

Resolution Of Labor Legal Problems Between Companies And Employees Through Mediation With Trade Unions Throughout Indonesia (Case Study At PT. Sawit Panen Terus)

Penyelesaian Masalah Hukum Ketenagakerjaan Antara Perusahaan Dan Karyawan Melalui Mediasi Dengan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Sawit Panen Terus)

Ega Dwi Amanda ¹⁾, Siti Nurhayati ²⁾, Mochammad Erwin Radityo ³⁾
^{1,2,3)} Program Studi Ilmu Hukum - Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan
E-mail: ¹⁾ egadwiamanda378@gmail.com, ²⁾ sitinurhayati@dosen.pancabudi.ac.id
³⁾ erwinradityo@dosen.pancabudi.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [20 Maret 2026]
Revised [27 April 2026]
Accepted [30 April 2026]

KEYWORDS

Industrial Relations, Dispute Resolution, Mediation.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Hubungan industrial antara perusahaan dan karyawan merupakan faktor fundamental dalam dunia ketenagakerjaan yang harus dibangun atas dasar rasa keseimbangan, keadilan, dan saling menghormati. Namun pada praktiknya, tak jarang terjadi perselisihan di antara kedua belah pihak. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi adalah proses penyelesaian para pihak dengan dibantu oleh mediator yang netral. Mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah cara yang efektif untuk mengatasi perselisihan karena memberikan para pihak yang terlibat akses lebih besar terhadap hasilnya dibandingkan dengan proses arbitrase atau pengadilan. Penelitian ini bertujuan untuk membahas Prosedur Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial dan Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi Oleh Serikat Pekerja Seluruh Indonesia sebagai mediator yang mengambil studi kasus pada PT. Sawit Panen Terus. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris, yaitu melakukan pendekatan studi kasus. Hasil dari penelitian ini adalah mediasi yang efektif, masalah di lingkungan industri diselesaikan dengan cara damai. Kesepakatan yang dibuat harus diimplementasikan dengan cermat oleh kedua belah pihak yang terlibat.

ABSTRACT

Industrial relation between companies and employees are a fundamental factor in the world of employment that must be built on a sense of balance, fairness, and mutual respect. However, in practice, disputes between the two parties are not uncommon. The settlement of industrial relations disputes through mediation is a process in which the parties resolve their issues with the assistance of a neutral mediator. Mediation in the settlement of industrial relations disputes is an effective method because it provides the parties involved with greater access to the outcome compared to arbitration or court proceedings. This study aims to discuss the Procedure for Settling Industrial Relations Disputes and the Effectiveness of Mediation-Based Settlement of Industrial Relations Disputes by the All-Indonesia Workers Union as a mediator, using a case study at PT Sawit Panen Terus. The research method used is empirical juridical, namely a case study approach. The results of this study indicate that mediation is effective, as industrial problems are resolved peacefully. The agreements reached must be carefully implemented by both parties involved.

PENDAHULUAN

Kedudukan hukum antara buruh/pekerja dengan pengusaha sejatinya secara yuridis dikatakan sama sejajar, namun secara empiris fakta tersebut sulit untuk diketemukan. Hubungan yang tidak seimbang antara pekerja dan pengusaha dalam praktiknya sering memicu terjadinya konflik. Pengusaha kerap menetapkan kebijakan atau pedoman yang menurut penilaiannya telah sesuai dan dapat diterima oleh pekerja, namun dalam praktiknya pekerja tidak selalu memiliki pandangan yang sejalan, sehingga perbedaan tersebut berpotensi menimbulkan konflik atau perselisihan. Yang disebut sebagai perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 22, perselisihan hubungan industrial dapat dimaknai sebagai adanya perbedaan pandangan yang menimbulkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh maupun serikat pekerja atau serikat buruh. Pertentangan tersebut muncul akibat perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh yang terjadi dalam satu perusahaan.

Dikenal empat jenis perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juncto Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yaitu sebagai berikut. Pertama, perselisihan hak, yakni perselisihan yang terjadi akibat tidak terpenuhinya hak pekerja karena adanya perbedaan dalam pelaksanaan maupun penafsiran ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Kedua, perselisihan kepentingan, yaitu perselisihan yang muncul akibat perbedaan pandangan mengenai pembentukan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Ketiga, perselisihan pemutusan hubungan kerja, yang merupakan perselisihan dalam hubungan kerja akibat tidak adanya kesepakatan antara para pihak terkait pelaksanaan pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak. Keempat, perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan, yaitu perselisihan yang terjadi antara sesama serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan akibat perbedaan pemahaman mengenai keanggotaan serta pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, ditetapkan beberapa bentuk penyelesaian sengketa, termasuk penyelesaian melalui mediasi. Mediasi adalah salah satu bentuk penyelesaian sengketa non-litigasi yang bertujuan untuk mencapai mufakat antara pihak yang berselisih. Menurut Harahap (2008), mediasi merupakan cara penyelesaian yang efektif karena memberikan ruang dialog yang adil antara kedua belah pihak. Selain itu, mediasi lebih cepat, murah, dan tidak formal dibandingkan dengan jalur pengadilan.

Dalam praktiknya, karyawan dalam suatu perusahaan memiliki perilaku dan karakter yang beragam. Kondisi tersebut memungkinkan terjadinya tindakan yang melampaui batas ketentuan yang telah diatur dalam Peraturan Perusahaan, dengan berbagai alasan, seperti perbuatan curang yang berpotensi menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Situasi ini menjadi tantangan bagi manajemen untuk mengambil langkah penegakan disiplin secara tegas, antara lain melalui pemberian peringatan, kewajiban mengganti kerugian yang ditimbulkan, hingga pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan hasil analisis awal yang dilakukan, diketahui bahwa cukup banyak perselisihan hubungan industrial yang terjadi di lingkungan sekitar penulis. Kondisi tersebut mendorong munculnya kebutuhan untuk mengkaji lebih lanjut sejauh mana efektivitas mekanisme mediasi yang dilaksanakan oleh Serikat Pekerja Seluruh Indonesia dalam menjalankan perannya sebagai instrumen penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

LANDASAN TEORI

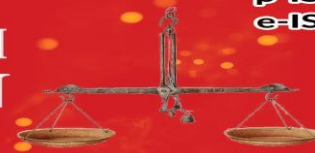
Hubungan Industrial

Menurut Simanjuntak, hubungan industrial merupakan keterkaitan antara seluruh pihak yang memiliki kepentingan dalam proses produksi barang atau jasa di suatu perusahaan. Hubungan ini mencakup interaksi antarindividu di lingkungan kerja, baik dalam bentuk komunikasi, kerja sama, maupun ketergantungan satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama. Hubungan industrial yang harmonis akan mendorong terwujudnya kolaborasi yang efektif, komunikasi yang terbuka, serta terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, inovatif, dan produktif.

Faktor utama dalam hubungan industrial mencakup beberapa unsur penting. Pertama, pekerja dan pengusaha, yang tercermin dalam interaksi antara manajemen perusahaan dan tenaga kerja, meliputi perjanjian kerja, penetapan upah, kondisi kerja, serta pemenuhan kesejahteraan karyawan. Kedua, serikat pekerja, yaitu organisasi yang berfungsi mewakili dan memperjuangkan kepentingan pekerja, terutama dalam proses perundingan terkait hak-hak pekerja, pengupahan, jam kerja, dan kondisi kerja lainnya. Ketiga, pemerintah, yang berperan dalam menetapkan regulasi ketenagakerjaan, memberikan perlindungan bagi pekerja, serta merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan sektor industri tertentu. Keempat, negosiasi dan mekanisme penyelesaian sengketa, yakni proses perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja untuk mencapai kesepakatan yang berkeadilan mengenai perjanjian kerja, upah, serta berbagai persoalan ketenagakerjaan lainnya, termasuk upaya penyelesaian apabila terjadi perbedaan pendapat.

Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial dapat dipahami sebagai bentuk pertentangan atau konflik yang terjadi antara dua pihak atau lebih dalam hubungan kerja, khususnya antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau majikan. Konflik ini umumnya berkaitan dengan berbagai persoalan ketenagakerjaan, seperti pengupahan, kondisi dan keamanan kerja, pemenuhan hak serta manfaat pekerja, maupun kebijakan perusahaan. Perselisihan tersebut dapat muncul dalam beragam bentuk, mulai dari perundingan mengenai upah dan perjanjian kerja bersama, hingga tindakan pemogokan, aksi protes,



atau pengajuan gugatan hukum apabila tidak tercapai kesepakatan di antara para pihak. Oleh karena itu, penyelesaian perselisihan hubungan industrial sering kali memerlukan mekanisme seperti mediasi atau arbitrase guna mencapai kesepakatan yang adil dan seimbang. Dalam kerangka regulasi dan hukum ketenagakerjaan, proses negosiasi serta dialog yang terbuka antara pekerja dan pengusaha menjadi faktor penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, adil, dan produktif bagi seluruh pihak yang terlibat. Dalam menangani perselisihan hubungan industrial, langkah-langkah penyelesaian seperti mediasi, negosiasi, dan arbitrase sering digunakan. Selain itu, hukum ketenagakerjaan dan peraturan yang berlaku di negara atau wilayah tertentu juga dapat menentukan prosedur yang harus diikuti untuk menyelesaikan perselisihan semacam itu.

Mediasi

Mediasi merupakan suatu mekanisme penyelesaian sengketa di mana para pihak yang berselisih berupaya mencapai kesepakatan dengan bantuan pihak ketiga yang bersifat netral dan tidak berpihak, yang dikenal sebagai mediator. Tujuan utama dari mediasi adalah memperoleh solusi yang dapat diterima oleh seluruh pihak tanpa harus menempuh jalur hukum formal, seperti proses peradilan. Dalam pelaksanaannya, mediasi dilakukan melalui beberapa tahapan, antara lain pertemuan antara para pihak dengan mediator, pengidentifikasian pokok permasalahan, pelaksanaan dialog secara terbuka, serta perumusan solusi yang disepakati bersama.

Mediator berfungsi sebagai pihak fasilitator yang membantu para pihak memahami sudut pandang masing-masing, mengidentifikasi kepentingan bersama, serta merumuskan alternatif solusi yang dapat diterima oleh semua pihak. Mediasi memiliki sejumlah keunggulan, antara lain proses penyelesaian yang relatif lebih cepat, biaya yang lebih efisien, serta memberikan ruang kendali yang lebih besar kepada para pihak terhadap hasil akhir yang dicapai. Selain itu, mekanisme ini memungkinkan terjaganya hubungan yang lebih harmonis dibandingkan penyelesaian melalui jalur hukum formal. Meskipun demikian, kewenangan dalam pengambilan keputusan tetap sepenuhnya berada pada para pihak yang bersengketa, mengingat mediator hanya berperan membantu dan memfasilitasi proses pengambilan keputusan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode yuridis empiris dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara langsung dengan tim legal PT Sawit Panen Terus. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kualitatif, mengingat penulisan jurnal ini juga didukung oleh studi kepustakaan yang bersumber dari berbagai literatur, seperti buku dan artikel ilmiah yang diperoleh melalui media daring.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Sawit Panen Terus yang berada di Subulussalam, Aceh adalah perusahaan perkebunan buah kelapa sawit. Perusahaan ini mempunyai kurang lebih 100 karyawan yang terdiri dari mayoritas pria dan berdomisili asli di sekitar kebun. Keharmonisan serta kekompakan di perusahaan ini terjalin dengan baik karena perusahaan menerapkan prinsip kekeluargaan, sehingga seluruh karyawan, baik manajer, asisten, maupun staf lainnya dipandang sebagai bagian dari satu tim yang saling mendukung.

Meskipun perusahaan memiliki hubungan kerja yang harmonis, terjadinya perselisihan hubungan industrial antara perusahaan dan karyawan tetap tidak dapat sepenuhnya dihindari. Perselisihan terjadi dikarenakan adanya penggelapan aset perusahaan berupa stok sparepart kendaraan operasional perusahaan dan pemalsuan absensi buruh harian lepas oleh salah satu asisten. Hal ini diketahui dari adanya sidak langsung manajemen ke kebun. Penyelesaian perselisihan awalnya dilakukan dengan cara kekeluargaan dengan cara memberikan Surat Peringatan 2 dan karyawan yang diketahui melakukan penyelewengan tersebut wajib mengganti kerugian yang dialami perusahaan. Upaya tersebut dilakukan untuk memastikan kelancaran operasional perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta menjaga kinerja karyawan tetap optimal.

Prosedur penyelesaian sengketa hubungan industrial antara karyawan dan perusahaan yang diterapkan oleh SPSI sebagai mediator

Terdapat beberapa pola penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diklasifikasikan ke dalam dua kategori, yaitu mekanisme yang bersifat wajib dan tidak wajib. Mekanisme wajib mencakup penyelesaian melalui perundingan bipartit, mediasi, serta Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Penyelesaian secara bipartit dilakukan melalui proses perundingan langsung antara para pihak yang berselisih dan wajib diselesaikan dalam jangka waktu paling lama 30 hari kerja sejak perundingan dimulai. Apabila perundingan bipartit mencapai kesepakatan, para pihak diwajibkan menuangkannya dalam bentuk perjanjian bersama yang selanjutnya didaftarkan kepada panitera Pengadilan Hubungan Industrial.

Mediasi merupakan mekanisme penyelesaian sengketa melalui musyawarah yang difasilitasi oleh satu orang atau lebih mediator yang dapat berasal dari serikat pekerja, dinas tenaga kerja, maupun pihak lain yang bersifat netral. Dalam proses ini, mediator berperan sebagai fasilitator komunikasi yang membantu para pihak memahami perbedaan sudut pandang atas sengketa yang terjadi, sehingga tercipta peluang untuk mencapai kesepakatan damai. Meskipun demikian, tanggung jawab atas tercapainya perdamaian tetap berada sepenuhnya pada para pihak yang bersengketa. Menurut Sudiarto, mediasi adalah suatu proses negosiasi dalam penyelesaian sengketa yang melibatkan pihak ketiga yang tidak berpihak (imparsial) untuk membantu para pihak memperoleh kesepakatan yang dapat diterima bersama. Berbeda dengan hakim atau arbiter, mediator tidak memiliki kewenangan untuk menjatuhkan putusan, melainkan hanya berfungsi membantu para pihak dalam menyelesaikan permasalahan yang dipercayakan kepadanya.

Sebelum rapat mediasi dimulai, mediator terlebih dahulu membentuk suatu forum serta melakukan pengenalan diri oleh para pihak disusul penjelasan wewenang, aturan dasar tentang proses, aturan tata tertib rapat, ketentuan dan kedudukan mediator. Setelah aturan disepakati, selanjutnya rapat dilaksanakan bersama dan dirapat ini para pihak diberikan kesempatan untuk berbicara, menyampaikan fakta dan posisi menurut versi para pihak. Mediator berperan sebagai pendengar aktif sekaligus pengendali jalannya interaksi antar para pihak, dengan mengajukan pertanyaan serta melakukan klarifikasi terhadap fakta-fakta yang disampaikan. Apabila melalui klarifikasi dan musyawarah tersebut para pihak masih bertahan pada posisi masing-masing, mediator selanjutnya dapat menerapkan teknik caucus, yaitu pertemuan terpisah yang dilakukan secara individual dengan masing-masing pihak. Dalam tahap ini, mediator melakukan dialog secara lebih mendalam untuk menggali kepentingan, kebutuhan, serta keinginan para pihak, sekaligus menelusuri kemungkinan solusi penyelesaian yang dapat ditempuh guna mencapai kesepakatan bersama.

Setelah seluruh tahapan mediasi dilalui dan tercapai kesepakatan perdamaian, para pihak yang bersengketa bersama mediator wajib menuangkan hasil kesepakatan tersebut dalam bentuk tertulis untuk kemudian ditandatangani oleh para pihak dan mediator. Selanjutnya, mediator melakukan penelaahan terhadap substansi kesepakatan perdamaian guna memastikan tidak terdapat ketentuan yang bertentangan dengan hukum, tidak dapat dilaksanakan, atau mengandung iktikad tidak baik.

Efektivitas penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui mediasi

Faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme mediasi erat kaitannya dengan efektivitas perangkat hukum yang mengatur tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial itu sendiri.

Menurut Soerjono Soekanto, suatu hukum dapat dikatakan efektif apabila mampu memberikan dampak hukum yang positif serta mencapai tujuannya dalam membimbing dan mengubah perilaku manusia agar selaras dengan norma hukum. Lebih lanjut, teori efektivitas hukum yang dikemukakan oleh Soerjono Soekanto dipengaruhi oleh lima faktor utama, yaitu:

1. **Faktor substansi hukum** (peraturan perundang-undangan)
2. **Faktor penegak hukum**, yakni para pihak yang membentuk dan menerapkan hukum.
3. **Faktor sarana dan prasarana**, yang menunjang penegakan hukum.
4. **Faktor masyarakat**, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.
5. **Faktor kebudayaan**, yakni sebagai norma dan nilai sosial yang hidup dan berkembang ditengah masyarakat.

Kelima faktor tersebut saling berkaitan secara erat karena merupakan unsur esensial dalam penegakan hukum sekaligus menjadi inti dari efektivitasnya. Faktor-faktor ini juga berfungsi sebagai indikator untuk menilai apakah hukum tertulis dapat berjalan dan berfungsi dengan baik, yang pada akhirnya sangat bergantung pada kualitas serta keberlakuan aturan hukum itu sendiri.

Hukum yang mengatur masalah perselisihan sengketa hubungan industrial secara mediasi telah diatur secara komprehensif dalam UU. No. 2 Tahun 2004 yang menegaskan bahwa semua jenis perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan secara musyawarah dengan ditengahi oleh mediator yang bersifat netral.

Selanjutnya, teori efektivitas hukum yang dikemukakan oleh Soerjono Soekanto sejalan dengan pandangan Romli Atmasasmita. Romli Atmasasmita menilai bahwa hambatan dalam efektivitas penegakan hukum tidak semata-mata bersumber dari sikap mental aparaturnya, seperti



hakim, jaksa, polisi, dan penasihat hukum, tetapi juga dipengaruhi oleh lemahnya proses sosialisasi hukum kepada masyarakat.

Dalam konteks mediasi hubungan industrial, mental dan profesionalitas penegak hukum, dalam hal ini mediator, pelaksana mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial sangat bergantung pada kesesuaian proses pengangkatan mediator sesuai dengan yang ditetapkan peraturan perundangan. UU No. 2 Tahun 2004 menentukan syarat-syarat untuk diangkat sebagai mediator adalah :

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

Mediator Serikat Pekerja dalam kasus yang diteliti telah memenuhi persyaratan tersebut, yakni berpendidikan Sarjana Hukum, dan telah mengikuti pelatihan sebagai mediator selama 3 (tiga) bulan di Jakarta Pusat.

Hal – hal yang diuraikan diatas amat sangat mendukung efektivitas penyelesaian sengketa hubungan industrial antara perusahaan dan karyawan melalui mediasi, khususnya terhadap perselisihan-perselisihan yang mengarah terhadap penggelapan dan pencurian.

Meskipun dalam praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi terdapat kendala yang cukup signifikan, seperti keterlambatan kehadiran karyawan dan ketidakhadiran pihak tertentu dalam jadwal mediasi, yang menyebabkan mediator mengalami kesulitan dalam menentukan hasil mediasi tanpa adanya pembahasan dari kedua belah pihak, pada akhirnya mekanisme mediasi terbukti efektif dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Walaupun dalam kerangka Alternative Dispute Resolution (ADR) mediasi pada umumnya bersifat sukarela atau dikenal sebagai penyelesaian nonlitigasi, dalam konteks perselisihan hubungan industrial mediasi merupakan tahapan yang wajib ditempuh oleh para pihak yang bersengketa.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa mediator berfungsi sebagai pihak penengah yang membantu para pihak dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi. Mediator berperan dalam mengarahkan para pihak untuk memformulasikan permasalahan yang dihadapi sebagai isu bersama yang perlu diselesaikan secara kolektif, sekaligus mendorong lahirnya berbagai alternatif penyelesaian sengketa yang dapat diterima oleh kedua belah pihak. Peran utama mediator terletak pada upaya menjembatani kepentingan yang saling bertentangan agar dapat mencapai titik temu atau kesepakatan yang menjadi dasar dalam penyelesaian perselisihan..

Faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi tidak hanya ditentukan oleh aspek hukum dan peran penegak hukum, tetapi juga oleh sikap mental serta kompetensi mediator sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain itu, efektivitas mediasi turut didukung oleh kondisi internal perusahaan PT Sawit Panen Terus yang menerapkan prinsip kekeluargaan dan menjunjung tinggi nilai sportivitas, sehingga proses mediasi antara karyawan dan perusahaan dapat berlangsung dengan baik. Berdasarkan uraian tersebut, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme mediasi dapat dinilai sebagai metode yang efektif, karena mampu menyelesaikan permasalahan secara adil dan damai serta diharapkan menciptakan hubungan kerja yang harmonis bagi seluruh pihak yang terlibat. Kesepakatan yang dihasilkan harus dapat dilaksanakan secara konsisten oleh kedua belah pihak serta menjadi dasar bagi perbaikan kebijakan perusahaan, perubahan standar operasional prosedur, atau langkah-langkah lain yang dianggap perlu guna mencegah terulangnya permasalahan serupa di kemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie, Zaeni; Adha, L. Hadi; Kusuma, Rahmawati (2021). Hukum ketenagakerjaan Bidang pelaksanaan Hubungan Kerja, Mataram: CV. Sanabil.
- Asyhadie Zaeni, Islam Hotibul M, Syapruddin HL (2011). Alternative Dispute Resolution Dalam Tatanan Hukum Di Indonesia, Yogyakarta: Mahkota Kata, hlm. 57-62
- John W. Head (1997). Pengantar Umum Hukum Ekonomi, Jakarta: Proyek Elips.

Peraturan Mahkamah Agung No. 1 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi.
Romli Atmasasmita (2001). Reformasi Hukum, Hak Asasi Manusia & Penegakan Hukum,
Bandung: Mandar Maju.
Soerjono Soekanto (2008). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, Jakarta: PT.
Raja Grafindo Persada.
Sudiarto. (2012). Pengantar Arbitrase Di Indonesia, Yogyakarta: Genta Press.
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.