

**MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL DI DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KOTA YOGYAKARTA**



TESIS

**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
MEMPEROLEH GELAR MAGISTER HUKUM**

OLEH:

YUNIA KARTIKASARI, S.H.

24203011035

DOSEN PEMBIMBING:

Dr. H. ABDUL MUJIB, M.Ag.

**PROGRAM MAGISTER ILMU SYARI'AH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2026

Abstrak

Eksistensi mediasi sebagai instrumen penyelesaian sengketa hubungan industrial yang berkeadilan di Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta masih menghadapi tantangan serius terkait efektivitas capaian substantifnya. Data statistik periode 2021–2025 menunjukkan bahwa meskipun angka keberhasilan mencapai 59,77%, terdapat 40,23% perkara yang berakhir buntu (*deadlock*). Kondisi ini mengindikasikan adanya diskrepansi antara pencapaian administratif dengan keadilan substantif. Pelaksanaan mediasi yang cenderung terjebak dalam karakteristik hukum otonom yang kaku, sehingga menyebabkan fenomena prosedural ritualisme yang mengabaikan nilai kemanfaatan bagi para pihak. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis Bagaimana pelaksanaan mediasi tripartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta dan Mengapa proses mediasi tersebut belum berjalan optimal serta faktor-faktor apa saja yang memengaruhi keberhasilan dan kegagalan mediasi tripartit.

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis empiris dengan pendekatan kualitatif. Sumber data primer dalam penelitian ini mencakup laporan hasil mediasi dan dokumen prosedur mediasi di Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta yang didukung dengan data lapangan melalui metode wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Data sekunder diperoleh melalui regulasi terkait, yakni Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS), serta peraturan pelaksana lainnya. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara induktif dengan menggunakan teori Hukum Responsif dari Philippe Nonet dan Philip Selznick serta teori *maṣlahah* sebagai pisau analisis untuk membedah pola pelaksanaan, faktor determinan keberhasilan dan kegagalan, serta kualitas kemaslahatan hasil mediasi bagi para pihak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan mediasi tripartit di Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta telah berjalan sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dengan tingkat keberhasilan 59,77%. Keberhasilan mediasi dipengaruhi oleh kapasitas mediator, transparansi informasi, dan itikad baik para pihak, sedangkan hambatan utama meliputi ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha, keterbatasan mediator dan sarana kelembagaan, serta rendahnya literasi hukum pekerja. Dari perspektif hukum responsif, praktik mediasi masih menunjukkan kecenderungan hukum otonom yang menekankan kepatuhan prosedural. Sementara itu, dalam perspektif *maṣlahah*, mediasi telah memberikan kemudahan penyelesaian konflik, namun kemaslahatan yang dihasilkan dalam beberapa kasus masih bersifat parsial karena kompromi terhadap hak ekonomi pekerja. Penelitian ini memberikan tawaran kontribusi teoretis bagi riset selanjutnya dalam mengembangkan proses mediasi yang responsif dan berbasis *maṣlahah*, untuk mentransformasi paradigma mediasi dari sekadar formalitas prosedural menjadi instrumen keadilan yang nyata.

Kata kunci: Mediasi, Hukum Responsif, Maṣlahah, Hubungan Industrial.

Abstract

The existence of mediation as a fair instrument for settling industrial relations disputes at the Yogyakarta City Social, Manpower, and Transmigration Office faces significant challenges regarding its substantive effectiveness. Statistical data for 2021–2025 indicates a 59.77% success rate, yet 40.23% of cases resulted in a deadlock. This situation reveals a discrepancy between administrative achievement and substantive justice. Mediation processes often remain trapped within a rigid autonomous law framework, leading to "procedural ritualism" that neglects the parties' welfare. This study analyzes the implementation of tripartite mediation in Yogyakarta and the factors influencing its success or failure.

This qualitative socio-legal study employs a primary data set including mediation reports, procedural documents, interviews, and observations. Secondary data consists of Law No. 2 of 2004 and Law No. 30 of 1999 on Alternative Dispute Resolution (ADR). The data were analyzed inductively using Nonet and Selznick's Responsive Law theory and the Maşlahah theory to examine implementation patterns, determinant factors, and the quality of justice produced.

The findings show that tripartite mediation at the Social, Manpower, and Transmigration Office of Yogyakarta City has been implemented in accordance with Law No. 2 of 2004, with a success rate of 59.77%. Its effectiveness is influenced by the mediator's capacity, information transparency, and the good faith of the disputing parties, while the main obstacles include unequal bargaining positions between employers and workers, limited mediators and institutional facilities, and low legal literacy among workers. From a responsive law perspective, mediation practices still tend to reflect characteristics of autonomous law that emphasize procedural compliance. From a maşlahah perspective, mediation facilitates dispute resolution, yet the benefits achieved remain partial due to compromises in workers' economic rights. These findings contribute theoretically to the development of a more responsive and maşlahah-based mediation model that transforms mediation from a procedural formality into a substantive instrument of justice.

Keywords: Mediation, Responsive Law, Maşlahah, Industrial Relations



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

FM-UINSK-BM-05-03/RO

SURAT PERSETUJUAN TESIS

Hal : Tesis Saudari Yunia Kartikasari, S.H.

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

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa tesis saudara:


Nama : Yunia Kartikasari
NIM : 24203011035
Judul Tesis : Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di
Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kepada Prodi Magister ilmu Syari'ah Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Hukum.

Dengan ini kami berharap agar tesis saudara tersebut diatas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 19 Februari 2026 M
1 Ramadhan 1447 H
Pembimbing,


Dr. H. Abdul Mujib, M.Ag.
NIP. 197012092003121002



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-397/Un.02/DS/PP.00.9/03/2026

Tugas Akhir dengan judul : MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DI DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA
YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : YUNIA KARTIKASARI, S.H
Nomor Induk Mahasiswa : 24203011035
Telah diujikan pada : Rabu, 11 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/Penguji I

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

Valid ID: 69b7c3e7b6b4



Penguji II

Dr. Kholid Zulfa, M.Si.
SIGNED

Valid ID: 69b7be4b35bda



Penguji III

Dr. Saifuddin, SHL., MSI.
SIGNED

Valid ID: 69b347e853242



Yogyakarta, 11 Maret 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

Prof. Dr. Ali Sodiqin, M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 69b8b9111ee5

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yunia Kartikasari, S.H.

NIM : 24203011035

Prodi : Ilmu Syari'ah

Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Universitas : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

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

Yogyakarta, 20 Februari 2026 M

1 Sya'ban 1447 H

Penulis



Yunia Kartikasari, S.H

NIM: 24203011035

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Motto

خير الناس أنفعهم للناس

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, segala puji bagi-Nya yang memberikan nikmat iman, kesehatan, dan kekuatan sehingga tesis ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam semoga tercurahkan kepada Nabi

Muhammad ﷺ, suri teladan sampai akhir zaman

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan Syukur yang sangat mendalam karya sederhana saya persembahkan untuk: mama, papa dan adik-adikku tercinta.

Bagi saya hadirnya mereka adalah kekuatan disetiap langkah.

Yang tak pernah berhenti mendoakan dalam diam, memberikan nasehat, dan mencintai tanpa syarat.

Yang rela mengorbankan waktu, tenaga, dan rasa demi anak-anaknya.

Terima kasih atas setiap bait doa yang kalian panjatkan, atas setiap air mata yang tumpah dalam sujud kalian dan atas setiap keringat yang kalian tumpahkan.

Semoga Allah membalas segala kebaikan dan keikhlasan kalian dengan pahala tiada henti dan surga tertinggi di sisi-Nya

“Rabbi irḥamhumā kamā rabbayānī ṣaghīrā”

“Ya Tuhanku, sayangilah mereka berdua sebagaimana mereka telah menyayangiku di waktu kecil.”

(QS. Al-Isrā' [17]: 24)

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata Arab-Latin yang dipakai dalam penyusunan tesis ini berpedoman pada Surat Keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1997 dan 0543b/U/1987 tanggal 10 September 1987.

