

MEDIASI HUBUNGAN INDUSTRIAL SEBAGAI UPAYA ALTERNATIF PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Oleh :

I Nyoman Jaya Kesuma, S.H.¹

I Wayan Agus Vijayantera, S.H.,M.H.²

Pengadilan Hubungan Industrial Denpasar¹

Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar²

ABSTRACT

Working relationships are generally relationships between employers and workers. The working relationship does not rule out the possibility of a dispute known as industrial relations disputes. industrial relations disputes that occur must necessarily be settled, of course, the settlement will be gradually starting from the settlement efforts non litigation until the settlement of the problems through litigation. With regard to the settlement non litigation, there is one of the efforts to resolve the dispute namely mediation. Mediation in the settlement of industrial relations disputes have distinctive characteristics that different from those of civil disputes in general. In the discussion, the four types of industrial relations disputes can be mediated through mediation. Dispute resolution efforts through mediation are non litigation settlement measures that are settled in a kinship manner resulting in mutually beneficial outcomes for the parties to the dispute. Settlement of dispute through mediation is also expected to solve the problem thoroughly so that the problem does not drag on until the litigation efforts are made.

Keywords: *Employment Relations, Mediation, Industrial Relations Disputes.*

ABSTRAK

Hubungan kerja pada umumnya merupakan hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja. Hubungan kerja tersebut tidak menutup kemungkinan adanya perselisihan yang disebut sebagai perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial yang terjadi tentu harus diselesaikan yang tentunya penyelesaiannya secara bertahap dimulai dari upaya penyelesaian di luar pengadilan hingga penyelesaian permasalahan melalui pengadilan. Berkenaan dengan penyelesaian di luar pengadilan, terdapat salah satu upaya penyelesaian perselisihan yakni upaya mediasi. Upaya mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial memiliki ciri khas yang berbeda dengan penyelesaian sengketa perdata pada umumnya. Pada pembahasannya, keempat jenis perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan upaya penyelesaian melalui mediasi. Upaya penyelesaian sengketa melalui mediasi merupakan upaya penyelesaian di luar pengadilan yang penyelesaiannya dilakukan secara kekeluargaan sehingga menghasilkan hasil yang saling menguntungkan bagi para pihak yang bersengketa. Penyelesaian sengketa melalui mediasi juga diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan hingga tuntas sehingga permasalahan tidak berlarut-larut hingga diajukan upaya penyelesaian melalui pengadilan.

Kata Kunci : *Hubungan Kerja, Mediasi, Perselisihan Hubungan Industrial.*

A. PENDAHULUAN

I. Latar Belakang Masalah

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang terjalin antara pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja sebagai hubungan hukum disebabkan karena dalam hubungan kerja tersebut memiliki tindakan hukum yang dilakukan oleh masing-masing pihak serta memiliki akibat hukum didalamnya. Hubungan kerja sebagaimana dijelaskan pula dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 ayat (15) bahwa : “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Hubungan kerja sebagaimana yang dijelaskan dalam ketentuan tersebut merupakan hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha yang dikaitkan dengan pelaksanaan pekerjaan atau bekerja sehingga mempunyai arti sebagai kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang, yaitu pekerja secara terus menerus dalam waktu tertentu dan secara teratur demi kepentingan

orang yang memerintahkannya - majikan - sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati bersama.¹

Hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan pekerja tidak menutup kemungkinan terjadi perselisihan baik antara pekerja dengan pengusaha, maupun perselisihan yang terjadi antara serikat pekerja dalam satu perusahaan. perselisihan tersebut menimbulkan persengketaan antara pihak-pihak yang berselisih. Perselisihan yang terjadi dalam hubungan kerja tersebut selanjutnya disebut sebagai perselisihan hubungan industrial

Berkenaan dengan perselisihan hubungan industrial yang terjadi tersebut, maka terdapat upaya hukum yang dapat ditempuh secara bertahap tergantung pada jenis perselisihan yang terjadi, dimulai dari upaya penyelesaian sengketa *non litigasi* secara bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase, serta upaya penyelesaian sengketa secara *litigasi*. Mediasi sebagai upaya penyelesaian sengketa secara litigasi merupakan

¹ Lanny Ramli, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, h. 2.

upaya masuknya pihak ketiga untuk menyelesaikan permasalahan para pihak tanpa memihak salah satu pihak. Mediasi sebagai upaya penyelesaian sengketa dalam perselisihan hubungan industrial memiliki ciri khas yang berbeda dengan mediasi pada sengketa perkara perdata pada umumnya.

Berdasarkan hal tersebut maka mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial menarik untuk dikaji berkenaan dengan jenis-jenis perselisihan hubungan industrial yang dapat dilakukan mediasi sebagai upaya penyelesaian sengketa serta kajian hukum mengenai pentingnya upaya mediasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi.

B. PEMBAHASAN

1. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial Yang Dapat Diupayakan Mediasi

Perselisihan hubungan industrial merupakan perselisihan yang terjadi dalam hubungan kerja. Pengertian perselisihan hubungan industrial dijelaskan dalam ketentuan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun

2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial menyatakan bahwa : “Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”

Berdasarkan pada pengertian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dalam ketentuan tersebut, perselisihan terjadi karena dimulai dari adanya perbedaan pendapat yang mengakibatkan terjadinya pertentangan maupun persengketaan antara para pihak yakni antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja. Perselisihan hubungan industrial sebagaimana didefinisikan dalam Pasal 1 ayat (1) tersebut kemudian diklasifikasikan dalam Pasal 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 bahwa jenis-

jenis perselisihan terdiri atas 4 (empat) macam yakni

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Jenis-jenis perselisihan tersebut memiliki perbedaan satu sama lain yang dibedakan dari segi lingkup perselisihannya. Pengertian masing-masing jenis perselisihan tersebut dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (2), (3), (4), dan (5) pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 yakni

1. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang - undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian

pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Perselisihan hubungan industrial sebagaimana yang diklasifikasikan jenis-jenisnya tersebut tentu harus diupayakan penyelesaian agar perselisihan tidak berlarut-larut dan perselisihan dapat segera diselesaikan para pihak.

penyelesaian sengketa hubungan industrial tersebut dapat diupayakan penyelesaian perselisihan yang dimulai secara *non litigasi* sebelum akhirnya diupayakan secara *litigasi*. Penyelesaian secara *non litigasi* diupayakan agar perselisihan dapat selesai dalam waktu yang singkat serta para pihak menemukan penyelesaian yang sifatnya sama-sama tidak merugikan para pihak. upaya penyelesaian sengketa secara *non litigasi* sebagai upaya penyelesaian sengketa hubungan industrial terdiri atas upaya bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.

Berkenaan dengan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mediasi, upaya ini memiliki ciri khas yang membedakan dengan mediasi dalam sengketa perdata pada umumnya. Upaya mediasi berkaitan dengan perselisihan hubungan industrial, dalam ketentuan Pasal 1 ayat (11) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa : “Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan

kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.”

Berdasarkan pada pengertian mediasi hubungan industrial tersebut dikaitkan dengan jenis-jenis perselisihan hubungan industrial, maka seluruh jenis perselisihan hubungan industrial yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja hingga perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan dapat dilakukan penyelesaian melalui upaya mediasi hubungan industrial.

2. Pentingnya Upaya Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Mediasi merupakan salah satu bentuk alternatif dalam penyelesaian sengketa. Mediasi merupakan upaya yang penting digunakan dalam penyelesaian perselisihan antara para pihak. Secara etimologi, istilah mediasi berasal dari bahasa Latin, *mediare* yang berarti berada di

tengah. Makna ini menunjuk pada peran yang ditampilkan pihak ketiga sebagai mediator dalam menjalankan tugasnya menengahi dan menyelesaikan sengketa antara para pihak. Berada di tengah juga bermakna mediator harus berada pada posisi netral dan tidak memihak dalam menyelesaikan sengketa.²

Penjelasan Mediasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata mediasi diberi arti sebagai proses pengikutsertaan pihak ketiga dalam penyelesaian suatu perselisihan sebagai penasihat.³ Penjelasan mediasi dari sisi kebahasaan (*etimologi*) lebih menekankan pada keberadaan pihak ketiga yang menjembatani para pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan perselisihannya.⁴

Berkenaan dengan penjelasan mengenai mediasi tersebut, maka penyelesaian sengketa melalui upaya mediasi melibatkan adanya pihak ketiga untuk hadir dan menengahi para pihak yang bersengketa. Syarat pihak ketiga yang diikutsertakan

dalam proses mediasi adalah bersifat netral atau tidak memihak. Syarat ini dianggap meliputi sikap independen sehingga pengertiannya mencakup :

- a. Bersikap bebas dan merdeka dari pengaruh siapapun,
- b. Bebas secara mutlak dari paksaan dan direktiva pihak manapun.

Sedangkan syarat tidak memihak mengandung arti :

- a. Harus benar-benar bersifat imparsialitas, tidak boleh parsial kepada salah satu pihak, dan
- b. Tidak boleh bersikap diskriminatif, tetapi harus memberi perlakuan yang sama (*equal treatment*) kepada para pihak.⁵

Mediasi dilakukan terhadap para pihak yang berselisih dengan maksud agar para pihak dapat menyelesaikan permasalahannya dengan mengedepankan prinsip musyawarah untuk mufakat, sehingga menemukan solusi yang tidak merugikan para pihak yang berselisih.

² Syahrizal Abbas, 2009, *Mediasi dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*, Kencana, Jakarta, h. 2.

³ *Ibid*, h. 3.

⁴ *Ibid*.

⁵ M. Yahya Harahap, 2009, *Hukum Acara Perdata Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Sinar Grafika, Jakarta, h. 247.

Pada sengketa perdata pada umumnya, dalam hal perkara belum diupayakan mediasi sebelumnya, maka upaya mediasi wajib dilakukan di Pengadilan Negeri tempat mendaftarkan perkaranya. Berkenaan dengan upaya mediasi terhadap perselisihan hubungan industrial, hal ini dikecualikan sebagaimana dalam Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Prosedur Mediasi Di Pengadilan pada Pasal 4 ayat (2) huruf a angka 2. Hal ini karena mediasi terhadap perkara perselisihan hubungan industrial bersifat khusus sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004.

Upaya mediasi berkaitan dengan perselisihan hubungan industrial, dalam ketentuan Pasal 1 ayat (11) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, disebut sebagai mediasi hubungan industrial. Secara teknis, upaya mediasi hubungan industrial dapat ditempuh oleh para pihak apabila upaya bipartit telah ditempuh sebelumnya dan upaya bipartit tidak dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi antara para pihak.

Ciri khas dari upaya mediasi hubungan industrial adalah mediasi hubungan industrial hanya ditujukan untuk melakukan penyelesaian terhadap perselisihan-perselisihan hubungan industrial. lingkup penyelesaian melalui mediasi meliputi 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan.⁶ Penyelesaian perselisihan dengan upaya mediasi hubungan industrial dilakukan dengan cara musyawarah yang ditengahi oleh pihak ketiga sebagai mediator yang netral.

Ciri khas selanjutnya yang terdapat dalam mediasi hubungan industrial yakni dilihat dari kedudukan mediator sebagai pihak ketiga yang netral dalam menyelesaikan permasalahan hubungan industrial. Berdasarkan Pasal 1 ayat (12) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun

⁶ Abdul Khakim, 2010, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan dan Pelaksanaan)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 130.

2004, menyatakan bahwa :
“Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang 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 hanya dalam satu perusahaan.”

Berdasarkan pada ketentuan tersebut, maka yang menjadi mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial hanya dikhususkan kepada pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri.

Berdasarkan hal tersebut, antara mediasi pada penyelesaian sengketa perdata pada umumnya dengan mediasi hubungan industrial memiliki perbedaan. Perbedaan

terlihat pada ciri khas mediasi hubungan industrial sebagaimana tertera dalam ketentuan pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni dilihat pada jenis perselisihannya serta dilihat dari pihak yang berwenang untuk menjadi mediator.

Berkenaan dengan tenggang waktu upaya mediasi, berdasarkan ketentuan Pasal 15 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, mediator wajib untuk menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Hal ini berarti tenggang waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan perselisihan melalui upaya mediasi hubungan industrial adalah paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sejak mediator menerima pelimpahan berkas untuk penyelesaian perselisihan. Upaya mediasi diharapkan dapat menemukan solusi yang dapat menyelesaikan permasalahan dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh hari) tanpa ada perpanjangan waktu.

Artinya penyelesaian sengketa melalui mediasi diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan secara kekeluargaan serta menghasilkan solusi yang bersifat *win-win solution* dalam waktu yang singkat, efektif, serta efisien. Oleh karena itu agar upaya mediasi dapat menghasilkan solusi yang bersifat *win-win solution* dalam waktu yang singkat, secara efektif dan efisien, maka perlu adanya itikad baik para pihak untuk mencari solusi yang baik secara bersama-sama terhadap perselisihan hubungan industrial yang terjadi. Apabila tidak terdapat itikad baik masing-masing pihak untuk mencapai solusi bersama dalam upaya mediasi, tentu mediasi akan berakibat gagal.

Berdasarkan ketentuan Pasal 13 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, tercapainya kesepakatan penyelesaian melalui mediasi, selanjutnya dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan

Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Pendaftaran perjanjian bersama tersebut memiliki tujuan agar perjanjian tersebut berkekuatan hukum tetap. Pelanggaran terhadap perjanjian bersama yang telah disepakati dan didaftarkan tersebut, maka pihak satunya yang merasa dirinya dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Pada proses mediasi, apabila tidak tercapai kesepakatan antara para pihak, maka tindakan selanjutnya yang dilakukan sebagaimana dalam Pasal 13 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 adalah sebagai berikut:

- a. mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang

- isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Berkenaan dengan upaya mediasi yang telah gagal dan perkara kemudian dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial, pernyataan dan pengakuan para pihak dalam proses

mediasi, tidak dapat dijadikan alat bukti dalam proses persidangan perkara yang bersangkutan atau perkara lain, karena dalam proses mediasi bukan untuk membuktikan fakta hukum, mencari siapa yang benar dan siapa yang salah, tetapi yang ingin ditemukan para pihak adalah jalan yang memungkinkan mereka merumuskan kesepakatan.⁷ Kesepakatan para pihak juga tidak dapat digunakan sebagai bukti selama kesepakatan tersebut hanya kesepakatan yang tidak berdasarkan kekuatan hukum tetap yakni tidak dibuat dalam perjanjian bersama dan didaftar ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Fotocopy dokumen dan notulen atau catatan yang ada selama dalam mediasi tidak dapat dijadikan sebagai alat bukti, karena sifatnya tidak mengikat.⁸

C. PENUTUP

1. Kesimpulan

Perselisihan hubungan industrial merupakan perselisihan yang terjadi dalam hubungan kerja yang terdiri atas perselisihan hak, perselisihan kepentingan,

⁷ Syahrizal Abbas, *Op. Cit.*, h. 329.

⁸ Syahrizal Abbas, *Op. Cit.*, h. 330.

perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Penyelesaian perselisihan tersebut diupayakan dapat diselesaikan secara kekeluargaan agar permasalahan tidak berlarut-larut. Berkenaan dengan mediasi sebagai salah satu upaya penyelesaian sengketa secara *non litigasi*, penyelesaian sengketa melalui mediasi melibatkan adanya pihak ketiga yang bersifat netral untuk menyelesaikan permasalahan para pihak. upaya mediasi hubungan industrial sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diupayakan terhadap keempat jenis perselisihan tersebut.

Upaya mediasi hubungan industrial merupakan upaya mediasi yang memiliki ciri khas dan berbeda dengan mediasi perkara perdata pada umumnya. Pengaturan upaya mediasi hubungan industrial terdapat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi hubungan industrial sangat penting diupayakan dengan harapan para pihak dapat menyelesaikan

perselisihannya secara kekeluargaan serta menemukan upaya yang bersifat *win-win solution* dalam waktu yang singkat, secara efektif dan efisien.

2. Saran

Berkenaan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mediasi hubungan industrial, diharapkan adanya itikad baik para pihak untuk mencari kesepakatan atau solusi bersama, karena apabila tidak ada itikad baik para pihak untuk berdamai dalam proses mediasi, maka upaya mediasi percuma untuk dilakukan karena akan berakibat upaya mediasi gagal.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Abbas, Syahrizal, 2009, *Mediasi dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*, Kencana, Jakarta.
- Harahap, M. Yahya, 2009, *Hukum Acara Perdata Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Sinar Grafika, Jakarta.

Khakim, Abdul, 2010, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan dan Pelaksanaan)*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Ramli, Lanny, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN :

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.

Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Prosedur Mediasi Di Pengadilan, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 175.