

EFEKTIVITAS MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN KEDIRI

Iwan Wahyu Setiawan, Karyoto

Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Kediri

Email: iwanwahyusetiawan23@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi mengenai efektivitas mediasi sebagai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di tingkat daerah, khususnya di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kediri, yang belum pernah diukur secara komprehensif meskipun mediasi diharapkan menjadi instrumen alternatif non-litigasi yang cepat, efisien, dan berkeadilan. Permasalahan hukum berfokus pada bagaimana proses pelaksanaan mediasi serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat efektivitasnya dalam praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis proses pelaksanaan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kediri serta menganalisis faktor-faktor pendukung dan penghambat efektivitas pelaksanaan mediasi tersebut. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris (socio legal research) dengan pendekatan studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pelaksanaan mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kediri telah dilaksanakan secara terstruktur, berjenjang, dan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, melalui tahapan bipartit, mediasi, hingga kemungkinan penyelesaian lanjutan, sehingga mencerminkan penerapan prinsip Alternative Dispute Resolution yang mengedepankan musyawarah, efisiensi waktu dan biaya, serta win-win solution. Secara umum, mediasi tergolong cukup efektif sebagai instrumen penyelesaian sengketa non-litigasi, ditandai dengan tercapainya Perjanjian Bersama, anjuran tertulis, dan berkurangnya eskalasi sengketa ke litigasi. Faktor pendukung efektivitas meliputi kompetensi mediator, dukungan kelembagaan, prosedur yang jelas, serta karakteristik mediasi yang cepat dan non-konfrontatif. Namun, efektivitas belum optimal karena dipengaruhi oleh keterbatasan jumlah dan kapasitas mediator, rendahnya pemahaman hukum dan partisipasi para pihak, ketidakhadiran pihak yang berwenang mengambil keputusan, serta ketidakseimbangan kekuatan antara pekerja dan pengusaha. Dengan demikian, mediasi telah berfungsi efektif secara relatif, tetapi masih memerlukan penguatan aspek kelembagaan, sumber daya, dan kesadaran hukum para pihak agar tujuan hukum berupa keadilan, kepastian, dan kemanfaatan dapat tercapai secara optimal.

Kata kunci: Perselisihan Hubungan Industrial, Mediasi, Efektivitas Hukum, Penyelesaian Sengketa, Ketenagakerjaan.

ABSTRACT

This study was motivated by the effectiveness of mediation as a mechanism for resolving industrial relations disputes at the regional level, particularly at the Kediri Regency Manpower Office, which has never been comprehensively measured even though mediation is expected to be a quick, efficient, and fair alternative to litigation. The legal issues focus on how the mediation process is carried out and the factors that support and hinder its effectiveness in the practice of resolving industrial relations disputes. The purpose of this study is to analyze the process of implementing mediation in resolving industrial relations disputes at the Kediri Regency Manpower Office and to analyze the factors that support and hinder the effectiveness of the implementation of mediation. The type of research used is empirical legal research (socio-legal research) with a case study approach. The results of the study show that the mediation process at the Kediri Regency Manpower Office has been carried out in a structured, tiered manner and in accordance with Law Number 2 of 2004, through the stages of bipartite, mediation, and the possibility of further settlement, thus reflecting the application of the Alternative Dispute Resolution principle which prioritizes deliberation, time and cost efficiency, and win-win solutions. In general, mediation is quite effective as a non-litigation dispute resolution instrument, as evidenced by the achievement of joint agreements, written recommendations, and a reduction in the escalation of disputes to litigation. Factors supporting its effectiveness include the competence of mediators, institutional support, clear procedures, and the fast and non-confrontational nature of mediation. However, effectiveness is not yet optimal due to limitations in the number and capacity of mediators, low legal understanding and participation of the parties, the absence of parties authorized to make decisions, and the imbalance of power between workers and employers. Thus, mediation has functioned relatively

effectively, but still requires strengthening of institutional aspects, resources, and legal awareness of the parties so that the legal objectives of justice, certainty, and benefit can be optimally achieved.

