



**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
MELALUI MEDIASI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
KOTA SEMARANG**

Andry Sugiantari\*, Solechan., Suhartoyo  
Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro  
E-mail : [andrygendut@rocketmail.com](mailto:andrygendut@rocketmail.com)

**Abstrak**

Hubungan yang harmonis di antara pekerja dan pengusaha sangat perlu ditumbuhkan serta dijaga. Namun jika keadaan harmonis tersebut tidak dapat diciptakan dan berujung pada timbulnya konflik yang tidak dapat diselesaikan oleh para pihak maka hal ini dapat menimbulkan kekacauan di perusahaan. Dalam penelitian ini, permasalahan yang diangkat adalah bagaimana pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di Disnakertrans Kota Semarang serta bagaimanakah kendala yang dihadapi oleh mediator dalam pelaksanaan penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi dan upaya apakah yang dilakukan untuk mengatasi kendala-kendala tersebut.

**Kata Kunci:** Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mediasi, Disnakertrans Kota Semarang

**Abstract**

*The harmonic relation between the employers and the enterpreuner is very important to be arises and preserves. However if the harmonic situation couldn't made dan ended in unresolved problem, it can make a chaos in the enterprise. The problem in this research is implementation the settlement of industrial dispute trough mediation in Disnakertrans Semarang and how mediator facing the obstacle within implementation the settlement of industrial dipute trough mediation and efforts to facing the obstacle.*

**Keyword:** Industrial Relation Dispute Settlement, Mediation, Disnakertrans Semarang

**I. PENDAHULUAN**

Hubungan Industrial adalah suatu system hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>1</sup> Hubungan industrial di Indonesia

dipengaruhi banyak faktor. Kondisi internal perusahaan memainkan peran sangat penting untuk menentukan hubungan antara pekerja/ serikat pekerja dengan pengusaha, kondisi kerja (*working condition*), dan budaya di dalam perusahaan (*corporate culture*), juga kondisi eksternal perusahaan, yaitu eksistensi pemerintah dalam memainkan tugas dan fungsinya sebagai regulator yang bertindak membuat perundang-undangan sebagai alat untuk mengontrol sistem

---

<sup>1</sup> Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan



hubungan industrial baik pada tingkat mikro perusahaan, asosiasi serikat pekerja dan organisasi yang memiliki kepentingan (*interest groups*) untuk memperjuangkan kelompoknya masing-masing.<sup>2</sup>

Tujuan hubungan industrial pada akhirnya adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja serta pengusaha, di mana tujuan ini saling berkaitan satu dengan yang lainnya.<sup>3</sup> Kurang baiknya pelaksanaan hubungan industrial dan jaminan sosial pekerja di suatu unit usaha serta lemahnya perlindungan pekerja baik oleh pengusaha maupun pemerintah akan berakibat terhambatnya upaya mengoptimalkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, ketiga hal tersebut harus didorong sebagai bagian dalam upaya peningkatan produktivitas kerja. Di Indonesia, masalah ketenagakerjaan yang menyangkut hal-hal tersebut sangat memprihatinkan. Kurang harmonisnya hubungan industrial, masih rendahnya jaminan sosial dan lemahnya perlindungan terhadap pekerja, sangat jelas terlihat dengan masih tingginya tingkat mogok kerja dan pemutusan hubungan kerja.

Hubungan yang harmonis di antara pekerja dan perusahaan sangat perlu ditumbuhkan serta dijaga. Namun jika keadaan harmonis tersebut tidak dapat diciptakan dan berujung pada

timbulnya konflik yang tidak dapat diselesaikan oleh para pihak maka hal ini dapat menimbulkan kekacauan di perusahaan. Untuk mewujudkan hubungan harmonis yang dicita-citakan oleh kedua pihak, diperlukan suatu sikap sosial yang mencerminkan persatuan nasional dan kesatuan, serta sifat kegotongroyongan, toleransi, tenggang rasa, terbuka, bantu-membantu, dan mampu mengendalikan diri. Selain itu, pelaksanaan hubungan industrial yang harmonis perlu didukung dengan adanya:

1. Forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah antara pengusaha dan pekerja/buruh;
2. Kejelasan antara hak dan kewajiban yang dituangkan ke dalam bentuk KKB;
3. Sarana dan Fasilitas yang mendukung, seperti sarana ibadah, koperasi karyawan, serta sarana olahraga dan rekreasi;
4. Lembaga penyelesaian perselisihan; dan
5. Peningkatan keterampilan dan keahlian.<sup>4</sup>

Dalam bidang ketenagakerjaan<sup>5</sup> pokok pangkal perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha pada umumnya berkisar pada:

1. Pengupahan;
2. Jaminan sosial;

---

<sup>4</sup> Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Bandung: Citra Aditya bakti, 2010), hlm. 17

<sup>5</sup> Zaeni Asyhadie, *HUKUM KERJA Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2007), hlm. 145

---

<sup>2</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 38

<sup>3</sup> Lalu Husni, *Loc. cit.*



3. Perilaku penugasan yang terkadang tidak sesuai dengan keprinsipan;
4. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasa kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban;
5. Adanya masalah pribadi.<sup>6</sup>

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mensyaratkan adanya penyelesaian secara bertahap. Dimulai dari penyelesaian oleh para pihak secara kooperatif ditingkat perusahaan melalui penyelesaian bipartit dan melalui perantara atau pihak ketiga melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Penyelesaian seperti ini disebut dengan penyelesaian perselisihan di luar pengadilan (non-litigasi) atau Alternative Dispute Resolution (ADR), yang dalam masyarakat Indonesia telah dikenal sejak lama dengan musyawarah untuk mufakat.

Perundingan bipartit apabila gagal atau tidak tercapai kesepakatan, atau salah satu pihak menolak untuk berunding<sup>7</sup>, kedua belah pihak atau salah satu pihak mencatatkan perselisihan tersebut kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti upaya perundingan bipartit yang telah dilakukan. Selanjutnya setelah menerima pencatatan dari salah satu pihak atau kedua belah pihak, instansi ketenagakerjaan setempat

melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator, untuk diselesaikan melalui mediasi.

Dari uraian di atas maka permasalahan yang dapat disusun antara lain:

1. Bagaimana pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di Disnakertrans Kota Semarang?
2. Bagaimanakah kendala yang dihadapi oleh mediator dalam pelaksanaan penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi dan upaya apakah yang dilakukan untuk mengatasi kendala-kendala tersebut?

## II. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *yuridis empiris*. Metode pendekatan penelitian *yuridis empiris*<sup>8</sup>, yaitu pendekatan yang dilakukan untuk menganalisis tentang sejauh manakah suatu peraturan/perundang-undangan atau hukum berlaku secara efektif dalam masyarakat. Dalam penelitian yang menggunakan metode pendekatan *yuridis empiris* ini, data primer dapat ditemukan langsung dalam masyarakat atau dalam praktek yang terjadi. Hal ini dilakukan dengan maksud mengetahui penerapan peraturan di bidang ketenagakerjaan dalam kaitannya

---

<sup>6</sup> *Ibid.*, hlm. 127-128

<sup>7</sup> Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa perburuhan)*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 59

---

<sup>8</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2001), hlm 13-14



dengan pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi.

Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah *deskriptif analitis*. Penelitian *deskriptif analitis*<sup>9</sup> berusaha menggambarkan realitas sosial dari fakta-fakta yang ditemukan, untuk selanjutnya dilakukan upaya analisis dengan mendasarkan pada teori-teori yang terdapat dalam disiplin ilmu hukum, khususnya Hukum Ketenagakerjaan berkenaan dengan persoalan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data guna memperoleh data yang objektif dan akurat, yaitu dengan menggunakan data primer dan data sekunder.

Metode analisis yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode *analisis kualitatif*, yaitu memusatkan perhatian pada prinsip – prinsip umum yang mendasari perwujudan satuan-satuan gejala yang di dalam masyarakat dengan melakukan observasi dan wawancara.<sup>10</sup> Dalam hal ini penulis memberikan gambaran dan penjelasan mengenai pokok-pokok permasalahan yang bersangkutan, yang pada akhirnya dapat digunakan untuk menjawab permasalahan yang ada.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang

Mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah suatu penyelesaian perkara yang melibatkan pihak ketiga yang bersifat netral dan tidak memihak, yang akan berfungsi sebagai mediator. Mediator dalam hal ini adalah pegawai instansi pemerintah (pegawai negeri sipil) di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan yang menjadi kewenangannya. Sebagai suatu pihak di luar perkara, mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa, mediator berkewajiban untuk bertemu atau mempertemukan para pihak yang bersengketa guna mencari masukan mengenai pokok persoalan yang disengketakan oleh para pihak.

Berdasarkan KEPMEN No.92 Tahun 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi, untuk menjadi mediator, seseorang harus memenuhi persyaratan yaitu :

<sup>9</sup> Soemotro Ronny Hanitijo, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998), Hlm

<sup>10</sup> Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2004), Hlm 20.



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

Untuk mendapatkan legitimasi sebagaimana yang dimaksud di atas, seorang atau individu yang ingin menjadi mediator harus:

1. Telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja yang dibuktikan dengan sertifikat dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.
2. Telah melaksanakan tugas di bidang pembinaan hubungan industrial sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun setelah lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja.

Pelaksanaan mediasi dilakukan dalam hal penyelesaian perselisihan hak,

penyelesaian perselisihan kepentingan, penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan penyelesaian perselisihan antara serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Penyelesaian melalui mediasi dapat dilaksanakan apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak telah mencatatkan perselisihan di Disnakertrans Kota Semarang dengan disertai bukti bahwa perselisihan telah diselesaikan secara bipartit.

Dalam menjalankan tugasnya, mediator memiliki kewajiban sebagai berikut:

1. Memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan;
2. Mengatur dan memimpin mediasi;
3. Membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai;
4. Membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan;
5. Membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
6. Membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Selain kewajiban diatas, seorang mediator juga memiliki kewenangan sebagai berikut:

1. Mengajukan kepada para pihak yang berselisih untuk berunding terlebih dahulu dengan itikad baik sebelum dilaksanakan mediasi;



2. Meminta keterangan, dokumen, dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan;
3. Mendatangkan saksi atau saksi ahli dalam mediasi apabila diperlukan;
4. Membuka buku dan meminta surat-surat yang diperlukan dari para pihak dan instansi atau lembaga terkait;
5. Menerima atau menolak wakil para pihak yang berselisih apabila ternyata tidak memiliki surat kuasa;
6. Membuat anjuran, dimana anjuran tersebut tidak memiliki kekuatan eksekusi.

Penyelesaian melalui mediasi dapat dilaksanakan apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak telah mencatatkan perselisihan di Disnakertrans Kota Semarang dengan disertai bukti bahwa perselisihan telah diselesaikan secara bipartit. Pengaduan perselisihan hubungan industrial dari salah satu pihak atau para pihak setelah diterima oleh Disnakertrans Kota Semarang, Disnakertrans Kota Semarang wajib memberikan pilihan untuk menyelesaikan penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Apabila para pihak dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja tidak menetapkan pilihan, maka Disnakertrans melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator yang dilaksanakan dengan surat penunjukan mediator.

1. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permohonan dari para pihak, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Dalam hal terjadi kesepakatan dalam penyelesaian melalui mediasi, maka dibuatlah perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan disaksikan oleh mediator dan kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama. Namun apabila mediasi tidak mencapai kesepakatan, mediator membuat anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama kepada para pihak. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak. Anjuran mediator memuat:
  - a. Nama Perusahaan;
  - b. Alamat Perusahaan;
  - c. Nama Pekerja;
  - d. Alamat Pekerja;
  - e. Permasalahan;
  - f. Tanggal dan tempat mediasi;



- g. Keterangan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
  - h. Keterangan Pengusaha;
  - i. Keterangan saksi/saksi ahli (bila ada);
  - j. Pertimbangan hukum dan kesimpulan mediator;
  - k. Isi anjuran.
2. Para pihak dalam waktu 10 (sepuluh) hari sejak menerima anjuran tersebut sudah harus memberikan jawaban kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran yang dibuat mediator;
  3. Jika para pihak tidak memberikan pendapatnya, mereka dianggap menolak anjuran tertulis;
  4. Jika para pihak menyetujui anjuran yang dibuat oleh mediator, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Apabila perjanjian bersama yang telah didaftarkan tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan

Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi. Jika pemohon eksekusi berdomosili di luar pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian bersama, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berwenang untuk melaksanakan eksekusi.

## **B. Kendala yang Dihadapi Mediator Dalam Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi dan Upaya yang Dilakukan untuk Mengatasi Kendala-Kendala tersebut**

Kendala yang dihadapi oleh mediator dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah:

1. Kurangnya kesadaran pengusaha untuk memberikan hak-hak pekerja sesuai ketentuan. Pengusaha terkadang merasa memiliki kekuasaan sehingga pengusaha sering menghilangkan azas itikat baik dalam penyelesaian sengketa, selain itu pengusaha juga sering mengulur waktu saat di undang untuk melaksanakan mediasi;



2. Tidak adanya perangkat atau regulasi yang dapat memaksa para pihak terutama pengusaha untuk hadir dalam sidang mediasi, sehingga mediator merasa sulit mendatangkan pengusaha untuk hadir dalam pertemuan atau sidang mediasi yang diadakan oleh Mediator;
  3. Sikap egois dari para pihak dalam mencari jalan keluar atau pemecahan masalah. Dengan munculnya sikap egois dari para pihak ini berdampak pada proses pemecahan masalah yang berlangsung kaku dan berbelit-belit ;
  4. Terbatasnya ruang sidang;
  5. Alat-alat penunjang yang kurang memadai. alat penunjang yang kurang memadai seperti komputer, telepon, dan kebutuhan administrasi lainnya yang didahulukan dalam pembuatan peraturan, risalah, pembuatan anjuran, dan pemanggilan para pihak juga menjadi hambatan bagi mediator. Di Disnakertrans Kota Semarang hanya terdapat 2 ( dua ) ruang sidang, 3 unit komputer, dan 1 unit telpon. Keterbatasan ruang sidang serta alat-alat penunjang ini dirasa menghambat kinerja mediator dalam melakukan sidang mediasi dan kurang memadai untuk kebutuhan administrasi.;
  6. Jumlah mediator tidak sesuai dengan jumlah perselisihan hubungan industrial yang begitu banyak di Kota Semarang. Mediator di Disnakertrans Kota Semarang yang hanya berjumlah 3 ( tiga ) orang tidak sebanding dengan jumlah kasus yang masuk ke Disnakertrans Kota Semarang yang jumlahnya ratusan per-tahun;
- Upaya yang dilakukan oleh mediator untuk mengatasi kendala-kendala tersebut adalah:
1. Memberikan kesadaran kepada pengusaha khususnya untuk memahami peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;
  2. Meningkatkan kinerja dan pemerataan atas tugas setiap mediator. Dengan jumlah mediator yang ada saat ini maka mediator lebih bekerja keras baik dalam melakukan pembinaan perusahaan, melakukan pencegahan terjadinya perselisihan hubungan industrial maupun dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. dilakukan pemerataan tugas dengan menyesuaikan jumlah kasus yang ditangani oleh setiap mediator agar kasus yang ditangani oleh setiap mediator seimbang dengan mediator lainnya;
  3. Melakukan konsolidasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan menghadirkan pengusaha dan pekerja guna membahas



- mengenai peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta upaya menciptakan kondisi hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan;
4. secara insidental, mediator juga melakukan pembinaan-pembinaan ke perusahaan-perusahaan di Kota Semarang terutama perusahaan yang terindikasi terjadi keresahan. Pembinaan yang dilakukan oleh mediator ini dilakukan dengan mengunjungi perusahaan dan membicarakan keresahan yang terjadi pada perusahaan tersebut bersama pekerja dan pengusaha guna membantu memberikan pemahaman mengenai peraturan ketenagakerjaan yang terkadang informasi tersebut didapat pekerja hanya melalui media sosial saja;
  5. Mediator memberikan kesempatan kepada pengusaha maupun pekerja untuk berkonsultasi mengenai hubungan industrial;
  6. Melakukan pemberdayaan terhadap serikat pekerja/serikat buruh sehingga mereka memiliki bekal yang cukup mengenai materi undang-undang ketenagakerjaan, teknik negosiasi, serta upaya menciptakan peran serikat pekerja/serikat buruh dalam mewujudkan ketenangan kerja dan keharmonisan di dalam perusahaan;
  7. Melakukan pembinaan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Pengusaha yang memiliki minimal 10 ( sepuluh ) pekerja harus membuat peraturan perusahaan sebagai rujukan dalam melaksanakan hubungan industrial di perusahaan maupun sebagai rujukan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial;
  8. Melakukan penyelesaian mogok kerja dan unjuk rasa. Jika ada pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh yang akan melaksanakan unjuk rasa maupun mogok kerja, maka mediator membantu melakukan pencegahan maupun pembinaan agar tidak terjadi. Namun apabila pada akhirnya unjuk rasa maupun mogok kerja tetap terjadi maka tetap dilakukan mediasi

#### IV. DAFTAR PUSTAKA

- Ashshofa, Burhan. 2004. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta
- Husni, Lalu. 2004. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. 2001. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo



## DIPONEGORO LAW REVIEW

Volume 5, Nomor 2, Tahun 2016

Website : <http://www.ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dlr/>

- Soemotro, Ronny Hanitijo. 1998. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika
- Ugo dan Pujiyo. 2011. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa perburuhan)*. Jakarta: Sinar Grafika