

**PERAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL DI DINAS TENAGA KERJA KOTA
PEKANBARU (STUDY KASUS BENNY HENGKI REKSON
SILALAH DAN PT. ASURANSI JIWA BUMI ASIH JAYA
PEKANBARU)**

Oleh: Renny Renovawaty Lumban Gaol

Pembimbing I: Rika Lestari, SH., M.Hum

Pembimbing II: Riska Fitriani, SH., MH

Alamat: Jalan Sukakarya, Perum Karya Pesona Mandiri Blok T, Pekanbaru

Email: rennyrenovawaty@ymail.com - Telepon : 082386757039

ABSTRACT

Labor relations between workers and employers not always get well. Sometimes one or both parties do not exercise their rights and obligations that have an impact on industrial relations disputes. Industrial disputes can be resolved in two ways: through out of court (non liigasi) and the courts (litigation). The parties to the dispute shall take the out of court settlement through before proceeding to court. Basically the settlement may be conducted by each party through consensus. but often do not find an agreement. So the settlement will be taken through the mediation brokered by a mediator.

This type of research is classified in socio-juridical kind of research, because this research author directly conduct research on the location or point examined in order to provide a complete and clear picture of the issues examined. This research was conducted at the Energy Work Office at Pekanbaru, while the sample population is a whole party with regard to the issues examined in this study, the data source used, primary data, secondary data and data tertiary, data collection techniques in this study with interviews, and review of the literature.

From the research, there are two main issues that can be inferred. First, the role of mediator is a intermediary who uncommitted in mediation session to help the disputing parties to lead the mediation hearing without favoring one of the parties to the dispute, but the industrial dispute between pekerja and PT Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Pekanbaru brokered by a mediator suggested to workers to accept gifts in the form of wages the company two months. This is quite contrary to the role of a neutral mediator who just attitude given that the mediator itself knows that giving from company not fit with the rule. Mediator in the trial also must explain to the parties to the dispute about rights and obligations, in the case of an industrial dispute labor is minimal knowledge of the rights and obligations, so that workers become employees PKWT in the company for 9 (nine) years without learned that the company has violated the rule on Employment Agreement Specific time (PKWT). And the mediator should be able to create an atmosphere conducive trial and comfortable so that when the mediation hearing the parties feel comfortable walking along both disputing parties are satisfied with the hearing process mediasi. second, Barriers experienced by the mediator in the settlement of disputes between Benny Hengki industril Rekson Silalahi and PT Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Pekanbaru is difficulty of bringing together the interests of the different parties, less the proof or information who need mediator, mediator not have the force to vigour.

Keywords: Role of Mediator – Industrial Dispute - Mediation

A. Latar Belakang Masalah

Sejak negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan: Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam amandemen UUD 1945 tentang Ketenagakerjaan juga disebutkan dalam Pasal 28d Ayat (2) UUD 1945.¹ Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang berbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).² Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan (Pasal 13 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003).

Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dalam melaksanakan hubungan industrial mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban dan kelangsungan produksi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota

beserta keluarganya.³ Adapun pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan Perundang-Undangan ketenagakerjaan.⁴

Hubungan industrial, yakni hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha adakalanya juga bisa terjadi pertentangan-pertentangan, perbedaan-perbedaan atau konflik sehingga menimbulkan yang dinamakan perselisihan hubungan industrial. Karena ada suatu perselisihan, tentunya ada pihak-pihak yang saling berselisih.⁵ Pihak-pihak yang berselisih inilah yang kemudian dapat menjadi pihak yang berperkar pada lembaga-lembaga penyelesaian jika terjadi perselisihan atau sengketa.⁶

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dikenal dua langkah yaitu penyelesaian sengketa yang dilakukan diluar pengadilan yang disebut Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS) atau *Alternative Dispute Resolution (ADR)* dan penyelesaian perselisihan melalui

pengadilan yaitu melalui pengadilan hubungan industrial. Proses penyelesaian perselisihan melalui alternatif diluar pengadilan dilakukan secara musyawarah untuk mencapai kesepakatan dan dua elemen penting yang menjiwai alternatif penyelesaian sengketa adalah kejujuran dan kepercayaan.⁷ Tujuannya adalah sama-sama menang (*win-win solution*) dimana kedua belah pihak dapat mencapai sesuatu yang mereka inginkan.⁸ Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial antara lain

³*Ibid.*

⁴*Ibid.*

⁵*Ibid* hlm 25

⁶*Ibid.*

⁷ Supomo Suparman, *Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial*, Jala Permata Akasara, Bekasi, 2009, hlm 31.

⁸*Ibid.*

¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 1.

² Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm 3.

1. Perselisihan hak
2. Perselisihan kepentingan
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Menjalankan pekerjaannya tidak semua keputusan mediator dapat diterima oleh pihak yang bersengketa. Salah satu pihak atau bahkan dua pihak tidak dapat menerima hasil keputusan mediator tersebut dinilai kurang memberikan keuntungan bagi mereka. Salah satu contoh hasil putusan mediator yang tidak dapat diterima oleh para pihak yaitu pada kasus sengketa hubungan industrial antara Benny Hengki Rekson Silalahi dan PT Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Pekanbaru.

Perselisihan hubungan industrial ini berawal dari Benny Hengki Reskson Silalahi adalah pekerja waktu tertentu (PKWT) diperusahaan Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Pekanbaru selama kurang lebih 9 tahun 2 bulan terhitung dari 01 Maret 2003 sampai dengan 01 Mei 2012 dengan jabatan sebagai pesuruh kantor. Pada bulan Mei 2012 perusahaan melakukan pemutusan hubungan kontrak kepada pekerja dan berselang beberapa hari pihak perusahaan menyampaikan kepada pekerja akan mempekerjakan kembali dengan kontrak selama satu tahun akan tetapi gaji pekerja dikurangi yang pada awalnya Rp. 1.770.000 (satu juta tujuh ratus tujuh puluh ribu rupiah) menjadi Rp. 1.500.000 (satu juta lima ratus ribu rupiah). Tetapi kesempatan yang diberikan oleh perusahaan ditolak oleh pekerja untuk bekerja kembali kepada perusahaan tersebut dan akan menyelesaikan Perselisihan Hubungan Kerja antara pekerja dan perusahaan sesuai dengan ketentuan Perundang-Undangan yang berlaku.

Pekerja dalam hal ini menuntut agar pengusaha membayar hak-haknya berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti rugi lainnya sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan

yang berlaku. Pada prinsipnya, apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja maka pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima. Dalam hal ini aturan pesangon dan hak-hak lainnya telah ditetapkan pada Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan bunyi “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima”. Akan tetapi pihak perusahaan tidak bersedia membayar hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja dengan alasan perusahaan dalam keadaan Pembatasan Kegiatan Usaha (PKU).

Selama sidang mediasi berlangsung pekerja merasa bahwa mediator tidak bersikap netral dengan menyuruh pekerja agar menerima pemberian perusahaan berupa uang kebijaksanaan sebanyak dua bulan upah dan bahkan mediator lebih memihak kepada perusahaan tanpa mengingatkan perusahaan bahwa perjanjian kerja yang dibuat telah melanggar ketentuan peraturan Perundang-undangan yang berlaku sehingga merugikan pekerja. Selain itu pekerja juga menyampaikan bahwa pada dasarnya mediator banyak mengabaikan keterangannya dalam hal-hal yang di bicarakan pada waktu sidang mediasi tidak sesuai dengan apa yang tertulis dalam anjuran mediator serta sikap mediator yang tidak menunjukkan sikap sebagai juru damai atau sikap yang mencapai win-win solution.

Penulis tertarik untuk meneliti peranan mediator dalam menengahi perselisihan antara pekerja dan perusahaan berdasarkan pada kasus diatas karena berdasarkan pemikiran penulis hal ini bertentangan dengan Pasal 9 huruf e Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 dengan bunyi: “Mediator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 harus memenuhi syarat sebagai berikut: e. berwibawa, jujur,

adil, dan berkelakuan tidak tercela.” Dimana selama sidang mediasi mediator seharusnya menjadi penengah yang baik bagi kedua pihak yang berselisih, bersikap adil atau netral tanpa salah satu pihak merasa atau berpikir bahwa mediator tersebut memihak pihak yang lain.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dan mengkaji lebih lanjut karya ilmiah berupa skripsi yang berjudul: *“Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri Di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru (Studi Kasus Benny Hengki Rekson Silalahi Dan PT Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Pekanbaru)”*.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Benny Hengki Rekson Silalahi dan PT Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Pekanbaru berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial?
2. Apa hambatan yang dihadapi mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Benny Hengki Rekson Silalahi dan PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Pekanbaru?

C. Pembahasan

a. Peranan Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Antara Benny Hengki Rekson Silalahi Dan PT Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Pekanbaru Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Status dan peranan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Status adalah posisi seseorang dalam suatu kelompok sosial sehubungan dengan orang lain dalam kelompok sosial tersebut, atau dengan kelompok-

kelompok lain yang lebih besar. Peranan adalah aspek yang dinamis dari status. Jika seseorang melaksanakan hak-hak dan kewajiban yang lahir dari statusnya, maka orang tersebut melaksanakan peranan. Dengan kata lain, peranan dapat didefinisikan sebagai hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang lahir dari status seseorang.

Menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 orang yang melakukan mediasi adalah mediator. Pengertian mediator terdapat dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 yang berbunyi “Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”.

Di Kota Pekanbaru penyelesaian perselisihan hubungan industrial memang dilakukan oleh mediator dikantor instansi dalam hal ini adalah Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru. Dimana mediator memiliki kewenangan melaksanakan sidang mediasi untuk menyelesaikan semua jenis-jenis perselisihan hubungan industrial di Kota Pekanbaru, karena di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru tidak ditemukan penyelesaian perselisihan melalui Konsoliasi dan Arbitrase.

Sebelum para pihak menyelesaikan perselisihan melalui mediasi Undang-

undang mewajibkan untuk menyelesaikan perselisihannya melalui jalur Bipatrit selama 30 hari yang terdapat dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 “Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya melalui perundingan Bipatrit secara musyawarah untuk mencapai mufakat”. Hubungan industrial yang diatur dengan Undang-undang ini wajib dilaksanakan dan dibuat risalah yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Risalah penyelesaian melalui jalur Bipatrit diatur dalam Pasal 6 angka (2) sekurang-kurangnya memuat:

1. Nama lengkap dan alamat para pihak;
2. Tanggal dan tempat perundingan
3. Pokok masalah atau alasan perselisihan.
4. Pendapat para pihak;
5. Kesimpulan atau hasil perundingan;

Proses mediasi sangat tergantung pada lakon yang dimainkan oleh pihak yang terlibat dalam penyelesaian perselisihan tersebut, dimana pihak yang terlibat langsung adalah mediator dan para pihak yang berselisih itu sendiri. Mediator sebagai negosiator harus memiliki keterampilan dalam mengelola konflik, melakukan pemecahan masalah secara kreatif melalui kekuatan komunikasi dan analisis. Keberadaan mediator sebagai pihak ketiga, sangat tergantung pada kepercayaan (*trust*) yang diberikan para pihak untuk menyelesaikan sengketa mereka. Kepercayaan ini lahir karena para pihak beranggapan bahwa seseorang dianggap mampu untuk menyelesaikan masalah yang sedang mereka hadapi. Kepercayaan seperti inilah yang menjadi faktor penting bagi mediator sebagai modal awal dalam menjalankan proses mediasi.

Meskipun demikian, mengandalkan kepercayaan dari para pihak semata tidak menjamin mediator mampu menghasilkan kesepakatan-kesepakatan yang memuaskan para pihak. Oleh karena itu, mediator harus memiliki sejumlah persyaratan dan keahlian yang akan membantunya menjalankan proses mediasi. Adapun syarat untuk menjadi mediator sebagaimana diatur dalam Pasal 9 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, sebagai berikut:

- a. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. Warga negara Indonesia;
- c. Berbadan sehat menuurut surat keterangan dokter;
- d. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan;
- e. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- f. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
- g. Syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri

Raiffa melihat peran mediator sebagai sebuah konstitutum atau garis rentang. Yakni dari sisi peran yang terlemah hingga yang terkuat.⁹ Sisi peran terlemah adalah apabila mediator hanya menjalankan perannya sebagai berikut:¹⁰

1. Penyelenggara pertemuan.
2. Pemimpin diskusi rapat.
3. Pemelihara atau menjaga perundingan agar proses perundingan berlangsung secara beradab.
4. Pengendali emosi para pihak.
5. Pendorong pihak atau perunding yang kurang mampu atau seganmengemukakanpandangan gannya.

Sedangkan sisi peran yang kuat diperlihatkan oleh mediator, apabila mediator bertindak atau mengerjakan hal-hal dalam proses perundingan sebagai berikut:¹¹

1. Mempersiapkan dan membuat notulen.
2. Merumuskan titik temu atau kesepakatan dari para pihak.
3. Membantu para pihak agar menyadari bahwa sengketa bukan sebuah pertarungan untuk dimenangkan, akan tetapi untuk diselesaikan.
4. Menyusun dan mengusulkan alternatif pemecahan masalah.
5. Membantu para pihak menganalisis alternatif pemecahan masalah.

Selain peran dan fungsi mediator juga memiliki kewajiban, kewajiban mediator ini terdapat dalam Pasal 9 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014, yaitu:

- a. Meminta kepada para pihak untuk berunding sebelum dilaksanakan proses mediasi;
- b. Memanggil para pihak yang berselisih;
- c. Memimpin dan mengatur jalannya sidang mediasi;
- d. Membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan;
- e. Membantu para pihak membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan;
- f. Membuat perjanjian tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan;
- g. Membuat risalah penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- h. Membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan

hubungan industrial kepada Direktur Jenderal atau Kepala Dinas Provinsi atau Kepala Dinas Kabupaten/Kota yang bersangkutan;

- i. Membuat hasil penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam buku registrasi Perselisihan Hubungan Industrial.

Menurut pemikiran penulis mediasi berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 bersifat wajib jika para pihak tidak memilih konsoliasi dan arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari. Hal ini dapat dihubungkan dengan Pasal 83 ayat (1) UUPHI “pengajuan gugatan yang tidak dilampiri oleh risalah melalui mediasi dan konsoliasi, maka Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat”, yang berarti pengadilan tidak memiliki wewenang memeriksa sengketa jika sengketa tersebut belum diupayakan melalui penyelesaian mediasi dan konsoliasi.

Menurut Bapak Amprial, peranan utama mediator adalah melakukan mediasi hubungan industrial antara para pihak yang berselisih. Mediator berkeinginan agar semua perselisihan hubungan industrial sebisa mungkin dapat selesai ditingkat mediasi, sehingga para pihak tidak harus melanjutkan perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial.¹²

Salah satu contoh kasus penulis teliti dimana dalam sidang mediasi dikatakan bahwa mediator tidak bersikap netral terdapat dalam perselisihan antara pekerjadan perusahaan (PT Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Pekanbaru) merupakan

¹² hasil wawancara dengan Bapak Amprial, SH, sebagai mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Hari Selasa, Tanggal 3 Mei 2016, Bertempat di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

kasus perselisihan hubungan industrial antara perusahaan dan pekerja. Perselisihan berawal pada pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja bernama Benny Hengki Rekson Silalahi dimana pekerja telah bekerja kepada perusahaan dengan status pekerja untuk waktu tertentu selama kurang lebih 9 (sembilan) tahun 2 (dua) bulan. Tidak lama setelah pekerja menerima surat pengakhiran kontrak kerja, perusahaan kembali ingin mempekerjakannya dengan kontrak selama setahun dengan ketentuan gaji akan dikurangi.

Pekerja menolak ajakan perusahaan untuk kembali bekerja dan ingin menyelesaikan permasalahan hubungan kerja dengan perusahaan. Langkah awal yang diambil yaitu melalui penyelesaian Bipatrit dimana pekerja menuntut agar perusahaan membayar kompensasi berupa uang pesangon berdasarkan peraturan yang berlaku namun perusahaan menolak atas tuntutan pekerja dikarenakan perusahaan kondisi perusahaan dalam satus Pembatasan Kegiatan Usaha. Kemudian pekerja mengadu ke kantor Dinas Tenaga Kerja untuk menyelesaikan perselisihannya dengan perusahaan.

Setelah keduanya sepakat untuk menempuh jalan awal melalui mediasi yang ditengahi oleh seorang mediator bernama Amperman Purba SH. Amperman Purba adalah mediator fungsional yang telah bekerja sebagai mediator di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sejak tahun 1997 hingga sekarang. Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial tidak menjelaskan bagaimana tata kerja mediasi, tata kerja mediasi diatur dalam Pasal 13 Peraturan Menteri Nomor 17 Tahun 2014:

a) Melakukan penelitian tentang duduk perkara Perselisihan hubungan Industrial

- b) Menyiapkan panggilan secara tertulis kepada para pihak untuk hadir dengan mempertimbangkan waktu panggilan secara patut sehingga sidang mediasi dapat dilaksanakan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan;
- c) Melaksanakan sidang mediasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat;
- d) Mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada para pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalam waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama;
- e) Membantu membuat Perjanjian Bersama secara tertulis apabila tercapai kesepakatan penyelesaian, yang ditandatangani para pihak dan disaksikan oleh mediator;
- f) Memberitahu para pihak untuk mendaftarkan perjanjian bersama yang telah ditandatangani para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat perjanjian bersama ditandatangani untuk mendapat akta bukti pendaftaran;
- g) Membuat risalah klarifikasi dan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial; dan
- h) Membuat laporan hasil Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada Direktur Jenderal atau Kepala Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota yang bersangkutan.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan mediator Amperman Purba

dalam menjalankan tugasnya antara lain:¹³

1. Sebelum melaporkan perselisihan ke mediator, para pihak yang berselisih terlebih dahulu melakukan perundingan bipartit. Hal ini dapat dilihat dari adanya risalah hasil perundingan bipartit yang dilampirkan pada saat salah satu pihak melaporkan perselisihannya ke mediator dalam hal ini pihak yang melapor adalah pekerja.
2. Setelah mediator menerima laporan atau pelimpahan penyelesaian perselisihan, segera dilakukan sidang mediasi. Sebelum melakukan sidang mediator membuat panggilan kepada para pihak yaitu pekerja dan perusahaan yang isinya agar para pihak diharapkan datang untuk mengikuti sidang mediasi.
3. Setelah para pihak memenuhi panggilan, mediator segera melakukan sidang mediasi. Dalam persidangan mediator mendengar pendapat dan keterangan dari kedua pihak baik dari pekerja maupun pihak perusahaan. Setelah mendengar keterangan kedua pihak mediator memberi saran kepada pekerja untuk menerima pemberian dari perusahaan karena menurut mediator saran yang diberikan berdasarkan hasil mendengar pendapat kedua belah pihak, akan tetapi pekerja menolak
4. Selama sidang mediasi berlangsung para pihak tetap tidak menemui kata sepakat,

dalam hal ini pekerja menuntut agar perusahaan membayarkan hak-hak yang seharusnya diterima, tetapi pihak perusahaan menolak dan tetap ingin mempekerjakan kembali pekerja. Pada akhirnya mediator mengeluarkan anjuran tertulis. Akan tetapi, anjuran tertulis hanya disetujui oleh salah satu pihak saja yaitu pihak pekerja. Kemudian pekerja menaikan masalah tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Dari hasil anjuran mediasi, mediator mendengar keterangan para pihak, keterangan tersebut antara lain:

- a) Keterangan pekerja
 - Bahwa pekerja Jabatan pesuruh dan telah bekerja 9 tahun 1 bulan (Medio Mei 2003 s/d 230 April 2012) dan upan terakhir Rp. 1.770.000/bulan.
 - Bahwa pekerja selama bekerja pada perusahaan dengan sistim Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan berjalan selama 9 tahun dikontrak secara terus menerus.
 - Bahwa pekerja pada tanggal 2 Mei 2012 menerima surat PHK, pada tanggal 4 Mei 2012 pekerja mendapat surat panggilan untuk bekerja kembali akan tetapi gaji diturunkan menjadi Rp. 1.5000.000/bulan dalam hal ini pekerja tidak dapat menerima.
 - Bahwa dengan perlakuan perusahaan terhadap pekerja sehingga pekerja tidak bersedia lagi bekerja pada

¹³ Hasil wawancara dengan Bapak Amperaman Purba, SH, sebagai mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Hari Selasa, Tanggal 3 Mei 2016, Bertempat di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

perusahaan oleh karena itu pekerja menuntut hak-haknya sesuai ketentuan.

b) Keterangan Perusahaan

- Bahwa benar perusahaan mempekerjakan pekerja dari bulan Maret 2003 s/d 30 April 2012 (9 tahun 1 bulan) jabatan pesuruh dan upah Rp. 1.770.000/bulan.
- Bahwa perusahaan mempekerjakan pekerja dengan sistim kontrak dan telah berlangsung selama 9 tahun pada tanggal 1 Mei 2012 perusahaan memutuskan hubungan kerja karena perusahaan tidak beroperasi lagi.
- Bahwa dengan pertimbangan dari hasil seleksi Direksi Jakarta pekerja dapat diterima kembali untuk bekerja dengan upah diturunkan Rp. 1.770.000/bulan menjadi Rp. 1.500.000/bulan.
- Bahwa dengan surat panggilan dari perusahaan pekerja tidak dapat menerima dan tidak bersedia bekerja kembali, lalu perusahaan mengadakan perundingan secara Bipatrit tanggal 8 Juni 2012 tidak tercapai penyelesaian karena pekerja menuntut sesuai dengan ketentuan masa kerjanya sedangkan perusahaan hanya sanggup memberi 2 bulan upah.

Dari hasil keterangan pihak pekerja dan perusahaan dan tidak tercapai kesepakatan, mediator mengeluarkan anjuran antara lain:

1. Pesangon 9 bulan x Rp. 1.770.000 jumlah Rp. 15.930.000

2. Penghargaan 4 bulan x Rp. 1.770.000 jumlah Rp. 7.080.000
3. Pengobatan dan perumahan 15% x 23.010.000 jumlah Rp. 3.451.000
4. Upah berjalan bulan Mei, Juni, Juli 2012 (3 bulan x rp. 1.770.000) jumlah 5.310.000, dengan hasil seluruhnya Rp. 31.771.500.

Pada saat mendengarkan keterangan kedua belah pihak mediator menyarankan kepada pekerja untuk menerima pemberian dari perusahaan sebanyak dua bulan upah. Dari hasil wawancara terhadap pekerja, pekerja mengatakan bahwa ia merasa bahwa mediator tidak bersikap netral dan bahkan memihak perusahaan dengan menyuruh pekerja untuk menerima pemberian perusahaan berupa uang kebijaksanaan sebanyak dua bulan upah dan dalam sidang mediasi mediator tidak memberitahukan dengan jelas apa yang menjadi hak dan kewajiban kedua belah pihak serta mediator banyak mengabaikan keterangan-keterangan yang disampaikan pada saat sidang mediasi.¹⁴ Seharusnya mediator bersikap netral terhadap kedua pihak dan tidak seharusnya mediator menyuruh salah satu pihak untuk menerima pemberian atau permintaan pihak lainnya.¹⁵

Pendapat mediator yang menengahi perselisihan mereka,

¹⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Benny hengki rekson Silalahi, sebagai pekerja atau penggugat, Hari Senin, Tanggal 2 Mei 2016, Bertempat dikediaman bapak Benny Hengki Rekson Silalahi.

¹⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Benny hengki rekson Silalahi, sebagai pekerja atau penggugat, Hari Senin, Tanggal 2 Mei 2016, Bertempat dikediaman bapak Benny Hengki Rekson Silalahi.

bahwa hal tersebut tidak dapat diartikan bahwa itu merupakan suatu bentuk ketidak netralan, setiap mediator yang memimpin sidang mediasi selalu berusaha untuk bersikap netral dengan cara menggunakan atau menjadikan Undang-undang seperti Undang-undang Ketenagakerjaan, Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-undang lainnya yang mendukung sebagai pedoman dalam memimpin sidang mediasi yang dilimpahkan kepada mereka.¹⁶ Didalam setiap perundingan bisa saja seorang mediator memberi saran bukan menyuruh semua tergantung kepada para pihak apakah menerima atau menolak.

Menurut penulis, pemberian saran oleh mediator dalam sidang mediasi merupakan suatu penyimpangan asas umum mediasi. Asas umum yang berlaku dalam mediasi menyatakan bahwa mediator hanya berperan memfasilitasi para pihak yang berselisih, dan para pihak diharapkan menemukan sendiri solusi atas permasalahan yang sedang dihadapi. Mediator harus berikap pasif dan tidak berhak atau berwenang untuk memberikan suatu masukan, terlebih lagi memutuskan perselisihan yang terjadi.

Selain pendapat dari pihak pekerja dan mediator, pendapat perusahaan mengenai peran mediator pada saat memimpin sidang mediasi dinilai cukup baik dan cukup netral, akan tetapi mediator kurang jelas dalam memberitahukan hak dan kewajiban kedua pihak. Pada saat sidang mediasi mediator hanya menjelaskan hak dan kewajiban para pihak dengan

singkat. Selain dari pada itu sikap mediator pada saat sidang mediasi terkesan kaku seakan ingin cepat-cepat menyelesaikan persidangan sehingga perusahaan cukup kecewa terhadap anjuran yang dikeluarkan oleh mediator. pemberitahuan dimulainya penyidikan.

Dalam hal ini salah satu tugas penting mediator yaitu menjelaskan hak-hak dan kewajiban dari para pihak baik dari pekeja dan perusahaan, terlebih dari pihak pekerja, karena dalam hal ini pekerja tidak atau kurang mengetahui syarat-syarat kerja menurut Undang-undang Ketenagakerjaan sehingga pada saat perusahaan melakukan kesalahan menjadikan dirinya sebagai pekerja PKWT selama 9 (sembilan) tahun telah jelas dalam hal ini melanggar ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 59 angka (4) yang mana mengatur bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun pada kenyataannya perusahaan telah melakukan PKWT terhadap pekerja sebanyak 9 (Sembilan) kali selama kurang lebih sembilan tahun. Selain itu, mediator harus mampu menciptakan suasana yang kondusif selama memimpin sidang mediasi sehingga para pihak merasa nyaman dalam sidang mediasi.

Mengenai anjuran mediator perusahaan menolak dikarenakan beberapa faktor, yaitu kondisi perusahaan yang pada saat itu dalam keadaan PKU (Pembatasan Kegiatan Usaha) dan tidak beroperasi sehingga tidak memungkinkan bagi perusahaan untuk membayar tuntutan pekerja dan Ketetapan Direksi melalui SK No.59/Kep/Dir/2012 bahwa bahwa pekerja dapat bekerja kembali tetapi gaji akan diturunkan.

¹⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Amperaman Purba, SH, sebagai mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Hari Selasa, Tanggal 3 Mei 2016, Bertempat di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Peranan mediator telah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.92/VI/MEN/2004 sebelum berlakunya Peraturan Menteri Nomor 17 Tahun 2014, syarat untuk menjadi mediator harus memiliki legitimasi dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan untuk mendapat memperoleh legitimasi mediator harus memenuhi syarat:

1. Telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja yang dibuktikan dengan sertifikat dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia;
2. Telah melaksanakan tugas di bidang pembinaan hubungan industrial sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun setelah lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja.

Syarat-syarat yang disebutkan diatas telah dimiliki oleh mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.¹⁷ Yang masih menjadi kendala dalam Dinas Tenaga Kerja yaitu kurangnya mediator fungsional, karena Disnaker Kota Pekanbaru hanya memiliki 2 (dua) orang mediator fungsional yaitu Amperaman Purba, SH dan Drs. Rinaldi.

Mengenai kinerja mediator, Dinas Tenaga Kerja tidak berwenang terhadap peran dan kinerja mediator. Karena pengawasan tersebut merupakan wewenang oleh Ketua Pengadilan sebagaimana yang diatur dalam Mukadimah Pedoman Perilaku Mediator Pasal 10 "Ketua Pengadilan Tingkat Pertama berwenang untuk

melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja mediator".

Ketidak netralan seorang mediator dapat dilihat dari hasil anjuran mediasi, didalam anjuran dengan jelas tertulis bahwa mediator telah menganjurkan agar pengusaha membayar kepada pekerja berupa pesangon, uang penghargaan, pengobatan dan perumahan, dan upah berjalan selama perselisihan ini terjadi sesuai dengan dasar hukum yaitu Undang-undang Ketenagakerjaan. Kalau mediator tidak netral bisa saja mediator menyarankan agar perusahaan melakukan PHK terhadap pekerja tanpa harus membayar pesangon dan hak-hak lainnya.

Dari hasil penelitian penulis mengenai peran mediator dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan perusahaan PT Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Pekanbaru penulis menilai bahwa mediator berperan cukup baik hal ini dapat dilihat dari hasil anjuran mediasi yang mana mediator telah memberikan putusan berdasarkan peraturan Perundang-undangan yang berlaku dengan menyuruh perusahaan untuk membayarkan hak-hak pekerja, walaupun ada beberapa hal yang harus diperbaiki oleh mediator itu sendiri baik dari sikap kenetralan mediator terhadap kedua pihak karena dalam Pasal 8 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 huruf e syarat untuk menjadi mediator harus berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela. Seorang mediator juga harus menciptakan suasana sidang yang lebih kondusif dan bersahabat sehingga para pihak merasa selama sidang berlangsung. Karena fungsi mediator dalam hal ini sebagai pendidik dan penerjemah sehingga dalam sidang akan tercapai kesepakatan yang diinginkan oleh kedua belah pihak (win-win solution).

¹⁷ Hasil wawancara dengan Ibu Nelwati, SH, sebagai Kepala Bidang PHI Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Hari Selasa, Tanggal 3 Mei 2016, Bertempat di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

b. Hambatan Yang Dihadapi Oleh Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Benny Hengki Rekson Silalahi Dan PT Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Pekanbaru

Dalam melakukan tindakan apapun, tidak jarang ditemukan suatu hambatan. Selama memimpin sidang mediasi mediator Amperaman Purba menyatakan tidak ada hambatan atau kendala yang serius yang dihadapinya. Berdasarkan hasil wawancara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdapat hambatan yang dihadapi oleh mediator antara lain:

1. Sulitnya menyatukan kepentingan kedua belah pihak.

Kendala terbesar yang dialami mediator Amperaman Purba pada saat sidang mediasi adalah sulitnya menyatukan kepentingan kedua belah pihak yang berbeda agar tercapainya kesepakatan yang menguntungkan kedua belah pihak. Pada dasarnya para pihak memiliki kesadaran yang cukup baik yang dapat dilihat dari proses mediasi yang cepat dan tidak memakan waktu yang cukup lama, akan tetapi mediator menemukan hambatan untuk menyatukan pemikiran dan kepentingan kedua pihak agar kedua pihak tersebut sama-sama diuntungkan. Dalam hal ini pihak pekerja ingin agar perusahaan membayar hak-haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan pihak perusahaan ingin pekerja kembali bekerja dengan ketentuan gaji diturunkan. Hambatan atau kendala tersebut dapat dilihat dari hasil mediasi yang tidak menemukan kata sepakat dimana mediator sangat sulit menyatukan pemikiran yang berbeda antara pengusaha dan pekerja.

2. Kurangnya bukti atau keterangan yang dibutuhkan oleh mediator.

Bukti dan keterangan dari saksi atau saksi ahli merupakan kewenangan mediator dalam memimpin sidang mediasi hal ini telah diatur dalam Pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi. Bukti atau keterangan saksi membantu mediator dalam mempelajari kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pengusaha dan pekerja.

Berdasarkan wawancara kepada mediator Amperaman Purba, keterangan tertulis yang ada saat sidang mediasi hanya berupa hasil perundingan Bipatrit dan 5 (lima) buah kontrak kerja PKWT yang dimiliki oleh pekerja, sedangkan mediator tidak menerima keterangan tertulis dari perusahaan. Mediator Amperaman menerangkan lebih lanjut bahwa keterangan tertulis yang ada padanya dinilai kurang cukup untuk meneliti duduknya perkara mereka.

Mediator tidak memiliki kekuatan memaksa.

3. Hambatan lain yang ditemukan setelah mediator memimpin sidang mediasi antara Benny Hengki Rekson Silalahi dan PT Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Pekanbaru, yaitu mediator berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 dan Permen Nomor 17 Tahun 2004 tidak mempunyai upaya memaksa terhadap para pihak untuk mematuhi dan melaksanakan isi anjuran mediasi. Menurut mediator Amperaman Purba, ia dapat menerbitkan anjuran tetapi tidak

memiliki kewenangan memaksa pihak yang menolak anjuran untuk mematuhi anjuran mediasi yang dikeluarkannya.

Dalam upaya menyelesaikan hambatan-hambatan yang dialami oleh mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, adapun beberapa upaya yang harus dilakukan:

1. Meningkatkan kepercayaan para pihak terhadap mediator

Kepercayaan para pihak terhadap mediator yang memimpin sidang mediasi dinilai sangat penting. Mediator harus mampu meyakinkan para pihak yang berselisih bahwa dirinya merupakan pihak yang netral dan tidak memiliki kepentingan apapun terhadap perselisihan mereka.

Dalam kasus perselisihan antara Benny Hengki Rekson Silalahi dan PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Pekanbaru mediator Amperaman harus mampu mendengarkan permasalahan dari setiap pihak dan menunjukkan rasa empati terhadap perselisihan mereka. Rasa empati yang ditunjukkan oleh mediator dengan berusaha mencari jalan keluar yang terbaik terhadap pihak yang berselisih. Dengan terciptanya kepercayaan para pihak terhadap mediator akan tercipta komunikasi yang baik sehingga kepentingan kedua belah pihak dapat tersampaikan dengan keterbukaan dan para pihak dibantu oleh mediator untuk mencari solusi terbaik terhadap penyelesaian perselisihan mereka.

2. Para pihak melengkapi bukti atau keterangan-keterangan yang dibutuhkan mediator.

Para pihak baik pekerja maupun pengusaha diharapkan agar melengkapi keterangan-keterangan

baik lisan maupun tulisan yang dibutuhkan oleh mediator untuk meneliti kasus perselisihan hubungan industrial mereka.

D. Kesimpulan

1. Peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Benny Hengki Rekson Silalahi dan PT. Asuransi Jiwa bumi Asih Jaya Pekanbaru dinilai cukup baik dimana mediator pada saat memimpin sidang mediasi telah sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku hal ini dapat dilihat dari anjuran mediasi. Akan tetapi beberapa hal yang harus diperbaiki antara lain sikap mediator yang tidak memihak kepada salah satu pihak, kewajiban menjelaskan kepada para pihak yang berselisih tentang hak-hak dan kewajiban mereka serta menciptakan suasana sidang yang kondusif dan nyaman, sehingga para pihak merasa nyaman pada saat sidang mediasi berlangsung.
2. Hambatan yang dialami oleh mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Benny Hengki Rekson Silalahi Dan PT Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Pekanbaru yaitu sulitnya menyatukan kepentingan para pihak yang berbeda, Kurangnya bukti atau keterangan yang dibutuhkan oleh mediator. Upaya yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan hambatan yang dihadapi yaitu meningkatkan kepercayaan para pihak terhadap mediator, Para pihak melengkapi bukti atau keterangan-keterangan yang dibutuhkan mediator.
3. Pemerintah memperbaiki aturan hukum mengenai perselisihan hubungan industrial untuk memiliki kekuatan memaksa kepada mediator.

Diharapkan kepada pemerintah untuk memberikan kekuatan hukum kepada mediator sebagai pihak ketiga untuk memiliki kekuatan memaksa terhadap anjuran yang dikeluarkannya dengan cara pembaharuan terhadap Undang-undang dan peraturan hukum yang berhubungan dengan perselisihan hubungan industrial. Sehingga perselisihan yang terjadi dapat selesai di jalur mediasi tanpa harus ke jalur pengadilan yang membutuhkan waktu lama.

E. Saran

1. Mediator harus lebih aktif lagi dalam menjalankan perannya sebagai pihak penengah perselisihan hubungan industrial, sebagai seseorang yang menjembatani kepentingan pihak yang bersengketa mediator dituntut untuk netral tanpa harus mengutamakan kepentingan salah satu pihak. Selain itu mediator harus lebih menghidupkan suasana sidang yang lebih bersahabat sehingga para pihak tidak terlalu tegang pada saat sidang mediasi.
2. Diharapkan kepada para pihak yang berselisih agar dapat melengkapi keterangan atau bukti tertulis yang dibutuhkan oleh mediator untuk meneliti kasus perselisihan hubungan industrial mereka, sehingga mediator dapat lebih berperan aktif untuk membantu para pihak didalam sidang mediasi.

F. DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

Abbas, Syarizal, 2009, *Mediasi Dalam Prespektif Hukum Syariah, Hukum Adat Dan Hukum Nasional*, Kencana, Jakarta.

Asyhadie, Zaeni, 2007, *Hukum Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Amriani, Nurmaningsih, *Mediasi Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata Di Pengadilan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo, Jakarta,

Bernard, Tanya, 2011, *Teori Tertib Manusia Lintas Ruang Dan Generasi*, Genta Publishing, Yogyakarta.

Budiono, Abdul R, 2011, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta.

Husni, Lalu, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta.

Mahmud, Peter, 2010, *Penelitian Hukum Edisi Cetakan Keenam*, Pranada, Media Group.

Margono, Suyud, 2004, *ADR & Arbitrase Pelembagaan & Aspek Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Rahmadi, Takdir, 2010, *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Rajagukguk, Erman, 2000, *Arbitrase Dan Putusan Pengadilan*, Chandra Pratama, Jakarta.

Revana, Dey, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Penyelesaian Sengketa Industrial Di Indonesia*, Absolut Media, Yogyakarta.

- Soemartono, Gatot, Arbitrase Dan Mediasi Di Indonesia, PT. Gramidia Pustaka Utama, Jakarta.
- Soerjono, Soekanto, 1982, Sosiologi Suatu Pengantar, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sutedi, Adrian, 2009, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta.
- Suparman, Supomo, 2009, Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial, Jala Permata, Bekasi.
- Ugo dan Pujiyo, 2011, Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Sinar Grafika, Jakarta.
- Uwiyono, Aloysius, dkk, 2014, Asas-asas Hukum Perburuhan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widjaja Gunawan, 2011, Alternatif Penyelesaian Sengketa, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wijayanti, Asri, 2010, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta.
- Winarta, Frans Hendra, 2012, Hukum Penyelesaian Sengketa (Arbitrase Nasional Indonesia dan Internasional), Sinar Grafika, Jakarta.
- Waluyo, Bambang, 2003, Penelitian Hukum Dalam Praktek, Cetakan Ketiga, Sinar Grafika, Jakarta.
2. Jurnal/Kamus
- Jamal Wihoho, 2013, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia, Jurnal Hukum Bisnis, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, Vol.2, No. 13.
- Frendy Sinaga, Tinjauan Yuridis Terhadap Anjuran Yang Dikeluarkan Mediator Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur, Jurnal Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Mulawarman, Vol. 2, No. 12.
- Akbar Pradima, 2013, Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan, Jurnal Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Vol, 9, No. 17, Pebruari.
- Irawan, 2013, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediator, Jurnal IUS, Vol. 1, No. 2, Agustus.
3. Peraturan Perundang-Undangan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial.