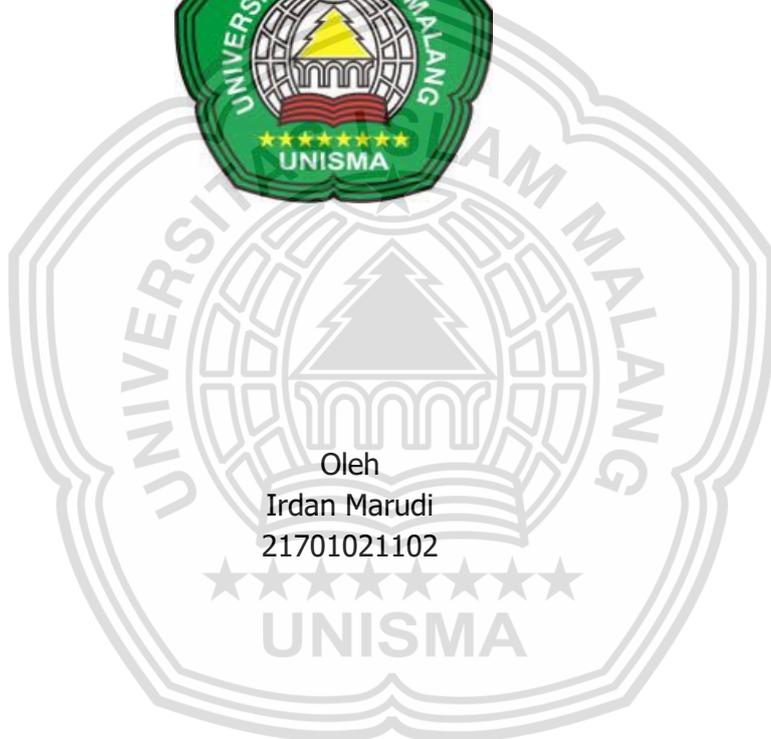




**TINJAUAN HUKUM TERHADAP PENYELESAIAN KONFLIK PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA MELALUI PROSES MEDIASI**

**SKRIPSI**



Oleh  
Irdan Marudi  
21701021102

**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS HUKUM  
MALANG  
2024**



**TINJAUAN HUKUM TERHADAP PENYELESAIAN KONFLIK PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA MELALUI PROSES MEDIASI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat  
Memperoleh Gelar Kesarjanaan Dalam Ilmu Hukum



Oleh

Irdan Marudi  
21701021102

**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS HUKUM  
MALANG  
2024**

## RINGKASAN

TINJAUAN HUKUM TERHADAP PENYELESAIAN KONFLIK PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA MELALUI PROSES MEDIASI

Irdan Marudi

Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

1. Irdan Marudi<sup>1</sup> 2. Abid Zamzami<sup>2</sup> 3. Yandri Radhi Anadi, SH., M.Kn., MH<sup>3</sup>

Pada skripsi ini, penulis mengangkat permasalahan Tinjauan Hukum Terhadap Penyelesaian Konflik Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Proses Mediasi. Pilihan tema tersebut dilatarbelakangi dengan ketidakpatuhan pihak pengusaha terhadap kesepakatan yang telah dibuat dalam suatu Kesepakatan Bersama dalam penyelesaian perselisihan dengan pekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, karya tulis ini mengangkat rumusan masalah sebagai berikut: 1. Apa Esensi Mediasi Dalam Penyelesaian Konflik Pemutusan Hubungan Kerja? 2. Bagaimana Akibat Hukum Bagi Para Pihak Dalam Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi?

Penelitian ini merupakan penelitian bersifat yuridis normatif. Sedangkan jenis pendekatan dalam penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan Pendekatan Perundang-Undangan, dan Pendekatan Konseptual. Teknik analisis bahan hukum dilakukan dengan kegiatan studi kepustakaan dan dokumentasi dan akhirnya ditarik kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa esensi mediasi dalam penyelesaian konflik pemutusan hubungan kerja sesuai dengan prinsip yang terdapat dalam ADR telah tumbuh dan berkembang di masyarakat. Tujuannya adalah untuk menghindari perselisihan, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Melalui mediasi, diharapkan pekerja yang di-PHK oleh perusahaan dapat menyelesaikan sengketa secara lebih sederhana, cepat, dan biaya ringan serta mengandung keadilan, yang menjadi dambaan bagi pihak yang sedang berkonflik. Semakin cepat perselisihan PHK diselesaikan, semakin baik untuk mencari jalan tengah karena perselisihan akibat kepentingan masing-masing pihak dapat diakhiri, menciptakan ketenteraman antara pekerja dan perusahaan. Selain itu, esensi mediasi sangat membantu para pihak, tidak hanya dalam aspek sosial ekonomi tetapi juga aspek psikologis, seperti hambatan komunikasi, rasa jengkel, dan ketidak tercapainya keinginan para pihak yang dapat segera diakhiri.

Bahwa akibat hukum bagi para pihak dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja melalui mediasi meliputi kesepakatan yang bersifat kontraktual tanpa upaya paksa dari mediator, potensi manipulasi oleh pihak yang lebih kuat, dan dampak psikologis serta finansial bagi pekerja jika kesepakatan tidak tercapai. Kesuksesan mediasi sangat bergantung pada itikad baik dan keseimbangan kekuatan antara para pihak, serta kepatuhan terhadap ketentuan UU Ketenagakerjaan untuk memastikan keadilan bagi semua pihak yang terlibat.

**Kata Kunci:** Mediasi, Pekerja, Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>1</sup> Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Malang.

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Malang.

<sup>3</sup> Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Malang.

## SUMMARY

### LEGAL REVIEW ON CONFLICT RESOLUTION OF EMPLOYMENT TERMINATION THROUGH MEDIATION PROCESS

Irdan Marudi

Faculty of Law, Islamic University of Malang

1. Irdan Marudi<sup>4</sup> 2. Abid Zamzami<sup>5</sup> 3. Yandri Radhi Anadi, SH., M.Kn., MH<sup>6</sup>

*In this thesis, the author addresses the issue of Legal Review on Conflict Resolution of Employment Termination through Mediation Process. The choice of this theme is motivated by the non-compliance of employers with the agreements made in a Collective Agreement in resolving disputes with workers.*

*Based on this background, this paper raises the following problem formulations: 1. What is the essence of mediation in resolving employment termination conflicts? 2. What are the legal consequences for the parties in resolving employment termination disputes through mediation?*

*This research is of a normative juridical nature. The types of approaches used in this research are the Legislative Approach and the Conceptual Approach. The technique of analyzing legal materials is carried out through literature and documentation studies, and conclusions are drawn.*

*The results of this study indicate that the essence of mediation in resolving employment termination conflicts, in accordance with the principles found in ADR, has grown and developed in society. The goal is to avoid disputes, especially in the field of employment. Through mediation, it is expected that workers who are terminated by the company can resolve disputes in a simpler, faster, and less costly manner, containing justice, which is desired by conflicting parties. The quicker the termination dispute is resolved, the better it is to find a middle ground because the disputes arising from each party's interests can be ended, creating peace between workers and companies. Additionally, the essence of mediation greatly helps the parties, not only in socio-economic aspects but also psychological aspects, such as communication barriers, irritation, and unfulfilled desires of the parties that can be immediately terminated.*

*The legal consequences for the parties in resolving employment termination disputes through mediation include agreements that are contractual without coercive efforts from the mediator, potential manipulation by the stronger party, and psychological as well as financial impacts on workers if an agreement is not reached. The success of mediation highly depends on the good faith and balance of power between the parties, and compliance with the provisions of the Employment Law to ensure justice for all parties involved.*

**Keywords:** *Mediation, Workers, Industrial Relations Disputes.*

<sup>4</sup> Students of the Faculty of Law, Islamic University of Malang.

<sup>5</sup> Lecturer of the Faculty of Law, Islamic University of Malang.

<sup>6</sup> Lecturer of the Faculty of Law, Islamic University of Malang.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, hubungan industrial juga menghadapi tantangan baru yang memerlukan penyesuaian dan inovasi. Transformasi digital di dunia kerja menuntut adanya regulasi yang adaptif dan responsif terhadap perubahan. Pemerintah, pengusaha, dan pekerja harus bekerja sama dalam merumuskan kebijakan yang dapat mengakomodasi perkembangan tersebut, sekaligus melindungi hak-hak pekerja.

Sebagai bagian penting dari sistem ketenagakerjaan, hubungan industrial memiliki peran kunci dalam mencapai tujuan nasional dan tujuan di bidang ketenagakerjaan. Hal ini jelas tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Ketentuan ini menjadi pedoman utama bagi negara dan semua pihak dalam melaksanakan pembangunan di bidang ketenagakerjaan.

Pasal ini memiliki makna yang sangat mendalam dan luas bagi kehidupan berbangsa dan bernegara. Pertama, ketenagakerjaan merupakan salah satu hak konstitusional atau hak sipil bagi warga negara yang harus diakui dan dijamin pelaksanaannya. Kedua, mendapatkan pekerjaan adalah salah satu hak asasi manusia yang merupakan prasyarat bagi terwujudnya manusia Indonesia yang seutuhnya, baik dari segi fisik, mental, moral, maupun sosial. Ketiga, pekerjaan tersebut harus memenuhi standar yang layak menurut

kemanusiaan, tidak hanya dari segi ekonomi, tetapi juga dari aspek sosiologis, psikologis, politik, hukum, dan budaya.

Hubungan industrial merupakan mekanisme yang mengatur interaksi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan harmonis. Melalui hubungan industrial yang sehat, diharapkan dapat tercipta keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Pemerintah sebagai regulator memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dilindungi dan dipenuhi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam konteks ini, hubungan industrial tidak hanya berkaitan dengan penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga mencakup upaya preventif melalui pengaturan perjanjian kerja bersama, dialog sosial, dan mediasi. Peran serikat pekerja dan asosiasi pengusaha menjadi sangat krusial dalam menjaga dinamika hubungan industrial yang sehat. Selain itu, keberadaan lembaga tripartit yang melibatkan perwakilan pekerja, pengusaha, dan pemerintah juga menjadi sarana penting dalam mengatasi berbagai persoalan yang muncul di bidang ketenagakerjaan.

Selanjutnya, dalam pelaksanaan hubungan industrial, prinsip-prinsip keadilan dan kesetaraan harus dijunjung tinggi. Setiap keputusan yang diambil harus mempertimbangkan hak dan kewajiban masing-masing pihak serta berlandaskan pada norma-norma hukum yang berlaku. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dilakukan secara adil dan transparan melalui mekanisme yang sudah ditetapkan, seperti melalui Pengadilan Hubungan Industrial atau lembaga mediasi dan arbitrase.

Fenomena dan praktik hubungan industrial merupakan realitas dan bahkan menjadi sebuah keniscayaan. Perkembangan suatu peradaban (termasuk dalam dunia ketenagakerjaan), cenderung selalu mengarah pada modernisasi. Hal tersebut sebagai reaksi terhadap tuntutan perubahan yang ditandai dengan pertumbuhan dan perkembangan industrialisasi barang maupun jasa, perkembangan demokratisasi, serta perkembangan kapitalisme yang mempengaruhi bentuk dan eksistensi hubungan kerja. Adanya perubahan destralisasi kebijakan dalam bidang industrial membuat kebijakan yang saling terikat sangat berdampak ketidak adanya keadilan bagi setiap pekerja yang memiliki kedudukan yang sangat rendah dalam dunia ketenagakerjaan.

Perkembangan Industrialisasi senantiasa mempengaruhi proses produksi serta bentuk dan pengembangan organisasi (*organizational development*). Oleh karena itu dalam sistem produksi senantiasa ditandai dengan meningkatnya eskalasi hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha (*employment relations*), dimana satu sama lain memiliki hubungan saling ketergantungan dan saling pengaruh mempengaruhi yang sangat kuat. Mereka memiliki tujuan yang sama yaitu untuk menjaga kelangsungan dan pengembangan perusahaan, tetapi juga dapat memiliki kebutuhan dan kepentingan yang berbeda. Itulah yang menyebabkan timbulnya dinamika dalam hubungan industrial (*the dynamic of industrial relations*).

Adanya ketidak seimbangan demikian, dipengaruhi oleh beberapa faktor besar yang mendorong meningkatnya eskalasi dinamika hubungan industrial, yaitu tumbuh dan berkembangnya industrialisasi melalui sistem produksi, serta meningkatnya kecenderungan masalah dalam hubungan antara pekerja dengan pengusaha, yang dapat mengancam kegagalan hubungan, bahkan

mengancam *sustainability* dan pertumbuhan usaha. Dengan itu, maka dalam konsep bidang ketenagakerjaan yang dimana pekerja/buruh yang memiliki kedudukan paling rendah harus diberikan perlindungan agar mendapatkan keadilan ketika timbulnya permasalahan yang terjadi. Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja tersebut.<sup>1</sup>

Permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan saat ini telah menjadi pemandangan sehari-hari pada berbagai negara, baik di negara-negara maju maupun di Negara-negara yang sedang berkembang. Permasalahan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan terjadi karena peluang kerja sudah semakin sempit, sedangkan jumlah penduduk terus saja mengalami peningkatan. Berbagai permasalahan tenaga kerja dapat pula muncul karena tidak terjaminnya hak-hak dasar dan hak normatif dari tenaga kerja serta terjadinya diskriminasi di tempat kerja, sehingga menimbulkan konflik yang meliputi tingkat upah yang rendah, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, jaminan hari tua, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, dan biasanya berakhir dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

PHK merupakan suatu keadaan di mana buruh berhenti bekerja dari majikannya. PHK bagi pekerja merupakan permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiaya keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.<sup>2</sup> PHK merupakan

---

<sup>1</sup> Abdusalam, *Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, (Jakarta: Restu Agung, 2009), hlm. 27.

<sup>2</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm 158.

peristiwa yang tidak diharapkan. Khususnya bagi pekerja, karena pemutusan hubungan kerja akan memberikan dampak psikologis-finansiil bagi pekerja dan keluarganya.<sup>3</sup> PHK harus dijadikan tindakan terakhir apabila ada perselisihan hubungan industrial. Pengusaha dalam menghadapi para pekerja hendaknya menjalin hubungan baik dengan para pekerjanya.<sup>4</sup>

Perihal PHK, tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan. Hubungan kerja timbul karena adanya perjanjian kerja. Sehingga PHK berarti pengakhiran perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja, yang secara normative memiliki konsekuensi hukum atas pengakhiran hubungan kerja tersebut. Secara Filusufi, hubungan antara buruh dan majikan pada dasarnya adalah suatu hubungan hukum, yaitu hubungan hukum yang lahir dari perjanjian kerja. Sebagai suatu hubungan hukum perjanjian, maka para pihak yang terlibat dibebani hak dan kewajiban tertentu.<sup>5</sup>

Dalam kebijakan pengaturan PHK, terdapat dalam ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Kedua pengaturan tersebut merupakan landasan dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha

---

<sup>3</sup> F.X. Djumialdji dan Wiwoho Soerjono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, (Jakarta: Bina Aksara, 2005), hlm. 88.

<sup>4</sup> Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan*, (Jakarta: Bina Aksara, 2008), hlm. 129.

<sup>5</sup> Marwati Riza, *Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri*, (Makassar: AS Publishing, 2009), hlm. 105.

salah satu upaya yang diwajibkan dalam penyelesaian perselisihan adalah penyelesaian melalui pengadilan non litigasi sebelum sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial, para pihak wajib menyelesaikan permasalahan dengan musyawarah/mediasi (*bipartite*), artinya tidak langsung ke pengadilan hubungan industrial, dikarenakan harus terdapat upaya terlebih dahulu yang dilakukan melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota dan Provinsi Apabila Kabupten/Kota belum ada mediator berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi, salah satu upaya terakhir sebelum ke Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial (PPHI) pada pengadilan Negeri di Provinsi.<sup>6</sup>

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terdapat dua cara penyelesaian, yaitu penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial (litigasi) dan diluar pengadilan hubungan industrial (non litigasi) yang meliputi penyelesaian secara *bipartit*, mediasi, konsiliasi, atau arbitase. Setiap perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan PHK wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan *bipartit*. Perundingan *bipartit* dilakukan dengan cara musyawarah antara pekerja dan pengusaha. Apabila dalam perundingan bipartit tidak terjadi kesepakatan maka, salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dinas Ketenagakerjaan

---

<sup>6</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 4.

akan menawarkan kepada para pihak akan menyelesaikan melalui konsiliasi ataukah melalui mediasi untuk perselisihan PHK.<sup>7</sup>

Penyelesaian sengketa PHK secara musyawarah/mediasi yang dianjurkan terdiri dari dua unsur yaitu pengusaha dan buruh, sehingga penyelesaian sengketa dapat terselesaikan dengan *win-win solution*. Namun *win-win solution* yang diharapkan akan kembali terbentur oleh masalah klasik yang dilakukan oleh pihak pengusaha (pihak pengusaha selalu ingkar dalam pelaksanaan isi kesepakatan). Antara lain karena tidak adanya transparansi ataupun karena terjadinya korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) yang semakin parah, sehingga netralitas yang diharapkan tidak pernah ada.

Penyelesaian perselisihan PHK melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten atau Kota. Mediator yang berperan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah pegawai 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.<sup>8</sup>

Mediasi merupakan cara penyelesaian sengketa secara damai yang tepat, efektif, dan dapat membuka akses yang lebih luas kepada Para Pihak untuk memperoleh penyelesaian yang memuaskan serta berkeadilan, bahwa dalam

---

<sup>7</sup> *Ibid.*, hlm. 6.

<sup>8</sup> F.X. Djumaldji dan Wiwoho Soerjono, *Op.Cit.*, hlm. 18.

rangka reformasi birokrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia yang berorientasi pada visi terwujudnya badan peradilan Indonesia yang agung, salah satu elemen pendukung adalah Mediasi sebagai instrumen untuk meningkatkan akses masyarakat terhadap keadilan sekaligus implementasi asas penyelenggaraan peradilan yang sederhana, cepat, dan berbiaya ringan.

Mediasi merupakan salah satu cara metode penyelesaian sengketa yang termasuk kelompok mekanisme alternatif bagi penyelesaian sengketa damai di luar pengadilan (yang biasa disebut dengan teknik ADR), yang dasar pengaturannya terdapat dalam Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, sampai dengan Pasal 16 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan adanya ketentuan penyelesaian PHK diluar pengadilan akan memberikan suatu kepastian hukum bagi para pihak tanpa mengikuti proses yang panjang melalui gugatan di pengadilan.

Dengan demikian, dalam menghadapi berbagai perselisihan hubungan industrial masalah ketenagakerjaan pada saat ini tampaknya tidak dapat hanya mengandalkan sistem peradilan formal saja, tetapi perlu untuk mencari solusi terhadap berbagai kelemahan penyelesaian sengketa baik melalui penyelesaian Bipartit, Tripartit, maupun Pengadilan Hubungan Industrial. Namun, sekali lagi kehadiran Lembaga mediasi yang diharapkan mampu memberikan solusi *win-win solution* pada tingkat Tripartit sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, ternyata belum mampu memenuhi harapan masyarakat buruh, karena dalam realitanya pihak pengusaha terkadang mengingkari kesepakatan yang telah dibuat antara pengusaha dan pekerja dalam suatu Kesepakatan Bersama.

Kesepakatan Bersama yang seharusnya menjadi dokumen yang mengikat secara hukum, seringkali diingkari oleh pihak pengusaha dengan berbagai alasan, seperti kondisi keuangan perusahaan yang berubah atau ketidakpuasan terhadap hasil mediasi. Ketidakpatuhan ini tidak hanya menciptakan ketidakpastian hukum bagi para pekerja, tetapi juga menimbulkan ketidakpercayaan terhadap mekanisme penyelesaian sengketa yang ada. Pekerja seringkali merasa tidak mendapatkan keadilan yang layak, dan hal ini dapat memicu ketegangan dan konflik yang lebih besar di tempat kerja.

Untuk itu, diperlukan reformasi dalam sistem mediasi dan penegakan hukum yang lebih tegas terhadap pelanggaran Kesepakatan Bersama. Pemerintah perlu meningkatkan kapasitas dan independensi Lembaga Mediasi, serta memastikan bahwa hasil mediasi memiliki kekuatan eksekutorial yang setara dengan putusan pengadilan. Selain itu, perlu ada sanksi yang jelas dan tegas bagi pihak yang mengingkari kesepakatan, guna memberikan efek jera dan memastikan bahwa semua pihak mematuhi hasil mediasi.

Peran pemerintah dalam mengawasi pelaksanaan Kesepakatan Bersama juga harus ditingkatkan, dengan melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap kepatuhan pihak pengusaha. Penguatan peran serikat pekerja dalam proses mediasi juga penting untuk memastikan bahwa suara pekerja terdengar dan diperhitungkan secara adil. Dengan demikian, diharapkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan secara lebih efektif, adil, dan berkelanjutan, serta memberikan kepercayaan yang lebih besar kepada semua pihak terhadap sistem penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang ada.

Permasalahan utama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial terletak pada ketidakpatuhan pihak pengusaha terhadap kesepakatan yang telah dibuat dalam suatu Kesepakatan Bersama. Kehadiran Lembaga Mediasi yang seharusnya dapat menawarkan solusi win-win solution pada tingkat Tripartit, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, ternyata belum mampu memenuhi harapan masyarakat buruh. Kesepakatan Bersama yang seharusnya menjadi dokumen yang mengikat secara hukum, seringkali diingkari oleh pihak pengusaha dengan berbagai alasan, seperti kondisi keuangan perusahaan yang berubah atau ketidakpuasan terhadap hasil mediasi.

Ketidakpatuhan ini menciptakan ketidakpastian hukum bagi para pekerja dan menimbulkan ketidakpercayaan terhadap mekanisme penyelesaian sengketa yang ada. Pekerja seringkali merasa tidak mendapatkan keadilan yang layak, dan hal ini dapat memicu ketegangan dan konflik yang lebih besar di tempat kerja. Ketidakpatuhan pihak pengusaha terhadap hasil mediasi menunjukkan adanya celah dalam penegakan hukum dan perlindungan hak-hak pekerja.

Permasalahan ketidakpatuhan ini memerlukan perhatian serius dari pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya untuk memastikan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan secara lebih efektif, adil, dan berkelanjutan. Penguatan peran serikat pekerja dalam proses mediasi juga penting untuk memastikan bahwa suara pekerja terdengar dan diperhitungkan secara adil. Dengan demikian, diharapkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan secara lebih efektif, adil, dan

berkelanjutan, serta memberikan kepercayaan yang lebih besar kepada semua pihak terhadap sistem penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang ada.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penting untuk dilakukan penelitian dengan judul "**Tinjauan Hukum Terhadap Penyelesaian Konflik Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Proses Mediasi**"

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Apa Esensi Mediasi Dalam Penyelesaian Konflik Pemutusan Hubungan Kerja?
2. Bagaimana Akibat Hukum Bagi Para Pihak Dalam Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis memiliki tujuan penelitian yang diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Esensi Mediasi Dalam Penyelesaian Konflik Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Untuk mengetahui Akibat Hukum Bagi Para Pihak Dalam Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis

Untuk memperkaya kajian teoritik dalam pengembangan ilmu pemerintahan, terutama yang berkaitan dengan studi tentang Pemutusan Hubungan Kerja, khususnya dalam aspek Mediasi. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi para peneliti lain yang

berminat untuk melakukan pengembangan kajian, khususnya dalam hal studi tentang masalah-masalah Pemutusan Hubungan Kerja.

## 2. Manfaat Praktis

Untuk memberikan kontribusi kepada Pemerintah khususnya dalam bidang ketenagakerjaan, untuk menemukan berbagai permasalahan yang terjadi dilingkungan ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja melalui mediasi, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan perumusan berbagai kebijakan.

### E. Orisinalitas Penelitian

Berkaitan dengan penelitian ini sebelumnya telah dilakukan pembahasan penelitian yang relevan berkaitan dengan Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja, dan atas penelitian tersebut terdapat persamaan dan perbedaan dan jika di bandingkan dengan eksistensi penelitian ini, yakni:

Skripsi yang *pertama*, dengan judul PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEBAGAI DAMPAK PENGGABUNGAN, PELEBURAN, PENGAMBILALIHAN, DAN PENUTUPAN PERUSAHAAN, yang disusun oleh I Wayan Agus Vijayantera, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Airlangga, memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu sama-sama membahas terkait Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah terletak pada Esensi dan akibat hukum dalam penyelesaian secara mediasi untuk memberikan kepastian hukum bagi pihak yang merasa dirugikan. Sedangkan pada penelitian yang disusun oleh I Wayan Agus Vijayantera, mengacu pada perlindungan hukum dan upaya hukum yang dilakukan pekerja ketika adanya

penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan penutupan perusahaan ketika terjadinya saat bersamaan adanya PHK.

Skripsi yang *Kedua*, dengan judul DAMPAK PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARYAWAN KONTRAK AKIBAT PENGGABUNGAN SUATU PERUSAHAAN PADA PT. BUMI KARYATAMA RAHARJA DI DUMA, yang disusun oleh Eko Saputra Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu sama-sama membahas terkait dengan dampak perselisihan hubungan kerja bagi karyawan. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah terletak pada Esensi dan akibat hukum dalam penyelesaian secara mediasi untuk memberikan kepastian hukum bagi pihak yang merasa dirugikan. Sedangkan pada penelitian yang disusun oleh Eko Saputra mengacu pada perlindungan serta upaya hukum bagi pekerja apabila terjadi penggabungan suatu perusahaan, terutama ketika terjadi PHK.

Skripsi yang *Ketiga*, dengan judul PERLINDUNGAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA KESALAHAN BERAT Studi Kasus terhadap Surat Keputusan Direksi PT. TASPEN (Persero), yang disusun oleh Yosef, Mahasiswa Program Fakultas Hukum Universitas Indonesia, memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu sama-sama membahas terkait dengan perlindungan hukum pemutusan hubungan kerja bagi pekerja. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah terletak pada Esensi dan akibat hukum dalam penyelesaian secara mediasi untuk memberikan kepastian hukum bagi pihak yang merasa dirugikan.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian yuridis normatif, menurut ishaq, penelitian yuridis normatif pada hakikatnya mengkaji hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat, dan menjadi acuan perilaku setiap orang, jenis penelitian ini disebut juga penelitian kepustakaan, penelitian teoritis/dogmatis.<sup>9</sup> Dalam bukunya Joenedi dan Jhonny menyebutkan penelitian yuridis normatif adalah penelitian yang mengkaji peraturan perundang-undangan dalam suatu tata hukum yang koheren serta nilai-nilai hukum tidak tertulis yang hidup dalam masyarakat.<sup>10</sup>

## 2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yakni sebagai usaha dalam rangka aktifitas penelitian untuk mengadakan hubungan dengan yang diteliti atau metode-metode untuk mencapai pengertian tentang masalah penelitian.<sup>11</sup> Penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan, dimana dengan pendekatan-pendekatan tersebut peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja ditinjau dari Asas Keadilan melalui Mediasi. Untuk itu, adapun pendekatan penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Pendekatan Perundang-Undangan (*statute approach*), adalah pendekatan yang menggunakan berbagai aturan hukum yang menjadi fokus dan menerapkan tema setral suatu penelitian. Maka dari itu

---

<sup>9</sup> H. Ishaq, *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 66.

<sup>10</sup> Joenedi Efendi dan Jhonny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Depok: Perneradamedia Group, 2018), hlm. 295.

<sup>11</sup> H. Salim Hs, dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 17.

penelitian harus melihat hukum sebagai sistem tertutup yang mempunyai sifat *comprehensive, all-inclusive, dan systematic*.<sup>12</sup> Untuk hal ini, penulis akan menggunakan pendekatan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan yang berkaitan dengan penelitian ini.

- b. Pendekatan Konseptual (*conseptual approach*) adalah pendekatan yang beranjak pada pandangan-pandangan dan doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Pandangan/doktrin akan memperjelas ide-ide dengan memberikan pengertian-pengertian hukum, konsep hukum, maupun asas hukum yang relevan dengan permasalahan. Pendekatan ini dianggap penting karena pandangan dan doktrin ilmu hukum dapat menjadi pedoman untuk membangun argumentasi hukum ketika menyelesaikan permasalahan hukum yang sedang dihadapi.<sup>13</sup> Dalam penelitian ini penulis akan fokus melakukan pendekatan konseptual dengan menelaah terkait dengan Esensi dan akibat hukum dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja.

### 3. Jenis Bahan Hukum

Dalam penelitian hukum normatif, bahan hukum yang digunakan meliputi:

---

<sup>12</sup> Joenedi Efendi dan Jhonny Ibrahim, *op. cit.*, hlm. 132.

<sup>13</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 94.

- a. Bahan hukum primer, yakni bahan hukum yang terdiri dari peraturan perundang-undangan yang diurutkan berdasarkan hirarki.<sup>14</sup> Dalam penelitian ini menggunakan bahan hukum primer berupa:
- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
  - 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
  - 3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
  - 4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
  - 5) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.
  - 6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi.
- b. Bahan hukum sekunder, yakni bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Dalam penulisan skripsi ini penulis mempergunakan bahan hukum sekunder berupa literatur-literatur hukum, pendapat sarjana, dan jurnal-jurna hukum.
- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus hukum dan *encyclopedia*.<sup>15</sup>

#### 4. Metode Penelusuran Bahan Hukum

Penelusuran bahan hukum dilakukan dengan kegiatan studi kepustakaan (*library research*) dan dokumentasi (*documentary research*),

---

<sup>14</sup> H. Salim HS, dan Erlies Septiana Nurbani, *op. cit.*, hlm. 172.

<sup>15</sup> Joenedi Efendi dan Jhonny Ibrahim, *op. cit.*, hlm. 173.

dengan melakukan pengumpulan dan klasifikasi bahan hukum akan membawa akibat pada penataan dan pengorganisasian bahan hukum melalui proses sinkronisasi.<sup>16</sup> Yang dimana kepastakaan dilihat dari buku ataupun jurnal hukum, sedangkan dokumentasi hukum dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan. Dengan kata lain, proses pengumpulan dan klasifikasi bahan hukum ini dapat memudahkan dalam melakukan sistematisasi dan analisis bahan hukum. Langkah selanjutnya adalah melakukan kajian yang berkaitan dengan teori dan topik penelitian. Dalam pencarian teori, peneliti akan mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya dari kepastakaan yang berhubungan agar dapat menjawab isu hukum yang menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini.

## 5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Penganalisaan bahan hukum yang terkumpul, baik dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, maupun bahan hukum tersier, menggunakan teknik deskriptif analisis, yaitu dengan mendeskripsikan bahan hukum terlebih dahulu, kemudian menganalisa melalui teknik analisis sebagai berikut:

- a. Teknik deskriptif, yaitu uraian tentang suatu kondisi atau posisi dari preposisi-preposisi hukum atau non hukum.<sup>17</sup> Penulis akan menguraikan Esensi dan akibat hukum dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja.
- b. Teknik evaluatif, yaitu melakukan penilaian dan mengevaluasi tepat atau tidak tepat, benar atau tidak benar, sah atau tidak sah terhadap

---

84. <sup>16</sup> Suratman dan Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm.

<sup>17</sup> Sunarto, *Metode Penelitian Deskriptif*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1990), hlm. 47.

suatu pandangan, preposisi, pernyataan rumusan norma, keputusan, baik yang tertera dalam bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder.<sup>18</sup> Sebagai salah satu teknik yang dipilih oleh penulis, teknik evaluatif menjadi sangat penting dikarenakan permasalahan hukum yang diangkat penulis yakni Esensi dan akibat hukum dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja yang mengacu pada norma hukum dan tatanan pengaturan yang terdapat dalam hukum positif.

- c. Teknik Argumentatif, yaitu penilaian yang didasarkan pada alasan-alasan yang bersifat penalaran hukum.<sup>19</sup> Penulis memilih teknik argumentatif dikarenakan, adanya beberapa substansi hukum yang mengatur berkaitan dengan Esensi dan akibat hukum dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja.

#### **G. Sistematika Penulisan**

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang arah dan tujuan penulisan skripsi ini, maka secara garis besar dapat digambarkan sistematika penulisan skripsi ini sebagai berikut:

#### **BAB I: PENDAHULUAN**

Pada bagian BAB Pendahuluan ini berisikan gambaran singkat mengenai isi penelitian yang terdiri dari Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Orisinalitas Penelitian, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan, yang memberikan pemahaman secara umum terhadap isi dari penelitian.

---

<sup>18</sup> Ani Purwati, *Metode Penelitian Hukum Teori Dan Praktek*, (Surabaya: Jakad, Media Publishing, 2020), hlm. 22

<sup>19</sup> *Ibid.*, hlm. 31.

**BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

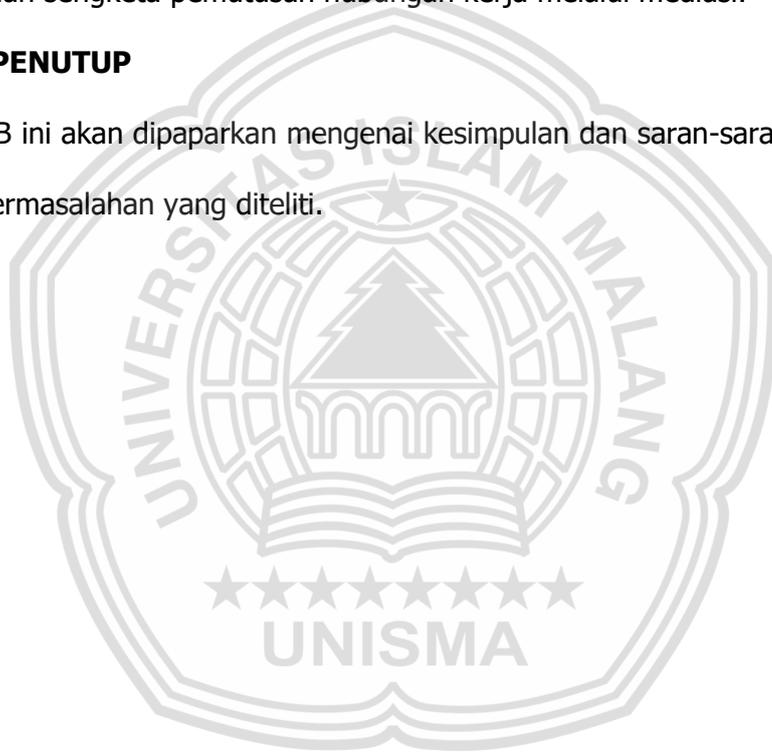
Pada Bab II menguraikan tentang Mediasi, Hubungan Industrial, Bentuk Penyelesaian Sengketa dan Pemutusan Hubungan Kerja.

**BAB III: PEMBAHASAN**

Pada Bab III menguraikan pokok-pokok pembahasan dalam penelitian ini, diantaranya yang *Pertama* esensi mediasi dalam penyelesaian konflik pemutusan hubungan kerja. *Kedua* akibat hukum bagi para pihak dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja melalui mediasi.

**BAB IV: PENUTUP**

Dalam BAB ini akan dipaparkan mengenai kesimpulan dan saran-saran terkait dengan permasalahan yang diteliti.



## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Bahwa esensi mediasi dalam penyelesaian konflik pemutusan hubungan kerja sesuai dengan prinsip yang terdapat dalam ADR telah tumbuh dan berkembang di masyarakat. Tujuannya adalah untuk menghindari perselisihan, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Melalui mediasi, diharapkan pekerja yang di-PHK oleh perusahaan dapat menyelesaikan sengketa secara lebih sederhana, cepat, dan biaya ringan serta mengandung keadilan, yang menjadi dambaan bagi pihak yang sedang berkonflik. Semakin cepat perselisihan PHK diselesaikan, semakin baik untuk mencari jalan tengah karena perselisihan akibat kepentingan masing-masing pihak dapat diakhiri, menciptakan ketenteraman antara pekerja dan perusahaan. Selain itu, esensi mediasi sangat membantu para pihak, tidak hanya dalam aspek sosial ekonomi tetapi juga aspek psikologis, seperti hambatan komunikasi, rasa jengkel, dan ketidak tercapainya keinginan para pihak yang dapat segera diakhiri.
2. Bahwa akibat hukum bagi para pihak dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja melalui mediasi meliputi kesepakatan yang bersifat kontraktual tanpa upaya paksa dari mediator, potensi manipulasi oleh pihak yang lebih kuat, dan dampak psikologis serta finansial bagi pekerja jika kesepakatan tidak tercapai. Kesuksesan mediasi sangat bergantung pada itikad baik dan keseimbangan kekuatan antara para pihak, serta kepatuhan terhadap ketentuan UU Ketenagakerjaan untuk memastikan keadilan bagi semua pihak yang terlibat.

## B. Saran

1. Pentingnya pengkajian ulang Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial untuk memastikan kesesuaiannya dengan perkembangan proses penyelesaian sengketa saat ini. Pengkajian ini harus mencakup peningkatan kepastian hukum, efektivitas dan efisiensi mekanisme mediasi dan arbitrase, pelatihan dan sertifikasi bagi mediator dan arbitrator, serta peningkatan transparansi dan akuntabilitas dalam proses penyelesaian sengketa. Selain itu, perlindungan bagi pihak yang lemah perlu diperkuat untuk memastikan keadilan yang lebih merata. Dengan demikian, diharapkan sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia dapat menjadi lebih adil, efektif, dan memberikan kepastian hukum bagi semua pihak yang terlibat.
2. Untuk meningkatkan efektivitas dan keadilan dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja (PHK) melalui mediasi, aparat penegak hukum perlu memperkuat regulasi dan mekanisme yang mengatur proses mediasi. Pertama, menetapkan standar yang lebih rinci dan jelas terkait pelaksanaan mediasi, sehingga semua pihak memahami hak dan kewajiban mereka dengan baik. Kedua, menyediakan pelatihan dan sertifikasi bagi mediator untuk memastikan kompetensi dan independensi mereka dalam menangani sengketa. Ketiga, memperkuat perlindungan bagi pihak yang lebih lemah, seperti pekerja, dengan menyediakan akses ke bantuan hukum atau penasihat yang kompeten selama proses mediasi. Keempat, meningkatkan pengawasan dan akuntabilitas terhadap kesepakatan yang dicapai, termasuk mekanisme penegakan yang efektif jika salah satu pihak tidak mematuhi kesepakatan. Terakhir, mendorong

transparansi dan akuntabilitas dengan memastikan bahwa hasil mediasi yang gagal dicapai dapat diakses secara terbuka untuk pengawasan publik, tanpa mengorbankan kerahasiaan dan privasi yang esensial dalam proses mediasi. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan mediasi dapat menjadi sarana penyelesaian sengketa yang lebih adil, efektif, dan efisien, serta mampu memberikan kepastian hukum bagi semua pihak yang terlibat.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014.
- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
- Abdusalam, *Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Jakarta: Restu Agung, 2009.
- Adjat Darajat Kartawijaya, *Hubungan Industrial, Pendekatan Komprehensif-Interdisiplin, Teori-Kebijakan, Praktik*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Ani Purwati, *Metode Penelitian Hukum Teori Dan Praktek*, Surabaya: Jakad, Media Publishing, 2020.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- Christopher W. Moore, *Mediasi Lingkungan*, Jakarta: Indonesian Center for Environmental Law dan CDR Associates, 1995.
- F.X. Djumaldji dan Wiwoho Soerjono, *Perjanjian Perburuhan dan HubunganPerburuhan Pancasila*, Jakarta: Bina Aksara, 1985.
- Felix O. Soebagjo, *Arbitrase di Indonesia, Seri Dasar-Dasar Hukum Ekonomi 2*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1995.
- Gunawan Widjaja dan Ahmad Yani, *Seri Hukum Bisnis: Hukum Arbitrase*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2000.
- H. Ishaq, *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- H. Salim Hs, dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Desertasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No.13/2003 Tentang Ketenagakerjaan, Dan Peraturan Terkait Lainnya*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Jacqueline M. Nolan Haley, *Alternative Dispute Resolution (ADR)*, USA: West Publishing Co, 1992.
- Joenedi Efendi dan Jhonny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Depok: Pernadamedia Group, 2018.
- John W. Head, *Pengantar Umum Hukum Ekonomi*, Jakarta: Proyek ELIPS,1997.

Kimberlee K. Kovach, *Mediation Principle and Practice*, St. Paul: West Publishing Co, 1994.

Laurance Boutte, *Mediation: Principles, Process, Practic*, Sydney: Butterworths, 1996.

Marwati Riza, *Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri*, Makassar: AS Publishing, 2009.

Muhammad Saifullah, *Sejarah dan Perkembangan Mediasi di Indonesia*, (Semarang: Walisongo Press, 2007.

P. M. Ranuhandoko, *Terminologi Hukum Inggris-Indonesia*, Cetakan Keempat, Jakarta: Sinar Grafika.

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.

Rachmadi Usman, *Pilihan Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.

Sentanoe Kertonegoro, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripastid)*, Jakarta: YTKI, 1999.

Sjachran Basah, *Eksistensi dan Tolak Ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia*, Bandung: Alumni, 1989.

Sumanto, *Hubungan Industrial*, Cet. I, Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service, 2014.

Sunarto, *Metode Penelitian Deskriptif*, Surabaya: Usaha Nasional, 1990.

Suratman dan Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Alfabeta, 2015.

Susanti Adi Nugroho, *Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Jakarta: PT. Telaga Ilmu Indonesia, 2009.

Suyud Margono, *Alternative Dispute Resolution dan Arbitrase, Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.

Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Jakarta: Bina Aksara, 2008.

Zaenal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010.

### Jurnal

Dahlia dan Agatha Jumiati, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, *Jurnal Wacana Hukum*, Vol. IX No. 2, Oktober 2011.

Sibali, Pasolang Pasapan, dan Titi S. Slamet, Pelaksanaan Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, *Paulus Legal Research*, Vol. 2, No. 1.

Yetniwati, Hartati, dan Meriyarni, Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi, *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 14 No. 2 Mei 2014.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

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

Undang-Undang No. 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yaitu Konsiliasi.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi

