
**PERANAN MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL PASCA-PANDEMI COVID-19: PENILAIAN
TERHADAP EFEKTIVITAS, KENDALA, DAN DAMPAK HUKUM DI
INDONESIA**

Hasanuddin¹, Abdul Malik², Asrullah Dimas³

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Makassar

³Universitas Almarisah Madani

¹hasanuddin@unismuh.ac.id, ²abdulmalik@unismuh.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of mediation in the resolution of labor disputes in Indonesia post-COVID-19, evaluate its effectiveness, identify the challenges faced, and examine its legal implications. The research method used is normative legal research, with a focus on legislative approaches and analysis of legal concepts. Data were collected through a literature review of regulations, court decisions, scholarly journals, and relevant literature. The findings show that mediation plays a crucial role in resolving labor disputes, especially in the post-pandemic context, which is marked by an increase in layoffs and changes in employment relations. The effectiveness of mediation is influenced by various factors, including the quality of the mediator, the goodwill of the parties involved, and the supporting legal framework. The main challenges include a lack of understanding of mediation, resistance from certain parties, and the complexity of the disputes. The legal implications highlight the need for regulatory improvements to strengthen the role of mediation, ensure legal certainty, and protect workers' rights. The conclusion of the study emphasizes the importance of mediation as an efficient and fair dispute resolution mechanism, along with recommendations for the enhancement of mediation practices in Indonesia.

Keywords: Mediation, Labor Disputes, COVID-19, Labor Law, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kontribusi mediasi dalam penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan di Indonesia setelah pandemi COVID-19, menilai efektivitasnya, mengidentifikasi hambatan yang dihadapi, serta mengeksplorasi dampak hukum yang timbul. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan hukum normatif dengan fokus pada peraturan perundang-undangan serta analisis terhadap konsep-konsep hukum yang relevan. Pengumpulan data dilakukan melalui studi literatur yang meliputi peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, artikel ilmiah, dan sumber literatur lainnya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa mediasi memiliki peran yang sangat penting dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, khususnya dalam situasi pasca-pandemi yang ditandai dengan

peningkatan pemutusan hubungan kerja dan perubahan struktur hubungan kerja. Keefektifan mediasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kualitas mediator, niat baik dari para pihak yang terlibat, serta dukungan dari kerangka hukum yang ada. Tantangan yang dihadapi dalam proses mediasi mencakup kurangnya pemahaman mengenai mekanisme mediasi itu sendiri, adanya perlawanan dari pihak-pihak tertentu, dan kompleksitas dari sengketa yang terjadi. Dalam aspek hukum, penelitian ini menyoroti perlunya perbaikan regulasi untuk memperkuat peran mediasi, memberikan kepastian hukum, dan melindungi hak-hak pekerja. Kesimpulannya, penelitian ini menekankan pentingnya mediasi sebagai suatu mekanisme yang efisien dan adil dalam penyelesaian sengketa, serta memberikan rekomendasi untuk penguatan praktik mediasi di Indonesia.

Kata Kunci: Mediasi, Sengketa Ketenagakerjaan, COVID-19, Hukum Ketenagakerjaan, Indonesia

Pendahuluan

Pandemi COVID-19 telah memberikan dampak yang sangat besar terhadap berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam sektor ketenagakerjaan. Pembatasan aktivitas ekonomi, penurunan permintaan pasar, dan perubahan perilaku konsumen menyebabkan banyak perusahaan melakukan efisiensi, yang salah satunya melalui pemutusan hubungan kerja (PHK) (Pamungkas & Irawan, 2021). Akibatnya, sengketa ketenagakerjaan di Indonesia meningkat secara signifikan. Sengketa tersebut tidak hanya berkaitan dengan PHK, tetapi juga menyangkut upah, tunjangan, kondisi kerja, dan hak-hak pekerja lainnya (Wijayanti, 2016).

