

## Penerapan Mediasi Pada Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Agnes Widiana Putri <sup>1</sup>, Hermanto Silalahi <sup>2</sup>, Diah Imaningrum S <sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Hukum Universitas Katolik Widya Karya Malang

Korespondensi penulis: [agneswidianaputri22@gmail.com](mailto:agneswidianaputri22@gmail.com)

**Abstract.** *Industrial Relations Disputes occur between parties due to differences in opinions or ways of viewing matters that occur in the company. Settlement of industrial relations disputes, namely rights disputes, layoff disputes, interest disputes, disputes between SP/SB. Efforts are made by choosing to use mediation, conciliation or arbitration. The problem that arises is how to implement mediation in resolving industrial relations disputes at the Malang Regency Labor Relations Department and the supporting and inhibiting factors in the level of success in resolving industrial relations disputes at the Malang Regency Labor Relations Service. This research uses qualitative research methods using a Sociological Juridical approach. Efforts that must be made by the parties to resolve their disputes must first be through bipartite negotiations, and registered with the Department. If the parties do not choose, then the parties will use mediation to resolve the dispute. However, for parties who do not agree in mediation, the mediator will make written recommendations to the parties within 10 (ten) working days and must be given an answer to the recommendation. If they refuse, the parties will proceed to court, but if they accept, then a PB will be made and registered. to PHI. Obstacles during the mediation process as an effort to resolve industrial relations disputes occur among the parties, but can also occur with the mediator and the Malang district labor office, such as the parties not understanding labor laws, good faith in attending the mediator's summons, a strong sense of wanting to win for themselves. owned by the parties. For the mediator himself, he lacks experience in hearings and the human resources needed are very lacking. For the Malang district labor department itself, there is a lack of facilities and infrastructure for holding meetings. Obstacles during the mediation process as an effort to resolve industrial relations disputes occur among the parties, but can also occur with the mediator and the Malang district labor office, such as the parties not understanding labor laws, good faith in attending the mediator's summons, a strong sense of wanting to win for themselves. owned by the parties. For the mediator himself, he lacks experience in hearings and the human resources needed are very lacking. For the Malang district labor department itself, there is a lack of facilities and infrastructure for holding meetings.*

**Keywords:** *Mediation, Industrial Relations Disputes, Industrial Relation Disputes Settlement*

**Abstrak.** Perselisihan Hubungan Industrial terjadi antara para pihak karena perbedaan pendapat atau cara pandangan terhadap perkara yang terjadi di perusahaan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan hak, perselisihan PHK, perselisihan kepentingan, perselisihan antar SP/SB. Upaya yang dilakukan dengan memilih menggunakan cara mediasi, konsiliasi atau arbitrase. Permasalahan yang muncul adalah bagaimana Penerapan Mediasi pada Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Hubungan Kerja Kabupaten Malang dan faktor pendukung dan faktor penghambat dalam tingkat keberhasilan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan Yuridis Sosiologis. Upaya yang harus dilakukan para pihak dalam menyelesaikan perselisihannya, harus terlebih dahulu melalui perundingan bipartid, dan didaftarkan ke Dinas. Jika para pihak tidak memilih maka para pihak menggunakan cara mediasi dalam menyelesaikan perselisihannya. Namun para pihak yang tidak sepakat dalam mediasi maka mediator akan membuat anjuran tertulis kepada para pihak dengan jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja dan harus diberikan jawaban atas anjuran tersebut jika menolak maka para pihak berlanjut ke Pengadilan, namun jika menerima barulah dibuat PB dan didaftarkan ke PHI. Kendala pada saat proses mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial terjadi pada para pihak, tetapi juga bisa terjadi pada mediator dan dinas tenaga kerja kabupaten malang, seperti para pihak yang kurang memahami UU ketenagakerjaan, itikad baik dalam menghadiri panggilan mediator, rasa ingin menang sendiri yang dimiliki para pihak. Untuk mediator sendiri kurangnya pengalaman dalam bersidang, sumber daya manusia yang dibutuhkan sangat kurang. Untuk dinas tenaga kerja kabupaten malang sendiri kurangnya sarana dan prasana dalam bersidang. Kendala pada saat proses mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial terjadi pada para pihak, tetapi juga bisa terjadi pada mediator dan dinas tenaga kerja kabupaten malang, seperti para pihak yang kurang memahami UU ketenagakerjaan, itikad baik dalam menghadiri panggilan mediator, rasa ingin menang sendiri yang dimiliki para pihak. Untuk mediator sendiri kurangnya pengalaman dalam bersidang, sumber daya

Received: Oktober 29, 2023; Accepted: Desember 11, 2023; Published: Desember 30, 2023

\* Agnes Widiana Putri, [agneswidianaputri22@gmail.com](mailto:agneswidianaputri22@gmail.com)

manusia yang dibutuhkan sangat kurang. Untuk dinas tenaga kerja kabupaten malang sendiri kurangnya sarana dan prasana dalam bersidang.

**Kata Kunci :** Mediasi, Perselisihan Hubungan Industrial, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

## **PENDAHULUAN**

Manusia sebagai makhluk sosial yang tidak bisa melepaskan diri dari pengaruh manusia lain sama halnya dalam dunia industri yang terdiri dari pengusaha dan pekerja yang saling mempengaruhi proses produksi setiap harinya. Dalam kehidupan manusia memiliki tujuan dan potensi untuk mengembangkan untuk mendapatkan penghidupan yang layak berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 bahwa setiap orang berhak mendapat pekerja yang layak.

Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah<sup>1</sup>. Pengusaha menurut UU No 2 Tahun 2004 pasal 1 ayat 6 :

- a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan milik.
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Indonesia yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Hubungan satu sama lain antara pekerja dan pengusaha menghasilkan suatu barang atau jasa. Keadaan seperti itu yang dibutuhkan agar terciptanya kondisi yang baik antara pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja yang harmonis sangat dibutuhkan, apabila terjadi ketegangan antara para pihak dampak yang ditimbulkan sangat besar bagi pengusaha dan pekerja.

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha didasarkan pada perjanjian kerja yang didalamnya terdapat upah, gaji dan pekerjaan. Hubungan tersebut tidak selamanya berjalan baik, misalkan perbedaan pendapat antar pihak pengusaha dengan pihak pekerja yang menyebabkan perselisihan hubungan industrial. Perselisihan tersebut memiliki persamaan dan perbedaan serta cara pandang yang berujung pada pemutusan hubungan kerja. Menyelesaikan perselisihan tersebut harus terlebih dahulu melakukan perundingan bipartid antara pengusaha dan pekerja, jika dalam proses tersebut tidak menghasilkan suatu kesepakatan maka para pihak bisa melakukan proses tripartid. Pihak ketiga dalam proses

penyelesaian mediasi memiliki sifat netral dan tidak memiliki kewenangan untuk mengambil suatu keputusan dalam perselisihan hingga tercapainya suatu kesepakatan.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan kegiatan yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang yang banyak membidangi berbagai latar belakang perbedaan pendapat atau pandangan yang berujung pada pemutusan hubungan kerja serta perselisihan hubungan industrial yang lain seperti perselisihan hak, kepentingan, PHK dan SP/SB. Perselisihan memiliki sifat tidak hanya perdata melainkan pidana. Perselisihan memiliki dampak negatif yang dapat mengganggu stabilitas nasional untuk mengatasi perselisihan hubungan industrial tersebut maka upaya yang harus dilakukan pengusaha dan pekerja yaitu bipartid, mediasi, konsiliasi, serta arbitrase dan pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri yang berkedudukan di Ibu Kota Provinsi.

Menurut UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pasal 1 ayat 1 :

*“perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan”<sup>2</sup>.*

Macam-macam perselisihan tersebut sering terjadi dalam suatu perusahaan, sehingga pemerintah membuat wadah hukum untuk menyelesaikan perselisihan. UU No 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan yang mengatur pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan buruh berhubungan dengan tidak adanya kesesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan<sup>3</sup>. Seiring perkembangan dunia industri, semakin banyak macam-macam perselisihan sehingga pemerintah merevisi UU lama dan lahirlah UU baru yang mengatur cara untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu UU No 2 Tahun 2004.

Upaya untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan menggunakan UU No 2 Tahun 2004 dimana perselisihan hubungan industrial melalui (*litigasi*) dan diluar pengadilan (*non litigasi*) untuk non litigasi para pihak bisa bebas menentukan cara alternatif untuk menyelesaikan perselisihan tersebut.

---

Masyarakat saat ini mulai memahami cara untuk Penyelesaian perselisihan terlebih penyelesaian diluar pengadilan yang biasa disebut dengan Alternative Dispute Resolution (ADR). Menurut UU No 2 Tahun 2004 tentang mediasi, konsiliasi dan arbitrase :

a. Mediasi

Mediasi adalah penyelesaian hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh mediator yang netral

b. Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan musyawarah yang ditengahi oleh konsiliator yang netral.

c. Arbitrase

Arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat/pekerja buruh hanya dalam satu perusahaan, diluar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian kesepakatan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final<sup>4</sup>.

Dalam analisis ini pihak Dinas diajak untuk menjawab pertanyaan- pertanyaan tersebut seperti bagaimana penerapan mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang apakah faktor penghambat dan pendukung dalam tingkat keberhasilan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang. Penerapan mediasi pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan terjadi secara langsung dari awal sampai berakhir. Dalam mengatasi permasalahan tersebut, penulis menggunakan teknik wawancara dan observasi.

## **PEMBAHASAN**

Menjawab semua permasalahan dalam penerapan mediasi pada penyelesaian perselesihan hubungan industrial, pada tahap pertama adalah dengan mengetahui gambaran umum dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang mulai dari sejarah, visi misi serta tugas dan fungsi dari Dinas Tenaga Kerja serta para pihak yang membidangi dalam Dinas tersebut. Peranan mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam proses mediasi, serta penerapan apakah proses mediasi tersebut berhasil dan apakah faktor

penghambat dan pendukung dalam tingkat keberhasilan, pada Dinas proses penyelesaian hanya sampai pada anjuran saja, namun untuk tingkat keberhasilan menurut sepakat tidak bisa dilihat dari data melainkan dari pihak apakah setuju dengan anjuran yang diberikan mediator, jika setuju akan dibuatkan PB dan didaftarkan ke PHI dan jika tidak setuju maka para pihak harus mendaftar ke PHI dan melanjutkan menggunakan pengadilan PHI.

Keuntungan menggunakan mediasi untuk para pihak pekerja diwajibkan menyewa pengacara dalam bersidang. Menurut pekerja jangankan menyewa pengacara untuk mencukupi kehidupan sehari-hari masih sulit. Berbeda hal dengan perusahaan yang bisa menyewa pengacara karena didukung oleh kapital dari perusahaan yang dialami oleh perusahaan. Saat kasus didaftarkan pada Disnaker banyak dari pekerja yang memiliki latar belakang pendidikan yang rendah jadi mereka kurang bisa memahami prosedur perkara.

Apabila perselisihan berlangsung lama akan mempengaruhi para pihak tidak hanya waktu juga biaya yang mahal. Oleh karena itu mediasi adalah upaya yang dapat dilakukan jika perundingan bipartid tersebut gagal, mediasi juga tidak mahal dan relatif murah dibandingkan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial. Sisi positif dari mediasi dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang yaitu biaya yang relatif murah, waktu yang diperlukan tidak banyak dan lebih cepat jika dibandingkan dengan pengadilan.

Proses mediasi memiliki beberapa faktor diantaranya dari para pihak dalam mendukung proses mediasi : Faktor pendukung dan penghambat keberhasilan mediasi. Berikut faktor pendukung keberhasilan proses mediasi : (1) adanya itikad baik dari para pihak, sehingga mempermudah dalam menyelesaikan perselisihan tersebut dengan menerima semua saran atau anjuran dari mediator yang memiliki tujuan memberikan perdamaian antar pihak untuk mencapai kesepakatan. (2) Mediator harus memiliki kemampuan untuk merealisasi suatu keberhasilan mediasi dan *skill* dan yang paling penting mediator harus menguasai teknik mediasi. (3) Rasa nyaman dan ketidaknyamanan para pihak merupakan salah satu faktor dari sosiologis dan psikologis. (4) Harus sehat jasmani, rohani dan moral. (5) Semangat musyawarah untuk hasil yang terbaik untuk semua, (6) Komunikasi yang terjalin antar stakeholder ketenagakerjaan, (7) Mediator memiliki strategi setengah kamar dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. (8) Mediator tidak memihak salah satu para pihak dan bersifat netral dan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki untuk menyelesaikan mediasi. Beberapa faktor pendukung tersebut menjadikan mediasi sebagai salah satu upaya yang sangat efektif bagi para pihak yang bersengketa.

Faktor penghambat dalam keberhasilan suatu proses mediasi sebagai berikut : (1) Dalam beberapa kasus yang diterima oleh Mediator terdapat pihak pengusaha yang tidak mau mengalah dan maunya menang sendiri terhadap perselisihan ini. (2) Untuk menyelesaikan perselisihan tersebut para pengusaha akan menyewa kuasa hukum atau pengacara (3) Ketidakhadiran pihak pengusaha dalam proses mediasi (4) Pihak pengusaha kurang memahami akan peraturan tentang ketenagakerjaan (5) Bagi perusahaan untuk menekan biaya yang dikeluarkan maka perusahaan sengaja membuat keputusan tidak memberikan uang pesangon bagi karyawan yang telah di PHK

Faktor penghambat juga bisa berasal dari mediator antara lain (1) Mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa pengusaha memberikan apa yang menjadi hak dan kewajiban pihak pekerja seperti uang pesangon sesuai dengan aturan (2) Sumber Daya Manusia sangat terbatas, sudah tidak ada fungsional mediator (pensiun) dalam Dinas Tenaga Kerja tersebut, karena ke 5 (lima) yang lain sudah memiliki jabatan struktural.

## **Kesimpulan**

Hasil dari penelitian penerapan mediasi pada penyelesaian hubungan industrial penulis dapat menyimpulkan bahwa Penerapan Mediasi pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang sudah berjalan dengan baik sesuai dengan data yang diambil pada saat penelitian. Faktor pendukung dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu adanya itikad baik para pihak dalam proses pemanggilan oleh mediator, komunikasi yang baik antar para pihak. Faktor penghambat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang dipengaruhi kurangnya jumlah mediator dan tidak tersedianya ruangan sidang mediasi. Hasil penelitian diharapkan memberikan manfaat bagi pihak terkait terutama mahasiswa, pihak Dinas, masyarakat serta dosen. Bagi mahasiswa dapat menambah memberikan informasi tentang mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang. Kajian tentang peran mediator dalam mediasi untuk menyelesaikan perselisihan Hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang. Dengan adanya penelitian dapat memberikan referensi baru tentang penyelesaian hubungan industrial untuk masyarakat. Bagi dosen dan masyarakat pengembangan inovasi diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu sumber informasi dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang.

Dalam mengatasi permasalahan tersebut, penulis menggunakan teknik wawancara dan observasi karena dirasa teknik tersebut memberikan penasarannya bagaimana proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang. Dalam teknik ini penulis lebih banyak mengetahui apakah dinas tersebut bertindan sesuai dengan aturan perundang – undangan, proses mediasi tersebut pasti memiliki faktor pendukung dan faktor penghambat dalam tingkat keberhasilan proses mediasi.

## **Daftar Pustaka**

### **Buku:**

- Abdul Wahab, Solichin.. *Analisis Kebijakan : Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara* Edisi Kedua. Bumi Aksara. Jakarta, 2008
- Budiono, Abdul, R. 2011. *Hukum Perburuhan*. Indeks., Jakarta,2011
- Bambang Sunggono, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Rajawali, Jakarta, 2006
- Burhan Ashshofa, 2004, Metode Penelitian Hukum, Rineka Cipta. Jakarta, 2004
- Husni, Lalu. 2004. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Diluar Pengadilan: Raja Grafindo. Jakarta, 2004
- Husni L, 2005. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Raja Grafindo Persada.Jakarta, 2005.
- Jones, Charles O. 1996. *Pengantar Kebijakan Publik (Public Policy)*. Terjemahan
- Ricky Ismanto PT. Raja Grafindo Persada.Jakarta, 1996
- Marzuki, 2005, Metodologi Riset, Ekonisia.Yogyakarta 2005
- Pressman, J.L. and Wildavsky. Implementation. Barkley and Los Angeles: University,1973
- Rachman Usman,S.H.,M.H., *Mediasi di Pengadilan dalam teori dan praktek*, cet.1, Sinar Grafika, Jakarta, 2012.
- Siagian, Sondang P. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga Belas, Bumi Aksara, Jakarta, 2006
- Sri Haryani, *Hubungan Industrial*, Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN, Yogyakarta Sumber: Karya Indonesia, *Peranan Industri Dalam Pemulihan Ekonomi Nasional*, edisi 4-2008.
- Suherman Toha, *laporan akhir penelitian hukum tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial*, badan pembinaan hukum nasional kementerian hukum dan ham RI 2010.

Syahrizal Abbas, *Mediasi Dalam Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*, (Jakarta: kencana, 2011), Cet, ke-2.

Ugo dan Puijiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Tata cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan)*.Cet.1, Sinar Grafika, Jakarta, 2012.

Udoji, Chief J.O, *The African Public Servant As a Pulic Policy in Africa*,

Addis Abeba : African Association For Public Administration and Management, 1981

Varma, S.P.. Teori Politik Modern, Rajawali Pers Jakarta . 2007

Winarno, Budi. Kebijakan Publik (teori dan proses), Media Pressindo.of California Press Jakarta, 2008

### **Peraturan Perundang – Undangan :**

Dijen PHI dan jamsos kementerian tenaga kerja undang-undang No.2 thun 2004 *tentang penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial*.

Indonesia,Undang–Undang Tentang *Tentang Ketenagakerjaan* , UU No 13 Tahun 2013

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No 6 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional mediator hubungan industrial dan angka kredirnya.

Permenkers No 17 tahun 2014 tentang pengangkatan dan pemberhentian mediator hubungan industrial sera tata kerja mediasi.

### **Internet :**

<http://repository.uin-suska.ac.id/8712/4/BAB%20III.pdf>

<http://Disnaker.malangkab.go.id>

<http://repository.uin-suska.ac.id/8712/4/BAB%20III.pdf>

### **Skripsi :**

Muhamad Hasan Muaziz, *Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Proses Mediasi Pada Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Jawa Tengah*, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Semarang, 2013

Lusy Kurnia Febriana, Dr. A. Rachmad Budiono, S.H., M.H., Ratih Dheviana Puru H.T, S.H., LL.M., efektivitas mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan putusan hubungan kerja, Fakultas Hukum Univesitas Brawijaya

Jesisca Sinaga, peranan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan indutrial, Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, 2011

**Jurnal :**

Abd Latip, Lu'luaily, Ainiyah *Mediasi sebagai penyelesaian permasalahan tenaga kerja di Kabupaten Bangkalan*, universitas Trunojoyo Madura. Kompetensi, Vol 12, No 2 Oktober 2018.

Mediasi sebagai penyelesaian permasalahan tenaga kerja di kabupaten bangkalan, Abd Latip, Lu'luaily, Ainiyah, Universitas Trunojoyo Madura. Kompetensi, Vol 12, No 2, Oktober 2018.

Felix. 2008. *Pengadilan Hubungan Industrial: Hilangnya Harapan Pemenuhan Hak-Hak Buruh*. Jakarta: Turc. Jurnal.

Derry Jhoniastyah, Candra Irawan, Sirman Dahwal: "*Pembayaran Pesangon Melalui Mediasi Berdasarkan Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Indsutrial di Provinsi Bengkulu*", Bengkoelen Justice, Vol.7 No.1 Tahun 2017

Ana Sokhifatul Mufida, Meike Rizki Damayanti, Reda Prastyo, *efektivitas mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (studi kasus CV. Anugrah Jaya Kab. Bangkalan)*, Vol 12, No 2 , Oktober 2018.