

**EFEKTIVITAS MEDIASI SEBAGAI UPAYA DALAM PENYELESAIAN  
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
(Studi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat)**

**OLEH :**

**U M A R.SH  
A.2021141007**

**Pembimbing I : Prof.Dr.H.Kamarullah,SH.,M.Hum**

**Pembimbing II : Haryadi,SH.,MH**

**ABSTRACT**

This thesis discusses the effectiveness of mediation as an effort in resolving industrial disputes (Studies in the Department of Manpower and Transmigration of West Kalimantan Province). The method used in this study is a socio-juridical approach. From the results of this thesis can be concluded that factors that contributed to the industrial dispute was the clarity of the status of workers and have included social security, reneged on the agreement PKWT so shall reimburse Rp. 3 million under the terms of the agreement, do not want in the transfer to other parts, is married to fellow employees, the clarity of the worker's status is asked for the change of status from non-permanent to permanent workers, and disciplinary problems that do not come to work without giving details or without permission. Most of the factors that led to the emergence of industrial disputes in the region of West Kalimantan is absent from work without giving details. The role of mediator in resolving industrial relations disputes can be said to be good because it can be completed by consensus. It can be seen from the results of the settlement, the more the result is the Collective Agreement as many as 29 cases, rather than the result Prompts Written as many as 12 cases. Implementation of mediation in the Office of Manpower and Transmigration of West Kalimantan Province also can be said is good because in accordance with the settlement procedures contained in Law No. 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Settlement. Barriers faced mediator in resolving industrial relations disputes is due to the absence of the entrepreneur himself but was represented by staff personnel that may hinder the process of mediation for employers' representatives must report to the employer prior session, the workers who make the minutes of talks with giving false information made- make as if employers do not want to be invited to negotiate and cooperate, and workers are not orderly administration by not including a power of attorney if authorized. Recommendations from the study of this thesis is the need for a mediator to bring the parties directly without the entrepreneur may be represented so as not to slow down the process of dispute resolution. Even if represented, party authorized to be given the authority to make decisions in the mediation process so that the mediation process is completed quickly. It is expected to workers in order to complete the administration by presenting a power of attorney if authorized so be orderly administration.

**Keywords: Effectiveness of Mediation, as an Effort, Dispute Settlement, Industrial Relations.**

**ABSTRAK**

Tesis ini membahas efektivitas mediasi sebagai upaya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Studi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi

Provinsi Kalimantan Barat). Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis-sosiologis. Dari hasil penelitian tesis ini diperoleh kesimpulan Bahwa Faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya perselisihan hubungan industrial adalah kejelasan status pekerja dan minta diikutsertakan jamsostek, mengingkari isi perjanjian PKWT sehingga wajib mengganti uang Rp. 3 juta sesuai isi perjanjian, tidak mau di mutasi ke bagian lain, menikah dengan sesama karyawan, kejelasan status pekerja yaitu minta perubahan status dari harian lepas ke pekerja tetap, dan masalah indiscipliner yaitu tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan atau tanpa ijin. Sebagian besar faktor yang menyebabkan timbulnya perselisihan hubungan industrial di wilayah Kalimantan Barat adalah tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan. Peranan Mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dapat dikatakan baik karena dapat menyelesaikan secara musyawarah mufakat. Hal tersebut bisa dilihat dari hasil penyelesaian, lebih banyak hasilnya adalah Perjanjian Bersama yaitu sebanyak 29 kasus, daripada yang hasilnya Anjuran Tertulis yaitu sebanyak 12 kasus. Pelaksanaan mediasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat juga bisa dikatakan sudah baik karena sesuai dengan prosedur penyelesaian yang ada dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hambatan yang dihadapi Mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah karena tidak hadirnya pengusaha sendiri tetapi diwakilkan oleh staf personalia sehingga bisa menghambat proses mediasi karena wakil pengusaha harus melaporkan hasil sidang kepada pengusaha terlebih dahulu, adanya pekerja yang membuat risalah perundingan palsu dengan memberikan keterangan yang dibuat-buat seolah-olah pengusaha tidak mau diajak berunding dan bekerja sama, dan pekerja tidak tertib administrasi dengan tidak menyertakan surat kuasa jika dikuasakan. Rekomendasi dari penelitian tesis ini adalah perlunya mediator mendatangkan pihak pengusahanya langsung tanpa boleh diwakilkan sehingga tidak memperlambat proses penyelesaian perselisihan. Kalaupun diwakilkan, pihak yang diberi kuasa harus diberi kewenangan untuk membuat keputusan dalam proses mediasi sehingga proses mediasi cepat selesai. Diharapkan kepada pekerja agar melengkapi administrasi dahulu dengan menyertakan surat kuasa apabila dikuasakan sehingga bisa tertib administrasi.

**Kata Kunci: Efektivitas Mediasi, Sebagai Upaya, Penyelesaian Perselisihan, Hubungan Industrial.**

## **Latar Belakang**

Bahwa manusia adalah sebagai makhluk hidup yang mempunyai rasa tanggung jawab terhadap kehidupan baik secara individual, atau secara kelompok untuk mendapatkan kehidupan yang layak di muka bumi, yang telah dianugerahkan oleh Allah sebagai pencipta di bumi secara luas.

Tentu dalam kehidupan manusia akan mengembangkan potensi hidupnya dengan tujuan mencari kehidupan yang layak dan kebebasan untuk mendapatkan hidup yang lebih dari apa yang diinginkan bahkan Negara memberikan kehidupan dan pekerjaan yang telah diatur berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 bahwa setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan yang layak.

Dalam mencari kehidupan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri secara interaksi manusia juga ingin memenuhi kehidupan secara bersama-sama untuk memberikan kehidupan secara Jasmani untuk keluarga. Berkembangnya teknologi dalam dunia membuat manusia ingin melakukan pekerjaan atau ingin menjadi karyawan atau bekerja di suatu tempat untuk mendapatkan upah yang diharapkan sehingga interaksi antara pemberi kerja atau malikan, pengusaha mulai menjalin hubungan baik secara sadar maupun tidak sadar hubungan kerja mulai terjalin sehingga apabila hubungan kerja tidak dilakukan secara baik maka akan timbul konflik atau sengketa antara pekerja dan pemberi kerja dan akhirnya, dapat menimbulkan perselisihan yang berkepanjangan sehingga dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. semakin berlarut-larut.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan bagian kegiatan yang penting baik kegiatan operasional yang ada pada Dinas Tenaga Kerja yang membidangi Ketenagakerjaan yang dilatar belakangi oleh ada atau timbulnya perbedaan/pendapat maupun pandangan dalam menafsirkan suatu undang-

undang di bidang ketenagakerjaan atau syarat-syarat kerja dan kondisi kerja, akan dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial maupun pemutusan Hubungan kerja, bahwa masalah-masalah ketenagakerjaan bukan semata-mata yang bersifat perdata, tetapi juga mempunyai sifat pidana, yang paling penting hukum tata negara atau administrasi juga salah satu yang paling utama baik ketika pekerja sebelum bekerja, sedang bekerja berlangsung serta dalam pengakhiran hubungan kerja dan akhir tidak terlepas dari hukum administrasi atau hukum tata negara.

Mengingat dampak negatif dari penyelesaian yang timbul bisa, kemungkinan akan mempengaruhi terhadap stabilitas nasional, maka perlu diupayakan pencegahan secara dini sehingga tidak timbul perselisihan hubungan industrial secara konfrensip jika bila terjadi maka penyelesaian antara pekerja dan pengusaha melalui Melalui Bipartite mediasi dan konsilator, dan arbitrase dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkedudukan di ibu kota Provinsi.

Dengan penyelesaian yang baik atau berdasarkan musyawarah dan mufakat merupakan hubungan yang berdasarkan panca sila yang telah dilupakan oleh generasi setelah Reformasi tujuan adalah menciptakan hubungan yang harmonis sehingga hubungan antara pekerja atau yang di wakili oleh serikat pekerja dapat diselesaikan secara manusia oleh pengusaha.

Untuk mencapai misi tersebut, dapat kita pahami bahwa penyelesaian di tinjau ada suatu kesalahan dari masing-masing pihak tetapi dapat dilihat bahwa hubungan kerja dapat memenuhi element pemerintah, dunia usaha serta pekerja adalah sebagai mitra kerja dan aset yang harus dipelihara bukan sebagai budak atau mesin untuk menciptakan hasil produksi yang diinginkan oleh pengusaha.

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 yang diselesaikan melalui Mediator.<sup>1</sup>

Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak, akibatnya adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Perselisihan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha dalam dunia ketenagakerjaan dimana selai melibatkan para pihak sehingga ditingkat bipartite tidak terselesaikan maka mediator yang dapat menangani persoalan antara pekerja dan pengusaha sebelum dapat diselesaikan melalui pengadilan hubungan Industrial salah satunya harus ada anjuran secara tertulis oleh Mediator.

Perselisihan yang terjadi sebenarnya tidak perlu ditakuti oleh pekerja maupun pengusaha karena perselisihan membuat dampak yang pasotip asalkan perselisihan dapat diselesaikan dengan musyawarah dan mufakat bagi pekerja dan pengusaha, bukan dilandasi dengan kekerasan atau ancaman sehingga berubah dari perselisihan ke ranah yang berbeda.

Karena bila menggunakan kekerasan berdampak bagi kesejahteraan dan timbul benih-benih kebencian dan anarkis serta mengeluarkan kekuatan yang berdampak pembakaran, serta kekerasan yang tidak beralasan secara aturan yang

---

<sup>1</sup> Dijen PHI dan jamsos Ikementerian tenaga kerja undang-undang No.2 thun2004 tentang penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial hal.2.

harus dijunjung tinggi bagi kedua belah pihak pekerja dan pengusaha mencari win-win solusi yang menghasilkan hubungan yang harmonis dan dinamis serta berkeadilan menuju hasil yang saling menguntungkan bagi kedua pihak.

Penyelesaian hubungan industrial sebelum adanya undang-undang 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah melalui undang-undang No.22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuan dan Undang-undang Nomor 12 tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan swasta, tidak sesuai lagi mengingat mendapat kendala dari serikat pekerja/serikat buruh yang kurang memenuhi forum dalam penyelesaian melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan daerah (P4D) dalam penyelesaian tidak terlalu lama dan tidak menggunakan biaya serta setiap orang dapat mendampingi pekerja sepanjang mempunyai surat kuasa namun undang-undang tersebut mendapat kendala dan protes dari serikat pekerja/serikat buruh mengingat yang duduk dalam kepanitian penyelesaian di P4D yang dominan dari pemerintah.

Dan akhirnya pemerintah melalui kementerian Tenaga Kerja dan transmigrasi dan atas persetujuan dari Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia mengeluarkan Undang-undang 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan (litigasi) dan diluar pengadilan (non litigasi) sebagaimana diatur untuk dapat para pihak dengan bebas untuk menentukan alternatif penyelesaian yang akan digunakan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Pada awal para pihak menginginkan penyelesaian melalui jalur litigasi atau atau pengadilan hubungan industrial, sejarah membuktikan bahwa penyelesaian melalui litigasi semakin dirasakan oleh pihak khusus pekerja terlalu lama, biaya yang harus dikeluarkan sangat tidak memungkinkan menurut

pekerja cepat belum dapat dirasakan oleh pekerja, serta kata adil sangat relatif mengingat pekerja pihak yang lemah sedangkan pengusaha dianggap mempunyai kemampuan secara finansial dan waktu tidak dirasakan karena pengusaha bukan yang harus memerlukan waktu yang cepat dan singkat sehingga hal tersebut bagi pengusaha bukan hal penghambat.

Bahwa penyelesaian melalui litigasi menemui hambatan karena berpekar dipengadilan bukanlah hal sederhana, justru proses dipengadilan kerap menimbulkan penderitaan Baru bagi pencari keadilan karena waktu yang lama dan mengeluarkan biaya, rasa keadilan yang dilakukan dipengadilan sangat tidak sesuai waktu yang ditentukan.

Penyelesaian melalui pengadilan diketahui banyak mengandung kelemahan sehingga banyak pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh berusaha menghindari penyelesaian melalui pengadilan yang sangat memerlukan waktu dan energi yang terkuras dan putusannya belum dapat dilaksanakan mengingat pekerja menang dalam kasus tidak dapat direalisasi dengan cepat bahkan harus memerlukan waktu dan biaya untuk dapat dilakukan eksekusi, dengan alasan biaya eksekusi belum dianggarkan karena kasus perselisihan belum dianggarkan pada tahun berjalan.

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan landasan dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha salah satu upaya yang diwajibkan dalam penyelesaian perselisihan adalah penyelesaian melalui pengadilan non litigasi sebelum sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial, Para pihak wajib menyelesaikan permasalahan dengan musyawarah, (bipatite) artinya tidak

langsung ke pengadilan hubungan industrial dan upaya terakhir yang dilakukan melalui Mediasi pada dinas tenaga kerja kabupaten/kota dan Provinsi apabila kabupten/kota belum ada mediator berdasarkan Permennaker nomor 17 tahun 2004 tentang pengangkatan dan pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta tata kerja mediasi salah satu upaya terakhir sebelum ke Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial (PPHI) pada pengadilan Negeri di Provinsi.

Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Provinsi Kalimantan Barat mengacu undang-undang 2 tahun 2004 yang menjadi tolak ukur yang digunakan dalam perselisihan hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja (PHK) antara pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha pada perusahaan di Provinsi Kalimantan Barat sangat minim baik karena mediator yang ada merangkap dengan jabatan sebagai pejabat struktural, dan bukan sebagai pejabat fungsional Mediator.

Sehingga penyelesaian secara cepat, tepat, adil, dan murah kurang dirasakan oleh pekerja maupun pengusaha mengingat lamanya penanganan yang dicatatkan oleh pekerja atau pengusaha kepada pihak Dinas tenaga kerja yang membidangi ketenaga kab/kota tidak maksimal yang harus selesai dalam waktu 30 hari tidak tercapai mengingat tenaga Mediator yang tidak ada bahkan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga mediator dengan merangkap dengan pekerjaan yang lain ada rangkapan jabatan mediator yang ada di kab/kota di provinsi Kalimantan Barat.

Disamping pengaturan tata kerja mediasi yang diatur dalam Permennaker 17 tahun 2004 tidak ada batasan untuk melakukan mediasi jika Untuk mengungkapkan dan menganalisis tata cara kerja Mediator untuk melakukan Mediasi, dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di 1 (satu)

Perusahaan.

Permasalahan perselisihan hubungan industrial sering terjadi di Kalimantan Barat, hal ini berdasarkan data yang penulis peroleh dari Seksi Penyelesaian Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Kalimantan Barat, yaitu dengan adanya kasus mengenai perselisihan hubungan industrial yang didaftarkan di BP3TK Kalimantan Barat pada tahun 2014 hingga 2015 yaitu sebanyak 34 kasus Perselisihan Hubungan Industrial.

Dari 34 kasus perselisihan tersebut 5 kasus selesai secara Bipartit dan 29 kasus tersebut pihak BP3TK Kalimantan Barat menggunakan metode mediasi (sesuai dengan keinginan para pihak) untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial. Hal ini berdasarkan data yang penulis peroleh dari observasi awal yang dilakukan di BP3TK Kalimantan Barat. Pengertian mediasi dalam hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan industrial, dan penyelesaian perselisihan antar serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral, pengertian tersebut sama seperti yang terdapat di dalam Undang-undang No.2 tahun 2004.

Didalam UU No.2 Th 2004 istilah mediasi juga dijelaskan 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 (Ps 1 (11) UU No.2 Th 2004).

Para pihak yang berselisih pada penulisan tesis ini adalah pekerja, pengusaha, dan serikat pekerja atau serikat buruh yang masih dalam satu lingkup perusahaan yang berlokasi di Kalimantan Barat. Dalam hal ini, pekerja maupun pengusaha yang dimaksud adalah pekerja atau pengusaha dari semua jenis pekerjaan baik barang maupun jasa yang pernah mendaftarkan perselisihan hubungan industrial di BP3TK Kalimantan Barat.

Pada undang-undang No. 2 tahun 2004, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan dengan menggunakan 5 metode yaitu, Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase dan penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial. Di dalam penulisan tesis ini, penulis memilih mediasi sebagai objek kajian. Karena mediasi merupakan salah satu metode penyelesaian perselisihan Tripartit yang relatif lebih mudah jika dibandingkan penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian di atas dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor apa yang menyebabkan Mediator belum Optimal dalam Menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat ?
2. Bagaimana peranan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi dalam satu perusahaan di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat ?