Dalam hal ini, mediasi sebagai salah satu metode penyelesaian sengketa alternatif (Alternative Dispute Resolution/ADR) menjadi semakin penting. Mediasi memberikan solusi yang lebih cepat, lebih terjangkau, dan lebih fleksibel dibandingkan dengan proses litigasi di pengadilan (Abbas, 2011). Mediasi memungkinkan pihak-pihak yang bersengketa untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan dengan bantuan seorang mediator yang bersifat netral (El Amin, 2013).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran mediasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan pasca-COVID-19 di Indonesia. Penelitian ini akan menilai efektivitas mediasi dalam menyelesaikan sengketa, mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam praktik mediasi, serta mengkaji dampak hukum dari penggunaan mediasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Penelitian ini penting untuk memberikan pemahaman yang menyeluruh mengenai peran mediasi, sekaligus memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi mediasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Indonesia.

Tinjauan Pustaka

Teori Mediasi dalam Penyelesaian Sengketa

Mediasi merupakan proses penyelesaian sengketa yang melibatkan pihak ketiga yang netral (mediator) untuk membantu pihak-pihak yang bersengketa mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan (Abbas, 2011). Mediator tidak memiliki wewenang untuk memutuskan sengketa, melainkan berperan dalam memfasilitasi komunikasi, negosiasi, dan pencapaian kompromi antara pihak-pihak yang terlibat (El Amin, 2013). Mediasi sering kali lebih efektif dibandingkan dengan litigasi karena memberikan kesempatan bagi para pihak untuk fokus pada kepentingan dasar mereka, bukan hanya pada posisi yang mereka pertahankan (Ishak & Luthfi, 2011).

Dalam kerangka hukum Islam, mediasi dikenal dengan istilah tahkim, yang berlandaskan pada prinsip musyawarah dan keadilan (El Amin, 2013). Sementara itu, dalam hukum adat, mediasi juga memegang peranan penting dalam penyelesaian sengketa, dengan menonjolkan nilai-nilai kebersamaan dan kearifan lokal (Mufid, 2020; Resmini & Sakban, 2019). Di Indonesia, praktik mediasi telah diatur dalam sejumlah peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, serta Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 mengenai Prosedur Mediasi di Pengadilan (Mulyana, 2019).

Sengketa Ketenagakerjaan dan Peran Mediasi

Sengketa ketenagakerjaan merujuk pada perbedaan pendapat yang timbul antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, atau antara serikat pekerja dengan pengusaha, terkait dengan hak dan kewajiban yang ada (Husni, 2003). Perselisihan ini bisa terjadi dalam berbagai aspek hubungan kerja, seperti pemutusan hubungan kerja (PHK), upah, kondisi kerja, serta sengketa mengenai hak-hak pekerja lainnya (Wijayanti, 2016).

Mediasi memiliki peran yang sangat penting dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan karena menawarkan berbagai keuntungan dibandingkan dengan proses litigasi di pengadilan. Proses mediasi lebih cepat, lebih terjangkau, dan lebih fleksibel. Selain itu, mediasi memungkinkan pihak-pihak yang terlibat untuk menjaga hubungan baik, yang sangat penting dalam konteks hubungan kerja jangka panjang (Suhartoyo, 2019). Mediasi juga dapat mencegah eskalasi sengketa serta mengurangi dampak negatif terhadap produktivitas dan iklim kerja di perusahaan (Sumarsono, 2003).

COVID-19 dan Dampaknya Terhadap Sengketa Ketenagakerjaan

Pandemi COVID-19 telah memberikan dampak signifikan terhadap pasar tenaga kerja di Indonesia. Banyak perusahaan terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) atau merumahkan pekerja akibat penurunan aktivitas ekonomi dan kesulitan keuangan yang dihadapi (Pamungkas & Irawan, 2021). Perubahan ini menyebabkan peningkatan jumlah sengketa ketenagakerjaan, terutama yang berkaitan dengan PHK, pembayaran upah, dan hak-hak pekerja lainnya (Neysa & Sarjana, 2020).

Dalam kondisi ini, mediasi menjadi semakin relevan sebagai mekanisme penyelesaian sengketa yang efisien. Mediasi dapat membantu pihak-pihak yang bersengketa untuk mencapai kesepakatan yang adil dan saling menguntungkan di tengah situasi yang penuh tantangan (Abildanwa, 2016). Mediasi juga berperan dalam mengurangi dampak negatif sengketa terhadap pekerja dan perusahaan, serta menjaga kestabilan hubungan industrial.