Keywords: *Industrial Relations Disputes, Mediation, Legal Effectiveness, Dispute Resolution, Employment.*

A. PENDAHULUAN

Hubungan industrial merupakan relasi hukum antara pekerja dan pengusaha yang dibangun berdasarkan perjanjian kerja dalam sistem produksi barang dan/atau jasa. Dalam praktiknya, hubungan ini tidak selalu berjalan harmonis. Perbedaan kepentingan ekonomi, interpretasi norma hukum, serta ketimpangan posisi tawar sering kali menimbulkan perselisihan.

Konstitusi Indonesia melalui Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹ Norma ini mengandung implikasi bahwa negara wajib menghadirkan mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang menjamin keadilan substantif.

Sebagai implementasi konstitusi, dibentuk Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) yang mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan secara bertahap melalui, Perundingan bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase, Litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Mediasi ditempatkan sebagai mekanisme wajib sebelum litigasi. Secara teoritik, mediasi merupakan bagian dari *Alternative Dispute Resolution* (ADR), yang bertujuan mendorong penyelesaian sengketa secara partisipatif, efisien, dan berorientasi pada *win-win solution*.²

Namun dalam praktik, efektivitas mediasi tidak hanya ditentukan oleh norma hukum, melainkan juga oleh faktor kelembagaan, kompetensi mediator, fasilitas, budaya hukum masyarakat, serta dinamika sosial ekonomi daerah.

Kabupaten Kediri memiliki karakteristik industri yang unik, khususnya sektor rokok dan industri kecil menengah. Intensitas perselisihan hubungan industrial di wilayah ini menunjukkan fluktuasi setiap tahun. Oleh karena itu, penting dilakukan evaluasi komprehensif terhadap efektivitas mediasi di tingkat daerah.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris (*socio legal research*) yang bersifat deskriptif-analitis. Penelitian ini mengkaji efektivitas mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan melihat penerapannya dalam praktik di lapangan. Penelitian hukum empiris digunakan untuk menelaah hukum dalam implementasinya (*law in action*), bukan semata-mata sebagai norma tertulis (*law in books*).

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan studi kasus (*case study research*), yang memungkinkan analisis mendalam terhadap pelaksanaan mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kediri sebagai konteks institusional tertentu. Pendekatan ini dipilih untuk memahami dinamika, faktor-faktor yang mempengaruhi, serta implikasi hukum dari pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan mediator hubungan industrial, Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta pejabat terkait pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kediri, termasuk pihak pekerja dan pengusaha yang pernah terlibat dalam proses mediasi. Data sekunder meliputi bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder berupa buku dan jurnal ilmiah, serta bahan hukum tersier seperti kamus dan ensiklopedia hukum.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk memperoleh informasi mengenai proses mediasi, kendala yang dihadapi, serta tingkat efektivitasnya. Studi dokumentasi dilakukan terhadap laporan pelaksanaan mediasi, berita acara mediasi, data jumlah dan jenis perselisihan, serta dokumen hukum terkait.

Analisis data dilakukan menggunakan metode deduktif dan analisis deskriptif. Data

yang telah dikumpulkan direduksi, disajikan, kemudian ditarik kesimpulan untuk menilai efektivitas mediasi berdasarkan kerangka teori *Alternative Dispute Resolution* dan teori efektivitas hukum.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kediri sebagai institusi yang berwenang dalam pelaksanaan mediasi perselisihan hubungan industrial di wilayah tersebut.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian proses pelaksanaan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kediri menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kediri dilaksanakan melalui mekanisme berjenjang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Mekanisme tersebut meliputi tahapan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Jenis perselisihan yang ditangani meliputi:

1. perselisihan hak;
2. perselisihan kepentingan;
3. perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK); dan
4. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dalam perkara PHK, rujukan normatif juga mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Secara administratif dan substantif, tata kerja mediasi terdiri atas tiga tahapan utama:

1. Tahap Pencatatan dan Verifikasi
Setiap pengaduan wajib dilengkapi risalah perundingan bipartit sebagai prasyarat formil. Apabila risalah tidak tersedia, berkas dikembalikan paling lambat tujuh hari kerja dan para pihak diarahkan untuk terlebih dahulu menempuh perundingan bipartit.
2. Tahap Penawaran Konsiliasi atau Arbitrase

Setelah verifikasi, para pihak ditawarkan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase, khususnya untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja. Jika opsi tersebut tidak dipilih, maka penyelesaian

dilanjutkan ke mediasi.

3. Tahap Mediasi

Mediasi dilaksanakan dalam jangka waktu paling lama 30 hari kerja. Mediator melakukan pemanggilan hingga tiga kali. Apabila tercapai kesepakatan, dibuat Perjanjian Bersama yang bersifat mengikat dan dapat didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial. Apabila tidak tercapai kesepakatan, mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang dapat diterima atau ditolak oleh para pihak dalam waktu 10 hari kerja. Penolakan atas anjuran menjadi dasar untuk melanjutkan sengketa ke tahap litigasi.

Secara keseluruhan, pelaksanaan mediasi telah berjalan sesuai dengan prosedur normatif dan menunjukkan adanya kepastian tahapan serta batas waktu penyelesaian.

Pembahasan terhadap proses pelaksanaan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kediri menggunakan teori *Alternative Dispute Resolution* (ADR) dimana Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kediri secara substansial mencerminkan penerapan prinsip *Alternative Dispute Resolution* (ADR).

Kewajiban menempuh perundingan bipartit sebelum mediasi menunjukkan bahwa penyelesaian sengketa lebih diutamakan melalui negosiasi langsung yang berbasis pada itikad baik dan musyawarah mufakat. Mediasi sebagai instrumen utama *Alternative Dispute Resolution* menempatkan mediator sebagai pihak netral yang berfungsi memfasilitasi dialog tanpa memaksakan putusan. Hasil mediasi berupa Perjanjian Bersama memiliki kekuatan mengikat setelah didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga memberikan kepastian hukum tanpa proses peradilan yang panjang. Dengan demikian, *Alternative Dispute Resolution* dalam praktiknya bukan sekadar alternatif, tetapi menjadi mekanisme utama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Efektivitas pelaksanaan mediasi dianalisis berdasarkan teori efektivitas hukum dari Soerjono Soekanto yang meliputi lima faktor:

1. Faktor Substansi Hukum

Regulasi yang jelas dan sistem berjenjang memberikan kepastian prosedural, termasuk batas waktu administratif yang tegas. Hal ini

menunjukkan bahwa hukum telah berfungsi secara operasional dan aplikatif.

2. Faktor Penegak Hukum

Mediator sebagai aparatur sipil negara menjalankan peran fasilitatif secara aktif, mulai dari pemanggilan para pihak hingga penerbitan anjuran tertulis. Profesionalisme dan netralitas mediator menjadi penentu keberhasilan mediasi.

3. Faktor Sarana dan Fasilitas

Sistem administrasi, mekanisme pencatatan, serta koordinasi dengan instansi terkait telah berjalan cukup baik. Namun, keterbatasan jumlah mediator dan konsiliator berpotensi memengaruhi efektivitas waktu penyelesaian.

4. Faktor Masyarakat

Partisipasi dan kesadaran hukum para pihak masih menjadi tantangan, terutama dalam hal ketidakhadiran pada panggilan mediasi atau penolakan terhadap anjuran tertulis.

5. Faktor Kebudayaan

Budaya musyawarah dan kekeluargaan yang berkembang dalam masyarakat mendukung keberhasilan mediasi karena pendekatan dialogis lebih mudah diterima dibandingkan proses litigasi yang bersifat adversarial.

Berdasarkan kelima faktor tersebut, pelaksanaan mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kediri dapat dikategorikan cukup efektif. Mekanisme telah berjalan sesuai ketentuan normatif, mediator berperan aktif, dan tersedia kepastian tahapan penyelesaian. Meskipun demikian, optimalisasi partisipasi para pihak dan penguatan sumber daya kelembagaan masih diperlukan guna meningkatkan kualitas penyelesaian sengketa hubungan industrial secara berkelanjutan.

Hasil penelitian mengenai faktor pendukung dan penghambat efektivitas mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kediri menunjukkan dinamika penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam kurun waktu 2023–2025.

Pada tahun 2023 tercatat 11 pengaduan perselisihan hubungan industrial yang melibatkan 10 perusahaan, dengan 5 kasus diproses melalui mediasi. Hasilnya meliputi Perjanjian Bersama, Anjuran Tertulis, serta beberapa kasus yang tidak memiliki keterangan akhir yang jelas. Tahun 2024

menunjukkan peningkatan jumlah pengaduan menjadi 16 kasus dengan 16 perusahaan terlibat, namun hanya 3 kasus diproses melalui mediasi formal. Hasil penyelesaian bervariasi antara Perjanjian Bersama, Anjuran, status selesai, dan pengawasan. Pada tahun 2025 tercatat 12 kasus dengan 12 perusahaan, dan hanya 1 kasus diproses melalui mediasi formal; sebagian besar perkara berstatus selesai tanpa eskalasi lebih lanjut.

