

**HUKUM ANJURAN TERTULIS MEDIATOR
DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
(pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 68/PUU-XIII/2015)**

Aprilina Rahmah Yusticia

(Magister Ilmu Hukum, Universitas Indonesia, Jl. Salemba Raya No.4, Kenari, Jakarta
Pusat, Indonesia)
aprilina.rahmah@ui.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze how the legal force of written recommendations on settling industrial relations disputes was issued by mediators after the Constitutional Court Decision Number: 68/PUU-XIII/2015. The type of research used in this research is normative research or doctrinal research. And the approach used to answer the problem is the Legislative Approach (Statute Approach). This research is motivated by the application of Judicial Review by several workers to the Constitutional Court on the word 'recommendation' in Article 13 paragraph (2) letter a and Article 23 paragraph (2) letter an of Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes. The results of this study indicate that the settlement of industrial relations disputes through mediation is mandatory, starting from the decision of Constitutional Court Number: 68/PUU-XIII/2015. Written recommendations are seen as part of industrial relations dispute settlement minutes. The Petitioner's application for the word "as a form of settlement agreement through mediation or conciliation" was changed by the Court to "in the form of minutes of settlement through mediation or conciliation".

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kekuatan hukum anjuran tertulis pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dikeluarkan oleh mediator pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 68/PUU-XIII/2015. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian normatif atau penelitian doktrinal. serta metode pendekatan yang digunakan untuk menjawab permasalahan adalah Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*). Penelitian ini dilatar belakangi adanya permohonan *Judicial Review* oleh beberapa pekerja kepada Mahkamah Konstitusi atas kata 'anjuran' dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a dan Pasal 23 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi bersifat wajib, terhitung sejak putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 68/PUU-XIII/2015, anjuran tertulis dipandang sebagai bagian dari risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Permohonan Pemohon untuk kata "sebagai bentuk kesepakatan penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi" diubah oleh Mahkamah menjadi "dalam bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi".

Kata Kunci: *Anjuran Tertulis Mediator, Perselisihan Hubungan Industri, Mahkamah Konstitusi.*

A. PENDAHULUAN

Untuk memastikan kejelasan hukum dalam kasus konflik hubungan industrial, pemerintah telah mengadopsi Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No. 2 Tahun 2004. UU Ketenagakerjaan merupakan undang-undang yang pro investasi (UU No.2, 2004). Penerapan undang-undang ini diharapkan dapat membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat Indonesia dan mendorong investor untuk masuk ke Indonesia karena kejelasan undang-undang tersebut. Tidak dapat disangkal bahwa undang-undang ini dirancang untuk melindungi karyawan berdasarkan sifatnya yang diperlukan. UU No. 2 Tahun 2004 mengatur proses penyelesaian pengaduan hubungan industrial. Untuk menyelesaikan masalah hubungan industrial, para pihak memiliki beberapa pilihan, antara lain bipartit, arbitrase, konsiliasi, mediasi (ketiganya digunakan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan), Pengadilan Hubungan Industrial, dan Mahkamah Agung (untuk penyelesaian perselisihan industrial di luar pengadilan) (UU No.30, 1999).

Dalam hal dalam waktu 7 hari sejak penutupan prosedur bipartit, para pihak belum memilih penyelesaian, instansi yang menyelenggarakan urusan ketenagakerjaan mengalihkan penyelesaian ke Mediasi (Permen, 2008). Mediasi, sebagai upaya penyelesaian konflik tiga arah, mensyaratkan adanya pihak ketiga yang netral (Mediator) yang secara aktif membantu para pihak yang bersengketa dalam mencapai kesepakatan yang dapat diterima semua pihak. Mediasi adalah cara penyelesaian sengketa perdata di luar pengadilan, menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian konflik melalui mediasi merupakan salah satu alternatif selain menempuh jalur pengadilan. Mediasi merupakan salah satu cara penyelesaian sengketa di luar pengadilan (non-litigasi). Hal ini berangkat dari anggapan bahwa penyelesaian masalah di pengadilan belum mampu memenuhi harapan masyarakat (Permen No.17, 2014).

Perselisihan hubungan industrial pada hakikatnya adalah perbedaan pendapat yang menimbulkan konflik antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja sebagai akibat dari perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam lingkungan kerja. serikat buruh. UU PPHI mengatur proses penyelesaian masalah ketenagakerjaan. Mediasi hubungan industrial adalah salah satu jenis resolusi konflik. Para pihak yang bersengketa dijadikan sasaran mediasi dengan tujuan menyelesaikan permasalahan mereka melalui prinsip musyawarah untuk menciptakan mufakat guna menemukan solusi yang tidak merugikan mereka.

Menurut Peraturan Mahkamah Agung (PERMA) No. 1 Tahun 2016, mediasi adalah salah satu cara penyelesaian konflik secara damai yang sesuai, efektif, dan dapat

memberikan lebih banyak akses kepada para pihak untuk penyelesaian yang dapat diterima dan adil. “Setiap hakim, mediator, para pihak, dan/atau penasihat hukum wajib mengikuti cara penyelesaian sengketa melalui mediasi,” demikian bunyi Pasal 3 ayat 1. Pasal 4 ayat 2 memungkinkan adanya pengecualian terhadap syarat mediasi. Orang yang melakukan fungsi mediasi disebut sebagai mediator (Perma No.1, 2016).

Sebagai subjek hubungan industrial, mediator diakui dalam rangka penyelesaian perselisihan perburuhan, atau yang dikenal dengan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 (UU No. 13, 2003). Perselisihan hubungan industrial pada hakikatnya adalah perselisihan antara pengusaha atau gabungan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja atas hak, kepentingan, dan pemutusan hubungan kerja, serta perbedaan pendapat antar serikat pekerja/buruh di dalam perusahaan yang sama (Iwin, 2020).

Akibatnya, UU No. 2 Tahun 2004 mengatur proses penyelesaian masalah hubungan industrial (UU PPHI). Mediasi hubungan industrial adalah salah satu jenis resolusi konflik. Mediator hubungan industrial adalah pejabat pemerintah yang memenuhi kualifikasi untuk melaksanakan tanggung jawab mediasi dan wajib memberikan nasihat tertulis kepada para pihak yang berselisih dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Apabila satu pihak atau lebih menolak nasehat tertulis tersebut, para pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan dengan mengajukan perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di Pengadilan Negeri setempat.

B. METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif sebagai metodologinya. Kajian hukum yang dilakukan dengan mengkaji dokumen kepustakaan atau data sekunder merupakan penelitian hukum normatif (Soekanto & Mamudji, 2010). Kajian hukum yang bersifat normatif disebut juga dengan penelitian hukum doktrinal. Tujuan penelitian hukum normatif adalah untuk menemukan suatu aturan hukum, asas-asas hukum, dan doktrin-doktrin hukum dalam rangka menyelesaikan tantangan hukum (Marzuki, 2010).

Dalam studi hukum semacam ini, hukum sering dipahami sebagai apa yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan atau sebagai pedoman atau standar yang menjadi dasar bagi perilaku manusia yang dapat diterima (Amiruddin & Asikin, 2006). Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam disertasi ini antara lain peraturan perundang-undangan hubungan industrial, karya sastra hubungan industrial, dan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 68/PUU-XIII/2015 yang menjadi sumber utama proyek penelitian ini.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Anjuran Tertulis yang Dikeluarkan oleh Mediator

Mediasi adalah suatu bentuk negosiasi pemecahan masalah di mana pihak ketiga yang objektif dan netral bekerja sama dengan pihak lawan untuk membantu mereka mencapai kesepakatan dengan menetapkan solusi yang dapat diterima bersama (Suryani & Asyhadie, 2019). Menurut Pasal 15 UUPPHI, mediator wajib melaksanakan kewajibannya dalam waktu tiga puluh (30) hari kerja setelah menerima pendelegasian penyelesaian sengketa. Hal ini menunjukkan bahwa tenggang waktu penyelesaian masalah melalui mediasi tidak boleh lebih dari tiga puluh (tiga puluh) hari kerja. Bagian ini memerlukan upaya mediasi agar prosesnya tidak memakan waktu lebih dari tiga puluh (30) hari kerja.

Segala bentuk masalah hubungan industrial diselesaikan melalui mediasi, termasuk perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu organisasi. Konflik hubungan industrial diselesaikan melalui mediasi oleh satu atau lebih mediator yang tidak memihak. Dalam waktu tujuh (tujuh) hari kerja setelah menerima pendelegasian penyelesaian konflik, mediator harus telah melakukan penelitian tentang masalah tersebut dan segera mengadakan sidang mediasi. Menurut Fuller, mediator berfungsi sebagai katalisator, instruktur, interpreter, nara sumber, pembawa berita buruk, pemeriksa realitas, dan kambing hitam (Rahmadi, 2017).

Keterangan dan pengakuan yang dibuat oleh para pihak selama proses mediasi tidak dapat digunakan sebagai alat bukti dalam persidangan kasus yang bersangkutan atau kasus lain, karena tujuan para pihak selama mediasi bukan untuk membuktikan fakta hukum atau menentukan siapa yang benar atau salah, tetapi untuk mencapai kesepakatan. Sepakat. Perjanjian para pihak juga tidak dapat dijadikan alat bukti apabila tidak mempunyai kekuatan hukum tetap, yaitu jika tidak dituangkan dalam suatu perjanjian bersama dan tidak diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Fotokopi makalah, risalah, atau catatan tidak dapat dihadirkan sebagai alat bukti dalam mediasi karena tidak mengikat secara hukum (Abbas, 2011). Karena mediator bersifat netral dan tidak memihak salah satu pihak selama proses mediasi, maka mediator tidak dapat dipanggil sebagai saksi dalam persidangan; karenanya, mediator harus menghormati prinsip ketidakberpihakan.

Apabila pengusaha dan pekerja/karyawan mencapai kesepakatan selama proses mediasi, maka akan didokumentasikan dalam Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dan diakui oleh mediator hubungan industrial. Jika para pihak yang berseberangan tidak dapat mencapai kesepakatan selama mediasi akhir, mediator harus memberikan saran tertulis kepada para pihak. Kemudian, dalam waktu 10 hari setelah menerima saran tertulis, para pihak harus memberikan tanggapan tertulis kepada mediator hubungan industrial yang menunjukkan apakah mereka menerima atau menolak rekomendasi tersebut (Charda S., 2007).

Dalam hal kesepakatan penyelesaian tidak dapat dicapai selama proses mediasi, maka (Any Suryani, 2019):

- a. Mediator memberikan rekomendasi secara tertulis.

- b. Para pihak harus menerima usulan tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a dalam waktu sepuluh hari kerja sejak sidang mediasi awal.
- c. Sepuluh (sepuluh) hari kerja setelah menerima saran tertulis, para pihak harus memberikan tanggapan tertulis kepada mediator yang menunjukkan apakah mereka menerima atau menolak rekomendasi tertulis.
- d. Pihak yang tidak memberikan tanggapan sesuai dengan huruf C dianggap telah menolak nasehat tertulis tersebut.
- e. Dalam hal para pihak menyetujui usulan tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a, mediator harus telah selesai membantu para pihak dalam membuat Perjanjian Bersama untuk didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Tinggi dalam waktu tiga hari kerja sejak rekomendasi tertulis disetujui. Negara yang yurisdiksinya menjadi peserta Perjanjian Bersama harus memperoleh sertifikat pendaftaran.

Dalam pengertian kamus, ‘anjuran’ bermakna yang dianjurkan, usul; saran; nasihat; ajakan. Perbuatan menganjurkan berarti memajukan ke depan; menunjukkan, memberikan; mengemukakan sesuatu siapa dituruti; memberikan nasihat; atau mempropagandakan (Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, 2015).

Penafsiran leksikal itu mengesankan bahwa anjuran tertulis sekadar saran, tak wajib diikuti para pihak. Praktikanya, anjuran tertulis seringkali tak ditandatangani salah satu pihak dalam perselisihan hubungan industrial. Bagaimana menurut perundang-undangan ketenagakerjaan? Pertama, penting dicatat, bagi mediator (dan konsiliator) yang diminta menyelesaikan sengketa hubungan industrial, anjuran tertulis adalah sesuatu yang wajib dibuat.

Apabila ada pihak yang tidak setuju anjuran mediator, ia bisa menentukan sikap dengan tidak menandatangani, atau meminta pengadilan membatalkannya. Yang terakhir ini dapat dilihat, misalnya dalam perkara gugatan pengusaha terhadap pekerja, antara lain dalam putusan Mahkamah Agung No. 110 PK/Pdt.Sus/2011. Pengusaha menilai anjuran mediator tidak adil karena menganjurkan pengusaha membayar hak-hak pesangon pekerja. Pengusaha meminta hakim menyatakan anjuran tertulis cacat hukum.

UU PPHI menegaskan apabila mediator dapat memediasi sengketa, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Kedudukan anjuran tertulis di mata hukum akan jelas terlihat dalam hal tidak tercapai kesepakatan. Pasal 13 ayat (2) menyebutkan, bahwa dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:

“(a) mediator mengeluarkan anjuran tertulis; (b) anjuran tersebut dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak; (c) para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari setelah menerima anjuran tertulis.”

Kedudukan lebih lanjut anjuran tertulis itu dapat dibaca dalam Pasal 14 ayat (1) UU PPHI bahwa:

“Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.”

2. *Pandangan Mahkamah Konstitusi tentang Anjuran Tertulis*

Frasa ‘anjuran’ dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a dan Pasal 23 ayat (2) huruf a UU PPHI, memunculkan persoalan sebagaimana hal tersebut disampaikan oleh dalam permohonan uji materi atas UU PPHI yang dimohonkan oleh lima orang pekerja. Pemohon menganggap kata ‘anjuran’ tidak memberikan kepastian hukum apabila rumusannya masih seperti yang ada. Persoalan itulah yang kemudian dibawa oleh lima orang pekerja ke Mahkamah Konstitusi, memohon Mahkamah Konstitusi menguji konstitusionalitas kata ‘anjuran’ tersebut. Para Pemohon mengklaim bahwa Pasal 83 ayat 1 UU PPHI mengharuskan Pengadilan Hubungan Industrial untuk berkumpul hanya jika berita acara mediasi dan resolusi dilampirkan. Hanya mediator atau konsiliator yang boleh mengajukan usul berdasarkan Pasal 13 ayat (2) huruf a dan Pasal 23 ayat (2) huruf an UU PPHI.

Persoalan yang dihadapi para pekerja tidak lepas dari ketentuan Pasal 83 ayat (1) UU PPHI. Setiap pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial ke pengadilan harus disertai atau dilampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi. Jika tidak, hakim wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat. Intinya, gugatan pekerja atau pengusaha akan dikembalikan apabila tidak menyertakan risalah mediasi. Masalahnya, Pasal 13 ayat (2) tak menyinggung sama sekali kewenangan mediator membuat risalah penyelesaian. Produk yang dihasilkan oleh mediator adalah anjuran tertulis, bukan risalah penyelesaian perselisihan. Itu sebabnya, para pekerja meminta agar anjuran tertulis ditambahkan frasa sebagai risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Mahkamah Konstitusi pada awalnya mengevaluasi fakta persidangan dan ketentuan perundang-undangan. Karena klausul ini perlu atau wajib, Mahkamah menekankan bahwa perselisihan yang menyangkut hubungan industrial harus diselesaikan terlebih dahulu melalui mediasi atau konsiliasi. Sebelum mengajukan perkara, penggugat harus memperoleh bukti berupa berita acara penyelesaian. Namun UU PPHI tidak memuat ketentuan yang menetapkan kewenangan mediator untuk menerbitkan berita acara, sehingga tidak ada jaminan, perlindungan, atau kepastian hukum sesuai dengan Pasal 28D UUD 1945 ayat 1. Selain itu, penerbitan rekomendasi dan penyelesaian menit sangat memakan waktu. Pada kenyataannya, jangka waktu rekomendasi 10 hari dapat diperpanjang menjadi 30 hari, sehingga tidak sesuai dengan cita-cita uji coba yang sederhana, cepat, dan murah.

