

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan nasional yang berkelanjutan memerlukan dukungan tenaga kerja yang produktif serta hubungan kerja yang harmonis antara buruh, pengusaha, dan pemerintah. Hubungan kerja yang baik tidak hanya menciptakan suasana yang kondusif bagi dunia usaha, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan pekerja.¹ Namun dalam praktiknya, hubungan industrial di Indonesia tidak selalu berjalan mulus karena adanya perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha yang sering menimbulkan konflik. Perselisihan hubungan industrial pada dasarnya merupakan perbedaan pendapat yang menimbulkan pertentangan antara pengusaha, pekerja, atau serikat pekerja, baik terkait hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), maupun konflik antarserikat pekerja di satu perusahaan.²

Hubungan industrial adalah bagian penting dalam perkembangan ekonomi negara, selain itu hubungan industrial memiliki posisi strategis sebagai wujud implementasi nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 yang menekankan prinsip keadilan, keseimbangan, dan kerja sama. Untuk menjaga keseimbangan ini,

¹ WDI, “Informasi Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,” Dinas Tenaga Kerja Kebumen, 2022, <https://disnaker.kebumenkab.go.id/index.php/web/post/2025/informasi-cara-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial>.

² spnews, “Definisi Dan Jenis Perselisihan Pekerja,” 17 Mei, 2022, <https://spn.or.id/definisi-dan-jenis-perselisihan-pekerja>.

sistem hukum di Indonesia telah menyediakan beberapa mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, antara lain bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, serta Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).³ Untuk menangani perselisihan tersebut, mekanisme non-litigasi seperti mediasi menjadi penting agar sengketa dapat diselesaikan lebih cepat, efektif, dan efisien secara biaya dan waktu, serta mendukung hubungan industrial yang harmonis. Hal ini sejalan dengan pengaturan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁴ Menurut Soerjono Soekanto, Mediasi dalam hubungan industrial dipahami sebagai proses mediasi di luar peradilan yang melibatkan pihak ketiga yang netral untuk membantu para pihak mencapai kesepakatan tanpa tekanan.⁵

Meski demikian, permasalahan dalam penelitian ini terletak pada belum optimalnya efektivitas mediasi sebagai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Koperasi, UKM, dan Tenaga Kerja Kota Blitar. Meskipun secara normatif mediasi telah memiliki dasar hukum yang jelas dan secara empiris mampu menyelesaikan sebagian besar perkara melalui kesepakatan, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai kendala. Permasalahan tersebut meliputi keterbatasan kompetensi dan jumlah mediator, yang berdampak pada pelaksanaan mediasi. Selain itu, sarana dan prasarana

³ Damar Ulung Bintara Santosa Nadia Asyera Parhusip, Miladia Qiya Akhmas, Muhammad Alif, "Peran Dan Efektivitas Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Terhadap Studi Kasus 21/Pdt.Sus- PHI/2023/PN Sng Nadia" 1, no. 6 (2024): 348–54.

⁴ "Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial" (n.d.).

⁵ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012).

mediasi yang belum memadai serta rendahnya tingkat kesadaran dan keterbukaan para pihak terhadap proses mediasi turut menghambat tercapainya kesepakatan bersama. Kondisi tersebut menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara pengaturan hukum mediasi dengan pelaksanaannya di lapangan, sehingga menimbulkan persoalan mengenai efektivitas hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁶

Pertumbuhan penduduk di Kota Blitar selalu mengalami peningkatan dalam setiap tahunnya. Berdasarkan hasil sensus penduduk, penduduk kota Blitar berjumlah 171.181 jiwa pada bulan Januari 2021 dengan total populasi 158.340 yang terdiri dari 74.217 ribu orang laki-laki dan 74.932 ribu orang perempuan.⁷ Semakin tingginya jumlah penduduk tentu akan mempengaruhi ketersediaan lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja.

Sebagai daerah dengan sektor industri, perdagangan, dan jasa yang berkembang, kota Blitar memiliki potensi tinggi terhadap munculnya berbagai persoalan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, penelitian mengenai *EFEKTIVITAS PELAKSANAAN MEDIASI DALAM UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI DINAS KOPERASI, UKM, DAN TENAGA KERJA KOTA BLITAR* menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana pelaksanaan mediasi berjalan sesuai ketentuan hukum, menilai tingkat efektivitas hasil yang dicapai, serta

⁶ “Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi” (n.d.).

⁷ Kota Blitar Badan statistik Pusat, “Penduduk Menurut Jenis Kelamin Dan Kelompok Umur Di Kota Blitar Tahun 2021,” n.d., <https://share.google/g9XSPnuYNPBJWoIWk> .

mengidentifikasi kendala yang dihadapi di lapangan.⁸ Kondisi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas pelaksanaan mediasi masih memerlukan perhatian serius. Efektivitas dapat dinilai melalui beberapa indikator, seperti kesesuaian prosedur pelaksanaan dengan ketentuan hukum, ketepatan waktu penyelesaian, tingkat keberhasilan menghasilkan kesepakatan, tingkat kepuasan para pihak terhadap proses mediasi, serta dampak mediasi terhadap penurunan konflik ketenagakerjaan.⁹

Perselisihan antara pekerja dan pengusaha umumnya dipicu oleh perbedaan kepentingan seperti masalah upah, hak dan kewajiban, kondisi kerja, maupun pelanggaran terhadap regulasi ketenagakerjaan. Pemerintah melalui Dinas Koperasi, UKM, dan Tenaga Kerja Kota Blitar berperan sebagai mediator dengan tujuan menciptakan penyelesaian yang damai dan adil bagi semua pihak. Mediasi merupakan salah satu bentuk penyelesaian sengketa alternatif (*Alternative Dispute Resolution*) yang menempatkan pihak ketiga sebagai fasilitator untuk membantu para pihak mencapai kesepakatan secara damai tanpa melalui proses peradilan sehingga lebih memungkinkan tercapainya kesepakatan yang diterima oleh kedua belah pihak, sebagaimana dijelaskan oleh Soerjono Soekanto (2012).¹⁰

Namun demikian, pelaksanaan mediasi di Kota Blitar pada masih menghadapi sejumlah tantangan. Data menunjukkan bahwa beberapa kasus

⁸ “Laporan Tahunan PPID,” 2023, [https://disperindag.blitarkota.go.id/uploads/dokumen/Laporan PPID Kota Blitar 2023 %281%29.pdf](https://disperindag.blitarkota.go.id/uploads/dokumen/Laporan_PPID_Kota_Blitar_2023_%281%29.pdf) .

⁹ Muhammad Rezaldi, “Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram Hubungan Industrial Melalui Konsilisasi Dan Istimewa Yogyakarta” 4, no. 2 (2024).

¹⁰ Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*.

memerlukan waktu penyelesaian lebih lama dari standar yang ditetapkan, sementara tingkat kepuasan pihak-pihak yang bersengketa juga belum maksimal.¹¹ Faktor-faktor penyebabnya meliputi keterbatasan jumlah mediator, koordinasi antar pihak yang kurang optimal, serta ketidaksiapan dokumen pendukung. Ketidak efektifan proses mediasi ini dapat menimbulkan dampak serius seperti terhambatnya produktivitas perusahaan, kerugian bagi pekerja, serta menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap lembaga mediasi pemerintah.¹²

Berbagai kajian dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa efektivitas mediasi di Dinas Tenaga Kerja sangat dipengaruhi oleh kapasitas mediator, ketersediaan sarana, dan komitmen para pihak. Penelitian di Padang (Ramdani & Syafril, 2024) menegaskan pentingnya penerapan prinsip mediasi secara konsisten¹³, sementara studi di Sukoharjo (Christo, Subekti & Raharjo, 2025) menunjukkan masih terbatasnya keberhasilan mediasi karena tidak semua sengketa berakhir dengan kesepakatan bersama.¹⁴ Temuan di Lombok Barat (Asyhadie, Kusuma & Adha, 2022)¹⁵ serta Gresik (Iqbal & Wardhana,

¹¹ Rahayu Subekti Yunita Putri Nursanti, "Peranan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Dalam Menangani Masalah Phk Melalui Pelaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial Dan Mediasi Yunita," *Komunitas Yustisia Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Ilmu Hukum* 4 (2021).

¹² Dewi Wahyuni Mustafa Rostansar, "LEGAL : Journal of Law Efektivitas Peranan Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial" 1, no. 2 (2022): 30–44.

¹³ Rizki Syafril Rezka Ramdani, "Efektivitas Pelaksanaan Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Sengketa Hubungan Industrial (PPHI) Di Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang," *Arden Jaya Publisher*, 2024.

¹⁴ Jonatan Christo, Rahayu Subekti, and Purwono Sungkowo Raharjo, "Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Oleh Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo," *Indonesian Journal of Social Sciences and Humanities* 5, no. 1 (2025): 146–152.

¹⁵ L. Hadi Adha Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, "Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi" 5, no. 2 (2022).

2023) juga memperlihatkan bahwa kualitas mediator dan sikap kooperatif para pihak sangat menentukan tercapainya penyelesaian konflik.¹⁶

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun mediasi telah diatur secara formal sebagai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, tingkat efektivitasnya sangat bergantung pada kompetensi mediator, dukungan kelembagaan, serta kesediaan para pihak untuk bekerja sama. Hal ini relevan bagi Kota Blitar, karena perlu dikaji apakah faktor-faktor tersebut juga berpengaruh terhadap pelaksanaan mediasi di Dinas Tenaga Kerja setempat. Hingga saat ini, belum terdapat penelitian komprehensif yang menilai efektivitas mediasi di Kota Blitar pada dari aspek prosedur, ketepatan waktu, dan tingkat keberhasilan.¹⁷ Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi efektivitas mediasi di Dinas Koperasi, UKM, dan Tenaga Kerja Kota Blitar serta memberikan rekomendasi perbaikan guna meningkatkan kualitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan memperkuat kepercayaan publik terhadap mediasi sebagai sarana penyelesaian sengketa yang adil dan efisien.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana efektivitas mediasi dalam upaya menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinas Koperasi, UKM, dan Tenaga Kerja Kota Blitar?

¹⁶ Mahendra Wardhana Muhammad Firdaus Iqbal, "Industrial Antara Pekerja Dengan Pengusaha Melalui Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten," 2023, 408–14.

¹⁷ "Laporan Tahunan PPID."

2. Apa saja faktor yang menjadi hambatan maupun pendukung efektivitas mediasi di Dinas Koperasi, UKM, dan Tenaga Kerja Kota Blitar?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penulisan ini, ada beberapa tujuan yang hendak dicapai oleh penulis dengan rincian sebagai berikut.

1. Untuk menilai efektivitas mediasi dalam upaya menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinas Koperasi, UKM, dan Tenaga Kerja Kota Blitar.
2. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi hambatan maupun pendukung efektivitas mediasi di Dinas Koperasi, UKM, dan Tenaga Kerja Kota Blitar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum perdata, khususnya hukum ketenagakerjaan, dan hubungan industrial di Indonesia. Serta memberikan pengetahuan ilmu hukum tentang efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, hambatan-hambatan yang di alami oleh mediator dalam mengefektifkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta upaya yang dilakukan oleh Dinas

Koperasi, UKM, dan Tenaga Kerja Kota Blitar guna mengefektifkan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.¹⁸

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terlibat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Bagi Dinas Koperasi, UKM, dan Tenaga Kerja Kota Blitar, penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi efektivitas pelaksanaan mediasi sekaligus untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas penyelesaian sengketa.¹⁹ Bagi pekerja dan pengusaha, penelitian ini diharapkan dapat mendorong terciptanya penyelesaian sengketa yang lebih cepat, adil, dan efisien, sehingga dapat memperkuat hubungan kerja.²⁰ Sementara bagi pemerintah daerah dan pembuat kebijakan, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam penyusunan atau revisi serta perbaikan SOP program mediasi agar lebih sesuai dengan kebutuhan dunia kerja mendatang.²¹

¹⁸ Reda Prastyo Ana Sokhifatul Mufida, Meike Rizki Damayanti, "Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Pada Cv. Anugrah Jaya Kab. Bangkalan)," *Kompetensi, Universitas Trunojoyo Madura* 12 (2018): 144–66.

