

**DISHARMONI PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN  
INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI ANTARA PEKERJA DENGAN  
PEMBERI KERJA  
(STUDI KASUS DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)**



**DISERTASI**

DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN  
HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT  
MEMPEROLEH GELAR DOKTOR ILMU SYARIA'AH

**Oleh:**

**ANA RIANA**

**21303012003**

**Promotor:**

**Prof. Drs. H. Ratno Lukito, M.A., DCL**

**Dr. H. Abdul Mujib, M.Ag**

PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU SYARI'AH FAKULTAS SYARIAH  
DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

2025

## PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS DARI PLAGIARISME

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Ana Riana  
NIM : 21303012003  
Program Studi : Doktor (S3) Ilmu Syari'ah

Menyatakan bahwa naskah disertasi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian tertentu yang dirujuk sumbernya, dan bebas plagiarism. Jika dikemudian hari terbukti bukan karya sendiri atau melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Yogyakarta, 1 Maret 2025

Saya yang menyatakan,

  
  
Ana Riana  
21303012003

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

PENGESAHAN PROMOTOR

**Promotor:**


**Prof. Drs. H. Ratno Lukito, M.A., DCL**



( ..... )

**Promotor:**

**Dr. H. Abdul Mujib, M.Ag**



( ..... )



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1261/Un.02/DS/PP.00.9/12/2025

Tugas Akhir dengan judul : DISHARMONI PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRI MELALUI MEDIASI ANTARA PEKERJA DAN PEMBERI KERJA (STUDI KASUS DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ANA RIANA, S.H., M.H.  
Nomor Induk Mahasiswa : 21303012003  
Telah diujikan pada : Rabu, 05 November 2025  
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Valid ID: 69290fd187b37

Ketua Sidang/Penguji I

Prof. Dr. Ali Sodikin, M.Ag.

SIGNED



Penguji II

Valid ID: 69291ba83errinsyah, 9992

M.Ag.

SIGNED



Penguji III

Valid ID: 69362f3acH. Ratno 835e

M.A., DCL.

SIGNED



Penguji IV

Valid ID: 692911e4fAbdul Mujib, 19d7

M.Ag.

SIGNED



Penguji V

Valid ID: 6935a2df6Zulfa, M.Si. 6989

SIGNED



Penguji VI

Valid ID: 692941a65Syafiq 69b4

Mahmadah Hanafi,

M.Ag.

SIGNED



Penguji VII

Valid ID: 692918e9bFatimah, 9ffc

M.Hum.

SIGNED



Penguji VIII

Valid ID: 692917952Ari 1ef9

Prof. Dr. Hermawan,

SH.

SIGNED



Valid ID: 69290fd183eb9

Yogyakarta, 05 November 2025

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

Prof. Dr. Ali Sodikin, M.Ag.

SIGNED





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
PROGRAM DOKTOR ILMU SYARIAH

Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta, 55281. Telp. (0274) 512840, Faks. (0274) 545614

**BERITA ACARA DAN DAFTAR HADIR TIM PENGUJI/DEWAN PENGUJI  
UJIAN TERBUKA (PROMOSI)**

Disertasi berjudul : DISHARMONI PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN  
INDUSTRI MELALUI MEDIASI ANTARA PEKERJA  
DENGAN PEMBERI  
KERJA (STUDI KASUS DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)

Di tulis oleh : Ana Riana, SH., MH  
NIM : 21303012003

Ketua Sidang : Prof. Dr.H. Ali Sodikin,M.Ag.

Sekretaris Sidang : Dr. Ocktoherrinsyah, M.Ag.

Anggota : 1. Prof. Drs. H. Ratno Lukito MA DCL  
(Promotor 1/Penguji)

2. Dr. H. Abdul Mujib, M. Ag.  
(Promotor 2/Penguji)

3. Dr. Kholid Zulfa, M.Si.  
(Penguji)

4. Prof. Dr. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag  
(Penguji)

5. Dr. Hj. Siti Fatimah,SH.,M.Hum.  
(Penguji)

6. Prof. Dr. Ari Hernawan, SH, M.Hum  
(Penguji)

Waktu , tempat dan status ujian:

1. Hari Tanggal : Rabu, 5 November 2025

2. Pukul : 09.00 s/d 12.00 wib

3. tempat : FSH-1-109

4. Status : Utama

5. Hasil Nilai, IPK : 95 ( 3,91 )

6. Lama Studi : 3 Tahun 9 Bulan 5 Hari

7. Predikat Kelulusan : Pujian (Cum Laude) / Sangat Memuaskan / Memuaskan.



Yogyakarta, 5 November 2025

Ketua Sidang/Pembimbing/Promotor,

Prof. Dr. H. Ali Sodikin, M.Ag.  
NIP. 197009121998031003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**  
**PROGRAM DOKTOR ILMU SYARIAH**

Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta, 55281 Telp. (0274) 512840, Faks. (0274) 545614

**YUDISIUM**

**BISMILLĀHIRRAHMĀNIRRAHĪM**

DENGAN MEMPERTIMBANGKAN JAWABAN PROMOVENDUS ATAS PERTANYAAN DAN KEBERATAN PARA PENILAI DALAM **UJIAN TERTUTUP PADA TANGGAL 12 AGUSTUS 2025**, DAN SETELAH MENDENGAR JAWABAN PROMOVENDUS ATAS PERTANYAAN DAN SANGGAHAN PARA PENGUJI DALAM UJIAN TERBUKA, MAKA KAMI MENYATAKAN, **PROMOVENDUS ANA RIANA, SH., M.H NOMOR INDUK MAHASISWA 21303012003, LAHIR DI PATI, 15 MEI 1993.**

**LULUS DENGAN PREDIKAT :**

**PUJIAN (CUM LAUDE)/SANGAT MEMUASKAN/MEMUASKAN\*\***

KEPADA SAUDARA DIBERIKAN **GELAR DOKTOR ILMU HUKUM BISNIS ISLAM**, DENGAN SEGALA HAK DAN KEWAJIBAN YANG MELEKAT ATAS GELAR TERSEBUT.

**\*SAUDARA MERUPAKAN DOKTOR KE TUJUH BELAS ( 17 ) DARI PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU SYARI'AH, FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

YOGYAKARTA, 5 NOVEMBER 2025

a.n REKTOR,  
KETUA SIDANG



**Prof. Dr.H. ALI SODIQIN, MAG.**  
**NIP. 197009121998031003**

\*\* CORET YANG TIDAK DIPERLUKAN





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
PROGRAM DOKTOR ILMU SYARIAH**

Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta 55281 Telp. (0274) 512840, Faks. (0274) 545614

**PENGESAHAN**

**Disertasi berjudul : DISHARMONI PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN  
INDUSTRI MELALUI MEDIASI ANTARA PEKERJA DENGAN PEMBERI  
KERJA (STUDI KASUS DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)**

**Ditulis oleh : Dr. Ana Riana. SH.,MH  
NIM : 21303012003**

**Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat Memperoleh gelar  
Doktor dalam Ilmu Syari'ah**

**Yogyakarta, 5 November 2025**

**a.n Rektor  
Ketua Sidang**



**Prof. Dr. H. Ali Sodikin, M.Ag.  
NIP. 1970091219980310030**

## NOTA DINAS

Kepada Yth.,  
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum  
UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

*Assalamu'alaikum wr.wb.*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

**DISHARMONI PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN  
INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI ANTARA PEKERJA DENGAN  
PEMBERI KERJA**

**(STUDI KASUS DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)**

Yang ditulis oleh:

Nama : Ana Riana  
NIM : 21303012003  
Program Studi : Doktor (S3) Ilmu Syari'ah  
Kosentrasi : Hukum Bisnis Islam

Saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Doktor Ilmu Syari'ah Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam Ujian Terbuka.

*Wassalamu'alaikum wr.wb.*

Yogyakarta, 16 September 2025

Promotor,



Prof. Drs. H. Ratno Lukito, M.A., DCL

NOTA DINAS

Kepada Yth.,  
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum  
UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

*Assalamu'alaikum wr.wb.*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

**DISHARMONI PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN  
INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI ANTARA PEKERJA DENGAN  
PEMBERI KERJA**

**(STUDI KASUS DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)**

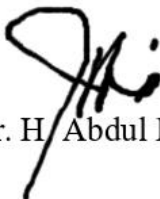
Yang ditulis oleh:

Nama	: Ana Riana
NIM	: 21303012003
Program Studi	: Doktor (S3) Ilmu Syari'ah
Kosentrasi	: Hukum Bisnis Islam

Saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Doktor Ilmu Syari'ah Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam Ujian Terbuka.

*Wassalamu'alaikum wr.wb.*

Yogyakarta, 3 Oktober 2025  
Penguji,



Dr. H. Abdul Mujib, M.Ag



NOTA DINAS

Kepada Yth.,  
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum  
UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

*Assalamu'alaikum wr.wb.*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

**DISHARMONI PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN  
INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI ANTARA PEKERJA DENGAN  
PEMBERI KERJA**

**(STUDI KASUS DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)**

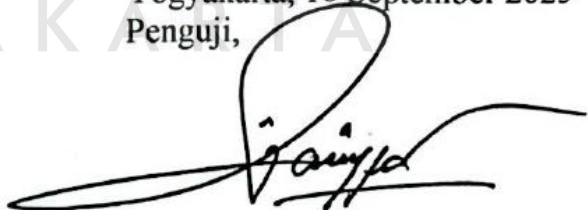
Yang ditulis oleh:

Nama	: Ana Riana
NIM	: 21303012003
Program Studi	: Doktor (S3) Ilmu Syari'ah
Konsentrasi	: Hukum Bisnis Islam

Saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Doktor Ilmu Syari'ah Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam Ujian Terbuka.

*Wassalamu'alaikum wr.wb.*

Yogyakarta, 16 September 2025  
Penguji,



Dr. Kholid Zulfa, M.Si

NOTA DINAS

Kepada Yth.,  
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum  
UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

*Assalamu'alaikum wr.wb.*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

**DISHARMONI PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN  
INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI ANTARA PEKERJA DENGAN  
PEMBERI KERJA  
(STUDI KASUS DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)**

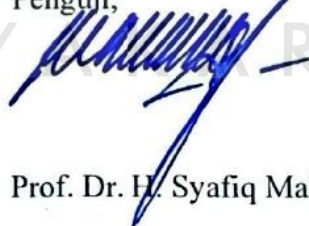
Yang ditulis oleh:

Nama : Ana Riana  
NIM : 21303012003  
Program Studi : Doktor (S3) Ilmu Syari'ah  
Kosentrasi : Hukum Bisnis Islam

Saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Doktor Ilmu Syari'ah Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam Ujian Terbuka.

*Wassalamu'alaikum wr.wb.*

Yogyakarta, 5 September 2025  
Penguji,



Prof. Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, S.Ag., M.Ag

NOTA DINAS

Kepada Yth.,  
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum  
UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

*Assalamu'alaikum wr.wb.*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

**DISHARMONI PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN  
INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI ANTARA PEKERJA DENGAN  
PEMBERI KERJA**

**(STUDI KASUS DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)**

Yang ditulis oleh:

Nama	: Ana Riana
NIM	: 21303012003
Program Studi	: Doktor (S3) Ilmu Syari'ah
Kosentrasi	: Hukum Bisnis Islam

Saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Doktor Ilmu Syari'ah Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam Ujian Terbuka.

*Wassalamu'alaikum wr.wb.*

Yogyakarta, 5 September 2025  
Penguji,



Dr. Hj. Siti Fatimah, SH., M.Hum

## ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji disharmoni dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Data tahun 2020-2023 menunjukkan bahwa 33,42% kasus berlanjut ke litigasi. Problematika utama terletak pada disharmoni struktural, seperti perbedaan pandangan mediator mengenai penyebab perdamaian dan variasi penafsiran tugas serta wewenangnya, yang mengakibatkan ketidakefektifan proses mediasi dan ketidakseimbangan kekuasaan antara pekerja dengan pemberi kerja. Hal ini menimbulkan pertanyaan mendasar mengenai pengaruh disharmoni tersebut terhadap efektivitas penyelesaian sengketa serta kebutuhan solusi kelembagaan untuk mencapai keadilan substantive.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah kualitatif dengan pendekatan normatif-empiris untuk mengkaji regulasi dan implementasi hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di DIY. Data yang digunakan meliputi data primer yang diperoleh melalui wawancara mendalam dengan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Yogyakarta, mediator di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi se-DIY, serta perwakilan serikat pekerja/pekerja. Selain itu, analisis dokumen seperti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, putusan Pengadilan Hubungan Industrial, dan risalah mediasi juga dilakukan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif analitis dengan pendekatan induktif. Evaluasi keadilan dalam mediasi didasarkan pada Teori Keadilan Distributif oleh John Rawls, sementara efektivitas mediasi dianalisis menggunakan Teori Efektivitas Hukum dari Soerjono Soekanto serta nilai yang terkandung dalam mediasi dianalisis dengan Teori Shulhu dan Tahkim. Pendekatan ini memungkinkan penelitian untuk menilai secara empiris keadilan dan efektivitas mediasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap prosedur formal yaitu perundingan bipartit dan mediasi tripartit belum optimal, ditunjukkan oleh lemahnya dokumentasi, ketidakhadiran para pihak, serta minimnya tanggapan terhadap anjuran tertulis. Selain itu, terdapat perbedaan perspektif dan variasi pendekatan di antara para mediator, yang mencerminkan belum adanya standar metodologis dan kelembagaan yang mapan dalam pelaksanaan mediasi. Ketidakefektifan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di DIY disebabkan oleh disharmoni struktural, ketidakseimbangan kekuasaan antara pengusaha dan pekerja yaitu dengan dominasi pengusaha dalam hal informasi, pendampingan hukum, dan penguasaan dokumen, sementara pekerja mengalami keterbatasan akses dan tekanan psikologis dalam proses mediasi. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini merekomendasikan reformasi mediasi melalui pemberian legitimasi normatif terhadap peran strategis mediator, peningkatan kapasitas fasilitasi berbasis empati, serta penguatan hasil mediasi agar bersifat mengikat. Untuk memperkuat sistem penyelesaian secara struktural, diusulkan pembentukan Komisi Keadilan Ketenagakerjaan sebagai lembaga independen nasional berbasis *quasi-yudisial* di luar birokrasi yang tersedia saat ini, guna menjamin akses keadilan yang setara, cepat, dan bermartabat bagi seluruh pihak yang bersengketa.

**Kata Kunci:** Mediasi, Perselisihan Hubungan Industrial, Disharmoni Struktural, Reformasi Kelembagaan.



## PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

### A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Tabel 0.1: Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er



ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
ه	Ha	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	y	ye

## B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

### 1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tabel 0.2: Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	a	a
ـِ	Kasrah	i	i
ـُ	Dammah	u	u

## 2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel 0.3: Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَـيْ...	Fathah dan ya	ai	a dan u
ـَـوْ...	Fathah dan wau	au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سَيْلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

### C. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tabel 0.4: Tabel Transliterasi *Maddah*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ...اَ...اَ...	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
يَ...يَ...يَ...	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
وُ...وُ...وُ...	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

### D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah “t”.

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah “h”.

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan “h”.

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah
- طَلْحَةَ talhah

#### E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birr

#### F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

##### 1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

##### 2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

#### G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khuзу
- شَيْءٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

#### H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.



Contoh:

- وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ      Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/  
Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا      Bismillāhi majrehā wa mursāhā

## I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ      Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/  
Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn
- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ      Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ      Allaāhu gafūrun rahīm
- لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا      Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an

## **J. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ، نَبِيِّنَا مُحَمَّدٍ  
وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ. أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas penulisan disertasi ini dengan lancar. Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama proses penyusunan disertasi ini.

Ucapan apresiasi, terimakasih dan penghargaan yang tinggi kepada seluruh civitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta khususnya kepada:

1. Prof. Noorhaidi, M.A., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta;
2. Prof. Dr. Ali Sodikin, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, beserta para Wakil Dekan (Dr. Saifuddin, MSI., Dr. Ach. Tahir, S.H.I., S.H., LL.M., M.A., Dr. Ocktoberinsyah, M.Ag) dan seluruh civitas akademika Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta;
3. Dr. Kholid Zulfa, M.Si dan Prof. Dr. Fathorrahman, S.Ag., M.Si., selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Doktor Ilmu Syariah Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta;
4. Prof. Drs. H. Ratno Lukito, M.A., DCL dan Dr. H. Abdul Mujib, S.Ag., M.Ag., selaku promotor, yang telah banyak memberikan spirit, arahan,

bimbingan, dan saran yang sangat berharga untuk penulis demi penyelesaian penulisan disertasi ini;

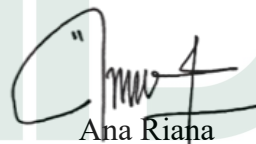
5. Dr. Hj. Siti Fatimah, SH., M.Hum, Prof. Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, S.Ag., M.Ag, Dr. Kholid Zulfa, M.Si, selaku tim penguji yang telah memberikan arahan dan bimbingan demi kesempurnaan kajian dalam penulisan disertasi ini;
6. Serluruh sahabat-sahabat teman seperjuangan mahasiswa Program Studi Doktoral Ilmu Syariah Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta angkatan 2021;
7. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Bapak Philip Joseph Leatemia, S.E., S.H., M.H., sebagai partners firma hukum leatemia dan rian law firm yang sudah penulis anggap sebagai orang tua sendiri dan selalu memberikan dukungan motifasi dan do'a sehingga penulis selalu semangat dalam menyelesaikan penelitian disertasi;
8. Orang tua Penulis bapak H. Suwari dan Ibu Hj. Sriwati yang selalu mendoakan dan memberikan motifasi kepada penulis, sehingga disertasi ini dapat diselesaikan. Begitu juga kepada mertua penulis bapak Suprpto dan Ibu Sriyatmi, terimakasih atas do'a, dukungan dan ridha yang telah diberikan;
9. Ucapan terimakasih secara khusus dan spesial juga penulis sampaikan kepada istri tercinta dan tersayang serta terkasih Ucthy Nurul Fadilah, S.Pd., M.Pd dan anak tersayank Najeela Rajita Riana atas segala do'a dukungannya kepada penulis sehingga penulisan disertasi ini dapat terselesaikan;

10. Terimakasih penulis ucapkan kepada Yayasan Universitas Proklamasi 45 yang telah memberikan suport secara materiil maupun immatriil dan Civitas Akademica Universitas Proklamasi 45 bapak rektor dan jajarannya, serta dosen-dosen pada fakultas hukum Universitas Proklamasi 45 yang telah memberikan suport dukungan dan doanya.

Akhirnya, penulis berharap semoga disertasi ini dapat memberikan kontribusi baik akademis maupun praktis, seberapa pun jumlahnya. Sebagai manusia tentu penulis memiliki keterbatasan dan kekurangan dalam melakukan penulisan ini. Segala kritik dan saran terhadap disertasi ini merupakan suatu keniscayaan agar dapat menjadi lebih baik. Semoga Allah SWT senantiasa membimbing kita kepada jalan yang benar, yakni jalan ilmu pengetahuan dan amal kemanfaatan bagi agama, bangsa dan negara. Amiin

Yogyakarta, 3 September 2025

Penulis,



Ana Riha

NIM. 2130301200.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS DARI PLAGIARISME .....	i
PENGESAHAN PROMOTOR.....	i
PENGESAHAN TUGAS AKHIR .....	i
BERITA ACARA .....	ii
YUDISIUM.....	iii
PENGESAHAN .....	iv
NOTA DINAS .....	v
NOTA DINAS .....	vi
NOTA DINAS .....	vii
NOTA DINAS .....	viii
NOTA DINAS .....	ix
ABSTRAK .....	x
PEDOMAN TRANSLITERASI .....	xi
KATA PENGANTAR .....	xix
DAFTAR ISI.....	xxii
DAFTAR TABEL.....	xxvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	17
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	18
D. Kajian Pustaka.....	19
E. Kerangka Teoritik .....	39
F. Metode Penelitian.....	69
G. Sistematika Pembahasan .....	79
BAB II KETENTUAN UMUM MENGENAI HUKUM KETENAGAKERJAAN, PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL, DAN KETIDAK ADILAN .....	81
A. Hukum Ketenagakerjaan .....	81
1. Pengertian Hubungan Perburuhan atau Ketenagakerjaan .....	82
2. Asas, Tujuan dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan .....	84
3. Prinsip Dasar Islam dalam Hubungan Ketenagakerjaan .....	100
4. Pemutusan hubungan Kerja (PHK).....	104
5. Macam-Macam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	107
6. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang di PHK.....	110
7. Efektivitas Hukum dalam Ketenagakerjaan.....	112
B. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial .....	117
1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial .....	117
2. Dasar Hukum Perselisihan Hubungan Industrial .....	126
3. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial .....	130
4. Pihak yang Terlibat dalam Perselisihan Hubungan Industrial .....	134
5. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	138
C. Tinjauan Umum tentang Mediasi .....	147
1. Pengertian Proses Mediasi .....	147
2. Peran Mediasi.....	149

3. Tujuan Mediasi.....	154
4. Anjuran <i>Ishlah</i> dan <i>Sulh</i> .....	156
5. Urgensi Tahkim dalam Penyelesaian Sengketa .....	158
6. Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Non-Litigasi.....	161
7. Keuntungan Mediasi dalam Penyelesaian Non-Litigasi .....	164
8. Peran Mediator ( <i>Mushlih</i> ) dalam Islam.....	167
9. Tinjauan tentang Mediator Hubungan Industrial .....	170
10. Nilai <i>Syura</i> (Musyawarah) .....	176
D. Ketidakadilan Hukum .....	179
1. Pengertian Ketidakadilan Hukum .....	179
2. Unsur-Unsur Ketidakadilan Hukum.....	181
3. Dampak Ketidakadilan Hukum.....	185
4. Pentingnya Keadilan dalam Hukum dan Upaya Pencapaiannya .....	187
5. Keadilan Distributif dalam Hukum .....	192
6. Kebutuhan Mencapai Kemaslahatan .....	195
BAB III DESKRIPSI PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI DINAS TENAGAKERJA DAN TRANSMIGRASI SE-DIY.....	199
A. Profil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi se-DIY .....	199
1. Profil Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.....	199
2. Profil Dinas Sosial Tenaga kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta .....	204
3. Profil Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Kabupaten Sleman.....	208
4. Profil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.....	212
5. Profil Bidang Tenaga Kerja yang masuk dalam Dinas Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil dan menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Gunung Kidul.....	216
6. Profil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo .....	220
B. Jumlah Kasus Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi secara keseluruhan di wilayah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)....	223
1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sleman.....	225
2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo .....	227
3. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul .....	229
4. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.....	231
5. Dinas Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil dan menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Gunung Kidul .....	233
6. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah di Provinsi DIY .....	236
7. Total Seluruh Perkara yang Masuk pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang ada diseluruh DIY .....	238
C. Jumlah Perkara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui litigasi Secara Keseluruhan di Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta .....	240
1. Penyelesaian Tingkat Pertama/Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta .....	242

2. Penyelesaian Tingkat Kasasi/Mahkamah Agung.....	244
D. Pengangkatan Mediator dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di seluruh DIY.....	246
1. Pengangkatan mediator dinas tenaga kerja dan transmigrasi di DIY .....	246
2. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi diseluruh DIY .....	254
3. Penyelesaian melalui litigasi Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta .....	298
E. Mekanisme Mediasi dan Peran Mediator .....	309
1. Prinsip Mediasi di Semua Dinas Tenaga Kerja.....	309
2. Mekanisme Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman .....	310
3. Mekanisme Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bantul .....	313
4. Mekanisme Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kulon Progo .....	315
5. Mekanisme Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gunung Kidul.....	317
6. Mekanisme Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Yogyakarta.....	320
F. Kendala dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di DIY.....	322
1. Ketidakmauan Berdamai dari Pihak Terkait .....	322
2. Peran Pendamping Hukum yang Tidak Mendukung Penyelesaian Damai .....	324
3. Kurangnya Pemahaman Pihak-Pihak Terhadap UU Ketenagakerjaan .....	326
<b>BAB IV ANALISIS HUKUM PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRASMIGRASI PROVINSI DIY .....</b>	<b>328</b>
A. Tingkat Kepatuhan Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terhadap Ketentuan yang Berlaku di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY .....	329
1. Perundingan Bipartit .....	329
2. Perundingan Tripartit Melalui Mediasi .....	333
3. Persidangan Hubungan Industrial .....	337
B. Sebab Terjadi ketidakefektifan dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY .....	342
1. Ketimpangan Kuasa antara Pekeja/buruh dengan Pengusaha/Pemberi kerja .....	342
2. Perbedaan Perspektif Perdamaian .....	348
3. Pendekatan Mediaor dalam Pembinaan Ketenagakerjaan .....	354
C. Prosedur Ideal Yang Dapat Diterapkan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.....	359
1. Reformasi Mekanisme Mediasi.....	359
2. Peningkatan Kapasitas Mediator.....	365

3. Penguatan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial .....	371
BAB V PENUTUP.....	385
A. Kesimpulan.....	385
B. Saran.....	392
DAFTAR PUSTAKA .....	397
RIWAYAT HIDUP.....	413



## DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Tentang	Halaman
Tabel 1.1	Perkara masuk pada Kementerian Ketenagakerjaan 2018	2
Tabel 1.2	Perkara masuk ke PHI sampai Kasasi dan PK 2018	3
Tabel 1.3	Perkara masuk pada Kementerian Tenaga Kerja RI 2023	4
Tabel 1.4	Perkara masuk ke PHI sampai Kasasi 2023	5
Tabel 1.5	Perkara yang masuk pada Dinas Tenaga Kerja seluruh DIY 2020-2023	9
Tabel 1.6	Perkara yang masuk PHI Tingkat Pertama dan Kasasi 2020-2023	9
Tabel 3.1	Perkara Masuk di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sleman 2020 sampai 2023	142
Tabel 3.2	Perkara Masuk di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul 2020 sampai 2023	149
Tabel 3.3	Perkara Masuk di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta 2020 sampai 2023	152
Tabel 3.4	Perkara Masuk di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gunung Kidul 2020 sampai 2023	156
Tabel 3.5	Perkara Masuk di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Daerah di Provinsi DIY 2020 sampai 2023	159
Tabel 3.6	Total seluruh perkara masuk di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten/Kota dan Daerah Provinsi DIY 2020 sampai 2023	162
Tabel 3.7	Penyelesaian Tingkat Pertama pada pengadilan hubungan industrial Yogyakarta 2020 sampai 2023	166
Tabel 3.8	Penyelesaian Tingkat Kasasi pada Mahkamah Agung Republik Indonesia 2020 sampai 2023	169

Tabel 4.1	Perkara Masuk di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sleman 2020 sampai 2023	205
Tabel 4.2	Perkara Masuk di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gunung Kidul 2020 sampai 2023	207
Tabel 4.3	Perkara Masuk di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta 2020 sampai 2023	209
Tabel 4.4	Perkara Masuk di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah/Provinsi DIY 2020 sampai 2023	2112
Tabel 4.5	Perkara Masuk di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul 2020 sampai 2023	216
Tabel 4.6	Perkara Masuk di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah/Provinsi DIY 2020 sampai 2023	220
Tabel 4.7	Perkara Masuk di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sleman 2020 sampai 2023	221
Tabel 4.8	Perkara Masuk di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gunung Kidul 2020 sampai 2023	
Tabel 4.9	Perkara Masuk di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul 2020 sampai 2023	223
Tabel 4.10	Perkara Masuk di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta 2020 sampai 2023	224
Tabel 4.11	Perkara Masuk di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi seluruh DIY 2020 sampai 2023	225
Tabel 4.12	Perkara Masuk di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi seluruh DIY 2020 sampai 2023	232
Tabel 4.13	Perkara Masuk di Pengadilan Hubungan Industrial DIY 2020 sampai 2023	233



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Hubungan industrial di Indonesia secara historis dan struktural merupakan dinamika relasional yang rentan konflik. Ketika pengusaha/pemberi kerja dan pekerja/buruh terlibat dalam interaksi kerja yang kompleks dan berkelanjutan, perbedaan kepentingan maupun pelanggaran terhadap hak sering kali menimbulkan perselisihan.<sup>1</sup> Bentuk perselisihan ini mencakup perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), serta konflik antar serikat pekerja di satu perusahaan. Guna mengatur dan menyelesaikan konflik-konflik tersebut, pemerintah Indonesia menerbitkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) telah mengatur berbagai mekanisme penyelesaian permasalahan perselisihan hubungan industrial yang pada dasarnya dirancang untuk memberikan solusi yang adil, cepat, dan efisien bagi para pihak yang bersengketa. Jika merujuk kepada pasal 1 angka 1 UU PPHI yang memberikan penjelasan yaitu:

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

---

<sup>1</sup> Amien Tohari et al., *Dinamika Konflik & Kekerasan Di Indonesia* (Jakarta: Yayasan Tifa, 2011), hlm. 4.

Sedangkan pada pasal 56 UU PPHI mengatakah penyelesaian perselisihan hubungan industrial terbagi menjadi empat jenis yaitu:

1. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
2. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
3. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
4. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial memiliki 2 tahapan yaitu melalui non litigasi dan melalui litigasi. *Pertama*, tahapan non-litigasi yang melibatkan dua mekanisme, yaitu bipartit dan tripartit. Penyelesaian secara bipartit merupakan upaya penyelesaian langsung antara pekerja/buruh dan pemberi kerja/pengusaha tanpa melibatkan pihak ketiga, yang harus diselesaikan paling lama dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sejak dimulainya perundingan.<sup>2</sup> Apabila proses bipartit gagal/tidak dapat melakukan perdamaian, maka dilanjutkan dengan tahapan tripartit yaitu tahapan penyelesaian sengketa antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja/pengusaha melalui pihak ketiga. Keterlibatan pihak ketiga yang bersifat independen bertujuan untuk membantu proses penyelesaian menjadi lebih objektif. Pihak ketiga dalam UU PPHI adalah konsiliator, arbiter dan mediator.<sup>3</sup> Para pihak yang berperkara diberi kesempatan untuk menyepakati cara penyelesaian perselisihan, apakah melalui jalur konsiliasi, arbitrase atau mediasi. Penyelesaian melalui jalur konsiliasi terbatas hanya pada perselisihan kepentingan,

---

<sup>2</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 3 ayat (2).

<sup>3</sup> Lihat Pasal 8 hingga Pasal 54 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang secara rinci mengatur mekanisme penyelesaian tripartit melalui konsiliasi, arbitrase, dan mediasi sebagai upaya penyelesaian sengketa yang melibatkan pihak ketiga yang independen dengan tujuan mencapai penyelesaian yang objektif dan berkeadilan.

perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.<sup>4</sup> Penyelesaian melalui jalur arbitrase terbatas pada penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.<sup>5</sup> Sedangkan penyelesaian melalui jalur mediasi tidak terbatas yaitu bisa menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan hak, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.<sup>6</sup>

*Kedua*, tahapan litigasi adalah gugatan melalui pengadilan hubungan industrial yang dilakukan pekerja/buruh maupun pengusaha/pemberi kerja setelah mendapatkan anjuran (melewati proses non litigasi dan tidak ada kesepakatan perdamaian). Tahapan litigasi mempunyai 2 (dua) upaya hukum yaitu ditingkat pertama melalui pengadilan hubungan industrial dengan penyelesaian selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.<sup>7</sup> Ditingkat kasasi melalui Mahkamah Agung dengan penyelesaian selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.<sup>8</sup> Sebelum tahun 2018, terdapat satu tahapan tambahan setelah kasasi, yaitu upaya hukum luar biasa berupa Peninjauan Kembali (PK). Namun, sejak diterbitkannya

---

<sup>4</sup> *Ibid.*, Pasal 18 ayat (1).

<sup>5</sup> *Ibid.*, Pasal 29.

<sup>6</sup> Lihat Pasal 1 angka 11 jo. Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menegaskan bahwa mediasi hubungan industrial dapat menangani keempat jenis perselisihan secara komprehensif, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

<sup>7</sup> *Ibid.*, Pasal 103.

<sup>8</sup> *Ibid.*, pasal 115.

Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2018, khususnya pada Kamar Perdata Khusus poin 3, ditegaskan bahwa perkara perselisihan hubungan industrial tidak lagi dapat diajukan upaya hukum Peninjauan Kembali. Dengan demikian, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur litigasi terbatas pada dua tingkat tersebut, yaitu pengadilan tingkat pertama dan kasasi. Kebijakan ini diharapkan dapat mendorong efisiensi dan kepastian hukum dalam penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan melalui proses litigasi. Karena upaya hukum litigasi hanya melalui tahapan tingkat pertama dan kasasi, maka proses penyelesaian perdamaian dalam tahapan non-litigasi harus lebih optimal, untuk meminimalisir terjadinya proses litigasi.

Penulis dalam hal ini memfokuskan kajian pada mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non-litigasi pada tahapan tripartit, dengan penekanan khusus terhadap mediasi sebagai instrumen penyelesaian. Adapun mekanisme konsiliasi dan arbitrase tidak menjadi objek pembahasan dalam penelitian ini, mengingat belum tersedianya sistem atau perangkat kelembagaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui kedua jalur tersebut, baik pada tingkat nasional maupun regional.<sup>9</sup> Data dari kementerian Ketenagakerjaan

---

<sup>9</sup> Bandingkan dengan hasil penelitian Uwiyono, Aloysius dan Rachmad Syafa'at. "Problematisasi Implementasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Konsiliasi dan Arbitrase," *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* 8, no. 2 (2023): 112-129, yang mengungkapkan bahwa minimnya infrastruktur kelembagaan dan jumlah konsiliator serta arbiter yang tersertifikasi di berbagai daerah menyebabkan mekanisme mediasi menjadi lebih dominan dan efektif digunakan dalam praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia, sementara konsiliasi dan arbitrase masih menghadapi kendala implementasi baik di tingkat nasional maupun regional.

Republik Indonesia tahun 2022<sup>10</sup> dan tahun 2023<sup>11</sup> menunjukkan tidak adanya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui konsiliasi dan arbitrase di Indonesia.

Jika melihat tren perkembangan kasus penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan mediator dinas tenaga kerja dan transmigrasi selama tiga tahun (2017-2019), data dari Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja menunjukkan fluktuasi yang signifikan.<sup>12</sup> Pada tahun 2017, total perkara perselisihan hubungan industrial yang masuk ke jalur mediasi tercatat sebanyak 873 kasus, dengan perselisihan hak sebanyak 298 kasus, perselisihan kepentingan 52 kasus, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh 3 kasus, dan kasus PHK sebanyak 520 kasus. Kondisi ini mengalami peningkatan di tahun 2018 menjadi 998 kasus,<sup>13</sup> dengan perselisihan hak tercatat sebanyak 343 perkara, perselisihan kepentingan sebanyak 48 perkara, kasus PHK 607 kasus dan tidak ada laporan perselisihan antar-serikat pekerja/serikat buruh (0 perkara). Sementara pada tahun 2019, jumlah kasus justru

---

<sup>10</sup> Data diambil dari databoks kementerian ketenagakerjaan Republik Indonesia melalui <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/952#:~:text=Satudata%20Kemnaker%20%7C%20Portal%20Data%20Ketenagakerjaan%20RI&text=Jumlah%20akumulasi%20kasus%20perselisihan%20hubungan,hubungan%20industrial%20diselesaikan%20oleh%20mediator>. diakses pada tanggal 5 Februari 2024 pukul 14.00 WIB

<sup>11</sup> Data diambil dari databoks kementerian ketenagakerjaan Republik Indonesia melalui <https://databoks.katadata.co.id/demografi/statistik/83b29729c87e008/ini-banyaknya-perselisihan-hubungan-industrial-di-indonesia-pada-2023> diakses pada tanggal 5 Februari 2024 pukul 14.00 WIB

<sup>12</sup> Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, "Laporan Tahunan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial 2017-2019" (Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2020).

<sup>13</sup> Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Buku Saku Data Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Tahun 2018*, Periode Ju (Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2018).



meningkat drastis menjadi 1.258 kasus, dengan komposisi perselisihan hak sebanyak 427 kasus, perselisihan kepentingan 61 kasus, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh 2 kasus, dan kasus PHK mencapai angka tertinggi yaitu 768 kasus. Tren peningkatan ini mengindikasikan bahwa mekanisme *alternative dispute resolution* melalui mediasi belum mampu menekan angka perselisihan hubungan industrial secara signifikan.<sup>14</sup>

Tabel 1. 1  
Perkara masuk pada Kementerian Ketenagakerjaan 2017-2019

Tahun	Perselisihan Hak	Perselisihan Kepentingan	Perselisihan Serikat Pekerja/Serikat Buruh	PHK	Jumlah
2017	298	52	3	520	873
2018	343	48	0	607	998
2019	427	61	2	768	1.258

Sedangkan perbandingan data perkara Pengadilan Hubungan Industrial melalui jalur litigasi tahun 2017 hingga 2019 menunjukkan perkembangan yang menarik. Pada tahun 2017, jumlah perkara yang masuk ke PHI tercatat sebanyak 2.471 perkara. Pada tahun 2018, meningkat menjadi 2.909 perkara. Sementara tahun 2019 kembali menunjukkan peningkatan menjadi 3.247 perkara.<sup>15</sup> Pada tingkat kasasi, total perkara tercatat sebanyak 895 pada tahun 2017, meningkat menjadi 972 pada tahun 2018, dan mencapai 1.037 pada tahun 2019. Pada tingkat

<sup>14</sup> Hadi Sucipto and Mila Karmila Adi, "Efektivitas Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia: Analisis Tiga Tahun Terakhir," *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan* 7, no. 3 (2022), hlm. 219.

<sup>15</sup> Mahkamah Agung Republik Indonesia, "Laporan Tahunan Mahkamah Agung Republik Indonesia 2017-2019: Capaian Dan Kinerja Pengadilan Hubungan Industrial" (Jakarta: MA-RI, 2020).

peninjauan kembali (PK), jumlah perkara juga mengalami kenaikan, dari 168 perkara pada tahun 2017, menjadi 197 perkara pada tahun 2018, dan selanjutnya 223 perkara pada tahun 2019. Peningkatan jumlah kasus yang masuk ke PHI dari tahun ke tahun, mengindikasikan bahwa pendekatan *non-litigasi* melalui mediasi belum maksimal dalam menyelesaikan perselisihan di tingkat bipartit maupun tripartit, sehingga banyak kasus yang akhirnya berlanjut ke jalur pengadilan.

Tabel 1. 2  
Perkara masuk ke PHI sampai Kasasi dan PK 2017-2019

No	Jenis	Tahun	Total Perkara	Putus	Cabut	Sisa
1.	Pertama PHI	2017	2.471	1.978	62	431
		2018	2.909	2.140	79	690
		2019	3.247	2.315	92	840
2.	Kasasi	2017	895	895	-	-
		2018	972	972	-	-
		2019	1.037	1.037	-	-
3.	PK	2017	168	168	-	-
		2018	197	197	-	-
		2019	223	223	-	-

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dan tabel 1.2, terlihat bahwa persoalan ketenagakerjaan di Indonesia masih sangat kompleks dan dinamis. Jika dilihat dari data terbaru pada tahun 2023 melalui Kementerian Tenaga Kerja RI<sup>16</sup> menunjukkan peningkatan yang signifikan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Pada tahun 2023, Kementerian Tenaga Kerja RI mencatat penanganan perkara yang diselesaikan oleh mediator dinas tenaga kerja dengan total 10.267 perkara perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan secara perdamaian sejumlah 6.473 perkara (63,03%), sedangkan tidak dapat berdamai yang kemudian

<sup>16</sup> Nabilah Muhamad, "Ini Banyaknya Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia Pada 2023," *Databoks - Katadata.Co.Id*, 2024.

dikeluarkannya anjuran dari mediator dinas tenaga kerja sejumlah 3.784 perkara (36,97%).

Tabel 1. 3  
Perkara masuk pada Kementerian Tenaga Kerja RI 2023

Tahun	Jenis Perselisihan	Jumlah Kasus	Penyelesaian
2023	Perselisihan Hak	2.554	Perdamaian: 1.509, Anjuran: 1.045,
2023	PHK	7.275	Perdamaian: 4.690, Anjuran: 2585
2023	Perselisihan Kepentingan	387	Perdamaian: 238, Anjuran: 149
2023	Perselisihan Antar-Serikat Pekerja/Serikat Buruh	51	Perdamaian:36, Anjuran: 15
		10.267	Perdamaian 6.473, Anjuran 3.794

Perkara hubungan industrial yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada tahun 2023 sebanyak 2.631 perkara,<sup>17</sup> dengan 1.985 di antaranya telah diputuskan dan 79 perkara dicabut oleh pihak-pihak yang bersengketa, meninggalkan 567 perkara yang masih dalam proses penyelesaian. Pada tahap kasasi, terdapat 1.135 perkara yang masuk,<sup>18</sup> di mana seluruhnya diputuskan tanpa adanya pencabutan perkara.

Tabel 1. 4  
Perkara masuk ke PHI sampai Kasasi 2023

No	Jenis	Total Perkara	Putus	Cabut	Sisa
1.	Pertama PHI	2.631	1.985	79	567

<sup>17</sup> Tim Pokja Laporan Tahunan MARI, “Laporan Tahunan 2023 Mahkamah Agung Republik Indonesia” (Jakarta: Mahkamah Agung Republik Indonesia, 2023), hlm. 71.

<sup>18</sup> *Ibid.*, hlm. 76.

2.	Kasasi	1.135	1.135	-	-
----	--------	-------	-------	---	---

Dari Fenomena yang terdapat pada tabel 1.1, tabel 1.2, tabel 1.3, tabel 1.4 tersebut diatas, pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2023, menunjukkan bahwa meskipun penyelesaian melalui jalur mediasi dirancang untuk memberikan penyelesaian yang efektif maupaun memberikan keadilan dan diharapkan memberikan kemaslahatan (*maslahah*) bersama, namun pada kenyataannya tidak selalu demikian. Hasil mediasi yang dilakukan tidak sepenuhnya dapat menghasilkan perdamaian, banyak juga mediasi yang tidak berhasil berdamai sehingga berujung pada dikeluarkannya anjuran tertulis oleh mediator yang berpotensi dilanjutkan keproses litigasi.

Kurang efektifnya mediasi sebagai mekanisme penyelesaian sengketa juga tercermin di berbagai wilayah di Indonesia. Seacar nasional, berdasarkan data tahun 2023 melalui Kementerian Tenaga Kerja RI mencatat penanganan perkara yang diselesaikan oleh mediator dinas tenaga kerja dengan total 10.267<sup>19</sup> perkara perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan secara perdamaian sejumlah 6.473 perkara (63,03%)<sup>20</sup>, sedangkan tidak dapat berdamai yang kemudian dikeluarkannya anjuran dari mediator dinas tenaga kerja sejumlah 3.784 perkara (36,97%). Kondisi yang lebih mengkhawatirkan terjadi di Provinsi Lampung, di mana dari 63 kasus yang tercatat, hanya 27 kasus (42,9%) yang berhasil diselesaikan melalui mediasi, sedangkan 36 kasus (57,1%) tidak

<sup>19</sup> Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, “Perselisihan yang Ditangani dan Diselesaikan oleh Mediator, Desember Tahun 2023” (SatuData, 2023).

<sup>20</sup> Muhamad, “Ini Banyaknya Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia Pada 2023.”

terselesaikan.<sup>21</sup> Sementara itu, di Provinsi Sulawesi Selatan, dari 80 kasus yang dimediasi, sebanyak 47 kasus (58,8%) berhasil mencapai kesepakatan damai, sementara 33 kasus (41,2%) tidak terselesaikan.<sup>22</sup> Di Provinsi Jawa Tengah, berdasarkan data dari Portal Berita Pemerintah Provinsi Jawa Tengah tahun 2023 terdapat 718 perkara yang masuk di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dengan 306 perkara (42,62%) dapat diselesaikan secara perdamaian dan 412 perkara (57,38%) yang berujung kepada rekomendasi/tidak dapat diselesaikan secara perdamaian.<sup>23</sup> Fenomena ini menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi belum mampu menyelesaikan perselisihan secara optimal dan belum sepenuhnya memenuhi prinsip *win-win solution* yang menjadi tujuan fundamental dari mediasi itu sendiri.

Tabel 1. 5  
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi di Luar DIY  
Tahun 2023

No	Provinsi	Total Kasus	Perdamaian	Persentase	Anjuran	Persentase
1	Nasional	10.267	8.236	80,2%	2.031	19,8%
2	Lampung	63	27	42,9%	36	57,1%
3	Sulawesi Selatan	80	47	58,8%	33	41,2%
4	Jawa Tengah	718	306	42,62%	412	57,38%
	Total	11.128	8.616	77,4%	2.512	22,6%

<sup>21</sup> Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung, “Kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang Tercatat dan Dapat Diselesaikan di Provinsi Lampung Tahun 2023” (Lampung Satu Data, 2023).

<sup>22</sup> Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Selatan, “Jumlah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi (Mediator) di Sulawesi Selatan” (Saoraja, 2023).

<sup>23</sup> Portal Berita Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, “Komunikasi Intensif Pekerja Dan Pengusaha Cegah Perselisihan Hubungan Industrial,” *Jatengprov.Go.Id*, 2023.



Jika dianalisis lebih mendalam berdasarkan jenis perselisihan di empat wilayah tersebut, kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) masih mendominasi dan menunjukkan tingkat keberhasilan mediasi yang bervariasi. Data ini mengindikasikan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non-litigasi masih belum optimal, bahkan di luar provinsi-provinsi dengan konsentrasi industri tinggi.

Kurang efektifnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga terjadi di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Provinsi DIY pada dasarnya bukan merupakan kota industri melainkan kota pendidikan dan budaya, tetapi permasalahan ketenagakerjaan cukup kompleks. Menariknya, dibandingkan dengan Provinsi Jawa Tengah yang notabennya adalah kota industri, pada tahun 2021 sengketa yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang sebesar 100 perkara,<sup>24</sup> sedangkan perkara yang masuk di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta pada tahun 2021 sebesar 80 perkara,<sup>25</sup> dengan selisih perkara 20%. Selain itu, jumlah perkara yang masuk di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2020 dan 2021 terdapat 627 perkara,<sup>26</sup> sedangkan di Provinsi DIY terdapat 445 perkara,<sup>27</sup> dengan selisih perkara 27,43%. Jika dibandingkan antara Provinsi

---

<sup>24</sup> Wawancara dengan Ibu Diah selaku Panitera Pengganti Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 22 Februari 2024 pukul 14.00 WIB.

<sup>25</sup> Wawancara dengan Bpk Reza Hakim Penyelesaian Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Yogyakarta pada Senin 25 Maret 2024 pukul 10.00 WIB.

<sup>26</sup> Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, "Buku Data Statistik Ketenagakerjaan Dan Ketramigrasian Semester 1 Pemerintah Provinsi Jawa Tengah" (Jawa Tengah: Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, 2022).

<sup>27</sup> Data diambil dari Wawancara dengan RB sebagai Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sleman pada tanggal 20 Maret 2024 pukul 14.00 WIB, wawancara

Jawa Tengah dengan Provinsi DIY tentunya memiliki perbedaan yang jauh, khususnya mengenai luas wilayah maupun jumlah kabupaten dan kotanya. Luas wilayah administratif Provinsi Jawa Tengah terdiri dari 29 kabupaten dan 6 kota.<sup>28</sup> Sedangkan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) memiliki jumlah kabupaten dan kota yang lebih sedikit dibandingkan Jawa Tengah, yaitu 4 kabupaten dan 1 kota.<sup>29</sup> Meskipun antara Provinsi DIY dengan Provinsi Jawa Tengah memiliki wilayah kabupaten dan kota yang berbeda jauh, namun persoalan hubungan industrial di Provinsi DIY mendekati persoalan hubungan industrial yang ada di Provinsi Jawa Tengah. Sehingga, penulis tertarik dan memilih untuk melakukan penelitian di Provinsi DIY. Tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Provinsi DIY pada kurun waktu 2020 sampai 2023 sebagai salah satu gambaran proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ada di Indonesia.

Data penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Provinsi DIY pada tahun 2020 hingga 2023 melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di seluruh DIY tercatat 787 perkara yang masuk, dengan hanya 524 perkara (66,58%) di

---

dengan HR Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul tanggal 28 Mei 2024 pukul 09.00 WIB, wawancara dengan HD Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Kulon Progo tanggal 19 April 2024 pukul 10.00 WIB, wawancara dengan DWY mediator Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta tanggal 27 Juni 2024 pukul 09.00 WIB, wawancara dengan ITN Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gunung Kidul tanggal 27 Mei 2024 pukul 13.00 WIB, wawancara dengan LF Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DIY tanggal 15 Juli 2024 pukul 13.30 WIB.

<sup>28</sup> Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah, "Jumlah Perguruan Tinggi, Mahasiswa, Dan Tenaga Pendidik (Negeri Dan Swasta) Di Bawah Kementerian Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi/Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Menurut Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Tengah, 2020/2021 Dan 2021/2022," *Jateng.Bps.Go.Id*, 2024.

<sup>29</sup> LLDIKTI Wilayah V, "Daftar Alamat Perguruan Tinggi," *Lldikti5.Id*, 2024.

antaranya yang berhasil diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB) atau damai, sedangkan 263 perkara (33,42%) dikeluarkannya anjuran.<sup>30</sup>

Tabel 1. 6  
Perkara yang masuk pada Dinas Tenaga Kerja seluruh DIY 2020-2023

Tahun	Perkara Masuk	Perjanjian Bersama (PB)/damai	Anjuran PHI
2020	290	175	115
2021	165	111	54
2022	178	120	58
2023	154	118	36
Total	787	524	263

Sedangkan dari 263 perkara yang dikeluarkan anjuran, sejumlah 197 perkara yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial, sedangkan di tingkat Kasasi terdapat 149 perkara (74,9% perkara masuk dalam proses litigasi).

Tabel 1. 7  
Perkara yang masuk Pengadilan Hubungan Industrial Tingkat Pertama dan Kasasi 2020-2023

Tahun	Tingkat Pertama	Kasasi
2020	25	19
2021	80	38
2022	39	39
2023	53	53
Total	197	149

<sup>30</sup> Data diambil dari Wawancara dengan RB sebagai Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sleman pada tanggal 20 Maret 2024 pukul 14.00 WIB, wawancara dengan HR Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul tanggal 28 Mei 2024 pukul 09.00 WIB, wawancara dengan HD Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Kulon Progo tanggal 19 April 2024 pukul 10.00 WIB, wawancara dengan DWY mediator Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta tanggal 27 Juni 2024 pukul 09.00 WIB, wawancara dengan ITN Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gunung Kidul tanggal 27 Mei 2024 pukul 13.00 WIB, wawancara dengan LF Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DIY tanggal 15 Juli 2024 pukul 13.30 WIB.

Keberhasilan penyelesaian melalui mediasi sebesar 524 perkara (66,58%) yang bisa diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB)/damai di Provinsi DIY, menunjukkan pelaksanaan mediasi belum sepenuhnya optimal, masih terdapat 33,42% perkara yang belum bisa diselesaikan secara PB/damai. Berangkat dari kompleksitas tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mediasi menjadi mekanisme non-litigasi yang krusial untuk mencapai perdamaian antara pekerja dan pemberi kerja. Namun, meskipun mediasi diamanatkan oleh regulasi, efektivitasnya sering kali menghadapi tantangan. Persoalan ini menjadi fokus utama dalam studi ini, mengingat adanya disharmoni penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).

Penelitian terdahulu telah mengkaji berbagai aspek terkait mediasi perselisihan hubungan industrial. Penelitian oleh Irmanto dan Priyono misalnya, menekankan otoritas mediator dan prinsip-prinsip yang melandasi proses mediasi, yaitu prinsip kekeluargaan, musyawarah, dan penyelesaian yang cepat, adil, serta murah.<sup>31</sup> Sejalan dengan itu, Kristiani dan Santiago menyoroti perlunya reformasi hukum mediasi untuk mengatasi kelemahan regulasi dan kurangnya kepercayaan para pihak. Mereka menemukan bahwa meskipun mediasi memiliki potensi besar,

---

<sup>31</sup> M.Y. Harry Irmanto and Ery Agus Priyono, "Principles of Settlement of Industrial Relations Disputes Through Mediation in Law," *International Journal For Multidisciplinary Research* 6, no. 1 (2024), <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2024.v06i01.12635>.

implementasinya masih suboptimal dan memerlukan peningkatan kapasitas mediator serta penguatan mekanisme pengawasan.<sup>32</sup>

Selanjutnya, Nurhayati dkk. menawarkan model "med-arbitration" sebagai alternatif untuk meningkatkan penyelesaian sengketa,<sup>33</sup> sementara Puspasari dan Moha menganalisis efektivitas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 secara umum. Mereka menemukan bahwa mediasi dianggap sebagai metode yang paling efektif dengan tingkat kepuasan tinggi, meskipun efektivitasnya bervariasi tergantung pada sektor dan wilayah.<sup>34</sup> Terakhir, penelitian Pui di Batam menegaskan bahwa mediasi non-litigasi merupakan metode yang direkomendasikan untuk menghemat waktu dan biaya, meskipun keberhasilannya tidak selalu terjamin.<sup>35</sup>

Meskipun penelitian-penelitian tersebut telah menguraikan kerangka hukum, prinsip, dan efektivitas mediasi, masih terdapat gap penelitian yang signifikan. Penelitian yang ada cenderung bersifat makro dan teoritis, belum secara spesifik mengkaji hambatan dan persoalan praktis yang terjadi di tingkat implementasi, khususnya di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DIY.

---

<sup>32</sup> Enny Kristiani and Faisal Santiago, "Legal Reform of Mediation Towards Fair Industrial Conflict Resolution," *Journal of Comprehensive Science (JCS)* 3, no. 12 (2024), <https://doi.org/10.59188/jcs.v3i12.2921>.

<sup>33</sup> Siti Nurhayati, Fitri Rafianti, Emi Wakhyuni and Willyam Lorencius Hutabarat, "Advocacy Model for Combined Process (Med-Arbitration)-Based Resolution of Industrial Relations Conflicts Between Trade Unions and Businesses," *Pena Justisia: Media Komunikasi dan Kajian Hukum* 23, no. 1 (2024), <https://doi.org/10.31941/pj.v23i1.4146>.

<sup>34</sup> Ayu Puspasari and Luqman Moha, "The Effectiveness of Industrial Relations Dispute Resolution Based on Law No. 2 of 2004: An Analysis of Mediation, Conciliation, and Arbitration in Various Industrial Sectors in Indonesia," *Journal of Mujaddid Nusantara* 1, no. 4 (2024), <https://doi.org/10.62568/jomn.v1i4.202>.

<sup>35</sup> Velis Alicia Pui, "Analisis Yuridis Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Asing Melalui Mediasi (Studi Penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kota Batam)," *Wajah Hukum* 4, no. 2 (2020), <https://doi.org/10.33087/WJH.V4I2.201>.



Terdapat kurangnya analisis mendalam mengenai faktor-faktor yang secara langsung mempengaruhi kegagalan mediasi, seperti peran mediator yang belum optimal, kurangnya komitmen para pihak, serta sinergi yang lemah antara pihak-pihak yang terlibat.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan mengkaji secara mendalam bagaimana meningkatkan efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui proses non-litigasi di DIY. Dalam konteks efektivitas mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilihat dari sejauh mana mediasi berhasil mencapai perdamaian yang langgeng antara pekerja dan pemberi kerja, menghasilkan kesepakatan bersama yang sah dan mengikat. Keberhasilan ini tidak hanya diukur dari tercapainya kesepakatan, tetapi juga dari tingkat kepuasan para pihak terhadap proses dan hasil mediasi itu sendiri, serta minimalnya kasus yang berlanjut ke pengadilan atau litigasi. Efektivitas juga tercermin dari kepatuhan para pihak terhadap isi kesepakatan, yang menunjukkan berfungsinya peraturan hukum dan kesadaran hukum masyarakat.<sup>36</sup> Faktor-faktor pendukungnya meliputi kualitas dan netralitas mediator, kesadaran hukum yang tinggi dari para pihak, serta ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai.

Sebaliknya, inefektivitas mediasi muncul ketika proses penyelesaian gagal mencapai perdamaian atau hanya menghasilkan kesepakatan yang tidak diimplementasikan dengan baik. Ketidakberhasilan ini dapat disebabkan oleh

---

<sup>36</sup> Soerjono Soekanto, *Efektivitas Hukum dan Peranan Sanksi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2001), hlm. 23.

kurangnya komitmen para pihak yang bersengketa untuk berdamai, kualitas mediator yang kurang kompeten, atau regulasi yang lemah dan tidak memberikan kepastian hukum yang jelas. Selain itu, inefektivitas juga terjadi jika tidak memberikan rasa keadilan bagi para pihak, sehingga mereka lebih memilih jalur litigasi yang memakan waktu dan biaya lebih besar.<sup>37</sup>

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana prosedur pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY, dan sejauh mana prosedur tersebut diterapkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku?
2. Mengapa terjadi ketidakefektifan dalam proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY?
3. Bagaimana prosedur ideal yang dapat diterapkan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk mencerminkan keadilan substantif di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY?

Untuk memberikan gambaran proses dan prosedur kompleksitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur mediasi di wilayah provinsi DIY, maka diambil beberapa contoh perkara yang terdaftar yaitu 7 (tujuh) perkara dengan 43 (empat puluh tiga) orang berhasil mencapai perdamaian dan 5 (lima) perkara dengan 27 (dua puluh tujuh) orang yang tidak dapat diselesaikan

---

<sup>37</sup> *Ibid.*,

secara damai dan sebagai tambahan penyelesaian melalui litigasi diambil 4 (empat) perkara dengan 6 orang pada pengadilan hubungan industrial Yogyakarta.

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, hasil penelitian ini bertujuan menemukan jawaban dari rumusan masalah yaitu:

1. Menganalisis prosedur pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY untuk mengevaluasi sejauh mana prosedur tersebut diterapkan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dan praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan ketidakefektifan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY, sebagai upaya menemukan kesenjangan pengetahuan terkait implementasi regulasi dan praktik manajemen hubungan industrial.
3. Merumuskan prosedur ideal penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mencerminkan keadilan substantif, berdasarkan pendekatan konseptual dan empiris, guna memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori keadilan substantif dan aplikasinya dalam manajemen hubungan industrial.

Tujuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan yang signifikan dalam bidang hukum ketenagakerjaan dan hubungan industrial, serta menjawab kesenjangan pengetahuan terkait praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia.

Manfaat Penelitian:

1. Manfaat teoritis: menyajikan studi ilmiah akademik tentang efektivitas mediasi dalam menyelesaikan persoalan ketenagakerjaan, tentang ketidakadilan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik melalui non-litigasi maupun litigasi, tentang upaya hukum yang dapat dilakukan pihak-pihak yang dirugikan merujuk pada UU PPHI;
2. Manfaat praktis: memberikan informasi dan bahan pertimbangan kepada lembaga eksekutif maupun legislatif dan lembaga-lembaga terkait lainnya mengenai aturan yang sudah berumur 20 (dua puluh) tahun harus dilihat implementasinya saat ini, sehingga jika terdapat ketidaksesuaian maka harus ada perbaikan atau perubahan di kemudian hari, dalam membuat aturan hukum harus memperhatikan dampak terhadap aturan itu sendiri dan tidak boleh bertentangan dengan aturan yang ada di atasnya. Selain itu, memberikan informasi mengenai keefektifan undang-undang yang saat ini masih berlaku.

#### **D. Kajian Pustaka**

Selama ini kajian tentang penyelesaian perkara ketenagakerjaan melalui mediasi yang merujuk kepada Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 2 tahun 2004 (UU PPHI) telah banyak dilakukan. Tetapi terdapat perbedaan dengan penelitian disertasi ini, terutama mengenai teori yang digunakan maupun dinamika proses penyelesaian yang dilakukan serta dinamika hasil mediasi yang dihasilkan. Berikut adalah beberapa kajian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya, yaitu:

Studi doktoral Syamsuddin Nur dengan disertasi yang berjudul “*Hakikat Mediasi Sebagai Tahapan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja*”, pada program doktoral Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makasar pada tahun 2022. Fokus disertasi ini adalah menemukan hakikat mediasi dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja, menemukan pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja, dan menemukan penggunaan mediasi dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja di Indonesia yang berkepastian hukum, berkemanfaatan dan berkeadilan. Penelitian ini menggunakan pendekatan undang-undang (*Statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), pendekatan historis (*historis approach*), dan pendekatan perbandingan (*comparative approach*), seluruh data dan bahan hukum dianalisis kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan hakikat penggunaan mediasi dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja adalah mediasi merupakan bagian sejarah peradaban dari kultur hukum masyarakat Indonesia yang terkristalisasi dari nilai-nilai Pancasila yang sejatinya memang harus mampu diimplementasikan dalam menyelesaikan sengketa pemutusan hubungan kerja, pelaksanaan mediasi sebagai pilihan dalam menyelesaikan sengketa pemutusan hubungan kerja dalam beberapa kasus di kantor dinas ketenagakerjaan masih merupakan pilihan yang tepat dan sangat efektif.<sup>38</sup> Namun, tetap masih ada beberapa kasus pemutusan hubungan kerja yang harus berakhir di pengadilan Hubungan Industrial, secara filosofis sesungguhnya merupakan cerminan dari kultur

---

<sup>38</sup> Syamsuddin Nur, “Hakikat Mediasi Sebagai Tahapan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja” (Universitas Hasanuddin, 2022).

masyarakat Indonesia dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penelitian tersebut hampir sama dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu mengenai mediasi. Penelitian ini tidak hanya berfokus pada proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja saja, melainkan melihat penyelesaian yang paling bagus dan efektif apakah mediasi melalui Dinas Tenaga Kerja atau melalui arbiter atau justru melalui rekonsiliator. Selain penyelesaian non litigasi/mediasi, penelitian ini juga akan mengkaji mengenai proses penyelesaian melalui gugatan pengadilan/litigasi yang berdasarkan kepada undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI).

Disertasi oleh Widodo Eko Sugeng yang berjudul *“Efektivitas mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Studi Kasus di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya”* pada program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya pada tahun 2018. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya cukup efektif, dengan tingkat keberhasilan mencapai lebih dari 60% dalam menyelesaikan perselisihan. Banyak kasus yang diselesaikan melalui kesepakatan bersama antara pihak-pihak yang bersengketa. Ada faktor yang mendukung efektivitasnya yaitu kualitas mediator, itikat baik dari kedua belah pihak, proses mediasi yang transparan. Hambatan yang dihadapi adalah ketidak hadirannya salah satu pihak dalam mediasi, emosi yang tinggi, kurangnya pemahaman tentang mediasi. Hasil penelitian ini merekomendasikan peningkatan pelatihan bagi mediator serta sosialisasi lebih lanjut mengenai manfaat



dan proses mediasi bagi para pekerja dan pengusaha.<sup>39</sup> Objek yang dilakukan dalam penelitian ini lingkupnya terlalu sempit yaitu hanya pada satu wilayah Kota Surabaya, sedangkan yang menjadi objek penelitian ini adalah satu provinsi DIY. Penekanan penelitian yang dilakukan adalah pada mekanisme penyelesaian melalui mediasi yang berhasil diselesaikan secara perdamaian maupaun pada surat anjuran yang dikeluarkan hingga masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Artikel oleh Zaeni Asyhadie, dalam Jurnal Unizar Law Review dari Universitas Islam Al-Azhar Mataram dengan judul “*Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara Mediasi*”, penelitian ini membahas mengenai efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara Mediasi dan faktor yang mempengaruhinya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan normative. Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Lombok Barat, yang mana dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja Lombok Barat sudah efektif. faktor yang mempengaruhi efektifitasnya adalah factor hukum, penegak hukum dan mental serta kualitas dari mediator yang bersangkutan.<sup>40</sup> Sedangkan penelitian yang dilakukan bukan hanya melihat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di tingkat kabupaten, namun tingkat provinsi. Selain itu, dihubungkan juga dengan proses yang terjadi di pengadilan hubungan industrial atau proses litigasi.

---

<sup>39</sup> Widodo Eko Sugeng, “Efektivitas Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Studi Kasus Di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya” (Universitas Airlangga, 2018).

<sup>40</sup> Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, and Lalu Hadi Adha, “Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi,” *Jurnal Unizar Law Review Universitas Islam Al-Azhar* 5, no. 2 (2022): 236–45.

Penelitian yang dilakukan oleh Johnson dan Chen, dalam *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* dengan judul “*The Role of Labor Mediators in Industrial Dispute Resolution: A Comparative Study*”, penelitian ini membahas tentang peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan pendekatan komparatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mediator memiliki peran penting dalam membantu pihak-pihak yang bersengketa untuk mencapai kesepakatan. Mediator tidak hanya memfasilitasi komunikasi tetapi juga membantu merumuskan solusi yang dapat diterima oleh semua pihak. Selain itu, penelitian ini mencatat bahwa keberhasilan mediasi sangat tergantung pada beberapa faktor, termasuk: Keterampilan komunikasi dan negosiasi mediator, Kesiapan dan itikad baik dari kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihan, dan Dukungan hukum dan kebijakan yang mendukung proses mediasi. Dalam studi komparatif, penelitian ini menemukan bahwa negara-negara dengan sistem mediasi yang terstruktur dan dukungan pemerintah cenderung memiliki tingkat keberhasilan mediasi yang lebih tinggi. Misalnya, negara-negara Skandinavia menunjukkan hasil positif karena adanya kerangka hukum yang kuat dan pelatihan bagi mediator.<sup>41</sup> Penelitian ini membahas tentang perbandingan mediasi negara lain yang secara implementasi dijelaskan bahwa system mediasi yang terstruktur dan didukung oleh pemerintah cenderung berhasil. Sedangkan penelitian yang ini lebih kepada implementasi mediasi yang terjadi di provinsi DIY sebagai gambaran implementasi yang ada di Indoensai.

---

<sup>41</sup> Johnson and Chen, “The Role of Labor Mediators in Industrial Dispute Resolution: A Comparative Study,” *Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 42, no. 2 (2019): 446–61.

Studi yang dilakukan Devi Rahayu dan Suwanto, dalam Jurnal Hukum dan Pembangunan dengan judul “*Efektivitas Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia*”, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mediasi dapat dianggap efektif, dengan tingkat keberhasilan yang bervariasi tergantung pada kondisi kesiapan pihak-pihak yang bersengketa. Beberapa kasus berhasil diselesaikan melalui kesepakatan perdamaian, sementara yang lain berakhir dengan anjuran tertulis dari mediator.<sup>42</sup> Penelitian ini hanya membahas mengenai analisis kepada tingkat keberhasilan yang bervariasi, tidak membahas mengenai presentase perkara yang didapatkan. Penelitian dilakukan tidak hanya variasi hasil mediasi saja, melainkan dihubungkan juga dengan proses litigasi yang terjadi, selain itu dari proses non-litigasi sampai dengan litigasi di pengadilan hubungan industrial.

Hono Sejati dalam Jurnal Spektrum Hukum dari Program Magister Hukum Untag Semarang dengan judul “*Penyelesaian Perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial*”, menjelaskan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berbasis nilai cepat, adil dan murah. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah yuridis sosiologis dengan Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berpedoman kepada prinsip musyawarah untuk mufakat diimplementasikan secara bipartite dan tripartit. Musyawarah mufakat antara pekerja dan pengusaha akan mengakibatkan

---

<sup>42</sup> Devi Rahayu and Suwanto, “Efektivitas Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia,” *Jurnal Hukum Dan Pembangunan* 35, no. 2 (2019): 201–28.

terjadinya harmonisasi di tingkat pengadilan hubungan industrial. Proses perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan belum memberikan nilai cepat, adil dan murah, justru penyelesaian melalui musyawarah mufakat yang lebih memberikan nilai cepat, adil dan murah.<sup>43</sup> Penelitian mengenai penyelesaian melalui non-litigasi sama dengan yang akan dilakukan, namun penelitian ini lebih memfokuskan kepada aspek keadilan. Adanya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui non-litigasi masih belum efektif, terbukti dengan adanya gugatan yang terjadi di pengadilan hubungan industrial.

Selanjutnya artikel yang ditulis oleh Haris Djayadi dengan judul “*Sistem Ketenagakerjaan dalam Konstelasi Hukum Positif dan Hukum Islam di Indonesia*”. Penelitian ini menerangkan mengenai sistem tenaga kerja yang di dalamnya menjelaskan tentang pekerja yang diatur dalam regulasi undang-undang sedangkan pekerja dalam terminologi islam memerintahkan setiap manusia untuk bekerja sebagai ibadah kepada Tuhan. Kemudian sistem ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan sedangkan dalam islam dikenal dengan istilah *ijarah* dan kedua bidang hukum tersebut menjelaskan hak dan kewajiban yang sama bagi pekerja.<sup>44</sup> Penelitian ini mengkaji ketenagakerjaan secara islam, namun hanya terfokus pada penjelasan mengenai pekerja yang melakukan pekerjaan kepada orang lain. Penelitian yang akan dilakukan lebih fokus kepada hukum islam dalam proses mediai yang merujuk kepada UU PPHI.

---

<sup>43</sup> Hono Sejati, “Penyelesaian Di Pengadilan Hubungan Industrial,” *Jurnal Spektrum Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Semarang* 15, no. 1 (2018): 1–14.

<sup>44</sup> Haris Djayadi, “Sistem Ketenagakerjaan Dalam Konstelasi Hukum Positif Dan Hukum Islam Di Indonesia,” *Jurnal Inovatif* 7, no. 2 (2021): 23–33.

Sedangkan penelitian ini bukan hanya berfokus kepada non-litigasi atau mediasi saja, melainkan juga proses litigasi yang terjadi. Kajian islam dalam penelitian ini hampir sama dengan kajian islam yang di lakukan oleh penulis, namun penelitian ini akan memberikan tambahan mengenai penyelesaian melalui litigasi.

Indi Nuroini dalam penelitiannya berjudul “*Penyelesaian Perselisihan PHK Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja*”. Menemukan bahwa terdapat perbedaan pengaturan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) setelah diberlakukannya Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. penelitian ini menyimpulkan bahwa ada perbedaan signifikan dalam pengaturan terkait prosedur pengakhiran hubungan kerja, alasan pemutusan hubungan kerja, serta besaran hak pekerja yang terkena PHK. Perbedaan ini berdampak pada penyelesaian perkara perselisihan pengakhiran hubungan kerja yang sedang dalam proses hukum baik di tingkat bipartit maupun di pengadilan hubungan industrial. Kekurangan dari penelitian ini adalah tidak menyertakan analisis mendalam mengenai efektivitas implementasi Undang-Undang Cipta Kerja dalam konteks penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan secara keseluruhan.<sup>45</sup> Penelitian ini lebih fokus pada perbedaan aturan tanpa mengevaluasi dampak nyata dari implementasi peraturan tersebut dalam praktik lapangan. Dalam penelitian ini, akan disertakan analisis komprehensif mengenai efektivitas dan keadilan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan pasca berlakunya UU No. 11 tahun 2020, baik melalui jalur litigasi

---

<sup>45</sup> Indi Nuroini, “Penyelesaian Perselisihan PHK Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja,” *INOVASI* 1, no. 1 (2022).

maupun non-litigasi, dengan mencakup berbagai wilayah dan tingkat instansi terkait.

Studi dari Asri Wijayanti dengan judul “*Peran Mediator Hubungan Industrial dalam Menciptakan Industrial Peace*”. Penelitian ini membahas tentang peran mendalam mediator dalam menciptakan perdamaian industrial (*Industrial Peace*) di Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mediator memiliki peran yang sangat penting dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mediator bertindak sebagai pihak ketiga yang netral, berfungsi untuk memfasilitasi komunikasi antara pihak-pihak yang bersengketa dan membantu mereka mencapai kesepakatan. Mediator juga membantu menciptakan suasana yang kondusif untuk negosiasi, sehingga pihak-pihak yang bersengketa dapat berbicara secara terbuka dan jujur mengenai masalah mereka. Hal ini penting untuk membangun kepercayaan dan mengurangi ketegangan antara kedua belah pihak. Melalui mediasi, banyak kasus berhasil diselesaikan dengan menghasilkan kesepakatan bersama yang saling menguntungkan. Mediator berperan dalam merumuskan solusi yang dapat diterima oleh semua pihak, sehingga tercipta situasi win-win.<sup>46</sup> Penelitian ini memfokuskan kepada peran mediator, fasilitas maupaun keberhasilan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, namun penelitian ini lebih luas lagi yaitu mengenai hasil, efektivitas, dan evaluasi terhadap UU PPHI.

Lebih lanjut Ujang Charda dalam studinya yang berjudul “*Tinjauan Yuridis Tentang Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja*,”. Fokus

---

<sup>46</sup> Asri Wijayanti, “Peran Mediator Hubungan Industrial Dalam Menciptakan Industrial Peace,” *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* 25, no. 2 (2018).



penelitian ini adalah mengkaji sejauh mana putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 diterapkan oleh pengusaha dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan meneliti bahan pustaka sebagai sumber data utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun sudah ada putusan Mahkamah Konstitusi, pemutusan hubungan kerja masih dilakukan dengan alasan kesalahan berat tanpa mengikuti prosedur hukum yang berlaku.<sup>47</sup> Penelitian ini belum menganalisis terhadap pelaksanaan putusan di lapangan, terutama setelah adanya revisi undang-undang terkait. Penelitian yang dilakukan dapat melengkapi kekurangan ini dengan melakukan kajian empiris terhadap implementasi undang-undang pasca revisi dan dampaknya terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Studi dari Siti Nurhayati dkk berjudul “*Advocacy Model for Combined Process (Med-Arbitration)-Based Resolution of Industrial Relations Conflicts Between Trade Unions and Businesses*” membahas model penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pendekatan kombinasi mediasi dan arbitrase (med-arb). Fokus kajian ini adalah menggali efektivitas proses gabungan tersebut dalam menyelesaikan konflik antara serikat pekerja dan pengusaha, serta menilai sejauh mana prinsip kepastian hukum dapat ditegakkan melalui model tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif dengan merujuk pada ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian

---

<sup>47</sup> Ujang Charda, “Tinjauan Yuridis Tentang Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja,” *Jurnal Ilmiah Hukum Dan Keadilan* 3, no. 4 (2022): 1112–24.

Perselisihan Hubungan Industrial, serta membandingkan efektivitas model gabungan ini dengan mekanisme penyelesaian lain yang telah diatur, seperti mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model med-arb dapat menjadi alternatif yang lebih efisien dan efektif dalam merespons kompleksitas konflik industrial, khususnya dalam mempercepat penyelesaian sengketa dan menekan eskalasi ke pengadilan hubungan industrial.<sup>48</sup> Namun, penelitian ini belum menyentuh aspek implementatif di lapangan, terutama tantangan yuridis dan administratif dalam penerapan model med-arb pada tingkat daerah. Penelitian disertasi ini dapat memperluas temuan tersebut dengan melakukan kajian empiris terhadap penerapan mekanisme mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, serta menggali disharmoni antara norma hukum dan praktik penyelesaian yang terjadi di tingkat local.

Hasil penelitian disertasi oleh Mory Sumaworo berjudul “*Mediation of Industrial Disputes in Liberia: Enhancements Precedents from the United Kingdom, New Zealand and Malaysia*” membahas strategi peningkatan sistem mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Liberia dengan pendekatan perbandingan lintas negara. Fokus kajian ini adalah mengidentifikasi tantangan substantif dan prosedural dalam praktik mediasi di Liberia, serta menggali praktik terbaik dari yurisdiksi common law seperti Inggris, Malaysia, dan Selandia Baru. Penelitian ini menggunakan pendekatan gabungan yuridis normatif dan sosial-legal dengan pengumpulan data melalui survei, wawancara, dan studi

---

<sup>48</sup> Siti Nurhayati et al., “Advocacy Model for Combined Process (Med-Arbitration)-Based Resolution of Industrial Relations Conflicts Between Trade Unions and Businesses,” *Pena Justisia: Media Komunikasi Dan Kajian Hukum* 23, no. 1 (2024): 1–10.

dokumen. Hasil temuan menunjukkan bahwa meskipun mediasi telah diakui secara luas sebagai metode penyelesaian sengketa yang paling efektif dan efisien, masih terdapat kelemahan dalam kerangka hukum dan kelembagaan di Liberia, termasuk belum adanya undang-undang khusus tentang ADR atau Mediation Act. Penelitian ini merekomendasikan pembentukan lembaga mediasi independen, pembaruan legislasi, serta integrasi sistem mediasi berbasis pengadilan (*court-annexed mediation*).<sup>49</sup> Namun demikian, penelitian ini belum membahas secara spesifik interaksi antara implementasi kebijakan dan dinamika aktor lokal di lapangan. Penelitian disertasi ini dapat mengisi celah tersebut dengan menelusuri secara langsung hambatan pelaksanaan mediasi di tingkat kelembagaan pemerintahan daerah seperti Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

William K. Roche dalam penelitiannya yang berjudul *“Extending the Boundaries of Alternative Dispute Resolution: Private Dispute Resolution in Irish Industrial Relations”* membahas perkembangan praktik penyelesaian sengketa secara privat dalam konteks hubungan industrial di Irlandia. Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis keberhasilan dan tantangan dari *Private Dispute Resolution Arrangements* (PDRAs) yang dibangun secara internal oleh perusahaan dan serikat pekerja untuk menyelesaikan konflik kolektif tanpa harus mengandalkan lembaga negara. Dengan menggunakan pendekatan tematik dan studi kasus pada sebelas PDRAs, penelitian ini menunjukkan bahwa mekanisme ini mampu memperluas cakupan *Alternative Dispute Resolution* (ADR) melalui integrasi prinsip keadilan,

---

<sup>49</sup> Mory Sumaworo, *Mediation of Industrial Disputes in Liberia: Enhancements Precedents from the United Kingdom, New Zealand and Malaysia* (Beau Bassin, Mauritius: LAP Lambert Academic Publishing, 2020).

independensi, dan efisiensi yang biasanya dikaitkan dengan badan penyelesaian sengketa negara. Meskipun dinilai inovatif, Roche menekankan bahwa PDRAs bukanlah solusi universal dan tetap bergantung pada integritas struktur internal serta dukungan kelembagaan eksternal.<sup>50</sup> Penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap literatur ADR, namun belum mengangkat secara mendalam isu disharmoni antara norma hukum formal dan praktik ADR dalam sistem hubungan industrial berbasis birokrasi lokal. Oleh karena itu, penelitian disertasi ini dapat memperluas cakupan tersebut dengan memfokuskan pada disharmoni pelaksanaan mediasi di tingkat pemerintah daerah seperti Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yang masih bergantung pada struktur formal dalam menangani sengketa pekerja-pengusaha.

Artikel yang ditulis oleh Ayu Puspasari dan Luqman MoHa berjudul *“The Effectiveness of Industrial Relations Dispute Resolution Based on Law No. 2 of 2004: An Analysis of Mediation, Conciliation, and Arbitration in Various Industrial Sectors in Indonesia”* menelaah efektivitas mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia dengan dasar hukum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Kajian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan kuantitatif melalui survei, wawancara, dan analisis dokumen. Fokus utama terletak pada evaluasi komparatif antara mediasi, konsiliasi, dan arbitrase dalam menyelesaikan konflik antara pekerja dan pemberi kerja di berbagai sektor industri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mediasi merupakan metode paling efektif

---

<sup>50</sup> William K Roche, “Extending the Boundaries of Alternative Dispute Resolution: Private Dispute Resolution in Irish Industrial Relations,” *Economic and Industrial Democracy* 44, no. 3 (2023): 634–59, <https://doi.org/10.1177/0143831X221086016>.

dengan tingkat kepuasan tinggi dari para pihak dan waktu penyelesaian yang relatif singkat, meskipun variasi efektivitas ditemukan antar sektor, dengan sektor manufaktur menunjukkan performa terbaik. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya edukasi dan sosialisasi hukum sebagai faktor penentu keberhasilan implementasi UU No. 2 Tahun 2004.<sup>51</sup> Meskipun begitu, studi ini belum mengkaji secara rinci dinamika disharmoni dalam praktik mediasi di tingkat pelaksana kebijakan daerah. Penelitian disertasi ini dapat melengkapi temuan tersebut dengan pendekatan empiris terhadap realitas operasional di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, serta mengkaji keterputusan antara norma hukum dan pelaksanaannya di lapangan.

Mumtaj Hassan dan Marina Hj Hashim dalam penelitiannya yang berjudul *“Dispute Resolution Mechanism in an Industrial Relations in Malaysia: A Review”* mengkaji sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Malaysia melalui pendekatan yuridis normatif. Fokus utama kajian ini adalah meninjau efektivitas jalur penyelesaian sengketa yang tersedia, seperti mediasi, konsiliasi, dan arbitrase, serta peran *Industrial Court* dalam memberikan keadilan industrial. Penelitian ini juga menguraikan perbedaan yurisdiksi antara instansi administratif dan kehakiman dalam menangani konflik industrial. Hasil studi menunjukkan bahwa penyelesaian sengketa di Malaysia masih diwarnai oleh dominasi pendekatan litigatif yang birokratis dan cenderung memakan waktu lama, sehingga menimbulkan kebutuhan

---

<sup>51</sup> Ayu Puspasari and Luqman MoHa, “The Effectiveness of Industrial Relations Dispute Resolution Based on Law No. 2 of 2004: An Analysis of Mediation, Conciliation, and Arbitration in Various Industrial Sectors in Indonesia,” *Journal of Mujaddid Nusantara* 1, no. 4 (2024): 186–97.

terhadap penguatan peran mediasi sebagai mekanisme awal yang bersifat non-litigatif. Kajian ini juga menggarisbawahi pentingnya pelatihan mediator yang profesional dan netral agar penyelesaian sengketa dapat dilakukan secara adil dan efisien.<sup>52</sup> Namun, penelitian ini belum menggambarkan secara eksplisit tantangan koordinasi antara pelaku kebijakan di lapangan, seperti dinas ketenagakerjaan. Oleh karena itu, penelitian disertasi ini dapat memperkuat perspektif tersebut dengan menyoroti disharmoni antara struktur normatif dan dinamika implementasi di tingkat daerah, khususnya dalam konteks mediasi yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Tinjauan buku oleh Ioannis Konstantinidis terhadap karya Emilia Justyna Powell yang berjudul *“Islamic Law and International Law: Peaceful Resolution of Disputes”* membahas pendekatan resolusi damai dalam konteks hukum internasional dengan menyoroti posisi negara-negara berlandaskan hukum Islam. Buku ini mengkaji bagaimana negara-negara dengan sistem hukum berbasis syariah memilih metode penyelesaian sengketa seperti mediasi, konsiliasi, dan arbitrase dalam menghadapi konflik antarnegara. Powell menyajikan kerangka konseptual mengenai interaksi antara nilai-nilai Islam dan prinsip-prinsip hukum internasional, termasuk urgensi pendekatan damai yang mengedepankan keadilan restoratif dan resolusi konsensual.<sup>53</sup> Meskipun buku ini tidak membahas langsung konteks hubungan industrial, konsep penyelesaian sengketa secara damai melalui mediasi

---

<sup>52</sup> Mumtaj Hassan and Marina Hj Hashim, “Dispute Resolution Mechanism in an Industrial Relations in Malaysia: A Review,” *International Journal of Law Government and Communication* 5, no. 19 (2020): 101–15, <https://doi.org/10.35631/IJLGC.519006>.

<sup>53</sup> Emilia Justyna Powell, *Islamic Law and International Law: Peaceful Resolution of Disputes* (Oxford: Oxford University Press, 2020).



dan konsiliasi memiliki relevansi dalam memperkuat pendekatan non-litigatif dalam penyelesaian konflik tenaga kerja. Kajian ini menunjukkan bahwa landasan normatif keagamaan dapat memainkan peran penting dalam membentuk kerangka etika dan legitimasi proses mediasi. Oleh karena itu, disertasi ini dapat mengembangkan aspek normatif tersebut dengan meninjau bagaimana nilai-nilai lokal dan keagamaan, seperti *maqashid syariah* atau etika kolektif, dapat diintegrasikan dalam praktik mediasi hubungan industrial di tingkat daerah.

Penelitian oleh Ahsanul Khuluk berjudul *“Tinjauan Hukum Islam terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (PPHI)”* menelaah mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perspektif hukum Islam. Fokus utama penelitian ini adalah menilai kesesuaian lembaga-lembaga penyelesaian sengketa seperti bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial dengan prinsip-prinsip keadilan dalam syariat Islam. Menggunakan metode penelitian pustaka (*library research*) dan pendekatan normatif-deskriptif, penulis menyimpulkan bahwa pada dasarnya seluruh mekanisme yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 tidak bertentangan dengan prinsip Islam sejauh dijalankan secara adil dan bebas dari praktik suap atau keberpihakan.<sup>54</sup> Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam menjembatani antara hukum positif nasional dan nilai-nilai keislaman, tetapi belum menjangkau realitas praktik implementatifnya di lapangan. Oleh karena itu, disertasi ini dapat memperluas kontribusi tersebut

---

<sup>54</sup> Ahsanul Khuluk, *“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (PPHI)”* (IAIN Walisongo Semarang, 2009).

dengan menganalisis bentuk disharmoni antara hukum normatif dan pelaksanaan penyelesaian sengketa secara empirik, terutama dalam konteks lembaga mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang juga berada dalam lingkungan sosial-keagamaan.

Jurnal dari oleh Cahya Putri Khairani dkk. berjudul “*The Role of Mediators in Resolving Industrial Relations Disputes (Study at the Manpower and Transmigration Office of West Nusa Tenggara Province)*” menelusuri peran strategis mediator sebagai pihak ketiga dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Fokus utama kajian ini adalah memahami kontribusi mediator dalam mendamaikan pekerja dan pengusaha, serta mengidentifikasi hambatan yang muncul dalam pelaksanaan mediasi di tingkat daerah. Pendekatan yang digunakan adalah kombinasi normatif dan empiris, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara terhadap mediator hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah mediator yang tidak sebanding dengan volume kasus serta ketidakhadiran salah satu pihak dalam proses mediasi menjadi kendala utama. Selain itu, rendahnya itikad baik para pihak turut memperburuk efektivitas penyelesaian.<sup>55</sup> Penelitian ini relevan dan mendekati konteks yang diangkat dalam disertasi, namun masih terbatas pada satu provinsi dan belum mengelaborasi secara mendalam bentuk disharmoni struktural atau kebijakan antar level pemerintahan. Penelitian disertasi

---

<sup>55</sup> Cahya Putri Khairani, Aesthetica Fiorini Mantika, and Rena Aminwara, “The Role of Mediators in Resolving Industrial Relations Disputes: Study at the Manpower and Transmigration Office of West Nusa Tenggara Province,” *Media Keadilan: Jurnal Ilmu Hukum* 15, no. 1 (2024): 44–50, <https://doi.org/10.31764/jmk.v%vi%i.23662>.

ini dapat mengembangkan temuan tersebut dengan cakupan lokasi yang lebih luas dan eksplorasi sistematis terhadap ketidaksinambungan antara peraturan pusat dan pelaksanaan daerah dalam sistem mediasi.

Artikel yang ditulis oleh Asri Wijayanti dkk. berjudul “*The Realization of Maqashid Shari’ah as Local Values in Industrial Relations Disputes Resolution Efforts*” menawarkan pendekatan konseptual berbasis nilai-nilai lokal Islam dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya melalui peran serikat pekerja. Fokus utama penelitian ini adalah penerapan prinsip *maqashid syariah* yang mencakup penjagaan terhadap agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta dalam proses penyelesaian konflik industrial, baik secara litigatif maupun non-litigatif. Penelitian menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan kerangka konseptual dan pendekatan peraturan perundang-undangan. Hasil kajian menunjukkan bahwa prinsip *maqashid syariah* dapat dijadikan landasan etik dan strategis dalam merespons konflik hubungan industrial secara adil, kontekstual, dan manusiawi.<sup>56</sup> Meskipun memiliki kontribusi konseptual yang kuat, penelitian ini belum menelaah secara empirik bagaimana nilai-nilai tersebut diintegrasikan dalam praktik kelembagaan, khususnya pada ranah pelaksana seperti Dinas Tenaga Kerja. Oleh karena itu, penelitian disertasi ini dapat memperkaya pendekatan tersebut dengan menjelaskan bentuk disharmoni antara idealisme nilai-nilai lokal yang berbasis syariah dan praktik teknis pelaksanaan mediasi dalam hubungan industrial di tingkat daerah.

---

<sup>56</sup> Asri Wijayanti et al., “The Realization of Maqashid Shari’ah as Local Values in Industrial Relations Disputes Resolution Efforts,” *Not Specified*, 2024.

Penelitian dari Kadek Agus Sudiarawan dkk. berjudul “*Formulation of Online Dispute Resolution in Realizing Fair Industrial Relations Dispute Settlement: A Comparative Study*” membahas peluang dan tantangan implementasi *Online Dispute Resolution* (ODR) sebagai alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis keunggulan teknis ODR yang dinilai lebih cepat, sederhana, dan efisien dibandingkan jalur litigasi, serta menelaah perbandingannya dengan praktik negara lain seperti Kamboja, Spanyol, dan Amerika Serikat. Dengan pendekatan yuridis normatif dan komparatif, kajian ini menunjukkan bahwa meskipun ODR secara teknis memungkinkan, belum terdapat kerangka hukum yang secara eksplisit mengatur legitimasi penggunaannya dalam sengketa hubungan industrial. Penelitian ini menekankan pentingnya revisi terhadap Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 agar mencakup penyelesaian secara daring, terutama pasca pandemi yang mendorong digitalisasi layanan publik.<sup>57</sup> Meskipun mengangkat isu aktual dan solutif, penelitian ini lebih fokus pada ranah normatif-regulatif dan belum mengulas secara mendalam dinamika implementasi ODR di tingkat pelaksana daerah. Oleh karena itu, penelitian disertasi ini dapat melengkapi temuan tersebut dengan pendekatan empirik terhadap kesiapan kelembagaan, sumber daya manusia, dan infrastruktur mediasi daring di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, serta bentuk disharmoni antara norma digital dan struktur analog.

---

<sup>57</sup> Kadek Agus Sudiarawan et al., “Formulation of Online Dispute Resolution in Realizing Fair Industrial Relations Dispute Settlement: A Comparative Study,” *Jurnal IUS: Kajian Hukum Dan Keadilan* 12, no. 2 (2024): 228–37, <https://doi.org/10.29303/v12i2.1308>.

Terakhir Studi Abdul-Nasser H.R. Hikmany dan Umar A. Oseni berjudul “*Dispute Resolution in the Islamic Banking Industry of Tanzania: Learning from Other Jurisdictions*” bertujuan merumuskan kerangka penyelesaian sengketa yang efektif dalam industri perbankan syariah di Tanzania melalui pendekatan perbandingan internasional. Fokus utama penelitian ini adalah menggali pengalaman negara-negara seperti Malaysia dan Inggris dalam membangun sistem penyelesaian sengketa yang berkelanjutan, tidak semata-mata bergantung pada jalur litigasi, tetapi juga mengembangkan mediasi dan arbitrase sebagai alternatif yang lebih adaptif. Penelitian ini menekankan bahwa kerangka hukum nasional harus disesuaikan sejak awal untuk mencegah permasalahan yang telah muncul di yurisdiksi lain. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penguatan mekanisme non-litigatif seperti mediasi dan arbitrase dalam sektor keuangan syariah memiliki prospek jangka panjang yang lebih baik dalam menciptakan efisiensi, keadilan substantif, dan kepastian hukum.<sup>58</sup> Meskipun kajian ini berfokus pada industri perbankan syariah, implikasinya relevan dalam konteks hubungan industrial, khususnya terkait upaya untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip resolusi damai dan nilai-nilai keislaman ke dalam sistem penyelesaian konflik tenaga kerja. Penelitian disertasi ini dapat memperluas pendekatan tersebut dengan menggali potensi adopsi prinsip mediasi berbasis syariah dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, khususnya di lingkungan sosial religius seperti Yogyakarta, dengan tetap

---

<sup>58</sup> Abdul-Nasser H R Hikmany and Umar A Oseni, “Dispute Resolution in the Islamic Banking Industry of Tanzania: Learning from Other Jurisdictions,” *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* 9, no. 1 (2016): 125–42, <https://doi.org/10.1108/IMEFM-09-2014-0093>.

memperhatikan harmonisasi antara norma sektoral dan norma umum dalam penyelesaian sengketa.

## **E. Kerangka Teoritik**

Sebelum membahas lebih lanjut mengenai kerangka teoritik yang melandasi penelitian ini, penting untuk terlebih dahulu menyajikan Definisi Operasional Konsep guna memberikan batasan yang jelas dan spesifik terhadap istilah-istilah kunci yang digunakan. Definisi operasional ini akan memastikan pemahaman yang seragam dan membatasi ruang lingkup analisis sesuai dengan konteks disertasi ini, terutama pada bagian hasil dan pembahasan.

### **1. Konsep Ketidakefektifan**

Dalam mengkaji ketidakefektifan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, disertasi ini merujuk pada beberapa perspektif teoritis yang saling melengkapi, yang memberikan pemahaman lebih kaya di luar kerangka tunggal. Ketidakefektifan tidak semata-mata diartikan sebagai kegagalan mencapai kesepakatan, tetapi juga sebagai kegagalan sistemik dan prosedural untuk menghasilkan keadilan substantif.

Dari perspektif Legal Formalisme, ketidakefektifan dapat dipandang sebagai deviasi atau ketidakpatuhan terhadap prosedur dan norma hukum yang telah ditetapkan.<sup>59</sup> Dalam konteks mediasi hubungan industrial, ini berarti kegagalan untuk mengikuti tahapan mediasi yang diatur oleh undang-undang, seperti perundingan bipartit yang tidak didokumentasikan dengan baik,

---

<sup>59</sup> Frederick Schauer, *Playing by the Rules: A Philosophical Examination of Rule-Based Decision-Making in Law and in Life* (Oxford: Clarendon Press, 1991), hlm. 45.



ketidakhadiran para pihak dalam mediasi, atau pengabaian anjuran tertulis dari mediator. Ketidakefektifan di sini diukur dari sejauh mana proses berjalan sesuai "buku," dan jika ada penyimpangan, maka efektivitas legalnya dipertanyakan karena hukum tidak berfungsi sebagaimana mestinya.

Selanjutnya, dari sudut pandang Teori Konflik Kekuasaan, ketidakefektifan mediasi berakar pada ketidakmampuan mekanisme penyelesaian sengketa untuk menetralkan atau mengoreksi ketimpangan kekuasaan yang inheren antara pekerja dan pengusaha.<sup>60</sup> Meskipun mediasi bertujuan untuk mencari titik temu, jika salah satu pihak (misalnya, pengusaha dengan sumber daya hukum dan informasi yang lebih superior) dapat mendominasi narasi dan bukti, maka proses mediasi menjadi ajang legalisasi ketidakadilan struktural. Ketidakefektifan dalam pandangan ini bukan hanya kegagalan prosedural, tetapi kegagalan substansial untuk mencapai hasil yang adil karena kekuatan tawar-menawar yang tidak seimbang diabaikan atau diperparah dalam proses mediasi itu sendiri.

Beralih ke Teori Institusional, ketidakefektifan dapat dijelaskan melalui kelemahan dalam desain institusional dan kapasitas birokrasi yang bertanggung jawab atas mediasi.<sup>61</sup> Hal ini mencakup kurangnya sumber daya yang memadai untuk mediator, prosedur kerja yang tidak efisien, atau kurangnya otonomi institusional dari tekanan eksternal. Ketidakefektifan,

---

<sup>60</sup> Randall Collins, *Conflict Sociology: Toward an Explanatory Science* (New York: Academic Press, 1975), hlm. 112.

<sup>61</sup> W. Richard Scott, *Institutions and Organizations: Ideas, Interests, and Identities*, ed. ke-5 (Los Angeles: SAGE Publications, 2013), hlm. 78.

dalam pandangan ini, adalah cerminan dari sistem yang tidak dirancang atau dikelola secara optimal untuk menjalankan fungsinya secara efektif, sehingga meskipun individu mediator mungkin memiliki niat baik, mereka terhambat oleh keterbatasan struktural dan prosedural dari lembaga tempat mereka bernaung.

Terakhir, perspektif Teori Proses Resolusi Konflik menyoroti bahwa ketidakefektifan mediasi seringkali disebabkan oleh kegagalan dalam proses komunikasi dan fasilitasi dialog.<sup>62</sup> Ini bisa berarti mediator tidak memiliki keterampilan yang memadai dalam mengelola emosi para pihak, membangun kepercayaan, atau memfasilitasi komunikasi yang konstruktif untuk mencapai pemahaman bersama. Jika mediator gagal menciptakan ruang yang aman dan produktif bagi para pihak untuk menyampaikan kepentingan mereka dan mengeksplorasi solusi kreatif, maka mediasi akan terhenti pada kebuntuan, mencerminkan ketidakefektifan dalam dimensi interpersonal dan prosesual dari resolusi konflik.

Dalam penelitian ini, ketidakefektifan didefinisikan sebagai kondisi manakala proses mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial gagal mencapai kesepakatan damai yang berkelanjutan dan adil. Kegagalan ini termanifestasi dalam beberapa aspek: pertama, tingginya tingkat kasus yang pada akhirnya berlanjut ke litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial, menunjukkan bahwa tujuan utama mediasi sebagai jalur non-litigasi tidak

---

<sup>62</sup> Dean G. Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin, *Social Conflict: Escalation, Stalemate, and Settlement*, ed. ke-2 (New York: McGraw-Hill, 1986), hlm. 85.

tercapai secara optimal. Kedua, terdapat ketidakpatuhan yang signifikan terhadap prosedur mediasi formal, baik oleh pihak yang bersengketa maupun dalam pelaksanaan tahapan proses, yang menghambat implementasi norma hukum yang efektif. Ketiga, hadirnya ketidakseimbangan kekuasaan yang kuat antara pekerja dan pengusaha, yang tidak dapat diatasi oleh mekanisme mediasi, mengakibatkan hasil yang secara substantif merugikan pihak yang lebih lemah dan mengurangi nilai keadilan yang seharusnya ditegakkan. Keempat, rendahnya kualitas fasilitasi dan komunikasi dari mediator itu sendiri sebagai aparat hukum yang mengawal proses terlihat dari ketidakmampuan mereka dalam membangun kepercayaan, mengelola emosi, atau mendorong dialog yang konstruktif, sehingga menghambat tercapainya kesepakatan dan solusi yang dapat diterima bersama oleh para pihak. Dengan demikian, ketidakefektifan ini mencerminkan kegagalan sistem mediasi baik dari segi substansi hukum, struktur institusional, kemampuan aparat pelaksana, maupun budaya kepatuhan dan kesadaran hukum para pihak.

## 2. Konsep Disharmoni

Konsep disharmoni dalam konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi tidak hanya dipahami sebagai ketiadaan kesepakatan, melainkan sebagai ketidakselarasan fundamental dalam berbagai dimensi yang menghambat tercapainya resolusi konflik yang efektif dan adil. Pemahaman ini diperkaya dengan merujuk pada beberapa perspektif teoritis.

Dari perspektif Teori Konflik Struktural, disharmoni muncul akibat ketegangan dan kepentingan yang berlawanan yang melekat dalam struktur

hubungan industrial itu sendiri, terutama terkait dengan ketimpangan kekuasaan antara pekerja dan pengusaha.<sup>63</sup> Disharmoni bukan sekadar perselisihan individual, melainkan refleksi dari konflik kelas atau kepentingan yang lebih dalam, di mana sistem yang ada gagal mengintegrasikan atau mengelola kontradiksi-kontradiksi fundamental ini. Ketidakselarasan ini menghambat tercapainya tujuan bersama karena pihak yang lebih dominan cenderung mempertahankan status quo yang menguntungkan mereka.

Selanjutnya, dari sudut pandang Interaksionisme Simbolik, disharmoni dapat dijelaskan sebagai hasil dari perbedaan interpretasi dan makna yang diberikan oleh para pihak termasuk mediator terhadap konflik, peran mereka, dan tujuan mediasi itu sendiri.<sup>64</sup> Ketika mediator memiliki perspektif yang beragam mengenai apa yang constitutes "perdamaian" atau bagaimana mengelola kasus, dan ketika pihak yang bersengketa memiliki pemahaman yang berbeda tentang hak dan kewajiban mereka atau tentang esensi masalah, maka akan terjadi ketidakselarasan dalam komunikasi dan negosiasi. Disharmoni di sini adalah cerminan dari tidak adanya "shared meaning" atau kesepahaman simbolis yang memadai untuk memfasilitasi resolusi.

Beralih ke Teori Sistem Sosial, disharmoni dipahami sebagai disfungsi atau malfungsi dalam interaksi antar-komponen dalam sistem

---

<sup>63</sup> Johan Galtung, *Peace by Peaceful Means: Peace and Conflict, Development and Civilization* (Oslo: PRIO; London: SAGE Publications, 1996), hlm. 98.

<sup>64</sup> Herbert Blumer, *Symbolic Interactionism: Perspective and Method* (Berkeley: University of California Press, 1969), hlm. 5.

penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sistem mediasi sebagai sebuah entitas sosial melibatkan berbagai elemen seperti norma hukum, institusi pelaksana, mediator, serta pihak pekerja dan pengusaha. Disharmoni terjadi ketika ada ketidakcocokan atau ketidakselarasan fungsi antara elemen-elemen ini misalnya, norma hukum yang tidak diimplementasikan secara konsisten oleh institusi, atau perilaku mediator yang tidak sesuai dengan ekspektasi proses. Ini mengakibatkan sistem tidak beroperasi secara koheren untuk mencapai hasil yang diinginkan, sehingga menciptakan kekacauan atau ketidakstabilan,<sup>65</sup>

Dalam penelitian ini, disharmoni didefinisikan secara operasional sebagai ketidakselarasan atau ketidaksesuaian yang substansial antara berbagai elemen dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, yang menghambat tercapainya resolusi konflik yang efektif dan adil. Disharmoni ini termanifestasi dalam beberapa indikator: pertama, adanya ketimpangan kuasa struktural yang persisten antara pekerja dan pengusaha yang tidak dapat diatasi dalam proses mediasi, menyebabkan salah satu pihak secara sistematis berada pada posisi yang tidak menguntungkan. Kedua, terdapat perbedaan signifikan dalam perspektif dan pendekatan di antara para mediator mengenai filosofi perdamaian dan cara penyelesaian sengketa, yang menciptakan inkonsistensi dalam praktik dan hasil mediasi. Ketiga, terjadinya disfungsi dalam interaksi antara norma hukum, praktik kelembagaan, dan peran mediator, yang menghambat operasionalisasi sistem mediasi secara

---

<sup>65</sup> Talcott Parsons, *The Social System* (Glencoe, IL: Free Press, 1951), hlm. 34.

koheren. Keempat, adanya bukti inkonsistensi dan fragmentasi dalam praktik internal lembaga mediasi, seperti kurangnya standardisasi prosedur atau koordinasi antar-mediator, yang secara kolektif merusak integritas dan efektivitas proses mediasi secara keseluruhan.

### 3. Prosedur Ideal

Konsep prosedur ideal dalam konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi merepresentasikan suatu tatanan atau serangkaian langkah yang diyakini mampu mengatasi ketidakefektifan dan disharmoni yang ada, guna mewujudkan proses mediasi yang lebih adil, efisien, dan bermartabat. Pemahaman tentang prosedur ideal ini dapat diuraikan melalui beberapa lensa teoritis.

Dari perspektif Teori Keadilan Prosedural, prosedur ideal menekankan pentingnya proses yang transparan, tidak bias, dan memberikan kesempatan yang setara bagi semua pihak untuk didengar dan berpartisipasi. Keadilan prosedural menegaskan bahwa legitimasi suatu keputusan tidak hanya bergantung pada hasil akhir, tetapi juga pada keadilan proses yang dilalui.<sup>66</sup> Prosedur ideal, dalam pandangan ini, adalah prosedur yang dirancang untuk memastikan bahwa setiap pihak merasa diperlakukan secara adil, tidak peduli apa pun hasil akhirnya, sehingga meningkatkan kepercayaan dan kepatuhan terhadap proses.

---

<sup>66</sup> Tom R. Tyler dan Yuen J. Huo, *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research* (New York: Russell Sage Foundation, 2002), hlm. 67.



Selanjutnya, dari sudut pandang Teori Desain Institusional prosedur ideal berfokus pada perancangan struktur dan aturan main yang optimal bagi suatu lembaga atau sistem untuk mencapai tujuannya.<sup>67</sup> Dalam konteks mediasi, ini berarti merancang mekanisme mediasi yang memungkinkan peran strategis mediator untuk diakui secara normatif, serta pembentukan lembaga independen yang memiliki kewenangan dan sumber daya memadai untuk menjalankan fungsi penyelesaian sengketa secara efektif. Prosedur ideal di sini adalah hasil dari refleksi kritis terhadap desain institusi yang ada dan perbaikan yang sistematis untuk menghilangkan hambatan struktural dan birokratis.

Beralih ke Teori Peningkatan Kapasitas, prosedur ideal menekankan pentingnya pengembangan kompetensi dan keterampilan para individu yang terlibat dalam proses, khususnya mediator.<sup>68</sup> Prosedur ideal mensyaratkan adanya program pelatihan yang berkelanjutan, supervisi, dan evaluasi yang tidak hanya berfokus pada aspek teknis mediasi, tetapi juga pada pengembangan empati, kemampuan fasilitasi, dan pemahaman yang mendalam tentang dinamika konflik hubungan industrial. Dalam pandangan ini, prosedur menjadi ideal ketika sumber daya manusia yang menjalankannya memiliki kapasitas optimal untuk mengelola proses secara efektif dan humanis.

Dalam penelitian ini, prosedur ideal didefinisikan secara operasional sebagai serangkaian langkah, prinsip, dan kerangka institusional yang

---

<sup>67</sup> Elinor Ostrom, *Governing the Commons: The Evolution of Institutions for Collective Action* (Cambridge: Cambridge University Press, 1990), hlm. 187.

<sup>68</sup> Peter Morgan, *The Capacity Development Results Framework: A Rural Poverty Focus* (Roma: IFAD, 2009), hlm. 30.

direkomendasikan untuk mewujudkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi yang lebih efektif, adil, transparan, dan berkelanjutan. Prosedur ideal ini mencakup: pertama, reformasi mekanisme mediasi yang memberikan legitimasi normatif terhadap peran fasilitatif dan empatik mediator, serta penguatan status hukum hasil mediasi agar bersifat mengikat. Kedua, peningkatan kapasitas mediator melalui program pengembangan profesional yang berkesinambungan, berorientasi pada peningkatan keterampilan fasilitasi, pemahaman konflik, dan konsistensi pendekatan untuk menjamin kualitas layanan yang merata. Ketiga, penguatan kelembagaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk kemungkinan pembentukan Komisi Keadilan Ketenagakerjaan yang independen dan bersifat quasi-yudisial, untuk memastikan akses keadilan yang setara dan proses yang cepat. Prosedur ideal ini berorientasi pada pencapaian keadilan prosedural yang tinggi, desain institusional yang optimal, pengembangan kapasitas SDM yang relevan, serta kemampuan untuk mengubah dinamika konflik ke arah hubungan industrial yang lebih harmonis dan produktif.

Kerangka teoritik menjadi landasan berpikir yang esensial dalam menganalisis permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini, dibangun kerangka teoritik yang komprehensif dengan mengintegrasikan beberapa teori yang relevan untuk mengkaji permasalahan disharmoni. Disharmoni sendiri dapat dipahami sebagai ketidakselarasan atau ketidaksesuaian antara berbagai elemen dalam suatu

sistem hukum atau sosial.<sup>69</sup> Kondisi disharmoni dapat terjadi antara norma-norma yang setingkat, antara norma yang lebih tinggi dengan norma yang lebih rendah, atau antara norma-norma dengan implementasinya dalam praktik sosial kemasyarakatan.

Disharmoni dalam konteks hukum dan kebijakan publik memiliki implikasi serius terhadap efektivitas regulasi dan kepastian hukum. Ketika terjadi disharmoni, muncul inkonsistensi yang dapat menimbulkan kebingungan bagi masyarakat, ketidakadilan dalam penerapan hukum, serta hambatan dalam pencapaian tujuan hukum itu sendiri.<sup>70</sup> Disharmoni tidak hanya berdimensi normatif, tetapi juga sosiologis, sebab ketidakselarasan tersebut mempengaruhi penerimaan masyarakat terhadap hukum dan kepatuhan mereka terhadap ketentuan yang berlaku.

Dalam perspektif keislaman, konsep *shulhu* dan *tahkim* menawarkan pendekatan yang penting dalam mengatasi disharmoni hukum. *Shulhu* adalah upaya perdamaian dan rekonsiliasi untuk mengakhiri sengketa secara damai, sedangkan *tahkim* adalah proses arbitrase di mana pihak-pihak menyerahkan keputusan sengketa mereka kepada pihak ketiga (*arbitrator*) untuk diselesaikan berdasarkan hukum syara'.<sup>71</sup> Prinsip ini memungkinkan penyesuaian hukum berdasarkan kebutuhan dan kemaslahatan masyarakat kontemporer, dengan tetap mempertahankan tujuan syariat (*maqashid al-syari'ah*). Penerapan *masalah mursalah* dalam konteks pembuatan dan harmonisasi hukum dapat menjembatani

---

<sup>69</sup> Kusnu Goesniadhie, *Harmonisasi Sistem Hukum: Mewujudkan Tata Pemerintahan Yang Baik* (Malang: Nasa Media, 2010), hlm. 75.

<sup>70</sup> Wicipto Setiadi, "Pembangunan Hukum Dalam Rangka Peningkatan Supremasi Hukum," *Jurnal Rechtsvinding* 1, no. 1 (2012), hlm. 6–7.

<sup>71</sup> Muhammad Abu Zahrah, *Ushul Fiqh* (Kairo: Dar al-Fikr al-Arabi, 1958), hlm. 103.

kesenjangan antara ketentuan tekstual dengan realitas sosial yang dinamis, sehingga dapat mengurangi potensi disharmoni.

Penelitian ini menggunakan beberapa teori utama sebagai landasan analisis. Pertama, Teori Keadilan Distributif John Rawls yang menekankan pentingnya keadilan sebagai *fairness* dan kesetaraan dalam distribusi hak dan kewajiban dasar. Kedua, Teori Efektivitas Hukum Soerjono Soekanto yang mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penerapan hukum di masyarakat. Kedua teori tersebut, bersama dengan perspektif *masalah mursalah*, memberikan kerangka komprehensif untuk menganalisis disharmoni dan merumuskan solusi yang berkeadilan serta efektif.

Kajian ini menggunakan beberapa teori untuk mendapatkan hasil yang maksimal, dari hasil analisis seluruh teori yang digunakan dan di hubungkan dengan undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), akan muncul analisis mengenai keadilan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan melihat efektivitas UU PPHI untuk saat ini. Berikut adalah teori-teori yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Teori keadilan Distributif *John Rawls*

Keadilan berasal dari kata adil, menurut kamus Bahasa Indonesia adil adalah tidak sewenang-wenang, tidak memihak, tidak berat sebelah. Adil terutama mengandung arti bahwa suatu keputusan dan tindakan didasarkan pada norma-norma yang objektif, jadi tidak subjektif, apalagi sewenang-

wenang.<sup>72</sup> Hakekat keadilan adalah penilaian terhadap suatu perlakuan atau tindakan dengan mengkajinya dengan suatu norma yang menurut pandangan subjektif (subjektif untuk kepentingan kelompoknya, golongannya dan sebagainya) melebihi norma-norma lain.<sup>73</sup> Mengenai ini, ada dua pihak yang dilibatkan yaitu pihak yang memperlakukan dan pihak yang menerima perlakuan: orang tua dan anaknya, menjikan dan buruh.<sup>74</sup> Keadilan sebagai tujuan hukum sudah dibicarakan sejak zaman filsafat Yunani kuno, misalkan dalam teori hukum alam, hukum dianggap sebagai nilai universal dan selalu hidup setiap sanubari, masyarakat dan negara. Hukum alam tampil sebagai hukum dari akal budi (*reason*) manusia dan menyalurkan hasrat penyelidikan tentang tindakan kemauan dari seseorang yang menampilkan diri sebagai legislator moral atau hukum.<sup>75</sup> Para pemikir hukum mengenai paradigma hukum alam, berkeyakinan bahwa keadilan merupakan sebuah nilai esensial (*essential value*) dari hukum, bahkan sering keduanya diidentikkan dengan nilai tunggal dan menyatu.<sup>76</sup> Hukum memiliki banyak tujuan dalam dirinya, karena hukum tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menegakkan keadilan

---

<sup>72</sup> Agus Santoso, *Hukum, Moral & Keadilan: Sebuah Kajian Filsafat Hukum* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hlm. 54.

<sup>73</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar* (Yogyakarta: Liberty, 2003), hlm. 76.

<sup>74</sup> *Ibid.*, hlm. 80.

<sup>75</sup> Hans Kelsen, *Essay in Legal and Moral Philosophy* (Bandung: PT Alumni, 2000), hlm. 55.

<sup>76</sup> Teguh Prasetyo and Halim Barkatullah Abdul, *Filsafat, Teori, & Ilmu Hukum* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2012), hlm. 12.

(*as a tool*), namun juga berfungsi sebagai cerminan rasa keadilan dan kedaulatan rakyat dalam suatu negara.<sup>77</sup>

Plato dalam karya besarnya *Republic*, menyebut negara idealnya dengan nama *The City of Justice*. Dalam negara ini setiap kelompok masyarakat harus berkontribusi bagi tegaknya republik keadilan dengan menjalankan tugas masing-masing secara konsekuen dan penuh disiplin. Membicarakan hukum tidak terlepas dengan kaitannya dengan cita hukum yang senantiasa merupakan pembicaraan keadilan juga. Menurut plato kekuatan moral adalah unsur hakikat dari hukum, sebab tanpa adanya moralitas, maka hukum akan kehilangan supremasi dan independensinya. Keadilan dan ketidakadilan menurut hukum akan diukur oleh nilai moralitas yang mengacu pada hakikat dan martabat manusia.<sup>78</sup>

Plato memandang keadilan sebagai upaya yang dilakukan seseorang apabila menjalankan pekerjaannya dalam hidup ini sesuai dengan kemampuan yang ada padanya. Setiap anggota masyarakat mempunyai tugas-tugasnya sendiri yang khusus dan hendaknya membatasi pekerjaannya kepada pelaksanaan dari tugas-tugas tersebut. Mengurusi pekerjaan sendiri dan tidak mencampuri orang lain itulah yang dinamakan keadilan.<sup>79</sup> Hukum dalam teori plato adalah instrumen untuk menghindari keadilan ditengah ketidakadilan.

Secara lebih nyata, plato merumuskan teorinya tentang hukum yaitu 1) Hukum

---

<sup>77</sup> M D Mahfud, *Politik Hukum Di Indonesia* (Jakarta: Pustaka Lp3Es Indonesia, 1998), hlm. 74.

<sup>78</sup> W Poespoprodjo, *Filsafat Moral Kesusilaan Dan Teori Dan Praktik* (Bandung: Remaja Karya, 1986), hlm. 8.

<sup>79</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 72.



merupakan tatanan terbaik untuk menangani fenomena dunia yang penuh situasi ketidakadilan. 2) Aturan-aturan hukum harus dihimpun ke dalam satu kitab, supaya tidak muncul kekacauan hukum. 3) Setiap undang-undang harus didahului *preamble* tentang motif dan tujuan. 4) Tugas hukum adalah membimbing para warga melalui undang-undang pada suatu hidup yang baik dan sempurna. 5) Orang yang melanggar undang-undang harus dihukum.<sup>80</sup>

Sementara keadilan menurut Aristoteles<sup>81</sup> dibagi atas keadilan berbasis kesamaan, keadilan distributif, keadilan kolektif. Selanjutnya Thomas Aquinas membagi keadilan menjadi dua macam yaitu keadilan umum dan keadilan khusus. Menurut kalsen, antara tatanan hukum yang dapat memberikan keadilan adalah tatanan hukum positif, yang dapat bekerja secara sistematis.<sup>82</sup>

John Rawls, dalam bukunya *A Theory of Justice* (1971), mengembangkan konsep keadilan distributif sebagai bagian integral dari keadilan sebagai *fairness*. Teori ini menekankan dua prinsip utama, yaitu prinsip kebebasan yang sama (*Equal Liberty Principle*) dan prinsip perbedaan (*Difference Principle*).

a. *Equal Liberty Principle*

Prinsip Kebebasan yang Sama (*Equal Liberty Principle*) menyatakan bahwa setiap individu memiliki hak yang sama atas kebebasan dasar, seperti kebebasan beragama, kebebasan berbicara,

---

<sup>80</sup> Yovita A Mangesti and Bernard L Tanya, *Moralitas Hukum* (Surabaya: LaksBang PRESSindo, 2010), hlm.39.

<sup>81</sup> *Ibid.*, hlm. 45-46.

<sup>82</sup> Anton F Susanto, *Dekonstruksi Hukum: Eksplorasi Teks Dan Model Pembacaan* (Yogyakarta: Genta Publishing, 2010), hlm. 13.

kebebasan berpolitik, dan kebebasan berekspresi. Kebebasan ini bersifat universal, tidak dapat ditawar, dan harus dijamin setara untuk semua individu tanpa diskriminasi. Hak atas kebebasan dasar ini menjadi fondasi utama yang tidak boleh dikompromikan, bahkan dalam situasi ketimpangan sosial atau ekonomi. Prinsip ini bertujuan menciptakan kesetaraan dalam akses terhadap kebebasan politik dan hak-hak individu di masyarakat. Dalam pandangan Rawls, kebebasan dasar adalah komponen tak tergantikan dalam membangun masyarakat yang adil, di mana setiap individu dapat berpartisipasi secara setara tanpa menghadapi hambatan struktural yang bersifat diskriminatif.<sup>83</sup>

b. *Difference Principle*

Prinsip Perbedaan (*Difference Principle*) mengatur bahwa ketidaksetaraan sosial dan ekonomi hanya dapat diterima apabila memenuhi dua kondisi utama. Pertama, ketimpangan tersebut harus memberikan manfaat terbesar kepada kelompok masyarakat yang paling kurang beruntung (*maximin criterion*). Prinsip ini memastikan bahwa keuntungan atau peluang yang dihasilkan dari ketimpangan diarahkan untuk memperbaiki kondisi kelompok yang berada di posisi terlemah. Kedua, ketimpangan tersebut harus terkait dengan jabatan atau posisi yang terbuka untuk semua orang berdasarkan kesempatan yang setara (*fair*

---

<sup>83</sup> Alifa Cikal Yuanita, "Menelaah Konsep Keadilan Hukum Teori John Rawls Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Terhadap Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri," *IDJ (Indonesian Journal of Law)* 3, no. 2 (2022), hlm. 130–142, <https://doi.org/10.19184/idj.v3i2.34553>.

*equality of opportunity*). Setiap individu harus memiliki akses yang sama terhadap posisi sosial atau ekonomi tertentu tanpa hambatan yang didasarkan pada status sosial atau atribut pribadi. Prinsip perbedaan ini tidak bertujuan untuk menciptakan kesetaraan absolut, melainkan ketimpangan yang dapat dibenarkan jika memberikan manfaat bagi semua lapisan masyarakat, khususnya kelompok rentan. Dengan demikian, prinsip ini menyeimbangkan efisiensi ekonomi dan keadilan sosial dalam konteks distribusi sumber daya.<sup>84</sup>

Konsep keadilan juga dikemukakan oleh *John Rawls* memberikan pengaruh pemikiran cukup besar terhadap diskusi nilai-nilai keadilan,<sup>85</sup> memberikan pandangannya yakni untuk mencapai suatu keadilan, disyaratkan sekaligus adanya unsur keadilan substansif (*justice*) yang mengacu kepada hasil dan unsur keadilan prosedural (*fairness*). Atas dasar demikian muncullah istilah *justice as fairness*,<sup>86</sup> meskipun dari istilah *justice as fairness* tersebut mengandung arti bahwa unsur *fairness* mendapat prioritas tertentu dari segi metodologinya. Apabila unsur *fairness* sudah tercapai, maka keadilan sudah terjadi. Dengan demikian unsur *fairness* atau keadilan prosedural sangat erat hubungannya dengan keadilan substantif (*justice*).<sup>87</sup>

---

<sup>84</sup> *Ibid.*

<sup>85</sup> Pan Mohamad Faiz, "Teori Keadilan John Rawls," *Jurnal Konstitusi* 1, no. 6 (2009), hlm. 8.

<sup>86</sup> Teori keadilan yang didefinisikan oleh John Rawls, yang berarti keadilan sebagai kewajiban. Teori ini menekankan pentingnya distribusi yang adil dan perlindungan hak-hak dasar semua individu, terutama yang paling rentan.

<sup>87</sup> John Rawls, *A Theory of Justice* (London: Oxford University Press, 2006), hlm. 64.

*John Rawls* menekankan pentingnya suatu prosedural yang adil dan tidak berpihak yang memungkinkan keputusan-keputusan yang lahir dari prosedur itu mampu menjamin kepentingan semua orang. Prinsip keadilan diharapkan dapat mendukung suatu distribusi yang adil (keadilan distributif), seperti pendapatan, kekayaan, kebebasan dan kesempatan, serta peluang bagi perlindungan dan peningkatan harga diri. Berdasarkan teori keadilan *John Rawls*, perlindungan hukum dapat terjadi apabila semua yang lemah mendapatkan apa yang menjadi haknya.<sup>88</sup> Menurut *John Rawls*, tidak seorangpun diperbolehkan mendominasi pilihan atau memanfaatkan kesempatan yang tidak adil seperti kelebihan dari anugerah alamiah atau posisi sosialnya.<sup>89</sup>

Selain itu, *John Rawls* mengembangkan prinsip-prinsip keadilan dengan menggunakan separuh konsep ciptaannya yang dikenal dengan “posisi asli” (*original position*) dan “selubung ketidaktahuan” (*veil of ignorance*).<sup>90</sup> Pandangan *John Rawls* memposisikan adanya situasi yang sama dan sederajat antara tiap-tiap individu di dalam masyarakat. Tidak ada perbedaan status, kedudukan atau memiliki posisi lebih tinggi antara satu dengan yang lainnya, sehingga satu pihak dengan lainnya dapat melakukan kesepakatan yang seimbang, itulah pandangan *Rawls* sebagai suatu “posisi asli” yang bertumpu kepada pengertian *ekuilibrium reflektif* dengan didasari oleh ciri rasionalitas

---

<sup>88</sup> Karen Lebaqz, *Teori-Teori Keadilan* (Bandung: Nusamedia, 2004), hlm. 50.

<sup>89</sup> *Ibid.*, hlm. 52.

<sup>90</sup> Pan Mohamad Faiz, “Teori Keadilan John Rawls,” *Jurnal Konstitusi* 1, no. 6 (2009), hlm. 6..

(*rasionalitas*), kebebasan (*freedom*), dan perasaan (*equality*) guna mengatur struktur dasar masyarakat (*basic Structure of society*).

Dalam pandangan *John Rawls* terhadap konsep “posisi asli” terdapat prinsip-prinsip keadilan yang utama, di antaranya prinsip persamaan, yakni setiap orang sama atas kebebasan yang bersifat universal, hakiki dan kompatibel dan ketidaksamaan atas kebutuhan sosial, ekonomi pada diri masing-masing individu. Prinsip pertama yang dinyatakan sebagai prinsip kebebasan yang sama (*equal liberty principle*), seperti kebebasan beragama (*freedom of religion*), kemerdekaan berpolitik (*political of liberty*) kebebasan berpendapat dan mengemukakan ekspresi (*Freedom of speech and expression*), sedangkan prinsip kedua dinyatakan sebagai prinsip perbedaan (*difference principle*).

Teori keadilan *John Rawls* memiliki dua tujuan utama yang hendak disampaikan yakni: pertama, teori ini ingin mengartikulasikan sederet prinsip umum keadilan yang mendasari dan menerangkan kondisi tertentu seseorang secara khusus untuk mendapatkan keadilan dilihat dari tindakan sosial yang dilakukan seseorang. Kedua, konsep keadilan distributif pada dasarnya dikembangkan dari konsep *utilitarianisme* dengan memberikan batasan yang lebih sesuai terhadap individu. Bahwa keadaan dipandang cara yang lebih tepat dan etis untuk memberikan keuntungan bagi individu sesuai dengan keputusan moral etis.<sup>91</sup> Pada prinsipnya, keadilan *John Rawls* berusaha menempatkan hak setiap individu sebagaimana mestinya dengan cara melepaskan atribut

---

<sup>91</sup> John Rawls, *A Theory of Justice*, (London: Oxford University, 1973), hlm. 50-57.

kedudukan yang dimili dalam struktur sosial, sehingga pendistribusian hak dilakukan secara sama rata apapun kedudukannya.

Bagi *John Rawls*, ada dua macam prinsip keadilan yaitu setiap orang mempunyai hak sama atas kebebasan dasar yang paling luas, seluas kebebasan yang sama bagi semua orang dan ketimpangan sosial dan ekonomi mesti diatur sedemikian rupa sehingga dapat diharapkan memberikan keuntungan semua orang serta semua posisi dan jabatan terbuka bagi semua orang.<sup>92</sup> Lebih lanjut lagi *John Rawls* mengatakan situasi ketidaksamaan harus diberikan aturan yang sedemikian rupa sehingga lebih menguntungkan golongan masyarakat yang paling lemah. Hal ini terjadi jika dua syarat terpenuhi yaitu situasi ketidaksamaan menjamin *maximum minimorum* bagi golongan yang paling lemah, artinya situasi masyarakat harus demikian sehingga menghasilkan untuk yang paling tinggi bagi golongan orang-orang kecil dan ketidaksamaan diikat pada jabatan-jabatan yang terbuka bagi semua orang, artinya supaya kepada semua orang diberikan peluang yang sama besar dalam hidup. Berdasarkan pedoman ini semua perbedaan antara orang berdasarkan ras, kulit, agama dan lain-lain ditolak.<sup>93</sup>

Oleh karena itu, prinsip perbedaan menuntut diaturnya struktur dasar masyarakat sedemikian rupa sehingga kesenjangan prospek mendapat hal-hal utama kesejahteraan, pendapatan, otoritas diperuntukkan bagi keuntungan orang-orang yang paling kurang beruntung. Sehingga keadilan sosial harus

---

<sup>92</sup> *Ibid.*, hlm. 72.

<sup>93</sup> Theo Huijbers, *Filsafat Hukum Dalam Lintasan Sejarah* (Bandung: Kanisius, 1982), hlm. 33.



diperjuangkan untuk dua macam yaitu 1) melakukan koreksi dan perbaikan terhadap ketimpangan yang dialami kaum lemah dengan menghadirkan institusi-institusi sosial, ekonomi, dan politik yang memberdayakan. 2) Setiap aturan harus memposisikan diri sebagai pemandu untuk mengembangkan kebijakan-kebijakan untuk mengoreksi ketidakadilan yang dialami kaum yang lemah.<sup>94</sup>

Teori yang disampaikan *John Rawls* digunakan untuk melihat permasalahan disharmoni dalam hasil kesepakatan perdamaian pada proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui non litigasi/mediasi. Proses ini dapat dilakukan jika pihak-pihak yang bersengketa memposisikan dirinya sama, artinya mereka sama-sama menyadari mengenai hak maupun kewajiban yang harus dilakukan, sehingga akan terjadi sebuah perdamaian. Selain itu, peran pihak ketiga juga penting untuk memberikan nasehat-nasehat yang berdampak baik dalam proses mediasi tersebut. Namun pihak ketiga juga harus memposisikan sebagai pihak yang netral dan memberikan pemahaman mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak. Jika teori yang dikemukakan oleh *Rawls* ini dilakukan, maka perselisihan hubungan industrial tidak akan sampai kepada proses gugatan pengadilan/litigasi.

## 2. Teori Efektivitas Hukum Soerjono Soekanto

Efektivitas adalah unsur pokok mencapai tujuan atau sasaran yang ditentukan dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan sebelum-

---

<sup>94</sup> John Rawls, *A Theory of Justice*, (London: Oxford University, 1973), hlm. 76.

sebelumnya. Dengan demikian efektivitas berarti tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai, atau dengan kata lain sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan.<sup>95</sup>

Menurut Soerjono Soekanto, teori efektifitas hukum adalah sejauh mana suatu kelompok dapat mencapai tujuannya. Suatu hukum dapat dikatakan efektif apabila mempunyai akibat hukum yang positif, dimana hukum mencapai tujuannya untuk mengarahkan atau mengubah tingkah laku manusia sehingga menjadi tingkah laku yang berhukum.<sup>96</sup> Berkaitan dengan efektivitas hukum, berarti membicarakan efektivitas hukum dalam mengatur dan/atau menegakkan kepatuhan pada hukum. Suatu hukum bisa efisien bila determinan pengaruhnya dalam hukum itu bisa bekerja yang diusahakan sebaik mungkin. Undang-undang bisa efisien ketika masyarakat berperilaku sesuai dengan yang diharapkan atau diinginkan, dalam hal mana perilaku tersebut menunjukkan efektivitas undang-undang atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Efektivitas hukum pertama-tama harus dapat mengukur sejauh mana aturan hukum itu dimengerti atau tidak dimengerti dan ditaati atau tidak ditaati. Jika suatu aturan hukum dimengerti dan ditaati oleh sebagian besar target yang menjadi sasaran ketaatannya maka akan dikatakan aturan hukum yang

---

<sup>95</sup> Muhammad Ali, *Penelitian Pendidikan: Prosedur Dan Strategi* (Bandung: Angkasa, 1997), hlm. 69.

<sup>96</sup> Soerjono Soekanto, *Efektivitas Hukum Dan Penerapan Sanksi* (Bandung: CV. Ramadja Karya, 1988), hlm 112.

bersangkutan adalah efektif.<sup>97</sup> Soerjono Soekanto mengemukakan bahwa efektivitas hukum berkaitan erat dengan factor-faktor sebagai berikut:<sup>98</sup>

- a. Usaha menanamkan hukum di dalam masyarakat, yaitu penggunaan tenaga manusia, alat-alat, organisasi, mengakui, dan menaati hukum;
- b. Reaksi masyarakat yang didasarkan pada system nilai-nilai yang berlaku, artinya masyarakat mungkin menolak atau menentang hukum karena takut pada petugas atau polisi, menaati suatu hukum hanya karena takut terhadap sesame teman, menaati hukum karena cocok dengan nilai-nilai yang diaturnya;
- c. Jangka waktu penanaman hukum yaitu paling atau pendek jangka waktu dimana usaha-usaha menanamkan itu dilakukan dan diharapkan memberikan hasil.

Menurut Achmad Ali, kesadaran hukum, ketaatan hukum dan efektifitas perundang-undangan, adalah 3 unsur yang saling berhubungan. Sering orang mencampurkan anatra kesadaran hukum dan ketaatan hukum, padahal kedua hal itu sangat erat hubungannya, namun tidak persis sama. Kedua unsur itu sangat menentukan atau tidaknya palaksanaan perundang-undangan dalam masyarakat.<sup>99</sup> Soerjono Soekanto menerangkan bahwa dalam sosiologi hukum masalah kepatuhan atau ketaatan hukum terhadap kaidah-kaidah hukum pada

---

<sup>97</sup> H S Salim and Erlis Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Tesis Dan Disertasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm.21.

<sup>98</sup> Soerjono Soekanto, *Beberapa Aspek Sosial Yuridis Masyarakat* (Bandung: Alumni, 1985), hlm.89.

<sup>99</sup> Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2008), hlm. 32.

umumnya telah menjadi faktor yang pokok dalam mengukur efektif tidaknya sesuatu yang ditetapkan dalam hukum ini.<sup>100</sup>

Menurut Soerjono Soekanto, berlakunya hukum dapat dilihat dari berbagai prespektif, seperti prespektif yuridis, prespektif filosofis dan prespektif sosiologis. Prespektif yuridis mengacu pada anggapan yang disampaikan Hans Kelsen dan W. Zevenbergen berlakunya hukum jika sesuai dengan kaidah yang lebih tinggi atau terbentuknya sesuai dengan cara-cara yang ditetapkan. Berarti bahwa hukum yang berlaku sesuai dengan bunyi atas normanya. Prespektif filosofis bahwa berlaku sebagaimana dikehendaki atau dicita-citakan oleh adanya peraturan-peraturan itu sebagai nilai positif yang tertinggi. Dan prespektif sosiologis bahwa hukum itu benar-benar berlaku dan dipatuhi sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku di dalam masyarakat.<sup>101</sup>

Menurut Soerjono Soekanto tolak ukur efektivitas dalam penegakan hukum ada lima yaitu:<sup>102</sup>

a. Faktor Hukum

Hukum berfungsi untuk keadilan, kepastian dan kemanfaatan. Dalam praktiknya penyelenggaraan hukum di lapangan ada kalanya terjadi pertentangan antara kepastian hukum dan keadilan. Kepastian hukum sifatnya konkret berwujud nyata, sedangkan keadilan bersifat abstrak.

---

<sup>100</sup> Soejono Soekanto, *Sosiologi: Suatu Pengantar* (Bandung: Rajawali Pers, 1996), hlm. 103.

<sup>101</sup> Soerjono Soekanto, *Efektivitas Hukum dan Peranan Sanksi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2001), hlm. 83.

<sup>102</sup> Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 33.

b. Faktor Penegakan Hukum

Berfungsinya hukum, melintas atau kepribadian petugas penegak hukum memainkan peranan penting, kalau peraturan sudah baik, tetapi kualitas petugas kurang baik, ada masalah.

c. Faktor sarana atau fasilitas pendukung

Factor sarana atau fasilitas pendukung mencakup perangkat lunak keras. Menurut Soerjono Soekanto bahwa penegakan hukum tidak dapat bekerja dengan baik, apabila tidak dilengkapi dengan kendaraan dan alat-alat yang professional. Maka sarana atau fasilitas mempunyai peranan yang sangat penting didalam penegakan hukum. Tanpa adanya sarana atau fasilitas tersebut, atau mungkin penegak hukum meneresikan peranan yang harusnya dengan peraturan yang actual.

d. Faktor masyarakat

Penegak hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk mencapai kedamaian di dalam masyarakat. Setiap warga masyarakat atau kelompok sedikit banyaknya mempunyai kesadaran hukum. Persoalan yang timbul adalah taraf kepatuhan hukum, yaitu kepatuhan hukum tinggi, sedang, atau kurang. Adanya derajat kepatuhan hukum masyarakat terhadap hukum, merupakan salah satu indicator berfungsinya hukum yang bersangkutan.

e. Faktor kebudayaan

Kebudayaan pada hakekatnya terdiri dari nilai-nilai yang mendasari hukum-hukum yang berlaku, yaitu pengertian-pengertian

abstrak tentang apa yang dianggap baik (yaitu dipatuhi) dan apa yang dianggap buruk (yaitu dihindari). Dengan demikian, kebudayaan Indonesia ialah landasan atau dasar hukum adat yang berlaku. Juga berlaku hukum tertulis (legislasi) yang dibentuk oleh kelompok sosial tertentu yang memiliki kekuasaan dan otoritas atas mereka. Hukum perundang-undangan harus dapat mencerminkan nilai-nilai yang mendasari *common law* agar dapat menerapkan hukum secara aktif.