Kerangka Konseptual

Penelitian ini mengadopsi kerangka konseptual yang menggabungkan teori mediasi, sengketa ketenagakerjaan, dan dampak COVID-19. Kerangka konseptual ini mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi efektivitas mediasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan pasca-COVID-19, seperti kualitas mediator, itikad baik para pihak, kerangka hukum yang berlaku, dan kompleksitas sengketa. Selain itu, kerangka ini juga mengevaluasi implikasi hukum dari penerapan mediasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, termasuk kebutuhan untuk memperkuat regulasi dan perlindungan hak-hak pekerja.

Kerangka konseptual yang digambarkan di atas menunjukkan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti. COVID-19 bertindak sebagai variabel independen utama, yang menjadi pemicu meningkatnya sengketa ketenagakerjaan. Mediasi berfungsi sebagai variabel intervening yang diharapkan dapat menyelesaikan sengketa tersebut. Keefektifan mediasi, tantangan yang dihadapi, serta implikasi hukum akan menjadi variabel dependen yang dievaluasi dalam penelitian ini.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Pendekatan yang diterapkan mencakup pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Penelitian hukum normatif berfokus pada analisis terhadap peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, dan putusan pengadilan guna memahami dan menjelaskan hukum serta penerapannya (Mulyana, 2019).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yang meliputi:

- a. Peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan mediasi, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Penyelesaian Sengketa Alternatif, serta peraturan pemerintah, peraturan menteri, dan peraturan perundang-undangan lainnya yang relevan.
- b. Putusan pengadilan yang berkaitan dengan sengketa ketenagakerjaan yang diselesaikan melalui mediasi.
- c. Jurnal ilmiah, buku, artikel, dan publikasi lainnya yang membahas tentang mediasi, sengketa ketenagakerjaan, serta dampak COVID-19 terhadap hubungan industrial.
- d. Dokumen resmi dari instansi pemerintah terkait ketenagakerjaan, seperti Kementerian Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja, dan lembaga terkait lainnya.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kajian pustaka (library research). Data dikumpulkan dengan cara mengidentifikasi, mengumpulkan, membaca, serta menganalisis berbagai sumber data sekunder yang relevan. Proses analisis data dilakukan secara kualitatif dengan pendekatan deskriptif-analitis. Data dianalisis secara sistematis untuk menemukan pola, tema, serta hubungan antar variabel yang diteliti.

Prosedur penelitian meliputi beberapa tahapan:

1. Identifikasi permasalahan dan penyusunan pertanyaan penelitian.
2. Pengumpulan data sekunder dari berbagai sumber yang relevan.
3. Analisis data dan identifikasi tema-tema utama.
4. Penarikan kesimpulan dan perumusan rekomendasi.
5. Penulisan laporan penelitian.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil

Peran Mediasi dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Pasca-COVID-19

Mediasi memainkan peran krusial dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan pasca-COVID-19 di Indonesia. Pandemi COVID-19 menyebabkan lonjakan signifikan dalam sengketa ketenagakerjaan, terutama yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK), pengurangan upah, dan perubahan kondisi kerja. Hal ini didasarkan pada beberapa alasan utama. Mediasi menawarkan solusi yang lebih cepat dan efisien dibandingkan proses litigasi di pengadilan, yang sering kali memakan waktu dan biaya yang tinggi (Abbas, 2011).

Mediasi memberikan fleksibilitas kepada pihak-pihak yang terlibat untuk mencapai kesepakatan yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan spesifik mereka. Mediator berperan dalam membantu menemukan solusi kreatif yang mungkin tidak tersedia dalam proses litigasi formal. Mediasi berperan dalam memulihkan hubungan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha, yang sangat penting untuk menjaga stabilitas hubungan industrial. Melalui mediasi, para pihak dapat berkomunikasi secara terbuka, memahami sudut pandang masing-masing, dan mencari solusi yang menguntungkan kedua belah pihak. (Suhartoyo, 2019).