¹⁹ Pasolang Pasapan et al., "Perselisihan Hubungan Industrial Pada Kantor," *Paulus Legal Research* 2, no. 2 (n.d.): 27–37.

²⁰ Uswatun Hasanah Ahmad Ashari, Novalinda Fajar Astari, "Penyelesaian Perselisihan Karyawan Melalui Mediasi (Studi Kasus Di Toko House Of Celena) Ahmad," *Kompetensi, Universitas Trunojoyo Madura*, 2018, 125–43.

²¹ Ale Dani Baskoro et al., "Mediasi Sebagai Alternatif Non-Litigasi Dalam Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja: Kajian Terhadap Kepastian Hukum Dan Keadilan," *Media Hukum Indonesia* 3, no. 2 (2025): 630–36.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan, memperdalam pemahaman mengenai pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya di Dinas Koperasi, UKM, dan Tenaga Kerja Kota Blitar. Melalui penelitian ini penulis dapat mengembangkan kemampuan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas mediasi baik yang bersifat mendukung ataupun kendala dalam praktiknya. Selain itu penelitian ini juga menjadi sarana penulis untuk menerapkan teori-teori hukum ketenagakerjaan dalam konteks empiris, sekaligus melatih kemampuan berfikir kritis, sistematis, serta objektif dalam menilai sejauh mana efektivitas mediasi berkontribusi terhadap terciptanya hubungan industrial yang harmonis.²²

2. Bagi Akademisi Hukum

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa, dosen, dan peneliti yang mengkaji hukum ketenagakerjaan khususnya di bidang hubungan industrial, penelitian ini memiliki kegunaan dalam memperkaya literatur dan kajian akademis terkait hukum perdata, hukum ketenagakerjaan khususnya di bidang hubungan industrial.²³

²² Jovanka Indriasari and Nurjanti Takarini, "Analisis Proses Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Pencapaian Perjanjian Bersama Di Surabaya" 4 (2024): 115–30.

²³ Indriasari and Takarini.

Kajian ini memberikan gambaran komprehensif mengenai sejauh mana efektivitas pelaksanaan mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial, selain itu hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi bahan rujukan dalam pengembangan kurikulum, penelitian lanjutan dalam kegiatan akademik.

3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai edukasi hukum bagi masyarakat, khususnya para pekerja dan pengusaha agar lebih memahami lebih jelas mengenai mekanisme mediasi untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan adanya hasil penelitian ini, masyarakat dapat mengetahui bahwa mediasi merupakan sarana penyelesaian sengketa dengan jalur perdamaian tanpa harus menempuh jalur pengadilan. Penelitian ini juga dapat menambah kesadaran hukum masyarakat tentang pentingnya musyawarah dalam mengatasi konflik ketenagakerjaan, serta menambah bahan edukasi hukum agar masyarakat lebih memahami hak dan kewajiban mereka dalam hubungan kerja.²⁴

4. Bagi Pemerintah

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi pemerintah sebagai bahan evaluasi dan penyusunan kebijakan di bidang ketenagakerjaan, khususnya untuk meningkatkan efektivitas mediasi dalam penyelesaian

²⁴ muhammad Firdaus Iqbal, "Industrial Antara Pekerja Dengan Pengusaha Melalui Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten."

perselisihan hubungan industrial. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memperbaiki standar operasional prosedur (SOP), meningkatkan kompetensi mediator, serta memperkuat peran Dinas Koperasi, UKM, dan Tenaga Kerja dalam menciptakan hubungan industrial yang adil.²⁵

F. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis sosiologis atau penelitian lapangan, yaitu pendekatan yang memadukan kajian terhadap ketentuan hukum dengan realitas penerapannya di masyarakat. Ronny Hanitijo Soemitro menjelaskan bahwa penelitian empiris, yang juga disebut penelitian hukum sosiologis, merupakan penelitian yang memperoleh data langsung dari masyarakat sebagai sumber utama.²⁶

Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian untuk menilai efektivitas pelaksanaan mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam prosesnya, peneliti melakukan wawancara dengan pihak-pihak terkait, seperti mediator dan staff hubungan industrial di Dinas Koperasi, UKM, dan Tenaga Kerja Kota

²⁵ Rezka Ramdani, "Efektivitas Pelaksanaan Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Sengketa Hubungan Industrial (PPHI) Di Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang."

²⁶ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Dan Jurimetri* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004). Hal. 17.

Blitar, guna memperoleh informasi yang relevan mengenai praktik mediasi dan permasalahan yang dihadapi dalam penyelesaiannya.²⁷

Pemilihan jenis penelitian ini didasarkan pada rumusan masalah yang di ajukan yaitu Bagaimana efektivitas mediasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, serta Apa saja faktor yang menjadi hambatan maupun pendukung efektivitas mediasi di Dinas Koperasi, UKM, dan Tenaga Kerja Kota Blitar.²⁸

Penggunaan penelitian empiris memungkinkan terjadinya kendala yang bersifat faktual, seperti keterbatasan data alat bukti, kondisi para pihak, maupun mediator yang tidak dapat terungkap hanya melalui penelitian normatif.²⁹ Untuk itu, penelitian ini menggabungkan data primer berupa wawancara dengan mediator, pejabat bidang industrial, dan pekerja dan pengusaha, dengan data sekunder yang di peroleh dari dokumen data, jurnal, buku, maupun tesis yang terkait, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai efektivitas pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang adil di Dinas Koperasi, UKM, dan Tenaga Kerja Kota Blitar.

²⁷ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press, 1986). Hal.51.

²⁸ Ana Sokhifatul Mufida, Meike Rizki Damayanti, "Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Pada Cv. Anugrah Jaya Kab. Bangkalan)." 87-89.

²⁹ S.H Umar, "Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat)," 2019, 1–26.

2. Data Hukum

Data yang akan di gunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung dari lapangan. Data-data tersebut di peroleh dari wawancara yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara lisan dengan responden³⁰ dengan menggunakan pedoman pertanyaan yang sesuai dengan permasalahan yang diteiti. Wawancara tersebut dilakukan dengan mediator, staff hubungan industrial, serta pekerja dan pengusaha yang terlibat dalam perselisihan hubungan industrial di Dinas Koperasi, UKM, dan Tenaga Kerja Kota Blitar.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian berbentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi, dan peraturan perundang-undangan yang memiliki keterkaitan dengan penelitian.³¹

c. Data Tersier

Data hukum tersier merupakan bahan hukum penunjang yang digunakan untuk membantu memahami dan menjelaskan bahan hukum primer serta bahan hukum sekunder. Data hukum tersier tidak

³⁰ Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, 1986.

³¹ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum* (Bandung: CV Mandar Maju, 2016).

mengandung norma hukum yang bersifat mengikat, namun memiliki peran penting dalam memberikan kejelasan terhadap istilah, konsep, dan rujukan hukum yang digunakan dalam penelitian.³² Data hukum tersier meliputi kamus hukum, kamus bahasa Indonesia, ensiklopedia, Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH), serta sumber informasi lain yang membantu peneliti dalam menemukan, memahami, dan menginterpretasikan istilah hukum maupun konsep yang berkaitan dengan mediasi dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penggunaan teknik pengumpulan data di penelitian ini, penulis memakai 2 (dua) teknik yaitu:

a. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara lisan kepada responden berdasarkan pedoman pertanyaan yang terkait dengan topik penelitian. Wawancara menggunakan metode bebas terpimpin, yang dimana daftar pertanyaan telah disusun sebelumnya sesuai pedoman, namun tetap memungkinkan adanya penyesuaian atau variasi pertanyaan sesuai situasi dan kondisi saat wawancara berlangsung.³³

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pihak yang terlibat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial

³² Nasution.

³³ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019).

melalui mekanisme mediasi di Dinas Koperasi, UKM, dan Tenaga Kerja Kota Blitar. Populasi tersebut mencakup Kepala Bidang hubungan industrial, mediator hubungan industrial, staff Hubungan Industrial, serta pekerja dan pengusaha yang pernah mengikuti proses mediasi. Penetapan populasi ini didasarkan pada adanya keterkaitan langsung dengan objek penelitian, yaitu pelaksanaan dan efektivitas mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial.³⁴

Sehubungan dengan penggunaan pendekatan yuridis sosiologis dengan metode penelitian kualitatif, penentuan sampel dalam penelitian ini tidak didasarkan pada perhitungan statistik, melainkan pada pertimbangan relevansi, kompetensi, serta kedalaman informasi yang dibutuhkan.³⁵ Oleh karena itu, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti sesuai dengan tujuan penelitian.

Sampel penelitian ditetapkan secara sengaja dengan memilih pihak-pihak yang dinilai memiliki pengetahuan, pengalaman, dan kewenangan langsung dalam pelaksanaan mediasi hubungan industrial.³⁶

³⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press, 2014).

³⁵ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2018).

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019).

Penggunaan teknik purposive sampling dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data yang bersifat mendalam, faktual, dan relevan mengenai efektivitas pelaksanaan mediasi, termasuk faktor-faktor yang mendukung dan menghambat tercapainya penyelesaian perselisihan secara damai.³⁷ Dengan demikian, jumlah dan jenis sampel ditentukan berdasarkan kebutuhan data penelitian hingga informasi yang diperoleh dianggap memadai untuk menjawab rumusan masalah secara komprehensif. Adapun sampel pada penelitian ini adalah:

1. Dari Kantor Dinas Koperasi, UKM, dan Tenaga Kerja Kota Blitar:
 - a. Bapak Dwi Andri Susiono, S.H, Kepala Bidang Dinas Tenaga Kerja Kota Blitar
 - b. Ibu Peny Setyorini, S.Sos, Mediator pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Blitar
 - c. Bapak Antok Deki Trianto, Staff pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Blitar
 2. Dari Pihak Pengusaha dan Pekerja
 - a. Bapak MR, Ketua Koperasi Produsen
 - b. Mbak N, Pegawai Koperasi Produsen
- b. Observasi

³⁷ Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*.

Observasi dipahami sebagai kegiatan meninjau sesuatu dengan teliti. Secara umum, observasi merupakan proses mengamati kondisi, objek, atau peristiwa yang menjadi fokus penelitian. Setiap temuan dari proses tersebut dicatat secara lengkap dengan memuat rincian mengenai apa yang diamati, lalu disusun dalam bentuk teks laporan hasil observasi. Dengan kata lain, observasi merupakan aktivitas menelaah suatu proses atau objek untuk merasakan, memahami, dan menafsirkan suatu fenomena berdasarkan pengetahuan atau gagasan yang telah dimiliki sebelumnya, sehingga peneliti memperoleh informasi yang diperlukan untuk melanjutkan tahap penelitian berikutnya.³⁸

Peneliti telah melakukan observasi secara langsung di Dinas Koperasi, UKM, dan Tenaga Kerja Kota Blitar, observasi ini dilakukan selama tiga kali pada waktu yang berbeda selama periode penelitian dilakukan, dengan tujuan memperoleh gambaran langsung mengenai pelaksanaan mediasi di lapangan.

Melalui observasi tersebut, peneliti mengamati secara langsung tahapan-tahapan mediasi, peran dan sikap mediator dalam memfasilitasi proses perundingan, interaksi antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang berselisih, serta

³⁸ Deasy Yunita Siregar Putri Adinda Pratiwi, Fahima Mashalani, Maulia Hafizhah, Azra Batrisyia Sabrina, Nur Hapsi Harahap, "Mengungkap Metode Observasi Yang Efektif Menurut Pra-Pengajar EFL," *Penelitian Dan Karya Ilmiah* 2, no. 1 (2024).

proses musyawarah yang berlangsung selama mediasi. Observasi juga difokuskan pada kepatuhan terhadap prosedur mediasi sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, serta efektivitas pelaksanaan mediasi dalam mendorong tercapainya kesepakatan Bersama.

c. Dokumen

Selain wawancara dan observasi, data penelitian juga dapat diperoleh melalui dokumen yang memuat fakta atau peristiwa yang telah terjadi, baik dalam bentuk tulisan, gambar, maupun arsip lainnya. Dokumen tertulis dapat berupa arsip, peraturan, kebijakan, maupun laporan kegiatan, sedangkan dokumen visual dapat berupa foto, gambar, atau rekaman lain yang relevan. Data dokumenter ini berfungsi untuk menggali informasi yang berkaitan dengan fokus penelitian, sehingga peneliti perlu memiliki kemampuan teoretis dalam menafsirkan dokumen agar data yang diperoleh memiliki makna ilmiah. Studi dokumentasi digunakan untuk memahami fenomena, melakukan interpretasi, menyusun teori, serta memvalidasi data dalam penelitian kualitatif.³⁹

Metode dokumentasi merupakan pengumpulan data dengan cara menelusuri dan mencatat data yang telah tersedia,

³⁹ Agustini Aully Grashinta, San Putra, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori Dan Panduan Praktis Analisis Data Kualitatif* (Pt. Mifandi Mandiri Digital, 2023).

khususnya yang bersifat historis. Dokumen yang berkaitan dengan individu, kelompok, maupun peristiwa sosial memiliki nilai penting dalam penelitian kualitatif karena dapat digunakan sebagai dasar analisis logis dan rasional melalui kajian pendapat, teori, serta ketentuan yang relevan dengan permasalahan penelitian.⁴⁰

4. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian empiris, analisis data hukum dilakukan secara kualitatif dengan memadukan antara data primer wawancara di lapangan, kemudian di tarik kesimpulan sesuai dengan permasalahan yang di kaji, dan data sekunder dilakukan dengan mengkaji dokumen dan peraturan-peraturan yang terkait dengan permasalahan, kemudian di analisis dengan menggunakan berbagai penafsiran hukum untuk di kaji lebih mendalam.⁴¹ Analisis ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah penelitian yaitu, bagaimana efektivitas mediasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, serta apa saja faktor yang menjadi hambatan maupun pendukung efektivitas mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Blitar.

⁴⁰ R. Indrawan and R. P. Yaniawati, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Campuran Untuk Manajemen, Pembangunan Dan Pendidikan* (Bandung: Refika Aditama, 2017).

⁴¹ Johnny Efendi, Jonaedi; Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum: Normatif Dan Empiris* (Depok: Kencana, 2023).

G. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini peneliti berencana akan membagi menjadi 4 (empat) bab dan tiap bab terdiri dari sub-sub bab. Sistematika penulisan ini bertujuan agar skripsi atau penulisan hukum ini dapat terarah dan sistematis. Di bawah ini merupakan sistematika pada penulisan hukum yaitu sebagai berikut:

1. BAB I: PENDAHULUAN

Berdasarkan dalam bab satu tentang pendahuluan ini penulis memaparkan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kegunaan penelitian, rujukan atau kerangka teori, metode penelitian, dan rencana sistematika penulisan.

2. BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Berdasarkan bab dua tentang tinjauan pustaka ini hendak membahas teori-teori yang relevan, seperti teori perlindungan hukum, teori kesejahteraan, dan teori hubungan industrial. Selain itu, dibahas pula literatur mengenai mediasi hubungan industrial, regulasi ketenagakerjaan, serta penelitian terdahulu. Tinjauan pustaka ini bertujuan memberi kerangka konseptual yang relevan dengan permasalahan yang dikaji.⁴²

⁴² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017).

3. BAB III: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dalam bab tiga tentang penelitian dan pembahasan ini menguraikan tentang bagaimana efektivitas mediasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, serta apa saja faktor yang menjadi hambatan maupun pendukung efektivitas mediasi di Dinas Koperasi, UKM, dan Tenaga Kerja Kota Blitar.

4. BAB IV: PENUTUP

Dalam bab terakhir penulis memuat penjelasan berisi kesimpulan yang diperoleh dari keseluruhan hasil penelitian serta saran yang ditujukan kepada pemerintah, mediator, dan pihak terkait agar pelaksanaan mediasi dapat berjalan lebih optimal. Kesimpulan disusun secara singkat dan konsisten dengan rumusan masalah.⁴³

⁴³ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Kencana, 2015).