

**PERANAN MEDIATOR DALAM PROSES PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
(Studi Kasus Tentang PHK di Disnaker Provinsi Sumatera Utara)**

Fatisia Laia¹⁾, Soetarto²⁾, dan Prietsaweny Riris T. Simamora³⁾

Universitas Darma Agung, Medan.^{1,2,3)}

E-Mail :

Laiafatis03@gmail.com¹⁾, soetartouda@gmail.com²⁾, wenny.debataraja@gmail.com³⁾

ABSTRACT

This thesis discusses the role of the mediator in the process of Industrial Relations Dispute Settlement Process. There are many problems of workers / laborers that in the end do not have a job because of bad relations between workers / employers and businessman. Therefore, in resolving any industrial relations disputes, the role of mediator is needed as a coach in the settlement and development of harmonious and fair industrial relations. This research aims at finding out how the mediator play a role in the process of resolving industrial relations disputes, especially in the Department of Manpower of the North Sumatera Province. Research method used is descriptive qualitative research. Techniques of collecting data used are observation, interview and documentation. The results show that role of mediator in the dispute resolution process of industrial relations at the Department of Labor of North Sumatra province has been effective and implemented in accordance with the regulations of Law No. 13 of 2003 on employment, and Law No. 2 of 2004 concerning the settlement of industrial relations disputes. The role of the mediator can be seen from the implementation of mediation and the tasks of the mediator as the coach, the development and settlement of industrial relations disputes outside the court. Therefore, the mediator has carried out his role in the process of resolving industrial relations disputes.

Keywords: Role, Mediator, Termination of Employment

ABSTRAK

Skripsi ini membahas tentang Peranan Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Banyak masalah pekerja/buruh yang pada akhirnya tidak mempunyai pekerjaan karena terjadi hubungan yang tidak baik antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Oleh karena itu dalam menyelesaikan setiap perselisihan hubungan industrial, dibutuhkan peranan mediator sebagai pembina dalam penyelesaian dan pengembangan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimanakah peranan mediator dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan Peranan mediator dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sudah efektif dan dijalankan sesuai dengan peraturan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dan Undang-Undang RI No. 2

Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Peranan mediator dapat dilihat dari pelaksanaan mediasi dan tugas-tugas mediator Sebagai Pembina, pengembangan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan. Jadi sesuai Penelitian bahwa mediator telah melaksanakan perannya dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Kata Kunci : Peranan, Mediator, Pemutusan Hubungan Kerja

1. PENDAHULUAN

Perselisihan hubungan industrial di Indonesia merupakan hal yang umum dialami oleh para pelaku hubungan industrial di belahan dunia manapun. Dalam perselisihan industrial yang menjadi para pihak adalah pekerja/buruh, organisasi pekerja/organisasi buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) merupakan upaya dalam menciptakan kembali sebuah hubungan yang harmonis, antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja setelah terjadi perselisihan hubungan industrial.

Pengertian Hubungan industrial adalah keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dimana berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha dapat diselesaikan dengan prosedur penyelesaian seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial. Langkah pertama yang sebaiknya yang ditempuh adalah dengan cara melakukan perundingan untuk mencapai musyawarah mufakat antara pekerja dengan pengusaha. Namun biasanya langkah tersebut jarang tercapai. Oleh karena itu, masalah perselisihan biasanya diserahkan kepada instansi yang berwenang dibidang ketenagakerjaan, yaitu

Dinas Tenaga Kerja untuk menyelesaikan setiap perselisihan hubungan industrial.

Undang-Undang ketenagakerjaan telah mengatur prinsip-prinsip dasar yang perlu dikembangkan dalam bidang hubungan industrial. Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal adanya mengenai hak yang ditetapkan, baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun peraturan perundang-undangan. Banyaknya faktor yang menjadi penyebab dalam permasalahan atau perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, diantaranya adalah tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Oleh karena itu, dibutuhkan seorang mediator yang berkedudukan untuk membantu para pihak berselisih. Mediator berkewajiban untuk mempertemukan para pihak yang bersengketa dimana mediator harus bisa menciptakan kondisi yang kondusif yang dapat menjamin terciptanya kompromi di antara pihak-pihak yang bersengketa untuk memperoleh hasil yang sama-sama menguntungkan (win-win solution).

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan deskripsi di atas, secara jelas digambarkan selanjutnya mengenai rumusan masalah yang akan diteliti yakni :

- 1) Bagaimanakah Peran Mediator dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial?
- 2) Bagaimanakah langkah-langkah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) khususnya masalah Pemutusan

Hubungan Kerja (PHK) oleh Mediator Dinas Tenaga kerja Provinsi Sumatera Utara?

1.2 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui bagaimanakah peran Mediator dalam proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).
- 2) Untuk mengetahui langkah-langkah pelaksanaan mediasi oleh Mediator dalam menangani masalah pemutusan hubungan kerja industrial di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hubungan Industrial

Istilah hubungan industrial berasal dari kata industrial relation, merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (labour relation atau labour management relations). Menurut Sentanoe Kertonegoro, istilah hubungan perburuhan memberi kesan yang sempit seakan-akan hanya menyangkut hubungan antara pengusaha dan pekerja (Sentanoe Kertonegoro, 1999:14). Pada dasarnya masalah hubungan industrial mencakup aspek yang sangat luas, yakni aspek sosial budaya, psikologi ekonomi, politik hukum dan hankamnas sehingga hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja, namun melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas.

Dengan demikian, penggunaan istilah hubungan industrial dirasakan lebih tepat daripada hubungan perburuhan. Pengertian dari hubungan industrial berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 16 adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk di antara para pelaku proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang

berdasarkan nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat diuraikan unsur-unsur dari hubungan industrial, yakni: adanya suatu sistem hubungan industrial; adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah; dan adanya proses produksi barang dan/atau jasa (Asri Wijayanti, 2009:57).

Hubungan Industrial di Indonesia, menurut Abdul Khakim mempunyai perbedaan dengan yang ada di negara lain. Ciri-ciri itu adalah sebagai berikut :

- a) Mengakui dan menyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, akan tetapi sebagai pengabdian manusia itu sendiri kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan Negara.
- b) Menganggap pekerja tidak hanya sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat.
- c) Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, akan tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk memajukan perusahaan (Abdul Khakim, 2003:50)

2.2 Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 22 dan Pasal 1 angka 1 UU Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha maupun gabungan pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan tentang hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh yang berada dalam satu perusahaan.

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan beberapa literature hukum ketenagakerjaan dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

- a. Perselisihan hak (*rechtsgeschillen*) yaitu perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian perburuhan atau ketentuan peraturan perundangan.
- b. Perselisihan kepentingan (*belangengeschillen*) yaitu perselisihan yang terjadi akibat dari perubahan syarat-syarat perburuhan atau yang timbul karena tidak ada persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 UU Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa jenis perselisihan hubungan industrial meliputi empat macam, yaitu :

- a) Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul disebabkan tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan ataupun penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. (Pasal 1 angka 2)

- b) Perselisihan kepentingan, merupakan perselisihan yang terjadi dalam hubungan kerja karena ketidaksesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan dari syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3).

- c) Perselisihan dari pemutusan hubungan kerja, merupakan perselisihan karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan dari salah satu pihak (Pasal 1 angka 4).

- d) Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh yang berada dalam satu perusahaan, yaitu perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain yang berada dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat-pekerjaan (Pasal 1 angka 5).

2.3 Prinsip Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Prinsip yang harus menjadi pegangan bagi para pihak dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah :

- a) Wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat (Pasal 136 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003).

- b) Bila upaya musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur yang diatur undang-undang (Pasal 136 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003).

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menganut penyelesaian perselisihan melalui pengadilan dan di luar pengadilan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan membuat perjanjian bersama yang ditanda-tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator serta didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Apabila tidak tercapai kesepakatan maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis yang harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama.

Para pihak wajib memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis. Para pihak yang tidak memberikan pendapatnya/jawaban dianggap menolak anjuran tertulis. Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Konsiliator wajib menyelesaikan tugas konsiliasi selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perkara.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Arbitrase (Pasal 29 - Pasal 54) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan oleh arbiter berdasarkan kesepakatan tertulis para pihak yang berselisih. Arbiter wajib menyelesaikan tugas arbitrase selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Pemeriksaan atas perselisihan dilaksanakan selambat-lambatnya tiga hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter dan atas kesepakatan para pihak arbiter berwenang memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial satu kali perpanjangan selambat-lambatnya empat belas hari kerja. Pemeriksaan yang dilakukan oleh arbiter atau majelis arbiter terjadi secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain. Dalam sidang arbitrase, semua pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan menggunakan surat

kuasa khusus. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter diawali dengan upaya mendamaikan kedua pihak yang berselisih. Apabila perdamaian tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter, kemudian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial.

3. METODE PELAKSANAAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Menurut Poerwandari (1998:23) penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan dan mengolah data yang sifatnya deskriptif, seperti transkripsi wawancara, catatan lapangan, gambar, foto, rekaman, video dan lain-lain.

Dalam penelitian kualitatif perlu menekankan pada pentingnya kedekatan dengan orang-orang dan situasi penelitian, agar peneliti memperoleh pemahaman jelas tentang realitas dan kondisi kehidupan nyata. (Patton dalam Poerwandari, 1998:54). Dilihat dari aspek metode penelitian maka untuk memperjelas permasalahan-permasalahan yang terjadi di lapangan, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2004:11-12) penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan variabel yang satu dengan yang lainnya. Tujuannya adalah untuk memperkirakan gejala yang akan terjadi disebabkan dasar data yang didapat di lapangan.

Informan Penelitian

- Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara (1 Orang)
- Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara (1 Orang)
- Mediator Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara (2 Orang)
- Pegawai di bidang seksi PPHI Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara (5 Orang)
- Tenaga Kerja, atau karyawan yang terlibat dalam kasus Pemutusan Hubungan kerja (3 Orang)

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data metode wawancara, metode observasi dan dokumentasi. Sedangkan Jenis dan sumber data yang digunakan adalah, data primer dan data sekunder. Analisa data yang dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya.

Adapun lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian yaitu di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, tepatnya di Jalan Asrama No. 134 Medan, yang akan dilaksanakan pada bulan Mei 2019 hingga penelitian ini dianggap selesai.

4. HASIL dan PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi SUMUT

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara berada di Jln. Asrama No. 143 Medan yang berdiri sejak tanggal 13 Juli 2001 dan sebelum menjadi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumut telah beberapa kali mengalami perubahan nama antara lain :

1. Departemen Transmigrasi dan Sosial.
2. Departemen Tenaga Kerja dan Koperasi.
3. Departemen Tenaga Kerja.
4. Departemen Transmigrasi.
5. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Namun setelah ada Undang – undang No. 22 Tahun 1999 serta di tetapkan PERDA (Peraturan Daerah) No. 3 Tahun 2001 tentang Dinas Provinsi Sumatera Utara, maka kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja diubah menjadi Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara, yang merupakan gabungan dan pengintegrasian dari :

1. Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja yang beralamat di Jln. Asrama No. 143 Medan, yang dipimpin oleh Bapak Drs. Moch Chodjin.
2. Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang beralamatkan di Jln. SM. Raja Medan yang dipimpin oleh Bapak Ir. Iwan Rifai, MM.
3. Kantor Wilayah Departemen Transmigrasi dan PPH yang beralamat di Jln. William Iskandar No. 331 Medan yang dipimpin Ir. Aziz Zeid Guma.

Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara adalah :

Visi: "Terwujudnya tenaga kerja yang berdaya saing dan harmonis, masyarakat transmigrasi yang mandiri, dan administrasi kependudukan yang profesional." Sedangkan Misinya :

- 1) Membina dan mengembangkan keterampilan/kompetensi dan

produktivitas tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja.

- 2) Meningkatkan pelayanan penempatan tenaga kerja untuk mengisi peluang kerja di dalam dan luar negeri, serta memperluas kesempatan kerja melalui pemberdayaan potensi daerah untuk meningkatkan kemandirian kerja.
- 3) Meningkatkan pengawasan, perlindungan ketenagakerjaan dan pembinaan hubungan industrial

untuk mewujudkan iklim ketenagakerjaan yang kondusif

- 4) Memfasilitasi perpindahan dan penempatan transmigrasi, serta mewujudkan masyarakat transmigrasi yang mandiri.
- 5) Memfasilitasi hak-hak dasar kependudukan melalui penyelenggaraan administrasi kependudukan yang profesional.