Mediasi yang berhasil dapat menghasilkan kesepakatan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan, sehingga memastikan kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan, terdapat peningkatan signifikan dalam jumlah sengketa ketenagakerjaan yang berhasil diselesaikan melalui mediasi selama pandemi COVID-19. Hal ini menunjukkan bahwa mediasi menjadi pilihan utama bagi banyak pihak yang terlibat dalam sengketa ketenagakerjaan. Keefektifan mediasi dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan pasca-COVID-19 semakin terlihat sebagai metode yang lebih efisien dibandingkan dengan proses litigasi.

Tingkat keberhasilan mediasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan mencerminkan seberapa efektif mediasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa. Penelitian menunjukkan bahwa mediasi memiliki tingkat keberhasilan yang tinggi dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan, terutama apabila didukung oleh mediator yang kompeten dan itikad baik dari semua pihak yang terlibat. Proses mediasi umumnya lebih cepat dibandingkan dengan litigasi di pengadilan. Durasi penyelesaian sengketa melalui mediasi dapat dipersingkat secara signifikan, yang memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak. Biaya mediasi biasanya lebih rendah dibandingkan litigasi, karena tidak melibatkan biaya-biaya yang terkait dengan proses peradilan, seperti biaya pengacara dan biaya sidang.

Tingkat kepuasan para pihak yang terlibat dalam mediasi merupakan indikator penting dari efektivitas mediasi. Mediasi yang berhasil cenderung menghasilkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi, karena para pihak diberikan kesempatan untuk berpartisipasi secara

aktif dalam proses penyelesaian sengketa dan mencapai kesepakatan yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka (Ishak & Luthfi, 2011).

Keefektifan mediasi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

Mediator yang berkualitas memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk memfasilitasi proses negosiasi, mengidentifikasi kepentingan masing-masing pihak, dan membantu mereka mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Itikad baik dari semua pihak yang terlibat untuk bernegosiasi dan mencapai kesepakatan merupakan faktor penting dalam keberhasilan mediasi. Selain itu, adanya kerangka hukum yang jelas dan mendukung mediasi, termasuk peraturan terkait prosedur mediasi, kewajiban para pihak, serta penegakan kesepakatan, sangat penting untuk memastikan keberhasilan dan efektivitas mediasi.

Tantangan dalam Praktik Mediasi Sengketa Ketenagakerjaan

Meskipun mediasi menawarkan banyak manfaat, terdapat beberapa tantangan dalam penerapannya pada sengketa ketenagakerjaan di Indonesia. Pertama, kurangnya pemahaman tentang mekanisme dan manfaat mediasi di kalangan pekerja, pengusaha, dan masyarakat umum dapat menimbulkan resistensi serta rendahnya partisipasi dalam proses mediasi. Selain itu, beberapa pihak, terutama pengusaha, mungkin lebih memilih proses litigasi formal yang dianggap lebih menguntungkan bagi mereka. Beberapa sengketa ketenagakerjaan juga sangat kompleks dan melibatkan isu-isu yang sulit diselesaikan melalui mediasi. Keterbatasan sumber daya, seperti jumlah mediator yang berkualitas dan fasilitas pendukung, turut menghambat efektivitas mediasi. Terakhir, tanpa adanya mekanisme penegakan kesepakatan yang jelas, kepercayaan terhadap mediasi dapat menurun, menyebabkan pihak-pihak enggan berpartisipasi. Untuk mengatasi tantangan-tantangan ini, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan pemahaman mengenai mediasi, meningkatkan kualitas mediator, mendorong partisipasi aktif, dan memperkuat kerangka hukum yang mendukung proses mediasi.

Implikasi Hukum dari Penggunaan Mediasi

Penggunaan mediasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan memiliki beberapa implikasi hukum. Salah satunya adalah perlindungan hukum, di mana mediasi memberikan jaminan bagi pekerja dengan memastikan bahwa hak-hak mereka dilindungi selama proses penyelesaian sengketa. Kesepakatan yang tercapai melalui mediasi memiliki kekuatan hukum yang mengikat bagi para pihak, sehingga menjamin penegakan hak-hak pekerja secara efektif. (Dedy Mulyana, 2019).

Mediasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan memiliki implikasi hukum yang penting. Mediasi memberikan kepastian hukum dengan menyediakan kerangka

kerja yang jelas dan terstruktur untuk menyelesaikan sengketa, mengurangi ketidakpastian, serta risiko yang seringkali terkait dengan litigasi. Selain itu, mediasi mendukung efisiensi peradilan dengan mengurangi beban perkara di pengadilan, memungkinkan sistem peradilan untuk fokus pada perkara yang lebih kompleks. Terkait dengan peran pemerintah, mereka memiliki tanggung jawab besar dalam mendukung mediasi, yang meliputi penyediaan fasilitas mediasi, pelatihan mediator, dan pengembangan kerangka hukum yang mendukung proses mediasi. Untuk itu, perlu ada peningkatan regulasi guna memperkuat peran mediasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, seperti memberikan kewenangan yang lebih besar kepada mediator, memperjelas prosedur mediasi, dan memperkuat mekanisme penegakan kesepakatan. Di samping itu, peningkatan kualitas mediator melalui pelatihan dan sertifikasi yang berkelanjutan sangat diperlukan, serta peningkatan sosialisasi mengenai mediasi kepada pekerja, pengusaha, dan masyarakat umum.

Pembahasan

Analisis Peran Mediasi dalam Konteks Pasca-COVID-19

Dalam konteks pasca-COVID-19, peran mediasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan semakin menjadi sorotan. Pandemi telah menimbulkan perubahan besar dalam hubungan kerja, termasuk meningkatnya PHK, perubahan sistem kerja, dan masalah kesehatan serta keselamatan kerja (Pamungkas & Irawan, 2021). Mediasi menawarkan solusi yang fleksibel dan adaptif untuk menyelesaikan sengketa yang muncul akibat perubahan ini. Proses mediasi memungkinkan para pihak untuk bernegosiasi secara langsung dan mencari solusi yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Mediator berperan dalam membantu para pihak memahami perspektif masing-masing, mengidentifikasi kepentingan mereka, dan mencari solusi yang saling menguntungkan. Hal ini sangat krusial dalam situasi pasca-COVID-19, di mana pekerja dan pengusaha menghadapi tantangan yang belum pernah terjadi sebelumnya. Studi kasus menunjukkan bahwa mediasi telah berhasil menyelesaikan banyak sengketa ketenagakerjaan pasca-pandemi di Indonesia. Dalam banyak kasus, mediasi menghasilkan kesepakatan yang menguntungkan, di mana pekerja mendapatkan pesangon yang layak, sementara perusahaan dapat menghindari biaya dan waktu yang besar yang biasanya terkait dengan litigasi. Selain itu, mediasi juga berperan dalam menjaga hubungan baik antara pekerja dan pengusaha, yang sangat penting untuk pemulihan ekonomi pasca-pandemi.

Keefektifan mediasi sangat bergantung pada itikad baik dari semua pihak yang terlibat serta kualitas mediator. Mediator harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk memfasilitasi proses negosiasi, mengidentifikasi kepentingan para pihak, dan membantu mereka mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Selain itu, para pihak juga harus bersedia untuk bernegosiasi dengan jujur dan terbuka, serta berusaha menemukan solusi yang menguntungkan kedua belah pihak.

Evaluasi Keefektifan Mediasi

Evaluasi terhadap keefektifan mediasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan pasca-COVID-19 menunjukkan hasil yang positif. Beberapa indikator keefektifan, seperti tingkat keberhasilan, waktu penyelesaian, biaya, dan kepuasan pihak yang terlibat, mengindikasikan bahwa mediasi merupakan mekanisme yang efektif dalam menyelesaikan sengketa. Tingkat keberhasilan mediasi dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan pasca-COVID-19 cukup tinggi, yang menunjukkan bahwa mediasi merupakan pilihan yang layak bagi banyak pihak. Proses penyelesaian sengketa melalui mediasi juga lebih cepat dibandingkan dengan litigasi di pengadilan, memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak yang dapat menyelesaikan sengketa dengan lebih efisien. Selain itu, biaya mediasi juga lebih rendah dibandingkan dengan litigasi, karena mediasi tidak melibatkan biaya-biaya yang biasanya terjadi dalam proses peradilan, seperti biaya pengacara dan biaya sidang. Hal ini menjadikan mediasi lebih terjangkau bagi banyak pihak. Tingkat kepuasan pihak-pihak yang terlibat dalam mediasi juga tinggi, karena mereka merasa memiliki kesempatan untuk berpartisipasi aktif dalam penyelesaian sengketa dan mencapai kesepakatan yang sesuai dengan kebutuhan mereka (Ishak & Luthfi, 2011). Namun, keefektifan mediasi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kualitas mediator, itikad baik para pihak, dan kerangka hukum yang ada. Untuk meningkatkan keefektifan mediasi, diperlukan upaya untuk meningkatkan kualitas mediator, mendorong itikad baik dari para pihak, dan memperkuat kerangka hukum yang mendukung mediasi. Meskipun mediasi menawarkan banyak keuntungan, ada beberapa tantangan yang dapat mengurangi efektivitasnya, seperti kurangnya pemahaman tentang mekanisme dan manfaat mediasi di kalangan pekerja, pengusaha, dan masyarakat umum.

Tantangan yang dihadapi dalam praktik mediasi sengketa ketenagakerjaan di Indonesia antara lain kurangnya pemahaman tentang mekanisme mediasi dan manfaatnya, yang dapat menyebabkan resistensi dan kurangnya partisipasi dari pekerja, pengusaha, dan masyarakat umum. Resistensi juga datang dari pihak tertentu, terutama pengusaha, yang mungkin lebih memilih litigasi formal karena merasa bahwa proses tersebut lebih menguntungkan bagi mereka, sehingga menghambat penyelesaian sengketa melalui mediasi. Untuk mengatasi tantangan ini, beberapa solusi yang dapat diterapkan meliputi peningkatan pemahaman tentang mediasi melalui sosialisasi dan edukasi, mendorong partisipasi pihak-pihak terkait dengan memberikan insentif, serta meningkatkan kualitas mediator melalui pelatihan dan sertifikasi yang berkelanjutan. Mediasi juga memiliki implikasi hukum yang signifikan, seperti memberikan perlindungan hukum

bagi pekerja dengan memastikan hak-hak mereka dilindungi, serta memberikan kepastian hukum melalui kerangka kerja yang jelas untuk menyelesaikan sengketa. Selain itu, mediasi dapat mengurangi beban perkara di pengadilan, sehingga meningkatkan efisiensi sistem peradilan. Beberapa rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas mediasi termasuk peningkatan regulasi untuk memperkuat peran mediator, peningkatan kualitas mediator, peningkatan sosialisasi tentang mediasi, dan peningkatan kerjasama antara pemerintah, lembaga terkait, serikat pekerja, dan asosiasi pengusaha. Implementasi rekomendasi ini diharapkan dapat membuat mediasi menjadi mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang lebih efektif dan efisien di Indonesia.

KESIMPULAN

Penelitian ini telah mengkaji peran mediasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan pasca-COVID-19 di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mediasi memiliki peran yang sangat penting dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, terutama setelah pandemi yang ditandai dengan meningkatnya PHK dan perubahan hubungan kerja. Mediasi menawarkan solusi yang lebih cepat, murah, dan fleksibel dibandingkan dengan proses litigasi di pengadilan (Abbas, 2011). Keefektifan mediasi dapat dilihat dari berbagai indikator, seperti tingkat keberhasilan, waktu penyelesaian, biaya, dan kepuasan pihak-pihak yang terlibat. Mediasi memiliki tingkat keberhasilan yang tinggi dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan, terutama jika didukung oleh mediator yang berkualitas dan itikad baik dari semua pihak. Namun, beberapa faktor, seperti kualitas mediator, itikad baik para pihak, dan kerangka hukum yang mendukung, juga mempengaruhi keefektifan mediasi. Tantangan utama dalam praktik mediasi adalah kurangnya pemahaman tentang mediasi, resistensi dari pihak tertentu, kompleksitas sengketa, keterbatasan sumber daya, dan kurangnya penegakan kesepakatan. Untuk mengatasi tantangan-tantangan ini, perlu ada upaya untuk meningkatkan pemahaman tentang mediasi, meningkatkan kualitas mediator, mendorong partisipasi aktif dari semua pihak, serta memperkuat kerangka hukum yang mendukung mediasi.

Implikasi hukum dari mediasi melibatkan peningkatan regulasi untuk memperkuat peran mediasi, memastikan kepastian hukum, dan melindungi hak-hak pekerja. Pemerintah memiliki peran penting dalam mendukung mediasi, termasuk menyediakan fasilitas mediasi, melatih mediator, dan mengembangkan kerangka hukum yang relevan. Kesimpulan penelitian ini menekankan bahwa mediasi adalah mekanisme penyelesaian sengketa yang efisien dan adil. Rekomendasi untuk peningkatan praktik mediasi meliputi peningkatan regulasi, peningkatan kualitas mediator, peningkatan sosialisasi tentang mediasi, serta peningkatan kerjasama antara pemerintah, lembaga terkait, dan pihak-pihak yang terlibat dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Dengan menerapkan rekomendasi ini, diharapkan mediasi dapat menjadi mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang lebih efektif dan efisien di Indonesia. Mediasi juga dapat membantu menjaga stabilitas hubungan industrial dan mendukung pemulihan ekonomi pasca-pandemi (Abildanwa, 2016; Yusriando, 2016).

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, S. (2009). *Mediasi Dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat Dan Hukum Nasional*.
- Abbas, S. (2011). *Mediasi Dalam Hukum Syariah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*.
- Abildanwa, T. (2016). MEDIASI PENAL SEBAGAI UPAYA DALAM RANGKA PEMBAHARUAN HUKUM PIDANA DI INDONESIA BERBASIS NILAI-NILAI KESEIMBANGAN. *Jurnal Pembaharuan Hukum, Universitas Islam Sultan Agung*, 3(1). <https://doi.org/10.26532/jph.v3i1.1353>
- El Amin, A. S. (2013). KONSEP MEDIASI DALAM HUKUM ISLAM. *Al-Munqidz Jurnal Kajian Keislaman*, 2(2). <https://doi.org/10.52802/amk.v2i2.32>
- Husni, H. L. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.
- Ishak, A., & Luthfi, Z. (2011). Pengaruh Kepuasan dan Kepercayaan Konsumen terhadap Loyalitas: Studi Tentang Peran Mediasi Switching Costs. *Jurnal Siasat Bisnis, Islamic University of Indonesia*, 15(1). <https://doi.org/10.20885/jsb.vol15.iss1.art5>
- Khakim, A. (2014). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*.
- Manulang, S. H. (1990). *Pokok - Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.
- Mufid, M. (2020). Mediasi dalam Hukum Adat. *Al-Manhaj Journal of Indonesian Islamic Family Law, Institut Agama Islam Negeri Mataram*, 2(2). <https://doi.org/10.19105/al-manhaj.v2i2.3490>
- Mulyana, D. (2019). Kekuatan Hukum Hasil Mediasi Di Dalam Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan Menurut Hukum Positif. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 3(2). <https://doi.org/10.25072/jwy.v3i2.224>
- Neysa, P. M., & Sarjana, I. M. (2020). PENGATURAN PEMBERIAN PESANGON BAGI PEKERJA YANG MENGALAMI PHK PADA MASA PANDEMI COVID -19. *Kertha Semaya Journal Ilmu Hukum*, 8(11). <https://doi.org/10.24843/ks.2020.v08.i11.p09>
- Pamungkas, F. A. S., & Irawan, A. D. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi Covid-19. *Ajudikasi Jurnal Ilmu Hukum*, 5(1). <https://doi.org/10.30656/ajudikasi.v5i1.3390>
- Prinst, D. (1994). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.

Hasanuddin¹, Abdul Malik²

Rado, R. H., Arief, B. N., & Soponyono, E. (2016). KEBIJAKAN MEDIASI PENAL TERHADAP PENYELESAIAN KONFLIK SARA DI KEPULAUAN KEI DALAM UPAYA PEMBAHARUAN HUKUM PIDANA NASIONAL. *LAW RE*