

PERAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI DINAS KOPERASI, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BELU

Yohanes Sapta Saputra Nessen¹, Fidelis Atanus², Nikolaus Uskono³

Universitas Timor, Kefamenanu, Putranessen.sj7@gmail.com¹

Universitas Timor, Kefamenanu, atanusf@gmail.com²

Universitas Timor, Kefamenanu, nikolaus.uskono@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi peran dari Mediator di Dinas Koperasi, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Belu serta bagaimana pengawasan dari Dinas Koperasi, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Belu. Metode Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi/gabungan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran aktif dari Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kabupaten Belu adalah menjadi moderator bagi pihak yang bersengketa dan mendengarkan pendapat dari masing-masing pihak yang bersengketa, selain menjadi moderator. Peran partisipatif dari Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kabupaten Belu adalah bagaimana dapat berpartisipasi untuk mempertemukan pihak yang bersengketa. Peran pasif dari Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah bagaimana Mediator mencatat dan mendengarkan pendapat dari pihak yang bersengketa.

Kata Kunci: Pengawasan; Penyelesaian; Peran Mediator.

ABSTRACT

This study aims to analyze and identify the role of the Mediator in the Cooperatives, Manpower and Transmigration Service of Belu Regency and how the supervision of the Cooperatives, Manpower and Transmigration Service of Belu Regency. This research method uses a qualitative research type. Data collection techniques are carried out by triangulation/combination of observation, interviews and documentation. The results of the study indicate that the active role of the Mediator in the

Settlement of Industrial Relations Disputes in Belu Regency is to be a moderator for the disputing parties and listen to the opinions of each disputing party, in addition to being a moderator. The participatory role of the Mediator in the Settlement of Industrial Relations Disputes in Belu Regency is how to participate in bringing together the disputing parties. The passive role of the Mediator in the Settlement of Industrial Relations Disputes is how the Mediator records and listens to the opinions of the disputing parties.

Key Word: *Mediator role; Supervision; Solution.*

PENDAHULUAN

Di era industrialisasi dan globalisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah. Sejalan dengan hal tersebut hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar tahun 1945. Hal tersebut dilihat dari tantangan rencana pembangunan nasional adalah sebagai tantangan ke depan didalam mewujudkan sistem hukum nasional yang mantap adalah mewujudkan sistem hukum nasional yang menjamin tegaknya supremasi hukum dan HAM berdasarkan keadilan dan kebenaran.

Demi menjawabi tantangan tersebut maka pembangunan dan pembinaan hubungan industrial serta hubungan usaha telah memperoleh landasan konstitusional dalam tertib hukum di Indonesia. Permasalahan ketenagakerjaan atau yang dikenal dengan istilah perselisihan hubungan industrial yang utama saat ini meliputi perselisihan perselisihan yang berhubungan dengan hak, kepentingan, PHK dan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan. Perselisihan tersebut muncul disebabkan karena ketidaksepakatan dalam hal-hal hubungan kerja, perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun peraturan kerja bersama selama masa kerja.

Dilihat dari Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bagian Kedelapan, Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Paragraf 1 Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 136 (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/senior buruh secara musyawarah untuk mufakat, (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/senior buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang. Penyelesaian sengketa ketenagakerjaan atau perselisihan hubungan industrial

menjadi kompleks, sehingga untuk penyelesaiannya diperlukan institusi yang mendukung mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah. Yuridiksi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 khusus mengatur perundingan bipartit, arbitrase, konsiliasi, mediasi untuk masalah sengketa ketenagakerjaan dan pengadilan hubungan industrial yang merupakan pengadilan khusus dalam lingkungan pengadilan negeri, berwenang memeriksa, mengadili, memutus sengketa ketenagakerjaan atau perselisihan hubungan industrial.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitannya tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah masa kerja, tetapi juga dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup perencanaan tenaga kerja, pengembangan sumber daya manusia, perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan kerja, pembinaan hubungan industrial, peningkatan perlindungan tenaga kerja, serta peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja di Indonesia. Atas dasar itu, maka pemerintah memberikan perhatian kepada tenaga kerja agar mampu mengembangkan diri secara menyeluruh dan terpadu yang diarahkan pada peningkatan kompetensi dan kemandirian yang diharapkan dapat bekerjasama dengan mitranya, yaitu pengusaha.

