



MEDIASI HUBUNGAN INDUSTRIAL OLEH MEDIATOR DINAS KOPERASI DAN TENAGA KERJA KABUPATEN BOYOLALI

Faisal Hernanda Putra, Purwono Sungkowo Raharjo

Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret

E-mail : hernandaf09@gmail.com, purwonosungkowo@staff.uns.ac.id

Info Artikel

Masuk: 1 Juni 2022

Diterima: 12 Juli 2022

Terbit: 1 Agustus 2022

Keywords:

Labor, Mediation, and Industrial Relations Disputes

Abstract

This study aims to identify and analyze the role of mediators in resolving industrial relations dispute cases and the mediator's obstacles in resolving industrial relations disputes at the Boyolali Regency Cooperative and Manpower Office. This research is a prescriptive normative legal research. This study took place at the Department of Cooperatives and Manpower, Boyolali Regency. The legal material that the author uses is a secondary legal material. The author in this study used a statutory approach with data collection techniques for literature studies and clarification. Furthermore, using data analysis techniques that are deductive in nature. The results of the study show that the role of industrial relations mediators in resolving industrial relations disputes is to facilitate the disputing parties to resolve by deliberation and consensus to reach an agreement, make written recommendations that are submitted to the disputing parties, notify the disputing parties of the importance of registering an agreement. together at the industrial relations court and assist the disputing parties in drafting a collective agreement. Meanwhile, the mediator's obstacle is the difficulty of the entrepreneur to attend the trial held by the mediator, the entrepreneur who is present at the trial is still represented by company employees so that they do not have the authority to decide, the legal counsel of the disputing party is not punctual or deliberately stalls for time in the mediation session, there are still workers / laborers who do not understand the procedure for resolving industrial relations disputes.

Kata kunci:

Tenaga Kerja, Mediasi, dan Perselisihan Hubungan Industrial

Corresponding Author:

Faisal Hernanda Putra

Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan mengetahui dan menganalisa mengenai peranan mediator dalam menyelesaikan kasus perselisihan hubungan industrial dan kendala mediator dalam menyelesaikan kasus perselisihan hubungan industrial pada Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang bersifat preskriptif. Penelitian ini mengambil lokasi pada Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali. Bahan hukum yang penulis gunakan merupakan bahan hukum sekunder. Penulis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan dengan teknik pengumpulan data studi pustaka serta klarifikasi. Selanjutnya menggunakan teknik analisa data yang bersifat deduksi. Hasil penelitian menunjukkan peran mediator hubungan industrial dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah memfasilitasi para pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan secara musyawarah dan mufakat untuk mencapai kesepakatan, membuat putusan anjuran tertulis yang disampaikan kepada para pihak yang berselisih, memberitahukan kepada para pihak yang berselisih mengenai pentingnya pendaftaran perjanjian bersama pada pengadilan hubungan industrial serta membantu para pihak yang berselisih dalam pembuatan draft perjanjian bersama. Sedangkan kendala mediator adalah sulitnya pihak pengusaha untuk hadir dalam sidang yang diadakan mediator, pengusaha yang hadir dalam sidang masih diwakilkan karyawan perusahaan sehingga tidak memiliki kewenangan memutuskan, kuasa hukum dari pihak yang berselisih tidak tepat waktu atau sengaja mengulur waktu dalam sidang mediasi, masih adanya pekerja/buruh yang belum memahami tatacara penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

@Copyright 2022.

PENDAHULUAN

Alenia ke empat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia menjelaskan bahwa tujuan Negara Republik Indonesia adalah untuk melindungi segenap bangsa dan tumpah darah Indonesia, mewujudkan kesejahteraan umum, mencerdaskan bangsa, serta ikut mewujudkan ketertiban dunia dengan berdasar pada kemerdekaan, perdamaian yang abadi, serta keadilan sosial. Dijelaskan lebih lanjut dalam UUD NRI Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menjelaskan bahwa seluruh warga berhak memiliki pekerjaan dan penghidupan yang layak. Menurut Lalu Husni (2010:13), sedikitnya ada empat tujuan negara yaitu negara harus melindungi seluruh tumpah darah, negara harus melaksanakan kesejahteraan bagi seluruh rakyat, negara harus ikut serta mencerdaskan bangsa, serta negara harus melahirkan kedamaian dalam kehidupan masyarakat.

Konsekuensi sebagai negara kesejahteraan adalah negara wajib campur tangan dalam kehidupan masyarakat, termasuk campur tangan dalam hal ketenagakerjaan. Salah satu peran pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan yakni untuk menjaga keseimbangan usaha, keberlangsungan usaha, melindungi hak-hak pekerja/buruh sehingga tercipta hubungan yang harmonis serta berkeadilan guna menjaga stabilitas usaha serta peningkatan produktivitas. Berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 31 tentang Ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja/buruh merupakan sebuah wujud pemenuhan terhadap keperluan dan/atau kebutuhan yang mempunyai sifat jasmani atau rohani yang berada di dalam maupun di luar suatu hubungan kerja yang dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas lingkungan kerja yang sehat dan aman secara langsung maupun tidak langsung.

Fakta di lapangan sering ditemui adanya gesekan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang menyebabkan perselisihan. Gunawi Kartasapoetra menjelaskan bahwa pokok masalah perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang menjadi sebab utama terjadinya perselisihan hubungan industrial umumnya memuat permasalahan mengenai upah, jaminan sosial, tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kepribadian, kemampuan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, serta adanya permasalahan pribadi. Pasal 1 angka 1 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI menjelaskan bahwa perselisihan hubungan industri merupakan suatu perbedaan pendapat antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang mengakibatkan perselisihan karena adanya perbedaan pandangan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja serta perbedaan pendapat antara serikat pekerja / buruh yang berada dalam satu perusahaan.

Menurut UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI dijelaskan bahwa terdapat dua cara menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu dengan menempuh jalur litigasi maupun non-litigasi. Penyelesaian perselisihan hubungan industri melalui jalur non-litigasi dapat ditempuh melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, serta arbitrase. Penyelesaian melalui perundingan bipartit pada awalnya diharapkan mampu menyelesaikan perselisihan secara cepat saat timbul perselisihan antara pekerja / buruh dengan pengusaha. Apabila melalui forum bipartit tidak menemui adanya kesepakatan antara para pihak maka dapat dilanjutkan melalui mediasi. Mediasi dalam hubungan industrial berbeda dengan mediasi secara umum. Mediasi ini dilakukan dengan bantuan mediator hubungan industrial.

Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali terdapat 5 orang yang menjabat sebagai mediator hubungan industrial dan menangani kasus perselisihan hubungan industrial. Pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 tercatat ada 20 kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada Kabupaten Boyolali. Dari jumlah tersebut ada 2 jenis perselisihan hubungan industrial, yakni perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebanyak 18 kasus dan perselisihan hak sebanyak 2 kasus. Untuk kasus perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh tidak ditemukan di Kabupaten Boyolali. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Hubungan Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terdapat 10 kasus perselisihan hubungan industrial yang mencapai kesepakatan melalui mediasi dengan didampingi oleh mediator hubungan industrial.

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dilaksanakan berdasarkan Pasal 8 hingga Pasal 16 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada wilayah Kabupaten Boyolali yang dilakukan oleh mediator hubungan industri apakah sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta bagaimana peran mediator dalam menyelesaikan penyebab perselisihan hubungan industrial seperti pemutusan hubungan kerja. Seiring terjadinya kasus perselisihan hubungan industrial, maka apakah mekanisme mediasi sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan dapat memenuhi keinginan serta tuntutan pekerja/atau buruh atau serikat pekerja/buruh kemudian apakah kebijakan yang diambil oleh mediator hubungan industrial sudah sesuai. Berdasarkan penjelasan yang dituangkan

dalam latar belakang penelitian, penulis tertarik untuk meneliti peran mediator hubungan industrial dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial pada Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali

PERUMUSAN MASALAH

Permasalahan yang ingin penulis angkat dalam penulisan hukum ini adalah :

1. Bagaimana peran mediator dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industri?
2. Apa saja kendala yang dihadapi oleh mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industri?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penulisan hukum ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum merupakan menemukan kebenaran koherensi, yaitu apakah aturan hukum sesuai dengan norma hukum dan apakah norma yang berupa perintah atau larangan itu sesuai dengan prinsip hukum, serta apakah tindakan seseorang sesuai dengan norma hukum atau prinsip hukum (Peter Mahmud Marzuki, 2016:47). Sifat penelitian dalam penulisan hukum ini adalah preskriptif. Penelitian preskriptif bertujuan untuk memberikan argumentasi mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan (Peter Mahmud Marzuki, 2016:22). Dalam penelitian hukum ini penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan. Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang dihadapi untuk memahami tingkatan serta asas yang ada dalam peraturan perundang-undangan. Dalam penulisan hukum ini penulis mengambil lokasi penelitian di Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali. Dalam penelitian hukum ini penulis menggunakan jenis data sekunder berupa kajian pustaka dan klarifikasi.

PEMBAHASAN

A. Peran Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pihak ketiga dalam mediasi mediator memiliki beberapa peran. Berikut adalah peran mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Kabupaten Boyolali:

1. Memfasilitasi Pihak-Pihak Yang Bersengketa Untuk Mencapai Kesepakatan Secara Musyawarah Dan Mufakat

Berdasarkan amanat yang tercantum dalam Pasal 3 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebuah perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah dan mufakat. Apabila perundingan bipartit gagal maka salah satu pihak atau kedua pihak yang berselisih mencatatkan perselisihan pada Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali dengan membuat surat permohonan. Petugas akan mencatatkan perselisihan pada buku agenda yang berisi tanggal pencatatan, para pihak yang berselisih, data diri para pihak, pokok perselisihan, serta hasil penyelesaian perselisihan. Setelah berkas dinyatakan lengkap maka Kepala Dinas akan memberikan disposisi kepada Kepala Bidang yang diteruskan oleh Mediator.

Langkah selanjutnya yang dilakukan oleh mediator adalah melakukan panggilan klarifikasi kepada para pihak untuk mengetahui pokok perselisihan. Setelah para pihak sudah melakukan klarifikasi, maka mediator dapat melakukan panggilan sidang secara patut, dalam sidang mediasi para pihak diberikan izin untuk memberikan argumen atas perselisihan yang sedang terjadi. Mediasi dilakukan dengan cara musyawarah dan mufakat. Sidang mediasi pada Dinas Koperasi dan

Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali dilakukan berdasarkan kebutuhan, namun biasanya sidang mediasi dilakukan 2 (dua) kali pertemuan sudah menemui kata sepakat, sehingga tidak perlu dilakukan sidang lagi. Berikut daftar kasus perselisihan hubungan industrial pada Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali pada Tahun 2019-2021 yang berhasil mencapai kesepakatan melalui musyawarah dan mufakat dengan difasilitasi oleh mediator :

Sepakat Dari Hasil Musyawarah Para Pihak				
No	Pihak yang berselisih		Jenis Perselisihan	Penyebab
	Perusahaan	Pekerja		
1	PT. Kantor Pos	Agung Yuliantoro	PHK (Pesangon)	Pesangon Belum Dibayar
2	PO. Loren	Eni Purwati	PHK (Pesangon)	Pesangon Belum Dibayar
3	PT. Asia Protendo Graha	Bambang Sabarti	PHK (Pesangon)	Pesangon Belum Dibayar
4	PT. Sriwahana Adityakarya Tbk.	M. Iqbal Firdaus, dkk (9 orang)	PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)	Surat Pengalaman Kerja Belum Diberikan
5	PT. Sriwahana Adityakarya Tbk.	Imam Muhammad, dkk (9 orang)	PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)	Surat Pengalaman Kerja Belum Diberikan
6	PT. Trijaka	Wahyudono Dwi Prasetyo	PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)	PHK Sepihak Oleh Perusahaan Dengan Alasan Efisiensi
7	PT. Putra Iwata Perkasa	Fahrul Adi	PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)	PHK Sepihak Oleh Perusahaan Dengan Alasan Efisiensi
8	PT. Putra Iwata Perkasa	Dwi Cahyono	PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)	PHK Sepihak Oleh Perusahaan Dengan Alasan Efisiensi
9	PT. Prima Sejati Sejahtera II	Sri Wahyuni	Hak (Surat Keterangan Kerja)	Surat Keterangan Kerja Belum Diberikan
10	PT. Pan Brothers Tbk.	Aldila Kurnia Putri	PHK (Pengunduran Diri)	Denda Penalti Pengunduran Diri

Berdasarkan tabel diatas, pada tahun 2019 hingga 2021 Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali terdapat 10 (sepuluh) kasus perselisihan

hubungan industri yang bisa mencapai kesepakatan melalui musyawarah dan mufakat dengan difasilitasi oleh mediator hubungan industrial.

2. Menyampaikan Anjuran Tertulis Kepada Pihak-Pihak Yang Bersengketa

Apabila dalam pelaksanaan sidang mediasi yang dilakukan oleh mediator secara musyawarah dan mufakat tidak mencapai kesepakatan dalam 2 (dua) kali sidang atau salah satu pihak tidak memenuhi panggilan sidang, maka mediator membuat putusan anjuran tertulis untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Mediator menyampaikan anjuran tertulis kepada para pihak dalam waktu paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja. Dari penawaran anjuran tertulis yang dibuat oleh mediator, para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja. Jika para pihak menyetujui anjuran tertulis maka oleh mediator akan membantu untuk pembuatan perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial. Berikut daftar kasus yang diberikan anjuran tertulis oleh mediator pada Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali tahun 2019 hingga 2021 :

Anjuran Tertulis Tidak Disepakati Para Pihak				
No	Pihak yang berselisih		Jenis Perselisihan	Penyebab
	Perusahaan	Pekerja		
1	PT. Sariwarna Asli II	Sri Mulyani	PHK (Pesangon)	Pesangon Belum Dibayar
2	PT. Sariwarna Asli II	Panijan	PHK (Pesangon)	Pesangon Belum Dibayar
3	PT. Sariwarna Asli II	Ngadino	PHK (Pesangon)	Pesangon Belum Dibayar
4	PT. Sariwarna Asli II	Binaro Sukoyo, dkk (97 orang)	PHK (Pesangon)	Pesangon Belum Dibayar

3. Membantu Para Pihak Yang Berselisih Dalam Pembuatan Draft Perjanjian Bersama

Kewajiban mediator hubungan industrial selain memfasilitasi mediasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dan memberikan anjuran tertulis adalah membantu membuat perjanjian bersama apabila tercapai kesepakatan dalam musyawarah. Perjanjian bersama yang telah dibuat ditandatangani oleh pihak pekerja/buruh, pihak pengusaha, dan juga mediator hubungan industrial.

4. Memberitahu Para Pihak Yang Bersengketa Tentang Pentingnya Mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama Di Pengadilan Hubungan Industrial

Apabila perselisihan hubungan industrial mencapai kesepakatan melalui mediasi atau anjuran tertulis, mediator dapat membantu para pihak dalam membuat kesepakatan bersama dan mendaftarkannya ke Pengadilan Hubungan

Industrial untuk memperoleh akta bukti pendaftaran. Hal ini memiliki maksud jika ada pihak dalam perjanjian bersama yang tidak menjalankan kewajibannya, maka pihak yang lain dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial untuk eksekusi.

B. Kendala Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Kendala Mediator Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah sebagai berikut :

1. Pengusaha yang Datang Masih Diwakilkan Karyawan Perusahaan Sehingga Tidak Memiliki Kewenangan Memutuskan

Dalam proses pemanggilan di wilayah Kabupaten Boyolali masih ditemukan pihak pengusaha yang tidak memenuhi panggilan sidang mediasi yang diadakan oleh mediator hubungan industrial. Mediator telah mengundang pihak pengusaha, namun pengusaha biasanya tidak memiliki waktu untuk menghadiri sidang yang diadakan oleh mediator, sehingga sidang mediasi hanya dihadiri oleh karyawan perusahaan. Hal ini tentu saja menghambat proses penyelesaian perselisihan perburuhan, karena karyawan yang hadir tidak memiliki kewenangan mengambil keputusan. Karyawan perusahaan perlu melaporkan hasil persidangan kepada atasan atau atasannya. Sesi mediasi hanya boleh membuahkan hasil setelah karyawan perusahaan melaporkan hasil persidangan kepada atasan atau atasan mereka.

2. Kuasa Hukum Dari Pihak Pekerja/Buruh Tidak Tepat Waktu Atau Sengaja Mengulur Waktu Dalam Sidang Mediasi

Dari pihak pekerja/buruh juga ditemukan adanya faktor penghambat penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimana pihak pekerja/buruh disarankan oleh kuasa hukumnya untuk tidak memenuhi panggilan sidang dan tidak menjalani proses mediasi yang diadakan oleh mediator karena beranggapan bahwa mediasi tidak dapat memenuhi hak-hak mereka yang dilanggar oleh perusahaan. Sehingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilanjutkan dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Hal tersebut tidak sesuai dengan asas penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah.

3. Masih terdapat pekerja/buruh yang belum mengetahui mekanisme dan tata cara penyelesaian hubungan industrial.

Masih ada pihak-pihak yang kurang memahami mekanisme dan tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial terutama dari pihak pekerja/buruh. Di Boyolali pada tahun 2019 dan 2020 ditemukan (6) enam kasus perselisihan hubungan industrial yang tidak di dahului dengan perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisis yang telah penulis lakukan tentang peranan mediator hubungan industrial dalam menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial pada Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Mediator Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial mempunyai peranan untuk memfasilitasi pihak-pihak yang bersengketa untuk mencapai kesepakatan secara musyawarah dan mufakat, menyampaikan anjuran tertulis kepada pihak-pihak yang bersengketa, membantu para pihak yang berselisih dalam pembuatan draft perjanjian bersama, dan memberitahu para pihak yang bersengketa tentang pentingnya mendaftarkan perjanjian kerja bersama di pengadilan hubungan industrial.

2. Kendala atau hambatan mediator pada saat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah pihak pengusaha tidak menghadiri sidang mediasi secara langsung namun hanya diwakili karyawan sehingga tidak memiliki kewenangan untuk memutuskan, masih adanya kuasa hukum dari pihak pekerja/buruh tidak hadir tepat waktu atau sengaja mengulur waktu sidang mediasi, dan pekerja/buruh masih ada yang belum mengetahui tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

REKOMENDASI

Penulis telah meneliti dan menganalisa penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan sampai pada kesimpulan bahwa rekomendasi tertentu dapat membantu meningkatkan kualitas peran mediator. Berikut rekomendasi yang dapat penulis sampaikan :

1. Perlunya kesadaran dari pihak pengusaha untuk datang secara langsung tanpa diwakilkan oleh Karyawan perusahaan sehingga tidak memperlambat pelaksanaan proses penyelesaian perselisihan. Apabila diwakilkan, maka pihak yang mewakili harus diberi kewenangan untuk membuat keputusan pada saat sidang mediasi sehingga dapat mempercepat proses mediasi.
2. Masih terdapat pekerja/buruh atau penasehat hukum pekerja/buruh yang tidak hadir dalam sidang mediasi sehingga diperlukan sikap tegas dari mediator agar pekerja/buruh atau penasehat hukum pekerja/buruh mematuhi dan menghadiri panggilan sidang mediasi agar dapat menyelesaikan perselisihan dengan prinsip cepat, tepat, adil dan murah.
3. Sampai saat ini masih terdapat pekerja/buruh yang belum mengetahui proses penyelesaian hubungan industrial, sehingga mediator perlu menyampaikan informasi kepada pekerja/buruh atau serikat pekerja tentang tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu melalui perundingan pendahuluan bipartit dengan pihak pengusaha. Pemerintah Kabupaten Boyolali juga harus berperan aktif menjaga harmonisasi antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh khususnya di wilayah Kabupaten Boyolali

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundangan-undangan:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

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

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi.

Buku:

Abdul Khakim. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung:Citra Aditya Bakti.

Abdul Rachmad Budiono. 2011. *Hukum Perburuhan*. Jakarta:Indeks

_____. 2013. *Konferensi Nasional "Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial"*. Malang:Fakultas Hukum Universitas Brawijaya

Any Suryani & Zaeni Asyhadie. 2019. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Mataram:Sanabil.

Asri Wijayanti. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta:Sinar Grafika

- Johnny Ibrahim. 2006. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Banyumedia Publishing.
- Koentjaraningrat. 2005. *Pengantar Antropologi I*. Jakarta :PT. Dian Rakyat
- Lalu Husni. 2004. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. 2010. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lanny Ramli. 2021. *Kewenangan Mediator Dalam Penyelesaian Hubungan Industrial*. Pasuruan: Qiara Media.
- Peter Mahmud Marzuki. 2016. *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Salim HS & Erlis Septiana Nurbani. 2017. *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soerjono Soekanto. 2009. *Sosiologi Suatu Pengantar (Edisi Baru)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sri Haryani. 2002. *Hubungan Industrial di Indonesia*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Suwarto. 2003. *Hubungan Industrial Dalam Praktik*. Jakarta: Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia.
- Syamsir Torang. 2014. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)*. Bandung : Alfabeta
- Zaenal Asikin. 2010. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zaeni Asyhadie. 2007. *Hukum Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo.

Jurnal dan Artikel

- Aditya Tri Wijaya, Rahayu Subekti. 2021. "Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator". *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha* Volume 9 Nomor 2.
- Iwin. 2020. "Kedudukan Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial". *Jurnal Media Bina Ilmiah*. Vol. 14 No. 11 Juni 2020.
- Oscar Molina. 2014. "Self-regulation and the state of industrial relations in Southern Europe: Back to the future?". *European Journal of Industrial Relations*. Vol. 20. No. 1.
- Zaeni Asyhadie. 2007. *Hukum Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo.