



## Esensial Imparsialitas dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial

Enge Christina <sup>1\*</sup>, Wiraatmaja Lookman <sup>2</sup>

<sup>1-2</sup> Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Terbuka Surabaya, Indonesia

Email : [048367962@ecampus.ut.ac.id](mailto:048367962@ecampus.ut.ac.id) <sup>1\*</sup>, [wiralookman@gmail.com](mailto:wiralookman@gmail.com) <sup>2</sup>

Alamat: Jl. Mulyorejo, Mulyorejo, Kec. Mulyorejo, Surabaya, Jawa Timur 60115

\*Penulis Korespondensi

**Abstract** *In the modern industrialization era, industrial relations disputes are increasing in both quantity and complexity. This condition demands a fast, precise, fair, and efficient dispute resolution mechanism. In accordance with the provisions of laws and regulations, mandatory settlement efforts must first be pursued through bipartite or tripartite negotiations through deliberation to reach a consensus, known as Alternative Dispute Resolution (ADR). ADR is a dispute resolution mechanism outside the court that is oriented towards a win-win solution, namely an agreement that accommodates the interests of all parties. However, in practice, the implementation of mediation in Industrial Relations Disputes (PHI) still faces various obstacles, particularly related to the lack of the principle of impartiality of the mediator. This study uses a normative juridical method with a statutory approach and a conceptual approach. The results of the study indicate that the PHI Mediator is an administrative position attached to the state civil apparatus, not an independent profession. The absence of strict sanctions for violations of the code of ethics, limited mediation time, and the absence of conflict of interest regulations in the Minister of Manpower Regulation No. Law No. 17 of 2014 makes the mediator vulnerable to intervention by certain parties. This situation has implications for the emergence of recommendations that are potentially non-objective and detrimental to one of the parties. Therefore, the principle of impartiality is a fundamental element in Industrial Relations (PHI) mediation to ensure a fair, balanced, and substantively just dispute resolution.*

**Keywords:** *Civil Law; Impartiality; Industrial Relations Disputes; Mediation; Mediator.*

**Abstrak** Dalam era industrialisasi modern, perselisihan hubungan industrial semakin meningkat baik dari segi kuantitas maupun kompleksitas. Kondisi ini menuntut adanya mekanisme penyelesaian sengketa yang cepat, tepat, adil, dan efisien. Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, upaya penyelesaian wajib terlebih dahulu ditempuh melalui perundingan bipartit maupun tripartit secara musyawarah untuk mufakat, yang dikenal sebagai Alternative Dispute Resolution (ADR). ADR merupakan mekanisme penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang berorientasi pada solusi win-win, yaitu kesepakatan yang mengakomodasi kepentingan seluruh pihak. Namun, dalam praktiknya, pelaksanaan mediasi dalam Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) masih menghadapi berbagai kendala, khususnya terkait ketiadaan prinsip imparsialitas mediator. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan konseptual (conceptual approach). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Mediator PHI merupakan jabatan administratif yang melekat pada aparatur sipil negara, bukan profesi independen. Ketiadaan sanksi tegas terhadap pelanggaran kode etik, terbatasnya waktu mediasi, serta tidak adanya pengaturan konflik kepentingan dalam Peraturan Menteri No. 17 Tahun 2014, menjadikan posisi mediator rentan terhadap intervensi pihak tertentu. Kondisi ini berimplikasi pada lahirnya anjuran yang berpotensi tidak objektif dan merugikan salah satu pihak. Oleh karena itu, prinsip imparsialitas menjadi elemen fundamental dalam mediasi PHI untuk menjamin tercapainya penyelesaian sengketa yang adil, berimbang, dan berkeadilan substantif.

**Kata Kunci:** Imparsialitas; Mediasi; Mediator; Perdata; Perselisihan Hubungan Industrial.

### 1. PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pada bagian konsiderans ditegaskan bahwa hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal dengan berlandaskan nilai-nilai Pancasila. Dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme

penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah. Jenis perselisihan hubungan industrial meliputi; (a) perselisihan hak; (b) perselisihan kepentingan; (c) perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan (d) perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan. Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Cara ini dilakukan dan dikenal dengan nama *Alternative Dispute Resolution* (ADR).

*Alternative Dispute Resolution* (ADR) menurut tulisan dalam buku Dwi Rezki adalah "Sekumpulan prosedur atau mekanisme yang berfungsi memberi alternatif atau pilihan suatu cara penyelesaian sengketa melalui bentuk APS/arbitrase agar memperoleh putusan akhir dan mengikat para pihak."

ADR dapat dilakukan dengan cara Mediasi, Negosiasi dan Konsiliasi.

*Alternative Dispute Resolution* (ADR) menurut laporan penelitian Mahkamah Agung adalah konsep penyelesaian sengketa di luar pengadilan secara kooperatif yang diarahkan pada suatu kesepakatan atau solusi terhadap suatu sengketa yang bersifat *Win-Win* (menang-menang). Yang dimaksud dengan *Win-Win* adalah solusi atau kesepakatan yang mencerminkan kepentingan atau kebutuhan seluruh pihak-pihak yang terlibat dalam konflik tersebut. *Alternative Dispute Resolution* (ADR) pada awalnya hanyalah merupakan mekanisme penyelesaian konflik di luar pengadilan, namun kini juga berkembang dalam kerangka beracara di pengadilan dan terintegrasi dengan sistem pengadilan (*Court Connected ADR*). Sehingga di dalam penyelesaian sengketa melalui *Alternative Dispute Resolution* (ADR) ada 2 (dua) yaitu sebagai berikut; 1). *Alternative Dispute Resolution* (ADR) outside the Court, yaitu pilihan untuk melakukan penyelesaian sengketa di luar pengadilan. 3). *Connected Dispute Resolution* (CDR) yaitu penyelesaian sengketa melalui ADR di dalam pengadilan. Perkara yang diproses dalam CDR akan dilaksanakan dengan mekanisme sebagai berikut; a). Tidak langsung diproses melalui litigasi tetapi melalui arbitrase / mediasi. b). Yang bertindak sebagai arbitrator / mediator adalah hakim yang bertugas di pengadilan. c). Para pihak diwajibkan mengikuti proses arbitrase / mediasi terlebih dahulu. d). Putusan arbitrase / mediasi bila disetujui para pihak berkekuatan eksekutorial, dan bila tidak disetujui putusan tersebut batal demi hukum dan akan dilakukan pemeriksaan melalui litigasi.

Mediasi Hubungan Industrial merupakan mekanisme penyelesaian perselisihan di bidang ketenagakerjaan mencakup perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan — yang ditempuh melalui musyawarah untuk mufakat dengan bantuan seorang atau lebih mediator yang bersifat netral dan imparial (UU No. 2 Tahun 2004; Pasal 1 angka 11). Mediator berperan

memfasilitasi dialog dan membantu para pihak mencapai kesepakatan damai tanpa kewenangan untuk memutus, sehingga mediasi berfungsi menjaga keharmonisan hubungan industrial dan mencegah eskalasi konflik. Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, yang memenuhi syarat yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan memiliki kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih, khususnya dalam menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh yang terjadi pada satu perusahaan saja.

Dimana saat undang-undang ini dibuat dengan tujuan untuk menciptakan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah namun pada pelaksanaannya didapati permasalahan yang timbul pada saat mediasi yang dilakukan oleh Mediator PHI pada perselisihan antara pengusaha dan pekerja di Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Surabaya dimana ada perselisihan PHK antara pengusaha UD. WSM dengan pekerja NP diwakili oleh lembaga hukum AB. Perselisihan ini bermula akibat adanya PHK yang dilakukan oleh Pengusaha akibat adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja akibat melakukan penggelapan di perusahaan pada tahun 2019. Penggelapan telah dilaporkan ke pihak yang berwajib dan pekerja dinyatakan bersalah karena menggelapkan uang sebesar 64 juta dan dipenjara melalui putusan pengadilan dengan nomor 1523/Pid.B/2022/PN.Sby.

Pekerja kemudian melalui lembaga bantuan hukumnya melakukan somasi dan menuntut Pengusaha untuk membayar seluruh gaji selama pekerja tidak dipekerjakan dari bulan september 2019 hingga juni 2022 dengan dalih bahwa pemecatan pekerja tidak sah karena belum ada keputusan inkrah dari pengadilan dan tidak ada penetapan PHK. Selain itu pihak pekerja juga menuntut semua upah tersebut berdasarkan UMP kabupaten/kota Surabaya dengan jumlah tuntutan sebesar 140 juta. Somasi yang dilayangkan ke pengusaha tidak diindahkan dan kemudian pihak pekerja mendaftarkan perkara ini ke Disnaker kota Surabaya.

Setelah menerima berkas perselisihan hubungan industrial, Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya memanggil para pihak yang bersengketa untuk menjalani proses mediasi di kantor Disnaker. Mediator yang ditunjuk, berinisial P, pada pemanggilan pertama memanggil kedua belah pihak, melakukan pemeriksaan terhadap dokumen-dokumen yang diajukan, serta memberikan anjuran agar para pihak berupaya mencapai kesepakatan damai. Mediator kemudian menetapkan tenggang waktu satu minggu sebelum dilaksanakan mediasi kedua. Pada pertemuan mediasi kedua, meskipun seluruh dokumen telah diterima dan diperiksa, mediator tidak memberikan pendapat, anjuran, maupun pertimbangan hukum atas substansi

perselisihan, melainkan hanya menanyakan apakah telah tercapai kesepakatan damai di antara para pihak. Karena masing-masing pihak tetap bersikukuh pada pendiriannya dan tidak tercapai kesepakatan, mediator menyatakan bahwa proses mediasi tidak dapat dilanjutkan serta merekomendasikan agar perselisihan tersebut dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk diselesaikan melalui mekanisme litigasi. Setelah mediasi ke 2, oleh mediator dikeluarkan anjuran ke pada para pihak yang isi anjurannya berat sebelah dan jelas memihak pihak pekerja, dimana isi anjuran tersebut hanya menyalin somasi dan tuntutan yang dilayangkan oleh pihak pekerja ke Pengusaha yang dimana anjuran tersebut memenuhi seluruh tuntutan pihak pekerja antara lain membayar seluruh upah pekerja mulai September 2019 hingga Juni 2022 dan upah tersebut sesuai dengan ketentuan UMP tiap tahunnya dengan total jumlah uang yang harus dibayar adalah 140 jt, tanpa mengindahkan data2 maupun keterangan pihak pengusaha yang jelas bahwa dalam mediasi telah membawa bukti berupa berita acara kejadian dan pemberitahuan PHK pekerja, Putusan Pidana Pengadilan, Bukti berupa SIUP bahwa usahanya masuk dalam kategori usaha mikro.

Berdasarkan anjuran yang berat sebelah tersebut dilayangkan keberatan oleh pengusaha ke Disnaker Surabaya melalui surat tertulis kepada Kadisnaker Surabaya. Menurut artikel Hukumonline.com yang ditulis oleh Dr. Sugeng Santoso , PN, S.H., M.H. pada 16 maret 2023 berjudul Prosedur PHK dari Permit Request Principle ke Notification Principle disebutkan bahwa prosedur yang digunakan oleh hakim adalah pasal 151 UUCK yang baru dimana dalam pasal 151 terdapat 4 ayat yang merubah prinsip Penetapan menjadi Pemberitahuan. Sehingga Pemberitahuan PHK pengusaha sudah memiliki dasar hukum yang kuat.

Akibat dari anjuran tersebut kemudian dikeluarkan pemeriksaan oleh Disnaker Provinsi Jatim, agar para pihak datang dan memberikan keterangan kembali. Melalui keterangan yang diperoleh dari para pihak tim pemeriksa yang diketuai ibu N, mengeluarkan nota pemeriksaan dan memberikan saran kepada para pihak bahwa Pengusaha merupakan pengusaha mikro sehingga UMP dikecualikan, dan hanya wajib memberikan bantuan sesuai dengan perpu no. 2 tahun 2022 pasal 160 ayat 1 dan 2. Setelah dilakukan penghitungan di Disnaker Provinsi diperoleh jumlah sekitar 7 juta, hal ini disambut baik dan dibuatlah pernyataan oleh pengusaha untuk membayar sejumlah uang seperti yang disarankan. Namun pihak Pekerja tidak terima dan tetap berniat membawa masalah ini ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Berbekal dengan anjuran yang didapat dari mediator disnaker Surabaya sebelumnya, pihak pekerja mengajukan gugatan ke pengadilan PHI. Akibatnya pengusaha menyewa pengacara untuk menghadapi gugatan yang diajukan pihak pekerja. Setelah mendapatkan jadwal dan melalui 3 kali sidang, pihak hakim setelah memeriksa berkas perkara menganjurkan

para pihak untuk berdamai dan akhirnya pihak pekerja dan pengusaha sepakat untuk melakukan perdamaian atas saran dari hakim. Dibuatlah nota perdamaian dan pencabutan perkara oleh pihak pekerja. Akibat dari hal tersebut diyakini penulis bahwa mediasi PHI yang dilakukan tidak Cepat, Tepat, Adil, dan Murah serta tidak Imparsial. Mediasi menurut publikasi dari Official Gazette of Romania "*is a way of resolving conflict amicably, with the assistance of third party, specialized as a mediator, in condition of neutrality, impartiality, confidentiality and with the free consent of the parties*". Sedangkan Menurut Yahya Harahap peradilan di Indonesia adalah mirip dengan *Mixed Arbitration* (Arbitrase Campuran) karena pada tahap proses pertama pemeriksaan Majelis Hakim bertidak sebagai Majelis Perdamaian, setelah gagal sebagai pendamai, baru dilakukan dengan jalan pemeriksaan peradilan biasa. Dan secara faktual dalam kenyataan prakteknya upaya perdamaian sebagaimana pada ketentuan pasal 130 dan 131 hanya dianggap dan diterapkan sebagai formalitas saja.

Berdasarkan latar belakang diatas ditemukan kesenjangan yang diamati oleh penulis sehingga dalam penulisan ini dibuatlah rumusan masalah sebagai berikut; 1). Apakah perbedaan mekanisme antara Mediator PHI dan Mediator Perdata untuk menyelesaikan perselisihan?, 2). Apakah prinsip Imparsialitas perlu ditetapkan didalam mediasi Perselisihan Hubungan Industrial?

## **2. METODE PENELITIAN**

Untuk dapat menjawab rumusan masalah ini maka Penulis dalam tulisan ini menggunakan metode yuridis normatif. Metode ini dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka sebagai dasar penelitian, dan pendekatan hukum yang digunakan adalah dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

## **3. PEMBAHASAN**

### **Perbandingan Mekanisme Mediator PHI dan Mediator MA**

Pada Permenaker no. 17 tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi Sesuai pasal 2 ayat 1, Syarat untuk menjadi Mediator, seseorang harus memenuhi persyaratan; 1). Berimam dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. b). Warga negara Indonesia. c). Pegawai negeri sipil pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. d). Berbadan sehat menurut keterangan dokter. e). Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan f). Berwibawa, jujur,

adil, dan berkelakuan tidak tercela. g). Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata satu (S1). h). Memiliki sertifikat kompetensi. i). Memiliki surat pengangkatan dari Menteri.

Untuk memperoleh surat keputusan pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat 1 huruf I harus memenuhi syarat: 1). Telah mengikuti dan lulus pendidikan pelatihan mediator yang dibuktikan dengan sertifikat Kementrian. 2). Telah melaksanakan tugas di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya satu tahun atau ikut mendampingi dalam pembinaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial paling sedikit 10 kasus.

Disebutkan dalam pasal 3, Mediator diangkat oleh menteri melalui usulan: 1). Dirjen untuk Mediator pada Kementerian. 2). Kepala Dinas Provinsi untuk Mediator pada dinas provinsi. 3). Kepala Dinas Kabupaten kota untuk Mediator pada dinas kabupaten / kota.

Pengangkatan Mediator sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 berlaku selama yang bersangkutan bertugas di bidang hubungan industrial pada Dirjen atau Dinas Provinsi atau Kabupaten Kota. Dalam hal mediator yang dimaksud pada ayat 1 pindah tugas ke bidang lain, maka yang bersangkutan tidak menjalankan tugas dan wewenang sebagai Mediator dan surat keputusan pengangkatan Menteri tidak berlaku.

Mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial mempunyai kewajiban; 1). Melakukan penelitian tentang duduk perkara perselisihan. 2). Menyiapkan panggilan secara tertulis kepada para pihak untuk hadir dengan mempertimbangkan waktu panggilan secara patut sehingga sidang mediasi dapat dilaksanakan paling lama 7 hari kerja sejak menerima pelimpahan tugas. 3). Melaksanakan sidang mediasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat. 4). Mengeluarkan surat anjuran secara tertulis kepada para pihak apabila tidak mencapai kesepakatan dalam waktu paling lama 10 hari sejak sidang mediasi pertama.

Hal ini berbeda dengan tahapan mediasi seperti yang diutarakan dalam Moore dimana terdapat 12 tahap pada mediasi diantaranya sebagai berikut; 1). Menjalin Hubungan dengan para pihak yang bersengketa. 2). Memilih strategi untuk membimbing proses mediasi. 3). Mengumpulkan dan menganalisis informasi latar belakang sengketa. 4). Menyusun rencana mediasi. 5). Membangun kepercayaan dan kerja sama diantara para pihak. 6). Memulai sidang-sidang mediasi. 7). Merumuskan masalah dan menyusun agenda. 8). Mengungkapkan kepentingan tersembunyi para pihak. Mengemukakan pilihan penyelesaian sengketa. 9). Menganalisis pilihan penyelesaian sengketa. 10). Proses tawar menawar akhir. 11). Mencapai penyelesaian formal

Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu paling lama 10 hari kerja setelah

menerima anjuran tertulis. Dalam hal para pihak tidak memberikan jawaban secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat 2 maka dianggap menolak anjuran dan mediator mencatat dalam buku registasi perselisihan. Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Namun dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja. Para pihak kemudian harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu 10 hari setelah menerima anjuran. Dan pihak yang tidak memberikan jawaban dianggap menolak anjuran tertulis tersebut. Dalam Hal Anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri setempat. Penyelesaian perselisihan dilaksanakan dengan mengajukan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri setempat. Dalam pasal 15 disebutkan Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.

Gugatan oleh pekerja buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 159 dan pasal 171 Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha. Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.

Sesuai pasal 18, Mediator dapat diberhentikan karena: 1). Permintaan sendiri. 2). Tidak bertugas lagi pada Dirjen atau Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten / kota. 3). Berhenti sebagai pegawai negeri sipil. 4). Pensiun. 5). Meninggal Dunia.

Pembinaan dan sanksi administratif dilakukan oleh Dirjen, Kepala Dinas Provinsi atau Kepala Dinas Kabupaten kota, dalam hal mediator tidak melakukan tugas dan kewajibannya maka dapat diberikan teguran lisan atau tertulis. Mediator yang tidak dapat menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial dalam waktu paling lama 30 hari kerja tanpa alasan yang sah sebagaimana dimaksud dalam pasal 15 ayat 1 dapat dikenakan sanksi administratif berupa hukuman disiplin sesuai undang-undang yang berlaku di bagian pegawai negeri sipil.

Ketentuan mengenai prosedur mediasi dalam peraturan MA ini berlaku dalam proses berpekar di pengadilan baik dalam lingkungan peradilan umum maupun peradilan agama, pengadilan di luar lingkungan tersebut sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dapat menerapkan Mediasi berdasarkan peraturan MA ini sepanjang dimungkinkan peraturan perundang-undangan. Disebutkan pada pasal 3 setiap Hakim, Mediator, Para pihak dan atau kuasa hukum wajib mengikuti prosedur penyelesaian sengketa melalui mediasi, hakim perkara yang tidak memerintahkan para pihak untuk menempuh mediasi telah melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai mediasi di pengadilan.

Setelah memberikan penjelasan mengenai kewajiban melakukan mediasi, hakim Pemeriksa perkara mewajibkan para pihak pada hari itu, atau paling lama 2 hari berikutnya berunding guna memilih Mediator. Para pihak segera menyampaikan Mediator pilihan mereka kepada Hakim Pemeriksa Perkara namun apabila para pihak tidak bersepakat dalam memilih Mediator, maka ketua majelis Hakim Pemeriksa Perkara segera menunjuk mediator hakim atau pegawai pengadilan. Hakim pemeriksa perkara memberitahukan penetapan kepada Mediator melalui panitera pengganti dan wajib menunda proses persidangan untuk memberikan kesempatan para pihak menempuh Mediasi.

Setiap Mediator wajib memiliki sertifikat mediator yang diperolehnya setelah mengikuti dan dinyatakan lulus dalam pelatihan sertifikasi Mediator yang diselenggarakan oleh Mahkamah Agung atau lembaga yang memperoleh akreditasi dari MA.

Dalam proses mediasi seperti dimaksud dalam pasal 7, Mediator wajib; 1). Menyelenggarakan proses mediasi sesuai jadwal yang disepakati para pihak. 2). Menyelenggarakan proses mediasi secara berimbang terhadap para pihak. 3. Menunda atau mengakhiri proses mediasi bila perilaku salah satu pihak atau para pihak menyalahgunakan proses mediasi atau tidak beritikad baik.

Dalam hal mediasi tidak berhasil atau tidak dapat dilaksanakan, Mediator wajib memberitahukannya secara tertulis kepada Hakim Pemeriksa Perkara, dalam hal Para pihak tidak menghasilkan kesepakatan sampai dengan batas waktu berikut perpanjangannya.

Para pihak dinyatakan tidak beritikad baik

Setelah menerima pemberitahuan sebagaimana dimaksud, Hakim Pemeriksa Perkara segera menerbitkan penetapan untuk melanjutkan pemeriksaan perkara sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Jika Para pihak tidak berhasil mencapai kesepakatan, pernyataan dan pengakuan Para pihak dalam proses mediasi tidak dapat digunakan sebagai alat bukti dalam proses persidangan perkara. Catatan mediator wajib dimusnahkan dengan berakhirnya proses Mediasi, Mediator

tidak dapat menjadi Saksi dalam proses persidangan yang bersangkutan dan Mediator tidak dapat dikenai pertanggungjawaban pidana maupun perdata atas isi kesepakatan hasil Mediasi. Ketua Pengadilan tingkat pertama berwenang untuk melakukan pengawasan dan evaluasi mediator sebagai berikut dijelaskan pada pasal 11 antara lain; 1). Menerima laporan dari salah satu pihak atau para pihak yang bersengketa tentang adanya pedoman perilaku. 2). Menerima laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, kemudian memanggil mediator yang bersangkutan dan memberi kesempatan untuk menyampaikan klarifikasi atau pembelaan diri. 3). Menjatuhkan sanksi apabila terbukti adanya pelanggaran pedoman perilaku. 4). Penjatuhan sanksi dapat berupa teguran lisan, tertulis atau pencoretan nama seorang mediator dari daftar Mediator.

Sanksi bagi mediator yang melanggar pedoman perilaku mediator dapat dilihat pada pasal 13 sebagai berikut; 1). Penjatuhan sanksi berupa teguran lisan dijatuhkan apabila mediator terbukti melanggar pedoman perilaku mediator. 2). Penjatuhan sanksi berupa teguran tertulis dijatuhkan apabila mediator telah 2 kali menerima penjatuhan sanksi lisan. 3). Penjatuhan sanksi berupa pencoretan nama seorang mediator dari daftar Mediator apabila mediator telah 2 kali menerima penjatuhan sanksi tertulis. 4). Setiap Penjatuhan sanksi kepada seorang mediator, dicatat dalam register mediator pada pengadilan tingkat pertama ditempat mediator tersebut terdaftar. 5). Seorang Mediator yang telah dicoret namanya dari daftar Mediator, tidak lagi memenuhi kualifikasi untuk menjadi mediator yang terintegrasi di pengadilan seluruh Indonesia.

Berdasarkan pasal-pasal pada Peraturan Perundang-Undangan dapat dijabarkan oleh penulis bahwa perbedaan mekanisme antara Mediator PHI dan MA adalah sebagai berikut;

**Tabel 1.** Perbandingan antara Mediator PHI dan Mediator Perdata.

	<b>Perbedaan antara :</b>	<b>Mediator PHI</b>	<b>Mediator Perdata</b>
<b>1</b>	<b>Persyaratan menjadi Mediator</b>	Berdasarkan Permenaker no 17 tahun 2014 disebutkan persyaratan bahwa seorang Mediator PHI pasal 2 ayat 1 huruf h dan I bahwa seorang mediator harus memiliki sertifikat kompetensi dan surat pengangkatan oleh menteri. Disebutkan juga dalam pasal 2 ayat 2 bahwa sertifikat dikeluarkan oleh Kementerian dan pihak yang bersangkutan harus telah melaksanakan tugas di hubungan industrial selama 1	Untuk menjadi mediator menurut Perma 1 tahun 2016 pasal 13 adalah telah mengikuti dan dinyatakan lulus dalam pelatihan sertifikasi Mediator yang diselenggarakan oleh Mahkamah Agung atau lembaga yang memperoleh akreditasi dari MA.

		tahun atau mendampingi penyelesaian perselisihan minimal 10 kasus.	
2	<b>Antara jabatan dan Profesi</b>	Berdasarkan Permenaker no 17 tahun 2014 pasal 4 disebutkan bahwa Mediator hanya menjabat selama dia bekerja di bidang hubungan industrial dan apabila yang bersangkutan berhenti atau dipindah tugaskan dari bidang hubungan industrial maka ia tidak lagi menjadi seorang Mediator, lebih lanjut lagi dalam pasal 18 juga disebutkan bahwa jabatan ini akan terus dipegang olehnya selama dia menjabat di bidang hubungan industrial	Mediator perdata merupakan sebuah profesi dan yang bersangkutan dapat memperoleh honorarium dan penghidupan oleh pekerjaannya. Selain itu juga ada organisasi profesi mediator yang menaungi dan turut mengawasi dan membina para mediator MA.
3	<b>Pemilihan Mediator</b>	Dalam mediasi PHI, pihak yang berselisih tidak dapat memilih mediator untuk melakukan mediasi, namun mediasi dilakukan dengan mediator yang ditunjuk atau ditugaskan oleh Disnaker Provinsi atau Disnaker Kabupaten/kota.	Pada mediasi perdata sesuai pada Perma 1 tahun 2016 pasal 20 disebutkan bahwa para pihak dapat memilih mediator yang nantinya akan ditugaskan untuk memediasi permasalahan mereka. Dan apabila tidak ditemukan kesepakatan baru pemilihan ditentukan oleh Ketua majelis Hakim Pemeriksa Perkara.
4	<b>Jangka waktu Mediasi</b>	Dalam mediasi PHI, sesuai dengan UU no 2 tahun 2004 mediator harus menyelesaikan tugasnya dalam waktu 30 hari sejak menerima pelimpahan penyelesaian perkara.	Pada Perma 1 tahun 2016 pasal 24 dan 25 bahwa mediator diberikan waktu hingga 30 hari untuk menyelesaikan mediasi, dan apabila ada kesepakatan antara para pihak mediasi dapat diperpanjang 30 hari lagi sehingga total waktu untuk mediasi adalah 60 hari.
5	<b>Pembinaan, Pengawasan dan Sanksi bagi Mediator</b>	Dalam mediasi PHI, sesuai dengan UU no 2 tahun 2004 pasal 21 dan 22 disebutkan Pembinaan dan sanksi administratif dilakukan oleh Dirjen, Kepala Dinas Provinsi atau Kepala Dinas Kabupaten kota, dalam hal mediator tidak melakukan tugas dan kewajibannya maka dapat diberikan teguran lisan atau tertulis.	dimana pada Perma 1 tahun 2016 pada pasal 11 disebutkan bahwa Ketua Pengadilan tingkat pertama berwenang untuk melakukan pengawasan dan evaluasi mediator dan Sanksi bagi mediator yang melanggar pedoman perilaku mediator dapat dilihat pada pasal 13 sebagai berikut;

			<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penjatuhan sanksi berupa teguran lisan dijatuhkan apabila mediator terbukti melanggar pedoman perilaku mediator</li> <li>2. Penjatuhan sanksi berupa teguran tertulis dijatuhkan apabila mediator telah 2 kali menerima penjatuhan sanksi lisan</li> <li>3. Penjatuhan sanksi berupa pencoretan nama seorang mediator dari daftar Mediator apabila mediator telah 2 kali menerima penjatuhan sanksi tertulis.</li> <li>4. Setiap Penjatuhan sanksi kepada seorang mediator, dicatat dalam register mediator pada pengadilan tingkat pertama ditempat mediator tersebut terdaftar.</li> <li>5. Seorang Mediator yang telah dicoret namanya dari daftar Mediator, tidak lagi memenuhi kualifikasi untuk menjadi mediator yang terintegrasi di pengadilan seluruh Indonesia.</li> </ol>
<p><b>6</b></p>	<p><b>Keterpisahan antara Mediasi dan Litigasi</b></p>	<p>Berdasarkan Permenaker no 17 tahun 2014 pasal 82 dan 83 disebutkan bahwa Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat. Sehingga anjuran mediator dijadikan dasar untuk mengajukan gugatan.</p>	<p>Mediator Perdata dimana sesuai pada Perma 1 tahun 2016 pada pasal 35 ayat 3 – 5 disebutkan Jika Para pihak tidak berhasil mencapai kesepakatan, pernyataan dan pengakuan Para pihak dalam proses mediasi tidak dapat digunakan sebagai alat bukti dalam proses persidangan perkara. Catatan mediator wajib dimusnahkan dengan berakhirnya proses Mediasi, Mediator tidak dapat menjadi Saksi dalam proses persidangan yang bersangkutan dan Mediator tidak dapat dikenai pertanggungjawaban pidana maupun perdata atas isi kesepakatan hasil Mediasi.</p>

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa Mediator PHI bukan merupakan profesi independen, melainkan jabatan yang melekat pada aparatur sipil negara di lingkungan instansi hubungan industrial. Ketiadaan pengaturan mengenai sanksi tegas terhadap pelanggaran kode etik maupun perilaku menyimpang berimplikasi pada kecenderungan mediator bertindak sewenang-wenang dalam menjalankan fungsi mediasi serta dalam mengeluarkan anjuran. Selain itu, para pihak yang berselisih tidak memiliki keleluasaan untuk memilih mediator, sementara jangka waktu mediasi relatif lebih singkat dibandingkan dengan mekanisme mediasi perdata.

Lebih lanjut, tidak adanya ketentuan yang memisahkan secara tegas antara proses litigasi dan mediasi dalam sistem PHI menimbulkan kerentanan jabatan mediator terhadap intervensi pihak-pihak yang berkepentingan. Hal ini membuka peluang bagi mediator untuk diarahkan dalam mengeluarkan anjuran yang menguntungkan salah satu pihak dan merugikan pihak lainnya. Kondisi tersebut tercermin secara nyata dalam proses mediasi serta anjuran yang dikeluarkan oleh mediator pada perselisihan antara Pengusaha WSM dan Pekerja NP.

### **Pentingnya Imparsialitas Dalam Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial**

Menurut Suparman Marzuki, Komisi Yudisial Republik Indonesia Imparsialitas adalah “prinsip universal yang harus dipahami, dipedomani dan ditegakkan hakim pengadilan di dalam maupun di luar dinas. Hakim dilarang bertemu dengan pihak yang sedang atau potensia berpekar di pengadilan. Dilarang memberikan kesan bahwa salah satu pihak yang tengah berpekar atau kuasanya termasuk penuntut dan saksi berada dalam posisi istimewa untuk mempengaruhi hakim yang bersangkutan.”

“Selain itu dalam Undang Undang Pokok Kekuasaan Kehakiman No. 48 Tahun 2009 pasal 17 ayat 3, 4, dan 5 juga mengatur meski terbatas pada keharusan hakim mengundurkan diri apabila terikat hubungan keluarga atau mempunyai kepentingan langsung atau tidak langsung dengan perkara yang sedang diperiksa, baik atas kehendanya sendiri maupun atas permintaan pihak yang berperkara.”

Prinsip imparsialitas harus melekat dan tercermin didalam setiap tahapan proses pemeriksaan perkara sampai ke tahap pengambilan keputusan, sehingga keputusan dapat benar-benar diterima sebagai solusi yang adil bagi semua pihak yang berpekar dan oleh masyarakat luas pada umumnya (Marzuki 2021). Disebutkan juga dalam jurnal Roman I. Blahuta "*One of the principles, provided for judges effective works, is the principle of impartiality.*" sehingga dapat dikatakan tanpa adanya prinsip imparsialitas didalam penyelesaian perkara maka keputusan yang dihasilkan tidaklah efektif.

Menurut Keputusan Ketua Mahkamah Agung no. 108 tahun 2016 tentang Pedoman Perilaku Mediator, Mediator memiliki tanggung jawab terhadap para pihak yang dibantu dan terhadap profesinya. Mediator wajib memelihara dan mempertahankan ketidakberpihakan baik dalam wujud kata, sikap dan tingkah laku terhadap para pihak yang terlibat sengketa. Mediator dilarang mempengaruhi atau mengarahkan para pihak untuk menghasilkan suarat-syarat atau klausula-klausula penyelesaian sebuah sengketa yang dapat memberikan keuntungan pribadi bagi mediator. Dalam menjalankan fungsinya, mediator harus beritikad baik, tidak berpihak, dan tidak memiliki kepentingan pribadi serta tidak mengorbankan kepentingan para pihak.

Menurut Pasal 4 dalam KepMA no. 108 tahun 2016, Kewajiban Mediator antara lain Mediator wajib menyelenggarakan proses mediasi sesuai dengan prinsip penentuan diri sendiri oleh para pihak, serta memberitahukan dalam pertemuan lengkap pertama bahwa semua bentuk penyelesaian atau keputusan dalam proses mediasi memerlukan persetujuan para pihak. Mediator juga berkewajiban menjelaskan hak para pihak, termasuk hak untuk berkonsultasi dengan penasihat hukum atau ahli, serta hak untuk keluar dari proses mediasi, dan wajib menghormati hak-hak tersebut. Selain itu, mediator harus menghindari penggunaan ancaman, tekanan, intimidasi, atau paksaan terhadap salah satu maupun kedua belah pihak untuk membuat suatu keputusan. Mediator juga wajib menjaga kerahasiaan informasi yang terungkap selama proses mediasi serta memusnahkan catatan-catatan yang dibuat dalam proses tersebut setelah mediasi berakhir.

Dalam pasal 6 KepMA no. 108 tahun 2016, disebutkan untuk menghindari terjadinya benturan kepentingan maka : 1). Seorang dilarang menjadi mediator dalam sebuah kasus sengketa yang dimana keterlibatannya dapat menimbulkan benturan kepentingan. 2). Dalam hal mediator mengetahui adanya potensi atau benturan kepentingan maka ia wajib mundur sebagai mediator dalam sengketa mediasi yang akan ditanganinya. 3). Seorang mediator yang berprofesi sebagai advokat dan rekan firma hukum yang sama dilarang menjadi penasihat hukum salah satu pihak dalam sengketa yang ditanganinya baik dalam proses atau sesudah proses mediasi.

Sanksi bagi mediator yang melanggar ketentuan pasal 4 dan 6 dapat dikenakan sanksi seperti yang tertulis pada pasal 13 KepMA no. 108 tahun 2016.

Dalam kajian pustaka diatas dalam Mediasi Perdata telah diatur prinsip imparialitas sedangkan pada Mediasi PHI, berdasarkan dari penulisan Penulis dan studi terhadap peraturan perundang-undangan terkait perselisihan hubungan industrial khususnya didalam pasal-pasal yang mengatur tentang Mediasi PHI tidak ditemukannya peraturan yang mengatur tentang benturan kepentingan seperti yang ada di dalam pasal-pasal peraturan perundang-

undangan dalam Mediasi Perdata di atas. Dan hal ini juga nampak dalam Mediasi yang dilakukan dalam studi kasus ini mencerminkan ketidak imparsial an Mediator, dikarenakan meskipun telah memeriksa berkas-berkas yang diberikan oleh ke dua pihak, namun anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator dimana hanya berat sebelah dan memihak pekerja dan tidak mengacu kepada undang-undang yang ada, alasannya antara lain; 1). Pengusaha merupakan pengusaha mikro dibuktikan dengan SIUP dan domisili kelurahan. Hal ini membuktikan bahwa pengusaha memang adalah pengusaha mikro dan sudah di cek oleh kelurahan tempat pengusaha berdomisili, sehigga kepuusan mediator dalam mengeluarkan anjuran menurut pihak pekerja untuk membayar sesuai UMP adalah salah dikarenakan bertentangan dengan Perpu 2 tahun 2022 dimana UMP dikecualikan untuk usaha mikro. Dan hal ini dibenarkan di nota pemeriksaan oleh Disnaker Provinsi Jatim setelah diajukan keberatan atas anjuran mediasi. 20. Sesuai dengan UU no 13 tahun 2003 pasal 158 yang berbunyi bahwa Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai yaitu Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan. Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 harus didukung dengan bukti sebagai berikut : A). Pekerja/buruh tertangkap tangan. B). Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan. C). Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung sekurangnya 2 orang saksi

Penggunaan pasal pada UU no 13 tahun 2003 digunakan dikarenakan kejadian PHK ini terjadi di tahun 2019 saat dimana UU Cipta Kerja pertama belum disahkan. Lebih lanjut lagi pada PerpuCK pasal 152 ayat 2 dimana saat tuntutan PHK dilakukan oleh buruh dan PerpuCK sudah disahkan disebutkan bahwa PHK cukup melalui pemberitahuan Pekerja kepada Buruh sehingga semua unsur telah terpenuhi dan dibuktikan dengan dokumen yang dibawa oleh pengusaha ke mediator pada sidang mediasi pertama. Namun pada anjuran yang dikeluarkan tidak disebutkan oleh mediator pembelaan dari pengusaha dan anjurannya tetap berat sebelah dengan memenuhi seluruh tuntutan pekerja. Sehingga nyata bahwa prinsip imparsialitas tidak diterapkan didalam mediasi ini. Selain itu di dalam Permenaker 17 tahun 2014 tidak ditemukan pasal yang mengatur tentang benturan kepentingan seperti yang ada dalam Keputusan MA No. 108 tahun 2016 tentang pedoman perilaku mediator pasal ke 6, membuat jabatan ini sangat rentan untuk dipengaruhi pihak yang berkepentingan untuk mengarahkan Mediator mengeluarkan anjuran yang menguntungkan salah satu pihak dan merugikan pihak yang lain.

#### 4. PENUTUP

##### Kesimpulan

Merujuk pada pembahasan diatas dimana Mediator PHI merupakan jabatan yang hanya melekat pada instansi PNS yang bertugas di hubungan industrial dan bukan sebuah profesi dan tidak ada sanksi tegas yang mengatur tentang pelanggaran kode etik atau perilaku yang menyimpang membuat Mediator PHI cenderung semena-mena dalam melakukan mediasi dan mengeluarkan anjuran. Selain itu para pihak yang berselisih tidak diberikan kebebasan memilih mediator dan memiliki waktu mediasi yang relatif singkat dibandingkan mediasi perdata. Terlebih lagi dikarenakan pada PHI tidak mengatur tentang pemisahan antara litigasi dan mediasi membuat jabatan ini sangat rentan untuk dipengaruhi pihak yang berkepentingan.

Dalam UU no.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada bagian mediasi dan Permenaker 17 tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi juga tidak ditemukan pasal yang mengatur tentang benturan kepentingan seperti yang ada dalam Keputusan MA No. 108 tahun 2016 tentang pedoman perilaku mediator pasal ke 6, padahal seperti kita ketahui dan disebutkan juga bahwa "*One of the principles, provided for judges effective works, is the principle of impartiality.*"(Roman, 2002) sehingga dapat dikatakan tanpa adanya prinsip imparsialitas didalam penyelesaian perkara maka keputusan yang dihasilkan tidaklah efektif.

##### Saran

Perlu dilakukannya sebuah terobosan untuk memisahkan antara litigasi dan mediasi dalam perselisihan hubungan industrial seperti dalam Mediasi Perdata, sehingga anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator tidak dapat digunakan sebagai dasar mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dan Mediator PHI agar tidak menyalahgunakan kewenangan jabatannya dalam menangani perselisihan dibutuhkan sanksi yang tegas untuk pelanggaran kode etik karena Mediator dalam hubungan industrial bukanlah sebuah profesi dan tidak ada lembaga atau organisasi yang menaunginya.

Sehingga apabila hasil anjuran yang dikeluarkan tidak imparsial dan berat sebelah seperti pada contoh kasus dalam penulisan ini, maka akan berakibat pada pihak pengusaha dan pihak pekerja tidak melakukan perdamaian. Seperti diutarakan oleh Eddy Djunaedi "bahwa secara faktual dalam prakteknya upaya perdamaian hanya dianggap dan diterapkan sebagai formalitas saja". Sehingga perlu diatur kembali pada PermenakerTrans no. 17 tahun 2014 tentang prinsip dan mekanisme yang mengatur imparsialitas Mediator PHI.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astarini, D. R. S. (2020). *Mediasi pengadilan: Salah satu bentuk penyelesaian sengketa berdasarkan asas peradilan cepat, sederhana, biaya ringan* (Edisi 2). P.T. Alumni.
- Bhaluta, R. I. (2002). Impartiality in court proceedings. *Informatol*, 55(1–2). <https://doi.org/10.32914/i.55.1-2.6>
- Cekhukum.com. (2022, Oktober 18). Mediator hubungan industrial: Pengertian dan definisi. *Cekhukum.com*. <https://cekhukum.com>
- Djunaedi, E. (2000). *Laporan penelitian alternative dispute resolution (penyelesaian sengketa alternatif) dan connected dispute resolution (penyelesaian sengketa yang terkait dengan pengadilan)*. Mahkamah Agung RI.
- Haq, H. S. (2020). *Mediasi komunitas sebagai alternatif penyelesaian sengketa* (Cet. 1). Lakeisha. <https://doi.org/10.35334/ay.v2i2.1547>
- Hukumonline. (2022, Agustus 29). Definisi istilah hukum mediator hubungan industrial. *Hukumonline*. <https://www.hukumonline.com>
- Julkipli, A., & Santoso, I. B. (2022). Peran mediator dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. *Justitia: Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora*, 5(2), 259–267. Garuda Kemdikbud.
- Keputusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 108 Tahun 2016 tentang Pedoman Perilaku Mediator.
- Marzuki, S. (2021). *Imparsialitas hakim*. Komisi Yudisial Republik Indonesia.
- Muhammadiyah University Press. (2010). Mengenal penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi. In *Mengenal penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara...* (hlm. 1710–1719). Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi.
- Prasetyo, B. (2024, Mei 2). Perhatikan hal ini agar mediasi menjadi efektif dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. *BP Lawyers*. <https://bplawyers.co.id>
- Santoso, S. P. N. (2023, Maret 16). Prosedur PHK dari *permit request principle* ke *notification principle*. *Hukumonline.com*. <https://www.hukumonline.com>
- Sutrisman. (2024). Peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh. *Seminar Nasional Hukum, Sosial dan Ekonomi*, 3(1). Jurnal UMSU.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. <https://doi.org/10.32528/nms.v2i4.312>
- Universitas Islam Sultan Agung. (n.d.). Fungsi dan peranan mediator hubungan industrial pada dinas (Permenaker No. 17/2014). *Repository UNISSULA*. <https://repository.unissula.ac.id>

Volosevici, D. (2021). Alternative dispute resolution and individual labour conflict: A different way of managing organizational disputes. *Journal of Social and Legal Studies*, 8(2).