**Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial PT. Jawa Peni Melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang**

**Aisha Rifki Nugrahela dan Ana Silviana**

**Program Studi Magister Kenotariatan**

**Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro**

**Email:** [aisharifkiin@gmail.com](mailto:aisharifkiin@gmail.com)

***Abstract***

*In industrial relations between employers and workers, a harmonious and synergistic relationship must be created that needs to be maintained. However, in reality, in industrial relations, disputes often arise that lead to unresolved conflicts. In this study, the problem raised is how to implement the settlement of industrial relations disputes at PT. Jawa Peni with employees through mediation at Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang and what are the obstacles faced by the mediator in the implementation of industrial relations settlement through mediation and what efforts are being made to overcome these obstacles.*

***Keyword: Mediation, Industrial Relations Dispute Settlement, Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang***

**Abstrak**

Dalam hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja harus tercipta hubungan yang harmonis dan bersinergi yang perlu dijaga. Akan tetapi pada kenyataannya pada hubungan imdustrial tidak jarang timbul perselisihan-perselisihan yang berujung konflik yang tidak dapat diselesaikan. Dalam penelitian ini, permasalahan yang diangkat adalah bagaimana pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial PT. Jawa Peni dengan karyawan melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang serta bagaimanakah kendala yang dihadapi oleh mediator dalam pelaksanaan penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi dan upaya apakah yang dilakukan untuk mengatasi kendala-kendala tersebut.

**Kata Kunci: Mediasi, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang**

1. **PENDAHULUAN**
2. **Latar Belakang**

Dalam hal perselisihan industrial yang sering terjadi di dalam praktik perindustrian ialah perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang selalu meningkat setiap tahunnya, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun buruh/ pekerja, di mana dari pihak pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dikarenakan buruh/pekerja melakukan berbagai tindakan pelanggaran. Kondisi internal perusahaan memainkan peran sangat penting untuk menentukan hubungan antara pekerja / serikat pekerja dengan pengusaha, kondisi kerja (*working condition*), dan budaya di dalam perusahaan (*corporate culture*), juga kondisi ekternal perusahaan, yaitu eksistensi pemerintah dalam memainkan tugas dan fungsinya sebagai regulator yang bertindak membuat perundang-undangan sebagai alat untuk mengontrol sistem hubungan industrial baik pada tingkat mikro perusahaan, asosiasi serikat pekerja dan organisasi yang memiliki kepentingan (interest groups) yang memperjuangkan kelompoknya masing-masing (Sutedi 2009).

Proses penyelesaian kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat melalui cara Perundingan Bipartit yaitu perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan industrial. Namun biasanya penyelesaian perselisihan dengan cara bipartit seringkali tidak terselesaikan atau gagal di karenakan pengusaha lebih berkuasa di bandingkan dengan pekerja/buruh. Kemudian jika perselesaian melalui perundingan bipartit telah gagal atau tidak berhasil maka perselesaian perselisihan dapat di selesaikan melalui mediasi.

Dalam perjalanannya banyak sekali permasalahan yang terjadi antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha. Permasalahan ini sebut dengan perselisihan hubungan industrial. Seperti yang terjadi perselisihan hubungan industrial antara PT. Jawa Peni dengan pekerjanya, yang mana pekerja tersebut di PHK secara sepihak oleh pengusaha. Pekerja ini lalu menuntut pembayaran pesangon atas PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sepihak oleh perusahaan. Upaya perundingan bipartit yang terjadi antara pihak pengusaha dengan pihak pengusaha dengan pekerja tidak membuahkan hasil.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ada beberapa cara yang dapat ditempuh, yaitu melalui penyelesaian bipartit, penyelesaian mediasi, penyelesaian konsiliasi, dan penyelesaian arbitase. Dari 4 tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan ketenagakerjaan tersebut, untuk itu peneliti fokus kepada penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi khususnya pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial.

1. **Kerangka Teori**

**Teori Pelaksanaan Hukum**

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum. Dalam hal ini hukum yang telah dilanggar itu harus ditegakkan. Melalui penegakan hukum inilah hukum itu menjadi kenyataan. Dalam menegakkan hukum ada tiga unsur yang selalu harus diperhatikan yaitu : kepastian hukum (*Rechtssicherheit*), kemanfaatan (*Zwaeckmassigkeit*), dan keadilan (*Gerechtigkeit*).

Hukum itu harus dilaksanakan dan ditegakkan, setiap orang mengharapkan dapat diterapkannya hukum dalam hal terjadi peristiwa yang konkrit. Hukum itu harus berlaku dan pada dasarnya tidak boleh menyimpang. Itulah yang diinginkan oleh kepastian hukum. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum, karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan lebih tertib. Hukum bertugas menciptakan kepastian hukum karena bertujuan untuk ketertiban masyarakat. Sebaliknya masyarakat mengharapkan manfaat dalam pelaksanaan atau penegakan hukum. Hukum adalah manusia, maka pelaksanaan hukum atau penegakan hukum harus selalu member manfaat atau kegunaan bagi masyarakat. Masyarakat sangat berkepentingan bahwa dalam pelaksanaan atau penegakan hukum haruslah memenuhi keadilan. Hukum tidak identik dengan keadilan, hukum itu bersifat umum, mengikat setiap orang bersifat menyamaratakan (Mertokusumo 2003).

1. **Perumusan Masalah**

1. Bagaimana pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja kota Semarang antara karyawan dengan PT. Jawa Peni?

2. Kendala apa saja yang menghambat proses pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja kota Semarang dalam kasus PHK antara karyawan dengan PT. Jawa Peni?

**4. State Of Arts Penelitian**

Jurnal penelitian yang berjudul “Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Proses Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial” oleh Faizal Aditya Dermawan (Dermawan and Sarnawa 2021), membahas mengenai peran mediator dalam proses mediasi hubungan industrial dan adanya salah paham komunikasi antara perusahaan dan pekerja dan kurangnya sebuah wawasan tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang peraturan peraturan, perbedaan dengan penelitian ini, penulis membahas mengenai pelaksanaan mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Aditya Tri Wijaya dalam penelitiannya (Wijaya and Subekti 2021) “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator” membahas mengenai penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh mediator di masa pandemi covid-19, sedangkan penulisan ini membahas kendala-kendala yang timbul pada saat proses mediasi. Hasil penelitian Yola Afia Masdar (Masdar and Nurmasari 2019) yang berjudul “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Di Kecamatan Tembilahan” membahas Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi), sedangkan penulis membahas upaya-upaya yang dilakukan dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

1. **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis empiris. Metode pendekatan penelitian yuridis empiris (Soerjono and Mamudji 2001), yaitu pendekatan yang dilakukan untuk menganalisis tentang sejauh manakah suatu peraturan/perundang-undangan atau hukum berlaku secara efektif dalam masyarakat. Dalam penelitian yang menggunakan metode pendekatan yuridis empiris ini, data primer dapat ditemukan langsung dalam masyarakat atau dalam praktek yang terjadi. Hal ini dilakukan dengan maksud mengetahui penerapan peraturan di bidang ketenagakerjaan dalam kaitannya dengan pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis. Penelitian deskriptif analitis (Hanitijo 1998) adalah berusaha menggambarkan realitas sosial dari fakta-fakta yang diketemukan, untuk selanjutnya dilakukan upaya analisis dengan mendasarkan pada teori-teori yang terdapat dalam disiplin ilmu hukum, khususnya Hukum Ketenagakerjaan berkenaan dengan persoalan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Peneliti menggunakan metode pengumpulan data yaitu dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer didapat dari observasi dan wawancara.

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**
2. **Pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Dinas Tenaga Kerja kota Semarang antara karyawan dengan PT. Jawa Peni**

Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya di sebut mediasi yaitu penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang di 4 tengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Proses mediasi ialah dengan cara mediator memanggil masingmasing para pihak yang berperkara, kemudian mediator mendengarkan masingmasing tuntutan para pihak, dan menyelesaiakan perkara berdasarkan kemauan para pihak, karena proses mediasi ini tidak bersifat mengikat hanya bersifat anjuran maka seringkali rekomendasi mediator tidak diikuti oleh para pihak terutama pengusaha (Rahmadi 2010).

Dalam bidang ketenagakerjaan pokok pangkal perselisihan antara pekerja / buruh dengan pengusaha pada umumnya berkisar antara (Khakim 2007) :

1. Pengupahan
2. Jaminan sosial
3. Perilaku penugasan yang terkadang tidak sesuai dengan kepribadian
4. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasa kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban
5. Adanya masalah pribadi

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi ini di lakukan oleh mediator yang berada di dalam instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai Mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Berdasarkan KEPMEN No.92 Tahun 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi, untuk menjadi mediator, seseorang harus memenuhi persyaratan yaitu :

1. Pegawai Negeri Sipil pada instansi/dinas yang bertanggung jawab dibudang ketenagakerjaan;

2. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;

3. Warga Negara Indonesia;

4. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;

5. Menguasai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan;

6. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;

7. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan

8. Memiliki legitimasi dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Untuk mendapatkan legitimasi sebagaimana yang dimaksud di atas, seorang atau individu yang ingin menjadi mediator harus:

1. Telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja yang dibuktikan dengan sertifikat dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.

2. Telah melaksanakan tugas di bidang pembinaan hubungan industrial sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun setelah lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja.

Pelaksanaan mediasi dilakukan dalam hal penyelesaian perselisihan hak, penyelesaian perselisihan kepentingan, penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan penyelesaian perselisihan antara serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Penyelesaian melalui mediasi dapat dilaksanakan apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak telah mencatatkan perselisihan di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dengan disertai bukti bahwa perselisihan telah diselesaikan secara bipartit. Pada upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara karyawan dengan PT. Jawa Peni telah dilakukan perundingan bipartit akan tetapi tidak mendapatkan titik temu sehingga dilanjutkan dengan sidang klarifikasi.

Dalam menjalankan tugasnya, mediator memiliki kewajiban sebagai berikut:

1. Memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan;

2. Mengatur dan memimpin mediasi;

3. Membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai;

4. Membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan;

5. Membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

6. Membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Selain kewajiban diatas, seorang mediator juga memiliki kewenangan sebagai berikut:

1. Menganjurkan kepada para pihak yang berselisih untuk berunding terlebih dahulu dengan itikad baik sebelum dilaksanakan mediasi;

2. Meminta keterangan, dokumen, dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan;

3. Mendatangkan saksi atau saksi ahli dalam mediasi apabila diperlukan;

4. Membuka buku dan meminta surat-surat yang diperlukan dari para pihak dan instansi atau lembaga terkait;

5. Menerima atau menolak wakil para pihak yang berselisih apabila ternyata tidak memiliki surat kuasa;

6. Membuat anjuran, dimana anjuran tersebut tidak memiliki kekuatan eksekusi.

Penyelesaian melalui mediasi dapat dilaksanakan apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak telah mencatatkan perselisihan / melakukan pengaduan di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dengan disertai bukti bahwa perselisihan telah diselesaikan secara bipartit. Pengaduan perselisihan hubungan industrial dari salah satu pihak atau para pihak setelah diterima oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang wajib memberikan pilihan untuk menyelesaikan penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Apabila para pihak dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja tidak menetapkan pilihan, maka Disnakertrans melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator yang dilaksanakan dengan surat penunjukan mediator.

1. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permohonan dari para pihak, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Dalam hal terjadi kesepakatan dalam penyelesaian melalui mediasi, maka dibuatlah perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan disaksikan oleh mediator dan kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama. Namun apabila mediasi tidak mencapai kesepakatan, mediator membuat anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama kepada para pihak. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak. Anjuran mediator memuat:

a. Nama Perusahaan;

b. Alamat Perusahaan;

c. Nama Pekerja;

d. Alamat Pekerja;

e. Permasalahan;

f. Tanggal dan tempat mediasi;

g. Keterangan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

h. Keterangan Pengusaha;

i. Keterangan saksi/saksi ahli (bila ada);

j. Pertimbangan hukum dan kesimpulan mediator;

k. Isi anjuran.

2. Para pihak dalam waktu 10 (sepuluh) hari sejak menerima anjuran tersebut sudah harus memberikan jawaban kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran yang dibuat mediator;

3. Jika para pihak tidak memberikan pendapatnya, mereka dianggap menolak anjuran tertulis;

4. Jika para pihak menyetujui anjuran yang dibuat oleh mediator, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran

Sidang mediasi pada kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat adanya pandemi covid-19 yang berimbas pada pengurangan pegawai pada PT. Jawa Peni ini dalam pelaksanaanya tidak mencapai kesepakatan baik secara bipartit maupun mediasi dan juga kesepakatan bersama. Sehingga mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja mengeluarkan anjuran agar PT. Jawa Peni membayarkan pesangon pada karyawannya. Dan para pihak menerima anjuran tersebut.

1. **Kendala yang Dihadapi Mediator Dalam Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi dan Upaya yang Dilakukan untuk Mengatasi Kendala Tersebut**

Kendala yang dihadapi oleh mediator dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah:

1. Kurangnya kesadaran pengusaha untuk memberikan hak-hak pekerja sesuai ketentuan. Pengusaha terkadang merasa memiliki kekuasaan sehingga pengusaha sering menghilangkan azas itikat baik dalam penyelesaian sengketa, selain itu pengusaha juga sering mengulur waktu saat di undang untuk melaksanakan mediasi;
2. Tidak adanya perangkat atau regulasi yang dapat memaksa para pihak terutama pengusaha untuk hadir dalam sidang mediasi, sehingga mediator merasa sulit mendatangkan pengusaha untuk hadir dalam pertemuan atau sidang mediasi yang diadakan oleh Mediator;
3. Sikap egois dari para pihak dalam mencari jalan keluar atau pemecahan masalah. Dengan munculnya sikap egois dari para pihak ini berdampak pada proses pemecahan masalah yang berlangsung kaku dan berbelit-belit ;
4. Terbatasnya ruang sidang;

Upaya yang dilakukan oleh mediator untuk mengatasi kendala-kendala tersebut adalah:

1. Memberikan kesadaran kepada pengusaha khususnya untuk memahami peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;

2. Mediator memberikan kesempatan kepada pengusaha maupun pekerja untuk berkonsultasi mengenai hubungan industrial;

3. Melakukan konsolidasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan menghadirkan pengusaha dan pekerja guna membahas mengenai peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta upaya menciptakan kondisi hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan;

4. Melakukan pemberdayaan terhadap serikat pekerja/serikat buruh sehingga mereka memiliki bekal yang cukup mengenai materi undang-undang ketenagakerjaan, teknik negosiasi, serta upaya menciptakan peran serikat pekerja/serikat buruh dalam mewujudkan ketenangan kerja dan keharmonisan di dalam perusahaan;

5. Melakukan pembinaan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Pengusaha yang memiliki minimal 10 (sepuluh) pekerja harus membuat peraturan perusahaan sebagai rujukan dalam melaksanakan hubungan industrial di perusahaan maupun sebagai rujukan dalam menyelesaiakan perselisihan hubungan industrial.

**D. SIMPULAN**

Proses upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara PT. Jawa Peni dengan karyawannya akibat pengurangan jumlah karyawan imbas dari pandemi Covid-19 yang berakibat dengan pemutusan hubungan kerja sepihak yang sudah dilakukan upaya bipartit, sidang klarifikasi hingga sidang mediasi 1-3 berakhir dengan anjuran. Pihak karyawan meminta hak pesangonnya sesuai dengan masa kerja di perusahaan PT. Jawa Peni. Kedua belah pihak menerima anjuran dari mediator hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dengan permintaan dari perusahaan akan mencicil pembayaran pesangon untuk pekerja yang dicicil dalam 3x pembayaran.

Kendala yang terjadi dalam proses mediasi antara PT. Jawa Peni dengan karyawannya kurangnya kesadaran pengusaha dalam memberikan hak-hak dari karyawannya, tidak ada regulasi yang mengatur bahwa pihak perusahan / pengusaha harus wajib hadir dalam proses mediasi, kedua belah pihak merasa paling benar dan keras kepala serta meninggikan ego untuk mempertahankan kepentingan hak-hak masing-masing, terbatasnya ruang sidang yang hanya ada 2 ruangan.

Upaya yang dilakukan dalam menghadapi kendala tersebut adalah memberikan kesadaran pada semua pihak untuk memahami peraturan-peraturan yang berlaku, mediator memberikan kesempatan pada pengusaha dan pekerja untuk berkonsultasi mengenai hubungan industrial, melakukan konsolidasi dengan perusahaan dan pekerja, melakukan pemberdayaan terhadap serikat pekerja / buruh, melakukan pembinaan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.

**DAFTAR PUSTAKA**

Dermawan, Faizal Aditya, and Bagus Sarnawa. 2021. “Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Proes Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial.” *Media of Law and Sharia* 2(3):272–87. doi: 10.18196/mls.v2i3.12076.

Hanitijo, Ronny Soemotro. 1998. *Metodologi Penelitian Hukum Dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Khakim, Abdul. 2007. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Masdar, Yola Afia, and Nurmasari. 2019. “PUBLIKA : Jurnal Ilmu Administrasi Publik Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui.” 5(2):181–89.

Mertokusumo, Sudikno. 2003. *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. Jakarta: Yogyakarta.

Rahmadi, Takdir. 2010. *Mediasi : Penyelesaian Sengketa Melalui Pendakatan Mufakat*. Bekasi: Raja Grafindo Persada.

Soerjono, Soekanto, and Sri Mamudji. 2001. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo.

Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.

Wijaya, Aditya Tri, and Rahayu Subekti. 2021. “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator.” *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha* 09(02):474–85.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial