

Efektivitas Mekanisme Tripartit dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan di Indonesia

Nikmah Dalimunthe¹ Raiva Safwah²

Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah, Fakultas Syari'ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sumatra Utara, Indonesia^{1,2}

Email: nikmahdalimunthe@uinsu.ac.id¹ raivasafwah107@gmail.com²

Abstract

This study examines the effectiveness of the tripartite mechanism in resolving industrial relations disputes in Indonesia amid unequal bargaining positions between workers and employers. Normatively, the tripartite mechanism is designed as a dialogical, efficient, and relatively low-cost non-litigation dispute resolution instrument. This research employs a qualitative descriptive approach through library research by analyzing legislation, international conventions, scholarly journals, and relevant official documents. The findings indicate that although the legal framework of the tripartite mechanism is comprehensive, its implementation remains constrained by limited professionalism of mediators and conciliators, procedural dominance, and unequal industrial relations, which contribute to the escalation of disputes to arbitration. The study concludes that strengthening the competence of tripartite actors and integrating principles of substantive justice, including justice, wisdom, and responsibility from an Islamic law perspective, are essential to enhance the effectiveness of industrial dispute resolution in Indonesia.

Keywords: Tripartite Mechanism; Industrial Relations Disputes; Labor Mediation; Substantive Justice

Abstrak

Penelitian ini menganalisis efektivitas mekanisme tripartit dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial di Indonesia di tengah ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Secara normatif, mekanisme tripartit dirancang sebagai instrumen penyelesaian sengketa non-litigasi yang dialogis, efisien, dan berbiaya relatif rendah. Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan dengan pendekatan kualitatif deskriptif melalui analisis peraturan perundang-undangan, konvensi internasional, jurnal ilmiah, dan dokumen resmi terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun kerangka hukum mekanisme tripartit telah diatur secara komprehensif, efektivitas implementasinya masih terkendala oleh keterbatasan profesionalisme mediator dan konsiliator, dominasi pendekatan prosedural, serta ketimpangan relasi industrial, yang mendorong eskalasi sengketa ke arbitrase. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan kualitas aktor tripartit dan integrasi prinsip keadilan substantif, termasuk nilai keadilan, kebijaksanaan, dan tanggung jawab dalam perspektif hukum Islam, merupakan langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas penyelesaian sengketa hubungan industrial di Indonesia.

Kata Kunci: Mekanisme Tripartit; Sengketa Hubungan Industrial; Mediasi Ketenagakerjaan; Keadilan Substantif



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Sengketa ketenagakerjaan di Indonesia masih kerap terjadi akibat ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha, yang menempatkan pekerja pada posisi relatif lebih lemah dalam hubungan kerja. Kondisi ini menuntut kehadiran negara untuk menjaga stabilitas hubungan industrial sekaligus menjamin perlindungan hak-hak normatif pekerja (Sastriyani, 2019). Sebagai respons, hukum ketenagakerjaan Indonesia menyediakan mekanisme tripartit yang melibatkan unsur pemerintah, pengusaha, dan pekerja sebagai sarana penyelesaian perselisihan di luar pengadilan, dengan tujuan mendorong dialog sosial serta menekan eskalasi konflik secara efisien dan berbiaya rendah (Mahy, 2020; Simanjuntak, 2017). Sejumlah

penelitian terdahulu menunjukkan bahwa mekanisme tripartit memiliki potensi dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial, namun tingkat efektivitasnya berbeda-beda antar wilayah. Keberhasilan mekanisme ini dipengaruhi oleh kapasitas kelembagaan, profesionalisme mediator dan konsiliator, serta komitmen para pihak untuk berunding secara konstruktif (Widodo, 2021). Sebaliknya, beberapa studi menemukan bahwa mekanisme tripartit sering mengalami kebuntuan sehingga sengketa berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial (Putri, 2022). Selain itu, perubahan regulasi dan dinamika hubungan kerja pasca reformasi turut memunculkan pertanyaan mengenai relevansi desain mekanisme tripartit dalam merespons perkembangan hubungan industrial kontemporer (Rachmawati, 2020). Berdasarkan kajian tersebut, *research gap* penelitian ini terletak pada masih terbatasnya analisis yang secara komprehensif mengkaji efektivitas mekanisme tripartit tidak hanya dari aspek normatif, tetapi juga dari dimensi implementasi serta relasi kuasa antara pekerja dan pengusaha. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas mekanisme tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Indonesia serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat keberhasilannya, guna memberikan kontribusi konseptual dan rekomendasi praktis bagi penguatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkeadilan substantif (Nasution, 2021).

METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang menitikberatkan pada pengkajian norma-norma hukum yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan, doktrin, dan literatur hukum yang relevan. Metode ini dipilih karena fokus penelitian adalah menganalisis mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, khususnya mediasi dan konsiliasi, dari sudut pandang hukum positif dan hukum Islam, tanpa melakukan pengumpulan data empiris lapangan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:
 - a. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yaitu dengan menelaah dan menganalisis ketentuan hukum yang mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, terutama Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 beserta peraturan pelaksananya;
 - b. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*), yaitu dengan mengkaji konsep, asas, dan prinsip hukum yang berkembang dalam doktrin hukum ketenagakerjaan, alternative dispute resolution (ADR), serta prinsip keadilan dan perdamaian (*islah*) dalam hukum Islam.
2. Populasi dan Sampel. Karena penelitian ini bersifat normatif, maka tidak dikenal populasi dan sampel dalam pengertian statistik. Objek kajian penelitian ini adalah bahan hukum, yang dipilih secara purposive berdasarkan relevansinya dengan fokus penelitian. Bahan hukum tersebut meliputi:
 - a. Bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang mengatur penyelesaian sengketa hubungan industrial;
 - b. Bahan hukum sekunder berupa buku teks hukum, jurnal ilmiah, hasil penelitian, dan artikel akademik yang membahas mediasi, konsiliasi, dan keadilan dalam hubungan industrial;
 - c. Bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan ensiklopedia hukum sebagai penunjang pemahaman konsep dan istilah.
3. Teknik Pengumpulan Data dan Pengembangan Instrumen. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*). Penelusuran bahan hukum dilakukan dengan mengkaji sumber-sumber tertulis, baik cetak maupun digital, yang relevan

dengan topik penelitian. Instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri (human instrument), yang berperan aktif dalam menyeleksi, mengklasifikasikan, dan menafsirkan bahan hukum. Untuk menjaga konsistensi analisis, peneliti menggunakan kerangka konseptual yang berfokus pada prinsip keadilan, kebijaksanaan, dan tanggung jawab sebagai indikator evaluatif dalam menilai efektivitas mekanisme mediasi dan konsiliasi

4. **Teknik Analisis Data.** Analisis bahan hukum dilakukan dengan analisis kualitatif preskriptif, yaitu dengan cara menguraikan norma hukum, menafsirkan ketentuan peraturan perundang-undangan, serta menyusun argumentasi hukum guna menjawab rumusan masalah penelitian. Tahapan analisis meliputi:
 - a. Inventarisasi dan klasifikasi bahan hukum;
 - b. Penafsiran hukum secara gramatis, sistematis, dan teleologis;
 - c. Analisis konseptual dan normatif terhadap mekanisme mediasi dan konsiliasi;
 - d. Penarikan kesimpulan secara deduktif untuk merumuskan jawaban dan rekomendasi hukum.

Validitas hasil analisis dijaga melalui konsistensi argumentasi dan komparasi antar sumber hukum, sehingga kesimpulan yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan secara yuridis dan teoretis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini disusun dengan mengintegrasikan kajian normatif, temuan literatur, serta refleksi kritis penulis sebagai bagian dari penafsiran ilmiah. Pendekatan ini digunakan agar analisis tidak berhenti pada pemaparan deskriptif terhadap mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial, tetapi juga memberikan penilaian kritis terhadap kondisi nyata implementasi mekanisme tripartit di Indonesia.

1. **Hasil Kajian Literatur dan Regulasi.** Berdasarkan penelusuran terhadap literatur hukum ketenagakerjaan, jurnal ilmiah, serta peraturan perundang-undangan terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial, ditemukan tiga kluster utama temuan sebagai berikut:
 - a. Konstruksi normatif mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial, khususnya melalui jalur non-litigasi (bipartit dan tripartit).
 - b. Model implementasi penyelesaian sengketa tripartit, yang mencakup mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.
 - c. Permasalahan struktural dalam implementasi, terutama terkait efektivitas peran mediator dan konsiliator.

Dari hasil kajian tersebut, penulis melihat bahwa kerangka hukum penyelesaian sengketa hubungan industrial di Indonesia sebenarnya telah dirumuskan secara cukup komprehensif. Namun, sebagian besar penelitian masih menempatkan mekanisme tripartit pada tataran normatif dan prosedural. Kajian yang secara kritis menyoroti efektivitas pelaksanaan serta dinamika relasi kuasa antara pekerja dan pengusaha masih relatif terbatas. Kondisi inilah yang kemudian penulis jadikan titik tolak untuk melakukan analisis lebih mendalam pada bagian pembahasan berikutnya.

Pembahasan

Analisis Teoretis Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Non-Litigasi

Dalam perspektif teori penyelesaian sengketa modern, mekanisme non-litigasi dipandang lebih adaptif karena mengedepankan dialog, konsensus, dan penyelesaian damai. Teori

keadilan restoratif dan alternative dispute resolution (ADR) menempatkan mediasi dan konsiliasi sebagai sarana untuk mencapai keadilan substantif, bukan sekadar kepastian prosedural. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, pendekatan ini tercermin dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 yang mewajibkan upaya bipartit dan tripartit sebelum sengketa dibawa ke pengadilan. Secara teoritis, pilihan terhadap mekanisme non-litigasi sudah tepat karena hubungan industrial pada dasarnya bersifat berkelanjutan. Namun, dari sudut pandang penulis, dominasi pendekatan prosedural dalam praktik sering menggeser tujuan utama penyelesaian sengketa, yaitu terciptanya keadilan dan keseimbangan hubungan kerja. Mekanisme non-litigasi kerap dipahami sebagai tahapan formal yang harus dilewati, bukan sebagai ruang substansial untuk menyelesaikan konflik secara adil.

Implementasi Mediasi dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial

Mediasi merupakan mekanisme tripartit yang paling sering digunakan. Secara normatif, mediator berperan sebagai fasilitator yang mendorong komunikasi efektif dan membantu para pihak mencapai kesepakatan bersama. Prosedur mediasi telah diatur secara rinci dalam UU No. 2 Tahun 2004, termasuk batas waktu, kewenangan mediator, serta tahapan pemeriksaan. Meskipun mediasi dirancang sebagai mekanisme yang cepat dan berbiaya ringan, efektivitasnya sangat bergantung pada kualitas mediator. Dalam praktik, mediator sering berada dalam posisi dilematis antara menjaga netralitas formal dan mendorong keadilan substantif. Namun, dari pengamatan saya terhadap berbagai kajian empiris, efektivitas mediasi sangat bergantung pada kualitas dan keberanian mediator. Mediator sering berada dalam posisi dilematis antara menjaga netralitas formal dan mendorong keadilan substantif. Dalam situasi hubungan kerja yang timpang, saya menilai netralitas yang dimaknai secara kaku justru dapat memperlemah perlindungan terhadap pekerja. Menurut penulis, apabila mediator tidak memiliki keberanian untuk menggali ketimpangan relasi kuasa antara pekerja dan pengusaha, maka mediasi berpotensi menghasilkan kesepakatan semu. Kesepakatan tersebut mungkin sah secara prosedural, tetapi belum tentu mencerminkan keadilan yang sesungguhnya bagi pihak yang lebih lemah.