Mahkamah mempertimbangkan bahwa anjuran bukan syarat formal pengajuan gugatan ke PPHI, sebaliknya risalah menjadi syarat formal pengajuan gugatan. Atas dasar

itu, Mahkamah Konstitusi menerima argumentasi pemohon bahwa frasa ‘anjuran’ dalam Pasal 13 ayat (2) dan Pasal 23 ayat (2) UU PPHI ditambahkan frasa ‘sebagai bentuk risalah penyelesaian’, baik melalui mediasi atau konsiliasi. Namun, Mahkamah Konstitusi menyadari pentingnya membuat format dan substansi risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 6 UU PPHI, yang menetapkan bahwa semua negosiasi harus diabadikan dalam risalah yang ditandatangani, dikutip. Berita acara perundingan harus mencantumkan nama dan alamat lengkap para pihak; tanggal dan lokasi diskusi; pokok masalah atau penyebab ketidaksepakatan; pendapat para pihak; temuan atau hasil negosiasi; dan tanggal serta tanda tangan para pihak.

Pengadilan mengamati bahwa meskipun nasihat tertulis bukan merupakan persyaratan hukum untuk mengajukan pengaduan ke Pengadilan Hubungan Industrial, berita acara penyelesaian dari mediasi atau konsiliasi adalah. Sebab, menurut Pasal 83 ayat (1) UU PPHI, hakim Pengadilan Hubungan Industrial harus mengembalikan perkara tersebut kepada penggugat apabila gugatan tidak didukung dengan berita acara penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Selanjutnya, karena kondisi ini diperlukan, konflik hubungan industrial harus ditangani terlebih dahulu melalui mediasi atau konsiliasi (wajib). Sebelum mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, penggugat harus memperoleh bukti berupa berita acara penyelesaian mediasi atau konsiliasi.

Oleh karena itu, frasa “anjuran tertulis” dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a UU PPHI bertentangan dengan UUD1945, sepanjang tidak dimaknai “dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi”. Demikian juga dengan Pasal 23 ayat (2) huruf a UU PPHI, bertentangan dengan UUD 1945, sepanjang tidak dimaknai “dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui konsiliasi”, serta Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa anjuran tertulis adalah bagian dari substansi risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Usul pemohon tentang frasa ‘sebagai bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi’ dikoreksi Mahkamah menjadi ‘dalam bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi’ (Mahkamah Konstitusi, 2015).

D. SIMPULAN

Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 68/PUU-XIII/2015, fakta menunjukkan bahwa saran tertulis bukan merupakan kebutuhan hukum untuk mengajukan perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial, meskipun berita acara penyelesaian dari mediasi atau konsiliasi memang diperlukan. Sebab, menurut Pasal 83 ayat (1) UU PPHI, apabila gugatan tidak disertai berita acara penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan

perkara tersebut kepada penggugat, sebagai terdakwa. Struktur dan substansi berita acara penyelesaian dalam mediasi atau konsiliasi tidak diatur dalam UU PPHI. Pasal 6 UU PPHI mengatur tata cara penyelesaian masalah hubungan industrial secara bipartit. Pengadilan memutuskan bahwa struktur dan konten yang dapat digunakan adalah persyaratan tersebut.

(1) Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak;

(2) Risalah perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:

a. nama lengkap dan alamat para pihak;

b. tanggal dan tempat perundingan;

c. pokok masalah atau alasan perselisihan;

d. pendapat para pihak;

e. kesimpulan atau hasil perundingan; dan

f. tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Rekomendasi tertulis yang dibuat oleh mediator hendaknya dicantumkan dalam berita acara penyelesaian mediasi agar hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat menggunakannya sebagai dasar penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan agar mediasi tidak semata-mata merupakan prasyarat untuk mengajukan gugatan dengan pengadilan hubungan industrial.

E. DAFTAR RUJUKAN

Abbas, S. (2011). *Mediasi dalam Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*. Jakarta: Kencana.

Amiruddin, & Asikin, Z. (2006). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Charda S., U. (2007). Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 1(1).

Iwin. (2020). Kedudukan Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Media Bina Ilmiah*, 4(1).

Mahkamah Konstitusi. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 68/PUU-XIII/2015 tanggal 29 September 2015 (2015).

Marzuki, P. M. (2010). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada.

Perma No.1. Perma Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan (2016).

Permen. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER 31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit (2008).

Permen No.17. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun

- 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi (2014).
- Rahmadi, T. (2017). *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2010). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajawali Press.
- Suryani, A., & Asyhadie, Z. (2019). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Mataram: Sanabil.
- UU No. 13. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279 tentang Ketenagakerjaan (2003).
- UU No.2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6; Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (2004).
- UU No.30. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (1999).