

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
MELALUI MEDIASI**

(Studi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau)



SKRIPSI

**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN
HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA SEBAGAI SYARAT – SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU HUKUM**

OLEH :

DZIKRI MUHAMMAD RACHMAN HASYIM

NIM: 22103040186

PEMBIMBING:

Dr. SRI WAHYUNI, S.Ag., M.Ag., M.Hum.

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau melaksanakan mekanisme mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada meningkatnya perselisihan hubungan industrial, khususnya yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja, sering terjadi di Provinsi Kepulauan Riau sebagai wilayah dengan aktivitas industri yang tinggi. Kondisi tersebut mendorong pemerintah menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa yang bersifat netral, cepat, dan mengedepankan penyelesaian secara musyawarah tanpa harus menempuh proses di Pengadilan Hubungan Industrial.

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris dengan metode penelitian lapangan yang dikombinasikan dengan analisis hukum normatif. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan Mediator Hubungan Industrial Provinsi Kepulauan Riau, sedangkan data sekunder bersumber dari Undang – Undang nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Serta literatur hukum dan jurnal akademik terkait. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan pendekatan deskriptif-analitis untuk menggambarkan hambatan dan bagaimana upaya hukum di lapangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan mediasi masih menghadapi berbagai hambatan, antara lain rendahnya itikad baik para pihak, ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha, serta keterbatasan jumlah mediator. Kondisi tersebut menyebabkan tingkat keberhasilan mediasi dalam menghasilkan perjanjian bersama masih relatif rendah, di mana perkara yang berhasil diselesaikan melalui perjanjian bersama hanya berada pada kisaran sekitar sepuluh persen dari keseluruhan perkara yang dimediasi. Untuk mengatasi hambatan tersebut berbagai upaya, antara lain memperkuat mekanisme pemanggilan dan mendorong kehadiran para pihak, mengarahkan perundingan pada kepentingan para pihak, serta melakukan pengelolaan penanganan perkara secara lebih terstruktur. Upaya tersebut dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan mediasi sehingga proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat berjalan lebih optimal.

Kata Kunci : *Penyelesaian Perselisihan, Hubungan Industrial, Mediasi , Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Riau, Mediator.*

ABSTRACT

This study aims to analyze how the Department of Manpower and Transmigration of the Riau Islands Province implements the mediation mechanism in resolving industrial relations disputes. The background of this research is based on the increasing number of industrial relations disputes, particularly those related to termination of employment, which frequently occur in the Riau Islands Province as a region with high industrial activity. This condition encourages the government to provide a dispute resolution mechanism through mediation at the Department of Manpower and Transmigration as an alternative dispute resolution that is neutral, efficient, and prioritizes settlement through deliberation without having to go through the process at the Industrial Relations Court.

This research uses an empirical juridical approach with field research methods combined with normative legal analysis. Primary data were obtained through interviews with Industrial Relations Mediators of the Riau Islands Province, while secondary data were derived from Law Number 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Settlement, as well as legal literature and related academic journals. Data analysis was conducted qualitatively using a descriptive-analytical approach to describe the obstacles and the legal efforts implemented in practice.

The results of the study indicate that the implementation of mediation still faces several obstacles, including the lack of good faith from the disputing parties, the imbalance of bargaining positions between workers and employers, and the limited number of mediators. These conditions cause the success rate of mediation in producing Collective Agreements to remain relatively low, where cases successfully resolved through Collective Agreements only account for approximately ten percent of the total mediated cases. To overcome these obstacles, several efforts have been undertaken, including strengthening the summons mechanism and encouraging the attendance of the parties, directing negotiations toward the interests of the parties, and managing case handling in a more structured manner. These efforts are aimed at improving the effectiveness of mediation so that the process of resolving industrial relations disputes can run more optimally.

Keywords : *Industrial Dispute Resolution, Industrial Relations, Mediation, Manpower Office of the Riau Islands Province, Mediator*

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-413/Un.02/DS/PP.00.9/04/2026

Tugas Akhir dengan judul : **PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI (DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI KEPULAUAN RIAU)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **DZIKRI MUHAMMAD RACHMAN HASYIM**
Nomor Induk Mahasiswa : **22103040186**
Telah diujikan pada : **Selasa, 03 Maret 2026**
Nilai ujian Tugas Akhir : **A-**

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Dr. Sri Wahyuni, S.Ag., M.Ag., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 69b521e18884e



Penguji I
Dr. M. Misbahul Mujib, S.Ag., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 69b3ed50caae8



Penguji II
Annisa Dian Arini, M.H.
SIGNED

Valid ID: 69b427cde4925



Yogyakarta, 03 Maret 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum
Prof. Dr. Ali Sodikin, M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 69cc8845cafab

PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :Dzikri Muhammad Rachman Hasyim

NIM : 22103040186

Prodi : Ilmu Hukum

Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul "PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau)" adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak ada plagiasi atau ditulis orang lain, kecuali bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai referensi yang dirujuk sumbernya. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta ,24 Februari 2026

Yang Menyatakan,



Dzikri Muhammad Rachman Hasyim

22103040186

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudara Dzikri Muhammad Rachman
Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di -
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi serta memberi arahan terkait saran perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Dzikri Muhammad Rachman Hasyim

NIM : 22103040186

Judul : "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui mediasi
(Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi
Kepulauan Riau)"

Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.


Dengan ini kami berharap agar skripsi atau tugas akhir Saudara dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 24 Februari 2026

Dosen Pembimbing Skripsi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Dr. SRI WAHYUNI, S.Ag., M.Ag., M.Hum.

NIP.19770107 200604 2 002

MOTTO

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang telah melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang takdirkan untukku tidak pernah melewatkanmu”

(**umar bin khattab**)

“Masa depan adalah milik mereka yang percaya dengan impiannya dan jangan biarkan impianmu dijajah oleh pendapat orang lain”



HALAMAN PERSEMBAHAN

Tiada lembar skripsi yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan. Bismillahirrahmanirrahim skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT, taburan cinta dan kasih sayangmu telah memberikanku kekuatan, dan membekaliku dengan ilmu. Atas karunia serta kemudahan yang engkau berikan akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar dan baik.
2. Kedua orang tua saya tercinta Bapak Dr. Hasim As'ari, S.E., M.Si. dan Ibu Juita Indra. Terima kasih atas setiap doa yang tak pernah putus, atas setiap pengorbanan yang tak pernah disebut, serta atas cinta yang tak pernah berkurang. Ayah dan Ibu adalah alasan saya tetap kuat ketika lelah, tetap berdiri ketika ragu, dan tetap berjalan ketika terasa berat. Didikan, nasihat, serta keteladanan yang Ayah dan Ibu berikan menjadi fondasi dalam setiap langkah hidup dan pendidikan saya. Tanpa dukungan moril, materil, dan kasih sayang yang tulus dari Ayah dan Ibu, karya ini tidak akan pernah sampai pada titik ini.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penyusun panjatkan kehadirat Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat, hidayah, karunia, dan kenikmatannya. Sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau”. Shalawat serta dan salam semoga selamannya terlimpah tercurah kepada Nabi Muhammad SAW sebagai pembawa rahmat Allah kepada umat manusia.

Segala upaya untuk menjadikan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan sesuai dengan standar penyusunan karya ilmiah, meskipun demikian skripsi ini masih jauh dikatakan sebagai karya yang sempurna. Semoga segala kekurangan yang ada pada skripsi ini dapat menjadi bahan untuk perbaikan di masa mendatang. Penyusun juga berharap bahwa skripsi ini memiliki nilai manfaat yang luas baik itu bagi penyusun maupun pembaca.

Terselesainya penyusunan skripsi ini tentu tidak hanya atas peran penyusun semata, melainkan atas bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penyusun menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang dengan ikhlas telah membantu penyusun dalam menyusun skripsi, terutama kepada:

1. Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Bapak Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D.

2. Prof Dr. Ali Sodikin, M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga.
3. Bapak Dr. Faisal Luqman Hakim, S.H., M.Hum. Kaprodi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga.
4. Sekretaris Prodi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Ibu Farrah Syamala, M.H., serta segenap staf Pengajar/Dosen yang telah memberikan pembelajaran serta ilmu yang bermanfaat sehingga menyusun dapat menyelesaikan studinya di Prodi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Bapak Yulianta Saputra, S.H. M.H. selaku dosen akademik yang telah memberikan arahan dan masukan di bidan akademik.
6. Ibu Dr. Sri Wahyuni, S.Ag., M.Ag., M.Hum. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah ikhlas dan penuh kesabaran memberikan waktu, tenaga, dan pikirannya dalam mendukung, mengarahkan, dan memberikan masukan selama proses penyusunan skripsi ini.
7. Segenap Bapak dan Ibu Dosen/Staf Pengajar yang telah dengan tulus, ikhlas, membimbing dan membekali ilmu yang bermanfaat sehingga penyusun dapat menyelesaikan studi di Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Bapak Dr. Diky Wijaya, M.Si selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.
9. Bapak Zamriardi, S.E., M.M dan ibu Nur Hafni Ningsih, S.E beserta seluruh jajaran mediator hubungan industrial dan keluarga besar Dinas Dinas Tenaga

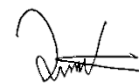
kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau yang telah meluangkan waktu untuk peneliitian skripsi penulis.

10. Keluarga Besar yang telah mendukung dan selalu mendoakan penyusun selama masa perkuliahan, penyusun ucapkan terimakasih sebesar- besarnya.
11. Teman-teman KKN 30 Desa Kaliwilut, terimakasih sudah mewarnai hari-hari penyusun di ujung semester. Senang bisa mengenal kalian.
12. Teman-teman Prodi Ilmu Hukum Angkatan 22, dari kalian penyusun banyak memperoleh pengalaman-pengalaman hidup yang membuat penyusun belajar untuk hidup bersahaja, saling mengenal dan menyebarkan semangat.
13. Teman-teman RUKI yang selalu mendukung penyusun dalam suka maupun duka.
14. Teman- teman P INFO yang selalu kebersamai penyusun dalam proses perkuliahan dan selalu berbagi cerita.
15. Keluarga Hanna Racing Team dan Semua pihak yang tidak bisa penyusun sebut satu-satu, terima kasih telah mendukung dan mendoakan penyusun.

Terimakasih telah peduli dengan perkuliahan penyusun.

Terakhir Penyusun memiliki harapan, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan berkontribusi positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan ilmu hukum. Akhir kata penyusun ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 24 Februari



Dzikri Muhammad Rachman Hasyim

DAFTAR ISI

SKRIPSI	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian.....	10
D. Telaah Pustaka.....	11
E. Kerangka Teoritik.....	14
F. Metode Penelitian	21
G. Sistematika Pembahasan	26
BAB II TINJAUAN UMUM PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL HUBUNGAN INDUSTRIAL	28
A. Tinjauan Umum Hubungan Industrial.....	28
1. Pengertian Hubungan Industrial	28
2. Pihak Pihak Hubungan Industrial	30
3. Kewajiban Para Pihak Hubungan Industrial.....	32
4. Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial	35
B. Tinjauan Umum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	40
1. Pengertian Sengketa.....	40
2. Non Litigasi	41
3. Litigasi	57

BAB III GAMBARAN UMUM PROVINSI KEPULAUAN RIAU DAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI KEPULAUAN RIAU	61
A. Geografis wilayah Kepulauan Riau	61
1. Sejarah dan Kondisi Geografis Provinsi kepulauan Riau.....	61
2. Hubungan Industrial di Kepulauan Riau	63
B. Gambaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau65	
1. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.....	66
2. Fungsi dan rincian tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau	75
C. Perselisihan Hubungan Industrial di Provinsi Kepulauan Riau	77
1. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial	77
2. Data Perselisihan Hubungan Industrial di Provinsi Kepulauan Riau .	80
BAB IV ANALISIS HAMBATAN DAN UPAYA PENYELESAIAN DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI KEPULAUAN RIAU	84
A. Hambatan dalam Pelaksanaan mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.....	84
B. Upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau dalam mengatasi hambatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial	94
BAB V PENUTUP	104
A. Kesimpulan	104
B. Saran.....	105
DAFTAR PUSTAKA.....	108
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	I
<i>CURRICULUM VITAE</i>.....	III

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri merupakan sektor yang memiliki peranan sangat penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional. Aktivitas industri mempertemukan dua pihak utama, yaitu pengusaha dan pekerja, yang terikat dalam hubungan kerja melalui perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan, upah, serta perintah. Dalam konteks makro, hubungan industrial dipahami sebagai suatu sistem interaksi yang terbangun antara pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah dalam proses produksi barang dan jasa. Sistem hubungan industrial ini didasarkan pada nilai-nilai Pancasila serta Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sehingga menekankan prinsip keadilan, kepastian, dan keseimbangan antara kepentingan para pihak.¹

Industri di Indonesia merupakan salah satu urat nadi perekonomian nasional yang memiliki peran besar dalam mendorong pertumbuhan, penyerapan tenaga kerja, dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Pada hakikatnya, pembangunan industri nasional tidak terlepas dari dasar filosofis negara, yaitu Pancasila. Nilai-nilai Pancasila kemudian diintegrasikan ke dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia dan menjadi pedoman dalam pembentukan aturan serta kebijakan hubungan industrial.²

¹ Pasal 1 Ayat 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

² Anjar Kususiyanah, "Hubungan Industrial Pancasila dalam Undang-Undang Cipta Kerja," *Invest Journal of Sharia & Economic Law* Vol. 1, No. 2 (2021): 42–59.

Provinsi Kepulauan Riau yang memiliki karakteristik wilayah unik sekaligus strategis karena terdiri dari ribuan pulau dan berada pada jalur pelayaran internasional, khususnya Selat Malaka dan Laut Natuna Utara. Posisi ini menjadikan Kepri sebagai salah satu pusat pertumbuhan industri dan investasi terbesar di Indonesia bagian barat. Kota Batam, Bintan, dan Karimun berkembang sebagai kawasan industri, pelabuhan internasional, serta kawasan perdagangan bebas (FTZ) dan sebagian wilayah sebagai Kawasan Ekonomi Khusus (KEK). Keberadaan pusat-pusat industri tersebut menarik masuknya perusahaan multinasional, investasi asing langsung (FDI), serta tenaga kerja dalam jumlah besar dari berbagai provinsi di Indonesia. Dengan beroperasinya lebih dari 1.300 perusahaan manufaktur di Batam, 344 perusahaan di Bintan, dan 431 perusahaan di Karimun, dinamika hubungan industrial di Kepri menjadi sangat kompleks.³

Keanekaragaman jenis industri, tingginya persaingan usaha, serta variasi standar operasional perusahaan multinasional menimbulkan tantangan tersendiri dalam pengaturan hubungan kerja. Menurut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau, hubungan industrial di wilayah ini bersifat dinamis tetapi rawan konflik, terutama terkait permasalahan upah, status kerja, jam kerja, lembur, dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Perselisihan-perseilsihan tersebut umumnya dipicu

³ Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau, *Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Kepulauan Riau Agustus 2025*, diakses pada 5 November 2025, <https://kepri.bps.go.id>

oleh perbedaan pemahaman antara pekerja dan pengusaha mengenai hak dan kewajiban yang tercantum dalam perjanjian kerja.

Fenomena pemutusan hubungan kerja (PHK) di Provinsi Kepulauan Riau menunjukkan kecenderungan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, seiring meningkatnya tekanan ekonomi dan dinamika industri di wilayah tersebut. Berdasarkan pemberitaan media lokal, sejak awal tahun 2025 tercatat lebih dari 500 pekerja mengalami PHK di berbagai sektor industri di Kepri. Angka tersebut menggambarkan bahwa industri yang beroperasi di wilayah Batam, Bintan, dan Karimun tidak lepas dari tantangan efisiensi, restrukturisasi, maupun penurunan kapasitas produksi, yang kemudian berdampak langsung pada stabilitas ketenagakerjaan. Meskipun data resmi dari instansi pemerintah tidak selalu dirilis secara rinci setiap tahun, berbagai laporan media dan temuan lapangan menunjukkan bahwa PHK masih menjadi masalah ketenagakerjaan yang dominan dan berulang.

Data lain menunjukkan bahwa pada tahun 2022 terdapat sekitar 863 pekerja di Kepri yang tercatat mengalami PHK, menggambarkan bahwa persoalan ini bukan merupakan fenomena yang muncul sesaat, melainkan terjadi secara konsisten dari tahun ke tahun. Sementara itu, Badan Pusat Statistik (BPS) Kepri mencatat Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada tahun 2025 berada pada angka 6,45%, yang turut mencerminkan pengaruh PHK terhadap kondisi pasar kerja. Meskipun TPT tidak secara langsung mewakili jumlah PHK, tingginya angka pengangguran di wilayah industri

seperti Kepri umumnya berkorelasi dengan meningkatnya pekerja yang kehilangan pekerjaan akibat perlambatan industri. Kondisi ini menunjukkan adanya hubungan langsung antara kestabilan industri dan kesejahteraan tenaga kerja di Kepri.⁴

Tingginya angka PHK, dikombinasikan dengan karakteristik industri yang dinamis dan kompetitif, berpotensi menciptakan ketegangan dalam hubungan industrial. Perbedaan kepentingan antara pengusaha dan pekerja sering kali semakin menguat ketika perusahaan mengalami tekanan ekonomi, sehingga proses PHK rawan dilakukan tanpa mengikuti ketentuan hukum yang berlaku. Banyak kasus menunjukkan bahwa pekerja tidak mendapatkan kompensasi sesuai ketentuan, tidak diberikan penjelasan yang memadai, atau bahkan tidak dilibatkan dalam proses bipartit sebagaimana diamanatkan undang-undang. Fenomena ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan praktik industri di lapangan, sehingga memicu meningkatnya sengketa ketenagakerjaan yang harus diselesaikan melalui mekanisme formal.

Dalam konteks meningkatnya sengketa PHK, mediasi yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau memiliki peran yang sangat penting sebagai mekanisme penyelesaian sengketa yang cepat, murah, dan efektif. Mediasi menjadi jembatan untuk memastikan hak pekerja tetap terpenuhi serta pengusaha

⁴ Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau, Tingkat Pengguran Terbuka *Ketenagakerjaan Provinsi Kepulauan Riau Agustus 2025*, Berita Resmi Statistik, 5 November 2025, diakses melalui <https://kepri.bps.go.id>

tetap memperoleh kepastian hukum sebelum sengketa berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial. Banyaknya pekerja yang terdampak PHK di Kepri menunjukkan bahwa penyelesaian sengketa melalui mediasi bukan hanya langkah administratif, tetapi merupakan instrumen penting untuk menjaga stabilitas sosial dan iklim investasi. Oleh karena itu, analisis mendalam mengenai bagaimana mediasi dijalankan di Kepri menjadi sangat relevan sebagai dasar melihat efektivitas penyelesaian sengketa hubungan industrial di daerah yang menjadi pusat industri nasional ini.

Hubungan industrial tidak dapat terpisahkan dari timbulnya perbedaan pendapat atau perselisihan yang disebabkan oleh salah satu pihak, baik pengusaha maupun tenaga kerja yang merasa tidak puas.⁵ Hubungan industrial idealnya dilandasi prinsip keseimbangan, namun perbedaan kepentingan sering menimbulkan konflik. Konflik hubungan kerja dapat berbentuk perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja, maupun perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dari berbagai jenis perselisihan tersebut, PHK merupakan yang paling sensitif dan paling sering terjadi, terutama di daerah industri seperti Kepri.

Secara yuridis, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi dasar utama dalam mengatur hubungan kerja, termasuk ketentuan mengenai PHK.⁶ Pengaturan lebih rinci kemudian

⁵syahdan Sabillah And Yogo Pamungkas, "Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Melalui Mekanisme Yang Sesuai Dengan Peraturan Perundang-Undangan," *Jurnal Reformasi Hukum Trisakti* Vol 6, No. 4 (2024).

⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat, serta PHK, yang mengatur batasan, alasan sah PHK, dan hak-hak pekerja yang terkena PHK.⁷ Namun dalam praktiknya, banyak pekerja di wilayah industri Kepri mengalami PHK tanpa melalui prosedur yang benar, tidak diberikan kompensasi sesuai ketentuan, atau tidak memperoleh hak-hak dasar sebagaimana diamanatkan undang-undang. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara pengaturan hukum dan realitas di lapangan (*law in books vs law in action*).

Untuk menyelesaikan sengketa yang timbul akibat PHK maupun perselisihan kerja lainnya, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyediakan mekanisme penyelesaian secara bertahap, yaitu bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).⁸ Dari seluruh tahapan tersebut, mediasi merupakan mekanisme yang paling lazim digunakan dan menjadi jembatan penting dalam proses penyelesaian sengketa. Mediasi dilaksanakan oleh mediator yang netral dari Dinas Tenaga Kerja, yang bertugas memfasilitasi perundingan, mengumpulkan dokumen, melakukan klarifikasi, dan memberikan anjuran tertulis apabila para pihak tidak mencapai kesepakatan.

⁷ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 *tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja*.

⁸ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 *tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*

Provinsi Kepulauan Riau yang merupakan kawasan industri berskala internasional, peran Dinas Tenaga Kerja sebagai lembaga mediasi menjadi sangat strategis. Mediasi bukan hanya berfungsi sebagai tahapan formal dalam mekanisme penyelesaian sengketa, tetapi juga sebagai instrumen yang menentukan stabilitas hubungan industrial dan kelangsungan usaha. Di Kepri, tingginya jumlah kasus PHK, perselisihan hak, serta pelanggaran perjanjian kerja menyebabkan mediator harus mampu bekerja secara profesional, cepat, dan objektif dalam memfasilitasi para pihak. Mediasi memiliki posisi penting karena sebagian besar pekerja tidak memiliki kapasitas hukum ataupun kekuatan tawar yang setara dengan pengusaha, sehingga keberadaan mediator menjadi penyeimbang untuk menjamin proses perundingan berjalan adil, transparan, dan sesuai ketentuan hukum.

Disnaker Provinsi Kepri juga berfungsi mencegah eskalasi konflik ke tahap litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial, yang pada praktiknya memakan waktu lebih lama, biaya lebih besar, dan berpotensi memperburuk hubungan kerja. Oleh sebab itu, menelaah bagaimana mediasi dilaksanakan di Disnaker Provinsi Kepri menjadi sangat penting untuk melihat sejauh mana mekanisme tersebut dapat memberikan perlindungan bagi pekerja, memberikan kepastian hukum bagi pengusaha, serta menjaga keberlangsungan iklim investasi di wilayah industri strategis tersebut.

Mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan mekanisme penting yang dirancang untuk memfasilitasi dialog antara pekerja dan pengusaha secara efektif. Mekanisme ini dipilih karena

mampu mengurangi ketegangan dan memungkinkan kesepakatan tanpa harus menempuh jalur litigasi yang panjang dan mahal. Contoh, penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar menunjukkan bahwa proses mediasi “cepat, sederhana, dan berbiaya rendah” dibanding litigasi, menjadikan mediasi sangat relevan sebagai sarana alternatif penyelesaian sengketa.⁹

Sebagai instrumen non-litigasi, mediasi juga menyediakan fleksibilitas prosedural dan peran mediator sebagai fasilitator netral memungkinkan para pihak mengambil bagian secara aktif dalam dialog. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mediasi memiliki banyak kelebihan, penerapan praktiknya bisa kompleks dan dipengaruhi banyak faktor di lapangan.

Peran mediator menjadi sangat sentral dalam keberhasilan mediasi. Mediator tidak hanya harus netral, tetapi juga memiliki kemampuan komunikasi, negosiasi, dan pemahaman mendalam tentang hukum ketenagakerjaan. mediator berfungsi mendorong musyawarah untuk mencapai mufakat, membuat anjuran tertulis jika tidak ada kesepakatan, serta menjelaskan pentingnya mendaftarkan perjanjian bersama ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Oleh karena itu, kualitas dan integritas mediator sangat menentukan outcome mediasi.¹⁰

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya menganalisis hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan mediasi serta upaya yang dilakukan untuk

⁹ Lisma Lumentut et al., “Hubungan Industrial Melalui Mediasi di Kota Makassar,” *Jurnal Hukum*, Vol. 3, No. 2, hlm. 24.

¹⁰ Reny Okprianti et al., “Mediasi Dalam Sengketa Ketenagakerjaan : Studi Kasus Pt . Freeport Indonesia” VIII, no. 2 (2024), Hlm. 18.

mengatasi hambatan tersebut dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau. Provinsi Kepulauan Riau merupakan salah satu wilayah dengan aktivitas industri yang cukup tinggi sehingga memiliki potensi terjadinya perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Perselisihan tersebut umumnya berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK), perselisihan upah, serta pelaksanaan hak dan kewajiban yang diatur dalam perjanjian kerja. Dalam kondisi tersebut, mediasi menjadi salah satu mekanisme penyelesaian sengketa yang diharapkan mampu menyelesaikan perselisihan secara cepat, efektif, serta memberikan kepastian hukum bagi para pihak.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah mengatur secara jelas mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan melalui mediasi, dalam praktiknya pelaksanaan mediasi masih menghadapi berbagai hambatan yang dapat mempengaruhi efektivitas penyelesaian sengketa. Hambatan tersebut dapat berasal dari para pihak yang bersengketa, dinamika hubungan industrial, maupun keterbatasan sumber daya dalam pelaksanaan mediasi. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengidentifikasi secara lebih mendalam berbagai hambatan yang muncul dalam pelaksanaan mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau serta menganalisis upaya-upaya yang dilakukan oleh dinas dan mediator hubungan industrial dalam mengatasi hambatan tersebut. Dengan demikian,

hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pelaksanaan mediasi sekaligus menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apa saja hambatan dalam pelaksanaan mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau?
2. Bagaimana upaya dalam mengatasi hambatan pelaksanaan mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas penyusun memiliki tujuan dan kegunaan yang akan diperoleh, sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penyusun memiliki tujuan penelitian yang akan dicapai, yaitu:

- a. Untuk mengetahui apa saja hambatan dalam pelaksanaan mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.
- b. Untuk mengetahui upaya dalam mengatasi hambatan pelaksanaan mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.

2. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini, penyusun berharap adanya manfaat yang diperoleh antara lain:

a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi masyarakat luas, khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan dan penyelesaian sengketa hubungan industrial dalam menciptakan hubungan industrial yang adil bagi kedua belah pihak.

b. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak yang terlibat dalam hubungan industrial dan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan industrial dan penyelesaian sengketa melalui mediasi, serta sebagai acuan atau pendorong bagi mahasiswa atau peneliti lain yang tertarik mendalami isu penyelesaian sengketa hubungan industrial.

D. Telaah Pustaka

Telaah pustaka merupakan salah satu hal yang penting dalam sebuah penelitian karena berisi mengenai kajian terhadap penelitian terdahulu yang membahas tentang subjek yang sama. Tujuan dari telaah pustaka antara lain untuk mengetahui sejauh mana penelitian yang telah dilakukan terhadap subjek pembahasan agar tidak terjadi kesamaan dengan penelitian sebelumnya. Dalam hal ini Penulis memaparkan beberapa karya ilmiah yang berkaitan dengan judul, diantaranya adalah sebagai berikut:

Penelitian yang di tulis Hammad Syarif, (2021) dengan judul *“Upaya Mediator dalam Penyelesaian Perkara Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah.”* Membahas peran dan strategi mediator dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dan pengusaha. Penelitian ini mengkaji bahwa peran mediator sangat penting dalam membangun komunikasi antara kedua belah pihak yang berselisih, sehingga peran mediator ialah menjadi penengah kepada para pihak agar tercapai kesepakatan yang adil tanpa harus menempuh jalur pengadilan.¹¹ penelitian ini mempunyai atau memiliki perbedaan terhadap skripsi penulis, dari sisi tema yang menjadi pembahasan adalah hambatan dan upaya penyelesaian perburuhan melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.

Penelitian yang di tulis oleh Rahmania Puspita, (2022) Dengan judul *Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja Kontrak pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru Melalui Mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.* Penelitian tersebut menunjukkan bahwa mediasi menjadi sarana alternatif penyelesaian sengketa yang cukup efektif dalam mendorong tercapainya kesepakatan damai antara pekerja dan pengusaha tanpa harus melalui proses pengadilan

¹¹ Muhammad Syarif, “Upaya Mediator Dalam Penyelesaian Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah” (IAIN Palangka Raya, 2021).

hubungan industrial.¹² Penelitian ini mempunyai atau memiliki perbedaan terhadap skripsi penulis, dari sisi tema yang menjadi pembahasan adalah hambatan dan upaya penyelesaian sengketa perburuhan melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.

Penelitian yang dilakukan oleh Muh. Fadhil Ramadhan (2023) dengan judul "*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit dan Tripartit pada PT. Dinar Wisesa Mahakarya*" penelitian ini menunjukkan bahwa mekanisme bipartit menjadi langkah awal yang bersifat internal antara pekerja dan pengusaha untuk mencari solusi atas perbedaan kepentingan, namun sering kali tidak mencapai kesepakatan karena ketimpangan posisi tawar.¹³ Penelitian ini mempunyai atau memiliki perbedaan terhadap skripsi penulis, dari sisi tema yang menjadi pembahasan adalah hambatan dan upaya penyelesaian sengketa perburuhan melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.

Penelitian yang ditulis oleh Iqbal, M. F. dan Wardhana, M. (2024) dengan judul "Penerapan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja dengan Pengusaha Melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021–2023" menyoroti bagaimana mekanisme mediasi diterapkan sebagai upaya penyelesaian sengketa antara

¹² Rahmania Puspita, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja Kontrak Pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru Melalui Mediasi Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau" (Universitas Islam Riau, 2022).

¹³ Muh. Fadhil Ramadhan, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit Dan Tripartit Pada Pt. Dinar Wisesa Mahakarya Skripsi," 2024.

pekerja dan pengusaha sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.¹⁴ Penelitian ini mempunyai atau memiliki perbedaan terhadap skripsi penulis, dari sisi tema yang menjadi pembahasan adalah hambatan dan upaya penyelesaian sengketa perburuhan melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.

Penelitian yang dil oleh Manurung, M., Meliala, P. R., dan Lubis, S. S. (2024) berjudul “*Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Kantor Dinas Tenaga Kerja Asahan*” menelaah peranan mediasi sebagai salah satu bentuk penyelesaian sengketa hubungan industrial di luar pengadilan.¹⁵ penelitian ini mempunyai atau memiliki perbedaan terhadap skripsi penulis, dari sisi tema yang menjadi pembahasan adalah hambatan dan upaya penyelesaian sengketa perburuhan melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.

E. Kerangka Teoritik

1. Teori Mediasi

Mediasi adalah proses penyelesaian sengketa secara damai yang melibatkan pihak ketiga untuk memberikan solusi yang dapat diterima oleh kedua belah

¹⁴ Muhammad Firdaus Iqbal And Mahendra Wardhana, “Penerapan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja Dengan Pengusaha Melalui Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021–2023,” *Novum: Jurnal Hukum* 2, No. 1 (2015): 408–14.

¹⁵ Mangaraja Manurung et al., “Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Asahan,” *Hukum Dan Masyarakat Madani* 14, no. 1 (2024): 123–32.

pihak yang bersengketa. Mediasi merupakan upaya penyelesaian sengketa dengan bantuan pihak ketiga yang netral, tanpa kewenangan untuk mengambil keputusan, yang membantu pihak-pihak yang bersengketa mencapai solusi yang diterima oleh kedua belah pihak.¹⁶

Menurut *Christper W. Moore* mediasi adalah suatu masalah yang dapat dibantu penyelesaian masalahnya oleh pihak ketiga yang dapat diterima oleh kedua belah pihak, adil dan tidak memihak serta tidak mempunyai wewenang untuk membuat keputusan, tetapi mempercepat para pihak yang bersengketa agar dapat mencapai suatu keputusan bersama dari masalah yang disengketakan.¹⁷

Christopher W. Moore menggambarkan mediasi sebagai suatu proses bertahap yang sistematis yang membantu para pihak menyelesaikan sengketa secara sukarela dengan pendampingan pihak ketiga yang netral. Dalam kerangka tersebut, Moore memperkenalkan tahapan-tahapan yang jelas dalam mediasi yaitu:¹⁸

a. Kontak Awal dan Kesepakatan Mediasi (*Contact & contracting*)

fase awal mediasi di mana mediator menjalin komunikasi pertama dengan para pihak yang bersengketa. Pada tahap ini mediator menjelaskan peran dan kewenangannya, prinsip-prinsip mediasi

¹⁶ Rochmani, dkk., *Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Senketa Di Luar Pengadilan yang Cepat, Sederhana Dan Biaya Ringan*, (Semarang: Universitas Stikubank, 2020), hlm. 782.

¹⁷ Desriza Ratman, *Mediasi Non-Litigasi Terhadap Sengkata Medik dengan Konsep WinWin Solition*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2012), hlm.133.

¹⁸ Made Suwitra, "Efektivitas Pelaksanaan Mediasi sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial", *Jurnal Kertha Wicara*, Fakultas Hukum Universitas Udayana, 2022.

seperti netralitas dan kerahasiaan, serta membangun kepercayaan para pihak. Selain itu, mediator dan para pihak menyepakati aturan dasar (*ground rules*), ruang lingkup mediasi, serta kesediaan para pihak untuk mengikuti proses mediasi secara sukarela.

b. Pengumpulan dan Analisis Informasi Latar Belakang Sengketa (*Collecting and Analyzing Background Information*)

Tahap ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang menyeluruh mengenai pokok permasalahan sengketa. Mediator mengumpulkan fakta, dokumen, dan keterangan dari para pihak, serta menelaah latar belakang terjadinya konflik, termasuk hubungan kerja, kepentingan masing-masing pihak, dan dinamika konflik yang berkembang. Informasi ini menjadi dasar bagi mediator dalam mengelola proses mediasi secara objektif dan efektif.

c. Penetapan Agenda atau Isu Mediasi (*Establishing Agenda*)

Mediator bersama para pihak menyusun daftar isu utama yang akan dibahas dalam proses mediasi. Penetapan agenda bertujuan untuk mengarahkan diskusi agar tetap fokus pada permasalahan substansial dan menghindari pembahasan yang tidak relevan.

Dengan agenda yang jelas, para pihak memiliki pemahaman yang sama mengenai tujuan dan urutan pembahasan dalam mediasi.

d. Alternatif solusi (*Generating Options*)

fase kreatif dalam mediasi, di mana mediator mendorong para pihak untuk mengemukakan berbagai kemungkinan solusi tanpa langsung menilai atau menolaknya. Mediator membantu para pihak menggali kepentingan yang mendasari tuntutan masing-masing dan merumuskan alternatif penyelesaian yang bersifat realistis, fleksibel, dan saling menguntungkan.

e. Perundingan dan Pencapaian Kesepakatan (*Negotiation And Agreement*)

alternatif-alternatif solusi yang telah dirumuskan dinegosiasikan secara lebih mendalam. Mediator memfasilitasi proses tawar-menawar secara konstruktif agar para pihak dapat mencapai titik temu. Kesepakatan yang dihasilkan harus didasarkan pada persetujuan sukarela para pihak serta mempertimbangkan aspek keadilan dan kelayakan untuk dilaksanakan.

f. Pengesahan kesepakatan (*Formalizing Settlement*)

proses menuangkan kesepakatan yang telah dicapai ke dalam bentuk tertulis. Kesepakatan tersebut dirumuskan secara jelas dan rinci agar mudah dipahami serta memiliki kepastian dalam pelaksanaannya.

Dalam konteks hukum hubungan industrial, kesepakatan ini biasanya dituangkan dalam bentuk Perjanjian Bersama yang dapat didaftarkan ke pengadilan agar memiliki kekuatan hukum mengikat.

Mediasi tidak bertujuan untuk menentukan pihak yang benar atau salah, melainkan membantu para pihak menemukan solusi bersama yang

dapat diterima secara sukarela. Oleh karena itu, mediasi diposisikan sebagai mekanisme penyelesaian sengketa yang berorientasi pada perdamaian dan keharmonisan hubungan sosial.¹⁹

Esensi utama mediasi terletak pada kesukarelaan para pihak. Para pihak secara sadar memilih mediasi sebagai sarana penyelesaian sengketa dan memiliki kebebasan penuh untuk menerima atau menolak hasil kesepakatan. Kesukarelaan ini menjadi pembeda utama antara mediasi dan proses adjudikatif seperti pengadilan, yang bersifat memaksa dan menghasilkan putusan yang mengikat.²⁰

Peran mediator sangat sentral namun bersifat terbatas. Mediator tidak memiliki kewenangan untuk memutus sengketa, melainkan berfungsi sebagai pihak ketiga yang netral dan imparial. Mediator bertugas memfasilitasi komunikasi, memperjelas permasalahan, serta membantu para pihak mengidentifikasi kepentingan yang mendasari sengketa. menekankan bahwa mediasi berorientasi pada kepentingan (*interest-based approach*), bukan semata-mata pada posisi hukum (*position-based approach*). Dalam proses mediasi, mediator mendorong para pihak untuk tidak hanya mempertahankan tuntutan formalnya, tetapi juga mengungkap kepentingan substantif yang melatarbelakangi tuntutan tersebut. Dengan demikian, solusi yang dihasilkan lebih fleksibel dan berkelanjutan.

¹⁹ Takdir Rahmadi, *Mediasi: Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 3.

²⁰ *Ibid.*, hlm. 15.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teori mediasi sebagai alat analisis untuk menjawab rumusan masalah pertama, yaitu mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau . Analisis ini didasarkan pada unsur-unsur mediasi yang telah disebutkan sebelumnya. Dengan pendekatan ini, pembaca dapat memahami sejauh mana kesesuaian penyelesaian perselisihan hubungan industrial di dinas tenaga kerja dan Trasmigrasi Provinsi Kepulauan Riau melalui proses mediasi dengan unsur-unsur mediasi tersebut.

2. Teori Kepastian hukum

Teori kepastian hukum merupakan salah satu dari tujuan hukum dan dapat dikatakan bahwa kepastian hukum merupakan bagian dari upaya untuk dapat mewujudkan keadilan. Kepastian hukum sendiri memiliki bentuk nyata yaitu pelaksanaan maupun penegakan hukum terhadap suatu tindakan yang tidak memandang siapa individu yang melakukan. Melalui kepastian hukum, setiap orang mampu memperkirakan apa yang akan ia alami apabila ia melakukan suatu tindakan hukum tertentu.²¹

Dengan kepastian hukum, maka akan menjamin seseorang dapat melakukan suatu perilaku yang sesuai dengan ketentuan dalam hukum yang berlaku dan begitu pula sebaliknya. Tanpa adanya kepastian hukum, maka seorang individu tidak dapat memiliki suatu ketentuan baku untuk

²¹ Rifqani Nur Fauziah Hanif, "Efektivitas Penyelesaian Sengketa Secara Non Litigasi," *Jurnal Kolaboratif Sains* Vol. 5, No. 2 (2022): 150.

menjalankan suatu perilaku. Sejalan dengan tujuan tersebut, Gustav Radbruch pun menjelaskan bahwa kepastian hukum merupakan salah satu tujuan dari hukum itu sendiri.

Gustav Radbruch menjelaskan bahwa dalam teori kepastian hukum yang ia kemukakan ada empat hal mendasar yang memiliki hubungan erat dengan makna dari kepastian hukum itu sendiri, yaitu sebagai berikut:²²

- a. Hukum merupakan hal positif yang memiliki arti bahwa hukum positif ialah perundang-undangan.
- b. Hukum didasarkan pada sebuah fakta, artinya hukum itu dibuat berdasarkan pada kenyataan.
- c. Fakta yang termaksud atau tercantum dalam hukum harus dirumuskan dengan cara yang jelas, sehingga akan menghindari kekeliruan dalam hal pemaknaan atau penafsiran serta dapat mudah dilaksanakan.
- d. Hukum yang positif tidak boleh mudah diubah.

Pendapat Gustav Radbruch mengenai kepastian hukum tersebut, didasarkan pada pandangannya mengenai kepastian hukum yang berarti adalah kepastian hukum itu sendiri. Gustav Radbruch mengemukakan, bahwa kepastian hukum adalah salah satu produk dari hukum atau lebih khususnya lagi merupakan produk dari perundang-undangan.²³

²² Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012, hlm. 19.

²³ *Ibid.*, hlm. 20.

Berdasarkan pendapat dari Gustav Radbruch mengenai kepastian hukum, hukum merupakan hal positif yang mampu mengatur kepentingan setiap manusia yang ada dalam masyarakat dan harus selalu ditaati meskipun, hukum positif tersebut dinilai kurang adil. Lebih lanjut, kepastian hukum merupakan keadaan yang pasti, ketentuan maupun ketetapan.²⁴

Secara hakiki hukum haruslah bersifat pasti dan adil. Maksudnya, hukum yang pasti adalah sebagai pedoman kelakuan serta adil adalah pedoman kelakuan yang harus menunjang antara suatu tatanan dan dinilai wajar. Hanya dengan bersifat pasti dan adil lah, maka hukum pada dijalankan sesuai dengan fungsi yang dimilikinya.

Teori kepastian hukum Gustav Radbruch digunakan oleh penulis untuk menganalisis rumusan masalah nomor 2, khususnya dalam menilai kesesuaian antara ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dengan praktik mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau. Kepastian hukum dipahami sebagai adanya kejelasan tahapan, batas waktu, serta akibat hukum dari setiap proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk ketika mediasi berakhir dengan tercapai atau tidaknya kesepakatan dalam bentuk perjanjian bersama.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan upaya menyelidiki serta menelusuri suatu masalah dengan menggunakan cara kerja ilmiah secara cermat dan teliti

²⁴ *Ibid.*, hlm. 21.

untuk mengumpulkan, mengolah, melakukan analisis data dan mengambil kesimpulan secara sistematis dan objektif guna memecahkan suatu masalah agar mendapatkan pengetahuan yang berguna bagi kehidupan manusia. Oleh karena itu Penulis menyusun metode penelitian yang akan digunakan sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian lapangan (*field research*) yang merupakan metode penelitian hukum yang mempelajari fenomena dalam lingkungan secara alamiah.²⁵ Dalam hal ini penulis memaparkan data-data yang ditemukan di lapangan dan menganalisisnya dengan menggunakan kerangka teori yang ada untuk mendapatkan kesimpulan yang benar dan akurat. Adapun lokasi yang dijadikan objek penelitian adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis. Dalam hal ini penulis akan menganalisis serta memaparkan data yang telah diperoleh mengenai mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.

3. Pendekatan Penelitian

²⁵ Dedy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 160.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis empiris merupakan penelitian yang mengimplementasikan ketentuan hukum normatif secara langsung pada setiap peristiwa hukum yang terjadi di dalam masyarakat.²⁶

Penelitian ini akan berfokus pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, sekaligus menganalisis hambatan-hambatan yang muncul dalam proses mediasi serta upaya-upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau terkait untuk mengatasi hambatan tersebut.

4. Sumber Data

a. Data primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung untuk menjawab masalah penelitian secara khusus dari subjek penelitian.²⁷ Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data melalui wawancara dengan narasumber yang terdiri dari dua orang Mediator Hubungan Industrial dan satu orang Penata Data Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.

b. Data Sekunder

²⁶ Abdul kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung : Citra Aditya Bakti, 2004), hlm. 134.

²⁷ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Raja Grafinda Persada), Jakarta, 2020, hlm. 31.

Data sekunder merupakan pengumpulan data secara tidak langsung, melalui sumber catatan atau dokumen tertentu.²⁸ Data sekunder meliputi:

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang memiliki kekuatan yang mengikat secara umum atau memikat pihak yang berkepentingan. Bahan hukum primer yang digunakan yakni:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- d) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- e) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.
- f) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, (Bandung : CV Alfabeta, 2017), hlm. 456.

Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang menjadi pendukung serta penjelasan dari bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder meliputi buku tentang ilmu hukum, jurnal ilmu hukum, laporan hukum, surat kabar cetak maupun elektronik yang berkaitan dengan objek penelitian.

5. Teknik Pengumpulan Data dan Analisis Data

a. Teknik Pengumpulan Data

Wawancara yakni suatu tindakan pengumpulan data-data primer yang penting dan bersumber langsung dari narasumber di lokasi (lapangan) penelitian.²⁹ Untuk mendapatkan data yang akurat, penulis menggunakan Wawancara Mendalam (*In-Depth Interview*). dan Studi Dokumentasi dengan mengumpulkan dan menelaah berbagai dokumen, seperti berita acara mediasi, laporan hasil penyelesaian perselisihan.

b. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif, dengan menggunakan kerangka berfikir induktif. Induktif, yaitu

²⁹ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Cipta Aditya Bakti, 2004), hlm. 86.

analisis data yang bertitik tolak dari data yang bersifat kasuatik yang terjadi di lapangan secara khusus, kemudian data itu ditarik pada suatu kesimpulan yang bersifat umum, dari data yang berhasil dihimpun inilah selanjutnya dianalisis secara kualitatif untuk dijadikan bahan penyusunan skripsi, sehingga data itu dapat mewakili kasus secara umum. Analisis data secara induktif ini penyusun hendak mengambil data yang diperoleh dari wawancara dengan mediator dan penata data hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau.

G. Sistematika Pembahasan

Guna mempermudah pembahasan dan terarahnya penyusunan skripsi ini, maka penyusun membuat sistematika sebagai berikut:

Bab *pertama*: sebagai pintu masuk menuju langkah awal selanjutnya maka bab ini berisi tentang Pendahuluan, yang memuat latar belakang masalah, rumusan dan batasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, penjelasan judul, telaah pustaka. Pembahasan dalam bab inilah akan mempermudah dalam penyusunan skripsi selanjutnya.

Bab *kedua*: Bab ini membahas mengenai teori-teori yang relevan dengan penelitian, seperti teori Mediasi, teori kepastian hukum, yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia.

Bab *ketiga*: Bab ini menguraikan metode yang digunakan dalam penelitian, meliputi jenis penelitian, pendekatan dan sifat penelitian, sumber serta jenis data, teknik pengumpulan data (melalui wawancara mendalam

dan studi dokumentasi), serta teknik analisis data dan menggambarkan secara sistematis bagaimana data dikumpulkan dan dianalisis untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

Bab *keempat*: merupakan analisis dari hasil data yang diperoleh dari wawancara mendalam dengan mediator, serta analisis terhadap dokumen mediasi yang relevan.

Bab *kelima*: berisi penutup yang terdiri dari kesimpulan dari penelitian serta saran-saran untuk pengembangan studi lebih lanjut.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, sebagai jawaban dari permasalahan yang menjadi objek penelitian ini, penulis dapat mengambil sebuah Kesimpulan, yakni sebagai berikut:

1. Bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih menghadapi berbagai hambatan yang mempengaruhi efektivitas proses penyelesaiannya. Hambatan tersebut berupa rendahnya itikad baik para pihak, ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha dan keterbatasan jumlah mediator dalam pelaksanaan mediasi sehingga menunjukkan bahwa perkara yang berhasil diselesaikan melalui Perjanjian Bersama hanya mencapai sekitar 10% (sepuluh persen) dari keseluruhan perkara yang dimediasi. Hal ini menunjukkan bahwa berbagai hambatan tersebut masih menjadi faktor yang mempengaruhi rendahnya tingkat keberhasilan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau dalam berbagai hambatan dalam pelaksanaan mediasi tersebut diupayakan untuk diatasi melalui penguatan peran mediator serta mengelola komunikasi secara seimbang antara para pihak yang bersengketa, sehingga proses mediasi dapat berlangsung secara lebih

konduusif. Adapun penguatan dalam pengelolaan penanganan perkara melalui pengaturan prioritas kasus serta upaya peningkatan kualitas sumber daya mediator melalui pengembangan kapasitas dan penyediaan sarana serta prasarana. Dengan adanya berbagai upaya tersebut, diharapkan pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat berjalan lebih efektif sehingga mampu meningkatkan kemungkinan tercapainya Perjanjian Bersama antara para pihak yang bersengketa. Peningkatan hasil Perjanjian Bersama tersebut menjadi penting karena kesepakatan yang dicapai melalui mediasi mencerminkan kehendak bersama para pihak serta mampu memberikan kepastian hukum, keadilan, serta kemanfaatan bagi para pihak yang bersengketa.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka untuk memberikan masukan agar penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi lebih baik kedepannya, perlu di sarankan hal hal berikut:

1. Perlu adanya penguatan upaya peningkatan kualitas dan efektivitas proses mediasi, terutama dengan mendorong kehadiran dan itikad baik para pihak yang berselisih. Hal ini dapat dilakukan melalui penguatan mekanisme pemanggilan, pemberian penjelasan awal yang lebih komprehensif mengenai manfaat mediasi, serta penegasan konsekuensi hukum apabila salah satu pihak tidak kooperatif. Upaya ini penting agar

mediasi tidak hanya dipandang sebagai formalitas prosedural, tetapi sebagai sarana penyelesaian sengketa yang substantif dan berorientasi pada perdamaian.

2. Perlu adanya kesadaran untuk meningkatkan literasi hukum ketenagakerjaan dalam hubungan industrial serta mekanisme penyelesaian perselisihan sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial. 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. 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.
3. Perlu adanya Penelitian berikutnya untuk mengembangkan pendekatan komparatif antar daerah dalam pelaksanaan mediasi perselisihan hubungan industrial. Dengan membandingkan praktik mediasi di beberapa provinsi atau kabupaten/kota, penelitian lanjutan dapat mengidentifikasi perbedaan kebijakan administratif, kapasitas mediator,

serta budaya hukum lokal yang memengaruhi efektivitas mediasi. Pendekatan ini penting untuk menilai apakah dominasi penyelesaian melalui anjuran tertulis merupakan fenomena struktural nasional atau hanya bersifat lokal.



DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

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

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

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

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

Buku

Asikin, Zainal, dan Amiruddin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2020.

Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, 2010.

Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty, 2007.

Muhammad, Abdul Kadir. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004.

- Mulyana, Dedy. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Nofrial, Ramon, dan Muhammad Thaib. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Pramanti, Adilita, Angga Sulaiman, dan Sigit Rochadi. *Hubungan Industrial Demokrasi*. Jakarta, 2020.
- Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2012.
- Rahmadi, Takdir. *Mediasi: Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010.
- Rochmani, dkk. *Mediasi sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan yang Cepat, Sederhana, dan Biaya Ringan*. Semarang: Universitas Stikubank, 2020.
- Romsan, Achmad. *Alternative Dispute Resolution (ADR): Teori dan Praktik Penyelesaian Sengketa*. Palembang: Unsri Press, 2014.
- Santoso, Imam Budi, dan Erdin Tahir. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2024.
- Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT Djambatan, 1983.
- Sumanto, M. A. *Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2022.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta, 2017.
- Triana, Nita. *Alternative Dispute Resolution*. Yogyakarta: Kaizen Sarana Edukasi, 2019.
- Ugo, dan Pujiyo. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Jurnal

Anggraini, Enggartiasti Sherly. “Peran Serikat Pekerja dalam Perselisihan Hubungan Kerja yang Berdampak pada Pemutusan Hubungan Kerja.” *Jurnal Syntax Admiration* 4, no. 3 (2023): 349–361.

Basofi, M. Bagus dan Irma Fatmawati. “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja.” *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik* 10, no. 1 (2023): 77–86.

Hidayat, Muhammad Rifqi dan Siti Aisyah. “Kepastian Hukum dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi.” *Jurnal Yudisial* 17, no. 2 (2024): 201–218.

Ilyas, Maghfira Izni Ramadhani, dan Munjir Tamam. “Mediasi Sebagai Mediator dalam Penyelesaian Sengketa.” *AL-IKHTISAR: The Renewal of Islamic Economic Law* 3, no. 1 (2022).

Kristiani, Enny dan Suparno. “Dynamics of Law and the Transformation of the Mediator’s Role in Resolving Industrial Disputes.” *Jurnal Syntax Transformation* 5, no. 12 (2024): 1316–1324.

Kususiyanah, Anjar. “Hubungan Industrial Pancasila dalam Undang-Undang Cipta Kerja.” *Invest Journal of Sharia & Economic Law* 1, no. 2 (2021): 42–59.

Lumentut, Lisma, et al. “Hubungan Industrial Melalui Mediasi di Kota Makassar.” *Jurnal Hukum* 3, no. 2 (n.d.): 24–31.

Mantili, Rai. “Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Combined Process (Med-Arbitrase).” *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, no. 1 (2021): 47–65.

Manurung, Mangaraja, dkk. “Mediasi sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial.” *Hukum dan Masyarakat Madani* 14, no. 1 (2024): 123–132.

- Nugroho, Bima Aditya dan Rina Puspitasari. "Optimalisasi Peran Mediator Hubungan Industrial dalam Mewujudkan Hubungan Kerja yang Harmonis." *Jurnal Hukum dan Pembangunan* 55, no. 1 (2025): 67–85.
- Okprianti, Reny, dkk. "Mediasi dalam Sengketa Ketenagakerjaan: Studi Kasus PT Freeport Indonesia." *Jurnal Hukum* VIII, no. 2 (2024): 614–618.
- Pratama, Andi Surya, dkk. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi di Dinas Ketenagakerjaan." *Jurnal Legislasi Indonesia* 21, no. 1 (2024): 89–104.
- Purnomo, Sugeng Hadi. "Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja." *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune* 2, no. 2 (2022): 137.
- Putri, Dian Kartika dan Ahmad Fauzan. "Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasca Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* 29, no. 3 (2022): 421–440.
- Sabillah, Syahdan dan Yogo Pamungkas. "Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa Melalui Mekanisme yang Sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan." *Jurnal Reformasi Hukum Trisakti* 6, no. 4 (2024).
- Saputra, Rendy dan Lilis Handayani. "Efektivitas Mediasi sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Indonesia." *Jurnal Rechtsvinding* 11, no. 2 (2023): 215–233.
- Simanjuntak, Elkana Putu. *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja*. Karya Ilmiah, 2024.
- Siswanto, Wahyudi, Narita Adityaningrum, dan Reni Dwi Purnomowati. "Pelembagaan LKS Bipartit sebagai Upaya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial." *Jurnal Multidisiplin Indonesia* 2, no. 8 (2023): 1922–1931.

Skripsi

- Puspita, Rahmania. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja Kontrak pada PT Surveyor Indonesia Cabang Pekanbaru melalui Mediasi*. Skripsi, Universitas Islam Riau, 2022.

Ramadhan, Muh. Fadhil. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara Bipartit dan Tripartit*. Skripsi, 2024.

Saragih, Yuni Sari. *Tinjauan Yuridis tentang Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja*. Skripsi, Universitas Medan Area, 2024.

Syarif, Muhammad. *Upaya Mediator dalam Penyelesaian Perkara Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah*. Skripsi, IAIN Palangka Raya, 2021.

Wawancara

wawancara dengan Pak Dr. diky wijaya M.Si Selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau , tanggal 9 Januari 2026

Wawancara dengan Nur Hafni Ningsih, S.E., Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau, tanggal 14 Januari 2026.

wawancara dengan Pak Zamriardi,S.E.,M.M. Selaku Mediator Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau, tanggal 12 Januari 2026 .

wawancara dengan Pak Iqbal Agrario,S.A.k. – Selaku Penata Data Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau, tanggal 12 Januari 2026 .

Website

Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau, *Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Kepulauan Riau Agustus 2025*, diakses pada 5 November 2025 , <https://kepri.bps.go.id>

Badan Pengusahaan Batam, *Batam Dominasi Struktur Ekonomi Provinsi Kepulauan Riau, Sumbang 66% Total PDRB*, diakses dari <https://bpbatam.go.id/batam-dominasi-struktur-ekonomi-provinsi-kepulauan-riau-sumbang-66-persen-total-pdrb>, pada 15 Februari 2026

Syahrial Siregar, "PT Maruwa Indonesia Batam Bangkrut, Gaji Ratusan Karyawan Tak Kunjung Dibayar," *Mistar.id*, 26 Mei 2025, diakses dari <https://mistar.id/news/ekonomi/pt-maruwa-indonesia-batam-bangkrut-gaji-ratusan-karyawan-tak-kunjung-dibayar>, pada 15 Februari 2026.

Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, *Profil Provinsi Kepulauan Riau* (Tanjungpinang: Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, 2022), diakses dari <https://kepriprov.go.id>, pada tanggal 15 Februari 2026.

