



## Peran Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di PT. Dymatic Chemicals Indonesia

Siti Zakiyya Nur Aulia Kurniawan , Resya Dwi Marselina , Rismayanti Dewi

Universitas Teknologi Digital

Jl. Cibogo No. Indah 3, Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat

Email : [siti10121658@digitechuniversity.ac.id](mailto:siti10121658@digitechuniversity.ac.id) , [resyadwi@digitechuniversity.ac.id](mailto:resyadwi@digitechuniversity.ac.id)

**Abstract.** *Industrial relations disputes in Indonesia are commonly experienced by industrial relations actors. Industrial relations mediators have duties and responsibilities as labor mediators. The purpose of the research is to understand the role of the mediator when resolving industrial relations disputes at PT Dymatic Chemicals Indonesia, identify factors that influence the effectiveness of the mediator, and provide suggestions to improve the dispute resolution process. The research method used is a qualitative method of data technique through simak catat interview. The result of the discussion of this research is that the role of mediators in the company in resolving labor disputes plays a very important role. Mediators of PT Dymatic Chemicals Indonesia in resolving workers' problems are usually done by mediation.*

**Keywords:** *Mediator, Disputes, Mediation, Industrial Relations*

**Abstrak.** Perselisihan hubungan industrial di Indonesia adalah hal yang lumrah dialami oleh pelaku hubungan industrial. Mediator hubungan industrial memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai mediator ketenagakerjaan. Tujuan penelitian untuk memahami peran mediator saat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di PT. Dymatic Chemicals Indonesia, mengidentifikasi faktor yang memengaruhi efektivitas mediator, serta memberikan saran untuk meningkatkan proses penyelesaian perselisihan tersebut. Metode penelitian yang di gunakan adalah metode kualitatif teknik data melalui simak catat wawancara. Hasil pembahasan dari penelitian ini adalah peran mediator di perusahaan dalam menyelesaikan perselisihan pekerja Sangat berperan penting . Mediator PT.Dymatic Chemicals Indonesia dalam menyelesaikan masalah pekerja biasanya di lakukan dengan mediasi

**Kata kunci:** Mediator, Perselisihan, Mediasi, Hubungan industrial

### LATAR BELAKANG

Hubungan antara pengusaha dan pekerja tidak selalu baik, tergantung harapan dan impian pihak-pihak yang terlibat. Yang terjadi dalam bidang ini adalah perbedaan pendapat dapat menimbulkan konflik dan rusaknya hubungan. Permasalahan hak, perbedaan keinginan, perselisihan pemutusan kontrak kerja dan konflik dengan serikat pekerja/serikat buruh. Masih dalam kerangka perusahaan yang sama. Adanya perselisihan perburuhan merupakan awal dari sebuah proses sosial dimana para pekerja berusaha mendapatkan apa yang mereka inginkan dengan mengambil jalan yang salah, dan juga mengingkari hak pekerja lain untuk mengejar keinginan yang mereka inginkan. Konflik dengan unsur negatif melemahkan moral. Salah satu akibat dari konflik adalah semakin meningkatnya rasa kecewa di kalangan pekerja dan tekanan pada jiwa pekerja yang mengalami konflik. Padahal, penerapan penyelesaian damai dapat memberikan dampak positif berupa peningkatan semangat kerja pegawai, yang tentunya bermanfaat bagi kerja pegawai dan organisasi (Julkipli, 2022).

Received: Oktober 29, 2023; Accepted: Januari 03, 2024; Published: Januari 03, 2024

\* Siti Zakiyya Nur Aulia Kurniawan, [siti10121658@digitechuniversity.ac.id](mailto:siti10121658@digitechuniversity.ac.id)

Perselisihan hubungan industrial di Indonesia menjadi perhatian bersama para pemangku kepentingan hubungan industrial di seluruh dunia. Di dalam pihak yang ada pada perselisihan hubungan industrial adalah para pekerja. Organisasi pekerja atau buruh dengan pengusaha atau organisasi pemberi kerja. pada Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) merupakan upaya memulihkan hubungan harmonis antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja pasca terjadinya perselisihan perburuhan (Soetarto, 2019).

Untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan, terlebih dahulu perlu dicapai kesepakatan melalui perundingan bilateral. Namun dalam perundingan bilateral, biasanya salah satu pihak khususnya tergugat menolak untuk ikut serta dalam perundingan bilateral, sehingga pihak yang merasa dirugikan tetap berinisiatif untuk mengangkat permasalahan tersebut kepada pihak yang berwenang di bidang ketenagakerjaan. menjadi., yaitu penyelesaian penyedia layanan sumber daya manusia yang bertanggung jawab. Selain itu, perundingan bilateral dapat gagal meskipun tidak tercapai kesepakatan dalam perundingan tersebut. Selain itu, jika menuntaskan permasalahan bilateral tidak memungkinkan, para pihak dapat mencari solusi lain di luar pengadilan seperti mediasi, konsiliasi, dan arbitrase( Fikriyah, 2021).

Terjadi pula perselisihan perburuhan di PT. Dymatic Chemicals Indonesia, PT. Dymatic Chemicals adalah perusahaan terkemuka yang mengkhususkan diri dalam produksi bahan pembantu tekstil dan bahan kimia lainnya di Cina. Didirikan pada tahun 1989, perusahaan ini mengoperasikan lebih dari 10 lokasi di seluruh Tiongkok. Perusahaan ini memiliki kemampuan pengembangan produk, manufaktur, pemasaran, penjualan, dan dukungan teknis yang luas. Perusahaan ini diakui oleh pemerintah sebagai Pusat Teknologi Perusahaan Nasional dan memegang sertifikasi ISO9001 dan ISO14001 dari British Standards Institute (BSI). Perusahaan telah mendirikan tempat kerja pascadoktoral industri untuk mempromosikan penelitian dasar kimia tekstil. Saham "Dymatic Chemicals" (002054) ditawarkan kepada publik pada bulan Juli 2006. Perselisihan di PT Dymatic Chemicals India dilatarbelakangi oleh perbedaan pendapat antara karyawan dan supervisor, serta kurangnya kesamaan pemahaman mengenai keanggotaan serikat pekerja, pemenuhan hak dan kewajiban dalam perusahaan.

Hubungan industrial yang baik ini sangat penting untuk perusahaan. Maka dari itu peran mediator penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini sangat penting karena hubungan industrial yang baik bertujuan untuk meningkatkan kualitas pada produktivitas dan meningkatkan kesejahteraan antar pekerjaan dan pengusaha. Tujuan ini saling berkaitan maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja di PT Dymatic Chemicals Indonesia

Tujuan penelitian untuk memahami peran mediator saat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di PT. Dymatic Chemicals Indonesia, menyelidiki faktor yang memengaruhi efektivitas mediator, serta memberikan saran untuk meningkatkan proses penyelesaian perselisihan tersebut.

## **KAJIAN TEORITIS**

Penulisan sebelumnya yang dapat menjadi referensi dan menarik bagi peneliti untuk meneliti penelitian yang berjudul *Peran Mediator Dalam Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi* di tulis oleh Ahmad Julkipli penelitian ini memaparkan peran mediator dalam proses menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial ialah dengan dilakukannya pembinaan terhadap suatu hubungan industrial, dibuatnya peningkatan terhadap hubungan industrial, serta mempunyai peran dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi melalui luar pengadilan hubungan industrial. Dan Penelitian dari Fatisia Laia tahun 2019 yang berjudul *Peranan Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* Kajian ini menjelaskan tentang proses penyelesaian perselisihan hubungan kerja, khususnya peran mediator dalam pemajuan hubungan kerja, pembinaan hubungan kerja, dan penyelesaian perselisihan hubungan kerja di luar pengadilan.

### **Mediasi**

Mediasi adalah suatu upaya penyelesaian sengketa dimana para pihak yang bersengketa mengajak pihak netral untuk bertindak sebagai mediator atau sepakat untuk bertindak sebagai mediator dalam mencari kesepakatan. Pihak yang bertindak sebagai pihak netral dalam proses ini dapat disebut mediator (Mulyana, 2019).

Mediasi berasal dari bahasa Latin “mediare” yang berarti “berada di antara keduanya”. Mediasi adalah suatu bentuk alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang dilakukan oleh pihak ketiga, atau “mediator”. Mediator berperan sebagai perantara yang memberikan nasihat terkait penyelesaian sengketa, namun penyelesaian sengketa ditentukan berdasarkan kesepakatan para pihak yang bersengketa. Mediator hubungan kerja mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai mediator hubungan kerja. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2014, mediator bertugas membina hubungan perburuhan, membina hubungan perburuhan, dan menyelesaikan perselisihan hubungan perburuhan di luar pengadilan (Wicaksana, 2021).