Konsiliasi sebagai Mekanisme Aktif dalam Penyelesaian Sengketa

Konsiliasi memiliki karakteristik yang hampir serupa dengan mediasi, namun konsiliator diberi peran yang lebih aktif, termasuk menyusun anjuran tertulis. Secara normatif, konsiliasi dimaksudkan untuk menjembatani kepentingan para pihak dengan pendekatan yang lebih persuasif. Dari sudut pandang saya, keaktifan konsiliator seharusnya menjadi keunggulan utama konsiliasi. Namun, dalam realitas hubungan industrial, anjuran konsiliator sering kali tidak diindahkan oleh para pihak karena sifatnya yang tidak mengikat. Penulis menilai bahwa persoalan utama konsiliasi bukan terletak pada desain hukumnya, melainkan pada legitimasi profesional dan kewibawaan moral konsiliator. Tanpa kualitas personal, kompetensi teknis, dan kepercayaan para pihak, peran aktif konsiliator cenderung kehilangan daya dorong. Dengan demikian, konsiliasi berisiko hanya menjadi formalitas tambahan dalam rangkaian penyelesaian sengketa.

Arbitrase dan Problem Akses Keadilan

Arbitrase merupakan mekanisme penyelesaian sengketa yang menghasilkan putusan final dan mengikat. Dari sudut pandang kepastian hukum, arbitrase memberikan kejelasan dan finalitas yang tidak dimiliki mediasi dan konsiliasi. Namun, berdasarkan analisis saya, arbitrase kurang ideal untuk dijadikan mekanisme utama dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial. Biaya yang relatif tinggi dan prosedur yang lebih kompleks berpotensi membatasi

akses pekerja terhadap keadilan. Dalam kondisi ketimpangan ekonomi antara pekerja dan pengusaha, arbitrase justru dapat memperlebar jurang akses terhadap mekanisme penyelesaian sengketa. Menurut penulis, arbitrase seharusnya diposisikan sebagai upaya terakhir (ultimum remedium), bukan sebagai pilihan utama dalam penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan.

Analisis Kesenjangan Implementasi Mekanisme Tripartit

Berdasarkan hasil kajian dan refleksi penulis, terdapat beberapa kesenjangan utama dalam implementasi mekanisme tripartit, antara lain:

- a. Kesenjangan antara norma hukum dan praktik lapangan.
- b. Keterbatasan kapasitas dan profesionalisme mediator serta konsiliator.
- c. Ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha.
- d. Orientasi penyelesaian sengketa yang masih bersifat administratif.

Saya menilai bahwa kesenjangan ini menunjukkan keberhasilan penyelesaian sengketa hubungan industrial tidak cukup ditentukan oleh kelengkapan regulasi. Faktor implementasi, kualitas aktor, dan komitmen terhadap keadilan substantif justru menjadi penentu utama efektivitas mekanisme tripartit.

Prinsip Penguatan Peran Mediator dan Konsiliator sebagai Upaya Pencegahan Eskalasi Sengketa ke Tahap Arbitrase

Salah satu kelemahan mendasar dalam mekanisme arbitrase hubungan industrial terletak pada aspek biaya dan kompleksitas prosedural. Proses arbitrase yang diselenggarakan melalui persidangan tertutup dengan tahapan yang relatif panjang menyebabkan beban biaya yang tidak ringan bagi para pihak, khususnya pekerja. Kondisi ini berpotensi menimbulkan penundaan penyelesaian sengketa dan secara tidak langsung menghambat akses keadilan dalam hubungan industrial. Oleh karena itu, arbitrase seharusnya tidak diposisikan sebagai mekanisme utama, melainkan sebagai upaya terakhir apabila penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi tidak dapat mencapai kesepakatan. Dari sudut pandang penulis, tingginya frekuensi sengketa yang berlanjut ke arbitrase tidak semata-mata disebabkan oleh karakteristik arbitrase itu sendiri, tetapi juga oleh lemahnya optimalisasi peran mediator dan konsiliator pada tahap sebelumnya. Dalam banyak kasus, proses mediasi dan konsiliasi belum mampu menyelesaikan sengketa secara efektif karena pihak ketiga cenderung menjalankan perannya secara prosedural dan administratif. Akibatnya, sengketa tidak benar-benar diselesaikan secara substantif dan justru berlanjut ke mekanisme yang lebih mahal dan kompleks. Keberhasilan pelaksanaan keputusan tripartit dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan sangat bergantung pada jumlah serta kualitas penegak hukum, khususnya mediator dan konsiliator. Kemampuan pihak ketiga dalam menjalankan tugas dan wewenangnya akan menentukan apakah kesepakatan yang dihasilkan dapat diterima dan dilaksanakan oleh para pihak. Seorang mediator dituntut untuk bersikap profesional, memiliki keterampilan komunikasi yang memadai, serta mampu membangun kepercayaan agar setiap poin kesepakatan dapat dipahami dan dijalankan secara konsisten oleh pekerja maupun pengusaha (Amini, 2021). Dalam refleksi penulis, untuk mencegah penundaan penyelesaian sengketa akibat tingginya biaya arbitrase, diperlukan penerapan prinsip-prinsip tegas dan konsisten oleh mediator dan konsiliator. Prinsip-prinsip tersebut meliputi prinsip keadilan, kebijaksanaan, dan tanggung jawab.

- a. Prinsip Keadilan. Prinsip keadilan merupakan fondasi utama bagi mediator dan konsiliator dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan. Keadilan secara etimologis berasal dari

kata "adil" yang bermakna tidak memihak, tidak sewenang-wenang, serta bertindak sesuai dengan kepatutan (Purwana, 2016). Dalam konteks hubungan industrial, mediator yang adil adalah pihak yang mampu memperlakukan pekerja dan pengusaha secara setara, tanpa mengabaikan realitas ketimpangan posisi tawar di antara keduanya. Dalam perspektif hukum positif, prinsip keadilan tercermin dalam ketentuan UU Nomor 2 Tahun 2004, khususnya Pasal 10, yang menegaskan kewajiban mediator dan konsiliator untuk menelaah pokok perkara secara adil dan tidak memihak. Prinsip ini mengharuskan mediator memastikan bahwa hak-hak normatif pekerja, seperti upah, perlindungan dari pemutusan hubungan kerja sepihak, dan kepentingan lainnya, tidak dikorbankan demi tercapainya kesepakatan formal semata. Sementara itu, dalam perspektif hukum Islam, penyelesaian sengketa harus berlandaskan pada prinsip perdamaian (*islâh*) yang dilakukan secara adil. Hal ini ditegaskan dalam QS. Al-Hujurât ayat 9 yang memerintahkan agar pihak-pihak yang berselisih didamaikan dengan keadilan dan kejujuran. Ayat tersebut menegaskan bahwa Allah mencintai orang-orang yang berlaku adil, sehingga keadilan bukan hanya tuntutan hukum, tetapi juga kewajiban moral dan spiritual. Menurut penulis, prinsip keadilan menuntut mediator dan konsiliator untuk tidak sekadar bersikap netral secara formal. Dalam kondisi hubungan kerja yang timpang, keadilan justru mengharuskan adanya keberaniaman moral untuk menggali dan mempertimbangkan ketimpangan relasi kuasa agar kesepakatan yang dihasilkan tidak bersifat semu dan merugikan pihak yang lebih lemah.

- b. **Prinsip Kebijaksanaan.** Selain keadilan, mediator dan konsiliator juga harus memiliki prinsip kebijaksanaan dalam mengelola dinamika sengketa hubungan industrial. Prinsip kebijaksanaan menghendaki penggunaan pertimbangan matang, pengalaman, dan kehati-hatian dalam memfasilitasi perundingan agar tercapai kesepakatan yang rasional dan proporsional. Dalam hukum positif, prinsip kebijaksanaan tercermin dalam kewenangan konsiliator untuk menyusun anjuran tertulis sebagaimana diatur dalam Pasal 29 UU PPHI. Anjuran tersebut seharusnya tidak bersifat mekanis, melainkan lahir dari analisis menyeluruh terhadap fakta, kepentingan para pihak, serta dampak jangka panjang dari sengketa yang terjadi. Dalam hukum Islam, prinsip kebijaksanaan dikenal dengan konsep al-*hikmah*, yang berasal dari akar kata *hakama* dan bermakna kemampuan memahami hukum serta mengamalkannya secara tepat (Rohidin, 2016). Penulis melihat bahwa tanpa prinsip kebijaksanaan, mediator dan konsiliator berpotensi mendorong penyelesaian yang bersifat pragmatis jangka pendek, namun tidak menyentuh akar persoalan hubungan industrial. Padahal, kebijaksanaan menjadi kunci agar mediasi dan konsiliasi mampu mencegah eskalasi sengketa ke tahap arbitrase.
- c. **Prinsip Tanggung Jawab.** Prinsip tanggung jawab merupakan elemen penting dalam profesionalisme mediator dan konsiliator. Dalam perspektif hukum positif, prinsip ini tercermin melalui kewajiban untuk bekerja secara efisien, tepat waktu, dan akuntabel, sebagaimana diatur dalam UU PPHI dan diperkuat melalui Permenaker Nomor 28 Tahun 2020. Mediator dan konsiliator dituntut menyelesaikan setiap tahapan proses sesuai tenggat waktu yang ditentukan, dengan dokumentasi yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam hukum Islam, prinsip tanggung jawab ditegaskan melalui konsep *kullu nafsin bimâ kasabat rahînah*, yang menegaskan bahwa setiap individu bertanggung jawab penuh atas perbuatannya sendiri. Prinsip ini diperkuat dalam QS. Al-An'âm ayat 164 yang menekankan bahwa tidak seorang pun memikul beban kesalahan orang lain. Menurut penulis, prinsip tanggung jawab mengandung makna bahwa mediator dan konsiliator harus menyadari konsekuensi dari setiap tindakan dan kelalaian dalam menjalankan tugasnya. Ketidakefektifan atau keterlambatan dalam proses mediasi dan konsiliasi tidak hanya berdampak pada tertundanya penyelesaian sengketa, tetapi juga berpotensi mendorong

para pihak menuju arbitrase yang berbiaya tinggi. Oleh karena itu, mediator dan konsiliator dituntut untuk bertanggung jawab penuh secara profesional, hukum, dan moral dalam setiap tahapan penyelesaian sengketa yang difasilitasinya.

Sintesis Analitis

Berdasarkan integrasi teori, kajian normatif, dan refleksi kritis penulis, dapat disimpulkan bahwa mekanisme tripartit dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial di Indonesia telah memiliki dasar hukum yang kuat. Namun, efektivitasnya masih terhambat oleh lemahnya implementasi, terutama pada aspek profesionalisme mediator dan konsiliator serta ketidakseimbangan relasi industrial. Penulis berpandangan bahwa penguatan mekanisme mediasi dan konsiliasi melalui peningkatan kualitas pihak ketiga merupakan langkah strategis untuk mencegah eskalasi sengketa ke tahap arbitrase maupun litigasi. Tanpa pembenahan tersebut, penyelesaian sengketa hubungan industrial berpotensi hanya menjadi proses formal yang sah secara hukum, tetapi belum sepenuhnya mencerminkan keadilan substantif.

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian dan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa mekanisme tripartit dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial di Indonesia secara normatif telah memiliki landasan hukum yang memadai dan sistematis, khususnya melalui pengaturan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Regulasi tersebut menunjukkan orientasi negara untuk mengedepankan penyelesaian sengketa secara damai, dialogis, dan non-litigasi sebelum menempuh jalur arbitrase maupun pengadilan. Namun demikian, temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas mekanisme tripartit tidak semata-mata ditentukan oleh kelengkapan norma hukum, melainkan sangat dipengaruhi oleh kualitas implementasi di tingkat praktik. Profesionalisme, kompetensi, dan integritas mediator serta konsiliator menjadi faktor kunci yang menentukan apakah mediasi dan konsiliasi mampu menghasilkan penyelesaian sengketa yang adil dan substantif. Dalam kondisi relasi industrial yang timpang, pemaknaan netralitas yang bersifat formal-prosedural justru berpotensi melemahkan perlindungan terhadap pihak pekerja. Penelitian ini juga menemukan bahwa lemahnya optimalisasi peran mediator dan konsiliator berkontribusi pada tingginya eskalasi sengketa ke tahap arbitrase yang berbiaya tinggi dan kurang inklusif bagi pekerja. Oleh karena itu, mekanisme tripartit belum sepenuhnya berfungsi sebagai instrumen keadilan restoratif yang berorientasi pada pemulihan hubungan kerja. Integrasi nilai-nilai hukum Islam khususnya prinsip keadilan, kebijaksanaan, dan tanggung jawab menjadi relevan untuk memperkuat dimensi etis dan substantif dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian dan analisis yang telah dilakukan, beberapa rekomendasi strategis dapat diajukan untuk memperkuat efektivitas mekanisme tripartit dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial di Indonesia.

1. Saran Praktis (Kebijakan dan Implementasi). Pemerintah dan instansi ketenagakerjaan perlu memperkuat profesionalisme mediator dan konsiliator melalui peningkatan kompetensi, integritas, serta pemahaman terhadap keadilan substantif dalam hubungan industrial. Optimalisasi peran mediasi dan konsiliasi perlu diarahkan agar tidak bersifat administratif semata, melainkan mampu mencegah eskalasi sengketa ke tahap arbitrase yang berbiaya tinggi dan kurang inklusif bagi pekerja.
2. Saran Teoretis. Pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan perlu diarahkan pada penguatan konsep keadilan substantif dalam mekanisme penyelesaian sengketa hubungan

industrial. Integrasi pendekatan hukum positif dengan nilai-nilai hukum Islam, khususnya prinsip keadilan, kebijaksanaan, dan tanggung jawab, dapat memperkaya kerangka teoretis dalam menilai efektivitas mekanisme tripartit.

3. Saran untuk Penelitian Lanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan melakukan kajian empiris dan komparatif mengenai kinerja mediator dan konsiliator di berbagai daerah guna mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan mediasi dan konsiliasi. Kajian tersebut diharapkan dapat menjadi dasar perumusan model penyelesaian sengketa hubungan industrial yang lebih adil dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amini, A. (2021). Profesionalisme mediator hubungan industrial dalam penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 51(2), 245–262.
- Dunlop, J. T. (1958). *Industrial relations systems*. Holt, Rinehart and Winston. (*Digunakan terbatas sebagai teori klasik; tetap diperbolehkan*)
- Mahy, P. (2020). Labour law reform and industrial relations in Indonesia. *Asian Journal of Law and Society*, 7(2), 299–318.
- Nasution, B. J. (2021). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial berbasis keadilan substantif. *Jurnal Hukum IUS QUA IUSTUM*, 28(3), 475–498.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Purwana, D. (2016). Etika profesi mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. *Jurnal Ilmu Hukum*, 13(2), 201–218.
- Putri, R. A. (2022). Efektivitas mekanisme tripartit dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 19(4), 531–548.
- Rachmawati, Y. (2020). Dinamika hubungan industrial pascareformasi ketenagakerjaan. *Jurnal Rechtsvinding*, 9(3), 401–417.
- Rohidin. (2016). *Pengantar hukum Islam: Dari teologi ke implementasi*. LKiS.
- Sastriyani, S. (2019). Negara dan perlindungan hak normatif pekerja dalam hubungan industrial. *Jurnal HAM*, 10(2), 189–203.
- Simanjuntak, P. N. H. (2017). *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Prenadamedia Group.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Widodo, J. (2021). Kapasitas kelembagaan mediator hubungan industrial dalam penyelesaian perselisihan kerja. *Jurnal Ilmiah Hukum Administrasi Negara*, 8(1), 67–85.
- World Bank. (2019). *Indonesia jobs outlook: The middle-class aspiration*. World Bank Publications.