerja dan pengusaha. Keberadaan mediator sebagai pihak ketiga yang netral berfungsi untuk membantu para pihak memahami posisi masing-masing dan mendorong tercapainya kesepakatan bersama. Pengaturan hukum tersebut menunjukkan bahwa mediasi tidak hanya dipandang sebagai sarana penyelesaian konflik, tetapi juga sebagai instrumen untuk menjaga keseimbangan kepentingan dalam pelaksanaan kontrak perjanjian ketenagakerjaan.

Mekanisme Mediasi dalam Penyelesaian Kontrak Perjanjian Ketenagakerjaan

Berdasarkan hasil analisis terhadap ketentuan hukum yang berlaku, mekanisme mediasi dalam penyelesaian kontrak perjanjian ketenagakerjaan dilaksanakan melalui beberapa tahapan. Tahapan awal dimulai dengan pencatatan permasalahan pelaksanaan perjanjian kerja pada instansi ketenagakerjaan oleh salah satu pihak. Setelah dilakukan pencatatan, instansi ketenagakerjaan menunjuk mediator yang memiliki kewenangan dan kompetensi untuk memfasilitasi proses mediasi.

Tahap selanjutnya adalah pelaksanaan perundingan yang dipimpin oleh mediator. Dalam proses ini, mediator berperan aktif dalam membuka ruang komunikasi, menggali kepentingan para pihak, serta membantu merumuskan alternatif solusi yang dapat diterima bersama. Proses perundingan dilakukan dengan mengedepankan prinsip kesukarelaan dan itikad baik, sehingga para pihak memiliki kebebasan untuk menyampaikan pandangan dan kepentingannya terkait pelaksanaan kontrak perjanjian ketenagakerjaan.

Apabila proses mediasi berhasil, hasil perundingan dituangkan dalam bentuk kesepakatan bersama yang mengikat para pihak. Namun, apabila tidak tercapai kesepakatan, mediator dapat mengeluarkan anjuran tertulis sebagai rekomendasi penyelesaian. Mekanisme tersebut mencerminkan bahwa mediasi memberikan ruang yang fleksibel bagi para pihak untuk menentukan penyelesaian yang paling sesuai dengan kebutuhan dan kondisi hubungan kerja.

Peran Mediasi dalam Menjaga Keberlanjutan Hubungan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mediasi memiliki peran strategis dalam menjaga keberlanjutan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Berbeda dengan penyelesaian melalui jalur peradilan yang bersifat konfrontatif, mediasi menempatkan para pihak dalam posisi yang setara dan mendorong terciptanya solusi berbasis kesepakatan. Dengan demikian, mediasi tidak hanya menyelesaikan permasalahan pelaksanaan kontrak perjanjian ketenagakerjaan, tetapi juga berkontribusi dalam membangun hubungan industrial yang harmonis dan berkelanjutan.

Mediasi juga memberikan keuntungan dari segi efisiensi waktu dan biaya. Proses yang relatif singkat dan prosedur yang sederhana memungkinkan para pihak untuk segera memperoleh kepastian mengenai pelaksanaan perjanjian kerja. Selain itu, mediasi membuka peluang bagi para pihak untuk mempertahankan hubungan kerja tanpa harus melalui proses hukum yang panjang dan melelahkan.

Tantangan dalam Pelaksanaan Mediasi Kontrak Perjanjian Ketenagakerjaan

Meskipun memiliki berbagai keunggulan, efektivitas mediasi dalam praktik masih menghadapi sejumlah tantangan. Salah satu tantangan utama adalah rendahnya pemahaman hukum para pihak mengenai fungsi dan manfaat mediasi. Selain itu, ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha juga dapat memengaruhi dinamika perundingan dalam proses mediasi. Peran mediator yang belum optimal dalam memfasilitasi komunikasi secara efektif turut menjadi faktor yang memengaruhi keberhasilan mediasi.

Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan mekanisme mediasi tidak hanya ditentukan oleh kerangka hukum yang mengaturnya, tetapi juga oleh kualitas pelaksanaan dan dukungan kelembagaan. Oleh karena itu, diperlukan upaya penguatan kapasitas mediator serta peningkatan kesadaran hukum para pihak agar mediasi dapat berfungsi secara optimal dalam penyelesaian kontrak perjanjian ketenagakerjaan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa mediasi memiliki peran yang penting dalam penyelesaian kontrak perjanjian ketenagakerjaan di Indonesia. Mediasi merupakan mekanisme nonlitigasi yang secara normatif telah diakomodasi dalam sistem hukum ketenagakerjaan dan dirancang untuk membantu pekerja dan pengusaha menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja secara musyawarah dan berkeadilan. Keberadaan mediator sebagai pihak ketiga yang netral menjadi faktor kunci dalam memfasilitasi komunikasi dan perundingan antara para pihak guna mencapai kesepakatan bersama.

Mekanisme mediasi dalam penyelesaian kontrak perjanjian ketenagakerjaan dilaksanakan melalui tahapan yang sistematis, dimulai dari pencatatan permasalahan hubungan kerja pada instansi ketenagakerjaan, penunjukan mediator, pelaksanaan proses perundingan, hingga tercapainya kesepakatan bersama atau dikeluarkannya anjuran tertulis oleh mediator. Mekanisme tersebut menunjukkan bahwa mediasi memberikan ruang yang fleksibel bagi para pihak untuk mencari solusi yang sesuai dengan kepentingan bersama tanpa harus menempuh proses peradilan yang bersifat konfrontatif. Dengan demikian, mediasi tidak hanya berfungsi

sebagai sarana penyelesaian permasalahan pelaksanaan kontrak perjanjian ketenagakerjaan, tetapi juga sebagai instrumen untuk menjaga keberlanjutan dan keharmonisan hubungan kerja.

Meskipun demikian, efektivitas mediasi dalam praktik masih menghadapi berbagai tantangan, antara lain keterbatasan pemahaman hukum para pihak, ketidakseimbangan posisi tawar dalam hubungan kerja, serta peran mediator yang belum sepenuhnya optimal. Oleh karena itu, keberhasilan mediasi tidak hanya ditentukan oleh keberadaan pengaturan hukum, tetapi juga oleh kualitas pelaksanaan serta dukungan kelembagaan yang memadai. Dengan penguatan kapasitas mediator dan peningkatan kesadaran hukum pekerja dan pengusaha, mediasi berpotensi menjadi mekanisme yang efektif, adil, dan berkelanjutan dalam penyelesaian kontrak perjanjian ketenagakerjaan di Indonesia.

DAFTAR REFERENSI

- Akmal, S. I., Sarri, J., & Yunus, Y. (2022). Authority of civil servant mediators in resolving industrial relations disputes. *Media Iuris*, 5(1), Article 27358. <https://doi.org/10.20473/mi.v5i1.27358>
- Alfian, A., & Kartika, F. B. (2023). Peranan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam proses mediasi keputusan hubungan kerja sepihak saat masa kontrak berlangsung. *Jurnal Mimbar Ilmu Hukum (MIH)*, 1(1), 102–113.
- Baskoro, A. D., Juliasari, A. P., & Dharma, D. A. P. (2025). Mediasi sebagai alternatif non-litigasi dalam penyelesaian sengketa keputusan hubungan kerja: Kajian terhadap kepastian hukum dan keadilan. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 3(2).
- Gioh, A. R. (2025). Perlindungan hukum tenaga kerja kontrak dalam perjanjian kerja waktu tertentu di perusahaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. *Lex Privatum*, 14(5).
- Huri, D., Ihtisyam, H., Izzah, P. N., Tsany, A. F., & Permatasaridewi, P. M. (2023). Problematika proses mediasi ketenagakerjaan ditinjau dari aspek keadilan (studi pada Disnakertrans Jawa Timur). *Maliyah: Jurnal Hukum Bisnis Islam*, 13(2), 221–251.
- Julkipli, A., & Santoso, I. B. (2022). Peran mediator dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. *Jurnal Justitia: Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora*, 5(2), 257–267.
- 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.

- Mustafa, D. W. (2022). Efektivitas peranan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. *Legal Journal of Law*, 1(2), 30–44.
- Okprianiti, R., Emilson, N. H., Purwasi, O., & Widiyanti, N. O. (2024). Mediasi dalam sengketa ketenagakerjaan: Studi kasus PT Freeport Indonesia. *The Juris*, 8(2), 614–618.
- Permatasari, R. A. P. (2018). Perlindungan hukum bagi pekerja kontrak yang di-PHK saat masa kontrak sedang berlangsung. *Mimbar Keadilan*.
- Puspita, R., Thamrin, S., & Febrianti, L. (2022). Settlement of industrial relations disputes between contract workers and PT Surveyor Indonesia Pekanbaru branch through mediation by the Regional Manpower and Transmigration Office. *Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, 1(2), 89–102. <https://doi.org/10.55583/jkih.v1i2.293>
- Rezaldi, M., & Paryadi. (2024). Comparison of resolution of industrial relations disputes through conciliation and mediation at the Yogyakarta Special Region Manpower Service. *Private Law*, 4(2), 326–339. <https://doi.org/10.29303/prlw.v4i2.4411>
- Rumimpunu, S. L. (2024). Perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak atas pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan ditinjau dari undang-undang ketenagakerjaan. *Lex Administratum*, 12(3).
- Santoso, I. B. (2016). Pengaturan praktik mediasi terhadap upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure: Kajian Ilmiah Hukum*, 1(2), 267–285.
- Sekarsari, N., Subekti, R., & Candrakirana, R. (2024). Dispute resolution of industrial relations at the mediation level at the Banyumas Regency Manpower, Cooperative and MSME Office. *Bilancia: Jurnal Studi Ilmu Syariah dan Hukum*, 17(1). <https://doi.org/10.24239/blc.v17i1.1784>
- Seniasih, N. W., Dharmasaputra, K. E., & Herawati, K. M. (2025). Penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di industri perhotelan melalui arbitrase dan mediasi. *Nusantara Hasana Journal*, 5(4), 128–156.
- Siswanto, W., & Adityaningrum, N. (2024). Mediation in the settlement of inter-union/union labor disputes at the company level in the textile, apparel and leather sector. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 1(4), Article 217. <https://doi.org/10.58344/jmi.v1i4.217>