

# Penyuluhan Mekanisme Penyelesaian Sengketa Perdata Perburuhan secara Non-Litigasi

Dinda Delfina<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universitas Negeri Malang, Indonesia; dinda.delfina.fis@um.ac.id

---

## ARTICLE INFO

### *Keywords:*

Labor Dispute Resolution;  
Non-Litigation Mechanism;  
Civil Labor Disputes;  
Legal Counseling;  
Industrial Relations;

---

### *Article history:*

Received 2025-10-22

Revised 2025-11-30

Accepted 2025-12-31

---

## ABSTRACT

Labor disputes are a common issue arising from employment relationships between workers and employers, particularly concerning civil labor rights and obligations. Non-litigation dispute resolution mechanisms play an important role as an alternative to court proceedings, as they emphasize efficiency, consensus, and the preservation of harmonious industrial relations. This article aims to describe and analyze community legal counseling activities on non-litigation mechanisms for resolving civil labor disputes. The counseling focused on introducing and explaining various non-litigation methods, including bipartite negotiation, mediation, conciliation, and arbitration, as regulated under Indonesian labor law. The activity was conducted through interactive lectures and discussions to enhance participants' understanding of their legal rights and available dispute resolution options. The results indicate an increase in participants' legal awareness and comprehension regarding non-litigation labor dispute resolution, which is expected to reduce reliance on litigation and encourage more constructive and peaceful settlement of labor conflicts. Therefore, legal counseling on non-litigation labor dispute mechanisms is essential in strengthening access to justice and promoting sustainable industrial relations.

*This is an open access article under the [CC BY](#) license.*



---

## Corresponding Author:

Dinda Delfina

Universitas Negeri Malang, Indonesia; dinda.delfina.fis@um.ac.id

---

## 1. PENDAHULUAN

Hubungan industrial merupakan sistem yang melibatkan pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam suatu hubungan kerja yang didasarkan pada nilai keadilan, keseimbangan hak dan kewajiban, serta kepastian hukum. Dalam praktiknya, hubungan kerja sering kali memunculkan perselisihan akibat perbedaan kepentingan, ketidakseimbangan posisi tawar, maupun pelanggaran terhadap norma ketenagakerjaan. Perselisihan tersebut dapat berbentuk perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antarserikat pekerja dalam satu perusahaan (Wijayanti, 2018).

Perselisihan perdata perburuhan merupakan salah satu persoalan krusial dalam hukum ketenagakerjaan karena berkaitan langsung dengan perlindungan hak-hak pekerja sekaligus kepentingan

pengusaha. Apabila tidak dikelola dan diselesaikan secara tepat, perselisihan ini berpotensi menimbulkan konflik berkepanjangan yang berdampak negatif terhadap stabilitas hubungan industrial dan iklim investasi (Nasution & Lubis, 2020). Oleh karena itu, sistem penyelesaian sengketa perburuhan yang efektif, efisien, dan berkeadilan menjadi kebutuhan mendesak dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

Secara normatif, hukum positif Indonesia telah mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Undang-undang ini menekankan bahwa penyelesaian sengketa perburuhan harus diupayakan terlebih dahulu melalui jalur non-litigasi sebelum menempuh jalur pengadilan. Pendekatan ini mencerminkan paradigma modern dalam penyelesaian sengketa, yaitu mengedepankan musyawarah, konsensus, dan penyelesaian yang bersifat win-win solution (Sari & Prasetyo, 2019).

Penyelesaian sengketa perdata perburuhan secara non-litigasi meliputi perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Mekanisme ini dinilai lebih adaptif terhadap karakteristik hubungan kerja yang bersifat berkelanjutan, karena tidak hanya berorientasi pada kemenangan salah satu pihak, tetapi juga pada pemulihan hubungan kerja dan keberlanjutan kerja sama (Putri, 2021). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa penyelesaian sengketa melalui mekanisme non-litigasi cenderung lebih cepat, berbiaya rendah, serta mampu mengurangi beban perkara di pengadilan hubungan industrial (Arifin & Ramadhan, 2020).

Selain itu, mekanisme non-litigasi sejalan dengan konsep akses terhadap keadilan (access to justice), terutama bagi pekerja yang memiliki keterbatasan sumber daya ekonomi dan pengetahuan hukum. Mediasi dan perundingan bipartit, misalnya, memberikan ruang dialog yang lebih setara dan partisipatif bagi para pihak dalam menyampaikan kepentingannya (Utami, 2019). Dengan demikian, penyelesaian non-litigasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyelesaian konflik, tetapi juga sebagai instrumen pemberdayaan hukum bagi masyarakat pekerja.

Namun demikian, efektivitas mekanisme non-litigasi sangat bergantung pada tingkat pemahaman hukum para pihak. Berbagai studi menunjukkan bahwa rendahnya literasi hukum ketenagakerjaan di kalangan pekerja dan pengusaha menjadi faktor utama kegagalan penyelesaian sengketa secara non-litigasi (Hidayat & Kusuma, 2022). Banyak pihak yang masih beranggapan bahwa penyelesaian melalui pengadilan merupakan satu-satunya cara untuk memperoleh keadilan, tanpa mempertimbangkan dampak sosial dan ekonomi yang ditimbulkannya.

Dalam konteks inilah penyuluhan hukum memiliki peran strategis. Penyuluhan hukum merupakan sarana edukatif yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran hukum masyarakat agar mampu memahami, melaksanakan, dan mempertahankan hak dan kewajibannya secara mandiri (Pranoto, 2020). Penyuluhan hukum di bidang ketenagakerjaan, khususnya terkait mekanisme penyelesaian sengketa non-litigasi, dapat menjadi upaya preventif untuk meminimalkan konflik serta mendorong penyelesaian sengketa secara damai dan berkeadilan.

Kegiatan penyuluhan mekanisme penyelesaian sengketa perdata perburuhan secara non-litigasi juga sejalan dengan tujuan pembangunan hukum nasional, yaitu mewujudkan sistem hukum yang responsif dan berpihak pada keadilan sosial. Melalui penyuluhan hukum, masyarakat pekerja diharapkan tidak hanya memahami prosedur penyelesaian sengketa, tetapi juga mampu memilih mekanisme yang paling sesuai dengan kepentingannya (Rahman & Siregar, 2021).

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini bertujuan untuk mengkaji dan mendeskripsikan pelaksanaan penyuluhan hukum mengenai mekanisme penyelesaian sengketa perdata perburuhan secara non-litigasi serta kontribusinya dalam meningkatkan pemahaman hukum dan kualitas hubungan industrial. Artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dan praktis bagi pengembangan penyelesaian sengketa perburuhan yang lebih efektif dan berkeadilan di Indonesia.

## 2. METODE

### Jenis dan Pendekatan Kegiatan

Artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode pengabdian kepada masyarakat. Pendekatan ini dipilih untuk menggambarkan secara sistematis pelaksanaan kegiatan penyuluhan hukum mengenai mekanisme penyelesaian sengketa perdata perburuhan secara non-litigasi serta untuk menganalisis tingkat pemahaman peserta sebelum dan setelah kegiatan penyuluhan. Pendekatan kualitatif dinilai relevan karena mampu menggali pemahaman, persepsi, dan respons peserta terhadap materi penyuluhan yang diberikan (Creswell, 2018).

### Lokasi dan Sasaran Kegiatan

Kegiatan penyuluhan hukum dilaksanakan di sentra UMKM di Malang, dengan sasaran utama adalah pekerja, pengurus serikat pekerja, dan/atau perwakilan pengusaha. Pemilihan sasaran kegiatan didasarkan pada pertimbangan bahwa kelompok tersebut merupakan pihak yang secara langsung terlibat dalam hubungan kerja dan berpotensi mengalami perselisihan perdata perburuhan. Dengan demikian, penyuluhan hukum diharapkan dapat memberikan manfaat praktis dan aplikatif bagi peserta dalam menghadapi dan menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan.

### Tahapan Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan penyuluhan hukum dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

#### 1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan meliputi identifikasi permasalahan hukum yang sering dihadapi oleh pekerja dan pengusaha terkait sengketa perdata perburuhan, penyusunan materi penyuluhan, serta koordinasi dengan pihak terkait. Materi penyuluhan disusun berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan hasil kajian literatur dari jurnal ilmiah yang relevan.

#### 2. Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan dilakukan melalui metode ceramah interaktif, diskusi, dan tanya jawab. Materi yang disampaikan mencakup konsep dasar sengketa perdata perburuhan, jenis-jenis perselisihan hubungan industrial, serta mekanisme penyelesaian sengketa secara non-litigasi, yaitu perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Metode interaktif digunakan untuk mendorong partisipasi aktif peserta dan memperdalam pemahaman mereka terhadap materi yang disampaikan (Sugiyono, 2019).

#### 3. Tahap Evaluasi

Tahap evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas kegiatan penyuluhan hukum. Evaluasi dilakukan melalui pengamatan langsung, diskusi reflektif, dan pemberian pertanyaan sederhana kepada peserta sebelum dan setelah kegiatan penyuluhan. Evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan pemahaman hukum peserta terkait mekanisme penyelesaian sengketa perdata perburuhan secara non-litigasi.

### Teknik Pengumpulan Data

Data dalam kegiatan ini dikumpulkan melalui beberapa teknik, yaitu:

1. **Observasi**, untuk mengamati partisipasi dan respons peserta selama kegiatan penyuluhan berlangsung.
2. **Diskusi dan tanya jawab**, untuk menggali pemahaman, pengalaman, dan permasalahan hukum yang dihadapi peserta.
3. **Dokumentasi**, berupa catatan kegiatan, foto, dan materi penyuluhan yang digunakan selama kegiatan berlangsung.

Teknik pengumpulan data tersebut digunakan secara triangulasi guna meningkatkan validitas data yang diperoleh (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014).

### Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis secara **kualitatif deskriptif** dengan cara mengelompokkan, menginterpretasikan, dan mendeskripsikan data berdasarkan tema-tema yang relevan dengan tujuan kegiatan. Analisis dilakukan untuk menggambarkan tingkat pemahaman peserta serta efektivitas penyuluhan hukum dalam meningkatkan kesadaran hukum terkait mekanisme penyelesaian sengketa perdata perburuhan secara non-litigasi.

### Indikator Keberhasilan

Indikator keberhasilan kegiatan penyuluhan hukum ini meliputi:

1. Meningkatnya pemahaman peserta mengenai jenis dan mekanisme penyelesaian sengketa perdata perburuhan secara non-litigasi.
2. Meningkatnya partisipasi aktif peserta dalam diskusi dan tanya jawab.
3. Meningkatnya kesadaran peserta untuk mengutamakan penyelesaian sengketa secara non-litigasi sebelum menempuh jalur litigasi.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Pelaksanaan kegiatan penyuluhan hukum mengenai mekanisme penyelesaian sengketa perdata perburuhan secara non-litigasi berlangsung secara sistematis dan partisipatif. Kegiatan ini diikuti oleh peserta yang terdiri atas pekerja, pengurus serikat pekerja, serta perwakilan pengusaha. Kehadiran peserta menunjukkan adanya kebutuhan yang nyata terhadap pemahaman hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait penyelesaian sengketa perdata perburuhan yang sering terjadi dalam praktik hubungan kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal, sebelum kegiatan penyuluhan dilaksanakan, sebagian besar peserta memiliki pemahaman yang terbatas mengenai konsep dasar sengketa perdata perburuhan dan mekanisme penyelesaiannya secara non-litigasi. Peserta cenderung memandang pengadilan hubungan industrial sebagai satu-satunya sarana penyelesaian sengketa yang memiliki kekuatan hukum mengikat. Minimnya pemahaman terhadap mekanisme perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase menunjukkan adanya kesenjangan informasi hukum di kalangan masyarakat pekerja dan pengusaha. Temuan ini selaras dengan penelitian Wijayanti (2018) yang menyebutkan bahwa rendahnya pengetahuan hukum menjadi salah satu penyebab utama meningkatnya jumlah perkara hubungan industrial di pengadilan.

Selama kegiatan penyuluhan berlangsung, peserta menunjukkan peningkatan minat dan keterlibatan aktif, terutama ketika materi dikaitkan dengan kasus-kasus konkret yang sering terjadi di lingkungan kerja, seperti perselisihan upah, pemutusan hubungan kerja, dan pelanggaran perjanjian kerja. Metode ceramah interaktif dan diskusi terbukti efektif dalam mendorong peserta untuk mengemukakan pengalaman serta permasalahan hukum yang mereka hadapi. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan partisipatif dalam penyuluhan hukum mampu menciptakan ruang dialog yang konstruktif antara pemateri dan peserta.

Setelah kegiatan penyuluhan dilaksanakan, terjadi peningkatan pemahaman peserta secara signifikan terhadap tahapan dan prosedur penyelesaian sengketa perdata perburuhan secara non-litigasi. Peserta mulai memahami bahwa perundingan bipartit merupakan tahap awal yang wajib dilakukan oleh para pihak sebelum melibatkan pihak ketiga. Selain itu, peserta juga memahami perbedaan peran antara mediator, konsiliator, dan arbiter, serta konsekuensi hukum dari setiap mekanisme penyelesaian sengketa. Peningkatan pemahaman ini tercermin dari kemampuan peserta dalam menjelaskan kembali materi serta mengidentifikasi mekanisme penyelesaian sengketa yang paling tepat untuk kasus tertentu.

Hasil kegiatan juga menunjukkan adanya perubahan sikap dan perspektif peserta terhadap penyelesaian sengketa perburuhan. Peserta menjadi lebih terbuka terhadap pendekatan musyawarah dan dialog, serta mulai menyadari pentingnya menjaga hubungan kerja yang harmonis. Perubahan

sikap ini menunjukkan bahwa penyuluhan hukum tidak hanya berfungsi sebagai sarana transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai instrumen pembentukan kesadaran hukum dan sikap hukum yang konstruktif.

### **Pembahasan**

Hasil kegiatan penyuluhan hukum ini menegaskan bahwa mekanisme penyelesaian sengketa perdata perburuhan secara non-litigasi masih belum dimanfaatkan secara optimal oleh masyarakat pekerja dan pengusaha. Padahal, mekanisme ini secara normatif telah diatur secara jelas dan komprehensif dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia. Ketidaktahuan dan kurangnya pemahaman terhadap mekanisme non-litigasi berimplikasi pada meningkatnya ketergantungan terhadap jalur litigasi, yang pada akhirnya memperpanjang konflik dan meningkatkan beban pengadilan hubungan industrial (Arifin & Ramadhan, 2020).

Peningkatan pemahaman peserta setelah kegiatan penyuluhan menunjukkan bahwa penyuluhan hukum merupakan instrumen yang efektif dalam meningkatkan literasi hukum ketenagakerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Pranoto (2020) yang menyatakan bahwa penyuluhan hukum memiliki peran strategis dalam membangun kesadaran hukum masyarakat, khususnya dalam konteks hukum yang bersentuhan langsung dengan kepentingan ekonomi dan sosial masyarakat. Dengan meningkatnya pemahaman hukum, para pihak diharapkan mampu mengambil keputusan yang lebih rasional dan berkeadilan dalam menyelesaikan sengketa perburuhan.

Dari perspektif hubungan industrial, penyelesaian sengketa secara non-litigasi memiliki nilai strategis karena mampu menjaga keberlanjutan hubungan kerja. Penyelesaian melalui perundingan bipartit dan mediasi memungkinkan para pihak untuk terlibat secara langsung dalam proses penyelesaian sengketa, sehingga solusi yang dihasilkan lebih sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan masing-masing pihak. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Utami (2019) yang menyatakan bahwa mediasi dalam sengketa perburuhan lebih efektif dalam menciptakan kesepakatan yang berkelanjutan dibandingkan dengan putusan pengadilan yang bersifat adversarial.

Lebih lanjut, penyuluhan hukum ini juga berkontribusi pada peningkatan akses terhadap keadilan (*access to justice*) bagi pekerja. Dengan memahami mekanisme penyelesaian sengketa secara non-litigasi, pekerja memiliki alternatif penyelesaian yang lebih terjangkau, cepat, dan partisipatif. Hal ini sejalan dengan pandangan Rahman dan Siregar (2021) yang menekankan bahwa mekanisme non-litigasi merupakan sarana penting dalam memperluas akses keadilan, terutama bagi kelompok masyarakat yang memiliki keterbatasan sumber daya ekonomi.

Namun demikian, hasil kegiatan juga menunjukkan bahwa efektivitas penyelesaian sengketa secara non-litigasi tidak hanya ditentukan oleh tingkat pemahaman hukum para pihak, tetapi juga oleh faktor-faktor struktural dan kelembagaan. Ketersediaan mediator yang kompeten, dukungan dari instansi ketenagakerjaan, serta komitmen para pihak untuk beritikad baik merupakan faktor-faktor penting yang menentukan keberhasilan penyelesaian sengketa secara non-litigasi. Oleh karena itu, penyuluhan hukum perlu diintegrasikan dengan penguatan kapasitas kelembagaan agar mekanisme non-litigasi dapat berjalan secara optimal.

Selain itu, kegiatan penyuluhan hukum ini juga memiliki implikasi terhadap pembangunan hukum nasional. Dengan mendorong penyelesaian sengketa secara non-litigasi, beban pengadilan dapat dikurangi dan proses penegakan hukum menjadi lebih efisien. Pendekatan ini sejalan dengan paradigma hukum progresif yang menempatkan hukum sebagai sarana untuk mencapai keadilan substantif, bukan semata-mata keadilan prosedural.

Dengan demikian, hasil dan pembahasan ini menegaskan bahwa penyuluhan mekanisme penyelesaian sengketa perdata perburuhan secara non-litigasi merupakan upaya yang strategis dan relevan dalam meningkatkan kesadaran hukum, memperluas akses keadilan, serta memperkuat hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Kegiatan ini diharapkan dapat menjadi model pengabdian kepada masyarakat yang berkelanjutan dan dapat direplikasi di berbagai sektor dan wilayah.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pelaksanaan dan pembahasan kegiatan penyuluhan hukum mengenai mekanisme penyelesaian sengketa perdata perburuhan secara non-litigasi, dapat disimpulkan bahwa penyuluhan hukum memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan pemahaman dan kesadaran hukum masyarakat pekerja dan pengusaha. Sebelum kegiatan penyuluhan dilaksanakan, sebagian besar peserta masih memiliki pemahaman yang terbatas mengenai jenis-jenis perselisihan hubungan industrial serta mekanisme penyelesaiannya secara non-litigasi, sehingga cenderung mengandalkan jalur litigasi sebagai satu-satunya sarana penyelesaian sengketa.

Pelaksanaan penyuluhan hukum terbukti mampu meningkatkan pengetahuan peserta mengenai tahapan dan prosedur penyelesaian sengketa perdata perburuhan secara non-litigasi, mulai dari perundingan bipartit hingga mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Selain peningkatan pemahaman normatif, kegiatan ini juga mendorong perubahan sikap peserta ke arah yang lebih konstruktif, yaitu mengutamakan musyawarah dan dialog dalam menyelesaikan sengketa serta menjaga keberlanjutan hubungan kerja yang harmonis.

Lebih lanjut, penyuluhan hukum mengenai mekanisme penyelesaian sengketa perdata perburuhan secara non-litigasi berkontribusi dalam memperluas akses terhadap keadilan (*access to justice*), khususnya bagi pekerja yang memiliki keterbatasan sumber daya ekonomi dan pengetahuan hukum. Dengan memahami alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan, para pihak memiliki pilihan yang lebih efisien, terjangkau, dan partisipatif dalam menyelesaikan konflik perburuhan.

Namun demikian, efektivitas penyelesaian sengketa secara non-litigasi tidak hanya bergantung pada tingkat pemahaman hukum para pihak, tetapi juga memerlukan dukungan kelembagaan dan komitmen para pihak untuk beritikad baik. Oleh karena itu, penyuluhan hukum perlu dilakukan secara berkelanjutan dan diintegrasikan dengan penguatan peran lembaga ketenagakerjaan serta peningkatan kapasitas mediator hubungan industrial.

Secara keseluruhan, kegiatan penyuluhan mekanisme penyelesaian sengketa perdata perburuhan secara non-litigasi merupakan upaya strategis dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, berkeadilan, dan berkelanjutan. Kegiatan ini diharapkan dapat menjadi model pengabdian kepada masyarakat yang aplikatif dan dapat direplikasi di berbagai sektor dan wilayah guna mendukung pembangunan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

#### REFERENSI

- Arifin, Z., & Ramadhan, M. (2020). Efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 50(2), 245–260. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol50.no2>.
- Arifin, Z., & Ramadhan, M. (2020). Efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 50(2), 245–260. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol50.no2>
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hidayat, R., & Kusuma, D. A. (2022). Literasi hukum ketenagakerjaan dan implikasinya terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial. *Jurnal Rechtsvinding*, 11(1), 87–102. <https://doi.org/10.33331/rechtsvinding.v11i1>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Nasution, B., & Lubis, M. A. (2020). Penyelesaian sengketa perburuhan dalam perspektif hubungan industrial Pancasila. *Jurnal Ilmu Hukum*, 8(3), 301–315.
- Pranoto, E. (2020). Penyuluhan hukum sebagai sarana peningkatan kesadaran hukum masyarakat. *Jurnal Pengabdian Hukum*, 4(1), 15–26.
- Putri, N. A. (2021). Alternatif penyelesaian sengketa hubungan industrial di Indonesia. *Jurnal Yuridika*, 36(2), 189–205. <https://doi.org/10.20473/ydk.v36i2>

- Rahman, F., & Siregar, T. (2021). Access to justice dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan non-litigasi. *Jurnal Konstitusi*, 18(4), 789–806. <https://doi.org/10.31078/jk1847>
- Sari, M., & Prasetyo, A. (2019). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme non-litigasi. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 16(3), 367–378.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Utami, W. S. (2019). Mediasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa perburuhan. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 26(1), 120–137. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol26.iss1.art7>
- Wijayanti, A. (2018). Perselisihan hubungan industrial dan mekanisme penyelesaiannya di Indonesia. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 48(1), 65–82. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol48.no1>