### 3. Teori *As-Sulhu* dan *At-Tahkim*

#### a. Konsep Dasar *As-Sulhu* dan *At-Tahkim*

Secara bahasa *Al-Sulhu* ialah menyelesaikan pertengkaran dan menurut istilah *As-Sulhu* artinya suatu akad atau perjanjian untuk menyelesaikan pertengkaran diantara dua pihak yang bersengketa.<sup>103</sup> Dalam konteks fikih muamalah, *as-sulhu* didefinisikan sebagai kesepakatan antara dua pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan perselisihan dengan cara damai, saling mengalah, dan mencapai keridaan bersama.<sup>104</sup> *As-sulhu* tidak bertujuan untuk menentukan siapa yang benar dan siapa yang salah secara mutlak, melainkan untuk mengakhiri persengketaan tanpa harus melalui proses peradilan yang formal. *As-sulhu* juga dapat dipandang sebagai akad yang berfungsi untuk mengakhiri persengketaan di antara dua belah pihak.

<sup>103</sup> Khoirun Nisa, "Penyelesaian Sengketa Wakaf: Studi Kasus di Desa Sungai Ruan Kabupaten Batang Hari," *Al-Mizan: Jurnal Hukum dan Ekonomi Islam* 7, no. 1 (2023): 70.

<sup>104</sup> Ahmad Muflikhudin, "Akad *As-Sulhu* Sebagai Induk Penyelesaian Sengketa Dalam Mu'amalah Menurut Imam Jalaludin As-Suyuti," *As-Salam: Jurnal Studi Hukum Islam & Pendidikan* 9, no. 1 (2020): 110.



*At-Tahkim* berasal dari kata *hakkama* yang berarti menunjuk seseorang sebagai penengah atau hakim.<sup>105</sup> Berbeda dengan *as-sulhu* yang mengutamakan kesepakatan damai, *at-tahkim* adalah proses di mana para pihak yang bersengketa menunjuk seorang atau beberapa individu yang berwenang (disebut hakim atau hakam) untuk memeriksa dan memutuskan perkara mereka. Putusan dari hakim ini bersifat mengikat dan wajib dilaksanakan oleh para pihak. *At-tahkim* dapat dipahami sebagai pengalihan wewenang peradilan dari pengadilan umum kepada individu atau badan arbitrase yang disepakati.<sup>106</sup>

Secara konseptual, perbedaan mendasar antara *as-sulhu* dan *at-tahkim* terletak pada tujuan dan hasil akhirnya. *As-Sulhu* berfokus pada perdamaian yang mencapai keridaan dan kesepakatan bersama, di mana putusannya bersifat non-justisiil dan tidak harus berdasarkan kebenaran mutlak. Sebaliknya, *At-Tahkim* berfokus pada pemutusan perkara dengan putusan yang bersifat justisiil dan mengikat, di mana putusannya harus berdasarkan bukti, fakta, dan keadilan. Keduanya merupakan instrumen penting dalam Alternative Dispute Resolution (ADR) dalam hukum Islam, namun dengan karakteristik dan peran yang berbeda sesuai dengan sifat sengketa dan tujuan para pihak.

---

<sup>105</sup> Arifki Budia Warman dan Riska Fauziah Hayati, "Tahkim dalam Standar Syariah dan Urgensinya terhadap Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah di Indonesia," *Islamika: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman* 22, no. 01 (2022): 45.

<sup>106</sup> Farid Wajdi, Umami Salamah Lubis, dan Diana Susanti, *Hukum Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis: dilengkapi arbitrase online dan arbitrase syariah* (Jakarta: Sinar Grafika, 2023), hlm. 22,

b. Rukun *As-Sulhu*

- 1) Dua Pihak yang Berakad (*Mushalih*): Rukun ini merujuk pada adanya dua pihak atau lebih yang sedang bersengketa dan bersepakat untuk melakukan perdamaian. Para pihak ini harus memiliki kecakapan hukum (*mukallaf*), yaitu baligh, berakal, dan tidak sedang berada di bawah paksaan. Keterlibatan pihak-pihak yang secara sadar dan sukarela dalam proses ini menjadi syarat mutlak agar kesepakatan yang dicapai sah secara syariat.
- 2) Adanya Ijab dan Kabul (*Shighat*): Rukun ini adalah bentuk nyata dari kesepakatan. Ijab adalah pernyataan penawaran perdamaian dari satu pihak, sementara kabul adalah pernyataan penerimaan dari pihak lainnya. *Shighat* dapat diucapkan secara lisan, tulisan, atau isyarat yang jelas menunjukkan keridaan untuk mengakhiri persengketaan. Rukun ini menegaskan bahwa perdamaian bukanlah paksaan, melainkan hasil dari kesepakatan yang diungkapkan secara terang.
- 3) Adanya Masalah atau Sengketa (*Mushalih 'anhu*): Elemen ini merupakan objek dari perdamaian. *Mushalih 'anhu* adalah masalah, perselisihan, atau hak-hak yang menjadi sumber sengketa. Objek ini harus jelas, pasti, dan termasuk dalam hal-hal yang dapat diselesaikan melalui perdamaian. Contohnya adalah sengketa utang piutang, batas tanah, atau hak asuh anak. Perdamaian tidak bisa dilakukan untuk masalah yang tidak jelas

atau yang melanggar syariat, seperti hal-hal terkait hukum pidana (hudud) atau hak-hak Allah (*huququllah*).

- 4) Adanya Bentuk Kesepakatan atau Hasil Perdamaian (*Mushalih 'alaih*): Rukun terakhir ini adalah hasil atau substansi dari kesepakatan yang dicapai. *Mushalih 'alaih* adalah bentuk konkret dari perdamaian yang bertujuan untuk mengakhiri perselisihan di antara kedua belah pihak. Ini bisa berupa pembayaran ganti rugi, pembagian harta, atau bentuk kesepakatan lain yang disetujui. Hasil ini harus adil, tidak merugikan salah satu pihak secara berlebihan, dan dapat dilaksanakan.<sup>107</sup>

c. Syarat *At-Tahkim*

- 1) Kesepakatan Para Pihak (*Rida' al-Khusum*): Syarat utama adalah adanya kesepakatan sukarela dari kedua belah pihak yang bersengketa untuk menunjuk seorang hakim (*arbiter*) sebagai penengah. Kesepakatan ini bisa dilakukan sebelum sengketa terjadi (melalui klausul dalam kontrak) atau setelah sengketa muncul. Tanpa adanya kesepakatan ini, proses tahkim tidak sah, sebab hakikat tahkim adalah pengalihan wewenang peradilan atas dasar kerelaan para pihak.
- 2) Kualifikasi Arbiter (*Hakam*): Arbiter yang ditunjuk (hakam) harus memenuhi syarat-syarat tertentu agar putusannya sah dan dapat

---

<sup>107</sup> Havis Aravik, "Penyelesaian Sengketa Konsumen Melalui Jalur Al-Shulhuh Dan Jawatan Al-Hisbah," *Ekonomika Sharia: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Ekonomi Syariah* 1, no. 2 (2016): 35.

diterima. Kualifikasi ini meliputi kompetensi (*ahliyah*), keadilan (*'adalah*), dan kemampuan untuk memutus perkara sesuai dengan hukum syariah. Sebagian besar ulama mensyaratkan hakam memiliki kualifikasi seperti seorang hakim di pengadilan, yaitu berakal, balig, dan adil. Hakam juga harus kompeten dalam memahami sengketa dan hukum yang berlaku.

- 3) Objek Sengketa yang Jelas (*Mawdu' al-Khusumah*): Sengketa yang diajukan untuk proses tahkim harus jelas dan spesifik. Proses arbitrase hanya berlaku untuk sengketa yang dapat diselesaikan dengan hukum syariah, seperti sengketa perdata (*muamalah*) atau sengketa keluarga. Sengketa yang berkaitan dengan hak-hak Allah, seperti hukuman pidana (*hudud*), tidak dapat diselesaikan melalui tahkim.

- 4) Putusan yang Mengikat: Tujuan akhir dari proses tahkim adalah menghasilkan putusan yang mengikat para pihak yang bersengketa.

Putusan ini harus didasarkan pada kebenaran dan keadilan, serta wajib ditaati oleh kedua belah pihak. Putusan hakam memiliki kekuatan hukum, meskipun tidak sekuat putusan pengadilan, namun ia mengikat para pihak yang telah sepakat untuk tunduk pada proses arbitrase.<sup>108</sup>

#### d. Macam-Macam *As-Sulhu*

---

<sup>108</sup> Arifki Budia Warman dan Riska Fauziah Hayati, "Tahkim dalam Standar Syariah dan Urgensinya terhadap Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah di Indonesia," *Islamika: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman* 22, no. 01 (2022), hlm. 45.

- 1) *Shulhu Ibra'* (Perdamaian dengan Pengurangan Hak), merujuk pada bentuk perdamaian di mana pihak pendakwa (yang memiliki hak) bersedia untuk mengurangi atau membebaskan sebagian dari haknya demi tercapainya kesepakatan damai. Artinya, ia merelakan sebagian klaimnya agar sengketa segera berakhir. Perdamaian ini bersifat sepihak dalam hal pengurangan hak, sehingga tidak diperbolehkan adanya syarat balasan dari pihak lain. Bentuk ini seringkali disebut sebagai *sulh ibra' 'an al-din* (perdamaian atas utang) dan tidak memiliki unsur pertukaran, melainkan pembebasan hak.
- 2) *Shulhu Mu'awadhah* (Perdamaian dengan Pertukaran) merupakan *Shulhu* ketika pihak pendakwa menuntut ganti rugi atas haknya dengan objek atau barang lain. Dalam jenis ini, prinsip-prinsip hukum jual beli berlaku, termasuk keharusan adanya kejelasan objek dan hak-hak *khiyar* (opsi) seperti *khiyar al-majlis* (opsi di tempat akad) dan *khiyar al-syarat* (opsi dengan syarat). Meskipun menggunakan lafaz "perdamaian" (*as-sulhu*), substansi akadnya adalah pertukaran barang atau jasa. Ini adalah bentuk perdamaian yang paling sering ditemui dalam sengketa harta benda, di mana satu pihak menyerahkan haknya dengan imbalan dari pihak lain.
- 3) *Shulhu Hibah* (Perdamaian dengan Pemberian) adalah *Shulhu* dengan pihak pendakwa menuntut hak atas sesuatu yang spesifik, lalu pihak lain yang memiliki kewajiban menyerahkan sebagian dari hak tersebut sebagai bentuk perdamaian. Secara substansial, jenis ini menyerupai

hibah (pemberian tanpa imbalan), namun dilakukan dalam konteks penyelesaian sengketa. Bentuk perdamaian ini biasanya tidak disertai dengan syarat atau pertukaran, melainkan sebagai bentuk pemberian dari pihak yang bersengketa untuk mengakhiri perselisihan.<sup>109</sup>

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam disertasi ini adalah penelitian hukum kualitatif, yang termasuk dalam kategori penelitian hukum non-doktrinal. Penelitian hukum non-doktrinal menitikberatkan pada kajian hukum sebagai fenomena sosial, dengan mengkaji penerapan hukum dalam kehidupan masyarakat dan memahami bagaimana hukum bekerja secara nyata di lapangan.<sup>110</sup>

Penelitian hukum ini tidak hanya mengkaji peraturan perundang-undangan atau doktrin hukum, tetapi juga mengupas dinamika interaksi antara norma hukum, institusi yang berwenang, dan aktor-aktor terkait dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan fenomena disharmoni dalam proses mediasi hubungan industrial, khususnya di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan menekankan pada aspek pengalaman, persepsi, dan praktik para pelaku mediasi.

---

<sup>109</sup> Marhaban Nurkhalis, "The Controversies of Hardline Islam In Indonesia: A Conflict Resolution Approach," *Journal of Islamic Studies* 8, no. 1 (2024).

<sup>110</sup> Muhamad Muhdar, *Penelitian Doktrinal Dan Non-Doktrinal: Pendekatan Aplikatif Dalam Penelitian Hukum* (Samarinda: Mulawarman University Press, 2019), hlm. 31.



Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis, yaitu berupaya menggambarkan dan menganalisis kondisi nyata<sup>111</sup> dari pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian konflik hubungan industrial. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan tidak hanya untuk memahami norma hukum yang berlaku, tetapi juga untuk mengevaluasi efektivitas implementasinya dalam konteks sosial dan kelembagaan.

## 2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan normatif-empiris<sup>112</sup> yang diperkaya dengan perspektif keislaman. Pendekatan ini menggabungkan tiga dimensi utama: analisis hukum normatif, kajian empiris terhadap implementasi hukum di lapangan, serta integrasi nilai-nilai hukum Islam dalam memahami dan menilai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya proses mediasi.

Dari sisi normatif, penelitian ini menganalisis peraturan perundang-undangan yang mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk regulasi yang mengatur proses mediasi, baik dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 maupun peraturan pelaksanaannya. Analisis ini juga mencakup prinsip-prinsip hukum, norma yuridis, serta doktrin hukum yang relevan.

---

<sup>111</sup> Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris* (Depok: Prenadademia Group, 2016), hlm. 32.

<sup>112</sup> Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Dan Penelitian Hukum* (Bandung: Cipta Aditya Bakti, 2004), hlm. 52.

Lebih jauh, pendekatan normatif dalam penelitian ini juga diperluas dengan pendekatan keislaman, yakni dengan mengkaji prinsip-prinsip penyelesaian konflik dan keadilan dalam hukum Islam (*fiqh al-mu'āmalāt* dan *fiqh al-sulh*). Nilai-nilai keislaman seperti *islāh* (rekonsiliasi), *'adl* (keadilan), *maslahah* (kemaslahatan), dan *ta'āwun* (kerja sama) dijadikan sebagai kerangka normatif tambahan untuk menilai kesesuaian antara praktik mediasi hubungan industrial dengan etika dan prinsip hukum Islam. Hal ini penting, mengingat konteks sosial masyarakat Indonesia yang banyak dipengaruhi oleh nilai-nilai keagamaan dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.

Sementara itu, pendekatan empiris digunakan untuk memahami sejauh mana peraturan atau undang-undang tersebut diimplementasikan secara efektif dalam praktiknya. Dalam konteks penelitian ini, pendekatan empiris bertujuan untuk mengeksplorasi realitas pelaksanaan mediasi hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pihak-pihak yang terlibat dalam proses mediasi (mediator, pekerja/buruh, dan pengusaha), observasi terhadap proses mediasi, serta kajian terhadap dokumen-dokumen resmi terkait.

Dengan memadukan ketiga aspek tersebut, penelitian ini mampu mengidentifikasi kesenjangan antara regulasi dan praktik, mengevaluasi efektivitas hukum dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, serta memberikan rekomendasi yang tidak hanya berbasis pada hukum positif dan

realitas lapangan, tetapi juga memperhatikan nilai-nilai keadilan sosial dan kemanusiaan sebagaimana diajarkan dalam Islam.

### 3. Sumber Data

Adapun dalam mengelola suatu penelitian dibutuhkan beberapa sumber data yang otoritas, diantaranya yaitu:

#### a. Data primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara mendalam dan analisis dokumen terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Wawancara dilakukan dengan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Yogyakarta untuk mendapatkan perspektif yuridis mengenai implementasi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, mediator di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi se-DIY untuk memahami prosedur dan kendala mediasi, serta pekerja yang berperkara dan/atau perwakilan serikat pekerja untuk menggali pengalaman mereka terkait proses mediasi. Selain itu, dokumen seperti UU PPHI dan putusan Pengadilan Hubungan Industrial dianalisis untuk memahami kerangka hukum, pola kasus, dan hasil mediasi. Data ini memberikan dasar empiris untuk menganalisis disharmoni dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan merumuskan rekomendasi peningkatan efektivitas mediasi di DIY.

#### b. Data sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini mencakup literatur dan dokumentasi untuk melengkapi data primer, diperoleh melalui studi kepustakaan yang mencakup buku-buku seperti John Rawls, *A Theory of Justice*; Karen Lebaqz, *Teori-Teori Keadilan*; Pan Mohamad Faiz, *Teori Keadilan John Rawls*; Soerjono Soekanto, *Efektivitas Hukum dan Penerapan Sanksi*; dan Soerjono Soekanto, *Sebagai pelengkap dalam perspektif hukum Islam*, penelitian ini juga menggunakan teori shulhu dan tahkim. Shulhu adalah upaya perdamaian atau rekonsiliasi untuk menyelesaikan sengketa. Sementara itu, tahkim adalah proses arbitrase di mana sengketa diserahkan kepada pihak ketiga (disebut arbiter) untuk diputuskan berdasarkan hukum syariah.

Dan juga Beberapa Aspek Sosial Yuridis Masyarakat. Buku-buku ini memberikan landasan teoritis dan perspektif filosofis terkait keadilan, efektivitas hukum, dan aspek sosial-yuridis yang relevan dengan konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selain itu, data sekunder meliputi dokumentasi perkara yang masuk di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY, termasuk yang diselesaikan melalui perdamaian maupun penerbitan anjuran. Beberapa contoh perkara yang terdaftar yaitu 7 (tujuh) perkara dengan 43 (empat puluh tiga) orang berhasil mencapai perdamaian dan 5 (lima) perkara dengan 27 (dua puluh tujuh) orang yang tidak dapat diselesaikan secara damai dan sebagai tambahan penyelesaian melalui litigasi diambil 4 (empat) perkara dengan 6 orang pada pengadilan hubungan industrial Yogyakarta, dianalisis untuk menggambarkan pola

penyelesaian perselisihan, tantangan, serta mengevaluasi efektivitas mediasi. Kombinasi literatur akademik dan dokumentasi empiris ini menjadi dasar yang kuat untuk analisis dalam penelitian

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang diperlukan dalam usaha mengumpulkan data untuk mendukung penulisan disertasi ini adalah:

##### a. Observasi

Teknik pengumpulan data melalui observasi dalam penelitian ini dilakukan untuk mempelajari, mengamati, dan memahami secara langsung pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), khususnya dalam proses penyelesaian non-litigasi melalui mediasi. Observasi difokuskan pada pelaksanaan mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan perhatian terhadap prosedur, dinamika interaksi antara pihak-pihak yang bersengketa, dan kendala yang muncul selama proses berlangsung. Teknik ini bertujuan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai implementasi aturan hukum dalam praktik, khususnya dalam penyelesaian perselisihan yang membutuhkan waktu cukup lama untuk mencapai hasil yang diharapkan. Observasi ini melibatkan pengamatan langsung terhadap proses mediasi, pencatatan detail prosedural, dan analisis interaksi yang terjadi selama mediasi berlangsung.

##### b. Wawancara

Wawancara yakni suatu tindakan pengumpulan data-data primer yang penting dan bersumber langsung dari narasumber di lokasi (lapangan) penelitian.<sup>113</sup> Penggunaan metode wawancara semi terstruktur untuk menggali informasi mendalam dari berbagai informan kunci yang berperan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Informan yang diwawancarai meliputi:

- 1) RZ: Hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Yogyakarta, memberikan perspektif yuridis terkait implementasi UU PPHI dan pengalaman menangani perkara PHK.
- 2) RB: Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, menjelaskan proses mediasi, tantangan, dan strategi penyelesaian.
- 3) HR: Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bantul, berbagi pendekatan unik dalam menjalin hubungan emosional dengan pihak pekerja dan pengusaha.
- 4) HD: Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo, memaparkan proses mediasi dan kendala kurangnya pemahaman pihak-pihak terkait.
- 5) DWY: Mediator Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, memberikan wawasan tentang dinamika perselisihan di wilayah perkotaan.

---

<sup>113</sup> Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Cipta Aditya Bakti, 2004), hlm. 86.



- 6) ITN: Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DIY di Gunung Kidul, menangani perselisihan akibat ketiadaan mediator lokal.
- 7) LF: Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DIY, berbagi pengalaman menangani kasus di tingkat provinsi dan edukasi formal.
- 8) RS: Perwakilan Serikat Buruh Yogyakarta, memberikan pandangan pekerja tentang proses mediasi dan tantangan dalam mendapatkan hak-hak mereka.
- 9) Pekerja: beberapa pekerja/buruh yang terlibat dan mengalami secara langsung permasalahan hubungan industrial/ketenagakerjaan.
- 10) Pengusaha: beberapa pengusaha/pemberi kerja yang terlibat dan mengalami secara langsung permasalahan hubungan industrial/ketenagakerjaan.

Wawancara ini difokuskan pada pengalaman, tantangan, dan strategi para informan dalam pelaksanaan mediasi, untuk memperoleh data yang relevan dan komprehensif sesuai dengan tujuan penelitian.

#### c. Studi dokumentasi

Pengumpulan data melalui studi dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi yang relevan, mendalam, dan terukur mengenai aspek-aspek yang terkait dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik ini mencakup analisis dokumen resmi, peraturan, serta catatan yang

mendukung tujuan penelitian. Dokumen yang digunakan dalam studi ini meliputi:

- 1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI)

Sebagai landasan hukum utama, dokumen ini dianalisis untuk memahami prosedur dan mekanisme penyelesaian perselisihan, baik melalui mediasi maupun litigasi, serta untuk mengevaluasi kesesuaiannya dengan implementasi di lapangan.

- 2) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial

Studi terhadap putusan-putusan ini dilakukan untuk mengidentifikasi pola penyelesaian perselisihan, jenis kasus yang dominan, dan hasil akhir dari proses hukum, baik yang diselesaikan melalui mediasi maupun litigasi.

- 3) Dokumen Mediasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY

Risalah dan anjuran mediasi dianalisis untuk memahami prosedur, strategi yang diterapkan oleh mediator, dan tingkat keberhasilan mediasi di berbagai wilayah, seperti Kota Yogyakarta, Sleman, Bantul, Kulon Progo, dan Gunung Kidul.

- 4) Laporan dan Arsip Resmi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Data statistik, laporan tahunan, dan arsip lainnya digunakan untuk memperoleh gambaran kuantitatif dan kualitatif mengenai jumlah kasus perselisihan, jenis penyelesaian, serta kendala yang dihadapi.

- 5) Literatur dan Referensi Teoritis

Dokumen pendukung berupa buku dan artikel ilmiah yang relevan digunakan untuk memberikan dasar teoretis dan memperkuat analisis, termasuk karya-karya seperti *A Theory of Justice* oleh John Rawls, Teori Keadilan John Rawls oleh Pan Mohamad Faiz, serta literatur lain yang mengkaji keadilan dan efektivitas hukum.

Studi dokumentasi ini dilakukan secara sistematis untuk mengidentifikasi pola, tren, dan permasalahan yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Data yang diperoleh kemudian dianalisis untuk mendukung temuan dari wawancara dan observasi, serta memberikan gambaran komprehensif yang memperkuat argumen dan hasil penelitian. Pendekatan ini memastikan bahwa data yang digunakan bersifat objektif, terverifikasi, dan relevan dengan konteks penelitian.

#### 5. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis secara kualitatif dengan teknik deskripsi analisis yang berpola induktif, yakni: teknik analisa dengan cara mengulas dan mengurai data apa adanya, yaitu ketidakadilan dalam proses non-litigasi atau mediasi yang terjadi dalam implementasi dihubungkan dengan UU PPHI. Selain itu, mengetahui mengenai pengajuan litigasi sebagai akibat dari proses non-litigasi yang belum terselesaikan dihubungkan juga dengan UU PPHI. Kemudian data yang telah digambarkan tersebut akan ditelaah dengan menggunakan analisis yang berlandaskan normatif antara lain: UU PPHI dan aturan turunannya.

## **G. Sistematika Pembahasan**

Bab Pertama merupakan pendahuluan, dijelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, telaah pustaka untuk melihat beberapa penelitian yang pernah dilakukan untuk memastikan tidak adanya pengulangan penelitian. Kerangka teoritik yaitu pisau Analisa yang nantinya akan digunakan untuk membahas penelitian ini. Metode penelitian merupakan cara yang digunakan dalam melakukan penelitian. Terakhir yaitu sistematika pembahasan yang berupa susunan pembahasan yang terdapat dalam penelitian ini.

Bab kedua membahas tentang definisi ketenagakerjaan, perselisihan hubungan industrial, ketidakadilan hukum. Pembahasan ini sebagai definisi awal untuk menjelaskan mengenai arah penelitian yang dilakukan oleh penulis, sehingga dapat memberikan gambaran secara teoritik dengan jelas.

Bab ketiga membahas tentang profil dinas tenaga kerja dan transmigrasi baik di kabupaten dan kota maupun di tingkat provinsi. Selain itu, membahas juga mengenai profil singkat pengadilan hubungan industrial pada pengadilan hubungan industrial Yogyakarta. Setelah itu, bagian ini menyajikan hasil dari penelitian tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui non-litigasi atau melalui dinas tenaga kerja kabupaten atau kota atau provinsi di D.I. Yogyakarta. Selain itu, penulis menyampaikan hasil dari proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam tahapan litigasi/gugatan tingkat pertama sampai dengan putusan Mahkamah Agung. Proses penyelesaian melalui non-litigasi maupun litigasi tentunya merujuk kepada undang-undang nomor 2 tahun

2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) yang saat ini berlaku.

Bab keempat membahas tentang hasil dari penelitian merujuk kepada rumusan masalah yaitu: pertama, mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan disharmoni dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY, sebagai upaya menemukan kesenjangan pengetahuan terkait implementasi regulasi dan praktik manajemen hubungan industrial. Kedua, menjelaskan prosedur pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY untuk mengevaluasi sejauh mana prosedur tersebut diterapkan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dan praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dan yang terakhir merumuskan prosedur ideal penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mencerminkan keadilan substantif, berdasarkan pendekatan konseptual dan empiris, guna memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori keadilan substantif dan aplikasinya dalam manajemen hubungan industrial.

Bab kelima adalah penutup yang berisi kesimpulan dan saran. Disertasi ini menjawab tiga perincian masalah penelitian sebagaimana diajukan dalam bab pertama. Saran berisi masukan terhadap hasil penelitian yang telah selesai di analisis.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini secara komprehensif menguraikan berbagai tantangan struktural, prosedural, dan kultural yang menghambat efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY. Penelitian ini menegaskan bahwa disharmoni dalam sistem penyelesaian sengketa ketenagakerjaan tidak hanya disebabkan oleh faktor teknis, melainkan juga oleh faktor konseptual yang mendasar. Oleh karena itu, diperlukan reformasi sistemik untuk menciptakan mekanisme penyelesaian sengketa yang lebih adil dan berorientasi pada keadilan substansial.

##### 1. Tingkat Kepatuhan Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Prosedur pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY menunjukkan tingkat kepatuhan pada setiap prosedur, pada **perundingan bipartit** di Disnakertrans DIY menunjukkan bahwa pelaksanaan tahap ini belum sepenuhnya sejalan dengan ketentuan Pasal 3 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Ketiadaan risalah perundingan resmi, penolakan sepihak, dan penyusunan dokumen secara sepihak mencerminkan lemahnya kepatuhan administratif yang berdampak pada validitas proses selanjutnya. Ketimpangan posisi antara pekerja dan pengusaha menjadi variabel penghambat musyawarah yang setara, karena minimnya fasilitasi dan pengawasan dari negara pada tahap ini. Kondisi ini menyalahi prinsip keadilan distributif, yang menekankan kesetaraan posisi



awal sebagai dasar keadilan. Selaian itu, lemahnya dukungan struktur dan budaya hukum memperkuat kegagalan hukum dalam menjadi sarana penyelesaian damai. Budaya hukum yang tidak menginternalisasi nilai musyawarah juga menyebabkan proses bipartit berlangsung secara informal tanpa jaminan kepatuhan prosedural yang memadai.

Pada **tahap mediasi tripartit**, kepatuhan prosedur secara umum telah dijalankan sesuai ketentuan Pasal 10 dan Pasal 13 UU Nomor 2 Tahun 2004, tetapi masih terdapat kendala teknis seperti keterlambatan pemanggilan dan ketidakhadiran pihak-pihak. Kualitas mediasi sangat bergantung pada kapasitas mediator dalam menjalankan fungsi fasilitatif secara netral dan adaptif, bukan hanya menjalankan prosedur secara formil. Meskipun sebagian mediator memanfaatkan mekanisme *caucus* untuk menciptakan deliberasi yang kondusif, belum semua mediator menjalankannya secara maksimal. Kelemahan ini menunjukkan perlunya peningkatan kapasitas soft skills dan penguatan pemahaman etik di kalangan mediator. Ketidakpatuhan pihak pengusaha dalam menanggapi anjuran tertulis juga mencerminkan lemahnya budaya hukum dalam menjalankan musyawarah sebagai tanggung jawab sosial. Dalam hal ini keberhasilan mediasi tidak hanya dinilai dari hasil akhir, tetapi dari kualitas proses deliberatif yang bebas dari dominasi struktural.

Kemudian pada tahap prosedur **persidangan hubungan industrial** di Pengadilan Hubungan Industrial DIY telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan formal yang berlaku, namun belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan substantif. Ketimpangan akses terhadap pendampingan

hukum, biaya, dan pemahaman prosedural menjadikan pekerja berada dalam posisi yang tidak setara saat memasuki ruang peradilan. Proses persidangan yang idealnya cepat dan sederhana sering kali terhambat oleh faktor teknis dan strategi penundaan dari pihak yang lebih kuat. Kondisi ini menegaskan absennya prinsip “*fair equality of opportunity*” dalam praktik litigasi. Lemahnya mekanisme eksekusi dan minimnya kepatuhan terhadap putusan juga menunjukkan tidak berfungsinya hukum secara utuh sebagai sarana perlindungan hak pekerja.

## 2. Sebab Terjadi ketidakefektifan dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Ketidakefektifan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY disebabkan karena adanya disharmoni, yaitu: *Pertama*, ketimpangan struktur kuasa antara pekerja dan pengusaha yang menciptakan relasi yang tidak setara dalam ruang mediasi. Ketimpangan ini muncul dalam bentuk akses tidak seimbang terhadap pendampingan hukum, data perusahaan, dan kemampuan berargumentasi yang sah secara hukum. Pekerja kerap datang tanpa dukungan yang memadai, sementara pengusaha hadir dengan pengacara dan bukti administrasi yang lengkap.

*Kedua*, perbedaan perspektif para mediator terhadap makna perdamaian dan indikator keberhasilan mediasi. Sebagian mediator menilai bahwa keberhasilan sangat bergantung pada kesediaan pihak yang berselisih untuk berdamai, tanpa mempertimbangkan faktor struktural yang memengaruhi

kesediaan tersebut. Sebaliknya, mediator lain menekankan pentingnya strategi fasilitasi yang empatik dan adaptif dalam membangun kepercayaan serta mereduksi ketegangan konflik. Perbedaan ini mencerminkan tidak adanya paradigma tunggal dalam pelaksanaan mediasi, yang menyebabkan hasil dan prosesnya bervariasi antardaerah.

*Ketiga*, penyebab lainnya adalah tidak serasinya pendekatan formal dan nonformal yang digunakan para mediator dalam menjalankan fungsi pembinaan ketenagakerjaan. Pendekatan formal yang legalistik sering kali gagal menjawab dinamika konflik yang berakar pada relasi sosial dan ketegangan emosional di tempat kerja. Di sisi lain, pendekatan nonformal yang bersifat relasional dan kontekstual terbukti efektif membangun kepercayaan, namun belum memperoleh pengakuan normatif dalam regulasi. Ketika keberhasilan mediasi bergantung pada inisiatif pribadi mediator, maka sistem kehilangan karakter institusionalnya sebagai penyelenggara keadilan. Ketidakhadiran standar integratif antara pendekatan hukum dan sosial menjadi akar dari lemahnya efektivitas pembinaan hubungan industrial di DIY.

### 3. Prosedur Ideal Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pembuatan prosedur ideal dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial menunjukkan bahwa mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui non-litigasi seperti mediasi masih terdapat tantangan untuk mencapai efektivitasnya sebagai alternatif penyelesaian permasalahan. Pada lingkup Daerah Istimewa Yogyakarta, tantangan ini terlihat dari fakta bahwa 263 dari 787 perkara (33,42%) pada periode 2020–

2023 gagal diselesaikan melalui mediasi dan berlanjut ke litigasi. Kondisi ini memperlihatkan bahwa mediasi di DIY masih dipersepsi sebagai formalitas sebelum pengadilan. Oleh karena itu, prosedur ideal di tingkat mikro perlu diarahkan pada perbaikan teknis, kualitas risalah, dan peningkatan ruang dialog antar pihak, serta pemberian legitimasi bagi mediator untuk membangun kedekatan emosional profesional agar lebih memahami konteks konflik secara menyeluruh. Dengan perbaikan tersebut, mediasi di daerah dapat benar-benar menjadi ruang resolusi substantif, bukan sekadar tahapan administrative. Dalam hal ini prosedur ideal yang dicanangkan meliputi, *pertama*, menempatkan reformasi mekanisme mediasi sebagai prioritas utama untuk mengubah karakter mediasi dari prosedural administratif menjadi ruang resolusi konflik yang substantif dan bermakna. Ketentuan hukum yang selama ini membatasi peran mediator sebagai fasilitator pasif telah mereduksi mediasi menjadi formalitas yang tidak berdampak signifikan terhadap penyelesaian konflik. Oleh karena itu, reformasi perlu menghadirkan legitimasi normatif yang memperbolehkan mediator menyampaikan usulan penyelesaian yang objektif dan adil serta membangun kedekatan emosional profesional guna memahami akar konflik secara utuh. Penegasan bahwa hasil mediasi bersifat mengikat juga menjadi elemen kunci dalam meningkatkan kepercayaan dan komitmen para pihak dalam menjalani proses mediasi secara sungguh-sungguh.

*Kedua*, Peningkatan kapasitas mediator sebagai syarat struktural untuk mengoptimalkan fungsi mediasi sebagai forum deliberatif yang netral dan

berkeadilan. Mediator yang hanya dibekali pemahaman normatif tidak akan mampu menjawab kompleksitas konflik hubungan industrial yang kian beragam dan dinamis, terutama pada isu-isu sosial, psikologis, dan budaya kerja. Pada konteks DIY, kapasitas mediator terbukti masih menjadi kelemahan yang memengaruhi rendahnya keberhasilan mediasi. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas di tingkat mikro harus dilakukan melalui pelatihan interdisipliner yang mengombinasikan aspek hukum, komunikasi, etika, dan psikologi konflik. Selain itu, mekanisme evaluasi berkala atas kinerja mediator juga perlu dibangun agar kualitas mediasi tetap terjaga dan akuntabilitas mediator lebih terjamin. Upaya ini akan menjadikan mediator di daerah tidak hanya berperan sebagai pelaksana prosedur, tetapi juga sebagai fasilitator yang adil, adaptif, dan responsif terhadap kebutuhan riil para pihak. Program pelatihan mediator harus dirancang dengan pendekatan interdisipliner yang mencakup aspek hukum, komunikasi, etika, dan dinamika sosial tempat kerja. Kompetensi mediator tidak hanya menjadi jaminan kualitas proses, tetapi juga sarana distribusi keadilan bagi pihak yang secara struktural kurang berdaya dalam relasi kerja.

*Ketiga*, dengan mengusulkan pembentukan Komisi Keadilan Ketenagakerjaan sebagai lembaga nasional independen yang memiliki otoritas *quasi-yudisial* dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketergantungan saat ini pada struktur birokrasi pemerintahan membuat mediasi rentan terhadap inefisiensi dan ketidakseragaman kualitas di berbagai daerah. Pada lingkup nasional, Data perkara hubungan industrial di beberapa

provinsi di Indonesia tahun 2020 sampai 2023 dan secara nasional tahun 2023 menunjukkan bahwa dari 10.267 perkara hubungan industrial, 3.784 berakhir hanya pada anjuran mediator tanpa penyelesaian tuntas. Fakta ini menegaskan perlunya penguatan kelembagaan secara struktural agar hasil mediasi memiliki daya ikat dan legitimasi hukum yang setara dengan putusan pengadilan. Dalam kerangka ini, Komisi Keadilan Ketenagakerjaan dirancang untuk berfungsi sebagai lembaga quasi-yudisial independen yang mampu mengesahkan hasil mediasi, melakukan akreditasi mediator, serta mengawasi praktik mediasi di seluruh Indonesia. Dengan desain kelembagaan seperti ini, sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak hanya bergantung pada birokrasi daerah atau pengadilan, tetapi memiliki satu institusi yang kuat, akuntabel, dan berfungsi menjaga keseragaman kualitas mediasi di tingkat nasional. Komisi Keadilan Ketenagakerjaan dibentuk dengan mengadopsi Model *Fair Work Commission* di Australia, sehingga membentuk lembaga baru yang memiliki otoritas hukum, struktur yang akuntabel, dan mandat untuk menghasilkan *Terms of Settlement* yang sah tanpa harus melalui pengadilan. Lembaga ini akan berfungsi sebagai penyaring konflik, pelaksana mediasi, sekaligus penjamin keadilan prosedural dan substansial bagi pekerja dan pengusaha. Lembaga ini dapat memastikan akses setara terhadap penyelesaian yang adil dan menurunkan beban litigasi yang lamban dan eksklusif. Selain itu lembaga ini juga merupakan ijtihad struktural yang sah karena mencegah kesulitan hukum, mempercepat keadilan, dan memperkuat legitimasi sistem ketenagakerjaan nasional.



Namun, pembentukan Komisi Keadilan Ketenagakerjaan juga menyimpan potensi kelemahan pada aspek ketidakseimbangan prosedural di level kelembagaan. Karena dirancang sebagai lembaga baru dengan otoritas *quasi-yudisial*, keberadaannya dapat menimbulkan tumpang tindih kewenangan dengan lembaga peradilan yang sudah ada, khususnya Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini berisiko menimbulkan konsekuensi kelembagaan yang signifikan, sebab implementasi Komisi Keadilan Ketenagakerjaan akan menuntut adanya pergeseran fungsi dan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Jika komisi diberi otoritas *quasi-yudisial* untuk menghasilkan putusan yang mengikat, maka peran PHI sebagai forum litigasi khusus berpotensi berkurang atau hilang. Pergeseran ini tentu memerlukan perubahan struktural besar dalam sistem peradilan ketenagakerjaan, termasuk revisi undang-undang dan sinkronisasi antar-lembaga, agar tidak menimbulkan kebingungan prosedural dan perebutan kewenangan.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY, terdapat sejumlah saran strategis yang dapat diambil untuk memperbaiki efektivitas sistem, meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur, serta mendorong keadilan substantif bagi para pihak yang bersengketa:

### **1. Reformasi Regulasi Mediasi**

Diperlukan reformasi regulasi untuk memberikan kewenangan yang lebih luas kepada mediator dalam menyampaikan usulan penyelesaian secara

aktif dan membangun kedekatan emosional profesional dengan para pihak. Aturan yang ada saat ini masih membatasi peran mediator secara pasif dan prosedural, sehingga menghambat potensi mediasi sebagai forum resolusi yang transformatif. Hasil mediasi juga perlu diakui secara eksplisit sebagai keputusan yang mengikat secara hukum guna meningkatkan keseriusan dan kepatuhan para pihak. Revisi terhadap Permenaker No. 17 Tahun 2014 dan penguatan regulasi turunan dari UU No. 2 Tahun 2004 merupakan langkah krusial. Penegasan norma ini akan meningkatkan efektivitas hukum dan memperkuat posisi mediasi sebagai mekanisme penyelesaian utama. Reformasi ini sekaligus mencerminkan prinsip keadilan distributif dan efektivitas hukum dalam praktik ketenagakerjaan.

## 2. Peningkatan Kapasitas dan Profesionalisme Mediator

Mediator perlu dibekali dengan kompetensi interdisipliner yang melampaui pengetahuan normatif, mencakup keterampilan komunikasi, resolusi konflik, dan pemahaman sosial-budaya dunia kerja. Pelatihan yang berkelanjutan dan evaluasi berbasis indikator kinerja menjadi keharusan untuk menjamin kualitas fasilitasi dan netralitas proses mediasi. Negara perlu menyediakan sistem sertifikasi dan akreditasi nasional untuk menjamin standarisasi kompetensi mediator antarwilayah. Selain itu, kesejahteraan kerja mediator juga harus diperhatikan agar profesionalisme dan independensi dapat terjaga. Tanpa kapasitas yang memadai, mediasi tidak akan menjadi instrumen keadilan yang dapat diandalkan. Peningkatan kapasitas mediator juga

merupakan bentuk afirmasi struktural terhadap pekerja yang secara posisi sosial sering kali kurang berdaya.

### 3. Penguatan Peran dan Struktur Lembaga Penyelesaian

Untuk menjawab problem struktural dalam sistem penyelesaian saat ini, perlu dibentuk lembaga independen setingkat nasional yang khusus menangani perselisihan hubungan industrial secara non-litigatif. Lembaga ini dapat dirancang menyerupai model *Fair Work Commission* di Australia, namun disesuaikan dengan konteks hukum dan sosiopolitik Indonesia. Komisi Keadilan Ketenagakerjaan ini akan mengintegrasikan proses pra-mediasi, mediasi, dan penetapan hasil mediasi yang sah dan mengikat, dengan komisioner yang direkrut berdasarkan kompetensi dan independensi. Lembaga ini juga harus memiliki sistem informasi digital yang akuntabel dan inklusif untuk memperluas akses keadilan dan mempercepat penyelesaian. Keberadaan lembaga ini akan memperbaiki kualitas kelembagaan, memperkuat efektivitas hukum, dan membangun budaya hukum damai dalam hubungan industrial.

### 4. Harmonisasi Pendekatan dan Penyeragaman Prosedur Mediasi

Variasi pendekatan antar kabupaten/kota menunjukkan perlunya harmonisasi model mediasi di DIY agar lebih terstandar, efektif, dan berbasis prinsip keadilan substantif. Praktik-praktik efektif, seperti pendekatan nonformal yang humanis di Bantul, perlu didokumentasikan sebagai model yang dapat diadopsi daerah lain melalui pedoman teknis nasional. Harmonisasi ini harus mencakup panduan kerja, indikator keberhasilan, dan standar etik mediasi yang dapat memastikan kesetaraan layanan antarwilayah. Pedoman ini

juga harus menjembatani antara pendekatan hukum formal dan nilai-nilai sosial lokal yang hidup dalam relasi kerja. Penyeragaman prosedur ini akan menciptakan kepastian hukum dan memperkuat legitimasi kelembagaan. Pendekatan ini sekaligus menjawab masalah fragmentasi metodologis yang selama ini melemahkan daya kerja mediasi di lapangan.

5. Edukasi Hukum dan Literasi Mediasi bagi Masyarakat Industri

Untuk memperkuat budaya hukum dan meningkatkan kepatuhan prosedural, diperlukan sosialisasi dan edukasi yang sistematis kepada pekerja, serikat pekerja, dan pengusaha mengenai hak, kewajiban, dan tahapan penyelesaian sengketa hubungan industrial. Edukasi ini mencakup manfaat mediasi sebagai forum penyelesaian damai yang adil, murah, dan bermartabat. Strategi komunikasi publik harus disesuaikan dengan segmentasi audiens, termasuk melalui media digital dan forum komunitas industri. Program ini tidak hanya meningkatkan partisipasi, tetapi juga membangun kepercayaan terhadap sistem penyelesaian non-litigatif. Negara, melalui Disnakertrans dan lembaga pendidikan hukum, harus menjadi aktor utama dalam gerakan literasi hukum ketenagakerjaan ini. Literasi hukum adalah landasan bagi tumbuhnya budaya penyelesaian konflik yang rasional, damai, dan berkeadilan.

6. Penelitian Berikutnya

Penelitian ini telah berhasil mengidentifikasi disharmoni struktural, prosedural, dan kultural dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial di DIY, khususnya melalui mediasi. Kebanyakan adalah pendekatan kualitatif yang mendalam, memungkinkan pengungkapan akar

masalah yang lebih kompleks daripada sekadar masalah prosedural. Penelitian ini juga berhasil menyajikan rekomendasi strategis yang komprehensif, mulai dari reformasi regulasi hingga pembentukan lembaga baru. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, terutama dari sisi jangkauan empiris. Studi kasus yang terfokus pada DIY, meskipun mendalam, mungkin tidak sepenuhnya merefleksikan kondisi di wilayah lain dengan dinamika industri dan budaya yang berbeda. Penelitian ini juga belum menganalisis secara kuantitatif dampak dari ketidakefektifan mediasi terhadap indikator ekonomi seperti produktivitas kerja atau stabilitas investasi.

Oleh karena itu, untuk penelitian di berikutnya diharapkan untuk melakukan penelitian serupa di provinsi lain dengan karakteristik industri yang berbeda untuk membandingkan dan menggeneralisasi temuan. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih luas tentang tantangan penyelesaian sengketa di Indonesia, serta melakukan analisis statistik untuk mengukur korelasi antara efektivitas mediasi dengan tingkat kepatuhan hukum di perusahaan, jumlah kasus yang berlanjut ke pengadilan, dan dampak ekonomi-sosial lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Abbas, Syahrizal. *Mediasi Dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat, Dan Hukum Nasional*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Abdul Gafur Anshori. *Filsafat Hukum*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006.
- Abu Zahrah, Muhammad. *Ushul Al-Fiqh. Ushul Fiqih TR - Saefullah Ma'shum et al.* 9th ed. Jakarta: Pustaka Firdaus, 2005.
- . *Ushul Fiqh*. Kairo: Dar al-Fikr al-Arabi, 1958.
- Al Kutsi, Muhammad Ikhlas. *Pengantar Manajemen Syariah*. Sumatera Barat: Azzia Karya Bersama, 2024.
- Ali, Achmad. *Menguak Tabir Hukum*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2008.
- Ali, M Hatta. *Peradilan Sederhana Cepat & Biaya Ringan Menuju Keadilan Restoratif*. Bandung: Penerbit Alumni, 2022.
- Ali, Muhammad. *Penelitian Pendidikan: Prosedur Dan Strategi*. Bandung: Angkasa, 1997.
- Al-Syatibi. *Al-I'tishom*. Beirut: Dar al-Fikr, 1991.
- al-Syāṭibī, Abū Ishāq. *Al-Muwāfaqāt, Juz 2*. Saudi Arabiyah: Dār Ibn ‘Affān, 1997.
- Asep Warlan Yusup. *Memuliakan Hukum Yang Berkeadilan Dalam Alam Demokrasi Yang Berkeadilan (Dalam Butir-Butir Pemikiran Dalam Hukum; Memperingati 70 Tahun Prof.Dr. Arief Sidharta, SH)*. Bandung: Refika Aditama, 2008.
- Budiono, Abdul Rachmad. *Hukum Perburuhan Di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Press, 1995.
- Dirdjosoedarmo, Wahyudi. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2017.
- Douglass C. North. *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge: Cambridge University Press, 1990.
- Dunlop, John T. *Industrial Relations Systems*. New York: Holt, 1958.
- Faiz, Pan Mohamad. "Teori Keadilan Jhon Rawls." *Jurnal Konstitusi* 6, no. 1 (2009).



- Firdaus. *Ushul Fiqh: Metode Mengkaji Dan Memahami Hukum Islam Secara Komprehensif*. Depok: Rajawali Pers, 2017.
- Goesniadhie, Kusnu. *Harmonisasi Sistem Hukum: Mewujudkan Tata Pemerintahan Yang Baik*. Malang: Nasa Media, 2010.
- Gunawan, Rian, Ananda Fauziah Susanto, Ahmad Kurniawan, Reni Dwi Safitri, and Anti Saputri. *Hubungan Industrial Dan Hukum Perburuhan*. Padang: Takaza Innovatix Labs, 2025.
- Halim, A Ridwan. *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990.
- Harahap, Arifiudin Muda. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: CV Literasi Nusantara Abadi, 2020.
- Harefa, Darmawan, and Fatosola Hulu. *Demokrasi Pancasila Di Era Kemajemukan*. Banyumas: Pm Publisher, 2020.
- Huijbers, Theo. *Filsafat Hukum Dalam Lintasan Sejarah*. Bandung: Kanisius, 1982.
- Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007.
- Iqbal, Said. *Ketenagakerjaan Dan Hubungan Industrial*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2021.
- Iston, Philip. *Fairness and Freedom: A Human Rights Approach to International Law*. Oxford: University Press, 2005.
- Jean Calvijn Simanjuntak. *Restorative Justice: Metamorfosa Keadilan Lokal Indonesia*. Depok: Rajawali Pers, 2023.
- Jeffrey Reiman and Paul Leighton. *The Rich Get Richer and the Poor Get Prison Ideology, Class, and Criminal Justice*. New York: Routledge, 2016.
- Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim. *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*. Depok: Prenadademia Group, 2016.
- Kalsen, Hans. *Essay in Legal and Moral Philosophy*. Bandung: PT Alumni, 2000.
- Kartasasmita, G. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Citra Pustaka, 2007.
- Khallaf, Abdullah Wahab. *Ilmu Ushulul Fiqh. Kaidah-Kaidah Hukum Islam TR - Noer Iskandar al-Bansany*. 8th ed. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002.

- Koskenniemi, Martti. *The Transformation of International Law*. Oxford: University Press, 2009.
- Kurniawan, Alvon. *Hukum Ketenagakerjaan: Konsep, Regulasi Dan Implementasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2019.
- Kusumaatmadja, Mochtar. *Perundang-Undangan Ketenagakerjaan Dan Hubungan Industrial*. Bandung: Alumni, 2003.
- Lebaqz, Karen. *Teori-Teori Keadilan*. Bandung: Nusamedia, 2004.
- Lutfi, Muhammada. *Hukum Ketenagakerjaan Dan Hubungan Industrial*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Mahfud, M D. *Politik Hukum Di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Lp3Es Indonesia, 1998.
- Mahfud MD. *Politik Hukum Di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Lp3Es Indonesia, 1998.
- Mangesti, Yovita A, and Bernard L Tanya. *Moralitas Hukum*. Surabaya: LaksBang PRESSindo, 2010.
- Manulang, Sendjum. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rineka Cipta, 1995.
- Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberti, 2003.
- MH Abdul Mustopa, SHI. “Metode Ijtihad Atau Istimbath Al-Hukm Dan Ushul Fiqh Dalam Islah (Mediasi).” *Mahkamah Agung RI*, 2024.
- Michael H. Tonry. *Punishing Race: A Continuing American Dilemma (Studies in Crime and Public Policy)*. New York: Oxford University Press, 2011.
- Muhammad, Abdul Kadir. *Hukum Dan Penelitian Hukum*. Bandung: Cipta Aditya Bakti, 2004.
- Munawwir, Ahmad Warson. *Kamus Al-Munawwir Kamus Arab-Indonesia*. Surabaya: Pustaka Progressif, 1997.
- Nasution, Bisma. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2021.
- Padmo Wahjono, SH. *Kuliah - Kuliah Ilmu Negara*. Jakarta: Indo Hill, 1966.
- Poespoprodjo, W. *Filsafat Moral Kesusilaan Dan Teori Dan Praktik*. Bandung: Remaja Karya, 1986.

- Powell, Emilia Justyna. *Islamic Law and International Law: Peaceful Resolution of Disputes*. Oxford: Oxford University Press, 2020.
- Prasetyo, Teguh, and Halim Barkatullah Abdul. *Filsafat, Teori, & Ilmu Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2012.
- Radbruch, Gustav. *Legal Philosophy: The Legal Philosophies Of Lask, Radbruch, and Dabin*. Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1950.
- Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000.
- Rawls, John. *A Theory of Justice*. London: Oxford University Press, 1973.
- . *A Theory Of Justice, Teori Keadilan Dan Dasar-Dasar Filsafat Politik Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Negara*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.
- Ria, Wati Rahmi. *Hukum Perdata Islam*. Bandar Lampung: Aura, 2018.
- Salim, H S, and Erlis Septiana Nurbani. *Penerapan Teori Hukum Pada Tesis Dan Disertasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Sandra Fredman. *Discrimination Law*. New York: Oxford University Press, 2002.
- Santoso, Agus. *Hukum, Moral & Keadilan: Sebuah Kajian Filsafat Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.
- Santoso, Imam Budi, and Erdin Tahir. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Dalam Teori Dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers, 2023.
- Sapoetra, G. Karta, and Reince Indraningsih. *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*. Bandung: Armico, 1982.
- Sari, Fatrullah Puspita, Puguh Aji Hari Setiawan, and Bernadete Nurmawati. *Alternatif Penyelesaian Sengketa*. Sumedang: MEGA PRESS NUSANTARA, 2024.
- SC Greer. *The European Convention on Human Rights: Achievements, Problems and Prospects*. Cambridge: Cambridge University Press, 2006.
- Sen, Amartya. *The Idea of Justice*. Harvard: University Press, 2013.
- Setiawan, Wijayanto. *Pengadilan Perburuhan Indonesia*. Sidoarjo: Laras, 2007.
- Setiawati, Mia. *Hukum Ketenagakerjaan: Konsep Dan Kasus*. Jakarta: Pustaka Cendikia, 2018.

- Soedarjadi. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008.
- Soekanto, Soejono. *Sosiologi: Suatu Pengantar*. Bandung: Rajawali Pers, 1996.
- Soekanto, Soerjono. *Beberapa Aspek Sosial Yuridis Masyarakat*. Bandung: Alumni, 1985.
- . *Efektivitas Hukum Dan Penerapan Sanksi*. Bandung: CV. Ramadja Karya, 1988.
- . *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 1985.
- Suhartini, Endah, Ani Yumarni, Siti Maryam, and Mulyadi. *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*. Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2020.
- Sumaworo, Mory. *Mediation of Industrial Disputes in Liberia: Enhancements Precedents from the United Kingdom, New Zealand and Malaysia*. Beau Bassin, Mauritius: LAP Lambert Academic Publishing, 2020.
- Susanto, Anton F. *Dekonstruksi Hukum: Eksplorasi Teks Dan Model Pembacaan*. Yogyakarta: Genta Publishing, 2010.
- Sutomo, Sudirmo. *Hukum Ketenagakerjaan Dan Hubungan Industrial*. Jakarta: Erlangga, 2010.
- Suwandi, Ismail. *Hukum Ketenagakerjaan: Teori Dan Praktik*. Bandung: Citra Pustaka, 2017.
- Suwitro. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2004.
- Teguh Prasetyo. *Hukum Pidana*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Tohari, Amien, Dany Saputra, Didi Novrian, Dian Yanuardy, Lisa Taschler, Swanvri Muntaza, and Rio Soumahu. *Dinamika Konflik & Kekerasan Di Indonesia*. Jakarta: Yayasan Tifa, 2011.
- Trindade, Antônio Cançado. *Legal Theory of Human Rights*. Oxford: University Press, 2010.
- Tulung, Ronny H. *Hukum Ketenagakerjaan: Teori Dan Praktik*. Jakarta: LexisNexis Indonesia, 2018.