### **Pembahasan**

#### **A. Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Mediator Belum Optimal Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat .**

Tidak selamanya dalam hubungan antara pekerja dengan pengusaha berjalan dengan baik dan harmonis. Ada kalanya dalam hubungan tersebut terjadi perselisihan karena tidak dipenuhinya hak dan tidak dilaksanakannya kewajiban masing-masing pihak. Di wilayah hukum Provinsi Kalimantan Barat tidak jarang terjadi perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Perselisihan tersebut biasanya ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kalimantan Barat khususnya mediator apabila ada laporan dari salah satu atau kedua belah pihak.

Apabila akan menyelesaikan perselisihan yang terjadi, langkah pertama yang harus dilakukan oleh mediator adalah mengetahui faktor penyebab perselisihan. Ada berbagai faktor penyebab terjadinya perselisihan di Provinsi Kalimantan Barat yang masalahnya ditangani oleh Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat periode 2014-2015, yaitu :

<b>Tahun 2014</b>					
Bulan	No	Pihak yang berselisih		Jenis perselisihan	Faktor penyebab perselisihan
		Perusahaan	Pekerja		
Januari	1	PT. Hilton Duta Lestari	Eni Apriyani	Perselisihan PHK	Kesalahan berat Karena penggelapan uang
	2	PT. Bank Panca Artha Graha	Purwadi	Perselisihan PHK	Indisipliner (tidak Masuk tanpa keterangan)
	3	CV. Yudhistira	Petrus M	Perselisihan PHK	Tidak mau di mutasi ke bagian lain lalu minta di PHK
	4	PT. Sumber Djantin Pontianak	Titik H	Perselisihan PHK	Indisipliner (tidak masuk tanpa keterangan)
Februari	Tidak ada kasus				
Maret	1	PT.Indofod CBP Sukses Makmur,	Joko Susanto & Sugiyatno	Perselisihan PHK	Menuntut uang gaji dibayarkan

	2	Exporter of West Kalimantan	Saifur	Perselisihan PHK	Indisipliner (ceroboh kerja)
April	1	Exporter of West Kalimantan	Rojali	Perselisihan PHK	Indisipliner (ceroboh kerja)
Mei	1	PT. Daya Cipta Indah	Suranto dkk ( 12 orang )	Perselisihan kepentingan	Kejelasan status pekerja, minta perubahan status dari harian lepas ke pekerja tetap
	2	CV. Salute	Nartodiharjo	Perselisihan PHK	Minta hak-hak pensiun karena usia sudah 55 tahun
	3	PT. Sami Surya Indah Plastik	Tukiyem	Perselisihan PHK	Indisipliner (sering masuk kerja) telat
Juni	1	PT. Sinta Mandiri Utama	Muhammad Syarif	Perselisihan PHK	Perhitungan pesangon
Juli	Tidak ada kasus				
Agustus	1	PT. Sumber Djantin Pontianak	Surati	Perselisihan PHK	Indisipliner (tidak masuk tanpa keterangan)
September	1	CV. Dorismas	Jamal dkk ( 15 orang)	Perselisihan PHK	Efisiensi pekerja
	2	PT. Hilton Duta Lestari	Parjinah	Perselisihan PHK	Indisipliner (sering bolos kerja)
	3	PT. Sumber Sandang Arta Guna	Sumiyati	Perselisihan PHK	Indisipliner(meninggalkan pekerjaan saat jam kerja tanpa ijin)
Oktober	1	Roti Biscuit Cap Matahari	Mustofa Lilik &	Perselisihan PHK	Indisipliner (mengambil sisa hasil usaha tanpa ijin)
November	1	PT. Sumber Djantin Pontianak	Suparmi	Perselisihan PHK	Indisipliner (tidak masuk tanpa keterangan)
	2	PT. Sumber Djantin Pontianak	Miminiarti	Perselisihan PHK	Efisiensi karyawan
	3	Roti Biscuit Cap Matahari	Yayasan Mega Bintang (4 pekerja)	Perselisihan PHK	Indisipliner (mengambil sisa hasil usaha tanpa ijin)
Desember	Tidak ada kasus				
Jumlah : 19 kasus					

**Tahun 2015**

Bulan	No	Pihak yang berselisih		Jenis perselisihan	Faktor penyebab perselisihan
		Perusahaan	Pekerja		
Januari	Tidak ada kasus				
Februari	1	PT. Panca Motor Honda	Serikat Buruh Perintis	Perselisihan hak	Kejelasan status pekerja dan minta diikutsertakan jamsostek
	2	PT. Hilton Duta Lestari	Pomo WS	Perselisihan PHK	Minta hak-hak pensiun karena usia sudah 55 tahun
	3	PT. Panca Artha Graha	Heru S	Perselisihan PHK	Tidak memenuhi target penjualan kemudian mengundurkan diri tetapi minta uang pesangon
	4	PT. Panca Artha Graha	Bekti S	Perselisihan PHK	Tidak memenuhi target penjualan kemudian mengundurkan diri tetapi minta uang pesangon
Maret	1	Khatulistiwa Laundry	Eko Yulianto	Perselisihan PHK	Indisipliner (sering tidak masuk kerja)
April	Tidak ada kasus				
Mei	1	PT. Dinamika Kapuas	Margono	Perselisihan PHK	Kecelakaan Kerja
Juni	Tidak ada kasus				
Juli	1	PT. BPR Sukadana	Mulyono	Perselisihan PHK	Efisiensi pekerja
Agustus	1	Prima Promo	Putut Wijaya	Perselisihan hak	PKWT, mengingkari isi perjanjian maka wajib mengganti uang Rp. 3 juta sesuai isi perjanjian
	2	PT. Sumber Djantin Pontianak	Sri Kwatni	Perselisihan PHK	Indisipliner (tidak masuk tanpa keterangan)
	3	PT. Sumber Djantin Pontianak	Mustofa	Perselisihan PHK	Indisipliner (tidak masuk tanpa keterangan)
	4	PT. Sumber Djantin Pontianak	Lina Listyorini	Perselisihan PHK	Indisipliner (berjualan di lokasi kerja pada jam kerja)
	5	PT. Sumber Djantin Pontianak	Murwanti	Perselisihan PHK	Indisipliner (tidak masuk tanpa keterangan)