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	B	be
ت	Ta'	T	te
ث	Śa'	Ś	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	je
ح	Ĥa'	Ĥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	Zal	Ẓ	ze (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Şad	Ş	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	ge
ف	Fa'	F	ef
ق	Qaf	Q	qi
ك	Kaf	K	ka

ل	Lam	L	'el
م	Mim	M	'em
ن	Nun	N	'en
و	Waw	W	w
هـ	Ha'	H	ha
ء	Hamzah	'	apostrof
ي	Ya'	Y	ye

II. Konsunan Rangkap karena *Syaddah* ditulis rangkap

سنة	Ditulis	<i>Sunnah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>

III. *Ta' Marbūṭah* di akhir kata

a. Bila dimatikan tulis *h*

المائدة	Ditulis	<i>al-Mā'idah</i>
إسلامية	Ditulis	<i>Islāmiyyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlukan kata-kata Arab yang sudah terserap kedalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

b. Bila di ikuti dengan kata sandang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

مقارنة المذاهب	Ditulis	<i>Muqāranah al-Mazāhib</i>
----------------	---------	-----------------------------

IV. Vokal Pendek

1.	----َ----	fathah	ditulis	a
2.	----ِ----	Kasrah	ditulis	i
3.	----ُ----	ḍammah	ditulis	u

V. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif إِسْتِحْسَان		ditulis	ā <i>Istiḥsān</i>
2.	Fathah + ya' mati أُنْسَى		ditulis	ā <i>Unṣā</i>
3.	Kasrah + yā' mati الْعِلْوَانِي		ditulis	ī <i>al- 'Ālwānī</i>
4.	Ḍammah + wāwu mati عُلُوم		ditulis	û <i>'Ulûm</i>

VI. Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya' mati غَيْرِهِمْ		ditulis	ai <i>Gairihim</i>
2.	Fathah + wawu mati قَوْل		ditulis	au <i>Qaul</i>

VII. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعْدَتُ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لِإِنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

VIII. Kata sandang alif + lam

a. Bila di ikuti huruf *Qamariyyah*

القرآن	ditulis	<i>Al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf Syamsiyyah yang mengikuti, serta menghilangkan huruf l (el)nya.

الرسالة	ditulis	<i>ar-Risālah</i>
النساء	ditulis	<i>an-Nisā'</i>

IX. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

أهل الرأي	ditulis	<i>Ahl ar-Ra'yi</i>
أهل السنة	ditulis	<i>Ahl as-Sunnah</i>

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبتوفيقه تتحقق الغايات، وبرحمته تنزل الخيرات. أشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له، وأشهد أن سيدنا محمدا عبده ورسوله لا نبي بعده. والصلاة والسلام على رسول الله وعلى آله ومن والاه، أما بعد.

Segala puja puji syukur, penyusun panjatkan atas kehadiran Allah Swt. atas segala nikmat, karunia, *taufiq*, dan hidayah-Nya, penyusun dapat menyelesaikan tesis ini yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Ilmu Syari'ah (M.H) Strata 2 pada Fakultas Syari'ah dan Hukum di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan atas keharibaan Nabi besar Muhammad saw, sosok yang menjadi suri tauladan bagi seluruh manusia. Merupakan satu tugas dari penyusun untuk menyelesaikan tesis ini, dan Alhamdulillah dengan bimbingan dan kerja sama yang baik antara pihak universitas dan fakultas dengan penulis, pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "***Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta***"

Sebagai ungkapan rasa syukur, penulis mengucapkan ribuan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Ali Sodikin, M.Ag., selaku dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Ibu Dr. Siti Jahroh, S.H.I., M.Si., dan Bapak Dr. Diky Faqih Maulana, S.H., M.H., selaku Ketua dan Sekretaris Magister Ilmu Syari'ah Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Dr. H. Abdul Mujib, M.Ag., selaku Dosen Pembimbing Tesis yang telah banyak berkontribusi dalam penyusunan tesis ini.
5. Bapak Prof. Dr. H. Agus Moh. Najib, S.Ag., M.Ag., selaku Dosen Penasehat Akademik.
6. Kedua Orang Tuaku, Sriyana, S.Pd dan Anna Suzana, S.Pd yang tidak pernah lelah mendoakan, memberi semangat, dan dukungan serta kerja keras untuk menyelesaikan studi hingga jenjang lebih tinggi. Teruntuk ayah dan ibu kalian manusia hebat, teruslah sehat dan menjadi motivasiku, doa-doa kalian selalu nyata mengiringi langkahku.
7. Kedua adik-adikku Muthia Nur Hafizah, Amd.Kes dan Muhammad Fajar Nur Rahman, Amd.Kom terima kasih telah menjadi penyemangat untuk kakakmu sampai di titik sekarang.
8. Pimpinan dan seluruh jajaran Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, yang telah memberikan izin dan fasilitas dalam pengumpulan data penelitian ini.
9. Terima kasih kepada Ilham Maulana, M.H., atas dukungan yang konsisten selama proses penyusunan tesis ini. Kontribusi dan kehadirannya menjadi bagian penting dalam penyelesaian karya ini.

10. Rekan-rekan mahasiswa di kelas MIS B, MIS A HES dan sahabat seperjuangan Siti Salsabila dan Musfira Rahmi yang turut memberikan semangat, diskusi, serta dukungan selama penyusunan tesis ini.

Semoga Allah Swt senantiasa membalas semua kebaikan mereka dengan nikmat yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari sempurna, saran yang konstruktif sangat penulis harapkan demi penyempurnaan karya ini di masa mendatang. Besar harapan penulis, semoga tesis ini dapat memberikan kontribusi akademik dan praktis dalam pengembangan hukum ekonomi syari'ah di Indonesia. Aamiin.

Yogyakarta, 20 Februari 2026 M

1 Sya'ban 1447 H

Penyusun



Yulia Kartikasari, S.H.

24203011035

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
HALAMAN PERSETUJUAN TESIS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Telaah Pustaka.....	8
F. Kerangka Teoretik	13
G. Metode Penelitian.....	17
H. Sistematika Pembahasan.....	23
BAB II TINJAUAN YURIDIS DAN FILOSOFIS: INTEGRASI TEORI HUKUM RESPONSIF DAN KONSEP <i>MAŞLAHAH</i> DALAM PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	
A. Hubungan Industrial	
1. Pengertian Hubungan Industrial.....	27
2. Pihak-Pihak dan Sarana Pendukung dalam Hubungan Industrial	30
3. Perselisihan/Konflik Hubungan Industrial.....	35
4. Penyelesaian Hubungan Industrial di Luar Pengadilan	45
B. Hukum Responsif	
1. Pengertian Hukum Responsif.....	55
2. Hukum Responsif Menurut Philippe Nonet dan Philip Selznick	56
C. <i>Maşlahah</i>	
1. Pengertian <i>Maşlahah</i>	59
2. Dasar Hukum <i>Maşlahah</i>	61
3. Pembagian dan Kehujjahan <i>Maşlahah</i> Menurut asy-Syatibi	63

D. Keterkaitan Teori.....	69
---------------------------	----

BAB III MEDIASI DI DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA YOGYAKARTA

A. Gambaran Umum Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta	
1. Sejarah Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta ..	71
2. Visi dan Misi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta	72
3. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta	73
4. Struktur Organisasi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta	75
B. Pelaksanaan Mediasi Tripartit di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta	
1. Proses Pelaksanaan Mediasi	77
2. Mediator.....	79
3. Perkara Perselisihan Hubungan Industrial.....	81
4. Hasil Mediasi	82

BAB IV MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA YOGYAKARTA

A. Proses Pelaksanaan Mediasi Tripartit Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	84
B. Analisis Penyebab Ketidakefektifan Proses Mediasi Tripartit.....	92
C. Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Mediasi Tripartit Gagal Mencapai Kesepakatan.....	96

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	106
B. Saran.....	109

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Data Mediator	78
Tabel 3.2 Perkara Perselisihan Hubungan Industrial	80
Tabel 3.3 Hasil Mediasi.....	81



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Struktur Organisasi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta	74
---	-----------



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perselisihan hubungan industrial merupakan fenomena yang tidak terpisahkan dari dinamika hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Perbedaan kepentingan ekonomi, ketimpangan posisi tawar, serta perubahan kebijakan ketenagakerjaan kerap menimbulkan konflik yang apabila tidak dikelola secara tepat berpotensi mengganggu stabilitas hubungan industrial dan ketenangan kerja.¹ Oleh karena itu, sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia menempatkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai bagian penting dalam menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja, pengusaha, dan negara.²

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) mengatur bahwa setiap perselisihan hubungan industrial wajib terlebih dahulu diupayakan penyelesaiannya melalui perundingan bipartit secara musyawarah dan mufakat sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).³ Ketentuan ini menegaskan bahwa penyelesaian perselisihan pada tahap awal merupakan tanggung jawab langsung para pihak dalam hubungan kerja. Selanjutnya, Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

¹ Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 2003), hlm. 1–3.

² Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 7–9.

³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 3 Ayat 1.

tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui empat mekanisme, yaitu perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.⁴ Apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, para pihak dapat menempuh mekanisme non-litigasi lanjutan berupa mediasi tripartit sebagaimana diatur dalam Pasal 4 ayat (1) juncto Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang melibatkan pekerja, pengusaha, dan mediator dari instansi pemerintah di bidang ketenagakerjaan, sebelum perkara diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.⁵

Dalam kerangka normatif tersebut, mediasi tripartit menempati posisi strategis sebagai instrumen penyelesaian sengketa yang berorientasi pada musyawarah, kesepakatan bersama, dan perwujudan keadilan substantif, serta dirancang untuk menghasilkan penyelesaian yang relatif cepat, efektif, dan mampu mereduksi eskalasi konflik dalam hubungan industrial.⁶

Namun demikian, efektivitas mediasi tripartit dalam praktik masih menghadapi berbagai tantangan. Secara nasional, data Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2023 menunjukkan bahwa dari 10.267 perkara perselisihan hubungan industrial yang ditangani, sebanyak 3.784 perkara atau sekitar 36,97% tidak berhasil mencapai kesepakatan dan berlanjut ke tahap Pengadilan Hubungan

⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 2.

⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 4 ayat (1) juncto Pasal 8.

⁶ Zainal Asikin et al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016), hlm. 317–319.

Industrial. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa mediasi belum sepenuhnya berfungsi sebagai sarana penyelesaian sengketa yang efektif dan cenderung dipahami sebagai tahapan prosedural sebelum proses litigasi.⁷

Fenomena tersebut juga tercermin pada tingkat regional dan lokal. Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), berdasarkan data periode 2020–2023 dari total 787 perkara perselisihan hubungan industrial yang masuk, terdapat 263 perkara atau sekitar 33,42% yang tidak terselesaikan secara damai melalui mediasi.⁸ Sementara, pada tingkat Kota Yogyakarta data Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi selama periode 2021–2025 menunjukkan bahwa dari 87 perkara perselisihan hubungan industrial yang ditangani, hanya 52 perkara yang berhasil diselesaikan melalui Perjanjian Bersama, sementara 35 perkara berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial.⁹ Sekitar 40,23% perkara tidak berhasil diselesaikan secara damai di tingkat mediasi yang menunjukkan konsistensi pola kegagalan mediasi dari tingkat nasional hingga lokal.

Kota Yogyakarta memiliki intensitas kasus perselisihan hubungan industrial yang terus meningkat setiap tahun dan sebagian di antaranya tidak berhasil diselesaikan melalui mediasi. Selain itu, struktur ekonomi Kota Yogyakarta yang didominasi sektor jasa, perdagangan, pariwisata, dan industri kecil menengah

⁷ Ana Riana, “Disharmonisasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja (Studi Kasus di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)”, *Disertasi* Doktor UIN Sunan Kalijaga (2025), hlm. 13. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/39161/>.

⁸ *Ibid*, hlm. 14.

⁹ Dokumentasi Perkara Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

menimbulkan dinamika hubungan kerja yang beragam dan kompleks.¹⁰ Meskipun Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta juga dikenal aktif dalam melaksanakan mediasi tripartit tetapi efektivitas pelaksanaannya masih memerlukan evaluasi empiris yang komprehensif.

Mediasi yang secara normatif dirancang sebagai instrumen penyelesaian sengketa berbasis musyawarah dan keadilan substantif dalam praktik masih belum mampu merespons kompleksitas kepentingan para pihak.¹¹ Keterbatasan tersebut terutama terlihat dalam penanganan perselisihan kepentingan yang belum didukung oleh pengaturan hukum substantif yang jelas mengenai objek, batasan, dan parameter penyelesaiannya. Akibatnya, proses mediasi cenderung tereduksi menjadi mekanisme prosedural, sehingga mediator mengalami kesulitan dalam menggali substansi konflik dan merumuskan solusi yang mampu menjembatani perbedaan kepentingan secara seimbang dan berkeadilan.¹² Kondisi ini berkontribusi terhadap tingginya tingkat kegagalan mediasi dan mendorong berlanjutnya sengketa ke jalur litigasi.

Kondisi faktual tersebut selaras dengan hasil penelitian Ana Riana yang menunjukkan adanya disharmonisasi antara pengaturan normatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan praktik mediasi di lapangan. Khususnya terkait, dominannya pendekatan prosedural, keterbatasan peran mediator dalam

¹⁰ BPS Kota Yogyakarta, *Kota Yogyakarta dalam Angka 2024* (Yogyakarta: BPS, 2024), hlm. 123–130.

¹¹ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015), hlm. 241–243.

¹² R. Subekti, *Aneka Perjanjian* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2002), hlm. 35–36.

menggali substansi konflik.¹³ Meskipun penelitian tersebut telah memberikan kontribusi penting dalam mengungkap ketidakselarasan antara norma dan praktik, kajian tersebut belum secara spesifik menempatkan pelaksanaan mediasi tripartit pada tingkat kota dalam kerangka analisis hukum responsif dan konsep *maṣlahah*. Padahal, pada tingkat implementasi lokal, dinamika relasi industrial, karakter perselisihan, serta peran mediator memiliki pengaruh signifikan terhadap keberhasilan mediasi dalam mewujudkan penyelesaian sengketa yang berkeadilan dan bermanfaat bagi para pihak.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan mengkaji penyebab belum optimalnya pelaksanaan mediasi tripartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Dalam praktiknya, mediasi tripartit belum berfungsi secara responsif, khususnya dalam menangani perselisihan kepentingan yang tidak didukung oleh pengaturan hukum substantif yang memadai. Kondisi tersebut menyebabkan mediasi cenderung dijalankan secara prosedural, membatasi ruang diskresi mediator, serta berimplikasi pada kegagalan mencapai kesepakatan.

Kemudian, untuk memahami fenomena tersebut secara komprehensif, penelitian ini menggunakan dua kerangka teori utama yaitu teori hukum responsif dan teori *maṣlahah*. Teori hukum responsif untuk menilai sejauh mana pelaksanaan

¹³ Ana Riana, "Disharmonisasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja (Studi Kasus di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)", *Disertasi* Doktor UIN Sunan Kalijaga (2025), hlm. 75. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/39161/>.

mediasi mampu merespons kebutuhan dan keadilan substantif para pihak,¹⁴ sedangkan teori *maṣlahah* digunakan untuk mengkaji sejauh mana proses dan hasil mediasi telah mencerminkan kemanfaatan dan keadilan yang berkelanjutan.¹⁵ Dengan demikian, persoalan utama penelitian ini tidak semata-mata terletak pada tingginya angka kegagalan mediasi tripartit, melainkan pada belum responsifnya pelaksanaan mediasi dalam menghadapi kompleksitas perselisihan kepentingan, keterbatasan peran mediator, dan lemahnya orientasi kemaslahatan dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial. Penelitian ini berpijak pada landasan teoretis bahwa optimalisasi mediasi tripartit tidak cukup dilakukan melalui perbaikan prosedural, tetapi mensyaratkan pendekatan hukum yang responsif dan berorientasi pada kemaslahatan.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, penelitian ini memiliki urgensi untuk menelaah secara mendalam pelaksanaan mediasi tripartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan dan kegagalan mediasi dalam mencapai kesepakatan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam memahami praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada tingkat lokal, sekaligus kontribusi teoretis bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan yang responsif dan berorientasi pada *maṣlahah*.

¹⁴ Philippe Nonet dan Philip Selznick, *Law and Society in Transition: Toward Responsive Law* (New York: Harper & Row, 1978), hlm. 73–76.

¹⁵ Al-Ghazālī, *Al-Mustasfā min 'Ilm al-Uṣūl* (Beirut: Dār al-Kutub al-'Ilmiyyah, t.t., Jilid I), hlm. 286–287.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan mediasi tripartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta?
2. Mengapa proses mediasi tripartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta belum berjalan optimal?
3. Bagaimana faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan mediasi tripartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menjelaskan proses pelaksanaan mediasi tripartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- b. Untuk menganalisis penyebab belum optimalnya proses mediasi tripartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.
- c. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan mediasi di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan gambaran mengenai pelaksanaan mediasi tripartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, sehingga dapat memperjelas bagaimana mekanisme mediasi tersebut dilaksanakan dalam praktik penyelesaian sengketa hubungan industrial.
- b. Memberikan pemahaman mengenai penyebab belum optimalnya proses mediasi tripartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, sehingga dapat menjadi bahan evaluasi bagi pihak-pihak terkait dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan mediasi.
- c. Memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan dan kegagalan mediasi tripartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, sehingga dapat menjadi rujukan dalam upaya meningkatkan keberhasilan penyelesaian perselisihan melalui mekanisme mediasi.

D. Telaah Pustaka

Telaah pustaka merupakan proses akademik yang menelaah literatur dan penelitian terdahulu yang relevan untuk menegaskan posisi, keaslian, serta akurasi penelitian yang sedang dilakukan. Melalui penelusuran sumber-sumber terkait, dapat diidentifikasi keterkaitan dan perbedaan antara penelitian ini dengan studi sebelumnya sehingga dasar ilmiah penelitian menjadi lebih kuat. Hasil penelusuran

menunjukkan adanya penelitian-penelitian yang sejalan dari segi objek maupun pendekatan, namun tetap menyisakan ruang kajian yang menjadi fokus utama penelitian ini.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi telah dikaji dari berbagai perspektif, baik normatif, empiris, maupun sosial-legal. Nadia¹⁶ menekankan bahwa Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memainkan peran penting dalam memberikan pedoman hukum yang jelas mulai dari tahap bipartit hingga PHI. Penelitiannya berfokus pada peran regulasi tersebut dalam penyelesaian sengketa serta penerapannya dalam Putusan Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg dengan pendekatan hukum normatif melalui analisis perundang-undangan dan studi kasus. Sejalan dengan orientasi regulatif, Mory Sumaworo¹⁷ mengungkapkan bahwa meskipun mediasi diakui efektif secara internasional, Liberia menghadapi hambatan substantif dan prosedural akibat belum adanya ADR/Mediation Act. Melalui pendekatan yuridis normatif dan sosial-legal, membandingkan kondisi Liberia dengan praktik mediasi di Inggris, Malaysia, dan Selandia Baru untuk menyoroti kebutuhan reformasi regulasi.

¹⁶ Nadia Asyera Parhusip, Miladia Qiya Akhmas, dkk, “Peran Dan Efektivitas Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Terhadap Studi Kasus 21/Pdt.Sus Phi/2023/Pn Smg”, *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, Vol.1 No.6, (Desember 2024), hlm. 353.

¹⁷ 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), hlm. 51.

Kajian lain dilakukan oleh Ayu Puspasari dan Luqman Mola¹⁸ yang menelaah efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004. Penelitian ini menemukan bahwa mediasi adalah metode paling efektif dan memuaskan, meskipun efektivitasnya bervariasi antar sektor industri. Pendekatan penelitian berupa deskriptif kualitatif dan kuantitatif melalui survei, wawancara, dan analisis dokumen. Dalam konteks sengketa PHK, Ale¹⁹ turut memberikan kontribusi dengan mengusulkan solusi yuridis yang mencakup penguatan kompetensi mediator, mekanisme pengawasan, dan pengaturan keberatan terhadap proses mediasi yang tidak adil. Penelitiannya menganalisis peran mediasi sebagai mekanisme non-litigasi dalam sengketa PHK melalui pendekatan yuridis normatif dan studi kasus. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Yunita²⁰ mengkaji peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dalam penanganan PHK melalui pembinaan hubungan industrial dan mediasi dengan pendekatan hukum empiris deskriptif, hasilnya menunjukkan bahwa mediasi telah berjalan sesuai UU No. 2 Tahun 2004 dan pembinaan berfungsi preventif dalam menekan angka PHK, meskipun masih terkendala aspek regulasi, anggaran, dan ketiadaan mediator fungsional.

¹⁸ 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* Vol. 1, No. 4 (2024), hlm. 186-97.

¹⁹ Ale Dani Baskoro, alya Puspita Juliasari, dkk, "Mediasi Sebagai Alternatif Non-Litigasi Dalam Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja: Kajian Terhadap Kepastian Hukum dan Keadilan", *Media Hukum Indonesia*, Vol. 3 No. 2, (Juni 2025), hlm.632.

²⁰ Yunita Putri Nursanti dan Rahayu Subekti, "Peranan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Dalam Menangani Masalah Phk Melalui Pelaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial Dan Mediasi", *Journal Komunitas Yustisia*, Vol. 4 No. 2, (Agustus 2021), hlm. 703-709.

Selain kajian normatif, sejumlah penelitian menyoroti dinamika implementasi mediasi di lapangan. Faizal dan Bagus²¹ menunjukkan bahwa efektivitas mediasi seringkali terhambat oleh lemahnya kekuatan eksekutorial kesepakatan hasil mediasi serta terbatasnya kewenangan mediator di Disnakertrans. Penelitian dengan pendekatan yuridis empiris dan analisis kualitatif ini menekankan bahwa kendala implementatif dapat mengurangi keadilan prosedural dalam proses mediasi. Pandangan serupa muncul dalam studi Chiquita, Ratna, dan Ni Luh Wayan²² yang melalui wawancara dan observasi, menemukan adanya kesenjangan antara norma hukum dan praktik bipartit dalam kasus PHK di PT HM Sampoerna Denpasar. Sementara itu, Taufiq²³ mengidentifikasi lima faktor yang memengaruhi efektivitas keputusan tripartit, yaitu faktor hukum, aparat penegak hukum (mediator), sarana-prasarana, kesadaran hukum masyarakat, dan budaya hukum. Dengan menggabungkan pendekatan normatif dan empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa mediasi tidak hanya diuji oleh substansi hukum, tetapi juga oleh kondisi sosial dan infrastruktur pendukung.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

²¹ Faizal Aditya Dermawan dan Bagus Sarnawa, "Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Proses Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial," *Jurnal Hukum dan Kenotariatan* Vol. 5, No. 1 (Januari 2021): hlm. 42–44.

²² Chiquita Bulan Bheatrix Sinambela, Ratna Artha Windari, dkk., "Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Tripartit Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak," *Jurnal Pacta Sunt Servanda*, Vol. 5 No. 2, (September 2024), hlm. 106.

²³ Taufiq Amini, "Efektivitas Pelaksanaan Keputusan Tripartit Dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagkerjaan," *Journal of Lex Theory*, Vol. 2 No. 2, (Desember 2024), hlm. 176.

Kritik terhadap implementasi mediasi juga muncul dari penelitian Daman²⁴ yang mengungkapkan bahwa Disnakertrans Jawa Timur menghadapi berbagai problematika internal dan eksternal, sehingga keadilan substantif sulit diwujudkan. Melalui wawancara mendalam, penelitian ini memperlihatkan bahwa hambatan tersebut berakar tidak hanya pada aspek teknis, tetapi juga struktural. Dalam konteks Daerah Istimewa Yogyakarta, Ana²⁵ mengidentifikasi adanya disharmoni struktural, prosedural, dan kultural dalam mekanisme penyelesaian sengketa melalui mediasi. Pendekatan normatif-empiris digunakan untuk menunjukkan bahwa sistem yang tidak selaras pada tingkat aturan, praktik, dan pemahaman para pihak dapat melemahkan efektivitas mediasi dan menghambat pencapaian keadilan substantif.

Kemudian, penelitian mengenai peran mediator mengungkap dimensi penting dalam manajemen sengketa. Nicolas²⁶ menegaskan bahwa mediator memiliki posisi strategis dalam menciptakan kepastian hukum, keadilan, dan hubungan industrial yang harmonis. Dengan pendekatan yuridis normatif dan analisis kualitatif, mengidentifikasi berbagai kendala yang dihadapi mediator dalam

²⁴ Daman Huri, Hazima Ihtisyam, dkk, “Problematika Proses Mediasi Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Aspek Keadilan (Studi Pada Disnakertrans Jawa Timur)”, *Jurnal Hukum Bisnis Islam*, Vol.13 No.02, (Desember 2023), hlm.129.

²⁵ Ana Riana, “Disharmonisasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja (Studi Kasus di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)”, *Disertasi Doktor UIN Sunan Kalijaga* (2025), hlm. 75. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/39161/>.

²⁶ Nicholas Sutrisman, “Analisis Peranan Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan”, *Tesis Magister Universitas Medan* (2018), hlm. 96.

pelaksanaan mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, termasuk keterbatasan kewenangan dan tantangan teknis dalam memfasilitasi kesepakatan.

Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya karena secara khusus menganalisis pelaksanaan mediasi tripartit melalui pendekatan yuridis empiris, yaitu dengan menelaah norma hukum sekaligus memeriksa realitas praktik di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Penelitian terdahulu umumnya berfokus pada efektivitas mediasi dari aspek normatif atau prosedural dan belum mengkaji secara mendalam dinamika proses, serta faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan dan kegagalan mediasi mencapai kesepakatan. Kekosongan tersebut diisi melalui integrasi teori hukum responsif Philippe Nonet dan teori *maslahah*, sehingga penelitian ini mampu menghadirkan analisis yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara norma hukum, implementasi mediasi, dan kondisi sosial yang memengaruhi penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam memahami efektivitas mediasi tripartit secara lebih empiris, adil, dan sesuai dengan tujuan hukum.

E. Kerangka Teoretik

1. Teori Hukum Responsif

Teori hukum responsif yang dikembangkan oleh Philippe Nonet dan Philip Selznick menempatkan hukum sebagai institusi sosial yang dinamis dan bertujuan untuk melayani kebutuhan masyarakat secara substantif. Dalam paradigma ini, hukum bergerak melampaui legalisme kaku (hukum otonom) menuju bentuk yang

lebih adaptif, partisipatif, dan berorientasi pada tujuan (*purpose-oriented*).²⁷ Secara fungsional, terdapat tiga pilar utama hukum responsif yang dijadikan instrumen analisis dalam penelitian ini yaitu:

Pertama, perluasan ruang diskresi dan fleksibilitas prosedur. Hukum responsif menuntut adanya kompetensi mediator untuk bertindak melampaui prosedur formal demi mencapai tujuan keadilan.²⁸ Dalam penelitian ini, pilar tersebut digunakan untuk mengukur sejauh mana mediator di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta menggunakan diskresinya dalam menghadapi perselisihan kepentingan yang tidak diatur secara eksplisit oleh undang-undang, sehingga mediasi tidak terjebak dalam formalitas administratif semata.²⁹

Kedua, partisipasi dan dialog substantif, fokus utama hukum responsif adalah menjamin keterlibatan aktif para pihak dalam proses pengambilan keputusan.³⁰ Elemen ini berfungsi untuk membedah dinamika komunikasi dalam mediasi tripartit, guna menilai apakah mediator mampu menciptakan ruang dialog yang seimbang atau justru terjadi dominasi akibat ketimpangan posisi tawar (*bargaining power*) antara pekerja dan pengusaha.³¹

²⁷ Philippe Nonet & Philip Selznick, *Hukum Responsif: Pilihan di Masa Transisi* (Bandung: Nusa Media, 2018), hlm. 83-85.

²⁸ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 156.

²⁹ Philippe Nonet & Philip Selznick, *Law and Society in Transition: Toward Responsive Law*, hlm. 76.

³⁰ Bernard L. Tanya, dkk., *Teori Hukum: Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi* (Yogyakarta: Genta Publishing, 2013), hlm. 168.

³¹ FX. Djumialdji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), hlm. 44.

Ketiga, orientasi pada hasil yang berkeadilan (*substantive justice*). Hukum responsif menekankan bahwa validitas hukum terletak pada efektivitasnya dalam menyelesaikan masalah sosial.³² Dalam konteks ini, teori digunakan sebagai standar evaluasi untuk mengidentifikasi apakah kegagalan mencapai kesepakatan disebabkan oleh kuatnya tarikan legalisme formal yang mengabaikan kemaslahatan dan kebutuhan nyata para pihak di lapangan.

2. Teori *Maṣlahah*

Teori *maṣlahah* dalam hukum Islam merupakan parameter utama untuk menilai validitas suatu tindakan atau kebijakan berdasarkan kemampuannya mewujudkan kemanfaatan dan menolak kemudharatan (*mafsadah*).³³ Sebagai instrumen evaluatif, *maṣlahah* berfungsi sebagai pisau analisis dinamis yang merespons perkembangan hubungan industrial demi menjamin keadilan substantif.³⁴ Secara fungsional, penelitian ini mengoperasionalkan tiga tingkatan *maṣlahah* sebagai berikut:

Pertama, *maṣlahah darūriyyāt* (kebutuhan primer) yang digunakan untuk menganalisis perlindungan terhadap hak asasi pekerja bersifat vital seperti upah dan pesangon, yang secara teologis beririsan dengan *hifz al-nafs* (perlindungan jiwa)

³² Shidarta, *Hukum Penalaran dan Penalaran Hukum* (Jakarta: Genta Publishing, 2013), hlm. 192.

³³ Abu Hamid al-Ghazali, *Al-Mustashfa min 'Ilm al-Ushul* (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah, 1993), hlm. 174.

³⁴ Jasko Asy-Syatibi, *Al-Muwafaqat fi Ushul al-Syariah*, Jilid II (Kairo: Dar al-Hadits, 2006), hlm. 10-12.

dan *hifz al-māl* (perlindungan harta).³⁵ Kedua, *maṣlahah hājiyyāt* (Kebutuhan Sekunder), berfungsi mengevaluasi prosedur mediasi agar mampu menghilangkan kesempitan (*raf' al-ḥaraj*) dan hambatan birokrasi yang memperumit penyelesaian perselisihan.³⁶ Ketiga, *maṣlahah tahsīniyyāt* (kebutuhan pelengkap) yang digunakan untuk menilai aspek kualitatif mediasi, termasuk etika mediator, martabat kemanusiaan, serta penciptaan iklim dialog yang harmonis dan santun.

Melalui integrasi ketiga dimensi ini, *maṣlahah* berperan sebagai landasan normatif-evaluatif untuk mengukur sejauh mana hasil mediasi di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta mencerminkan kemanfaatan nyata (*al-maṣlahah al-ḥaqīqiyyah*) serta mencegah timbulnya konflik sosial yang lebih luas (*sadd al-zarī'ah*).³⁷

Integrasi antara teori hukum responsif dan konsep *maṣlahah* dalam penelitian ini berfungsi sebagai kerangka analisis holistik untuk membedah efektivitas mediasi tripartit. Kedua teori tersebut memiliki titik temu (*convergence*) pada prinsip fleksibilitas dan orientasi terhadap keadilan substantif dibandingkan sekadar kepatuhan formalistik. Hukum responsif menyediakan instrumen untuk menilai sejauh mana institusi mediasi di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta mampu mengakomodasi kebutuhan nyata para pihak melalui diskresi dan partisipasi. Sementara itu, teori *maṣlahah* memberikan landasan nilai untuk

³⁵ Asafri Jaya Bakri, *Konsep Maqashid Syari'ah Menurut Asy-Syatibi* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1996), hlm. 165.

³⁶ Muhammad Tahir ibn Ashur, *Treatise on Maqasid al-Shari'ah*, terj. Mohamed El-Tahir El-Mesawi (London: International Institute of Islamic Thought, 2006), hlm. 115.

³⁷ Mustafa Ahmad al-Zarqa, *Al-Madkhal al-Fiqhi al-'Am*, Jilid II (Damaskus: Dar al-Qalam, 1998), hlm. 1012.

mengevaluasi apakah proses dan hasil mediasi tersebut telah mencapai tujuan perlindungan hak asasi (*darūriyyāt*), kemudahan prosedur (*hājiyyāt*), dan kemuliaan etika (*taḥsīniyyāt*). Melalui penggabungan ini, penelitian tidak hanya memotret kegagalan kesepakatan dari aspek prosedural, tetapi juga mengungkap hambatan-hambatan nilai yang menghalangi terwujudnya kemanfaatan bagi pekerja dan pengusaha.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan aktivitas kegiatan yang bersifat ilmiah dilaksanakan oleh peneliti dengan tujuan mendapatkan dan menemukan kebenaran suatu masalah secara sistematis, metodologis, dan konsisten.³⁸ Pendapat Sugiyono metode penelitian ialah pendekatan ilmiah untuk mengumpulkan data dengan tujuan dan kegunaan yang jelas.³⁹ Secara sederhana langkah penelitian ialah cara memecahkan masalah dengan menggunakan metode ilmiah.⁴⁰ Mengenai metode pendekatan penulis yaitu:

1. Jenis penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian yuridis empiris yang menelaah hukum sebagai norma yang berlaku sekaligus sebagai praktik yang dapat

³⁸ Karmanis, *Metode Penelitian* (Semarang: Pilar Nusantara, 2020), hlm.7.

³⁹ Robin Jonathan, *Panduan Praktis Metode Penelitian* (Kalimantan Timur: Yayasan Mitra Kasih, 2019) hlm. 6.

⁴⁰ Joendi Efendi, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris* (Depok: Prenada Madia Group, 2018) hlm 3.

diamati dalam interaksi sosial,⁴¹ Penelitian ini tidak sekadar mengkaji regulasi mediasi tripartit secara normatif, melainkan mengevaluasi implementasi faktualnya di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta guna membedah celah antara regulasi prosedural dan kebutuhan substantif para pihak. Dengan menggali dinamika komunikasi, ruang diskresi mediator, dan hambatan formalistik di lapangan, pendekatan ini bertujuan menghasilkan bukti empiris mengenai sejauh mana praktik mediasi telah memenuhi aspek responsivitas serta prinsip *maṣlahah* bagi pekerja maupun pengusaha.⁴²

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini deskriptif analitis yaitu melihat secara sistematis, faktual dan akurat terhadap fakta serta karakteristik mengenai objek yang dikaji.⁴³ Penelitian ini memberikan gambaran faktual mengenai pelaksanaan mediasi tripartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, dengan menelusuri setiap tahap proses yang dijalankan para pihak dan mediator. Selain itu, penelitian ini bersifat analitis karena tidak hanya mendeskripsikan pelaksanaan mediasi, tetapi juga menelaah faktor-faktor yang menyebabkan mediasi tidak mencapai kesepakatan, termasuk dinamika

⁴¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press, 2008), hlm. 51.