Ada berbagai pendapat mengenai mediasi karena terminologinya. Mediasi juga dapat diartikan sebagai proses penyelesaian sengketa yang lebih singkat dan murah, serta dapat

memberikan para pihak akses yang lebih besar terhadap penyelesaian sengketa yang memuaskan dan sesuai dengan rasa keadilan mereka. (Mulyana, 2019) .

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa mediasi merupakan salah satu bentuk alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang melibatkan mediator sebagai pihak ketiga.

### **Hubungan Industrial**

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan konstitusi yang terkandung di dalamnya, hubungan industrial diartikan sebagai keterhubungan antara proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari berbagai pihak: pekerja, pengusaha, dan pemerintah. sistem yang akan dibangun. Pancasila. Sebaliknya, hubungan kerja adalah hubungan antara dua pihak atau lebih yang dipekerjakan berdasarkan kontrak kerja yang mencakup faktor-faktor seperti tanggung jawab kerja dan gaji. Definisi ini terkandung dalam Kode Ketenagakerjaan . (Anwar, 2023).

Hubungan industrial adalah hubungan yang diatur antara pengusaha dan pekerja. Dalam hubungan industrial, perselisihan dan permasalahan ketenagakerjaan di tingkat perusahaan terlebih dahulu diselesaikan melalui musyawarah atau kekeluargaan. Namun, tidak semua perselisihan antara pekerja dan pengusaha dapat diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah. Hal ini disebabkan adanya perbedaan pendapat mengenai berbagai permasalahan terkait hubungan kerja dan kondisi kerja lainnya, yang tentunya berujung pada perselisihan mengenai korelasi industri (Nelson, 2023).

Dalam pola hubungan industrial di Indonesia, asas yang harus dihormati sebagai asas terpenting dalam penyelenggaraan sistem ketenagakerjaan adalah terpenuhinya hak dan kewajiban yang dimiliki oleh pelaku langsung yang terlibat dalam hubungan industrial yaitu pengusaha atau pekerja. Pengusaha dan pekerja yang menjual tenaganya kepada pengusaha dan menggerakkan roda industri (Taryono, 2019).

### **Perselisihan Hubungan Industrial**

Pengertian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 (Pasal 1 No.22) juncto Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (Pasal 1 No.1) tentang PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Menurut kedua undang-undang tersebut, perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat antara para pihak yang bersengketa, dan perselisihan mengenai hak, kepentingan, perbedaan pendapat yang berkaitan dengan pemberhentian, serta antara manajemen dan pekerja atau pekerja dan serikat pekerja. kepatuhan. karyawan perusahaan. Berdasarkan KEPMEN, tenaga kerja No. Pada

Kep.5A/Men/1994, istilah perselisihan perburuhan kemudian diubah menjadi istilah perselisihan hubungan industrial (Dhulhijjahyani, 2023).

Perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Pengertian perselisihan perburuhan dijelaskan dalam Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang menyatakan: Karena adanya perselisihan hukum, perselisihan kepentingan, perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan. Akibat perselisihan antar serikat pekerja (Kesuma, 2018).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Perburuhan (PPHI), perselisihan hubungan perburuhan adalah perselisihan antara pemberi kerja atau antara pengusaha atau gabungan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh. antar serikat pekerja. atau perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam perusahaan (Pasal 1 angka 1 UU No. 2 Tahun 2004) (Agus, 2022).

### **Penyelesaian Hubungan Industrial**

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur dalam Pasal 136 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini merupakan reformasi undang-undang ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia sejak bulan Desember 1998, selain beberapa undang-undang lainnya seperti Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang. Undang-undang ini ditetapkan sebagai undang-undang bagian dari paket Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penampungan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, meskipun terdapat kelebihan dan kekurangan di beberapa pihak. Lahirnya UU PPHI dilatarbelakangi oleh kenyataan bahwa Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan Swasta sudah tidak lagi memenuhi kebutuhan masyarakat. Di era industrialisasi, permasalahan terkait hubungan industrial telah berkembang dan semakin kompleks sehingga memerlukan sistem dan mekanisme penyelesaian hubungan industrial yang cepat, akurat, adil, dan hemat biaya. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (PPHI), perselisihan perburuhan adalah perselisihan antara pengusaha, pengusaha, atau gabungan pekerja dan pekerja, atau antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh. Di antara serikat pekerja. Perselisihan pemecatan dan perselisihan antar serikat pekerja (Kasra, 2022).

Mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan atau hubungan industrial biasanya ditentukan oleh Pengadilan Hubungan Perburuhan (PHI). Sebelum mencapai tahap atau tingkat Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), dapat dilanjutkan dengan tahap awal atau alternatif yang terdiri dari 4 terdiri dari lembaga, bipartite, mediasi, konsilisai dan abitrasi. (Yunus, 2023).

Menurut (Anggraini, 2023) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan berdasarkan pengadilan hubungan industrial atau di luar pengadilan hubungan industrial yaitu:

1. Penyelesaian Bilateral Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pengertian perundingan bilateral adalah: Perundingan antara serikat pekerja dan pengusaha. Inisiatif perundingan bilateral diatur dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Penyelesaian Bipartit Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yang dimaksud dengan perundingan bilateral adalah perundingan antara pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan. Upaya perundingan bipartit diatur dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan
3. Penyelesaian Melalui Mediasi Menurut Pasal 1 Angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mediasi hubungan industrial (selanjutnya disebut mediasi) adalah penyelesaian perselisihan hukum, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemberhentian. Ini terpecahkan. Hubungan kerja dan perselisihan pekerja. Hanya serikat pekerja. Di dalam suatu perusahaan, melalui negosiasi yang dimediasi oleh satu atau lebih mediator netral. Mediator adalah pegawai pada instansi pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan, yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan Menteri sebagai mediator untuk melakukan mediasi, dan memberikan nasihat tertulis kepada para pihak yang bersengketa mengenai sengketa hukum dan penyelesaian sengketa, ada kewajibannya. perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
4. Penyelesaian secara mediasi Dalam Pasal 1 Angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Perburuhan, Konsiliasi dalam hubungan perburuhan yang selanjutnya disebut konsiliator / mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, benturan kepentingan, perselisihan pemberhentian dan perselisihan antar

pekerja/buruh. serikat pekerja saja, di dalam perusahaan, melalui diskusi yang dimediasi oleh satu atau lebih mediator netral. Konsiliator/ mediasi adalah pegawai suatu lembaga negara yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, yang memenuhi persyaratan peran konsiliator yang ditetapkan oleh Menteri untuk melakukan konsiliasi dan wajib memberi nasehat secara tertulis kepada para pihak minat. konflik meliputi putusnya hubungan industrial dan konflik antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah metode kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang melihat dunia sebagaimana adanya, dari sudut pandang realitas social. Oleh karena itu, peneliti kualitatif harus berpikiran terbuka. Pada dasarnya, penelitian kualitatif mempunyai dua tujuan. yang pertama mendeskripsikan dan memperjelas, dan yang kedua mendeskripsikan dan menjelaskan. Data dikumpulkan melalui catatan dan wawancara dengan pegawai HRD bernama Kiki untuk lebih memperkuat penelitian (Nurafiani, 2023).

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan catatan dan wawancara dengan pegawai HRD bernama Kiki untuk lebih memperkuat penelitian. Sumber data diperoleh dari observasi langsung. Tujuan penelitian adalah untuk memperjelas peran mediator dalam menyelesaikan permasalahan hubungan kerja di PT. Dymatic Chemicals Indonesia.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan HRD PT. Dymatic Chemicals Indonesia pada tanggal 30 November 2023. Pada saat wawancara, kami menanyakan beberapa pertanyaan terkait permasalahan hubungan kerja di PT. Dymatic Chemicals Indonesia. Diantaranya, “Bagaimana peran mediator dalam upaya penyelesaian konflik hubungan profesi di PT. Dymatic Chemicals Indonesia”.

Figure 1 dokumentasi wawancara



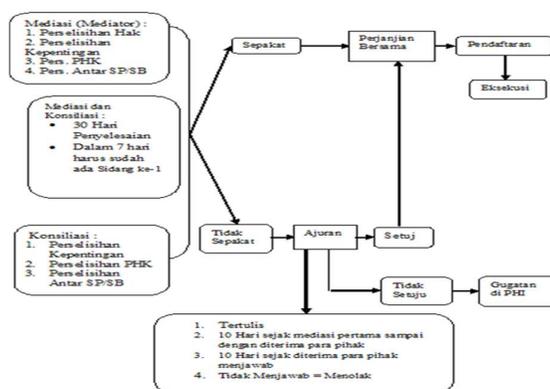
Figure 2 dokumentasi wawancara



Sebagai informan Ibu Kiki mengungkapkan “bahwa di PT. Dymatic Chemicals Indonesia terdapat konflik dalam hubungan perburuhan khususnya perbedaan pendapat antar karyawan dan peran mediasi dalam upaya penyelesaian konflik tersebut umumnya mediasi”.

Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi

Table 1 Proses penyelesaian melalui mediasi



Menyelesaikan perselisihan perburuhan di PT. Dymatic Chemicals Indonesia melakukan mediasi karena perselisihan yang terjadi saat ini tergolong perselisihan kecil. Ibu Kiki selaku pemberi informasi dan mediator di perusahaan mengatakan “konflik hubungan kerja di perusahaan ini khususnya PT. Dymatic Chemicals Indonesia tergolong ringan karena biasanya hanya terdapat perbedaan pendapat antar karyawan dan selalu dapat diselesaikan melalui perdamaian. " Sisi positif dari mediasi adalah biayanya relatif murah, tidak memakan banyak waktu dan lebih cepat dibandingkan melalui pengadilan.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang disampaikan selama ini, dapat diambil kesimpulan yang ada di PT Dymatic Chemicals Indonesia, terdapat perselisihan hubungan kerja khususnya antara pekerja dan atasan, serta kurangnya kesepahaman mengenai anggota

serikat pekerja di dalam perusahaan serta pemenuhan hak dan kewajibannya. Di PT Dymatic Chemicals Peran mediator dalam penyelesaian perselisihan perburuhan di Indonesia dapat berujung pada penyelesaian yang adil dan berkelanjutan serta membangun hubungan positif di lingkungan kerja.

## DAFTAR REFERENSI

- Fikriyah, K. (2021). Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1597-1958.
- Agus, D. (2022). Penyuluhan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Penyelesaian. *Jurnal Pengabdian Dinamika*, 80-81.
- Anggraini, E. S. (2023). Enggartiasti Sherly Anggraini. *Syntax Admiration*, 358-359.
- Anwar, J. (2023). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Diluar Pengadilan Melalui Arbitrase. *Supremasi Hukum*, 2-3.
- Dhulhijjahyani, F. (2023). M Anajemen Konflik Dalam Penyelesaian. *Jurnal Adminsitrasi Bisnis*, 36.
- Julkipli, A. (2022). Peran Mediator Dalam Upaya Penyelesaian. *Jurnal Justitia* , 257-258.
- Kasra, H. (2022). Kritik Terhadap Sistem Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia. *Sol Justicia*, 98-99.
- Kesuma, N. J. (2018). Mediasi Hubungan Industrial Sebagai Upaya Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Advokasi*, 55.
- Mulyana, D. (2019). Kekuatan Hukum Hasil Mediasi Di Dalam Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan Menurut Hukum Positif. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 181-182.
- Nelson, A. (2023). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Industri. *Jurnal Mirai Management*, 237-238.
- Nurafiani, V. (2023). Peran: Ruang Guru Sebagai Aplikasi Berbasis Mobile Dalam Perkembangan Belajar Bahasa Indonesia Pada Siswa Mts. *Jurnal Bahasa Dan Pendidikan*, 161-168.
- Soetarto. (2019). Peranan Mediator Dalam Proses Penyelesaian. *Jurnal Governance Opinion*, 106-107.
- Taryono. (2019). Perlindungan Bagi Pekerja Di Era Revolusi Industri 4.0 Dalam Perspektif Hubungan Industrial Pancasila. *Prosiding Seminar Nasional Hukum Transendental*, 51-52.
- Wicaksana, D. P. (2021). Mediasi Online Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa. *Jurnal Analogi Hukum* , 178-179.
- Yunus, Y. (2023). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerjadi Pengadilan Hubungan Industrial. *Jurnal Kewarganegaraan*, 733.