Uwiyono, Aloysius. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.

Widodo, Hartono and Judiantoro. *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers, 1992.

Zein, Satria Effendi M. *Ushul Fiqh*. Jakarta: Kencana, 2017.

#### **Jurnal:**

Ab Currie. "The Legal Problems of Everyday Life: The Nature, Extent and Consequences of Justiciable Problems Experienced by Canadians." *Canadian Forum on Civil Justice* 97 (2007). <https://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/cfcj/97>.

Abildanwa, Taufiqurrohman. "Mediasi Penal Sebagai Upaya Dalam Rangka Pembaharuan Hukum Pidana Di Indonesia Berbasis Nilai-Nilai Keseimbangan." *Jurnal Pembaharuan Hukum* 3, no. 1 (2016): 138–48.

Adinugraha, Hendri Hermawan, and Mashudi Mashudi. "Al-Maslahah al-Mursalah Dalam Penentuan Hukum Islam." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 4, no. 01 (2018): 63–75.

Agung, Dewa Agung Gede. "Pemahaman Awal Terhadap Anatomi Teori Sosial Dalam Perspektif Struktural Fungsional Dan Struktural Konflik." *Jurnal Sejarah Dan Budaya* 9, no. 2 (2015).

Ahmed Haj Ali, Ahmed Raja, Kamaruzaman Bin Noordin, and Meguellati Achour. "The Islamic Approach of Obligations in Mutual Relations between Employee and Employer." *International Journal of Ethics and Systems* 34, no. 3 (2018): 338–51.

Aksin, Nur. "Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)." *Jurnal Meta-Yuridis* 1, no. 2 (2018).

Alkaf, Muhammad. "Demokrasi Yang Berkeadaban Ahmad Syafii Maarif." *Merawat Kewarasan Publik* 42 (2018).

Amarini, Indriati. "Aktualisasi Nilai-Nilai Pancasila Dalam Putusan Hakim." *Kosmik Hukum* 19, no. 1 (2019).

Amin, Subhan. "Keadilan Dalam Perspektif Filsafat Hukum Terhadap Masyarakat." *El-Afkar* 8, no. 1 (2019).

Amrullah, Rezka, Mellyana Chandra, and others. "Penerapan Sistem Hubungan Industrial Pancasila Dalam Menyelesaikan Perselisihan Perburuhan Di Indonesia." *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Sosial Politik* 1, no. 2 (2023): 192–203.



- Anam, Syaiful, and Rezki Satris. "Reframing in Conflict Mediation: Empowering Parties or Manipulating Decision-Making?" *Journal of Islamic World and Politics* 4, no. 1 (2020). <https://doi.org/10.18196/jiwp.4146>.
- Ansori, Lutfil. "Reformasi Penegakan Hukum Perspektif Hukum Progresif." *Jurnal Yuridis* 4, no. 2 (2017): 148–63.
- Arsalan, Haikal, and Dinda Silviana Putri. "Reformasi Hukum Dan Hak Asasi Manusia Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Jurnal HAM* 11, no. 1 (2020): 39–49.
- Asis, Larasati Fitriani. "Konsep Keadilan: Pendekatan Filsafat Hukum." *TARUNALAW: Journal of Law and Syariah* 1, no. 2 (July 2023): 184–91. <https://doi.org/10.54298/tarunalaw.v1i02.160>.
- Asyhadie, Zaeni, Rahmawati Kusuma, and Lalu Hadi Adha. "Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi." *Unizar Law Review Universitas Islam Al-Azhar* 5, no. 2 (2022): 236–45.
- Bastaman, Komir, Ade Nawawi, and Taharudin. "Efektivitas Program Desa Migran Produktif (DESMIGRATIF) Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang." *Publik* 2, no. 2 (2020). <http://ejournal.unsub.ac.id/index.php/publik>.
- Batubara, Ismed. "Perspektif Hukum Islam Tentang Dinamika Hubungan Industrial Di Indonesia." *Dalam MIQOT: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman* 37, no. 2 (2013).
- Binawan, Al., and Tanius Sebastian Andang. "Menim(b)Ang Keadilan Eko-Sosial." *Kertas Kerja Epistema*. Jakarta: Epistema Institute, 2012. <http://epistema.or.id/menimang-keadilan-ekososial/>.
- Charda, Ujang. "Tinjauan Yuridis Tentang Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja." *Jurnal Ilmiah Hukum Dan Keadilan* 3, no. 4 (2022): 1112–24.
- Christian, Angga, Ainun Nabilah, and Sulthoni Ajie. "Teori Keadilan Menurut Jhon Rawls." *Quantum Juris: Jurnal Hukum Modern* 7, no. 1 (2025).
- Creighton, B., C. Denvir, R. Johnstone, and S. McCrystal. "Protected Industrial Action Ballots: An Empirical View." *Journal of Industrial Relations* 60 (2018): 53–76. <https://doi.org/10.1177/0022185617718879>.
- Dahliani, Dahliani, and Hadi Tuasikal. "Penyelesaian Sengketa Perdata Melalui Non-Litigasi: Kajian Hukum Dan Implementasinya Di Indonesia." *Journal of Dual Legal Systems* 2, no. 1 (2025): 46–69.



- Dhulhijjahyani, Firdausi, Sjamsiar Sjamsuddin, and Mohammad Nuh. "Manajemen Konflik Dalam Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial (Studi Dalam Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan)." *Profit* 14, no. 01 (2020): 32–41. <https://doi.org/10.21776/ub.profit.2020.014.01.4>.
- Djayadi, Haris. "Sistem Ketenagakerjaan Dalam Konstelasi Hukum Positif Dan Hukum Islam Di Indonesia." *Jurnal Inovatif* 7, no. 2 (2021): 23–33.
- DM, M Yusuf, Muhammad Aziz, Endah Rahmayani, Akly Pebri, and Mhd Husnul Fadhil. "Transformasi Budaya Hukum: Membangun Kesadaran Hukum Di Masyarakat Multikultural." *UNES Law Review* 7, no. 2 (2024): 675–82.
- Dwi Prasetyo and Ratna Herawati. "Tinjauan Sistem Peradilan Pidana Dalam Konteks Penegakan Hukum Dan Perlindungan Hak Asasi Manusia Terhadap Tersangka Di Indonesia." *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3, no. 02 (2022).
- Ernis, Yul. "Implikasi Penyuluhan Hukum Langsung Terhadap Peningkatan Kesadaran Hukum Masyarakat." *Jurnal Penelitian Hukum De Jure* 18, no. 4 (2018): 477–96.
- Hadi, Naufal Akbar Kusuma. "Penegakan Hukum Di Indonesia Dilihat Dari Perspektif Sosiologi Hukum." *Jurnal Hukum Dan Pembangunan Ekonomi* 10, no. 2 (2022): 227–40.
- Hariansah, Syafri. "Analisis Implementasi Nilai-Nilai Budaya Hukum Dalam Kehidupan Berbangsa Dan Bernegara: Studi Kritis Pendekatan Masyarakat, Budaya Dan Hukum." *Krtha Bhayangkara* 16, no. 1 (2022).
- Hasanah, Uswatun. "Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada Lembaga Pendidikan Islam." *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 10, no. 1 (2020): 1–11.
- Hasanuddin, Iqbal. "Keadilan Sosial: Telaah Atas Filsafat Politik John Rawls." *Refleksi* 17, no. 2 (2018): 193–204.
- Hassan, Mumtaz, and Marina Hj Hashim. "Dispute Resolution Mechanism in an Industrial Relations in Malaysia: A Review." *International Journal of Law Government and Communication* 5, no. 19 (2020): 101–15. <https://doi.org/10.35631/IJLGC.519006>.
- Hidayat, Rahmat, Siti Fatimah, and Muhammad Adib Alfarisi. "Penyelesaian Komnas Ham Dalam Penyelesaian Kasus-Kasus Pelanggaran Ham Di Indonesia." *Indonesian Journal of Legality of Law* 7, no. 1 (2024): 115–22.
- Hikmany, Abdul-Nasser H R, and Umar A Oseni. "Dispute Resolution in the Islamic Banking Industry of Tanzania: Learning from Other Jurisdictions."

*International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* 9, no. 1 (2016): 125–42. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-09-2014-0093>.

Husamuddin, MZ. “Hifzh Al-‘Ird Dalam Transformasi Sosial Modern (Upaya Menjadikan Hifzh Al-‘Ird Sebagai Maqāshid Al-Dharūrīy).” *AT-TASYRI’: Jurnal Ilmiah Prodi Muamalah* 11, no. 2 (2019): 119–32.

John Monahan and Laurens Walker. “Twenty-Five Years of Social Science in Law.” *Law and Human Behavior* 35, no. 1 (2011): 72–82. <https://doi.org/10.1007/s10979-009-9214-8>.

Johnson, and Chen. “The Role of Labor Mediators in Industrial Dispute Resolution: A Comparative Study.” *Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 42, no. 2 (2019): 446–61.

Kadroni, Kadroni. “Kepastian Hukum Terhadap Batas Waktu Perundingan (Bipartit) Sebagai Syarat Mogok Kerja Di Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.” *Jurnal Impresi Indonesia* 1, no. 8 (2022): 834–49.

Karsiman, Edyanto. “Peran Muhammadiyah Dalam Pemberdayaan Masyarakat Kokoda Di Kota Sorong.” *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial* 4, no. 1 (2018): 23–33.

Khairani, Cahya Putri, Aesthetica Fiorini Mantika, and Rena Aminwara. “The Role of Mediators in Resolving Industrial Relations Disputes: Study at the Manpower and Transmigration Office of West Nusa Tenggara Province.” *Media Keadilan: Jurnal Ilmu Hukum* 15, no. 1 (2024): 44–50. <https://doi.org/10.31764/jmk.v%vi%i.23662>.

Kholil, Ahmad. “Spiritualitas Khidir (Moralitas Islam Dalam Tindakan Sosial).” *Ulul Albab Jurnal Studi Islam* 13, no. 2 (2012): 153–72.

Khosyi’ah, Siah. “Keadilan Distributif Atas Pembagian Harta Bersama Dalam Perkawinan Bagi Keluarga Muslim Di Indonesia.” *Manahij* XI, no. 1 (2017).

Lamijan and Mohamad Tohari. “Dampak Korupsi Terhadap Pembangunan Ekonomi Dan Pembangunan Politik.” *Jurnal Penelitian Hukum Indonesia* 3, no. 02 (2022).

Lazarus, Gilang Putra, Aditya Rizky Ramadhan, and Mikie Aditya Wicaksana. “Analisis Peran Hukum Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Jaminan Kesehatan Dan Keselamatan Pekerja Di Tempat Kerja.” *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 2, no. 5 (2024): 517–26. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11509215>.

- Leidner, Bernhard, Emanuele Castano, and Jeremy Ginges. "Dehumanization, Retributive and Restorative Justice, and Aggressive versus Diplomatic Intergroup Conflict Resolution Strategies." *Personality and Social Psychology Bulletin* 39, no. 2 (2013): 181–92. <https://doi.org/10.1177/0146167212472208>.
- Mardhiah, Nur. "Islam Dan Perburuhan: Pembagian Kerja, Safety Networking Dan Masalah Pada Sistem Pengupahan Di Indonesia." *Jurnal Jurisdictie* 9, no. 2 (2018).
- Masruchah, Faikotul, Ni Komang Arini Styawati, and I Made Arjaya. "Efektivitas Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pada PT Lamaison (LM)." *Demokrasi: Jurnal Riset Ilmu Hukum, Sosial Dan Politik* 1, no. 2 (2024): 153–60. <https://doi.org/10.62383/demokrasi.v1i2.168>.
- Maswandi, Maswandi. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial." *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area* 5, no. 1 (2017): 36. <https://doi.org/10.31289/publika.v5i1.1203>.
- McCallum, Ron, Joellen Riley, and Andrew Stewart. "Resolving Disputes over Employment Rights in Australia." *Comp. Lab. L. & Pol'y J.* 34 (2012): 843.
- Muchtar, Andhyka, and Adi Sulistiyono. "Efektivitas Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu." *Masalah-Masalah Hukum* 50, no. 4 (2021): 387–97.
- Muhammad Helmi. "Konsep Keadilan Dalam Filsafat Hukum Dan Dalam Filsafat Hukum Islam." *Mazahib XIV*, no. 2 (2015).
- Muhdar, Muhamad. *Penelitian Doctrinal Dan Non-Doctrinal: Pendekatan Aplikatif Dalam Penelitian Hukum*. Samarinda: Mulawarman University Press, 2019.
- Mun'im, Zainul. "Peran Kaidah Fikih Dalam Aktualisasi Hukum Islam: Studi Fatwa Yusuf Al-Qaradawi Tentang Fiqh Al-Aqalliyat." *Al-Manahij: Jurnal Kajian Hukum Islam* 15, no. 1 (2021): 151–72.
- Nasution, Zahri. "Bahasa Sebagai Alat Komunikasi Politik Dalam Rangka Mempertahankan Kekuasaan." *Sodality: Jurnal Sosiologi Pedesaan* 1, no. 3 (2007).
- Ndiaye, Bacre Waly. "The Concept of International Legal Justice." *African Human Rights Law Journal* 6, no. 1 (2007): 1–23.

- Norton, Bryan G. "Intergenerational Equity and Environmental Decisions: A Model Using Rawls' Veil of Ignorance." *Ecological Economics* 1, no. 2 (1989): 137–59.
- Nurhalisah, Nurhalisah, and Irfan Lewa. "Peranan Mediator Dalam Penyelesaian Sengketa Kewarisan Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif." *Shautuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbandingan Mazhab Dan Hukum*, 2021. <https://doi.org/10.24252/shautuna.v2i1.16580>.
- Nurhayati, Siti, Fitri Rafianti, Emi Wakhayuni, and Willyam Lorencius Hutabarat. "Advocacy Model for Combined Process (Med-Arbitration)-Based Resolution of Industrial Relations Conflicts Between Trade Unions and Businesses." *Pena Justisia: Media Komunikasi Dan Kajian Hukum* 23, no. 1 (2024): 1–10.
- Nuroini, Indi. "Penyelesaian Perselisihan PHK Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja." *INOVASI* 1, no. 1 (2022).
- Nurtresna, Robby, and Mabsuti Mabsuti. "Peran Hukum Dalam Mewujudkan Keadilan Sosial Di Masyarakat." *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 4, no. 2 (2024): 1581–96.
- Opeska, Yuslistia. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Budaya Hukum Terhadap Kepatuhan Hukum Warga Kota Jambi Dalam Menerapkan Protokol Kesehatan Covid-19." *Civics Education and Social Science Journal (CESSJ)* 3, no. 2 (2021): 146–58.
- Orlando, Galih. "Efektivitas Hukum Dan Fungsi Hukum Di Indonesia." *Tarbiyah Bil Qalam: Jurnal Pendidikan Agama Dan Sains* 6, no. 1 (2022).
- Paolo Mauro. "The Quarterly Journal of Economics." *Volume 110, Issue 3*, 1995, 681–712. <https://doi.org/10.2307/2946696>.
- Perdana, Surya. "Kebijakan Hukum Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja." *Inovasi* 20, no. 1 (2023): 55–61. <https://doi.org/10.33626/inovasi.v20i1.669>.
- Pincock, Heather. "Does Mediation Make Us Better? Exploring the Capacity-building Potential of Community Mediation." *Conflict Resolution Quarterly* 31, no. 1 (2013): 3–30. <https://doi.org/10.1002/crq.21077>.
- Piri, Yoseph Ximenes, Lusy KFR Gerungan, and Prisilia F Worung. "Tinjauan Hukum Tentang Efektivitas Alternatif Penyelesaian Sengketa Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia." *Lex Privatum* 15, no. 5 (2025).
- Pramudya, Oktantiani Dyah. "Efektivitas Penegakan Hukum Pidana Ketenagakerjaan." *Jurnal Idea Hukum* 8, no. 1 (2022).

- Pratama, Dito Alif. "Fiqh and Contested Authorities: Rethinking the Role of Sole Mediator in Building the Non-Violent Religious Practices According to the Medina Charter." *AJIS: Academic Journal of Islamic Studies*, 2023. <https://doi.org/10.29240/ajis.v8i2.8594>.
- Puspasari, Ayu, and Luqman MoHa. "The Effectiveness of Industrial Relations Dispute Resolution Based on Law No. 2 of 2004: An Analysis of Mediation, Conciliation, and Arbitration in Various Industrial Sectors in Indonesia." *Journal of Mujaddid Nusantara* 1, no. 4 (2024): 186–97.
- Rahayu, Devi, and Suwanto. "Efektivitas Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia." *Jurnal Hukum Dan Pembangunan* 35, no. 2 (2019): 201–28.
- Rahayu, Sri Endang Wahyuni. "Sifat Hukum Ketenagakerjaan Dan Implikasinya Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja." *Jurnal Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta* 11 (2018): 147–60.
- Ratrisari, Elizabeth Prima, Jemimah Puteri Rajagukguk, and Veronica Enjelina Manalu. "Tinjauan Normatif Atas Kekosongan Regulasi Teknis Dan Lemahnya Budaya Hukum Pejabat Administratif." *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)* 4, no. 2 (2025): 333–38.
- Robert K. Merton. "Social Structure and Anomie." *American Sociological Review* 1 (1938): 672–82. <https://doi.org/10.2307/2084686>.
- Roche, William K. "Extending the Boundaries of Alternative Dispute Resolution: Private Dispute Resolution in Irish Industrial Relations." *Economic and Industrial Democracy* 44, no. 3 (2023): 634–59. <https://doi.org/10.1177/0143831X221086016>.
- Rozi, Fahrur, Tutik Hamidah, and Abbas Arfan. "Konsep Maqasid Syariah Perspektif Pemikiran Al-Juwaini Dan Al-Ghazali." *IQTISODINA* 5, no. 1 (2022): 53–67.
- Sari, Dwi Julica, Lili Sintia, Ridho Kurniawan, Adibio Ramadinov, and Pipi Susanti. "Efektivitas Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Studi Kasus PT Panelindo Makmur Sentosa." *Judge: Jurnal Hukum* 6, no. 02 (2025): 109–18.
- Sari, Kharina Putri, and Fuad Mas'ud. "Studi Komparasi Sistem Hubungan Industrial Dalam Ekonomi Konvensional Dan Dalam Ekonomi Islam." *Diponegoro Journal of Islamic Economics and Business* 1, no. 1 (2021): 1–14.
- Sejati, Hono. "Penyelesaian Di Pengadilan Hubungan Industrial." *Jurnal Spektrum Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Semarang* 15, no. 1 (2018): 1–14.



- Setiadi, Wicipto. "Pembangunan Hukum Dalam Rangka Peningkatan Supremasi Hukum." *Jurnal Rechtsvinding* 1, no. 1 (2012): 6–7.
- Setiawan, Zenal. "Prinsip-Prinsip Fiqh Siyasah." *Jurnal Cerdas Hukum* 2, no. 1 (2023): 68–75.
- Setyanegara, Ery. "Kebebasan Hakim Memutus Perkara Dalam Konteks Pancasila (Ditinjau Dari Keadilan 'Substantif')." *Jurnal Hukum & Pembangunan* 43, no. 4 (2013): 434–68.
- Situmorang, Basaari. "Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun Dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan," 2010, 10–11.
- Sucipto, Hadi, and Mila Karmila Adi. "Efektivitas Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia: Analisis Tiga Tahun Terakhir." *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan* 7, no. 3 (2022): 215–33.
- Sudiarawan, Kadek Agus, Putu Gede Arya Sumerta Yasa, Desak Putu Dewi Kasih, Nyoman Satyayudha Dananjaya, and Ni Ketut Devi Damayanti. "Formulation of Online Dispute Resolution in Realizing Fair Industrial Relations Dispute Settlement: A Comparative Study." *Jurnal IUS: Kajian Hukum Dan Keadilan* 12, no. 2 (2024): 228–37. <https://doi.org/10.29303/v12i2.1308>.
- Sudirman, Lu, Hari Sutra Disemadi, and Kevin John Paul Manurung. "Elaborate the Superiority of Smart City in South Korea: A Study Comparison of Laws." *JUSTISI* 10, no. 2 (2024).
- Sudjito. "Critical Legas Studies(CSL) Dan Hukum Progresif Sebagai Alternatif Dalam Reformasi Hukum Nasional Dan Perubahan Kurikulum Pendidikan Hukum." *Jurnal Ultimatum*, no. II (2008): 3.
- Suhardin, Yohanes. "Konsep Keadilan Dari John Rawls Dengan Keadilan Pancasila (Analisis Komparatif)." *FIAT IUSTITIA: Jurnal Hukum* 3, no. 2 (2023): 200.
- Syakroni, Muhammd. "Metode Mashlahah Mursalah Dan Istishlah (Studi Tentang Penetapan Hukum Ekonomi Islam)." *Jurnal Al-Intaj* 3, no. 1 (2017): 187.
- Taufik, Muhammad. "Filsafat John Rawls Tentang Teori Keadilan." *Mukaddimah: Jurnal Studi Islam* 19, no. 1 (2013): 41–63.
- Turmudi, Muhammad. "Produksi Dalam Perspektif Ekonomi Islam." *Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam*, 2017, 37–56.



- Tusriyanto, Tusriyanto, and Basri Basri. "Praktik Mediasi Rasulullah SAW (SULH) Dalam Penyelesaian Konflik Antar Kelompok." *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan* 9, no. 1 (2024): 34–45.
- Widyastuti, Tiya Vika, Wahyu Prianto, and others. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pancasila Berbasis Kearifan Lokal." *Juris Prudentia: Jurnal Hukum Ekselen* 6, no. 1 (2024).
- Wijayanti, Asri. "Peran Mediator Hubungan Industrial Dalam Menciptakan Industrial Peace." *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* 25, no. 2 (2018).
- Wijayanti, Asri, Slamet Suhartono, Mahsun, and Muridah Isnawati. "The Realization of Maqoshid Shari'ah as Local Values in Industrial Relations Disputes Resolution Efforts." *Not Specified*, 2024.
- Wright, C. "Australian Industrial Relations in 2017." *Journal of Industrial Relations* 60 (2018): 287–97. <https://doi.org/10.1177/0022185618766679>.
- Yuanita, Alifa Cikal. "Menelaah Konsep Keadilan Hukum Teori John Rawls Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Terhadap Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri." *IDJ (Indonesian Journal of Law)* 3, no. 2 (2022): 130–42. <https://doi.org/10.19184/idj.v3i2.34553>.
- Yuliasuti, Ari, and Emi Syarif. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading." *Jurnal Ketenagakerjaan* 16, no. 2 (2021): 88–102.
- Yusuf, Sri Dewi. "Konsep Penentuan Upah Dalam Ekonomi Islam." *Al-Ulum* 10, no. 2 (2010): 309–24.
- Zulkarnaen, Ahmad Hunaeni. "Sosialisasi Asas Tujuan Lembaga Kerjasama Bipartit Dan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial." *Journal of Empowerment* 2, no. 2 (31, 2021): 276. <https://doi.org/10.35194/je.v2i2.1709>.
- Tesis dan Disertasi**
- Hasibuan, Fauzan. "Nilai-Nilai Musyawarah Dalam Al-Qur'an Menurut Mufassirin (Kajian Tafsir Tematik)." UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2020.
- Khuluk, Ahsanul. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (PPHI)." IAIN Walisongo Semarang, 2009.
- Nur, Syamsuddin. "Hakikat Mediasi Sebagai Tahapan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja." Universitas Hasanuddin, 2022.

Rifai, Begya Aurora Muhammad. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Jaminan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture." Program Ilmu Hukum Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2020.

Selvia, Ayu. "Komunikasi Resolusi Konflik Melalui Rembuk Pekon (Musyawarah Desa) Di Provinsi Lampung." UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2024.

Sugeng, Widodo Eko. "Efektivitas Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Studi Kasus Di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya." Universitas Airlangga, 2018.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi.

### **Situs Internet**

Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. "Profil." Diakses pada 4 Agustus 2024. <https://dinsosnakertrans.jogjakota.go.id/>.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. "Profil." Diakses pada 4 Agustus 2024. <https://disnaker.slemankab.go.id/>.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul. "Profil." Diakses pada 4 Agustus 2024. <https://disnakertrans.bantulkab.go.id/>.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gunung Kidul. "Profil." Diakses pada 4 Agustus 2024. <https://gunungkidulkab.go.id/D-48e0f8a1e1d673076568cda799a0c92c-NR-100-0.html>.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo. "Profil." Diakses pada 4 Agustus 2024. <https://nakertrans.kulonprogokab.go.id/#>.

Katadata. "PHK Jadi Jenis Perselisihan Industrial Terbanyak Dilaporkan per Juli 2023." Diakses pada 5 Februari 2024. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/08/23/phk-jadi-jenis-perselisihan-industrial-terbanyak-dilaporkan-per-juli-2023>.

Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah. "Jumlah Perguruan Tinggi, Mahasiswa, dan Tenaga Pendidik Negeri dan Swasta di Bawah Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah 2020/2021 dan 2021/2022." Diakses pada 7 Februari 2024. <https://jateng.bps.go.id/id/statistics-table/1/MjU3NyMx/jumlah-perguruan-tinggi-mahasiswa-dan-tenaga-pendidik-negeri-dan-swasta-di-bawah-kementerian-ri-set-teknologi-dan-pendidikan-tinggi-kementrian-pendidikan-dan-kebudayaan-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-jawa-tengah-2020-2021-dan-2021-2022.html>.

LLDIKTI Wilayah V. "Alamat Perguruan Tinggi." Diakses pada 7 Februari 2024. <https://lldikti5.id/evira/frontpage/alamatpt>.

### **Hasil Wawancara**

Wawancara dengan RB, Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sleman, 20 Maret 2024, pukul 14.00 WIB.

Wawancara dengan HR, Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, 28 Mei 2024, pukul 09.00 WIB.

Wawancara dengan HD, Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo, 19 April 2024, pukul 10.00 WIB.

Wawancara dengan DWY, Mediator Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, 27 Juni 2024, pukul 09.00 WIB.

Wawancara dengan ITN, Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gunung Kidul, 27 Mei 2024, pukul 13.00 WIB.

Wawancara dengan LF, Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DIY, 15 Juli 2024, pukul 13.30 WIB.

Wawancara dengan RZ, Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta, 25 Maret 2024, pukul 10.00 WIB.

Wawancara dengan ANT, Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DIY, 5 Maret 2024, pukul 09.00 WIB.

2. *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia (Dari UU Ketenagakerjaan hingga UU Cipta Kerja)*, Yogyakarta: Pustaka Satu: 2025, hlm. 1-185;

**Pengalaman Praktisi:**

1. Tim Advokat LBH PW GP Ansor DIY;
2. Tim Advokat LKBH UP 45;
3. Ketua LBH DPD KSPSI DIY;
4. Tim Advokat Leatemala & Rian Law Firm.