	6	CV. Yudhistira	Budi Wiryanto	Perselisihan PHK	Minta hak-hak pensiun karena usia sudah 55 tahun
September	1	Roti Biscuit Cap Matahari	Susilo Ratna W &	Perselisihan kepentingan	Indisipliner (menikah dengan sesama karyawan)
	2	Roti Biscuit Cap Matahari	Budi Jatmiko	Perselisihan hak	Tidak mau di mutasi ke bagian lain
Oktober	1	Adi Wraksa Furniture	Suliyem	Perselisihan PHK	Indisipliner (tidak masuk tanpa keterangan)
	2	CU. Pancur Kasih	Frans Adi	Perselisihan hak	Tidak mau di mutasi ke bagian lain
	3	CU. Pancur Kasih	Mulyono	Perselisihan hak	Tidak mau di mutasi ke bagian lain
	4	PT. Panca Motor	Boediono	Perselisihan PHK	Indisipliner (tidak memenuhi target penjualan)
November	1	PT. Sumber Djantin Pontianak	Eko Alfianto	Perselisihan PHK	Indisipliner (tidur pada waktu kerja)
	2	PT. Sumber Djantin Pontianak	Hartini	Perselisihan PHK	Indisipliner (tidak masuk tanpa
	3	PT. Sumber Djantin Pontianak	Sukamti	Perselisihan PHK	Indisipliner (tidak masuk tanpa keterangan)
Desember	Tidak ada kasus				
Jumlah : 22 kasus					

Dalam kurun waktu dua tahun yaitu dari awal tahun 2014 sampai akhir tahun 2015, tercatat bahwa perselisihan antara pekerja dengan pengusaha meliputi :

- a. Perselisihan hak : 5 kasus
- b. Perselisihan kepentingan : 2 kasus
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja : 34 kasus
- d. Perselisihan antar serikat buruh/ pekerja tidak ada.

Dari data di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar jenis perselisihan yang terjadi di wilayah Kalimantan Barat adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja, yaitu 34 kasus. Sebagian besar penyebab perselisihan hubungan industrial khususnya di wilayah Kalimantan Barat adalah masalah indisipliner, yaitu tidak masuk kerja

tanpa memberikan keterangan. Biasanya yang tidak masuk kerja tanpa keterangan sudah diberikan Surat Peringatan. Surat peringatan diberikan sebanyak 3 kali. Apabila sudah diberi surat peringatan sampai 3 kali tetapi pihak pekerja tetap tidak mengindahkan, maka konsekuensinya adalah pemutusan hubungan kerja.

#### **B. Peranan Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Yang Terjadi Dalam Satu Perusahaan Di Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat.**

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia karangan Sutan Mohammad Zain dan J.S Badudu, peranan mempunyai arti fungsi atau tugas. Arti peranan lebih jelas lagi dapat dilihat dalam kamus besar bahasa indonesia terbitan balai pustaka, yaitu bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan. Jadi suatu lembaga akan efektif dan berguna dalam masyarakat dapat dilihat dari sejauh mana peranan lembaga itu dapat menyelesaikan atau mengatasi permasalahan yang ada di masyarakat meskipun tidak semuanya teratasi.

Baik atau buruknya peranan Mediator dapat dilihat dari baik atau buruknya pelaksanaan mediasi. Pelaksanaan mediasi di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat bisa dikatakan baik, karena sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Oleh sebab itu, mediator Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat juga mempunyai peranan yang baik dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha.

Di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat terdapat empat Mediator, yaitu :

1. Umar,SH

2. M. Prasetya Rini, SH

3. Piter Billin,SH

Sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep 92/Men/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi, syarat-syarat mediator yaitu :

1. Pegawai Negeri Sipil pada instansi/ dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan
2. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
3. Warga Negara Indonesia
4. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter
5. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan
6. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela
7. Berpendidikan Sekurang-Kurangnya Strata Satu (S1)
8. Memiliki Legitimasi Dari Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi

Keempat mediator yang ada di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kalimantan Barat sudah memenuhi semua syarat yang ditentukan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep 92/Men/VI/2004. khususnya yang menyangkut sifat adil, dapat dilihat pada saat mediator memberikan opsi-opsi atau pilihan-pilihan pada saat tidak ditemui kesepakatan pada sidang mediasi.

Peranan mediator Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kalimantan Barat Adalah:

1. Sebelum diselesaikan melalui Mediator, para pihak harus mengadakan perundingan terlebih dahulu secara bipartit. Perundingan bipartit adalah perundingan yang dilakukan oleh kedua belah pihak yang berselisih tanpa

campur tangan pihak ketiga. Dalam pelaksanaannya, sebelum melaporkan perselisihan ke Mediator, para pihak yang berselisih biasanya melakukan perundingan bipartit terlebih dahulu. Hal ini bisa dilihat dari adanya risalah yang dilampirkan pada saat salah satu pihak atau kedua belah pihak melaporkan perselisihannya ke Mediator. Risalah yang dilampirkan sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu memuat :

- a. Nama lengkap dan alamat para pihak
- b. Tanggal dan tempat perundingan
- c. Pokok masalah atau alasan perselisihan
- d. Pendapat para pihak
- e. Kesimpulan atau hasil perundingan
- f. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Apabila perundingan bipartit gagal, maka salah satu pihak melaporkan pada instansi yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan, yaitu Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kalimantan Barat. Dalam laporannya, para pihak harus melampirkan bukti perundingan atau risalah yang menyatakan bahwa perundingan bipartit gagal ditempuh. Setelah itu baru dilakukan proses mediasi oleh Mediator.

Dalam Pasal 4 ayat (3) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan harus menawarkan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Tetapi kenyataannya di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kalimantan Barat tidak ditemui model penyelesaian secara konsiliasi atau arbitrase, maka

setelah para pihak mencatatkan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Tranmigrasi Kalimantan Barat dengan melampirkan bukti perundingan, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah penyelesaian melalui mediasi. Pencatatan perkara ditulis dalam Agenda Perselisihan yang isinya mencakup tanggal terima pengaduan, pihak yang mengadu, identitas para pihak, masalah perselisihan, penyelesaian perselisihan, dan Mediator yang menangani.

2. Setelah Mediator menerima laporan atau pelimpahan penyelesaian perselisihan, maka harus segera dilakukan sidang mediasi. Sebelum dilakukan sidang, Mediator membuat panggilan yang disampaikan kepada para pihak yang isinya bahwa para pihak diharapkan datang pada proses mediasi untuk mengikuti sidang mediasi. Panggilan biasanya ditanggapi dengan baik oleh para pihak dengan langsung hadir pada proses persidangan tanpa Mediator harus mengulangi panggilan untuk mendatangkan para pihak atau salah satu pihak. Jadi Mediator hanya membuat panggilan sekali saja. Kalaupun misalnya pengusaha tidak dapat hadir karena suatu hal untuk memenuhi panggilan sidang, maka biasanya diwakilkan oleh staf personalia perusahaan. Selama kurun waktu dua tahun tersebut, belum pernah para pihak tidak hadir dalam sidang walaupun dikuasakan.
3. Setelah para pihak memenuhi panggilan, maka segera dilakukan sidang. Dalam sidang mediasi, diadakan musyawarah antara para pihak dengan ditengahi seorang atau lebih mediator netral. Sidang mediasi dilakukan tergantung dengan kebutuhan, tetapi biasanya hanya dilakukan sekali pertemuan saja sudah ditemui kata sepakat. Kalau dalam sekali sidang sudah ditemui kata sepakat dari para pihak, maka tidak perlu dilakukan sidang lagi. Dalam prakteknya, selama kurun waktu dua tahun tersebut, sebagian besar

sidang hanya berlangsung sekali karena dengan sekali sidang saja sudah ditemui kata sepakat oleh para pihak. Tetapi apabila dalam sidang mediasi sulit ditemui kata sepakat, maka Mediator memberikan opsi-opsi atau pilihan-pilihan yang diambil dari keterangan para pihak pada saat sidang yang kemudian diserahkan kepada para pihak kembali apakah akan menyetujui atau tidak atas pilihan-pilihan yang diberikan.

4. Jika dalam sidang mediasi para pihak sudah menemui kata sepakat, maka dibuatkan Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan Mediator yang kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Selama kurun waktu dua tahun tersebut, tercatat ada 29 kasus yang hasilnya adalah Perjanjian Bersama, maksudnya dalam sidang mediasi langsung ditemui kata sepakat dari para pihak sehingga Mediator langsung membuat Perjanjian Bersama. Jadi belum sampai Anjuran Tertulis dikeluarkan oleh Mediator. Hal tersebut dapat dilihat dari data dibawah ini :

**Tahun 2014**

Bulan	No	Pihak yang berselisih		Mediator	Hasil
		Perusahaan	Pekerja		
Januari	1	PT. Panca Artha Graha	Purwadi	Umar,SH	Perjanjian bersama
	2	PT. Sumber Djantin Pontianak	Titik H	Umar, SH	Perjanjian bersama
Maret	1	PT. Indofood CBP Sukses Makmur,	Joko Susanto & Sugiyatno	M. Prasetya Rini,SH	Perjanjian bersama
Mei	1	PT. Sami Surya Indah	Tukiyem	M. Prasetya Rini,SH	Perjanjian bersama
Juni	1	PT. Sinta Mandiri Utama	Muhammad Syarif	Umar,SH	Perjanjian bersama
Agustus	1	PT. Sumber Djantin Pontianak	Surati	Umar,SH	Perjanjian bersama

September	1	PT. Sami Surya Indah	Parjinah	M. Prasetya Rini,SH	Perjanjian bersama
	2	PT. Sumber Sandang Guna	Sumiyati Arta	Piter Billin, SH	Perjanjian bersama
November	1	PT. Sumber Djantin Pontianak	Suparmi	Umar,SH	Perjanjian bersama

**Tahun 2015**

Bulan	No	Pihak yang berselisih		Mediator	Hasil
		Perusahaan	Pekerja		
Februari	1	PT. Rajawali Perkasa	SB Perintis	Piter Billin,SH	Perjanjian bersama
	2	PT. Sinar Mas Group	Heru S	Umar,SH	Perjanjian bersama
	3	PT. Panca Motor	Budiman	Piter Billin,SH	Perjanjian bersama
	3	PT. Panca Motor	Bekti S	Piter Billin,SH	Perjanjian bersama
Maret	1	Khatulistiwa Laundry	Eko Yulianto	M. Prasetya Rini,SH	Perjanjian bersama
Mei	1	PT. Dinamika Kapuas	Margono	M. Prasetya Rini,SH	Perjanjian bersama
Juli	1	PT. BPR Sukadana	Mulyono	Piter Billin,SH	Perjanjian bersama
Agustus	1	Prima Promo	Putut Wijaya	M. Prasetya Rini,SH	Perjanjian bersama
	2	PT. Sumber Djantin Pontianak	Sri Kuatni	Umar,SH	Perjanjian bersama
	3	PT. Sumber Djantin Pontianak	Mustofa	Umar,SH	Perjanjian bersama
	4	PT. Sumber Djantin Pontianak	Lina Listyorini	Umar,SH	Perjanjian bersama
	5	PT. Sumber Djantin Pontianak	Murwanti	Umar, SH	Perjanjian bersama
September	1	Roti Biscuit Cap Matahari	Susilo Ratna W	& M. Prasetya Rini,SH	Perjanjian bersama
	2	Roti Biscuit Cap Matahari	Budi Jatmiko	M. Prasetya Rini,SH	Perjanjian bersama
Oktober	1	Adi Wraksa Furniture	Suliyem	M. Prasetya Rini,SH	Perjanjian bersama
	2	CU. Pancur Kasih	Frans Adi	Piter Billin,SH	Perjanjian bersama

	3	CU. Pancur Kasih	Mulyono	Piter Billin,SH	Perjanjian bersama
	4	PT. Panca Motor	Boediono	Umar,SH	Perjanjian bersama
November	1	PT. Sumber Djantin Pontianak	Eko Alfianto	Umar,SH	Perjanjian bersama
	2	PT. Sumber Djantin Pontianak	Hartini	Umar,SH	Perjanjian bersama
	3	PT. Sumber Djantin Pontianak	Sukamti	Umar,SH	Perjanjian bersama

5. Jika para pihak tidak menemui kata sepakat, maka Mediator mengeluarkan anjuran tertulis. Anjuran tertulis dapat berubah menjadi Perjanjian Bersama manakala anjuran tersebut disepakati oleh masing-masing pihak, dan perselisihan dianggap sudah selesai. Apabila anjuran tertulis tidak disetujui para pihak, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat menaikkan masalah tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dari data di bawah, dapat dilihat bahwa dalam kurun waktu dua tahun yaitu dari awal tahun 2014 sampai akhir tahun 2015, tercatat ada 12 kasus yang hasilnya adalah Anjuran Tertulis dan tidak ada kesepakatan dari para pihak dalam sidang mediasi sehingga tidak terjadi Perjanjian Bersama, karena Mediator juga tidak menerima permohonan dari para pihak untuk dibuatkan Perjanjian Bersama atas disetujuinya Anjuran Tertulis. Seperti tercantum dalam Pasal 13 ayat (2) huruf e Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa dalam jangka waktu selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, Mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama. Kenyataannya, setelah anjuran tertulis dikeluarkan oleh Mediator, dalam jangka waktu paling lambat 10 hari sejak Putusan Anjuran diterima, para pihak hanya memberikan jawaban saja, tetapi lewat jangka waktu 3 hari setelah para pihak memberikan jawaban, para pihak atau salah

satu pihak tidak mengajukan permohonan ke Mediator untuk dibuatkan Perjanjian Bersama, sehingga dapat disimpulkan bahwa Putusan Anjuran tidak disepakati para pihak. Hal ini berarti bahwa dari 12 kasus yang hasilnya Putusan Anjuran, diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena Putusan Anjuran tidak disepakati para pihak. Walaupun Mediator tidak mengetahui hasil Putusan Anjuran tersebut di ajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial atau tidak, tetapi dari hasil tersebut bisa diketahui bahwa 12 kasus di naikkan ke Pengadilan Hubungan Industrial atau bisa dikatakan banding.

**Tahun 2014**

Bulan	No	Pihak yang berselisih		Mediator	Hasil
		Perusahaan	Pekerja		
Januari	1	PT. Hilton Duta Lestari	Eni Apriyani	Umar,SH	Anjuran tertulis
	2	CV. Yudhistira	Petrus M	M. Prasetya Rini,SH	Anjuran tertulis
Maret	1	Exporter of West Kalimantan	Saifur	M. Prasetya Rini,SH	Anjuran tertulis
April	1	Exporter of West Kalimantan	Rojali	M. Prasetya Rini,SH	Anjuran tertulis
Mei	1	PT. Daya Cipta Indah	Suranto dkk (12 orang )	Piter Billin,SH	Anjuran tertulis
	2	CV. Salute	Nartodiharjo	Umar,SH	Anjuran tertulis
September	1	CV. Dorismas	Jamal dkk ( 15 orang )	Umar,SH	Anjuran tertulis
Oktober	1	Roti Biscuit Cap Matahari	Mustofa & Lilik	M. Prasetya Rini,SH	Anjuran tertulis
November	1	PT. Sumber Djantin Pontianak	Miminiarti	Umar,SH	Anjuran tertulis
	2	Roti Biscuit Cap	Yayasan Mega Bintang (4 pekerja)	M. Prasetya Rini,SH	Anjuran tertulis

**Tahun 2015**

Bulan	No	Pihak yang berselisih	Mediator	Hasil

		Perusahaan	Pekerja		
Februari	1	PT. Hilton Duta Lestari	Pomo WS	Piter Billin,SH	Anjuran tertulis
Agustus	1	CV. Yudhistira	Budi Wiryanto	Piter Billin,SH	Anjuran tertulis

6. Kewenangan mediator hanya sampai pada anjuran tertulis saja. Apabila salah satu atau kedua belah pihak mau menaikkan ke Pengadilan Hubungan Industrial atau tidak, sudah bukan urusan Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kalimantan Barat .

Dalam Pasal 15 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Dalam prakteknya, Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kalimantan Barat menyelesaikan perselisihan sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan dalam undang-undang. Kalaupun proses mediasi kadang berjalan lambat karena pihak pengusaha ada yang diwakilkan, tetapi selama kurun waktu dua tahun tersebut, belum pernah ada penyelesaian perselisihan yang melebihi jangka waktu yang ditetapkan dalam undangundang.

Dari fakta di atas, dapat diketahui bahwa peran Mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha dapat dikatakan berhasil karena dalam sidang mediasi lebih banyak dihasilkan Perjanjian Bersama, yaitu sebanyak 29 kasus daripada Anjuran Tertulis yang hanya 12 kasus. Hal tersebut bisa mempercepat penyelesaian perselisihan karena tidak perlu langkah selanjutnya setelah dalam sidang mediasi dihasilkan Perjanjian Bersama.

Dalam melakukan tindakan apapun, tidak jarang muncul suatu hambatan. Begitu juga yang terjadi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha yang dilakukan oleh Mediator pada Dinas Tenaga

Kerja dan Transmigrasi Kalimantan Barat.

Hambatan yang dihadapi Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kalimantan Barat dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha yaitu :

1. Sulit mendatangkan pengusaha untuk hadir dalam pertemuan atau sidang yang diadakan oleh Mediator. Pengusaha biasanya mempunyai kesibukan sendiri sehingga tidak mempunyai waktu untuk menghadiri pertemuan dan hanya diwakili oleh staf personalianya saja. Hal itu bisa membuat proses berlangsung lebih lama walaupun ada jangka waktu penyelesaian, karena wakil perusahaan harus melaporkan hasil pertemuan terlebih dahulu kepada pengusaha.
2. Risalah perundingan yang di lampirkan oleh pekerja pada saat mencatatkan perselisihan ke Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kalimantan Barat.
3. bisa saja dipalsukan dengan alasan pihak pengusaha tidak mau menandatangani risalah perundingan. Padahal kenyataannya pada saat sidang mediasi dan masing-masing pihak di dengar keterangannya, pengusaha menyatakan bahwa telah menyetujui hasil perundingan bipartit. Hal ini sering sekali terjadi dalam proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kalimantan Barat..

Perselisihan yang diajukan oleh pekerja melalui Serikat Pekerja Nasional, tidak dilengkapi dengan surat kuasa dari pekerja, sehingga proses tidak bisa dilanjutkan karena tertib administrasi tidak dipenuhi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul R Budiono, 2009, *Hukum Perburuhan*, index, Jakarta.
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Achmad Ali, 1998, *Menjelajahi kajian empiris terhadap hukum*, Yarsif Watampone, Cet.Pertama, Jakarta.
- Anthony Hilman, 2009, *Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Makalah disampaikan dalam acara Workshop Beracara di PHI, DPP Apindo Kalimantan Tengah, Tanggal 19-20 Oktober 2009.
- , 2009, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan Hubungan Industrial*, Makalah disampaikan dalam acara Workshop Beracara di PHI, DPP Apindo Kalimantan Tengah, Tanggal 19-20 Oktober 2009.
- Bambang S. Widagdo Kusumo, 2007, *Dinamika Hak Mogok Dalam Reformasi Hubungan Industrial di Indonesia*, Laros, Cetakan I, Sidoarjo.
- , 2009, *Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan UU Nomor 2 Tahun 2004*, Makalah disampaikan pada Forum Temu Konsultasi, Mediator Hubungan Industrial dengan Hali, Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial Seluruh Indonesia, Surabaya.
- , 2009, *Bekerjanya Hukum Dalam Hubungan Industrial*, Surabaya.
- Darji Darmodiharjo dan Shidarta, Tanpa Tahun, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum, Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia*, Jakarta.
- Edytus Adisu, 2008, *Hak Karyawan Atas Gaji Dan Pedoman Menghitung*, Forum Sahabat, Cet II.
- Hari C. Hand, 1994, *Modern Jurisprudence*, International Law Book Service, Kuala Lumpur.
- Herlin Budiono, 2006, *Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian Indonesia*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Hermien Hadiadi Koeswadji, *Transplantasi Ginjal dan Donor Jenazah dipandang dari segi Hukum dan Perundang-undangan*, Makalah disampaikan di Pendidikan Dokter di Surabaya, Tanggal 29-10-1998.
- Jono Sihono, 2009, *Penyelesaian Kasus PHI di Tingkat Kasasi*, Makalah disampaikan dalam acara Workshop Beracara di PHI, DPN-Apindo Palangkaraya, Tanggal 20 Juli 2009.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1990, Balai Pustaka, Jakarta.

- Lalu Husni, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, PT. Raja Grafindo Persada, Cetakan I, Jakarta.
- Mertokusumo, Sudikno, 1996, *Mengenal Hukum*, Liberty, Yogyakarta.
- Nasution, 1988, *Metode Penelitian Nuturalistik-kualitatif*, Tarsito, Bandung.
- Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya.
- Purwahid Patrik, Tanpa Tahun, *Asas Itikad Baik dan Kepatutan dalam Perjanjian*, Fakultas Hukum Undip, Semarang.
- Ridwan Khairandy, 2004, *Itikad Baik Dalam Kebebasan Berkontrak*, Cetakan II, Jakarta.
- Robert B. Seidmen, 1982, *Hukum dan Pembangunan* (terjemahan) Universitas Brawijaya, Fakultas Hukum, Malang.
- Satjipto Rahardjo, 2006, *Membedah Hukum Progresif*, Penerbit Kompas, Cetakan I, Jakarta.
- Soetikno, 1997, *Hukum Perburuhan*, Tanpa Penerbit, Jakarta.
- Soleman B. Taneko, 1993, *Pokok-Pokok studi Hukum Dalam Masyarakat*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono, tanpa tahun, *Prespektis Teoritis studi Hukum Dalam Masyarakat*, Erlangga, Jakarta.
- , dan Sri Mamoedji, 2003, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali Jakarta.
- Sudjono Dirdjo Siswono, 1996, *Sosiologi Hukum Study Tentang Perubahan Hukum Dan Sosial*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Tjuk Wirawan, 2000, *Amputasi Hukum Suatu Upaya Para Birokrat Pembangunan*, Penerbit Universitas Jember, Cet III.