Tenaga kerja mempunyai peran ganda dalam pembangunan, yaitu: Pertama, tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, tenaga kerja harus diberdayakan supaya mereka memiliki nilai lebih dalam arti lebih mampu, lebih terampil dan lebih berkualitas, agar dapat berdaya guna secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam era global. Kemampuan, keterampilan, dan keahlian tenaga kerja perlu terus menerus ditingkatkan melalui perencanaan dan program ketenagakerjaan termasuk pelatihan, pemagangan dan pelayanan penempatan tenaga kerja. Kedua, tenaga kerja sebagai tujuan pembangunan perlu memperoleh perlindungan dalam semua aspek, termasuk perlindungan untuk memperoleh pekerjaan di dalam dan di luar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan upah dan jaminan sosial sehingga menjamin rasa aman, tenram, terpenuhinya keadilan, serta terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan batin, selaras, serasi, dan seimbang.

Perselisihan hubungan industrial disebut juga dengan perselisihan perburuhan sebagai mana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang merupakan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena ada perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar pekerja-serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Setiap orang selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhannya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja pada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja pada negara yang selanjutnya disebut dengan pegawai atau bekerja pada orang lain (swasta) yang disebut dengan buruh atau pekerja.

Setiap pekerja/ buruh mempunyai hak dan kewajiban sebagai mana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang lainnya serta Peraturan Pemerintah yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan, dimana hak pekerja/buruh merupakan suatu hal yang selayaknya diterima oleh pekerja sesuai kesepakatan atau perjanjian dengan pihak pemberi kerja (Midah, 2010; Libertus, 2007; Marbun, 2010). Sedangkan kewajiban merupakan sesuatu yang wajib dijalankan atau dilaksanakan oleh pekerja sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian dengan pihak pemberi kerja. Dengan melaksanakan hak dan kewajibannya, antara pekerja dan pemberi kerja berarti telah memenuhi apa yang sudah disepakati bersama atau sudah diperjanjikan, masing-masing pihak telah memenuhi prestasinya

Tabel 1.1
 Data Kasus

No.	Tahun	Kasus dicatat	Jenis perselisihan		Kasus dintangani	Kasus diselesaikan	
			PHK	HAK		PB	Anjuran
1	2021	30 kasus	17 kasus	13 kasus	30 kasus	27 kasus	3 kasus
2	2022	40 kasus	30 kasus	5 kasus	40 kasus	38 kasus	2 kasus
3	2023	12 kasus	12 kasus		4 kasus	4 kasus	

Sumber: Disnakertrans Kabupaten Belu, 2024

Peran dari Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada tahun 2021-2023, terlihat cukup baik dimana, banyak kasus yang dapat diselesaikan baik itu pada perundingan bipartit dan perundingan tripartit. Banyak kasus yang diselesaikan sampai adanya perjanjian bersama. Namun masih ada beberapa kasus yang tidak dapat diselesaikan. Dengan demikian maka kebaruan dari penelitian ini adalah terletak pada permasalahan penelitian yang mengkaji tentang peran mediator dalam menyelesaikan perselisihan dalam ranah hubungan industrial.

Oleh karena itu penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan agar dapat memahami peran yang dilaksanakan oleh mediator dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga dapat meminimalisir berbagai bentuk perselisihan hubungan industrial.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Peran

Peran berarti sesuatu yang dimainkan atau di jalankan. Peran didefinisikan sebagai sebuah aktivitas yang diperankan atau dimainkan oleh seseorang yang mempunyai kedudukan atau status sosial dalam organisasi.

Peran adalah aktivitas yang dijalankan oleh seseorang atau suatu lembaga/organisasi. Peran yang harus dijalankan oleh suatu lembaga/organisasi biasanya diatur dalam suatu ketetapan yang merupakan fungsi dari lembaga tersebut. Peran sendiri terdiri atas dua macam yaitu peran yang diharapkan (expected role) dan peran yang tidak dilakukan (actual role). Dalam melaksanakan peran yang diembannya, terdapat faktor pendukung dan penghambat.

Pengertian peran menurut Soerjono Soekanto, yaitu peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan peranannya.

Jenis-Jenis Peran

Mengacu pada penjelasan di atas, peran dapat dibagi menjadi tiga jenis. Menurut Soerjono Soekanto, adapun jenis-jenis peran adalah sebagai berikut:

a. Peran Aktif

Peran aktif adalah peran seseorang/institusi seutuhnya selalu aktif dalam tindakannya pada suatu organisasi. Hal tersebut dapat dilihat atau diukur dari kehadirannya dan kontribusinya terhadap suatu organisasi.

b. Peran Partisipatif

Peran partisipatif adalah peran yang dilakukan seseorang/institusi berdasarkan kebutuhan atau hanya pada saat tertentu saja.

c. Peran Pasif

Peran pasif adalah suatu peran yang tidak dilaksanakan oleh individu/institusi. Artinya, peran pasif hanya dipakai sebagai simbol dalam kondisi tertentu di dalam kehidupan masyarakat.

Pengertian Hubungan Industrial

Sebelum membahas mengenai perselisihan hubungan industrial, maka harus diketahui pengertian hubungan industrial. Berdasarkan pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa:

“Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945”.

Hubungan industrial di Indonesia, menurut Abdul Khakim mempunyai perbedaan dengan yang ada di negara lain. Ciri-ciri itu adalah sebagai berikut:

- a. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada tuhannya sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara.
- b. Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat
- c. Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.

Prinsip hubungan industrial yang diterapkan di Indonesia adalah prinsip hubungan industrial Pancasila. Prinsip ini menghendaki bahwa berbagai permasalahan atau sengketa di bidang ketenagakerjaan harus diselesaikan melalui prinsip hubungan industrial Pancasila.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, merumuskan perselisihan hubungan industrial yaitu:

“Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/seniorat buruh, karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/seniorat buruh dalam satu perusahaan.”

Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan pengertian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut, maka dalam pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi Jenis Perselisihan Hubungan Industrial menjadi:

- a. Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibatnya adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, berdasarkan pengertian diatas jelas bahwa perselisihan hak merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak, termasuk di dalamnya hal-hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan dan perundangundangan yang berlaku.
- b. Perselisihan Kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) Menurut Iman Soepomo, berdasarkan

pengertian diatas perselisihan kepentingan terjadi ketidaksesuaian paham dalam perubahan syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuan.

- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran pengakhiran pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Perselisihan PHK ini merupakan jenis perselisihan yang paling banyak terjadi, pihak pengusaha dengan berbagai alasan mengeluarkan surat PHK kepada pekerja tertentu jika pengusaha menganggap bahwa pekerja tidak dapat lagi bekerja sesuai kebutuhan perusahaan, tetapi PHK juga dapat dilakukan atas permohonan pekerja karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada pekerja.
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, yaitu perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan (Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Mekanisme/Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Tata cara penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) sesuai UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PHI), yaitu:

1. Perundingan Bipartit

Perundingan dua pihak antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan buruh atau serikat buruh. Bila dalam perundingan bipartit mencapai kata sepakat mengenai penyelesaiannya maka para pihak membuat perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan pada PHI setempat. Namun apabila dalam perundingan tidak mencapai kata sepakat, maka para pihak yang berselisih harus melalui prosedur penyelesaian perundingan tripartit.

2. Perundingan Tripartit

Perundingan antara pekerja, pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam penyelesaian PHI diantara pengusaha dan pekerja. Perundingan tripartit bisa melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase, yaitu sebagai berikut;

a. Mediasi

Penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator dari pihak Depnaker, yang antara lain mengenai perselisihan hak, kepentingan, PHK dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam mediasi, bilamana para pihak sepakat maka akan dibuat perjanjian bersama yang kemudian akan didaftarkan di PHI. Namun bilamana tidak ditemukan kata sepakat, maka mediator akan

mengeluarkan anjuran secara tertulis. Jika anjuran diterima, kemudian para pihak mendaftarkan anjuran tersebut ke PHI. Di sisi lain, apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran maka pihak yang menolak dapat mengajukan tuntutan kepada pihak yang lain melalui PHI.

b. Konsiliasi

Penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator (yang dalam ketentuan UU PHI adalah pegawai perantara swasta bukan dari Depnaker sebagaimana mediasi) yang ditunjuk oleh para pihak. Seperti mediator, Konsiliator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Bila tidak dicapai kesepakatan, Konsiliator juga mengeluarkan produk berupa anjuran.

c. Arbitrase

Penyelesaian perselisihan di luar PHI atas perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh dalam suatu perusahaan dapat ditempuh melalui kesepakatan tertulis yang berisi bahwa para pihak sepakat untuk menyerahkan perselisihan kepada para arbiter. Keputusan arbitrase merupakan keputusan final dan mengikat para pihak yang berselisih, dan para arbiter tersebut dipilih sendiri oleh para pihak yang berselisih dari daftar yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.

3. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Bagi pihak yang menolak anjuran mediator dan juga konsiliator, dapat mengajukan gugatan ke PHI. Tugas PHI antara lain mengadili perkara Perselisihan Hubungan Industrial, termasuk perselisihan PHK, serta menerima permohonan dan melakukan eksekusi terhadap Perjanjian Bersama yang dilanggar.

Pengertian Mediator

Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan mediator sebagai prantara (penghubung, penengah) seorang mediator bertindak sebagai perantara, penghubung, penegah dalam penyelesaian sengketa mediasi. Penyelesaian sengketa melalui mediasi tentunya peran mediator sangatlah diperlukan, una mencari kesepakatan yang memuaskan antara kedua belah pihak yang bersengketa.

Dalam Pasal 1 angka 12 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Mediator Hubungan Industrial adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh mentri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (KEPMEN) No. 92/MEN/2004 tentang pengangkatan dan pemberhentian mediator serta tata kerja

mediasi. Keputusan Menteri ini diterbitkan sebagai pelaksanaan dari pasal 9 huruf g dan pasal 16 undang undang No. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyebutkan perantara hubungan industrial adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pembinaan dan pengembangan hubungan industrial serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial (pasal 1 ayat 4).

Peran Mediator

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 9 disebutkan bahwa Mediator dalam hubungan industrial harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
2. Warga Negara Indonesia;
3. Berbadan sehat menurut surat dokter;
4. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
5. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
6. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
7. Syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Sedangkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (KEPMEN) No. 92/MEN/2004 (Pasal 3) syarat-syarat Mediator adalah sebagai berikut:

1. Pegawai Negeri Sipil pada instansi /dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenaga kerjaan;
2. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
3. Warga Negara Indonesia;
4. Berbadan sehat menurut surat dokter;
5. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang 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.

Sebagai mana dimaksud dalam pasal 3 (ayat 1) KEPSENEN untuk memperoleh legitimasi mediator harus memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan sarat kerja yang dibuktikan dengan sertifikat dari Depertemen 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.

Untuk melaksanakan tugasnya, seorang mediator dapat melakukan dua macam peran yaitu peran pasif dan peran aktif. Kedua peran tersebut dapat dilakukan

atau diterapkan oleh seorang mediator tergantung pola kondisi saat itu, apakah ia harus bersifat pasif atau aktif.

- a. Mediator bersifat pasif disebabkan apabila para pihak yang bersengketa memiliki kepedulian yang tinggi dan lebih aktif untuk menyelesaikan sengketa yang mereka hadapi sehingga mediator hanya berperan sebagai penengah dan mengarahkan penyelesaian sengketa pada para pihak, dan juga mengatur perundingan-perundingan, memimpin rapat dll.
- b. Mediator diharapkan bersifat aktif apabila para pihak bersikap pasif atau menunggu dan sulit berkomunikasi. Dalam kondisi yang demikian ini, mediator harus cepat tanggap dan juga mengambil inisiatif untuk melakukan tindakan.

Kedudukan Mediator dan Kewenangan Mediator Hubungan Industrial Kabupaten/Kota Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Kedudukan Mediator Kabupaten/Kota diatur dalam Pasal 11 huruf C Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi. Pasal 12 ayat 3 mengatur wewenang Mediator yang berkedudukan di Dinas Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf c, berwenang untuk melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi di kabupaten/kota yang bersangkutan dan melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial atas pelimpahan dari Kementerian atau Dinas Provinsi.

Kedudukan Mediator yang netral diperlukan untuk menciptakan suasana kondusif dalam hubungan industrial yang berasaskan Pancasila. Pengusaha/Organisasi Pengusaha, Pekerja/Serikat Pekerja, maupun Masyarakat umum sangat mengharapkan peran serta Mediator Hubungan Industrial Kabupaten/Kota untuk berkontribusi memajukan pembangunan ketenagakerjaan di lingkup Kabupaten/Kota. Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Provinsi pun mengharapkan peran Mediator Hubungan Industrial Kabupaten/Kota dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Kabupaten/ Kota, mengingat Mediator Hubungan Industrial Kabupaten/Kota dianggap lebih memahami karakteristik masyarakat di daerahnya. Pemahaman akan karakteristik dan kondisi masyarakat di daerahnya merupakan modal penting untuk menjalankan tugas pembinaan, pengembangan, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan di daerahnya.

Sedangkan Kewenangan Mediator Hubungan Industrial Kabupaten/Kota sebagai Pemerintah/ Kekuasaan Eksekutif terbatas hanya sampai tahapan proses penyelesaian perselisihan nonlitigasi/di Luar Pengadilan, sedangkan proses Litigasi di Pengadilan merupakan kewenangan lembaga Yudikatif dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial. Di satu sisi masyarakat masih mengharapkan peran Mediator Hubungan Industrial Kabupaten/Kota dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kabupaten/ Kotanya, namun di sisi lain aturan normatif membatasi

kewenangan Mediator Kabupaten/ Kota untuk berperan lebih besar dalam mewujudkan gagasan “Welfare State/Negara Kesejahteraan”.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif melibatkan studi menggunakan dan mengkoleksi variasi materi-materi empiris, studi kasus, pengalaman personal, introspektif, life histori, interview, observasi, sejarah, interaksional, dan teks visual yang mengambarkan rutinitas dan problem waktu dan arti hidup individual (Denzin dan Yvonna S., 1994: 2).

Sedangkan menurut Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2006) mendefinisikan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Kirk dan Miller (dalam Moleong, 2006) mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahnya.

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian untuk berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowbaal, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. (Sugiyono: 2015: 15). Sejalan definisi tersebut Sugiyono menyatakan metode penelitian kualitatif muncul karena terjadi perubahan paradigma dalam memandang suatu realitas/fenomena/gejala.

Penelitian kualitatif dilakukan karena peneliti ingin mengeksplor fenomena-fenomena yang tidak dapat dikuantifikasi yang bersifat deskriptif seperti proses suatu langkah kerja, formula, suatu resep, pengertian-pengertian tentang suatu konsep yang beragam, karakteristik suatu barang dan jasa, gambar-gambar, gaya-gaya, tata cara suatu budaya, model fisik suatu artifak dan lain sebagainya. Suatu penelitian kualitatif dirancang agar hasil penelitiannya memiliki kontribusi terhadap teori. Apa yang diangkat dari fenomena yang terjadi menjadi bahan bagi ilmuan untuk menjadi bahan penyusunan teori baru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peran Aktif

Berdasarkan teori menurut Soerjono Soekanto mengenai Peran aktif. Peran aktif adalah peran seseorang/institusi seutuhnya selalu aktif dalam tindakannya pada suatu organisasi. Hal tersebut dapat dilihat atau diukur dari kehadirannya dan kontribusinya terhadap suatu organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, Peneliti dapat menyimpulkan bahwa peran aktif dari Mediator sangat berpengaruh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Peran aktif dari Mediator dari hasil wawancara Mediator menjadi moderator bagi pihak yang bersengketa dan mendengarkan pendapat dari masing-masing pihak yang bersengketa, pemberian pemahaman serta arahan terkait regulasi yang ada. Artinya juga Mediator sangat berperan untuk pemberian pemahaman bagi pihak-pihak yang berselisih baik itu pekerja dan perusahaan. Untuk peran dari Mediator itu yang berkaitan dengan hasil wawancara dapat dikatakan cukup netral, sangat membantu, sangat berpengaruh, cepat memberikan solusi, sangat baik dan sebagai jembatan untuk proses penyelesaian perselisihan antara kedua pihak.

Selaras dengan teori jenis-jenis peran menurut Soerjono Soekanto yaitu peran aktif yang menyatakan bahwa peran seseorang/institusi seutuhnya selalu aktif dalam tindakannya pada suatu organisasi. Hal tersebut dapat dilihat atau diukur dari kehadirannya dan kontribusinya terhadap suatu organisasi. Jadi kehadiran Mediator di Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigarsi Kabupaten Belu dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memiliki peran yang sangat diperlukan, sangat bermanfaat, sangat berguna, sangat dibutuhkan untuk memberikan suatu arahan, pemahaman serta berperan untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi. Maka dari itu Mediator sangat diperlukan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Peran Partisipatif

Berdasarkan teori menurut Soerjono Soekanto mengenai Peran partisipatif. Peran partisipatif adalah peran yang dilakukan seseorang/institusi berdasarkan kebutuhan atau hanya pada saat tertentu saja.

Berdasarkan hasil penelitian, Peneliti menyimpulkan bahwa peran partisipatif dari Mediator adalah bagaimana Mediator dapat berpartisipasi untuk mempertemukan pihak yang bersengketa. Peran Mediator dalam hal mempertemukan pihak-pihak yang berselisih dengan maksud untuk memberikan suatu pemahaman dan arahan. Dalam mempertemukan kedua pihak tersebut, bagaimana Mediator membangun komunikasi dengan menggunakan pendekatan persuasif dalam hal untuk mencapai kesepakatan bersama dan pendekatan regulasi yang mengedepankan regulasi, tujuannya membangun komunikasi yang baik juga, agar terciptanya suatu kesepakatan bersama/ perjanjian bersama antara pemberi kerja dan pekerja.

Selaras dengan teori jenis-jenis peran menurut Soerjono Soekanto yaitu peran partisipatif yang menyatakan bahwa, peran yang dilakukan seseorang/institusi berdasarkan kebutuhan atau hanya pada saat tertentu saja. Mediator berperan sesuai dengan perannya yang selalu berpartisipatif dalam mempertemukan kedua pihak yang berselisih. Jadi kehadiran Mediator di Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigarsi Kabupaten Belu dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam peran partisipasifnya yang berperan dalam mempertemukan pihak yang

berselisih, Mediator berupaya untuk memberikan pemahaman dan arahan kepada pihak yang berselisih guna mencapai perjanjian bersama.

3. Peran Pasif

Berdasarkan teori menurut Soerjono Soekanto mengenai peran pasif. Peran pasif adalah suatu peran yang tidak dilaksanakan oleh individu/institusi. Artinya, peran pasif hanya dipakai sebagai simbol dalam kondisi tertentu di dalam kehidupan masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian, Peneliti menyimpulkan bahwa peran pasif dari Mediator adalah bagaimana Mediator mencatat dan mendengarkan pendapat dari pihak yang bersengketa tanpa adanya intervensi terhadap pendapat-pendapat tersebut. Peran pasif Mediator ini, sangat diperlukan guna melihat pokok-pokok persoalan yang menyebabkan terjadinya perselisihan. Dalam hal ini Mediator harus selalu bersikap sangat netral, sehingga tidak adanya keberpihakan terhadap satu pihak, karena Mediator menjadi fasilitator yang dipercaya dapat menyelesaikan perselisihan yang terjadi.

Selaras dengan teori jenis-jenis peran menurut Soerjono Soekanto yaitu peran pasif yang menyatakan bahwa, suatu peran yang tidak dilaksanakan oleh individu/institusi. Artinya, peran pasif hanya dipakai sebagai simbol dalam kondisi tertentu di dalam kehidupan masyarakat. Peran dari Mediator yang mencatat dan mendengarkan pendapat dari pihak yang bersengketa tersebut sebagai peran yang dapat membantu para pihak yang berselisih untuk menemukan cara penyelesaian yang paling cocok atau paling tepat. Dalam hal peran pasif, Mediator harus selalu bersikap sangat netral, sehingga tidak adanya keberpihakan terhadap satu pihak, karena Mediator menjadi fasilitator yang dipercaya dapat menyelesaikan perselisihan yang terjadi.

SIMPULAN

Bersarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa peran dari Mediator ataupun kehadiran Mediator di Dinas Koperasi, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kabupaten Belu telah terwujud melalui netralitas, pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. Oleh karena itu eksistensi mediator sangat diperlukan untuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kabupaten Belu. Namun kehadiran dari Mediator tersebut tidak dukung oleh fasilitas dan anggaran yang memadai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyusunan Jurnal ini, Peneliti mengucapkan limpah Terima Kasih kepada:

1. Pembimbing utama dan pembimbing pendamping
2. Narasuber dari pihak Disnakertrans Kabupaten Belu, Perusahaan, Pekerja dan Narasumber lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, I. (2003). Teknik pengumpulan dan analisis data kualitatif. *Pusat Penelitian Sosial Ekonomi. Litbang Pertanian, Bogor*, 27(10).
- Anufia, B., & Alhamid, T. (2019). Instrumen pengumpulan data. Ekonomi Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN), Sorong.
- Apriliani, E. (2019). *Peran Mediator Dalam Mencegah Terjadinya Perceraian Di Badan Penasehatan Pembinaan Dan Pelestarian Perkawinan Kota Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Armstrong, Michael, 2006, A Handbook of Human Resource Management Practice, Edisi Kesepuluh, Kogan Page.
- Bazarudin, B. (2021). *Fungsi Dan Peranan Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Budiarti, Indah, 2012, Perjanjian Kerja Bersama untuk Kesejahteraan Buruh.
- Cordova, E., 1982., Collective Bargaining, dalam Comparative Labour Law and Industrial Relations, Springer Science+Business Media Dordrecht.
- Dari, Pada Pt Prima Scan Citra Graphika Ditinjau; Perselisihan, Tentang Penyelesaian. Hubungan Industrial.
- Denzin, Norman K., Yvonna S.L. 1994. Handbook of Qualitatif Research. California: SAGE Publications, Inc.
- Fatimah, Y. N. (2015). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja. *Pandecta Research Law Journal*, 10(2), 215-232.
- Fikriyah, K. (2021). Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Inovasi Penelitian UIN*, 1(8).

- FITRIA, N. L. (2020). *Penanganan Demurrage Akibat Keterlambatan Bongkar Bahan Baku Impor Di Pt. Krakatau Steel Pada Tahun 2019* (Doctoral Dissertation, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang).
- Hari Supriyanto, Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik, Studi Hukum Perburuhan di Indonesia, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2004, hal.19.
- Hasan, M., Harahap, T. K., Hasibuan, S., Rodliyah, I., Thalhah, S. Z., Rakhman, C. U,... & Arisah, N. (2023). Metode penelitian kualitatif. *Penerbit Tahta Media*, Sukoharjo.
- <http://repository.usm.ac.id/files/skripsi/A11A/2014/A.131.14.0180/A.131.14.0180-01-Judul-20190130073436.pdf> USM Analisis Penyelesaian Sengketa Hak-Hak Pekerja Pada Pt. Primascan Citraphika Ditinjau Dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Diakses pada hari Kamis 18 April 2024, Pkl 19.44 WITA.
- <https://idr.uin-antasari.ac.id/20029/6/BAB%20III.pdf> Bab iii Metode Penelitian. Diakses Rabu 8 Mei 2024, Pkl 18.04 WITA.
- <https://libera.id/blogs/menyusun-peraturan-perusahaan/> Peraturan Perusahaan. Diakses Kamis 18 Juli 2024 Pkl 20.46 WIT
- <https://lontar.ui.ac.id/detail?id=20328421> Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, (Jakarta: Djambatan, 1990). Diakses pada hari Minggu 12 Mei 2024, Pkl 16.46 WITA.
- Kahfi, A. (2016). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum*, 3(2), 59-72.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (KEPMEN) No. 92/MEN/2004(Pasal 3) syarat-syarat Mediator.
- Khair, O. I. (2021). Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Widya Pranata Hukum: Jurnal Kajian dan Penelitian Hukum*, 3(2), 45-63.
- Khakim, A. (2009). Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia. Citra Aditya Bakti.
- KOESLIYADI S, R. U. B. I. (2021). *Pembinaan Disiplin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Yang Profesional Pada Kantor Satpol Pp Kabupaten Kotabaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Laia, F., Soetarto, S., & Simamora, P. R. T. (2020). Peranan Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Tentang PHK di Disnaker Provinsi Sumatera Utara). *Jurnal Governance Opinion*, 4(2), 106-114.
- Lantaeda, S. B., Lengkong, F. D., & Ruru, J. (2017). Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan Rpjmd Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(48).
- Libertus, J., 2007. Hak-Hak Pekerja Bila di PHK; Tangerang; Praninta Offset.
- Marbun, R. 2010. Jangan Mau di PHK Begitu Saja; Jakarta Selatan; Visi Media.

- Marbun, R. J., Ginting, B., Tarigan, P., & Agusmidah, A. (2017). Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit Perusahaan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Kabupaten Deli Serdang. *USU Law Journal*, 5(1), 164988.
- Mathis, Robert L., Jackson, John H., 2010, Human Resource Management, Edisi Ketigabelas, South-Western, Cengage Learning.
- Metode Penelitian, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001), 91. 11. Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2009), 224.
- Midah, A. 2010. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori; Bogor: Ghalia Indonesia.
- Miles, M.B. dan A.M. Huberman. 1992. Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang MetodeMetode Baru. Jakarta: UI Press.
- Moleong, Lexy J. 2006. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Moleong, Lexy j. 2007. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mustafa, D. W. (2022). Efektivitas Peranan Mediator dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial. *Legal Journal of Law*, 1(2), 30-44.
- Nugrahani, F., & Hum, M. (2014). Metode penelitian kualitatif. Solo: Cakra Books, 1(1), 3-4.
- Pasal 190 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (Marbun et al., 2017)).
- Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No 32 MEN XII 2008. Tata Cara Pembentukan Dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi.
- Perbup No 38 Tahun 2023 Tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Koperasi Tenaga Kerja dan Transmigarsi Kabupaten Belu.
- Pradoko, Susilo, A.M. (2017). *Paradigma Metode Penelitian Kualitatif*. UNY Press. Yogyakarta. Satori, Djam'an., & Komariah, Aan. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Alfabeta Bandung.
- Prasetya, B. Y., & Kerjaan, P. H. K. Kedudukan Mediator Hubungan Industrial Kabupaten/Kota dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Pengusaha dengan Pekerja. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 14(1), 559939.
- Prasetya, R. C., Ahmad, A., & Aliah, H. (2023). Journal of Physical Education, Sports, Health and Recreations. *Journal of Physical Education, Sports, Health and Recreations*, 12(3).
- Rijali, A. (2019). Analisis data kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81-95.
- Ruhaedin, A., Akbar, M. G. G., & Dewi, S. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dari Kampanye Anti Pembentukan Serikat Pekerja Yang Dilakukan

Pengusaha Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Studi Kasus: Pembentukan Serikat Pekerja di PT. Indo S. *RECHTSCIENTIA: Jurnal Mahasiswa Hukum*, 3(2), 131-150.

- Satori, Djam'an., & Komariah, Aan. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Alfabeta Bandung.
- Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. (2021). Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Teknologi Industri*, 6.
- Siswanto, W., Adityaningrum, N., & Purnomowati, R. D. (2023). Pelembagaan Lks Bipartit Di Tingkat Perusahaan Sebagai Mekanisme Upaya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial Di Tempat Kerja. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(8), 1922-1931.
- Soekanto, 2002. Teori Peranan. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sridadi, A. R. (2016). *Buku Pedoman Perjanjian Kerja Bersama" Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha dan Serikat Pekerja dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Empatdua Media. Malang. Undang-Undang Serikat Buruh Tahun 2000 Dan Undang-Undang Tentang Unjuk Rasa.
- Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Alfabeta, CV, Bandung.
- Sugiyono, 2016. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Tarigan, J. (2022). Analisis Hukum Terhadap Perusahaan Yang Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Terhadap Pekerja Tanpa Memberikan Hak-Hak Pekerja Yang Diatur Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Putusan Nomor 286/Pdt. Sus. Phi/2021/).
- Ujang Charda, S. (2017). Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 1(1).
- Ulfatin, N. 2014. Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. Malang: Bayumedia Publishing.
- Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan & Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Pasal 156 UU Cipta Kerja.
- Ustien, D. O. (2022). Upaya Hukum dalam Perundingan Binapartit. *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, 12(2), 379– 382.
- Wijaya, A. T., & Subekti, R. (2021). Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 9(2), 474-485.

YITAWATI, K., & NUGROHO, S. S. Mediasi Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrialkhususnya PHK Di Dinas Tenaga Kerja Kota Madiun. Madiun: Universitas Terbuka.

Zulfikar, W., & Jumiati, I. E. (2017). Formulasi Kebijakan Pendirian Lembaga Peradilan Khusus Hubungan Industrial Di Kabupaten Bekasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2).