⁴² Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori 7 Praktik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016) hlm.80-87.

⁴³ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015), hlm. 24.

komunikasi, posisi para pihak, dan kondisi faktual yang muncul selama proses berlangsung.

3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif.⁴⁴ Pendekatan kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, dan tindakan mediator maupun para pihak yang bersengketa secara holistik melalui deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa.⁴⁵ Pada metode ini peneliti ingin menggali secara mendalam fakta-fakta terkait pelaksanaan mediasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Kemudian, peneliti dapat mengamati secara langsung bagaimana peran mediator fungsional dalam mengupayakan kesepakatan damai (*win-win solution*) serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan proses mediasi tersebut.⁴⁶

4. Sumber Data

a. Data primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan langsung dari narasumber di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota

⁴⁴ Joendi Efendi, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, hlm. 149.

⁴⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, cet. ke-36 (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 6.

⁴⁶ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori 7 Praktik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016) hlm.80-87.

Yogyakarta.⁴⁷ Data primer dalam penelitian ini bisa berupa wawancara langsung dengan mediator hubungan industrial, ketua bidang hubungan industrial, praktisi hukum/advokat yang terlibat dalam menangani kasus perselisihan hubungan industrial⁴⁸ Data primer dalam penelitian ini tidak hanya diperoleh melalui wawancara, tetapi juga diperoleh melalui studi dokumen dalam penelitian ini terkait proses mediasi seperti risalah mediasi, alternatif solusi mediator, berita acara penyelesaian perselisihan, serta prosedur pelaksanaan mediasi di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Seluruh data tersebut dianalisis untuk memahami jalannya proses mediasi dan hasil penyelesaiannya.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini mencakup rujukan tertulis yang diklasifikasikan untuk memperkuat analisis teoretis dan normatif terhadap mediasi tripartit.⁴⁹ Bahan hukum primer mencakup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai landasan substantif hubungan industrial, serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai landasan prosedural. Bahan hukum sekunder terdiri dari teori hukum responsif Philippe Nonet dan Philip Selznick serta konsep *maṣlahah* yang

⁴⁷ Heri Junaidi, *Metode Penelitian Berbasis Temu Kenali* (Palembang: Raja Grafindo, 2019), hlm 52.

⁴⁸ Sukiyat dkk, *Pedoman Penulisan Tugas Akhir* (Surabaya: Media Publishing, 2019), hlm. 24.

⁴⁹ Heri Junaidi, *Metode Penelitian Berbasis Temu Kenali*, hlm. 55.

berfungsi sebagai pisau analisis untuk mengevaluasi efektivitas mediasi. Seluruh rujukan tersebut diintegrasikan guna membedah celah antara regulasi prosedural dan realitas implementasi mediasi di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.⁵⁰

5. Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini melalui beberapa teknik yakni observasi, wawancara dan studi dokumentasi.

a. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap gejala yang diteliti, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga memberikan pemahaman yang lebih mendalam karena peneliti dapat melihat kondisi lapangan secara nyata.⁵¹ Observasi dalam penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dengan menggunakan observasi non-partisipatif, di mana peneliti mengamati proses mediasi tripartit tanpa terlibat langsung. Aspek yang diamati meliputi tahapan pelaksanaan mediasi, peran dan cara kerja mediator, pola komunikasi dan negosiasi antara para pihak, tingkat partisipasi pekerja dan pengusaha, serta kondisi faktual yang memengaruhi keberhasilan atau kegagalan mediasi. Seluruh hasil pengamatan dicatat

⁵⁰ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012), hlm. 30.

⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 145.

secara sistematis dan dipadukan dengan data wawancara serta dokumentasi untuk dianalisis lebih lanjut.

b. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data primer yang dilakukan secara langsung kepada narasumber di lapangan.⁵² Penelitian ini menggunakan wawancara terstruktur untuk memperoleh informasi mendalam dari pihak yang terlibat dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Informan yang diwawancarai terdiri dari dua mediator pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, kepala bidang Hubungan Industrial dan praktisi hukum/advokat yang menangani kasus perselisihan hubungan industrial.

c. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dokumen relevan, menafsirkannya, dan menghubungkannya dengan fenomena penelitian, serta dilengkapi studi pustaka sebagai dasar pembandingan dalam penarikan kesimpulan.⁵³

Studi dokumentasi dalam penelitian ini menelaah dokumen yang berkaitan langsung dengan proses mediasi tripartit di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Dokumen yang dikumpulkan mencakup berkas mediasi (notulen, jumlah perkara, hasil mediasi), data

⁵² Abdul Kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum* (Bandung: Cipta Aditya Bakti, 2004), hlm. 86.

⁵³ Sugiyono, *Langkah Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, hlm. 240.

tahunan dan statistik perselisihan, SOP mediasi, serta ketentuan hukum seperti UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dokumen pendukung dari perusahaan (kontrak kerja atau peraturan perusahaan) turut dikaji untuk memahami konteks sengketa. Data ini digunakan untuk melihat pola pelaksanaan mediasi serta faktor yang menyebabkan mediasi gagal mencapai kesepakatan.

6. Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif dengan pola berpikir induktif, yaitu menyintesis fakta-fakta empiris yang ditemukan di lapangan untuk menghasilkan kesimpulan ilmiah yang komprehensif.⁵⁴ Proses analisis difokuskan pada evaluasi implementasi mediasi tripartit di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta untuk mengidentifikasi hambatan dalam pencapaian kesepakatan.⁵⁵ Data tersebut kemudian diverifikasi menggunakan instrumen teori hukum responsif untuk menilai sejauh mana proses mediasi mengakomodasi kebutuhan substantif para pihak, serta teori *maslahah* untuk mengevaluasi nilai kemanfaatan dan keadilan yang dihasilkan. Melalui integrasi ini, penelitian bertujuan merumuskan solusi atas ketidakseimbangan posisi tawar dan keterbatasan diskresi mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

⁵⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, hlm. 56.

⁵⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, hlm. 248.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika atau alur pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari 5 bab yang saling berkaitan, yang diawali dengan pendahuluan, pembahasan, dan penutup antara lain sebagai berikut:

Bab pertama merupakan pendahuluan yang memaparkan latar belakang masalah terkait mediasi tripartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sekaligus menunjukkan urgensi topik ini diteliti pada konteks Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dan Sleman. Dalam bab ini dirumuskan permasalahan dan tujuan penelitian, manfaat teoretis dan praktis yang hendak dicapai, serta uraian telaah pustaka yang memberikan gambaran mengenai posisi penelitian ini dibandingkan studi sebelumnya. Selain itu, bab I juga menjelaskan kerangka teori secara ringkas, metode penelitian yang digunakan, serta pendekatan analisis yang menjadi dasar dalam memahami data empiris pada bab-bab berikutnya. Dengan demikian, bab ini menjadi landasan awal yang mengarahkan pembaca pada fokus analisis yang dikembangkan dalam keseluruhan tesis.

Pembahasan kemudian dilanjutkan pada bab kedua yang menyajikan uraian teoretis secara mendalam mengenai berbagai konsep yang relevan dengan fokus penelitian. Bab ini memuat teori mengenai hubungan industrial, perselisihan hubungan industrial, dan penyelesaian sengketa melalui mediasi, termasuk pembahasan mengenai asas kepastian hukum, nilai keadilan, serta pendekatan hukum responsif dan teori *maṣlahah* menurut Asy-Syatibi. Seluruh landasan teori ini tidak hanya menggambarkan kerangka pemikiran penelitian, tetapi juga menjadi

pisau analisis dalam membaca realitas empiris yang ditemukan pada lokasi penelitian.

Bab ketiga menyajikan gambaran umum objek penelitian, yaitu Disnakertrans Kota Yogyakarta, yang meliputi sejarah, struktur organisasi, kewenangan, tugas pokok, serta mekanisme pelaksanaan mediasi tripartit yang dijalankan instansi tersebut. Informasi mengenai peran mediator, jenis perkara, serta output mediasi dipaparkan berdasarkan hasil observasi dan data lapangan, sehingga memberikan konteks empiris yang memperjelas kondisi faktual proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pada tahap ini pembaca memperoleh pemahaman mengenai lokasi penelitian dan bagaimana sistem mediasi berjalan secara administratif maupun praktis.

Selanjutnya, bab keempat merupakan inti analisis penelitian yang mengaitkan temuan empiris dengan kerangka teori hukum responsif dan konsep *maṣlahah*. Pada bab ini dikaji bagaimana mediasi tripartit di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta berlangsung secara prosedural, sejauh mana prinsip kepastian hukum dan keadilan terwujud, serta bagaimana responsivitas mediator dan lembaga mediasi dalam merespons kebutuhan riil para pihak. Analisis kemudian diarahkan untuk menilai apakah proses mediasi tersebut menghasilkan kemaslahatan, baik dalam bentuk kemanfaatan, pencegahan mudarat, maupun kontribusinya terhadap terciptanya hubungan industrial yang lebih harmonis. Selain itu, bab ini menguraikan faktor-faktor yang mendukung ataupun menghambat tercapainya kesepakatan, sehingga melalui pendekatan kritis yang memadukan teori

dan data lapangan, pembahasan ini berupaya memberikan jawaban yang komprehensif dan argumentatif terhadap rumusan masalah penelitian.

Pada bagian penutup, bab kelima merumuskan kesimpulan yang bersumber dari keseluruhan rangkaian analisis dan secara langsung menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan dalam bab I. Selain itu, bab ini menawarkan rekomendasi praktis bagi pengembangan mekanisme mediasi tripartit dan usulan akademik bagi penelitian selanjutnya. Dengan demikian, keseluruhan bab saling memiliki keterkaitan yang sistematis, mulai dari pengenalan persoalan, landasan teori, penggambaran situasi empiris, analisis temuan, hingga penyimpulan akhir yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan mediasi tripartit di Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta sebagai berikut:

1. Pelaksanaan mediasi tripartit di Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta secara prosedural telah berjalan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, khususnya berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Proses mediasi dimulai dengan tahap klarifikasi untuk memverifikasi pelaksanaan perundingan bipartit dan memahami substansi sengketa sebelum memasuki tahap perundingan. Dalam praktiknya, mediator berperan sebagai fasilitator netral yang berupaya menyeimbangkan kepentingan pekerja dan pengusaha melalui dialog dan pendekatan persuasif. Secara statistik, selama periode 2021–2025 tercatat 87 perkara yang ditangani dengan tingkat keberhasilan mencapai 52 Perjanjian Bersama (59,77%). Hal ini menunjukkan bahwa mediasi tripartit berfungsi sebagai mekanisme penyelesaian sengketa yang relatif efektif dalam mendorong tercapainya perdamaian, meskipun kualitas kesepakatan yang dihasilkan masih menghadapi tantangan dalam memenuhi keadilan substantif bagi para pihak.
2. Ketidakefektifan proses mediasi tripartit dipengaruhi oleh kecenderungan praktik yang masih didominasi oleh pendekatan hukum yang bersifat prosedural dan administratif. Dalam perspektif hukum responsif

sebagaimana dikemukakan oleh Philippe Nonet dan Philip Selznick mekanisme penyelesaian sengketa idealnya menekankan adaptasi terhadap kebutuhan sosial para pihak serta pencapaian keadilan substantif. Namun dalam praktiknya, mediator cenderung berhati-hati dan berpegang pada prosedur hukum positif untuk menghindari risiko yuridis apabila sengketa berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial. Kondisi ini menyebabkan ruang diskresi mediator menjadi terbatas sehingga proses mediasi terkadang hanya berfungsi sebagai tahapan administratif sebelum sengketa dilanjutkan ke jalur litigasi.

3. Keberhasilan maupun kegagalan mediasi tripartit dipengaruhi oleh interaksi berbagai faktor yang bersifat struktural, prosedural, dan sosial. Faktor keberhasilan mediasi antara lain kapasitas dan kredibilitas mediator, transparansi informasi dari para pihak, serta adanya itikad baik dan sikap kooperatif dalam proses perundingan. Sebaliknya, kegagalan mediasi dipengaruhi oleh ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha, keterbatasan sumber daya mediator dan sarana prasarana, serta rendahnya literasi hukum dan fungsi preventif dalam hubungan industrial. Dalam perspektif masalah menurut Asy-Syatibi, mediasi seharusnya mampu mewujudkan kemaslahatan bersama melalui penyelesaian sengketa yang adil dan seimbang. Namun temuan penelitian menunjukkan bahwa kemaslahatan yang tercapai masih bersifat parsial karena dalam beberapa kasus pekerja menerima kesepakatan di bawah ketentuan normatif akibat tekanan ekonomi dan ketidakpastian proses hukum. Oleh karena itu,

penguatan kapasitas mediator, peningkatan sarana-prasarana mediasi, serta pengembangan program edukasi hukum bagi pekerja dan pengusaha menjadi langkah penting untuk meningkatkan efektivitas mediasi tripartit agar lebih responsif, adil, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama.



B. Saran

1. Saran untuk Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta: Diperlukan rekonstruksi paradigma mediator dari sekadar eksponen birokrasi menjadi fasilitator keadilan substantif yang memiliki kapasitas diskresi progresif guna memitigasi ketimpangan posisi tawar. Selain itu, penambahan jumlah mediator fungsional dan revitalisasi sarana fisik menjadi urgensi mutlak untuk menghindari reduksi fungsi mediasi menjadi sekadar wahana legalisasi kompromi.
2. Saran untuk mediator, diharapkan dapat lebih mengoptimalkan pendekatan psikologis persuasif melalui teknik caucusing yang lebih mendalam untuk menggali kepentingan substantif para pihak di luar ego legalistik. Mediator perlu memperkuat keberanian dalam melakukan terobosan hukum (diskresi) yang berorientasi pada kemaslahatan hakiki (*ḍarūriyyāt*) agar kesepakatan yang dihasilkan benar-benar adil dan tidak hanya sekadar menggugurkan kewajiban formal.
3. Saran untuk peneliti selanjutnya, mengingat penelitian ini terbatas pada tinjauan hukum responsif dan *maṣlahah* di lingkup Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas lokus penelitian pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) guna melihat konsistensi keadilan substantif pasca mediasi. Selain itu, penggunaan teori lain seperti teori keadilan bermartabat atau sosiologi hukum murni dapat diajukan untuk membedah perilaku mediator secara lebih spesifik dalam menghadapi asimetri kekuasaan antara buruh dan pengusaha.

4. Saran untuk pemerintah/legislator: Diperlukan penyusunan regulasi teknis yang memberikan parameter pasti dalam perselisihan kepentingan serta pemberian proteksi profesi bagi mediator agar berani melakukan terobosan hukum demi mencapai kemaslahatan yang lebih luas.



DAFTAR PUSTAKA

1. Al-Qur'an/Ulum al- Qur'an/Tafsir al-Qur'an

Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Penafsir Al-Qur'an, 1971.

2. Al-Hadis/Syarah Hadis/Ulum al-Hadis

Ibn Majah, *Sunan Ibn Majah*, Kairo: Dar al-Hadits, 1998, Juz 2.

3. Fikih/Usul Fikih/Hukum Islam

Auda, Jasser, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law*, London: IIIT, 2008.

Amini, Taufiq, "Efektivitas Pelaksanaan Keputusan Tripartit Dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan", *Journal of Lex Theory*, Vol. 2 No. 2, (Desember 2024). <https://doi.org/10.52103/jlt.v2i2.939>.

Asikin, Zainal et al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016.

Bambang, R. Joni, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013.

Baskoro, Ale Dani, alya Puspita Juliasari, dkk, "Mediasi Sebagai Alternatif Non-Litigasi Dalam Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja: Kajian Terhadap Kepastian Hukum dan Keadilan", *Media Hukum Indonesia*, Vol. 3 No. 2, (Juni 2025). <https://doi.org/10.5281/zenodo.15758137>.

Bernard L dkk, *Teori Hukum: Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Genta Publishing: Yogyakarta, 2013.

Dahlia, Agatha Jumiati, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004", *Jurnal Wacana Hukum*, Vol. 9 No.2, (Oktober 2011).<https://doi.org/10.33061/wh.v10i2.254>.

Dermawan, Faizal Aditya dan Bagus Sarnawa, "Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Proses Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial," *Jurnal Hukum dan Kenotariatan* Vol. 5, No. 1 (Januari 2021). <https://doi.org/10.18196/mls.v2i3.12076>.

Djamil, Fathurrahman, *Hukum Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan di Indonesia*, Depok: Rajawali Pers, 2020.

Djazuli, A, *Ilmu Fiqh: Penggalian, Perkembangan, dan Penerapan Hukum Islam*, Jakarta: Kencana, 2010.

- Effendi, Satria, *Ushul Fiqh*, Jakarta: Kencana, 2005.
- Al-Ghazali, Abu Hamid Al-Ghazali, *Al-Mustashfa min 'Ilm al-Uşūl*, Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, 1997.
- Al-Hamid, Abd, Abu al-Makarim Ismail, *Al-Adillah al Mukhtalaf Fiha Wa Atsaruha Fi al-Fiqh al-Islami*, Kairo: Dar al Muslim, tth.
- Haroen, Nasrun *Usul Fiqh I*, Jakarta: Logos, 1996.
- Huri, Daman, Hazima Ihtisyam, dkk, “Problematika Proses Mediasi Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Aspek Keadilan (Studi Pada Disnakertrans Jawa Timur)”, *Jurnal Hukum Bisnis Islam*, Vol.13 No.02, (Desember 2023). <https://doi.org/10.15642/maliyah.2023.13.2.221-251>.
- Husni, Lalu, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Pengadilan & di Luar Pengadilan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2005.
- Ibrahim, Duski, *Metode Penetapan Hukum Islam: Membongkar Konsep Istislah al-Ghazali dan Asy-Syatibi*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008.
- Kamali, Mohammad Hashim, *Principles of Islamic Jurisprudence*, Cambridge: Islamic Texts Society, 2003.
- Kertonegoro, Sentanoe, *Hubungan Industrial: Hubungan Antara Pengusaha, Pekerja, dan Pemerintah*, Jakarta: YTKI, 1999.
- Khakim, Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
- Khallaf, Abdul Wahab, *Ilmu Ushul al-Fiqh*, Kairo: Dar al-Kuwaitiyyah, 1968.
- Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Penafsir Al-Qur'an, 1971.
- Kertonegoro, Sentanoe, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartit) dan Pemerintah (Tripartit)*, Jakarta: YTKI, 1999.
- Manzhur, Ibn, *Lisan al-'Arab*, Jilid II, Beirut: Dar al-Fikr, tth.
- Mulyadi, Lilik dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori dan Praktek*, Bandung: Alumni, 2011.
- Mas'ud, Muhammad Khalid, *Filsafat Hukum Islam dan Perubahan Sosial*, Surabaya: al-Ikhlās, 1995.
- Muhammad, Abi Abdillah, Ibn Yazid al-Qazwini, *Sunan Ibn Majah*, Juz 2, Beirut: Dar al-Fikr, tt, 1415 H.

- Muhammad, Abu Hamid, bin Muhammad al-Ghazali, *Al Mustashfa Min 'Ilmi al-Ushul*, Jilid I, Mesir: Al-Maktabah al-Tijariyah al-Kubra, 1937.
- Nonet, Philippe, & Philip Selznick, *Hukum Responsif: Pilihan di Masa Transisi*, Bandung: Nusa Media, 2018.
- , *Law and Society in Transition: Toward Responsive Law*, New York: Harper & Row, 1978.
- Putro, Widodo Dwi, *Filsafat Hukum: Pergulatan Filsafat Barat, Filsafat Timur, Filsafat Islam, Pemikiran Hukum Indonesia Hingga Metajuridika di Metaverse*, Jakarta: Kencana, 2024.
- Nursanti, Putri Yunita dan Rahayu Subekti, “Peranan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Dalam Menangani Masalah Phk Melalui Pelaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial Dan Mediasi”, *Journal Komunitas Yustisia*, Vol. 4 No. 2 (Agustus 2021). <https://doi.org/10.23887/jkh.v7i2.37987>.
- Parhusip, Nadia Asyera, Miladia Qiya Akhmas, dkk, “Peran Dan Efektivitas Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Terhadap Studi Kasus 21/Pdt.Sus Phi/2023/Pn Smg”, *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, Vol.1 No.6, (Desember 2024). <https://doi.org/10.61722/jmia.v1i6.3040>.
- 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* Vol. 1, No. 4 (2024). <https://10.62568/jomn.v1i4.202>.
- Putri, Agnes Widiana, Hermanto Silalahi, dan Diah Imaningrum S, “Penerapan Mediasi pada Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,” *Comprehensive Journal Law*, Vol. 1 No. 2, (Desember 2023). e-ISSN: 2988-0939 dan p-ISSN: 2988-0920.
- Putro, Widodo Dwi, *Filsafat Hukum: Pergulatan Filsafat Barat, Filsafat Timur, Filsafat Islam, Pemikiran Hukum Indonesia Hingga Metajuridika di Metaverse*, Jakarta: Kencana, 2024.
- al-Qazwini, Abi Abdillah Muhammad Ibn Yazid, *Sunan Ibn Majah*, Juz 2, Beirut: Dar al-Fikr, 1415 H.
- Rahardjo, Sajipto, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti: Bandung, 2012.
- , *Hukum dan Perubahan Sosial*, Bandung: Alumni, 1983.
- Riana, Ana “Disharmonisasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja (Studi Kasus di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa

Yogyakarta”, *Disertasi Doktor UIN Sunan Kalijaga* (2025).
<https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/39161/>.

- Rusli, Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.
- Shamad, Yunus, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Jakarta: Binar Sumber Daya Manusia, 1995.
- Shihab, M. Quraish, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, Vol. 8, Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Simanjuntak, Payaman J., *Manajemen Hubungan Industrial*, Jakarta: Jala Permata Aksara, 2009.
- Sinambela, Chiquita Bulan Bheatrix, Ratna Artha Windari, dkk, "Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Tripartit Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak", *Jurnal Pacta Sunt Servanda*, Vol. 5 No. 2, (September 2024). <https://doi.org/10.23887/jpss.v5i2.5522>.
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 1986.
- 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.
- Sutrisman, Nicholas, "Analisis Peranan Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan", *Tesis Magister Universitas Medan* (2018).
- Syarifudin, Amir, *Ushul Fiqh Jilid 2*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Asy-Syatibi, Abu Ishaq, *al-Muwafaqat fi Ushul al-Syari'ah*, Juz II, Beirut: Dar al-Ma'rifah, tt.
- Thaib, M, dan Ramon Nofrial, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Widjayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2020.
- Widodo, Hartono dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, 1992.
- Zaid, Musthafa, *Al-Mashlahah Fi Tasyri' al-Islami Wa Najm al-Din al-Thufi*, Mesir: Dar-al-Fikr al-'Arabi, 1964.

Zaidan, Abdul-Karim Zaidan, *Al-Wajiz fi Ushul al-Fiqh*, (Beirut: Muassasah al-Risalah, 2011.

az-Zuhaili, Wahbah, *al-Wajiz fi Ushul al-Fiqh*, Damaskus: Dar al-Fikr, 1999.

-----, *Ushul al-Fiqh al-Islami*, Juz II, Beirut: Dar al-Fikr, 1986.

Zahrah, Muhammad Abu, *Ushul al-Fiqh*, Kairo: Dar al-Fikr al-Arabi, 1958.

4. Peraturan Perundang-undangan

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2016.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.92/MEN/VI/2004.

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

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

Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang Badan Keahlian, Sekretariat Jenderal DPR RI, "Analisis dan Evaluasi Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", <https://puspanlakuu.dpr.go.id/produk/detail-kajian/id/28> akses 27 September 2025.

5. Metodologi Penelitian

Efendi, Robin, *Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*, Depok: Prenada Madia Group, 2018.

Gunawan, Imam, *Metode Penelitian Kuantatif Teori 7 Praktik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.

Junaidi, Heri, *Metode Penelitian Berbasis Temu Kenali*, Palembang: Raja Grafindo, 2019.

Jonathan, Robin, *Panduan Praktis Metode Penelitian*, Kalimantan Timur: Yayasan Mitra Kasih, 2019.

Karmanis, *Metode Penelitian*, Semarang: Pilar Nusantara, 2020.

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

Sukiyat dkk, *Pedoman Penulisan Tugas Akhir*, Surabaya: Media Publishing, 2019.

Sugiyono, *Langkah Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta 2013.

Taufani, Galang, *Medote Penelitian Hukum*, Depok: Raja Grafindo Persada, 2018.

6. Lain-lain

Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, “Profil”, <https://dinsosnakertrans.jogjakota.go.id/> diakses pada 17 Januari 2026.

Dokumentasi Perkara Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

Wawancara dan permintaan data dengan Bapak ST selaku Penata Layanan Operasional pada tanggal 19 Januari 2026.

Wawancara dan permintaan data dengan Ibu FB selaku mediator Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta pada tanggal 20 Januari 2026.

Wawancara dengan Bapak AR selaku Advokat di LKBH Universitas Proklamasi 45 pada tanggal 19 Januari 2026.

Wawancara dengan Bapak BR selaku mediator Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta pada tanggal 19 Januari 2026.

Wawancara dengan Ibu LY selaku mediator Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta pada tanggal 16 Januari 2026.

Wawancara dengan Ibu PN selaku Kepala Bidang Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta pada tanggal 20 Januari 2026.