4.2. Pembahasan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Kasus PHK Sejak Tahun 2016-2018

No	Tahun	Jenis	Jumlah	Selesai	Tidak Selesai
1	2016	PHK	249	197	52
2	2017	PHK	216	172	44
3	2018	PHK	205	184	21

Sumber : Disnaker Propinsi Sumatera Utara, 2019

Sesuai hasil wawancara dengan Bapak Fred Kelly W. Simorangkir (8 Juli 2019) menyatakan bahwa tentang data kasus diatas, sebenarnya tidak ada kasus yang tidak dapat diselesaikan, kecuali jika kasus tersebut tidak ada kelengkapan berkas dan tidak berada di wilayah Provinsi Sumatera Utara, maka kasus tersebut tidak dapat ditangani oleh mediator. Jika dari pihak pekerja atau pengusaha kasus tersebut tidak dapat diselesaikan oleh mediator, maka dengan mediator akan membuat anjuran, dimana kasus tersebut akan diselesaikan dipihak pengadilan hubungan industrial (PHI).

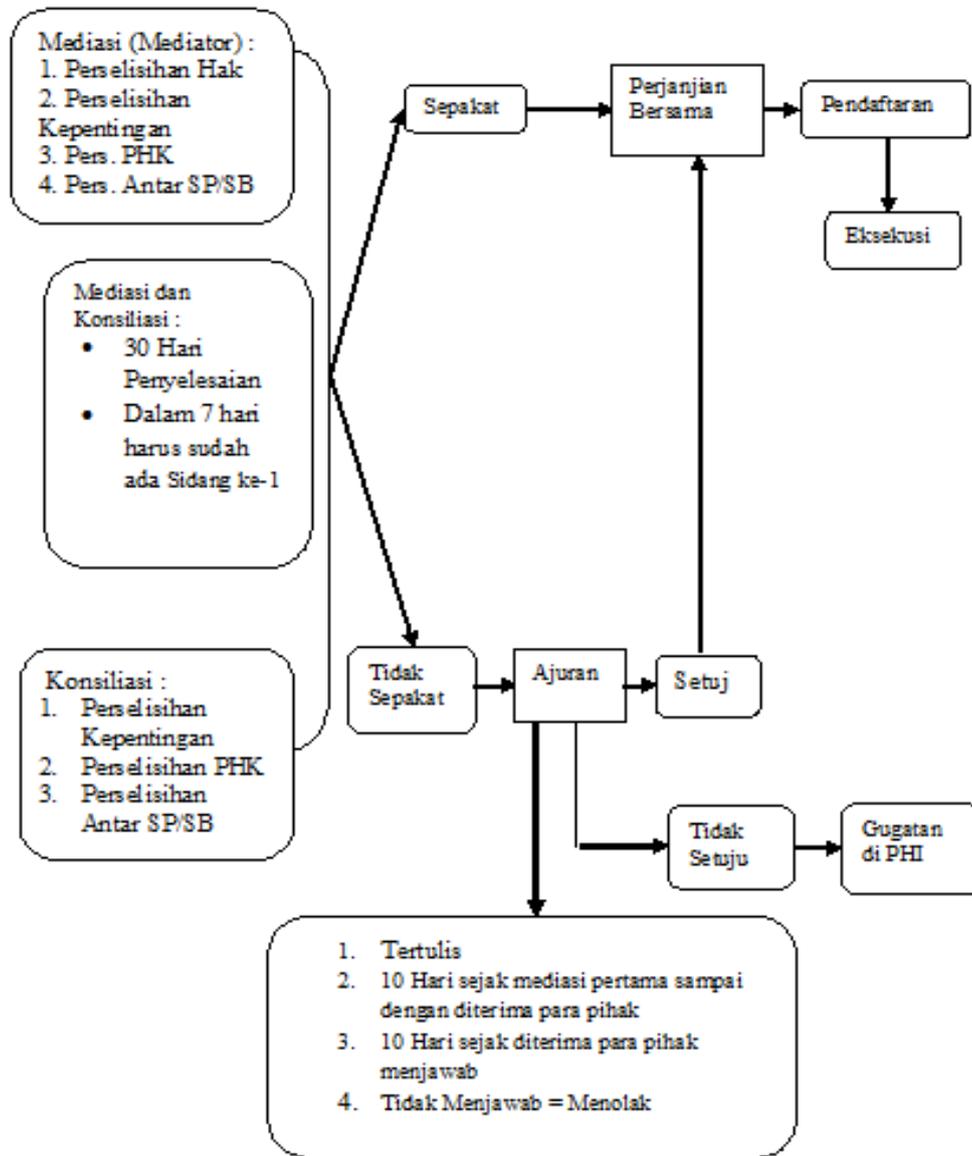
Mediator hubungan industrial memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai mediator ketenagakerjaan. Jadi dalam hal ini, seperti saat melakukan wawancara pada tanggal 28 Juli 2019 dengan Bapak Simon tobing mengatakan bahwa; “Berdasarkan Permenakertrans No.

17, mediator memiliki tugas melakukan pembinaan hubungan industrial, melakukan pengembangan hubungan industrial, menyelesaikan perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan.”

Pemutusa Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja di Provinsi Sumatera Utara sering sekali terjadi, yang pada dasarnya adalah diakibatkan karena pekerja melakukan kesalahan berat, karena meninggal dunia dan pekerja tidak disiplin. Selain itu karena Perusahaan tutup dan sudah wajib pensiun dan lain-lain.

Dengan demikian pemutusan hubungan kerja sebenarnya di akibatkan pekerja itu sendiri yang tidak tepat bekerja, atau disebabkan perusahaan tutup, karena mengalami kerugian (bangkrut)

**Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
Melalui Mediasi dan Konsiliasi**



Sumber : Hasil Wawancara, Disnaker Sumut, 2019

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang sudah dipaparkan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Peran dari Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah melakukan pembinaan hubungan

industrial, melakukan pengembangan hubungan industrial, dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan.

- 2) Langkah-langkah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial

(PPHI) khususnya masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Mediator Dinas Tenaga kerja Provinsi Sumatera Utara sudah dilakukan dengan baik sesuai peraturan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dan Undang-Undang RI No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

6. DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Bartho Basir, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, penerbit. PT Bumi Aksara
- Bangun Wilson, 2008, Intisari Manajemen, oleh PT Refika Aditama; Bandung.
- Boone E. Lois, Kurtz L. David, 2007, Pengantar Bisnis Kontemporer. Salemba Empat; Jakarta.
- Darsono. Purwanti Ari, 2010, Penganggaran Perusahaan, Mitra Wacana media; Jakarta.
- Marbun Jaminuddin, 2011, Manfaat Perjanjian Kerja Bersama Dalam Hubungan Industrial Bagi Pengusaha Dan Pekerja/Buruh, Medan; USU
- Marbun Rocky, 2010, Jangan Mau di-PHK Begitu Saja, Jakarta; Visimedia
- Mumtaz Fairuzul, , Metode penelitian, pustaka Diantara@AmazingKreative
- Sugiono, 2016, Penelitian Pendidikan, "pendekatan kualitatif, kuantitatif, R&D" @ Afabeta, Bandung

Maimun, 2014 Hukum Ketenagakerjaan, Suatu Pengantar ,PT. Pradnya Paramita.

Ritwan, 2014, Statistika untuk lembaga & Instansi Pemerintah/Swasta, Alfabeta; Bandung

TIM DEDAKSI BIP, 2017, Himpunan peraturan perundang-undangan RI tentang KETENAGAKERJAAN, Bhuana Ilmu populer; Jakarta

Peraturan Perundang-Undangan:

- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-undang No. 02 Tahun 2004 Tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Internet:

- <http://www.google.com/url?sa=t&source=web&rcl=j&url=http://azis-beebagi.blogspot.com/2014/04/peran-dan-fungsi-mediator.html%3Fm%3D1&ved2ahuKEwi2o9borvfhAWu7XMBHVI2D->