Data tersebut menunjukkan bahwa mediasi tetap digunakan sebagai instrumen penyelesaian sengketa, meskipun proporsi perkara yang masuk ke mediasi formal mengalami fluktuasi. Penyelesaian melalui Perjanjian Bersama dan Anjuran Tertulis mengindikasikan bahwa mediasi berfungsi sebagai mekanisme penyelesaian non-litigasi yang aktif, walaupun belum seluruh perkara terdokumentasi secara optimal.

Faktor pendukung efektivitas mediasi meliputi:

1. Kompetensi dan pengalaman mediator, khususnya penguasaan hukum ketenagakerjaan serta keterampilan komunikasi dan negosiasi.
2. Dukungan kelembagaan, berupa ketersediaan infrastruktur, standar pelayanan, serta legitimasi administratif.
3. Standar prosedur mediasi yang jelas dan mengikat, termasuk batas waktu 30 hari kerja dan produk hukum berupa Perjanjian Bersama atau Anjuran Tertulis sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.
4. Karakter mediasi yang cepat, gratis, dan non-konfrontatif, sehingga lebih efisien dibanding litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial.

Adapun faktor penghambat yang teridentifikasi meliputi:

1. Kurangnya pemahaman para pihak terhadap tujuan dan mekanisme mediasi.
2. Ketidakhadiran pihak yang bersengketa atau kehadiran tanpa kewenangan pengambilan keputusan.
3. Keterbatasan jumlah mediator (dua mediator), yang berdampak pada beban kerja dan efektivitas waktu penyelesaian.
4. Ketidakseimbangan kekuatan antara pekerja dan pengusaha yang memengaruhi kualitas perundingan.

Efektivitas mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kediri mencerminkan penerapan prinsip *Alternative Dispute Resolution* (ADR) yang menekankan penyelesaian sengketa secara partisipatif, efisien, dan berbasis kesepakatan. Keberadaan Perjanjian Bersama sebagai produk akhir mediasi menunjukkan bahwa mekanisme ini mampu menghasilkan kepastian hukum tanpa melalui proses litigasi yang formal dan adversarial.

Secara keseluruhan, efektivitas mediasi perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kediri dapat dikategorikan cukup efektif dari aspek normatif dan kelembagaan. Namun, efektivitas tersebut masih dipengaruhi oleh faktor struktural, terutama keterbatasan mediator, serta faktor kultural berupa tingkat kesadaran dan partisipasi para pihak. Penguatan kapasitas mediator, peningkatan literasi hukum ketenagakerjaan, dan penegakan kewajiban kehadiran pihak yang memiliki kewenangan penuh menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kualitas mediasi di masa mendatang.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, pelaksanaan mediasi perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kediri telah berjalan secara terstruktur dan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Mekanisme yang diawali perundingan bipartit dan dilanjutkan mediasi, dengan kemungkinan konsiliasi, arbitrase, hingga Pengadilan Hubungan Industrial, menunjukkan sistem penyelesaian sengketa yang sistematis dan memberikan kepastian prosedural.

Keberadaan Perjanjian Bersama yang dapat didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial menegaskan bahwa mediasi memiliki kekuatan hukum serta menjamin kepastian dan perlindungan bagi para pihak.

Ditinjau melalui teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto, pelaksanaan mediasi tergolong cukup efektif karena didukung substansi hukum yang jelas, peran profesional mediator, dan mekanisme administratif yang memadai. Namun, efektivitas tersebut belum optimal akibat keterbatasan sumber daya manusia, sarana pendukung, serta tingkat

kesadaran dan partisipasi para pihak yang masih bervariasi.

Faktor pendukung utama meliputi kompetensi mediator, dukungan kelembagaan, standar prosedur pelayanan yang terstruktur, serta karakter mediasi yang cepat, murah, dan non-konfrontatif. Sebaliknya, hambatan yang dihadapi mencakup rendahnya pemahaman para pihak, ketidakhadiran pihak yang berwenang mengambil keputusan, keterbatasan jumlah mediator, dan ketidakseimbangan posisi antara pekerja dan pengusaha.

Dengan demikian, mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kediri telah berfungsi sebagai instrumen penyelesaian sengketa non-litigasi yang efektif dan selaras dengan prinsip musyawarah. Meski demikian, diperlukan penguatan kelembagaan dan peningkatan kualitas partisipasi para pihak agar tujuan hukum berupa keadilan, kepastian, dan kemanfaatan dapat tercapai secara lebih optimal dan berkelanjutan.

E. DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Aminah, S. (2021). Peran lembaga ketenagakerjaan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pustaka Hukum Press.
- Asikin, Z., & Suhartono. (2016). Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mertokusumo, S. (2012). Mengenal Hukum: Suatu Pengantar. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.
- Ramadhani, A. (2018). Mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial: Perspektif hukum Indonesia. Pustaka Hukum Press.
- Soekanto, S. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Soepomo, I. (2020). Hukum Perburuhan di Indonesia. Jakarta: Prenadamedia.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sukmono, A. (2017). Teori dan praktek mediasi dalam penyelesaian sengketa. Graha Ilmu.

Jurnal dan Artikel

- Anwar, H. & Setyowati, D. (2019). Efektivitas Mediasi dalam Penyelesaian

- Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, 11(2), 120–135.
- Asyhadie, Z., Kusuma, R., & Adha, L. (2022). Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 10(3), 45-59.
- Azizah, M. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan mediasi hubungan industrial di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, 13(1), 45-60.
- Dermawan, F. A., & Sarnawa, B. (2021). Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Proses Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial. *Media of Law and Sharia*, 2(3), 272-287.
- Dewi, A., & Sulaiman, T. (2021). Pengaruh dukungan institusional dalam proses mediasi ketenagakerjaan. *Jurnal Pengabdian dan Hukum*, 5(3), 74-89.
- Fadhilah, I., & Nursita, H. (2021). Sikap pihak yang berselisih dalam mediasi hubungan industrial. *Jurnal Hubungan Industrial*, 14(2), 110-125.
- Gunawan, R. (2024). Mediasi sebagai Instrumen Efektif Penyelesaian Perselisihan Industrial di Era Digital. *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, 12(2), 77–95.
- Lestari, Y. (2023). Faktor Penentu Keberhasilan Mediasi dalam Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 53(1), 55–72.
- Lumentut, L. (2025). Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi di Makassar. *Jurnal Penyelesaian Sengketa*, 9(4), 56-67.
- Mufida, A.S. (2018). Efektivitas Mediasi sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. *Kompetensi Hukum*, 7(1), 99-108.
- Nabatchi, T., Blomgren, L., & Bingham, L. B. (2019). Procedural justice in mediation: The effects of power imbalance and mediator techniques. *Conflict Resolution Quarterly*, 37(2), 103-122.
- Nurhadi, A., & Purnama, B. (2021). Kesiapan pihak untuk berkompromi dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial. *Jurnal Hubungan Industrial*, 14(1), 77-90.
- Pramono, D. (2020). Komitmen pihak yang berselisih dalam mediasi hubungan industrial. *Jurnal Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, 13(3), 99-112.
- Pramono, D. (2020). Komitmen Pihak yang Berselisih dalam Mediasi Hubungan Industrial. *Jurnal Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, 13(3), 99-112.
- Rahmawati, N. (2021). Analisis Hambatan Mediasi dalam Sengketa Hubungan Industrial di Jawa Timur. *Jurnal Hukum Bisnis*, 9(2), 211–228.
- Santoso, B. (2020). Peran Mediator dalam Meningkatkan Kualitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Ilmu Hukum*, 18(1), 45–60.
- Suryanto, B. (2019). Peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. *Jurnal Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, 11(2), 50-64.
- Sutrisno, S. (2020). Mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia: Suatu analisis. *Jurnal Hukum dan Penyelesaian Sengketa*, 11(3), 98-112.
- Wahyu, F. (2018). Peran mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan dan Mediasi*, 15(4), 134-148.
- Yuliana, S. (2019). Peran informasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. *Jurnal Penyelesaian Sengketa*, 8(1), 34-47.
- Peraturan Perundang - Undangan**
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.