



Custodia: Journal of Legal, Political, and Humanistic Inquiry

Vol 1 No 4 June 2026, Hal 258-270
ISSN: 3123-2116 (Print) ISSN: 3123-2108 (Electronic)
Open Access: <https://scriptaintelektual.com/custodia>

Efektivitas Mediator dalam Hubungan Industrial: Rekonstruksi Peran Preventif dalam Mencegah Eskalasi Perselisihan Buruh

Allaysha Adindaputri Kirani^{1*}, Gunardi Lie²

¹⁻² Universitas Tarumanagara Jakarta, Indonesia

email: allaysha.205230309@stu.untar.ac.id¹, gunardi@fh.untar.ac.id²

Article Info :

Received:
29-03-2026
Revised:
17-04-2026
Accepted:
22-04-2026

Abstract

This study examines the effectiveness of mediators in preventing the escalation of labor disputes within the framework of Indonesian industrial relations law. Employing a normative legal research method with statutory and conceptual approaches, the analysis focuses on the regulatory structure governing mediation, particularly Law Number 2 of 2004, Law Number 13 of 2003 as amended by Law Number 11 of 2020, and their implementing regulations. The findings reveal that mediation is formally recognized as a dispute resolution mechanism, yet its function remains predominantly reactive and oriented toward post-conflict settlement. From a conceptual perspective, legal effectiveness should also encompass the capacity of norms to prevent disputes from escalating through early intervention and structured dialogue. The study identifies normative gaps in the regulation of mediators, particularly regarding preventive roles, institutional integration, and competency development. The research argues for a normative reconstruction that strengthens the strategic role of mediators, incorporates restorative approaches, and supports digital mediation mechanisms. Such transformation is essential to ensure sustainable conflict prevention and to promote balanced industrial relations between workers and employers.

Keywords: Mediator, Industrial Relations, Labor Disputes, Legal Effectiveness, Mediation.

Abstrak

Penelitian ini mengkaji efektivitas mediator dalam mencegah eskalasi perselisihan hubungan industrial dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia. Dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif melalui pendekatan perundang-undangan dan konseptual, analisis difokuskan pada struktur regulasi yang mengatur mediasi, khususnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, beserta peraturan pelaksanaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mediasi secara formal diakui sebagai mekanisme penyelesaian sengketa, namun fungsinya masih cenderung bersifat reaktif dan berorientasi pada penyelesaian pascakonflik. Dari perspektif konseptual, efektivitas hukum seharusnya juga mencakup kemampuan norma dalam mencegah eskalasi sengketa melalui intervensi dini dan dialog yang terstruktur. Penelitian ini mengidentifikasi adanya kesenjangan normatif dalam pengaturan mediator, khususnya terkait peran preventif, integrasi kelembagaan, dan pengembangan kompetensi. Penelitian ini mendorong rekonstruksi normatif yang memperkuat peran strategis mediator, mengintegrasikan pendekatan restoratif, serta mendukung mekanisme mediasi digital. Transformasi tersebut penting untuk menjamin pencegahan konflik yang berkelanjutan serta mendorong hubungan industrial yang seimbang antara pekerja dan pengusaha.

Kata kunci: Mediator, Hubungan Industrial, Perselisihan Tenaga Kerja, Efektivitas Hukum, Mediasi.



©2022 Authors.. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Perkembangan hubungan industrial dalam lanskap global menunjukkan kecenderungan meningkatnya kompleksitas konflik ketenagakerjaan seiring dengan transformasi ekonomi digital, fleksibilisasi tenaga kerja, serta perubahan pola hubungan kerja yang semakin cair, yang pada gilirannya mendorong negara-negara untuk mengedepankan mekanisme penyelesaian sengketa non-litigasi sebagai instrumen utama dalam menjaga stabilitas sosial-ekonomi; dalam konteks ini, mediasi diposisikan sebagai pendekatan yang tidak hanya efisien secara prosedural tetapi juga adaptif terhadap

dinamika kepentingan para pihak yang berkonflik, terutama dalam sistem hukum yang mengakui pentingnya keseimbangan antara perlindungan pekerja dan kepastian usaha (Husni, 2020; Lailiya et al., 2026). Kerangka normatif di Indonesia sendiri menegaskan jaminan konstitusional atas hak pekerjaan yang layak sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang kemudian dielaborasi lebih lanjut dalam rezim hukum ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta pembaruannya dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang secara implisit menempatkan mekanisme penyelesaian perselisihan sebagai bagian integral dari perlindungan hak-hak pekerja dalam sistem ekonomi nasional (UUD 1945; UU No. 13 Tahun 2003; UU No. 11 Tahun 2020; PP No. 35 Tahun 2021).

Sejumlah penelitian terdahulu telah menggarisbawahi signifikansi mediator dalam meredam eskalasi konflik hubungan industrial melalui pendekatan fasilitatif yang menekankan komunikasi dialogis dan pencapaian kesepakatan berbasis konsensus, di mana efektivitas mediasi sering kali diukur dari tingkat keberhasilan penyelesaian sengketa tanpa berlanjut ke litigasi formal (Julkipli & Santoso, 2022). Studi empiris menunjukkan bahwa kualitas layanan mediasi, termasuk kompetensi mediator, netralitas, serta kemampuan analisis konflik, berkontribusi langsung terhadap keberhasilan penyelesaian perselisihan dan kepuasan para pihak terhadap hasil mediasi (Junita et al., 2024). Di sisi lain, penelitian terkait praktik hubungan kerja, khususnya dalam perjanjian kerja waktu tertentu, mengindikasikan bahwa konflik kerap bersumber dari ketidakseimbangan posisi tawar dan ketidakjelasan norma kontraktual, sehingga memperkuat kebutuhan akan intervensi mediator yang mampu mengurai kompleksitas tersebut secara proporsional (Am, 2024). Data institusional juga memperlihatkan bahwa mediasi berkontribusi signifikan dalam menekan jumlah perkara yang masuk ke pengadilan hubungan industrial, sekaligus mempercepat proses penyelesaian sengketa (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2023; Dinas Tenaga Kerja, 2023).

Kendati demikian, literatur yang ada masih menunjukkan sejumlah keterbatasan konseptual dan empiris yang belum terjawab secara memadai, terutama terkait dengan pengukuran efektivitas mediator yang cenderung bersifat kuantitatif-deskriptif tanpa mengelaborasi dimensi kualitas interaksi, dinamika kekuasaan, serta faktor psikologis para pihak dalam proses mediasi; sebagian besar studi juga terjebak pada pendekatan normatif yang menitikberatkan pada kepatuhan terhadap regulasi, tanpa menguji secara kritis bagaimana norma tersebut diimplementasikan dalam praktik dan sejauh mana mediator mampu beradaptasi dengan variasi konteks konflik (Marzuki, 2019). Inkonsistensi juga terlihat pada temuan terkait faktor keberhasilan mediasi, di mana beberapa penelitian menekankan kompetensi individu mediator, sementara yang lain menyoroti aspek struktural seperti dukungan kelembagaan dan regulasi teknis, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 31 Tahun 2008 dan Nomor 17 Tahun 2014, yang belum sepenuhnya diintegrasikan dalam kerangka analisis yang komprehensif (Permenaker No. 31 Tahun 2008; Permenaker No. 17 Tahun 2014).

Kondisi tersebut menimbulkan urgensi ilmiah untuk mengkaji kembali efektivitas peran mediator tidak hanya sebagai fungsi administratif dalam sistem penyelesaian sengketa, tetapi sebagai aktor strategis yang beroperasi dalam ruang interaksi kompleks antara norma hukum, kepentingan ekonomi, dan dinamika sosial pekerja; secara praktis, urgensi ini semakin menguat mengingat meningkatnya potensi konflik akibat restrukturisasi industri, fleksibilitas tenaga kerja, serta tekanan ekonomi makro yang berdampak langsung pada hubungan kerja (Husni, 2020; Lailiya et al., 2026). Data nasional yang menunjukkan masih adanya kegagalan mediasi dalam proporsi signifikan mengindikasikan bahwa efektivitas mediator belum optimal, sehingga berpotensi memicu eskalasi konflik menuju mogok kerja atau litigasi yang lebih mahal dan memakan waktu (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2023; Dinas Tenaga Kerja, 2023).

Dalam lanskap keilmuan hukum ketenagakerjaan, penelitian ini mengambil posisi sebagai upaya untuk mengisi kekosongan analisis yang mengintegrasikan dimensi normatif dan empiris dalam menilai

efektivitas mediator, dengan menempatkan mediator tidak sekadar sebagai pelaksana regulasi, tetapi sebagai subjek yang memiliki kapasitas diskresioner dalam membentuk hasil penyelesaian sengketa; pendekatan ini berupaya mengkritisi asumsi bahwa keberhasilan mediasi semata-mata ditentukan oleh kerangka hukum yang ada, dengan menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kompetensi, integritas, serta strategi komunikasi mediator memiliki peran yang sama pentingnya dalam mencegah eskalasi konflik (Marzuki, 2019; Julkipli & Santoso, 2022). Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi dalam memperluas perspektif analisis efektivitas mediasi dari sekadar indikator hasil menuju pemahaman yang lebih mendalam mengenai proses dan determinan keberhasilannya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif efektivitas peran mediator dalam mencegah eskalasi perselisihan buruh melalui pendekatan hukum normatif yang diperkaya dengan analisis konseptual terhadap dinamika mediasi hubungan industrial, sekaligus menawarkan kontribusi teoretis berupa penguatan kerangka analisis efektivitas mediator yang multidimensional serta kontribusi metodologis dalam mengintegrasikan pendekatan perundang-undangan dan konseptual secara lebih sistematis dalam kajian hukum ketenagakerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum non-empiris yang menggunakan pendekatan normatif dengan spesifikasi pada pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual, yang diarahkan untuk menelaah secara sistematis konstruksi hukum mengenai peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pendekatan perundang-undangan dilakukan melalui inventarisasi dan analisis terhadap berbagai instrumen hukum positif yang relevan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta regulasi turunannya yang mengatur mekanisme mediasi dan kedudukan mediator dalam sistem hubungan industrial. Pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji secara mendalam konsep efektivitas, mediasi, dan fungsi mediator dalam perspektif doktrin hukum dan teori penyelesaian sengketa, dengan bertumpu pada bahan hukum sekunder berupa literatur akademik, jurnal ilmiah bereputasi, dan hasil penelitian terdahulu. Seluruh bahan hukum dikumpulkan melalui teknik studi kepustakaan yang dilakukan secara sistematis untuk memastikan kelengkapan dan relevansi data dalam menjawab permasalahan penelitian.

Kerangka analisis dalam penelitian ini dibangun melalui metode kualitatif dengan pola deskriptif-analitis yang menitikberatkan pada proses interpretasi terhadap norma hukum dan doktrin yang berkembang, guna menilai efektivitas peran mediator dalam mencegah eskalasi perselisihan buruh. Analisis dilakukan dengan menggunakan teknik penafsiran hukum yang mencakup interpretasi gramatikal, sistematis, dan teleologis, sehingga memungkinkan pemahaman yang komprehensif terhadap tujuan pembentuk undang-undang serta relevansinya dalam praktik hubungan industrial. Selanjutnya, pendekatan konseptual digunakan untuk menguji konsistensi antara norma dan implementasinya dalam kerangka teoritik efektivitas hukum, sehingga menghasilkan konstruksi argumentatif yang tidak hanya menjelaskan keberadaan norma, tetapi juga mengevaluasi daya kerjanya dalam mereduksi konflik. Validitas analisis dijaga melalui konsistensi logika hukum, keterkaitan antar sumber hukum, serta penguatan argumentasi berbasis doktrin dan literatur ilmiah yang kredibel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Normatif terhadap Konstruksi Hukum Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Konstruksi hukum mengenai peran mediator dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia berakar pada pengakuan konstitusional terhadap hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana ditegaskan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang kemudian dielaborasi melalui rezim hukum ketenagakerjaan modern.

Norma tersebut tidak hanya mengandung dimensi perlindungan, tetapi juga mengimplikasikan kewajiban negara untuk menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif, efisien, dan berkeadilan bagi pekerja dan pengusaha. Dalam konteks ini, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membangun kerangka dasar hubungan industrial yang menekankan keseimbangan kepentingan melalui pendekatan musyawarah. Penguatan norma tersebut kemudian diwujudkan lebih lanjut melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang secara eksplisit mengatur mediasi sebagai mekanisme utama sebelum litigasi. Analisis normatif menunjukkan bahwa mediator ditempatkan sebagai instrumen hukum yang berfungsi menjaga stabilitas relasi industrial melalui pendekatan non-koersif yang berorientasi pada konsensus (Husni, 2020).

Secara sistematis, Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur kewajiban penyelesaian perselisihan melalui mekanisme bipartit sebagai tahap awal yang wajib ditempuh sebelum melibatkan pihak ketiga, yang kemudian membuka ruang bagi mediator sebagai bagian dari mekanisme tripartit. Ketentuan ini menunjukkan bahwa mediator bukan sekadar fasilitator teknis, melainkan bagian integral dari struktur hukum penyelesaian sengketa. Dalam perspektif interpretasi sistematis, keberadaan mediator harus dipahami sebagai perpanjangan fungsi negara dalam menjamin keadilan distributif di bidang ketenagakerjaan. Hal ini diperkuat oleh ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang memberikan legitimasi formal terhadap peran mediator dalam menyusun anjuran tertulis yang memiliki kekuatan persuasif. Literatur hukum menegaskan bahwa efektivitas norma sangat bergantung pada kemampuan aktor pelaksana dalam menginternalisasi tujuan hukum tersebut (Marzuki, 2019).

Dari sudut pandang interpretasi gramatikal, istilah mediator dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengandung makna sebagai pihak netral yang tidak memiliki kewenangan memutus, tetapi memiliki kapasitas untuk mempengaruhi hasil melalui proses komunikasi dan negosiasi. Makna ini menunjukkan perbedaan fundamental antara mediator dan hakim dalam sistem peradilan formal. Dalam pendekatan teleologis, fungsi mediator diarahkan untuk mencegah eskalasi konflik dengan cara menciptakan ruang dialog yang konstruktif. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pendekatan dialogis tersebut mampu menurunkan potensi konflik terbuka dalam hubungan industrial (Julkipli dan Santoso, 2022). Oleh karena itu, norma hukum yang mengatur mediator harus dipahami sebagai bagian dari strategi preventif dalam sistem hukum ketenagakerjaan.

Regulasi teknis mengenai mediator diperinci lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 31 Tahun 2008 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2014 yang mengatur tata kerja, kualifikasi, serta mekanisme pengangkatan mediator. Ketentuan ini menegaskan bahwa mediator harus memiliki kompetensi profesional yang memadai serta independensi yang terjamin. Dalam perspektif doktrinal, syarat kompetensi tersebut mencerminkan prinsip profesionalitas dalam penegakan hukum administratif. Kajian empiris menunjukkan bahwa kualitas mediator memiliki korelasi langsung dengan keberhasilan mediasi dalam menyelesaikan sengketa (Junita et al., 2024). Hal ini memperkuat argumentasi bahwa norma hukum tidak cukup hanya bersifat formal, tetapi juga harus didukung oleh kapasitas institusional yang memadai.

Analisis terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menunjukkan bahwa dinamika hubungan kerja modern, termasuk fleksibilitas tenaga kerja dan perubahan pola kontraktual, berpotensi meningkatkan frekuensi konflik industrial. Dalam konteks tersebut, mediator memiliki peran strategis dalam mengelola konflik yang muncul akibat ketidakpastian hukum dan perubahan struktur ekonomi. Studi menunjukkan bahwa konflik yang berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu sering kali membutuhkan intervensi mediator untuk mencapai penyelesaian yang proporsional (Am, 2024). Dengan demikian, efektivitas mediator tidak dapat dilepaskan dari dinamika regulasi yang terus berkembang. Perspektif ini menegaskan pentingnya pendekatan adaptif dalam interpretasi norma hukum ketenagakerjaan.

Tabel 1. Pemetaan Norma Hukum Terkait Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

| Regulasi | Pasal Kunci | Substansi Pengaturan | Implikasi Yuridis |
|------------------------------|----------------------|--|---|
| UUD 1945 | Pasal 27 ayat 2 | Hak atas pekerjaan layak | Dasar konstitusional perlindungan pekerja |
| UU No. 13 Tahun 2003 | Pasal 136 | Kewajiban penyelesaian bipartit | Fondasi musyawarah |
| UU No. 2 Tahun 2004 | Pasal 1 dan 8 | Mediasi sebagai mekanisme penyelesaian | Legitimasi mediator |
| PP No. 35 Tahun 2021 | Berbagai pasal | Pengaturan hubungan kerja modern | Potensi konflik baru |
| Permenaker No. 31 Tahun 2008 | Tata kerja mediasi | Prosedur teknis mediasi | Standarisasi proses |
| Permenaker No. 17 Tahun 2014 | Kualifikasi mediator | Profesionalitas mediator | Jaminan kualitas |

Sumber: Diolah dari peraturan perundang-undangan terkait.

Pemetaan norma tersebut menunjukkan bahwa peran mediator memiliki landasan hukum yang kuat dan berlapis, mulai dari tingkat konstitusi hingga regulasi teknis. Struktur normatif ini mencerminkan keseriusan pembentuk undang-undang dalam menjadikan mediasi sebagai instrumen utama penyelesaian sengketa. Dalam perspektif sistem hukum, keberadaan norma yang terintegrasi tersebut seharusnya mampu menciptakan kepastian hukum bagi para pihak. Namun demikian, efektivitas norma tetap bergantung pada implementasi di lapangan. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa hukum tidak hanya dipahami sebagai teks, tetapi juga sebagai praktik sosial (Soekanto dan Mamudji, 2013).

Pendekatan komparatif menunjukkan bahwa sistem mediasi di Indonesia memiliki kesamaan dengan model di negara lain yang mengedepankan penyelesaian alternatif sebagai langkah awal sebelum litigasi. Studi komparatif antara Indonesia dan Italia menunjukkan bahwa mediator memiliki fungsi strategis dalam mengurangi beban pengadilan serta meningkatkan efisiensi penyelesaian sengketa (Nadinda, 2023). Analisis ini memperkuat argumen bahwa mediasi merupakan bagian dari tren global dalam reformasi sistem peradilan. Dalam konteks nasional, implementasi mediasi juga berkontribusi terhadap stabilitas ekonomi melalui pencegahan konflik industrial yang berkepanjangan. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas mediator memiliki implikasi yang luas tidak hanya secara yuridis tetapi juga secara sosial ekonomi.

Dalam perspektif teori efektivitas hukum, keberhasilan mediator dapat diukur dari sejauh mana norma yang mengatur mediasi mampu mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu penyelesaian sengketa secara damai dan berkelanjutan. Penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan mediasi berkisar antara 60 hingga 80 persen dalam berbagai kasus perselisihan hubungan industrial (Sari et al., 2025). Angka ini menunjukkan tingkat efektivitas yang relatif tinggi dibandingkan mekanisme litigasi. Namun demikian, masih terdapat ruang untuk peningkatan melalui penguatan regulasi dan kapasitas mediator. Analisis ini menegaskan bahwa efektivitas hukum bersifat dinamis dan memerlukan evaluasi berkelanjutan.

Konsep hubungan industrial yang harmonis juga menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan mediasi. Literatur menunjukkan bahwa hubungan yang baik antara pekerja dan pengusaha

dapat meminimalkan potensi konflik serta meningkatkan produktivitas (Nabila et al., 2026). Dalam konteks ini, mediator berfungsi sebagai katalisator yang memperkuat komunikasi dan kepercayaan antar pihak. Pendekatan ini sejalan dengan teori restorative justice yang menekankan pemulihan hubungan sosial sebagai tujuan utama penyelesaian sengketa (Untari dan Widagdo, 2025). Oleh karena itu, peran mediator tidak hanya bersifat prosedural tetapi juga substantif.

Analisis normatif juga menunjukkan adanya keterkaitan antara peran mediator dengan peran serikat pekerja dalam sistem hubungan industrial. Serikat pekerja memiliki fungsi representatif yang dapat memperkuat posisi tawar pekerja dalam proses mediasi (Utama et al., 2025). Interaksi antara mediator dan serikat pekerja menciptakan dinamika yang kompleks dalam proses negosiasi. Dalam perspektif hukum, interaksi ini harus diatur secara seimbang untuk menghindari dominasi salah satu pihak. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas mediator tidak dapat dilepaskan dari struktur kelembagaan yang lebih luas.

Peran mediator dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia memiliki dasar normatif yang kuat dan relevan dengan kebutuhan penyelesaian sengketa modern. Namun demikian, efektivitasnya sangat bergantung pada kualitas implementasi dan kapasitas aktor yang terlibat. Penguatan regulasi serta peningkatan kompetensi mediator menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas tersebut. Analisis ini memberikan kontribusi teoretis dalam memahami mediator sebagai instrumen hukum yang bersifat preventif dan adaptif. Pendekatan normatif yang digunakan menunjukkan bahwa hukum memiliki potensi besar dalam mereduksi konflik jika diimplementasikan secara konsisten dan berorientasi pada keadilan substantif.

Analisis Konseptual Efektivitas Mediator dalam Mencegah Eskalasi Perselisihan Buruh

Efektivitas peran mediator dalam mencegah eskalasi perselisihan buruh perlu dianalisis melalui pendekatan konseptual yang menempatkan mediasi sebagai instrumen penyelesaian sengketa berbasis konsensus yang berakar pada prinsip keadilan restoratif dalam hukum ketenagakerjaan modern. Dalam perspektif teoritik, efektivitas hukum tidak hanya diukur dari keberadaan norma, tetapi dari sejauh mana norma tersebut mampu mengubah perilaku para pihak yang bersengketa menuju penyelesaian damai yang berkelanjutan (Soekanto dan Mamudji, 2013). Dalam kerangka tersebut, mediator diposisikan sebagai aktor strategis yang memiliki kapasitas untuk mengelola konflik melalui teknik komunikasi persuasif dan negosiasi berbasis kepentingan. Literatur menunjukkan bahwa keberhasilan mediasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan mediator dalam membangun kepercayaan serta mengeliminasi ketegangan emosional yang menjadi pemicu eskalasi konflik (Tinangon et al., 2024). Dengan demikian, efektivitas mediator tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga bersifat fungsional dalam dinamika hubungan industrial.

Pendekatan konseptual terhadap efektivitas mediator juga harus mempertimbangkan dimensi struktural dalam hubungan industrial yang sering kali ditandai oleh ketimpangan kekuasaan antara pekerja dan pengusaha. Ketimpangan tersebut menciptakan potensi konflik yang tidak hanya bersifat yuridis, tetapi juga sosial ekonomi yang kompleks. Dalam kondisi demikian, mediator berfungsi sebagai penyeimbang yang berupaya menciptakan ruang dialog yang setara bagi para pihak. Studi menunjukkan bahwa keberhasilan mediasi meningkat ketika mediator mampu mengidentifikasi kepentingan tersembunyi di balik posisi formal para pihak (Pangestu et al., 2025). Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas mediator sangat bergantung pada kemampuan analitis dan sensitivitas sosial yang dimilikinya.

Dalam perspektif hukum administrasi, mediator juga dapat dipahami sebagai bagian dari instrumen pelayanan publik yang bertujuan memberikan akses keadilan yang cepat dan terjangkau bagi masyarakat pekerja. Fungsi ini sejalan dengan prinsip good governance yang menekankan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi dalam penyelenggaraan layanan publik. Penelitian menunjukkan bahwa kualitas layanan mediasi memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat keberhasilan penyelesaian

sengketa (Ramdani dan Syafril, 2024). Dalam konteks ini, mediator tidak hanya berperan sebagai fasilitator, tetapi juga sebagai representasi negara dalam menjamin keadilan sosial. Oleh karena itu, efektivitas mediator harus dianalisis dalam kerangka pelayanan publik yang berorientasi pada kepuasan para pihak.

Konsep efektivitas mediator juga berkaitan erat dengan dinamika hubungan industrial yang terus berkembang akibat perubahan struktur ekonomi dan pasar tenaga kerja. Fenomena seperti job hopping generasi muda menciptakan pola hubungan kerja yang lebih fleksibel dan cenderung rentan terhadap konflik (Sabila dan Nadiyahana, 2025). Kondisi ini menuntut mediator untuk memiliki kemampuan adaptif dalam menangani berbagai jenis perselisihan yang semakin kompleks. Selain itu, perubahan tersebut juga mempengaruhi ekspektasi pekerja terhadap keadilan dan perlindungan hukum. Dalam konteks ini, mediator harus mampu menyesuaikan pendekatan mediasi dengan karakteristik generasi pekerja yang berbeda.

Dari perspektif sosio-legal, efektivitas mediator juga dipengaruhi oleh faktor budaya hukum yang berkembang dalam masyarakat. Budaya hukum yang cenderung konfrontatif dapat menghambat proses mediasi, sementara budaya yang mengedepankan musyawarah dapat mempercepat penyelesaian sengketa. Penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan mediasi sangat dipengaruhi oleh tingkat kepercayaan para pihak terhadap mediator dan institusi yang menaunginya (Ma'Ruf et al., 2025). Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas mediator tidak dapat dilepaskan dari konteks sosial yang melingkupinya. Oleh karena itu, analisis efektivitas harus mempertimbangkan interaksi antara norma hukum dan realitas sosial.

Tabel 2. Indikator Konseptual Efektivitas Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

| Dimensi | Indikator | Penjelasan |
|-----------------|------------------------|---|
| Profesionalitas | Kompetensi mediator | Kemampuan teknis dan pengalaman |
| Netralitas | Independensi | Tidak berpihak pada salah satu pihak |
| Prosedural | Kecepatan penyelesaian | Durasi maksimal 14 hari |
| Substantif | Kepuasan para pihak | Kesepakatan yang diterima kedua belah pihak |
| Sosial | Kepercayaan | Tingkat legitimasi mediator |

Sumber: Diolah dari Pangestu et al. 2025 dan Ramdani dan Syafril 2024.

Indikator konseptual tersebut menunjukkan bahwa efektivitas mediator tidak dapat diukur secara tunggal, melainkan harus dilihat secara multidimensional yang mencakup aspek profesional, prosedural, dan sosial. Pendekatan ini memberikan kerangka analisis yang lebih komprehensif dalam menilai kinerja mediator dalam sistem hubungan industrial. Dalam praktiknya, keberhasilan mediasi sering kali ditentukan oleh kombinasi antara faktor internal mediator dan faktor eksternal yang mempengaruhi proses negosiasi. Literatur menunjukkan bahwa mediator yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih mampu mengelola konflik secara konstruktif (Pangestu et al., 2025). Hal ini menegaskan pentingnya penguatan kapasitas mediator sebagai bagian dari strategi peningkatan efektivitas.

Analisis konseptual juga menunjukkan bahwa efektivitas mediator berkaitan erat dengan mekanisme alternatif penyelesaian sengketa lainnya seperti arbitrase. Arbitrase sering kali digunakan sebagai alternatif ketika mediasi tidak mencapai kesepakatan. Studi menunjukkan bahwa keberadaan arbitrase sebagai mekanisme lanjutan dapat meningkatkan efektivitas mediasi karena memberikan

tekanan bagi para pihak untuk mencapai kesepakatan sebelum memasuki tahap yang lebih formal (Rakibah, 2025). Dalam konteks ini, mediator berperan sebagai bagian dari sistem penyelesaian sengketa yang berlapis. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas mediator tidak berdiri sendiri, tetapi terintegrasi dalam keseluruhan sistem hukum.

Dalam perspektif komparatif, efektivitas mediator di Indonesia dapat dibandingkan dengan praktik di sektor industri lain seperti perhotelan yang memiliki karakteristik konflik yang berbeda. Studi menunjukkan bahwa mediasi dalam sektor tersebut juga mampu mengurangi eskalasi konflik secara signifikan (Seniasih et al., 2025). Perbandingan ini menunjukkan bahwa prinsip dasar mediasi memiliki universalitas yang dapat diterapkan dalam berbagai konteks. Namun demikian, efektivitasnya tetap bergantung pada adaptasi terhadap karakteristik sektor masing-masing. Hal ini memperkuat argumen bahwa mediator harus memiliki fleksibilitas dalam pendekatan.

Konsep efektivitas mediator juga tidak dapat dilepaskan dari perkembangan hukum ketenagakerjaan yang terus mengalami perubahan. Dinamika regulasi menciptakan tantangan baru bagi mediator dalam menafsirkan norma dan menerapkannya dalam praktik. Studi menunjukkan bahwa perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia semakin kompleks seiring dengan perubahan kebijakan ekonomi dan sosial (Sinambela et al., 2024). Dalam konteks ini, mediator harus memiliki pemahaman yang mendalam terhadap perkembangan regulasi agar dapat memberikan solusi yang tepat. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas mediator juga bergantung pada kemampuan adaptasi terhadap perubahan hukum.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa efektivitas mediator juga berkaitan dengan peran institusi yang menaunginya dalam menyediakan dukungan administratif dan kebijakan. Institusi yang kuat dapat meningkatkan legitimasi mediator serta memperkuat implementasi hasil mediasi. Penelitian menunjukkan bahwa hubungan industrial yang harmonis dapat memperkuat efektivitas penyelesaian sengketa (Nabila et al., 2026). Dalam konteks ini, mediator berfungsi sebagai bagian dari ekosistem kelembagaan yang lebih luas. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas mediator merupakan hasil interaksi antara individu dan institusi.

Efektivitas mediator dalam mencegah eskalasi perselisihan buruh dapat dipahami sebagai kemampuan untuk mengintegrasikan norma hukum, teknik negosiasi, dan dinamika sosial dalam satu kerangka penyelesaian sengketa yang komprehensif. Pendekatan ini menempatkan mediator sebagai aktor multidimensional yang tidak hanya berfungsi secara yuridis tetapi juga sosial. Analisis ini menunjukkan bahwa efektivitas mediator tidak dapat direduksi menjadi sekadar angka keberhasilan, tetapi harus dipahami sebagai proses yang kompleks dan dinamis. Dengan demikian, penguatan peran mediator memerlukan pendekatan yang holistik. Pendekatan tersebut mencakup peningkatan kompetensi, penguatan regulasi, serta pengembangan budaya hukum yang mendukung penyelesaian damai.

Rekonstruksi Normatif dan Arah Penguatan Peran Mediator dalam Pencegahan Eskalasi Perselisihan Hubungan Industrial

Efektivitas peran mediator dalam mencegah eskalasi perselisihan hubungan industrial pada tahap normatif lanjutan tidak lagi semata diukur dari keberhasilan penyelesaian sengketa, melainkan dari kapasitas sistem hukum dalam membangun mekanisme preventif yang berkelanjutan dan adaptif terhadap dinamika ketenagakerjaan modern. Ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 khususnya Pasal 8 dan Pasal 13 mengonstruksikan mediator sebagai pihak netral yang berfungsi memfasilitasi penyelesaian sengketa, namun tidak secara eksplisit mengatur dimensi preventif dalam kerangka eskalasi konflik. Dalam perspektif teleologis, norma tersebut menunjukkan orientasi penyelesaian pasca konflik, sehingga diperlukan reinterpretasi terhadap fungsi mediator sebagai agen pencegahan konflik yang proaktif (Parengkuan et al., 2026). Pendekatan konseptual yang dikembangkan dalam teori efektivitas hukum mengindikasikan bahwa keberhasilan norma tidak hanya

ditentukan oleh keberlakuannya, tetapi juga oleh daya cegahannya terhadap potensi pelanggaran (Soekanto & Mamudji, 2013). Oleh karena itu, rekonstruksi normatif diperlukan untuk memperluas peran mediator dalam kerangka sistem hukum ketenagakerjaan yang responsif terhadap perubahan sosial.

Konstruksi hukum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 menunjukkan adanya transformasi paradigma hubungan industrial yang lebih fleksibel, khususnya terkait pengaturan hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja. Namun demikian, fleksibilitas tersebut justru berpotensi meningkatkan konflik laten apabila tidak diimbangi dengan mekanisme mediasi yang adaptif dan berbasis pencegahan (Sinambela et al., 2024). Dalam kerangka sistematis, keberadaan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memperjelas aspek hubungan kerja, tetapi belum secara eksplisit mengintegrasikan mediator sebagai instrumen mitigasi konflik sejak awal hubungan kerja. Pendekatan konseptual terhadap efektivitas hukum menunjukkan bahwa norma yang bersifat reaktif cenderung menghasilkan eskalasi konflik yang lebih tinggi dibandingkan norma yang bersifat preventif (Marzuki, 2019). Oleh karena itu, diperlukan penguatan norma yang mengintegrasikan mediator dalam setiap tahapan hubungan industrial sebagai bagian dari sistem pengendalian konflik. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa hukum ketenagakerjaan harus bersifat dinamis dan responsif terhadap perkembangan hubungan kerja modern (Husni, 2020).

Dalam konteks perkembangan hubungan industrial kontemporer, dinamika seperti job hopping generasi muda dan perubahan pola kerja digital menciptakan kompleksitas baru dalam relasi pekerja dan pengusaha. Fenomena tersebut tidak hanya berdampak pada stabilitas hubungan kerja, tetapi juga meningkatkan potensi konflik yang bersifat non-konvensional (Sabila & Nadiyahana, 2025). Ketentuan normatif yang ada belum sepenuhnya mengantisipasi dinamika ini, sehingga peran mediator perlu diperluas ke dalam ranah fasilitasi komunikasi dan negosiasi strategis. Pendekatan teleologis terhadap Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menunjukkan bahwa tujuan utama pembentuk undang-undang adalah menciptakan penyelesaian sengketa yang cepat dan adil, namun belum mencakup dimensi adaptasi terhadap perubahan sosial. Oleh karena itu, mediator perlu diposisikan sebagai aktor yang tidak hanya menyelesaikan sengketa, tetapi juga mengelola hubungan industrial secara berkelanjutan. Pendekatan ini sejalan dengan teori hubungan industrial modern yang menekankan pentingnya dialog sosial sebagai instrumen utama pencegahan konflik (Nabila et al., 2026).

Analisis terhadap Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2014 menunjukkan bahwa pengaturan mengenai pengangkatan mediator lebih menitikberatkan pada aspek administratif dan kualifikasi formal. Ketentuan tersebut belum secara komprehensif mengatur kompetensi strategis mediator dalam menghadapi konflik yang kompleks dan multidimensional (Ma'Ruf et al., 2025). Dalam perspektif normatif, hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan praktik dan konstruksi hukum yang tersedia. Pendekatan konseptual terhadap efektivitas mediasi menekankan pentingnya kapasitas mediator dalam memahami aspek psikologis, sosial, dan ekonomi dari konflik (Mariyawati et al., 2023). Oleh karena itu, penguatan regulasi perlu diarahkan pada pengembangan kompetensi mediator yang lebih holistik dan multidisipliner. Hal ini juga sejalan dengan prinsip keadilan substantif yang menuntut penyelesaian sengketa yang tidak hanya formal, tetapi juga adil secara sosial.

Dalam kerangka komparatif, praktik mediasi di beberapa negara menunjukkan bahwa mediator memiliki peran yang lebih luas dalam mencegah eskalasi konflik melalui pendekatan proaktif dan partisipatif. Studi komparasi menunjukkan bahwa keberhasilan mediasi tidak hanya bergantung pada norma hukum, tetapi juga pada desain institusional dan kapasitas mediator (Nadinda, 2023). Dalam konteks Indonesia, pendekatan ini belum sepenuhnya diadopsi dalam sistem hukum ketenagakerjaan. Ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 masih berorientasi pada penyelesaian sengketa setelah terjadi konflik, sehingga perlu dilakukan reformulasi normatif. Pendekatan teleologis terhadap norma tersebut membuka ruang untuk reinterpretasi yang lebih progresif. Oleh karena itu, integrasi

praktik terbaik dari sistem hukum lain dapat menjadi dasar penguatan peran mediator dalam konteks nasional. Untuk memperjelas konstruksi normatif yang diperlukan, berikut disajikan pemetaan norma hukum terkait peran mediator dalam sistem hubungan industrial.

Tabel 3. Pemetaan Normatif Peran Mediator dalam Sistem Hubungan Industrial

| Instrumen Hukum | Ketentuan Pasal | Substansi Norma | Keterbatasan Normatif |
|--|-----------------|---------------------------------------|--|
| UU No. 2 Tahun 2004 | Pasal 8, 13 | Mediator sebagai fasilitator sengketa | Tidak mengatur fungsi preventif |
| UU No. 13 Tahun 2003 jo UU No. 11 Tahun 2020 | Pasal 1, 151 | Pengaturan hubungan kerja dan PHK | Tidak mengintegrasikan mediasi preventif |
| PP No. 35 Tahun 2021 | Pasal 15-36 | Ketentuan hubungan kerja dan PHK | Fokus pada substansi hubungan kerja |
| Permenaker No. 17 Tahun 2014 | Pasal 2-10 | Pengangkatan dan tugas mediator | Terbatas pada aspek administratif |
| Permenaker No. 31 Tahun 2008 | Pasal 4-12 | Pedoman mediasi | Tidak mencakup strategi pencegahan konflik |

Sumber: Diolah dari berbagai peraturan perundang-undangan dan literatur hukum (Husni, 2020; Marzuki, 2019).

Pemetaan normatif tersebut menunjukkan bahwa konstruksi hukum yang ada masih bersifat fragmentaris dan belum terintegrasi dalam kerangka pencegahan eskalasi konflik. Ketentuan yang ada cenderung menempatkan mediator sebagai instrumen penyelesaian sengketa, bukan sebagai agen pencegahan konflik yang strategis. Dalam perspektif sistematis, hal ini menunjukkan adanya inkonsistensi antara tujuan hukum dan instrumen yang digunakan. Pendekatan konseptual terhadap efektivitas hukum menekankan pentingnya integrasi norma dalam menciptakan sistem yang koheren (Marzuki, 2019). Oleh karena itu, diperlukan harmonisasi regulasi yang mengintegrasikan peran mediator dalam seluruh tahapan hubungan industrial. Hal ini juga sejalan dengan prinsip kepastian hukum yang menuntut konsistensi antar norma.

Penguatan peran mediator juga perlu didukung oleh integrasi dengan aktor lain dalam hubungan industrial, seperti serikat pekerja dan pengusaha. Ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja memberikan ruang bagi serikat untuk berperan dalam penyelesaian sengketa, namun belum terintegrasi secara optimal dengan mekanisme mediasi (Utama et al., 2025). Pendekatan sistematis menunjukkan bahwa kolaborasi antara mediator dan serikat pekerja dapat meningkatkan efektivitas penyelesaian konflik. Dalam perspektif teleologis, tujuan hukum ketenagakerjaan adalah menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Oleh karena itu, integrasi peran mediator dengan aktor lain menjadi penting dalam mencapai tujuan tersebut. Hal ini juga didukung oleh teori hubungan industrial yang menekankan pentingnya partisipasi kolektif dalam penyelesaian konflik (Lailiya et al., 2026).

Selain itu, pendekatan restorative justice dalam penyelesaian konflik hubungan industrial menunjukkan potensi besar dalam mencegah eskalasi konflik. Pendekatan ini menekankan pada pemulihan hubungan dan keadilan substantif, yang sejalan dengan tujuan mediasi (Untari & Widagdo, 2025). Dalam konteks normatif, pendekatan ini belum secara eksplisit diakomodasi dalam regulasi ketenagakerjaan. Pendekatan teleologis terhadap Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 membuka ruang untuk integrasi prinsip restorative justice dalam mekanisme mediasi. Hal ini dapat meningkatkan

efektivitas mediator dalam mencegah konflik yang berulang. Oleh karena itu, reformulasi norma perlu mengakomodasi pendekatan ini sebagai bagian dari sistem penyelesaian sengketa.

Perkembangan teknologi juga membuka peluang baru dalam penguatan peran mediator melalui digitalisasi mediasi. Meskipun belum diatur secara eksplisit dalam regulasi, praktik mediasi berbasis teknologi telah mulai diterapkan dalam beberapa kasus. Pendekatan konseptual menunjukkan bahwa digitalisasi dapat meningkatkan aksesibilitas dan efisiensi mediasi (Ramdani & Syafril, 2024). Dalam perspektif normatif, diperlukan pengaturan yang jelas untuk memastikan kepastian hukum dalam mediasi digital. Hal ini sejalan dengan prinsip adaptasi hukum terhadap perkembangan teknologi. Oleh karena itu, integrasi teknologi dalam sistem mediasi menjadi salah satu arah penguatan peran mediator di masa depan.

Efektivitas peran mediator dalam mencegah eskalasi perselisihan buruh sangat bergantung pada kemampuan sistem hukum dalam beradaptasi dengan perubahan sosial dan ekonomi. Ketentuan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan pentingnya perlindungan terhadap hak pekerja sebagai bagian dari hak asasi manusia. Dalam perspektif normatif, hal ini menjadi dasar bagi penguatan peran mediator sebagai instrumen perlindungan hukum. Pendekatan teleologis menunjukkan bahwa tujuan hukum ketenagakerjaan adalah menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, penguatan peran mediator harus diarahkan pada pencapaian keseimbangan tersebut. Dengan demikian, rekonstruksi normatif yang future-oriented menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas mediasi dalam sistem hubungan industrial.

KESIMPULAN

Efektivitas peran mediator dalam mencegah eskalasi perselisihan hubungan industrial ditentukan oleh konsistensi antara konstruksi normatif, kapasitas institusional, dan orientasi preventif dalam sistem hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Kerangka hukum yang dibangun melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, serta regulasi turunannya menunjukkan adanya pengakuan terhadap mediasi sebagai mekanisme penyelesaian sengketa, namun masih berorientasi pada penyelesaian pasca konflik dan belum sepenuhnya mengintegrasikan fungsi pencegahan eskalasi secara sistemik. Analisis konseptual menegaskan bahwa efektivitas hukum tidak hanya diukur dari tingkat keberhasilan penyelesaian sengketa, tetapi juga dari kemampuan norma dalam mereduksi potensi konflik sejak tahap awal hubungan kerja melalui peran mediator yang proaktif, adaptif, dan multidimensional. Kesenjangan normatif yang teridentifikasi menunjukkan perlunya rekonstruksi hukum yang mengarah pada penguatan peran mediator sebagai instrumen strategis dalam menjaga stabilitas hubungan industrial, termasuk melalui integrasi dengan aktor hubungan industrial, pengembangan kompetensi mediator, serta pemanfaatan pendekatan inovatif seperti restorative justice dan digitalisasi mediasi. Dengan demikian, efektivitas mediasi dalam konteks hubungan industrial hanya dapat dicapai apabila sistem hukum mampu bertransformasi dari pendekatan reaktif menuju pendekatan preventif yang berkelanjutan dan berorientasi pada keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Am, M. A. (2024). Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pekerja Pt Btu. *Jurnal Hukum, Politik Dan Ilmu Sosial*, 3(4), 01-36. <https://doi.org/10.55606/jhps.v3i4.3957>
- Dinas Tenaga Kerja. (2023). *Data penyelesaian mediasi hubungan industrial*.
- Husni, L. (2020). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia* (Edisi terbaru). RajaGrafindo Persada.
- Julkipli, A., & Santoso, I. B. (2022). Peran Mediator Dalam Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi. *Jurnal Justitia: Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora*, 5(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.31604/justitia.v5i2.257-267>
- Junita, H., Wulandari, F. R., & Junita, A. A. M. S. P. (2024). Kualitas Layanan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tana Tidung

- (Studi Kasus PT. TH Felda Group). *NeoRespublica: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 5(2), 453-468. <https://doi.org/10.52423/neores.v5i2.190>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). *Laporan penyelesaian perselisihan hubungan industrial*. <https://kemnaker.go.id>
- Lailiya, R., Tsabita, S. A., & Mardhiyah, M. (2026). Hubungan Internal Karyawan Dan Dinamika Industrial: Strategi Membangun Harmoni Dan Produktivitas Di Tempat Kerja. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 16(1), 19-42. <https://doi.org/10.52643/jam.v16i1.8271>
- Ma'Ruf, R., Junus, N., & Elfikri, N. F. (2025). Peran Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Di Kota Gorontalo. *SINERGI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(2), 823-835. <https://doi.org/10.62335/sinergi.v2i2.922>
- Mariyawati, M., Wulan, T. R., Muslihudin, M., Wuryaningsih, T., & Sutoyo, I. S. (2023). Pendampingan Terhadap Perempuan Pekerja Korban Kekerasan Dalam Rumah Tangga Di Kabupaten Banyumas. *Jurnal Analisa Sosiologi*, 12(2). <https://doi.org/10.20961/jas.v12i2.66258>
- Marzuki, P. M. (2019). *Penelitian hukum* (Edisi revisi). Kencana.
- Marzuki, P. M. (2019). *Penelitian Hukum*. Prenada Media Group.
- Nabila, S., Amelia, A. P., & Irawan, A. D. (2026). Peran Hubungan Industrial Yang Harmonis Efektif Dalam Memperkuat Penyelesaian Sengketa Antara Pekerja Dan Pengusaha. *Legal Studies Journal*, 6(1), 1-14. <https://doi.org/10.33650/ljs.v6i1.14156>
- Nadinda, F. P. (2023). Peran Mediator Non Litigasi Guna Mencegah Meningkatnya Sengketa Di Pengadilan (Studi Komparasi Indonesia-Italia). *Adhaper: Jurnal Hukum Acara Perdata*, 9(01), 51-64. <https://doi.org/10.36913/adhaper.v9i01.47>
- Noviar, I. (2022). Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Disnakertrans*. <https://disnakertrans.sanggau.go.id/mediasi-dalam-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial/>
- Pangestu, M. R. E., Padaloka, R. P. M., & Rambuni, A. R. (2025). Optimizing the Role of Mediators in Resolving Workers' Rights Disputes: Optimalisasi Peran Mediator dalam Menyelesaikan Perselisihan Hak Pekerja. *Mendapo: Journal of Administrative Law*, 6(3), 228-251. <https://doi.org/10.22437/mendapo.v6i3.50692>
- Parengkuan, H. R. T., Izyan, M. F., Nail, N., & Trinanda, M. E. (2026). Analisis Yuridis terhadap Efektivitas Mediasi dalam Penyelesaian Sengketa Perbuatan Melawan Hukum berdasarkan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016. *JURNAL HUKUM, POLITIK DAN ILMU SOSIAL*, 5(1), 62-78. <https://doi.org/10.55606/jhpis.v5i1.5918>
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi. (2014).
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi. (2008).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. (2021). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45.
- Prasetyo, E., Kusuma, A. S., Simanjuntak, W. R., Hasan, R., Razilwan, A. A., & Zaramanda, D. N. (2025). Dampak Kenaikan Upah Minimum Terhadap Dinamika Pasar Tenaga Kerja: Analisis Permintaan Tenaga Kerja Dan Kasus Perselisihan Industrial. *Musyitari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 19(7), 131-140. <https://doi.org/10.2324/j5sxf081>
- Rakibah, S. (2025). Analisis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan Melalui Arbitrase (Studi Kasus Pada PT Agro Sinergi Nusantara, Kebun Tanoh Makmue Kecamatan Woyla Barat). *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(4), 1827-1839. <https://doi.org/10.63822/j5ytt072>

- Ramdani, R., & Syafril, R. (2024). Efektivitas Pelaksanaan Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Sengketa Hubungan Industrial (PPHI) di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 4(3), 1665–1675. <https://doi.org/https://doi.org/10.57250/ajsh.v4i3.737>
- Sabila, A., & Nadiyahana, D. N. (2025). Dampak Job Hopping Generasi Z Terhadap Hubungan Industrial Serta Perlindungannya Dalam Perspektif Ketenagakerjaan. *Prosiding Mimbar Justitia*.
- Sari, D. J., Sintia, L., Kurniawan, R., Ramadinov, A., & Susanti, P. (2025). Efektivitas Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Studi Kasus PT Panelindo Makmur Sentosa. *Judge: Jurnal Hukum*, 6(02), 109-118. <https://doi.org/10.54209/judge.v6i02.1334>
- Seniasih, N. W., Dharmasaputra, K. E., & Herawati, K. M. (2025). Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Diindustri Perhotelan Melalui Arbitrase Dan Mediasi. *Nusantara Hasana Journal*, 5(4), 128-156. <https://doi.org/10.59003/nhj.v5i4.1678>
- Sholikhah, D. M. A., Sarika, F. A., Abystha, N., Islami, T. P., & Arfian, A. (2025). Hubungan Industrial dan UU Ketenagakerjaan. *Fibonacci: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Keuangan*, 2(2), 75-82. <https://doi.org/10.63217/fibonacci.v2i2.260>
- Sinambela, S. M., Ningsih, P. W., Aridho, A., Lumbantobing, J. N. Y., Simbolon, N. A., Sinaga, R. S., ... & Ibrahim, M. (2024). Perkembangan dan dinamika hukum ketenagakerjaan di Indonesia. *Hakim: Jurnal Ilmu Hukum Dan Sosial*, 2(1), 25-43. <https://doi.org/10.51903/hakim.v2i1.1539>
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2013). *Penelitian Hukum Normatif*. Rajawali Pers.
- Tinangon, E. N., Sinaga, T. B., & Mangowal, M. G. (2024). Negosiasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*, 8(3a), 779-793. <https://doi.org/10.24269/ls.v8i3a.10325>
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. (2020). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2003). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. (2004). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.
- Untari, K. S., & Widagdo, G. S. (2025). Konflik Hubungan Industrial dalam Tindak Pidana Penggelapan Dana Perusahaan oleh Karyawan PT. MPK dengan Pendekatan Restorative Justice. *HUMANIORUM*, 3(3), 51-62. <https://doi.org/10.37010/hmr.v3i3.129>
- Utama, Z. M., Uniariny, U., Nur, A. I., & Sulandri, S. (2025). Peran Serikat Pekerja dalam Menyelesaikan Peselisihan Hubungan Industrial di Kota Tangerang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(4), 1442-1453. <https://doi.org/10.37481/sjr.v8i4.1223>