



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



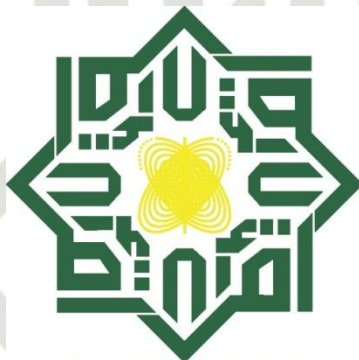
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Sharif Kasim Riau

# EFEKTIVITAS TRIPARTIT DALAM UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau)

## SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)  
Fakultas Syariah dan Hukum



UIN SUSKA RIAU

Oleh

**LAMI IRMADAN AULI AROFI**  
NIM. 11920711495

PROGRAM S1

ILMU HUKUM

FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM

RIAU

2024 M/1445 H

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “Efektivitas Tripartit Dalam Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau)”, yang ditulis oleh:

Nama : Lami Irmadan Auli Arofi  
NIM : 11920711495  
Program Studi : Ilmu Hukum

Dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang Munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

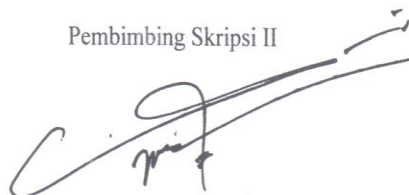
Pekanbaru, 29 September 2023

Pembimbing Skripsi I



Dr. M. Alpi Syahrin, SH., MH

Pembimbing Skripsi II



RUDIADI, SH., MH

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **EFEKTIVITAS TRIPARTIT DALAM UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (STUDI KASUS DINAS TENAGA KERJA PROVINSI RIAU).**

Yang ditulis oleh:

Nama : Lami Irmadan Auli Arofi  
NIM : 11920711495  
Program Studi : Ilmu Hukum

Telah *dimunaqasyahkan* pada:

Hari/Tanggal : Jum'at, 12 Januari 2024  
Pukul : 07.30 WIB  
Tempat : Ruang Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, 12 Januari 2024

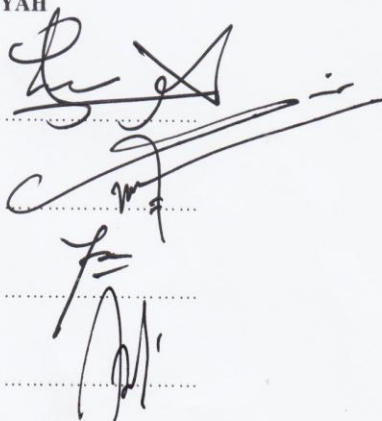
### TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua  
Dr. Muhammad Darwis, S.HI., SH., MH.

Sekretaris  
Rudiadi, SH., MH.

Penguji 1  
Firdaus, SH., MH.

Penguji 2  
Dr. M. Alpi Syahrin, SH., MH.



Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



Dr. Zulkipli, M.Ag.  
NIP. 197410062003011005

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Lami Irmadan Auli Arofi  
NIM : 11920711495  
Tempat/ Tgl. Lahir : Teluk Nayang, 03 Desember 2001  
Fakultas : Syariah dan Hukum  
Prodi : Ilmu Hukum

Judul Thesis/Skripsi/Proposal/Karya Ilmiah lainnya\*:

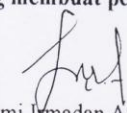
“EFEKTIVITAS TRIPARTIT DALAM UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL” (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau)

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Thesis/Skripsi/Proposal/Karya Ilmiah lainnya \* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
  2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
  3. Oleh karena itu Thesis/Skripsi/Proposal/Karya Ilmiah lainnya , \*saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
  4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Thesis/Skripsi/Proposal /(Karya Ilmiah lainnya )\*saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.
- Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 20 Oktober 2023  
Yang membuat pernyataan



  
Lami Irmadan Auli Arofi  
NIM : 11920711495

- pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



## ABSTRAK

### **Ami Imadan Auli Arofi, (2023) : Efektivitas Tripartit Dalam Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau)**

Penulisan skripsi ini dilatarbelakangi oleh peran serta fungsi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau yang sebagai fasilitator bagi perselisihan hubungan industrial adalah tonggak penentu untuk memastikan perusahaan berjalan sesuai norma dan peraturan yang berlaku. Dalam prosesnya, tidak semua forum tripartit berakhir dengan kesepakatan sehingga masih harus bergulir ke Persidangan guna menyelesaikan perselisihan yang terjadi pada para pihak.

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana efektivitas dalam upaya penyelesaian tripartit dan perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau, apa saja faktor yang mempengaruhi efektivitas tripartit di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau. Penelitian ini merupakan jenis penelitian *juridis sosiologis*, yaitu penelitian terhadap efektivitas hukum merupakan penelitian yang membahas bagaimana implementasi hukum di dalam masyarakat. Teknik pengambilan data adalah Random data. Analisis yang digunakan adalah analisis data kualitatif untuk penarikan kesimpulan secara deskriptif.

Hasil dari penelitian ini adalah bahwa efektivitas tripartit dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau berlangsung dengan baik dan efektif. Hal tersebut dapat dilihat dari dominan hasil perselisihan yang di damaikan oleh lembaga yang berwenang walaupun dalam prosesnya tidak semua berakhir dengan kesepakatan.

**Kata Kunci : Efektivitas Pelaksanaan Tripartit, Dinas Tenaga Kerja**

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber:
  2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu`alaikum Wr.Wb

Segala puji bagi Allah SWT, karena berkat limpahan rahmat dan hidayah-Nya yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul

**EFEKTIVITAS TRIPARTIT DALAM UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (STUDI KASUS DINAS PENAGA KERJA PROVINSI RIAU)**” untuk memenuhi salah satu syarat

memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan alam yakni Nabi Muhammad SAW, semoga mendapatkan syafa’at beliau *yaumul akhir* kelak *Aamiin*.

Penulis sadar bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa dukungan dari semua pihak dengan berbagai bentuk kontribusi yang diberikan, baik secara moril ataupun materil. Dengan kerendahan dan ketulusan hati, izinkan penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Peristimewa kepada kedua orang tua tercinta yaitu Bapak Jasmi, S.Pd.I. dan Mamak Mardalela, S.Pd.I. dan tidak lupa pula adek Mila Agustin Chairunnisa, yang telah susah payah menguliahkan serta mendukung dan memberi semangat kepada penulis juga tidak luput dari kasih sayang, cinta dan pengorbanan yang takkan mampu terbalaskan. Selanjutnya terimakasih juga untuk seluruh keluarga besar yang selalu memberikan semangat serta bantuan moril maupun materil serta do`a kepada penulis.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta Staff dan Jajarannya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Zulkifli, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum beserta Bapak Dr. H. Erman, M.Ag, selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. H. Mawardi M.Ag, selaku Wakil Dekan II, Ibu Dr. H. Sofia Hardani M.Ag, selaku Wakil Dekan III Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah sabar dalam memenuhi keperluan Mahasiswa dengan baik.
4. Bapak Dr. Muhammad Darwis, S.HI, MH. Selaku Ketua Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum yang telah memberikan banyak ilmu dan kemudahan kepada penulis selama masa perkuliahan.
5. Bapak Dr. Alpi Syahrin, S.H MH, Selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum dan Juga Selaku Pembimbing I dari penulis yang telah banyak memberikan Wawasan ilmu dan proses perkuliahan dan pengerjaan Skripsi.
6. Bapak Rudi Adi, S.H MH, Selaku Pembimbing II dari penulis yang telah banyak memberikan Keilmuan dalam proses Perkuliahan serta Pemahaman dalam pengerjaan Skripsi
7. Bapak Muslim, S.Ag, S.H M, Hum. Selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah banyak memberikan keilmuan dan bantuan selama proses Perkuliahan.





8. 8.Seluruh Bapak dan Ibu Dosen selingkungan Fakultas Syariah dan Hukum yang telah banyak memberikan berbagai jenis cabang Ilmu Pengetahuan Yang menjadi Bekal untuk Penulis dalam Menggapai masa Depan. Dan tak lupa pula kepada seluruh Bapak dan Ibu Tata Usaha Fakultas Syariah dan Hukum yang telah banyak memberikan kemudahan dalam Administrasi kepada penulis.
9. Terimakasih kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau yang telah sudi kiranya menerima dan berkenan memberikan data dari penelitian Skripsi ini.
10. Teruntuk jurusan Ilmu Hukum yang sudah menjadi Rumah untuk berproses serta banyak memberi ilmu dan pengalaman serta keakraban yang dirasakan penulis, semoga tetap kokoh berdiri dan gagap gempita tanpa luntur sedikitpun. Merah tetaplah Merah. HUKUM SATU HUKUM BERSAUDARA!!!
11. Teman-teman seperjuangan Ilmu Hukum angkatan 2019 dan tidak lupa pula kepada kawan kawan Ambis dilokal B yang selalu menjadi menjadi ruang dialektika sewaktu dalam kelas. Dan Terkhusus kepada yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, salam hangat saya haturkan untuk seluruh kawan kawan Distrik Kamboja yang selalu ada disetiap Suka dan Duka. Semoga tetap selalu terjaga menjaga hangatnya Bara Juang. Maaf untuk kecepatannya.
12. Kepada Ulya Fathiyah yang juga menjadi faktor terpenting dalam proses awal hingga selesainya pengerjaan Skripsi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi sempurnanya Skripsi ini.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Atas bantuan dan dukungan yang diberikan dari para dalam membantu penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini penulis mengucapkan ribuan terimakasih, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat-Nya kepada kita semua.

*Wassalamu`alaikum Wr.Wb*

Pekanbaru Januari 2024  
Penulis,

**LAMI IRMADAN AULI AROFI**  
**NIM. 11920711495**



UIN SUSKA RIAU

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Batasan Masalah .....	8
C. Rumusan Masalah .....	8
D. Tujuan Masalah .....	9
E. Manfaat Penelitian .....	9
F. Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	12
A. Kerangka Teoritis.....	12
B. Kajian Terdahulu .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	32
A. Jenis Dan Sifat Penelitian .....	32
B. Pendekatan Penelitian .....	32
C. Lokasi Penelitian .....	33
D. Subjek Dan Objek Penelitian .....	33
E. Sumber Data .....	34
F. Teknik Pengumpulan Data .....	35
G. Teknik Analisis Data .....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	37
A. Pelaksanaan Tripartit Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau .....	37
B. Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau .....	46



UIN SUSKA RIAU

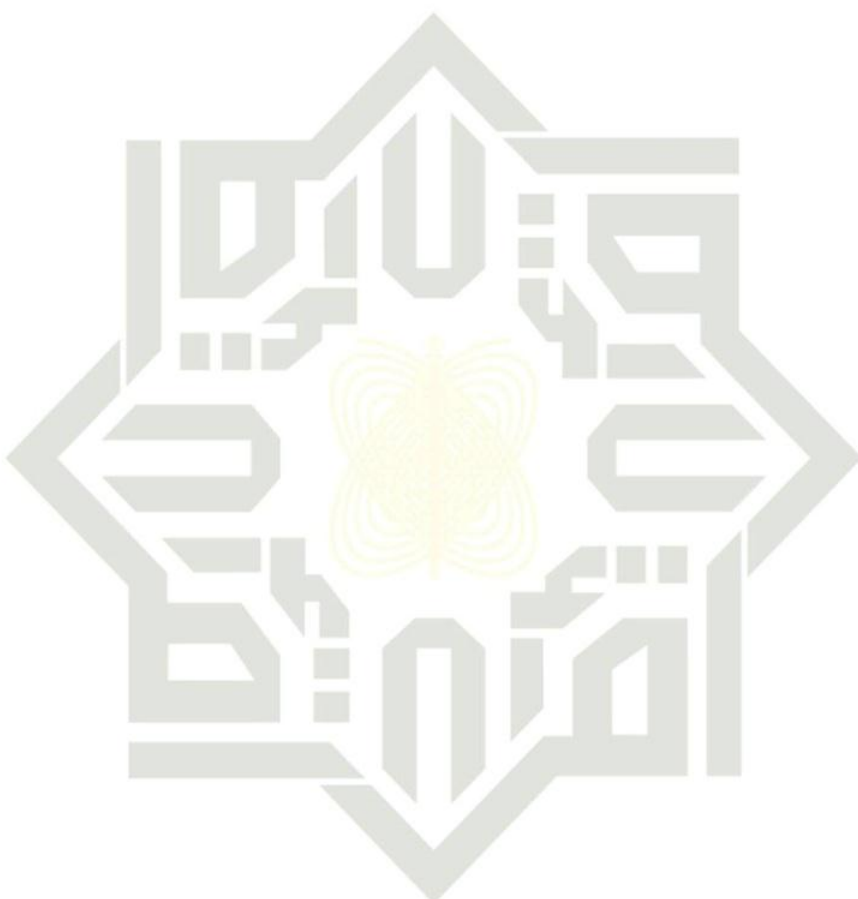
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>49</b>
A. Kesimpulan .....	49
B. Saran .....	50

**DAFTAR PUSTAKA**  
**EMPIRAN**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

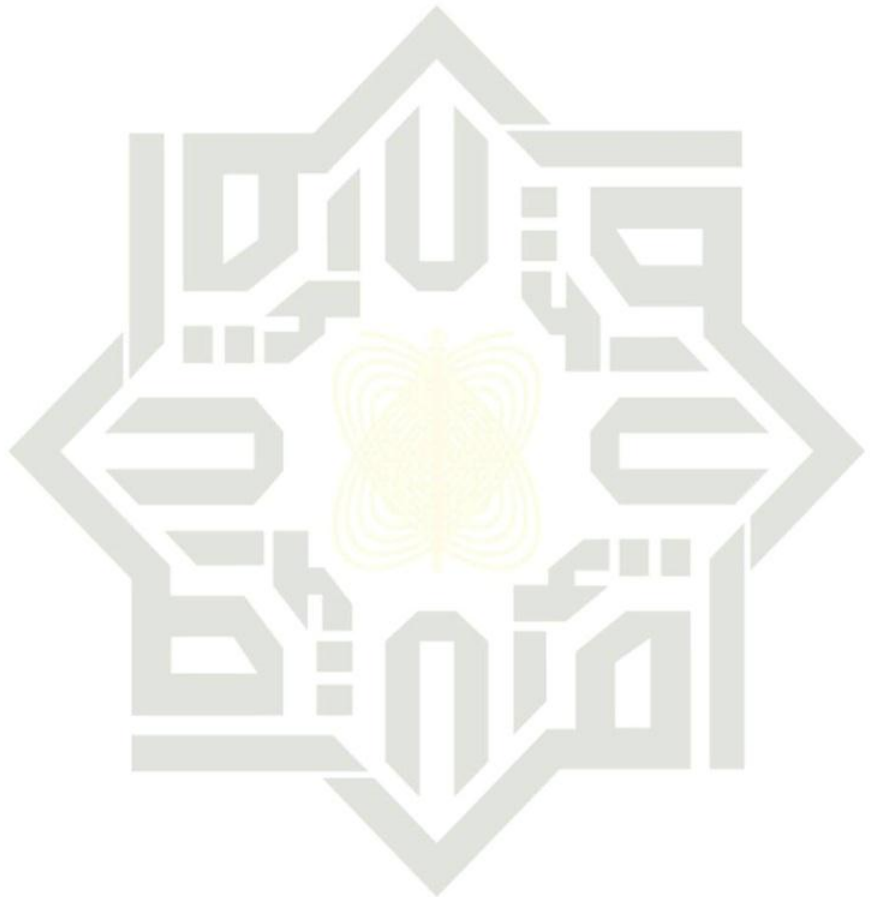
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

## DAFTAR TABEL

Jumlah Kasus Tipartit Disnaker Provinsi Riau .....	42
Dokumentasi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Tertulis .....	42



UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Ditanggung Undang-Undang

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pembahasan tentang hubungan industrial kurang mendapat perhatian, baik dari kalangan manajer puncak maupun dari manajer sumber daya manusia sendiri. Namun pada 20 tahun terakhir, hubungan industrial menuntut perhatian yang lebih besar, hal ini disebabkan karena hubungan pekerja-pengusaha menjadi semakin kompleks dari masa sebelumnya. Istilah hubungan industrial (*industrial relation*) lahir untuk menggantikan istilah yang sebelumnya muncul, yaitu hubungan perburuhan (*labour relation*). Hubungan perburuhan membahas masalah-masalah yang menyangkut hubungan antara pekerja dengan pengusaha.<sup>1</sup>

Dalam hubungan perburuhan ini yang menonjol adalah hubungan secara Bipartit. Tetapi dalam perkembangannya, masalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha menyangkut juga masalah-masalah lain, seperti ekonomi, sosial, politik, dan budaya. Menyadari bahwa istilah hubungan perburuhan sudah tidak tepat lagi karena tidak mampu menggambarkan permasalahan yang dihadapi, maka muncul istilah baru, yaitu hubungan industrial.<sup>2</sup> Dalam hubungan industrial akan dibahas seluruh aspek dan permasalahan ekonomi, sosial, politik, dan budaya, baik yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan hubungan pekerja dengan

---

<sup>1</sup>Kadek Agus Sudiawan and Nyoman Satyayudha Dananjaya, "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berbasis Pemberdayaan Sebagai Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Dalam Mencari Keadilan," *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata* 3, no. 1 (2019).

<sup>2</sup>Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Sinar Grafika, Jakarta, 2009), h. 25



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- © Hak Cipta milik UIN Suska Riau
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengusaha. Dalam hubungan industrial, muncul peran pemerintah yang disebut dengan Tripartit. Peran pemerintah dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja sebagaimana diamanatkan dalam UUD 1945 adalah mewujudkan secara optimal dan memberikan pembinaan kepada para pihak dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Peran pihak pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh dalam konteks hubungan industrial adalah menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasinya secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.<sup>3</sup>

Sedangkan bagi pengusaha/organisasi pengusaha, pelaksanaan hubungan industrial mempunyai fungsi untuk menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan buruh/pekerja secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan. Karena itu hubungan industrial tidak hanya dilihat dari konteks hubungan antara pekerja dan pengusaha dan peraturan ketenagakerjaan semata, tetapi tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sosial, ekonomi, dan politik. Karena di dalamnya mencakup pula konsep keadilan, kekuasaan, hak dan tanggung jawab.

Hubungan industrial yang harmonis dapat menjadi modal penting di dalam persaingan bebas. Hubungan industrial harmonis akan mampu mendorong transparansi yang dapat meningkatkan saling pengertian antara

---

*Ibid.*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 © Hak cipta mik UIN Suska Riau  
 State Isami University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerja dan perusahaan. Namun, perselisihan sangat rentan terjadi dalam hubungan antara buruh dan pengusaha karena fokus utama dari hubungan kerja yang dibangun perusahaan adalah suatu hubungan kerja yang berorientasi pada target dan keuntungan sehingga berimplikasi pada tekanan kerja tinggi yang dialami oleh pihak pekerja. Perselisihan hubungan industrial dalam bingkai hukum perburuhan didefinisikan sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh atau serikat buruh karena adanya berbagai perselisihan, seperti perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan.<sup>4</sup>

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh Atau serikat pekerja serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja buruh dalam satu perusahaan. Hal ini sejalan dengan pasal 2 undang undang nomor 2 tahun 2004 tentang jenis perselisihan hubungan Industrial meliputi empat macam yaitu:

1. Perselisihan hak,
2. Perselisihan kepentingan,
3. Perselisihan antar serikat pekerja serikat buruh hanya dalam satu perusahaan,

<sup>4</sup>Hubungan Industrial, Yang Harmon dan Dinamis Berkeadilan, "" *Optimalisasi Peran Mediator* (Jakarta:Kencana, 2020) no. 1.





#### 4. Perselisihan pemutusan hubungan kerja.<sup>5</sup>

Pemutusan hubungan kerja sering menimbulkan keresahan khususnya bagi para pekerja. Keputusan pemutusan hubungan kerja ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja tidak menimbulkan permasalahan karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan ini.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena kebijakan yang diambil oleh pengusaha atau karena adanya perselisihan akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak terutama dari pekerja yang pasti menimbulkan reaksi yang tidak dapat diterima alasan-alasan dari pemutusan hubungan kerja tersebut. Berdasarkan undang-undang nomor 2 tahun 2004 untuk penyelesaian Perselisihan dapat melalui pengadilan dan di luar pengadilan. Penyelesaian versi hubungan industrial mengedepankan masyarakat untuk mufakat, agar dengan demikian proses produksi barang dan jasa tetap berjalan sebagaimana mestinya.<sup>6</sup>

Penyelesaian melalui pengadilan dilakukan melalui pengadilan hubungan diserial. Pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa

<sup>5</sup> Ahmad Zaini, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Alternative Dispute Resolution," *Al-Ahkam* 11, no. 2 (2015): h. 73–94.

<sup>6</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2004), h. 1.







- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- © Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemerintah yang mempunyai otoritas penuh sebagai fasilitator bagi masalah ketenagakerjaan, diperkuat dalam pasal 8 Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 yaitu “Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota”.

Di kutip dari @media.center.riau.go.id, pada tahun 2021, terdapat 175 kasus atau konflik perselisihan Industrial antara pekerja dengan perusahaan yang diterima aduannya oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau. Dari semua pengaduan pemutusan hubungan kerja yang dilaporkan ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau tidak seluruhnya dituntaskan dengan kata sepakat, sehingga kasusnya terpaksa diteruskan ke pengadilan. Hal tersebut terjadi sebab kedua belah pihak, yakni perusahaan dan pekerja tidak menemukan kesepakatan. dari 175 kasus yang diterima oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau, yang berakhir dengan Kesepakatan Bersama (KB) ada 56 kasus dan sisanya bergulir ke Pengadilan untuk menempuh jalur Litigasi. Kemudian pada tahun 2022, Pemerintah Provinsi (Pemprov) melalui Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau melakukan penindakan hukum kepada 5 perusahaan yang melanggar aturan Ketenagakerjaan. Dari 5 kasus tersebut setidaknya ada 2 kasus yang sudah lengkap P21nya dan sudah masuk ke Kejaksaan Tinggi (Kejati) Riau kasus Ketenagakerjaan. Adapun 2 kasus tersebut yaitu Perundingan mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial/Pemutus Hubungan Kerja antara pihak pertama dan pihak kedua di PT. Mega Finance, dan Penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi antara PT. Ewan Super Wood dengan salah satu pekerja dengan tindakan mediator mengeluarkan surat secara tertulis.

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan jo Perpu No 2 tahun 2022 dan undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan landasan dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha salah satu upaya yang diwajibkan dalam penyelesaian perselisihan adalah penyelesaian melalui non Litigasi sebelum sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial, Para pihak wajib menyelesaikan permasalahan dengan musyawarah. Tripartit artinya tidak langsung ke pengadilan hubungan industrial dan upaya terakhir yang dilakukan melalui Mediasi pada dinas tenaga kerja kabupaten/kota dan Provinsi bahwa bukan pada penyelesaian secara litigasi yang banyak menuai hambatan di lapangan.

Pelaksanaan tripartit di Disnaker Provinsi Riau guna mengetahui secara ringkas fenomena tentang perselisihan Hubungan Industrial yang diterima oleh institusi terkait dan untuk diketahui sejauhmana efektivitas dari tripartit itu sendiri sebagai sarana untuk menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial yang secara eksplisit tertuang dalam Undang Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ketenagakerjaan jo Perpu No 2 tahun 2022 dan Undang Undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Namun Penyelesaian hubungan industrial melalui (Non litigasi) diluar Pengadilan pun pada faktanya juga banyak menuai hambatan di lapangan yang dimana amanat dari pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang perselisihan hubungan industrial tidak memberikan keefektifan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mengingat undang undang tersebut masalah perselisihan hubungan



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi/mechanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang cepat, tepat, adil dan murah pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau merupakan instansi yang memiliki peranan penting dalam penyelesaian hubungan industrial di Provinsi Riau

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul tentang **“Efektivitas Tripartit Dalam Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau)”**

### **Batasan Masalah**

Untuk menghindari kesalahpahaman dan kekeliruan serta untuk lebih terarahnya proses penelitian, maka dalam hal ini penulis merasa perlu memberikan batasan terhadap permasalahan penelitian. Pembahasan dalam tulisan ini difokuskan pada masalah efektifitas tripartit dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merujuk pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial studi kasus pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang tertulis, maka yang akan diteliti yaitu tentang Efektivitas Tripartit Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau), kemudian dari apa saja yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa menyebutkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Bagaimana efektivitas tripartit dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial studi kasus pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau?
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi efektivitas tripartite pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau?

### Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui efektivitas tripartit dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial studi kasus pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas tripartite studi kasus pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau

### Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat diambil dari penelitian penulis terhadap efektivitas tripartit sebagai upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Adapun manfaat penelitin ini secara teoritis adalah sebagai berikut:

Diharapkan dapat dijadikan sebagai ilmu pengetahuan khususnya pada ilmu hukum mengenai efektivitas Tripartit sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dapat dipergunakan sebagai acuan terhadap penelitian yang sejenis dikemudian hari.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Sebagai bahan referensi dan informasi bagi semua pihak khususnya sejurusan penulis yaitu Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau tentang Ketengakerjaan dan efektivitas Tripartit.

### 2. Secara Praktis

Adapun manfaat penelitian ini secara praktis adalah sebagai berikut:

Untuk mengembangkan pemikiran sebagai bahan dalam menyelesaikan Pendidikan Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

b. Sebagai ilmu pengetahuan yang dapat di mengerti dalam hubungan Industrial.

### 3. Secara Akademis

Adapun manfaat penelitian secara akademis adalah sebagai berikut:

Kegunaan akademis yaitu penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi dan data sekunder bagi kalangan akademis yang meneliti permasalahan sejenis.

## F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan bertujuan untuk mempermudah pemahaman dan penelaahan penelitian. Penelitian ini ditulis berdasarkan sistematika penulisan sebagai berikut:

## BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, Batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, serta sistematika penulisan.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini menguraikan dan menjelaskan tentang kerangka teoritis dan kajian terdahulu.

## **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisi dan menjelaskan jenis dan sifat penelitian, pendekatan penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, validitas data, dan teknik analisis data.

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menyajikan Pembahasan Hasil Data Penelitian, berupa jawaban dari rumusan masalah penelitian, yaitu tentang bagaimana Efektivitas Tripartit Dalam Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau.

## **BAB V : PENUTUP**

Bab ini merupakan Kesimpulan dan Saran. Kesimpulan ditarik dari pembuktian atau dari uraian penelitian yang di dapat pada Instansi terkait yang dijadikan subjek penelitian.

## **DAFTAR PUSTAKA :**

Berisi tentang seluruh sumber yang diambil demi untuk membantu berjalannya penelitian.

## **LAMPIRAN :**

Berisi tentang dokumentasi dan hal lain yang dianggap penting, yang diambil di instansi terkait sewaktu penelitian berlangsung.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kerangka Teoritis

##### 1. Hubungan Industrial

###### Pengertian Hubungan Industrial

Hubungan Industrial adalah hubungan para pihak yang berkepentingan atas proses produksi baik dalam bentuk barang maupun jasa disuatu perusahaan. Kata Hubungan Industrial mengambil istilah dari *“labour relation”* atau hubungan perburuhan. Awalnya istilah ini meliputi hubungan perburuhan, membahas berbagai masalah yang berhubungan dengan pekerja buruh dan pengusaha. Seiring berkembangnya zaman, bahwa masalah hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha menyangkut aspek yang lebih luas dan dirasa penting sehingga memerlukan perhatian serius oleh pemerintah dalam perjalanan hubungan Industrial.<sup>9</sup>

Hubungan Industrial pada dasarnya adalah suatu hubungan hukum yang dibuat antara pengusaha dengan pekerja. Dalam hubungan tersebut memang tidak selamanya akan berjalan lancar-lancar saja dalam arti tidak ada permasalahan yang timbul dari hubungan industrial. Pada saat ini kita sudah masuk dalam era reformasi industri, maka permasalahan perselisihan hubungan antara perusahaan dengan buruh semakin meningkat dan lebih rumit, sehingga dibutuhkan adanya cara atau metode

---

Haikal Arsalan and Dinda Silviana Putri, *“Reformasi Hukum Dan Hak Asasi Manusia Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,”* Jurnal HAM 11, no. 1 (2020): h. 39.



yang mampu dikembangkan agar dapat menyelesaikan permasalahan perselisihan dengan adil, tepat dan cepat serta murah. Selain itu juga menciptakan hubungan harmonis antara perusahaan dengan buruh atau sesama buruh memiliki aturan hukum sebagai tata tertib yang harus dilaksanakan sehingga dibutuhkan penyelesaian permasalahan tersebut. Seperti yang diketahui bahwa setiap perselisihan disebabkan dengan berbagai faktor diantaranya yaitu perjanjian kerja, ketidaksepakatan dalam hal-hal hubungan kerja, dan peraturan perusahaan maupun peraturan kerja bersama selama masa kerja berlangsung.<sup>10</sup>

Menurut Charles D. Drake sengketa dalam hubungan industrial antara pekerja atau buruh dengan pengusaha dapat terjadi karena didahului oleh pelanggaran hukum dan juga dapat terjadi karena bukan pelanggaran hukum. Pelanggaran hukum yaitu seperti adanya perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan. Sedangkan yang tidak termasuk pelanggaran hukum yaitu seperti perlakuan diskriminasi yaitu terkait mekanisme kenaikan jabatan, masa kerja, upah dan lainnya. Oleh karena itu sangat rentan terjadinya perselisihan antara pengusaha dengan pekerja yang secara otoritas pengusaha memiliki potensial untuk melakukan kecurangan dalam perjanjian kerja ataupun hubungan yang mengikat dengan pekerja. Dalam hal ini diperlukan kehadiran dari instansi yang berwenang maupun peraturan yang mengatur perlindungan hukum bagi pekerja dan peraturan tentang Hubungan Industrial.

*Ibid.*



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perlindungan pekerja dan peraturan hubungan industrial memiliki hubungan yang sangat erat, karena secara yuridis, perlindungan pekerja pada umumnya diatur didalam peraturan mengenai hubungan industrial. Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberi peluang kepada para pihak untuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui lembaga arbitrase. Perkara yang ditangani lembaga arbitrase adalah sengketa perihal perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja dan Majikan di dalam suatu perusahaan. Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya telah diatur di dalam Undang Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, yang berlaku di bidang sengketa perdagangan. Oleh karena itu arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam Undang Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ketenagakerjaan jo Perpu No 2 tahun 2022 dan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial.<sup>11</sup>

#### b. Prinsip-Prinsip Hubungan Industrial

Istilah "Perselisihan Hubungan Industrial" pertama kali diatur dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia, tertuang secara implisit dalam Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 jo Perpu No 2 tahun 2022 yang mendefinisikan perselisihan hubungan industrial ialah "perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan

<sup>11</sup> Hidayat, "Kepastian Hukum Putusan Tripartit Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial."



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”.<sup>12</sup>

Berdasarkan definisi perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 juncto Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 dengan definisi perselisihan perburuhan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tersebut dapat diketahui bahwa ruang lingkup dari perselisihan hubungan industrial lebih luas apabila dibandingkan dengan ruang lingkup perselisihan perburuhan, dimana pihak yang dapat menjadi subjek dalam perselisihan hubungan industrial meliputi pekerja/ buruh dan/ atau serikat pekerja/ serikat buruh sedangkan dalam perselisihan perburuhan hanya mengakui serikat pekerja/ serikat buruh saja sebagai pihak dalam perselisihan hubungan perburuhan, tanpa mengakui pekerja/ buruh secara perseorangan.<sup>13</sup>

Perselisihan perburuhan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang nomor 22 tahun 1957 hanya mengatur mengenai perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Di samping itu, berdasarkan definisi perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-

<sup>12</sup> Nikolas Budi Arianto Wijaya, “Pelaksanaan Hubungan Kerjasama Tripartit Di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta,” *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (2013): h. 12–26.

<sup>13</sup> Veni Reza et al., “No Title,” *Bussiness Law binus* 7, no. 2 (2020): h. 33–48.





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Undang Cipta Kerja Nomor 13 tahun 2003 juncto Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 juncto Perpu No 2 tahun 2022 dapat diketahui bahwa jenis perselisihan hubungan industrial lebih variatif dibandingkan dengan jenis perselisihan perburuhan, dimana perselisihan hubungan industrial meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan. Selanjutnya berkaitan dengan prinsip-prinsip yang ada dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik dalam Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 juncto Perpu No 2 tahun 2022 maupun dalam Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 tidak secara eksplisit menyebutkan prinsip-prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Prinsip-prinsip penyelesaian hubungan industrial tersebut dapat dilihat dan ditemukan dari sejarah atau latar belakang dibentuknya Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 juncto Perpu No 2 tahun 2022 dan Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 serta dapat diamati secara tersirat prakomodir dalam ketentuan ketentuan Undang Undang Nomor 2 tahun 2004.<sup>14</sup>

Sebagaimana telah dijabarkan sebelumnya bahwa secara historis Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 diundangkan sebagai pengganti Undang Undang Nomor 22 tahun 1957 dan Undang Undang Nomor 12 tahun 1964 yang dalam penerapannya belum dapat mewujudkan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang cepat, tepat, adil dan

<sup>14</sup> Maria Victoria Awi, Norma Mewengkang, and Antonius Golung, "Peranan Komunikasi Antar Pribadi Dalam Menciptakan Harmonisasi Keluarga," *e-journal "Acta Diurna"* 5, no. 2 (2016): h.1–12.





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

murah. Di samping itu, sedari awal pembentukan Undang Undang Nomor 22 tahun 1957 dan Undang Undang Nomor 12 tahun 1964 juga telah diatur bahwa perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat antara para pihak yang berselisih, kemudian apabila upaya musyawarah tidak tercapai maka pengusaha dan pekerja/ buruh dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui lembaga penyelesaian perselisihan yang diatur oleh undang-undang berdasarkan kesepakatan dari para pihak. Berdasarkan hal-hal tersebut maka dapat diketahui bahwa prinsip-prinsip penyelesaian hubungan industrial, antara lain:

1. Prinsip Kekeluargaan, Gotong Royong dan Musyawarah untuk Mufakat

Prinsip kekeluargaan, gotong royong dan musyawarah untuk mufakat ini dapat ditemui dalam kewajiban untuk menempuh Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui musyawarah untuk mufakat dalam lembaga bipartit sebelum menempuh penyelesaian lebih lanjut. Prinsip ini juga berlaku dalam penyelesaian melalui mekanisme di luar pengadilan.<sup>15</sup> Secara normatif, prinsip musyawarah untuk mufakat ini dapat dilihat dalam Pasal 136 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 juncto Perpu No 2 tahun 2022 yang mengatur bahwa “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat

---

Tania Dhisa et al., “Peran Serikat Pekerja Dalam Dunia Hubungan Industrial,” *Jurnal EK&BI* 5 (2022): h. 2620–7443.

pekerja/ serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat”. Ketentuan serupa juga diatur dalam Pasal 3 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 yang menyatakan bahwa “Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat”.<sup>14</sup> Ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 tersebut ditegaskan pula dalam Penjabaran umum Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 yang menyatakan bahwa “Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan bagi kedua belah pihak.”<sup>16</sup>

## 2. Prinsip Bebas Memilih Lembaga Penyelesaian Perselisihan

Prinsip bebas memilih lembaga penyelesaian perselisihan bermakna bahwa sebelum melakukan upaya gugatan dalam menyelesaikan perselisihan melalui jalur litigasi atau melalui pengadilan hubungan industrial, maka para pihak yang berselisih melalui kesepakatan bebas untuk memilih penyelesaian perselisihan melalui lembaga arbitrase, konsiliasi maupun mediasi. Hal ini sebagaimana diakomodir dalam ketentuan Pasal 136 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 yang menyatakan bahwa: Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh menyelesaikan perselisihan

ibid



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hubungan industrial melalui prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang diatur dalam undang-undang yang berlaku bahwa prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang diatur dengan undang-undang sebagaimana dimaksud dalam frasa terakhir pada Pasal 136 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 juncto Perpu No 2 tahun 2022 tersebut adalah prosedur tertulis untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 ayat (2) dan ayat (4) Undang Undang Nomor 2 tahun 2004, dapat diketahui bahwa prinsip bebas memilih lembaga penyelesaian perselisihan diwujudkan dalam kebebasan para pihak yang berselisih untuk menentukan perselisihan di antara mereka akan diselesaikan melalui lembaga mediasi, konsiliasi atau arbitrase, dimana apabila para pihak memilih salah satu diantara konsiliasi atau arbitrase, maka penyelesaian perselisihan dilakukan berdasarkan pilihan para pihak, atau apabila para pihak tidak melakukan pilihan terhadap lembaga konsiliasi atau arbitrase, maka secara *a-contrario*, para pihak menginginkan agar perselisihan tersebut diselesaikan melalui lembaga mediasi. Dengan demikian, prinsip bebas memilih lembaga penyelesaian perselisihan ini hanya dapat dilaksanakan apabila perundingan bipartit sebagai wujud prinsip musyawarah untuk mufakat mengalami kegagalan dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi di antara para pihak.<sup>17</sup>

Haikal Arsalan and Dinda Silviana Putri, "Reformasi Hukum Dan Hak Asasi Manusia Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Jurnal HAM* 11, no. 1 (2020): 39.





### 3. Prinsip Cepat, Adil dan Murah

Pada dasarnya, prinsip cepat, adil dan murah dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini identik dengan prinsip peradilan pada umumnya sebagaimana diatur dalam Pasal 2 ayat (4) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (untuk selanjutnya disebut “Undang Undang Nomor 48 tahun 2009”) yang menyatakan bahwa “Peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat, dan biaya ringan”. Ketentuan tersebut juga ditegaskan kembali dalam Pasal 4 ayat (2) Undang Undang Nomor 48 tahun 2009 yang menyatakan bahwa, “Pengadilan membantu pencari keadilan dan berusaha mengatasi segala hambatan dan rintangan untuk dapat tercapainya peradilan yang sederhana, cepat, dan biaya ringan”. Prinsip peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan ini juga ditegaskan oleh Mahkamah Agung dalam Cetak Biru Pembaruan Mahkamah Agung yang menyatakan bahwa: Prinsip peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan ini juga ditegaskan oleh Mahkamah Agung dalam Cetak Biru Pembaruan Mahkamah Agung yang menyatakan bahwa, Mahkamah Agung sebagai pemegang kekuasaan kehakiman juga mencoba melakukan pembaruan-pembaruan dengan menentukan sisi organisasinya yang menetapkan mewujudkan supremasi hukum melalui kekuasaan kehakiman yang mandiri, efektif, efisien serta mendapatkan kepercayaan publik, profesional dan memberi pelayanan hukum yang berkualitas, etis, terjangkau dan biaya

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



rendah bagi masyarakat serta mampu menjawab panggilan pelayanan publik.<sup>18</sup>

Ketiga prinsip tersebut pada dasarnya merupakan turunan atau pengejawantahan lebih lanjut dari prinsip keadilan dalam perlindungan dan pengakuan hak asasi manusia, termasuk di dalamnya hak-hak konstitusionalisasi warga negara di bidang ketenagakerjaan sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.<sup>19</sup> Ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUDNRI 1945 tersebut menunjukkan bahwa peraturan perundangundangan di Indonesia berusaha menjamin perlindungan bagi warga negara yang berkedudukan sebagai tenaga kerja atau orang yang melakukan pekerjaan.

Hal tersebut merupakan hal yang rasional mengingat dalam suatu hubungan kerja maupun hubungan industrial, kedudukan pekerja/ buruh dianggap sebagai posisi yang lemah, sehingga perlindungan terhadap pekerja/ buruh dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/ buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun demi mewujudkan kesejahteraan buruh dan keluarganya. Hal ini sebagaimana ditegaskan dalam konsideran penimbang huruf di Undang Undang Nomor 13 tahun 2003.

<sup>18</sup> Firdausi Dhulhijjahyani, Sjamsiar Sjamsuddin, and Mohammad Nuh, “*Manajemen Konflik Dalam Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial (Studi Dalam Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan)*,” *Profit* 14, no. 01 (2020): h. 32–41.

<sup>19</sup> *ibid*





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan penjabaran di atas, dapat diketahui bahwa baik secara implisit maupun secara eksplisit, pasal-pasal yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 juncto Perpu No 2 tahun 2022 dan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 mengandung norma-norma yang mencerminkan prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yakni prinsip kekeluargaan, gotong royong dan musyawarah untuk mufakat; prinsip bebas memilih lembaga penyelesaian perselisihan; dan prinsip cepat, adil dan murah. Karakteristik hubungan industrial yang mengutamakan asas kemitraan, maka Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial haruslah mengutamakan musyawarah dan mufakat.

Pihak yang bersengketa harus memposisikan diri dan memiliki kemampuan dalam bernegosiasi, sehingga menjadikan permasalahan perburuhan dapat diselesaikan dalam tingkat Tripartit tanpa harus melalui mekanisme pengadilan hubungan industrial, sehingga pemborosan terhadap waktu dan materi dapat diminimalkan. Model Kelembagaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang paling ideal dan paling sesuai dengan karakteristik hubungan industrial adalah model Penyelesaian Sengketa Alternatif (APS/ADR).

## 2. Tripartit

### Pengertian Tripartit

Menurut (Mustakim, 2018), Tripartit adalah penyelesaian yang dapat dicapai apabila para pihak telah mencapai kesepakatan bipartit namun gagal melakukannya, sebagai langkah awal para pihak harus



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memperbaikinya dan selanjutnya instansi pemerintahan bidang ketenagakerjaan setempat harus memberikan penawaran kepada yang bersangkutan untuk penyelesaian dengan konsiliasi atau arbitrase. Sedangkan menurut (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.46 Tahun 2008), Lembaga Kerja Sama Tripartit atau LKS Tripartit adalah wadah yang didalamnya berisikan pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja untuk melakukan komunikasi, konsultasi dan musyawarah terkait masalah ketenagakerjaan.

Dapat disimpulkan Tripartit adalah sebuah forum komunikasi untuk mewadahi perselisihan hubungan industrial antara perusahaan serta pihak yang berselisih dimana kesepakatan tidak terjadi dalam forum Bipartit sehingga pada forum Tripartit akan ditengahi oleh pihak pemerintah.<sup>20</sup>

Pemerintah khususnya Dinas Ketenagakerjaan dan LKS Tripartit memiliki peran yang sangat penting, selain interpretasi dari peraturan yang berlaku, pemerintah juga pemangku kepentingan dan kebijakan yang mana apabila banyak terjadi perselisihan hubungan industrial yang tidak ditangani secara serius, maka akan sangat berdampak pada ekonomi karena perusahaan dan karyawan adalah jantung dari perkembangan ekonomi Indonesia, ditambah lagi lembaga kerjasama tripartit yang selanjutnya disebut tripartit sudah memiliki payung hukum yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan

<sup>20</sup> Nikolas Budi Arianto Wijaya, "Pelaksanaan Hubungan Kerjasama Tripartit Di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta," *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (2020): 12–26.





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit (selanjutnya disebut dengan PP LKS Tripartit) dalam Pasal 41 menyebutkan bahwa: “LKS Tripartit Kabupaten/Kota mempunyai tugas memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Bupati/Walikota dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan di wilayah Kabupaten/Kota yang bersangkutan.” Pada dasarnya, perundingan tripartit merupakan perundingan yang melibatkan pihak ketiga yang netral. dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 pihak ketiga yang dilibatkan untuk menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial tersebut adalah mediator, konsiliator, atau arbiter.

Upaya penyelesaian secara tripartit baru dapat dilakukan apabila usaha bipartit telah dilakukan. adapun proses penyelesaian secara tripartit melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase sebagaimana diuraikan secara lebih terperinci dibawah ini. Jika ternyata Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak dapat diselesaikan atau tidak dapat dicapai kesepakatan melalui perundingan bipartit, tahap berikutnya adalah penyelesaian melalui tripartit, yaitu secara mediasi. Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui cara ini bersifat wajib (mandatory), apabila cara penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase tidak disepakati oleh para pihak. Polarisasi melalui mediasi ini merupakan salah satu dari Alternative Dispute Resolution (ADR) atau Penyelesaian sengketa diluar pengadilan. Pada dasarnya penyelesaian melalui mediasi mempunyai karakteristik yang bersifat keunggulan sebagai berikut:





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 1. *Voluntary*

Keputusan untuk bermediasi diserahkan pada kesepakatan para pihak sehingga dapat diciptakan suatu putusan yang merupakan kehendak dari para pihak. oleh karena dikehendaki para pihak, keputusan yang diselesaikan bersifat *win-win solution*.

#### Informal dan Fleksibel

Apabila diperintahkan, pihak sendiri dengan bantuan mediator dapat mendesain sendiri prosedur, tata cara, dan mekanisme untuk melakukan mediasi. jika diperbandingkan dengan litigasi, baik tata cara, prosedur, maupun mekanismenya sangat berbeda jauh antara litigasi dan mediasi.

### 3. *Interested Based*

Dalam mediasi tidak dicari siapa yang salah atau siapa yang benar, tetapi yang lebih diutamakan adalah bagaimana mediasi tersebut menghasilkan dan mencapai kepentingan masing-masing pihak.

#### *Future Looking*

Hakikat mediasi karena lebih menjaga kepentingan masing-masingpihak sehingga lebih menekankan untuk menjaga hubungan para pihak yang bersengketa ke depan dan tidak berorientasi ke masa lalu.

#### *Parties Oriented*

Orientasi mediasi yang bersifat prosedur yang informasi maka para pihak lebih aktif berperan dalam proses mediasi tanpa bergantung pada peran pengacara.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 6. *Parties Control*

Mediator tidak dapat memaksakan kehendak atau pendapatnya untuk mencapai kesepakatan oleh karena penyelesaian sengketa melalui mediasi adalah keputusan dari pihak-pihak itu sendiri. perkembangan mediasi di Indonesia merupakan cara penyelesaian sengketa yang sesuai dengan budaya bangsa Indonesia, yaitu musyawarah mufakat.<sup>21</sup>

Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam pasal 8 sampai dengan pasal 16 merumuskan mekanisme pelaksanaan mediasi yang dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Mediator sebagaimana dimaksud harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- Warga negara Indonesia;
- Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang tenaga-kerjaan;
- Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
- Syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.<sup>22</sup>

<sup>21</sup> Nafsiyatul Muslikah, "Model Penyelesaian Tripartit Dalam Sengketa Hubungan Industrial," *Amnesti Jurnal Hukum* 2, no. 1 (2020): 24–32.

<sup>22</sup> Arsalan and Putri, "Reformasi Hukum Dan Hak Asasi Manusia Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial."



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya. Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Barang siapa yang diminta keterangannya oleh mediator guna Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh mediator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta.

Dalam hal tercapai kesepakatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) huruf e dilakukan sebagai berikut :





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama;

Apabila Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi;

Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.<sup>23</sup>

## B. Kajian Terdahulu

Mengkaji hasil penelitian terdahulu adalah mendalami, mencermati, menelaah dan mengidentifikasi pengetahuan atau hal yang telah ada untuk mengetahui apa yang telah ada dan belum ada. Agar penelitian berjalan dengan baik, maka peneliti harus mencari pembahasan yang berkaitan dengan judul yang diteliti untuk mendukung dalam proses penelitian. Adapun yang berkaitan dengan judul, peneliti mencari sumber pembahasan dari Skripsi,

<sup>23</sup> Efriyanti Simanjuntak, "Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial" (2018): h. 1–65.





Jurnal atau buku-buku yang sangat membantu dalam permasalahan yang dihadapi oleh peneliti. Adapun penelitian lain yang hampir relevan tersebut adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nafsiyatul Muslikah pada 2020 tentang "Model Penyelesaian Tripartit dalam Sengketa Hubungan Industrial di Dinperinaker Purworejo". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi hambatan dalam penyelesaian sengketa tripartit pada hubungan industrial di Dinperinaker Purworejo. Mekanisme penyelesaian sengketa oleh pihak dinperinaker menggunakan metode tripartit yang terdiri dari konsiliasi, mediasi, dan arbitase. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses penyelesaian dengan perundingan konsiliasi dilakukan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator yang ditunjuk oleh para pihak. Bila tidak dicapai kesepakatan, penyelesaian sengketa secara mediasi terjadi apabila ternyata dalam sidang mediasi tercapai kesepakatan. Sedangkan penyelesaian menggunakan perundingan arbitrase digunakan untuk menyelesaikan perselisihan di luar PHI atas perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh, dalam suatu perusahaan dapat ditempuh melalui kesepakatan tertulis yang berisi bahwa para pihak sepakat untuk menyerahkan perselisihan kepada para arbiter.<sup>24</sup>

<sup>24</sup> Nafsiyatul Muslikah, "Model Penyelesaian Tripartit Dalam Sengketa Hubungan Industrial Di Dinperinaker Purworejo," *Amnesti Jurnal Hukum* 2, no. 1 (2020): h. 24–32.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang UIN Suska Riau State Is Hamid University of Sultan Saifudin Riau

Perbedaan penelitian yang Nafsiyatul Muslikah dengan peneliti angkat yaitu terletak di topik permasalahan penelitian dan memiliki persamaan membahas tentang tripartite dan hubungan industrial.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmi Hidayat pada 2023 tentang “Kepastian Hukum Putusan Tripartit Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”. Perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja selama ini paling banyak terjadi karena tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh satu pihak dan pihak lain tidak dapat menerimanya, pemutusan hubungan kerja dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun pekerja/buruh. Kesimpulan penelitian ini adalah kepastian hukum yang telah diputuskan melalui pengadilan hubungan industrial bahwa setelah ditempuh dengan jalur tripartit yang telah mempertemukan kedua pihak. Kepastian hukum merupakan produk dari hukum atau lebih khusus dari perundang-undangan. hukum positif yang mengatur kepentingan-kepentingan manusia dalam masyarakat harus selalu ditaati meskipun hukum positif itu kurang adil dan Perlindungan Hukum terhadap pekerja.<sup>25</sup>

Perbedaan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahmi Hidayat dengan peneliti yaitu tentang topik permasalahan penelitian dan memiliki persamaan membahas tentang penyelesaian hubungan industrial.

<sup>25</sup> Rahmi Hidayat, “Kepastian Hukum Putusan Tripartit Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,” *SeNaSPU: Seminar Nasional Sekolah Pascasarjana* 1, no. 1 (2023).



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Vincentius Randy pada 2019 tentang "Penyelesaian Sengketa Tripartit Dalam Perselisihan Hubungan Industrial Pada Perusahaan Alih Daya Dilihat Dari Undang-Undang 30 tahun 1999"

Tulisan ini ditujukan untuk membahas secara yuridis normatif permasalahan penyelesaian sengketa pada tingkatan tripartit pada perusahaan alih daya dengan didukung data lapangan dari dinas tenaga kerja Tangerang Selatan sebagai suatu data pendukung. Data ini tentu tidak dapat mewakili kondisi yang sama untuk sengketa sejenis di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, namun diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap pelaksanaan penyelesaian sengketa hubungan industrial secara tripartit pada perusahaan alih daya.<sup>26</sup>

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Vincentius Randy dengan peneliti yaitu terletak pada tempat penelitian serta memiliki persamaan penelitian yang membahas tentang tripartite dalam penyelesaian hubungan industrial.

---

<sup>26</sup> Vincentius Randy and Kristianto Pustaha Halomoan Silalahi, "Penyelesaian Sengketa Tripartit Dalam Perselisihan Hubungan Industrial Pada Perusahaan Alih Daya Dilihat Dari Undang-Undang 30 Tahun 1999," *Jurnal Paradigma Hukum Pembangunan* (2017): h. 5–24.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Dan Sifat Penelitian

##### 1. Jenis Penelitian

Penelitian hukum ialah merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari suatu atau beberapa fenomena gejala hukum tertentu dengan cara menganalisisnya. Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan *Yuridis Sosiologis*, yaitu penelitian terhadap efektivitas hukum merupakan penelitian yang membahas bagaimana implementasi hukum di dalam masyarakat. Penelitian ini sangat relevan di negara negara berkembang seperti Indonesia, dikarenakan penelitian ini mensyaratkan penelitiannya selain mengetahui pengetahuan ilmu hukum, pengetahuan ilmu sosial juga terkandung didalamnya.

##### 2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang gunakan ialah Deskriptif Analitis, yaitu penelitian yang mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah didapat dan kemudian dianalisis untuk diambil kesimpulannya.

#### B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini ialah pendekatan efektivitas hukum yaitu orang atau badan hukum benar-benar berbuat selaras dengan norma-norma dan peraturan hukum yang berlaku, dengan begitu





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

norma-norma dan peraturan hukum tersebut benar-benar diterapkan dengan baik dan dipatuhi oleh masyarakat umum. Dalam hal ini peneliti melakukan kajian terhadap masalah yang dianggap kompleks dan rentan terjadi dikalangan baik industrial maupun dalam serikat pekerja atasu serikat buruh yang pemegang penuh kepentingan dan kewajiban dalam menjamin hak sosial pekerja adalah pemerintah itu sendiri.

Berdasarkan hal tersebut peneliti bermaksud memahami secara lebih mendalam tentang efektivitas tripartit sebagai upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada instansi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau. Jika dilihat dari metode yang dipakai dalam penelitian ini, maka penelitian yang digunakan adalah metode wawancara dan observasi dengan cara meneliti langsung kelapangan.

## C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana proses studi yang diperlukan untuk memperoleh masalah penelitian berlangsung. Pertimbangan lokasi penelitian sangat diperlukan untuk mendapatkan peluang informasi yang dibutuhkan sesuai dengan permasalahan yang ditentukan. Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau.

## D. Subjek Dan Objek Penelitian

### 1. Subjek Penelitian

Yang dimaksud subjek penelitian, adalah orang, tempat, atau benda yang diamati dalam rangka sebagai sasaran. Adapun subjek penelitian dalam tulisan ini adalah informan dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau yaitu Bapak Tomi Haryadi Siregar S.H selaku Mediator Ahli Madya.

## 2. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah hal yang menjadi pokok persoalan untuk kemudian akan diamati dan teliti, dalam hal ini objek penelitian peneliti adalah untuk mengetahui Efektivitas Tripartit Dalam Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Dinas yang berwenang.

## 2.1. Sumber Data

### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dihimpun dari sumbernya secara langsung dan diolah sendiri oleh lembaga yang bersangkutan dan dapat dimanfaatkan. Data primer ini dapat berbentuk opini dari subjek secara individual atau kelompok, dan juga hasil observasi terhadap karakteristik benda (fisik), kejadian, kegiatan, dan hasil suatu pengujian tertentu. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara kepada informan dan observasi.<sup>27</sup>

### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari secara tidak langsung melalui media resmi, dokumen resmi, dan buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian. perantara atau yang dihasilkan dari pihak lain yang digunakan oleh lembaga lainnya yang bukan pengolahannya, tetapi dapat dimanfaatkan dalam penelitian tertentu.<sup>28</sup>

Data sekunder dalam penelitian ini yaitu, Undang Undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Undang

Rachmat Kriyanto, *Teknik Praktis Riseti*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2009), h. 29.

Rosady Ruslan, *Metode Penelitian*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2010), h. 138.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Undang nomor 13 tahun 2003 ketenagakerjaan, Undang Undang nomor 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/buruh..

## 2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data informasi dan mengumpulkan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa jenis teknik pengumpulan data, yaitu:

### 1. Observasi

Observasi ialah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dan turun langsung kelapangan guna untuk mengamati dan peristiwa yang terjadi dan yang akan diteliti. Biasanya peneliti dapat berperan sebagai partisipan atau *observer*. Menurut Sugiyono, dengan melakukan observasi, peneliti belajar tentang bagaimana perilaku dan makna dari penelitian tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan kegiatan observasi secara terus terang atau tersamar.

Peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terus terang kepada informan atau sumber data, bahwa peneliti sedang melakukan penelitian. Proses penelitian dapat diketahui mulai dari awal hingga akhir kegiatan apa saja yang dilakukan oleh peneliti. Tetapi, ada juga dalam suatu saat peneliti tidak terus terang atau tersamar dalam melakukan observasi, hal ini dilakukan untuk menghindari jika ada suatu data yang dicari merupakan data yang bersifat rahasia.

### 2. Wawancara

Menurut Moelong, wawancara adalah aktivitas percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pewawancara (interviewer) yaitu orang yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yaitu orang yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Selain itu, wawancara merupakan proses untuk memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian tersebut, dengan melakukan tanya jawab antara pewawancara dan yang di wawancarai.

Kegiatan wawancara dilakukan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti secara mendalam. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara secara langsung (tatap muka) dan juga daring media sosial (*whatsapp*).

### 3. Tinjauan Kepustakaan

Penelitian kepustakaan yaitu penelitian yang didasarkan pada bahan atau buku-buku bacaan, melalui Undang Undang, jurnal dan pendapat para ahli hukum serta akademisi yang bersifat ilmiah dan berhubungan langsung dengan objek penelitian.

### 4. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis data kualitatif, yaitu data yang diperoleh lalu dipilih dan disusun secara sistematis yang kemudian dianalisa secara kualitatif untuk mendapatkan deskriptif tentang rumusan permasalahan. Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menganalisis data mengenai Efektivitas Tripartit Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis, maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

1. Efektivitas tripartit pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau dianggap cukup efektif dan efisien. Karna setiap aduan sengketa yang diterima langsung ditangani dan didamaikan dengan dominan hasil yang diperoleh dari forum tripartit ialah kesepakatan/perjanjian bersama (PB) sehingga tidak sampai bergulir kepersidangan, serta tidak memakan banyak waktu dan biaya di dalam proses hukumnya. Hal ini sejalan dengan amanat dari Mahkamah Agung dalam Cetak Biru Pembaruan Mahkamah Agung yang menyatakan bahwa, Mahkamah Agung sebagai pemegang kekuasaan kehakiman juga mencoba melakukan pembaruan-pembaruan dengan menentukan sisi organisasinya yang menetapkan mewujudkan supremasi hukum melalui kekuasaan kehakiman yang mandiri, efektif, efisien serta mendapatkan kepercayaan publik, profesional dan memberi pelayanan hukum yang berkualitas, etis, terjangkau dan biaya rendah bagi masyarakat serta mampu menjawab panggilan pelayanan publik.
2. Faktor yang menjadi penghambat pada forum tripartit itu sendiri ialah dari produk hukum yang dikeluarkan oleh lembaga yang berwenang, dalam hal ini ialah Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau. Dikarenakan Disnaker Provinsi Riau bukan Pengadilan yang mempunyai wewenang untuk memeriksa, mengadili, dan memutuskan suatu perkara, sehingga produk



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hukum yang dikeluarkan oleh Instansi terkait hanya berupa Anjuran untuk diteruskan ke Pengadilan yang berwenang bila tidak ditemukan kesepakatan dari para pihak yang berselisih.

### A. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka izinkan penulis memberikan saran kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau, Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau, Para Pengusaha, Serikat Pekerja/buruh serta Masyarakat Umum terkait Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu:

1. Diharapkan kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau yang sebagai fasilitator bagi perselisihan Hubungan Industrial dapat selalu menjaga peran serta fungsinya sebagai pemerintah. Selanjutnya untuk Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau diharapkan selalu menjadi tonggak penentu yang bersifat Netral dengan menjaga Nilai Independensi dari Mediator itu sendiri tanpa berpihak pada pihak manapun pada setiap Forum Tripartit.
2. Bagi pengusaha dan pekerja atau Serikat Pekerja/buruh yang berselisih diharapkan selalu mengutamakan azas kekeluargaan dalam setiap perselisihan yang dilalui. sehingga dengan begitu, kerukunan dalam berwarganegara akan terimplementasikan dalam ruang kerja di perusahaan. Dan untuk masyarakat umum diharapkan dapat selalu berpartisipasi dalam sengketa industrial. Karena masyarakat juga memiliki peran untuk meninjau sejauh mana hukum itu berjalan, dan berapa persen kepastian hukum dari hukum itu sendiri.



## DAFTAR PUSTAKA

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Buku

- Acilan Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Arifan, Haikal, and Dinda Silviana Putri. "Reformasi Hukum Hidayat, Rahmi. *Kepastian Hukum Putusan Tripartit Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*
- Chandra, *Hubungan Industrial yang Harmon dan Dinamis Berkeadilan*, Jakarta: Kencana, 2017.
- D. Wahyu Ariani, *Hubungan Industrial*, Tangerang: Perpustakaan Universitas Terbuka, 2022.
- D. Kartasapoetra, dkk., *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafika, 1992.
- Rachmat Kriyanto, *Teknik Praktis Riseti*, Jakarta: Prenada Media Group, 2009.
- Rosady Ruslan, *Metode Penelitian*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2010.

### Jurnal

- Awi, Maria Victoria, Norma Mewengkang, and Antonius Golung. "Peranan Komunikasi Antar Pribadi Dalam Menciptakan Harmonisasi Keluarga." *e-journal "Acta Diurna"* 5, no. 2 (2016)
- Dhisa, Fania, S I A Priyadi, Maysitha Fitri, Az Zahra, and M Ds. "Peran Serikat Pekerja Dalam Dunia Hubungan Industrial." *Jurnal EK&BI* 5 (2022):
- Dan Hak Asasi Manusia Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Jurnal HAM* 11, no. 1 (2020)
- Dhulhijjahyani, Firdausi, Sjamsiar Sjamsuddin, and Mohammad Nuh. "Manajemen Konflik Dalam Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial (Studi Dalam Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan)." *Profit* 14, no. 01 (2020)
- Eni. No Title No Title No Title." *Angewandte Chemie International Edition*, (11), 951–952., no. Mi (1967)
- Hakim, Tiya Rahmantika. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pt. Siak Pertambangan Energi Dengan Pekerja Setelah Anjuran Tripartit Di Terima Oleh Para Pihak" (2019)
- Hidayat Rahmi. "Kepastian Hukum Putusan Tripartit Dalam Penyelesaian





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip, sebagian atau seluruhnya atau melakukan karya tulis tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.” *SeNaSPU: Seminar Nasional Sekolah Pascasarjana* 1, no. 1 (2023)

Industrial, Hubungan, Yang Harmon, and Dinamis Berkeadilan. “” Optimalisasi Peran Mediator Menciptakan,” no. 1 (2004).

Kasim, Umar. “Hubungan Kerja Dan Pemutusan Hubungan Kerja.” *Informsi Hukum* vol 2, no. Pertemuan Iii (2004)

Manurung, Mangaraja. “Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hak Pekerja/Buruh.” *Jurnal Ilmiah Living Law* 14, no. 1 (2022)

Muslikah, Nafsiyatul. “Model Penyelesaian Tripartit Dalam Sengketa Hubungan Industrial Di Dinperinaker Purworejo.” *Amnesti Jurnal Hukum* 2, no. 1 (2020)

Nikolas Budi Arianto Wijaya. “Pelaksanaan Hubungan Kerjasama Tripartit Di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.” *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (2013)

andy, Vincentius, and Kristianto Pustaka Halomoan Silalahi. “Penyelesaian Sengketa Tripartit Dalam Perselisihan Hubungan Industrial Pada Perusahaan Alih Daya Dilihat Dari Undang-Undang 30 Tahun 1999.” *Jurnal Paradigma Hukum Pembangunan* (2017)

Reza, Veni, Prosiding Snapp, Ebat Dalam, I M A Di, Adang Socialization, O F Cadger, Movement To, et al. “No Title.” *Bussiness Law binus* 7, no. 2 (2020)

Simanjuntak, Efriyanti. “Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial” (2018)

Sudiarawan, Kadek Agus, and Nyoman Satyayudha Dananjaya. “Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berbasis Pemberdayaan Sebagai Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Dalam Mencari Keadilan.” *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata* 3, no. 1 (2018)

Zaini, Ahmad. “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Alternative Dispute Resolution.” *Al-Ahkam* 11, no. 2 (2015)



## PEDOMAN WAWANCARA

Adapun beberapa pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut:

Bapak/Ibu sebagai bidang apa pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau?

Bapak/Ibu sudah bekerja berapa lama di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau?

Apakah selama Bapak/Ibu menjabat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau pernah mendapati Persoalan Kerja yang sulit untuk ditangani terutama tentang Tripartit?

Dalam kurun waktu 2 sampai 3 tahun terakhir, Berapa jumlah aduan yang diterima oleh Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau?

Berapa jumlah perusahaan yang tidak mengindahkan Putusan dari tripartit yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau?

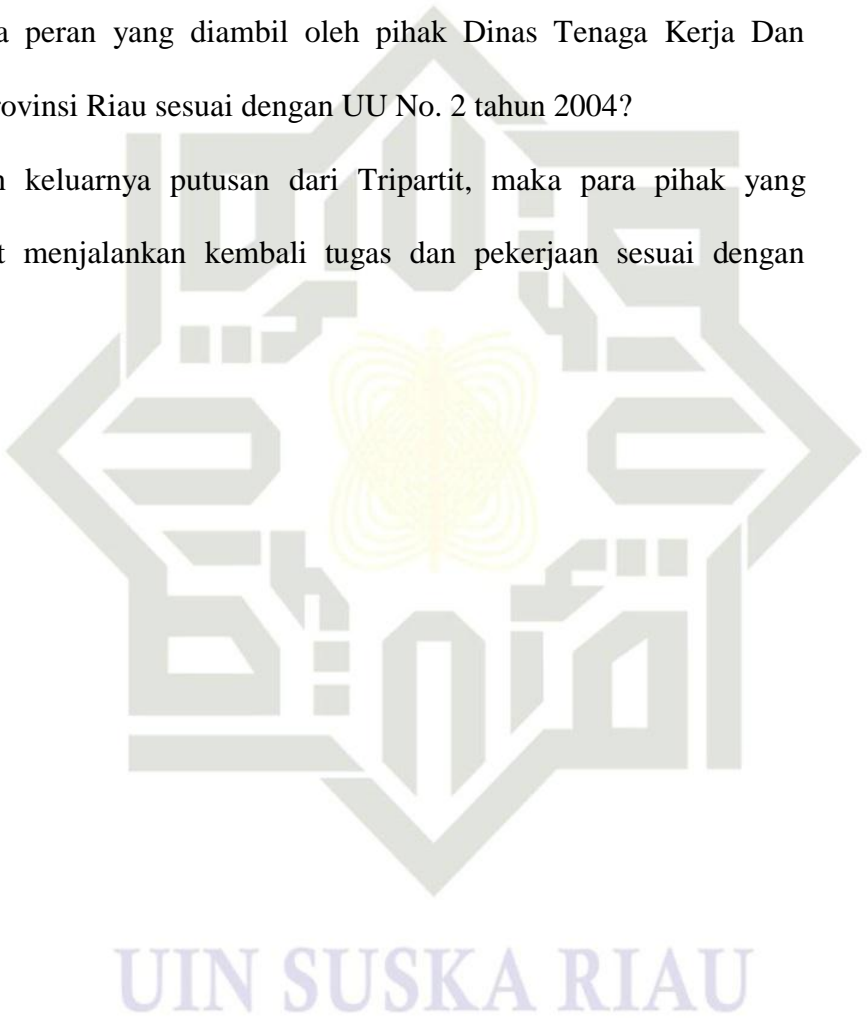
Bagaimana Sifat Putusan yang dihasilkan dari forum Tripartit yang dilakukan Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau?

7. Bagaimana Kekuatan Hukum Yang dihasilkan Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau berdasarkan UU 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?

8. Bagaimana Pelaksanaan Tripartit sebagai upaya penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Bagaimana Efektivitas Tripartit guna menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial?
10. Apakah ada faktor yang mempengaruhi dari Efektivitas Tripartit?
11. Apakah keputusan tripartit didasarkan pada keputusan para pihak yang berselisih?
12. Lalu bagaimana peran yang diambil oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau sesuai dengan UU No. 2 tahun 2004?
13. Apakah dengan keluarnya putusan dari Tripartit, maka para pihak yang berselisih dapat menjalankan kembali tugas dan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya?



## LAMPIRAN DOKUMENTASI

1. Ha
  2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.





- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul **EFEKTIVITAS TRIPARTIT DALAM UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (STUDI KASUS DINAS TENAGA KERJA PROVINSI RIAU).**

Yang ditulis oleh:

Nama : Lami Irmadan Auli Arofi  
NIM : 11920711495  
Program Studi : Ilmu Hukum

Telah *dimunaqasyahkan* pada:

Hari/Tanggal : Jum'at, 12 Januari 2024  
Pukul : 07.30 WIB  
Tempat : Ruang Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, 12 Januari 2024

**TIM PENGUJI MUNAQASYAH**

Ketua  
Dr. Muhammad Darwis, S.HI., SH., MH.

Sekretaris  
Rudiadi, SH., MH.

Penguji 1  
Firdaus, SH., MH.

Penguji 2  
Dr. M. Alpi Syahrin, SH., MH.



Mengetahui:

Kabag T.U  
Fakultas Syariah dan Hukum



**Azmiati, S.Ag., M.Si**

NIP. 19721210 200003 2 003





Journal of Sharia and Law

## Journal of Sharia and Law

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM 18 Simpang Baru, Pekanbaru-Riau

Po. Box 1004 Telp. (0761) 561645 Fax. (0761) 562052

<https://jom.uin-suska.ac.id/index.php/jurnalfsh>

CP: 081268093970, 081371771449, 085225840274

### SURAT KETERANGAN

Pengelola *Journal of Sharia and Law*, dengan ini menerangkan bahwa;

Nama Author : **Lami Irmadan Aulia Arofi**  
 Email : [Lamiirmadan919@gmail.com](mailto:Lamiirmadan919@gmail.com)  
 Judul Artikel : **EFEKTIVITAS TRIPARTIT DALAM UPAYA  
 PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
 (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau)**

Pembimbing 1 : **Dr. Alpi Syahrin, S.H MH**  
 Pembimbing 2 : **Rudi Adi, S.H MH**

Telah submit Artikel ilmiah dan telah diterima (*accepted*) oleh pihak jurnal untuk diterbitkan pada *Journal of Sharia and Law* Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian surat ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 03 Januari 2024

An. Pimpinan Redaksi

Rudiadi, SH., MH

NIP. 199008042019031016

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.