

# KEDUDUKAN MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PEKERJA OUTSOURCING DI INDONESIA

Alvyn Chaisar Perwira Nanggala Pratama, Fakultas Hukum Universitas  
Udayana, email: [alvynchaisar@gmail.com](mailto:alvynchaisar@gmail.com)  
I Gusti Ayu Agung Ari Krisnawati, Fakultas Hukum Universitas Udayana,  
email: [ary\\_krislaw@yahoo.com](mailto:ary_krislaw@yahoo.com)

## ABSTRAK

*Dalam hubungan kerja pada suatu industri tidak menutup kemungkinan terjadi sengketa ataupun perselisihan di antara kedua belah pihak. Sebelum memasuki Pengadilan Hubungan Industrial, suatu perselisihan antara pekerja dengan pengusaha harus menjalani proses bipartit dan jika gagal maka harus menjalani proses tripartite dan jika belum mendapatkan kesepakatan antara kedua belah pihak, maka baru mendapatkan rujukan oleh Dinas Tenaga Kerja sebagai tiket masuk kedalam Pengadilan Hubungan Industrial di kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan. Tujuan dari penulisan karya tulis ini adalah untuk menganalisis alternatif penyelesaian sengketa pekerja outsourcing khususnya secara mediasi. Permasalahan yang diangkat pada jurnal ini meliputi apakah Undang-Undang No 2 Tahun 2004 dapat dijadikan dasar hukum dalam penyelesaian perselisihan outsourcing serta menjelaskan kedudukan/karakteristik mediasi dalam penyelesaian perselisihan outsourcing. Metode yang digunakan dalam jurnal ini adalah metode penelitian hukum normatif. Dalam UU No 2 Tahun 2004 terdapat kekosongan norma hukum yakni Perselisihan Hubungan Industrial dikatakan sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja dalam satu perusahaan, kekosongan norma hukum mengenai mediasi yang disebutkan merupakan penyelesaian perselisihan industrial hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh satu mediator yang netral. Perlu diketahui bahwa terdapat kekosongan norma dalam Undang-Undang No 2 Tahun 2004 di mana apabila interpretasikan hanya memfasilitasi perselisihan antara pekerja dengan dua perusahaan. Agar suatu perkara dalam perselisihan hubungan industrial dapat mencapai suatu perdamaian, dibutuhkan mediator yang berkompeten dalam melaksanakan proses mediasi sebagai penengah yang mampu menyelesaikan masalah.*

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

## ABSTRACT

*In a work relationship of an industry does not rule out the possibility of disputes especially disputes between the two parties. Before entering the Industrial Relations Court, a dispute between the worker and company must get through a bipartite process first and if it fails then it must get through a tripartite process and if it has not yet reached an agreement between the two parties, then just get a reference by the Mediator as an entry ticket to the Industrial Relations Court at district / city where the work is carried out. The problem raised in this journal include whether Law No. 2/2004 can be used as a legal basis for resolving outsourcing disputes and clarifying the position / characteristics of mediation in resolving outsourcing disputes. The method used in this journal is the normative legal research method. In Satute No 2 year 2004 there is a norm legal vacuum in which Industrial Relations Disputes are said to be differences of opinion resulting in conflict between employers and workers in only one company, and the norm legal vacuum regarding mediation mentioned is the settlement of industrial disputes in only one company through deliberations mediated by one company neutral mediator. The purpose of writing this paper is to analyze the alternatives of dispute resolution of workers, especially in mediation. It should be noted that there are empty norm in the Statute No. 2 of 2004 which when interpreted only facilitate*

*disputes between workers and two companies. In order to achieve peace in industrial dispute, a competent mediator is needed in the mediation process as an intermediary who is able to resolve the problem.*

**Keywords:** *Mediation, Industrial Relation Dispute, Outsourcing.*

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Seiring dengan kemajuan pesat industri di Indonesia, dewasa ini terdapat istilah *outsourcing*. Pekerja *outsourcing* sering digunakan oleh perusahaan-perusahaan yang sudah maju guna untuk mengefisieni dari segi biaya maupun prosesnya. *Outsourcing* bahkan merupakan hal lazim yang sudah diimplementasikan pada strategi perusahaan-perusahaan.<sup>1</sup> *Outsourcing* sendiri bukanlah merupakan istilah yang digunakan dalam undang-undang, namun *outsourcing* sendiri dapat diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia sebagai alih-daya. Dengan menggunakan pekerja *outsourcing* perusahaan tidak perlu lagi memikirkan pelatihan kerja bagi pekerja karena pekerja *outsourcing* sudah diberikan pelatihan sebelumnya oleh perusahaan *outsourcing* sehingga perusahaan bisa berfokus pada tujuan inti dari kegiatannya. *Outsourcing* sendiri dikaitkan dengan hubungan kerja tidak diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut; UU Ketenagakerjaan), tetapi dalam Pasal 64 UU Ketenagakerjaan dikatakan bahwa “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.” Dalam pelaksanaan pekerjaan, perusahaan dan pekerja tak dapat dipungkiri bisa saja terjadi sengketa dalam hubungan pekerjaan. Dalam menyelesaikan sengketa, sebelum memasuki Pengadilan Hubungan Industrial suatu masalah hukum terkait dengan Hubungan Industrial terlebih dahulu harus diselesaikan dengan cara mediasi. Mediasi sendiri merupakan amanah wajib dari PERMA No 1 Tahun 2016 dan dimuat pada UU No 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (selanjutnya disebut; UU AAPS).

Mediasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial memiliki prosedur yang berbeda dari mediasi-mediasi pada umumnya dan diatur secara spesifik di dalam UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut; UU PPHI). Namun terdapat kekosongan norma hukum pada UU PPHI dimana tidak dijelaskan bagaimana cara menyelesaikan perkara Perselisihan Hubungan Industrial jika terjadi sengketa antara dua perusahaan yang berbeda. Pada Pasal 1 angka (11) mengatakan bahwa: “Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.” Di mana diketahui bahwa pekerja *outsourcing* tidak dapat dihindarkan terjadi sengketa dengan

---

<sup>1</sup> Saefuloh, Asep A. “Kebijakan *Outsourcing* di Indonesia; Perkembangan dan Permasalahan” *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik* Vol. 2, No. 1 Juni 2011, Pusat Penelitian. Badan Keahlian DPR RI. Jakarta. (2011), 1

dua perusahaan yakni perusahaan *outsourcing* dan juga perusahaan penerima jasa *outsourcing*.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari pemaparan isu hukum tersebut, permasalahan yang penulis angkat pada karya tulis ini adalah;

1. Apakah Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dijadikan dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial bagi pekerja *outsourcing*?
2. Apakah mediasi tepat digunakan sebagai alternatif penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial pekerja *outsourcing*?

## 1.3 Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan karya ilmiah ini yakni:

1. Mengetahui apakah Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat dijadikan dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial bagi pekerja *outsourcing*
2. Mengetahui apakah kedudukan mediasi tepat digunakan sebagai alternative penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial pekerja *outsourcing*.

## II. Metode Penelitian

Metode penelitian hukum yang diterapkan oleh penulis dalam karya ilmiah ini yakni metode penelitian hukum normatif (*legal research*). Penelitian hukum normatif sendiri merupakan suatu penelitian yang bertujuan meneliti kaidah atau norma. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian dalam karya ilmiah ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Penelitian ini berlandaskan pengaturan perundang-undangan dalam UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, serta Permenkertrans No 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Bahan hukum yang digunakan untuk mendukung analisis dalam penelitian ini di antaranya bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

## III. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Pengaturan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bagi Pekerja *Outsourcing* di Indonesia

Sebelum menganalisis mengenai pengaturan Perselisihan Hubungan Industrial bagi Pekerja *outsourcing* maka hendaknya mengetahui makna *outsourcing* sebagai hubungan kerja terlebih dahulu. *Outsourcing* adalah pelimpahan operasional dan manajemen suatu mekanisme perusahaan di luar kegiatan inti perusahaan kepada pihak perusahaan penyedia jasa *outsourcing*. Melalui pendelegasian, maka tata kelola suatu sektor pekerjaan di luar inti perusahaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan,

melainkan diberikan limpahan pada perusahaan jasa *outsourcing*. Dalam penerapan mekanisme *outsourcing* kerap terjadi suatu permasalahan, hal ini dipicu oleh beberapa faktor yakni seperti faktor intern perusahaan, faktor kerja (*working condition*) maupun budaya/kebiasaan di dalam perusahaan (*corporate culture*).<sup>2</sup> Dalam praktiknya, *outsourcing* memiliki sistematika yang berbeda dibandingkan dengan hubungan kerja secara umum, hal ini dikarenakan pada sistem *outsourcing* menggunakan hubungan kerja dengan pola segi-tiga, pola segi-tiga ini dapat dikatakan sebab terdapat tiga pihak terlibat hubungan kerja yakni perusahaan pemberi pekerjaan atau penerima (*principle*), perusahaan penyedia jasa (*vendor*) dan pihak pekerja/buruh itu sendiri.<sup>3</sup> Seluruh yang berkaitan mengenai hubungan kerjasama antara pihak-pihak yang tersangkut dalam mekanisme produksi barang dan/atau jasa dalam satu perusahaan dapat dikatakan merupakan hubungan kerja. Secara filosofis hubungan industrial menganut asas kemitraan. Berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (15) menegaskan bahwa hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang unsur-unsurnya terdapat pekerjaan, upah, dan perintah.

Adapun beberapa pihak yang terlibat dalam hubungan kerja antara lain adalah tenaga kerja dan perusahaan si-pemberi pekerjaan. Tenaga kerja dikatakan sebagai seluruh manusia/individu yang sanggup secara hukum untuk melaksanakan pekerjaan dalam rangka menciptakan barang dan/atau jasa, guna memenuhi keperluan diri sendiri maupun publik. Kemudian orang dikatakan sanggup melakukan pekerjaan tersebut menurut hukum akan disebut sebagai pekerja. Pekerja merupakan setiap individu yang melakukan pekerjaan serta menerima upah dan/atau imbalan lainnya. Pemberi kerja adalah individu, perusahaan, maupun badan hukum yang menugaskan para pekerja untuk mengerjakan sesuatu dengan melakukan pembayaran upah dan/atau imbalan lainnya. Pengusaha sebagai pihak pemberi kerja dibagi ke dalam 3 (tiga) kelompok:

- I. Individu atau badan hukum yang mengoperasikan suatu perusahaan milik sendiri.
- II. Individu atau badan hukum yang mandiri mengoperasikan perusahaan yang bukan miliknya.
- III. Individu atau badan hukum di Indonesia sesuai dengan ketentuan I dan II namun berada di luar wilayah Indonesia.

Hubungan kerja akan terjadi apabila sudah tercapai suatu perikatan dalam perjanjian kerja (Pasal 50 UU Ketenagakerjaan). Dalam perjanjian kerja memuat hubungan antara pengusaha dan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Unsur-unsur penting yang harus dimuat dalam perjanjian kerja adalah; adanya pekerjaan; adanya perintah orang lain; adanya upah. Perjanjian kerja dibuat untuk Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Pekerja Waktu Tidak Tertentu

---

<sup>2</sup> Andry Sugiantari, 2016, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang" *Diponogoro Law Review*, Volume 5 Nomor 2, Jawa Tengah, 1

<sup>3</sup> I Nyoman Putu Budiarta, 2016, *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*, Setara Press, Malang, 3

(PKWTT). Adapun perjanjian kerja ini dibuat dengan perusahaan *outsourcing* yang harus berbadan hukum.<sup>4</sup>

Dalam membuat suatu perjanjian kerja haruslah mengatur hak/kewajiban antara pekerja dan pengusaha secara terbuka dan berdasarkan itikad baik. Adapun kewajiban pekerja pada intinya secara universal adalah sebagai berikut:<sup>5</sup>

1. Kewajiban melakukan pekerjaan
2. Menaati aturan perusahaan
3. Meningkatkan produktivitas kerja
4. Menjaga asset perusahaan
5. Adanya kewajiban denda atau ganti kerugian

Sedangkan kewajiban pengusaha secara umum antara lain:<sup>6</sup>

1. Kewajiban membayar upah
2. Memberikan waktu untuk istirahat
3. Menjaga keselamatan dan kesehatan pekerja
4. Menyerahkan kepentingan administrasi berkaitan dengan surat-surat dan mematuhi seluruh ketentuan perundang-undangan  
Melakukan pelatihan/pengembangan

Ancaman (*threat*) yang umumnya muncul terjadi pada perusahaan *outsourcing* apabila didasarkan pada keinginan untuk memangkas biaya dan informasi yang akan di-*outsourced* dilakukan dengan tidak baik.<sup>7</sup> Ancaman permasalahan hukum dari penerapan *outsourcing* dalam perusahaan antara lain:

1. Peralihan status pekerja *outsourcing* yang dibuat melalui perjanjian PKWT dapat menjadi PKWTT pada perusahaan *outsourcing* yang lebih dari tiga tahun berturut-turut
2. Peralihan status pekerja *outsourcing* dapat menjadi pekerja tetap dapat perusahaan penerima/pemberi kerja apabila pekerja tersebut melaksanakan pekerjaan inti (*main core*) dari suatu perusahaan
3. Peralihan dalam hal hubungan kerja dapat terjadi pada perusahaan *outsourcing* langsung ditujukan kepada perusahaan pemberi kerja apabila dalam hal:
  - 1.) Perusahaan *outsourcing* terbukti tidak memiliki izin operasional dan/atau berbadan hukum (Pasal 66 angka (4) UU No 13 Tahun 2003)
  - 2.) Perusahaan *outsourcing* bukan badan hukum (Pasal 65 angka (8) UU No 13 Tahun 2003)

Dari segi pekerja, secara hukum resiko yang terjadi antara lain:

1. Tanpa jenjang karir/ketidakpastian
2. Uang pesangon berbeda dengan pekerja PKWTT oleh karena masa kerja dimulai setiap perpanjangan kontrak dua tahun sebagaimana Pasal 59 ayat (6) UU No 13 Tahun 2003.

---

<sup>4</sup> Julianti, Lis. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* di Indonesia" *Jurnal Advokasi*, Vol. 5 No 1 (2015): .22.

<sup>5</sup> Zamani, Oktav P. *Pedoman Hubungan Industrial Cetakan I*, (Jakarta PPM Manajemen 2011), 25

<sup>6</sup> *Ibid.*

<sup>7</sup> Rahmiati, R. "Analisis Biaya-Manfaat dan Aplikasi Model Penerimaan Teknologi Pada Keputusan *Outsourcing* TI." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol.4, No.1 (2008), 4

Sistem dalam hubungan kerja *outsourcing* didasarkan atas Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan bisa berupa Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) jika memenuhi Pasal 59 UU No 13 Tahun 2003 dan syarat tertentu, sehingga hubungan kerja *outsourcing* tidak selalu PKWT serta salah kalau beranggapan *outsourcing* selalu dan/atau sama dengan PKWT.<sup>8</sup> Di dalam KUHPer Pasal 1601b mengatur mengenai pemborongan pekerjaan, dan juga memberikan pengakuan hingga memberikan hak perseorangan sebagai pemborong pekerjaan. Dalam Pasal 15, Pasal 14 dan Pasal 29 Permenkertrans No 19 Tahun 2012 mengatur perjanjian kerja antara pekerja dapat memiliki perjanjian kerja dengan perusahaan penerima pemborongan maupun pemberi pekerjaan secara tertulis didasarkan atas PKWT dan PKWTT.

Berdasarkan Permenkertrans No 19 Tahun 2012 telah diatur ketentuan mengenai *outsourcing* sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Berdasarkan Pasal 5 Permenkertrans No 19 Tahun 2012 dijelaskan bahwa pekerjaan penunjang yang selanjutnya akan diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan kerja, wajib dilaporkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan, dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan. Jenis-jenis pekerjaan *outsourcing* menurut Pasal 17, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis dan kegiatan ini harus merupakan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, kegiatan penunjang ini meliputi: a. Usaha pelayanan kebersihan; b. Usaha penyediaan makanan bagi pekerja; c. Usaha tenaga pengaman; d. Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan; e. Usaha penyediaan angkutan bagi pekerja.

Untuk memberikan perlindungan kaum pekerja *outsourcing* dan mengantisipasi adanya suatu tindakan eksploitasi oleh pengusaha untuk memperoleh keuntungan, Mahkamah Konstitusi mengeluarkan Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 memberikan perlindungan serta menjamin pekerja/buruh *outsourcing* melalui 2 (dua) model yang dapat dilaksanakan yakni:<sup>9</sup>

1. Memerintahkan agar perjanjian kerja dibuat dalam bentuk PKWTT dan bukan dengan PKWT.
2. Apabila perjanjian kerja dibuat dalam bentuk PKWT maka perusahaan pemberi kerja harus menerapkan prinsip pengalihan perlindungan bagi pekerja/buruh (Prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment* "TUPE").

Dasar konsep dari klausula TUPE yakni mengandung mengenai klausula akan hubungan kerja pekerja bersangkutan akan diserahkan pada perusahaan berikutnya, dalam hal objek kerjanya tetap ada. Dalam hal objek pekerjaan masih ada namun tidak diatur syarat pengalihan perlindungan hak yang diatur dalam perjanjian PKWT, maka hubungan kerja harus segera dibuat secara PKWTT. Prinsip TUPE ini secara diuraikan

---

<sup>8</sup> I Nyoman Putu Budiarta, *op.cit.*, 3

<sup>9</sup> Sudiarawan, Kadek Agus. "Pengaturan Prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment* (TUPE) dalam Dunia Ketenagakerjaan Indonesia" *Jurnal Magister Hukum Udayana* Vol. 4 No. 4 (2015), 798

dalam butir (3.18) dalam pertimbangan hukum Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011. Dengan adanya prinsip TUPE, perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* menurut MK memiliki beberapa akibat hukum terhadap;

- a. Syarat-syarat kerja serta pengupahan dan kesejahteraan pekerja
- b. Pekerja harus tetap mendapatkan perlindungan atas haknya sebagai pekerja apabila dalam hal suatu perusahaan diakuisisi oleh perusahaan lain (perusahaan diambil alih)
- c. Perlindungan hukum apabila perusahaan *outsourcing* lama diganti dengan perusahaan yang baru, maka kontrak kerja yang ada sebelumnya harus tetap dapat dijalankan.
- d. Sehingga pekerja *outsourcing* yang diberhentikan atas dasar alasan perusahaan *outsourcing* telah diganti, dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial sebagai sengketa hak.

Esensi tujuan dari keberadaan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja (*Transfer of Undertaking Protection of Employment "TUPE"*) yakni adalah menghindari terjadinya eksploitasi yang dilakukan pada suatu perusahaan demi kepentingan pengusaha dalam mencari keuntungan semata tanpa mempertimbangkan jaminan dan perlindungan atas hak-hak pekerja.<sup>10</sup>

Akibat hukum dari Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 Mahkamah Konstitusi menimbang dan mengakui bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis atau melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (perusahaan *outsourcing*) adalah kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha. Selain itu Mahkamah Konstitusi berpandangan bahwa *outsourcing* tidak terlarang. Hal ini dimasukdikan bahwa penerapan *outsourcing* dalam perusahaan tetap dapat dilaksanakan sepanjang tidak melanggar perlindungan kerja dalam konsep TUPE.<sup>11</sup>

Apabila terjadi sengketa antara pekerja *outsourcing* dan perusahaan penerima dan/atau pemberi kerja maka diupayakan negosiasi terlebih dahulu. Pengaturan mengenai penyelesaian sengketa penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur secara implisit didalam UU PPHI yakni melalui beberapa tahapan antara lain:

- a. Bipartit, Pasal 3, Pasal 6, Pasal 7  
Penyelesaian bipartit merupakan perundingan (negosiasi) yang dilakukan oleh pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha dalam rangka menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Lembaga Kerjasama Bipartit dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbeda dengan yang dirumuskan dalam UU PPHI di mana Lembaga Kerjasama Bipartit menjadi forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sudah tercatat pada institusi yang bertanggung jawab.

---

<sup>10</sup> Haryanto, Tri. "Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh *Outsourcing* ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.027/PUU-IX/2011" *Jurnal Education and Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*, Vol.7 No.3 (2019), 149-150.

<sup>11</sup> Haryanto, Tri., *op.cit.*, 149.

b. Tripartit

Merupakan bentuk penyelesaian di luar pengadilan yang melibatkan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota setempat yang berwenang untuk menengahi perkara hubungan industrial. Bentuk-bentuk tripartit antara lain:

1. Mediasi; Pasal 8 - 16

Secara etimologi, mediasi merupakan Bahasa Latin yakni "*mediare*" artinya berada di tengah. Pihak yang berada di tengah posisinya adalah mediator dalam melaksanakan tugasnya mendamaikan antar pihak bersengketa. Mediator hendaknya dapat melindungi kepentingan pihak-pihak bersengketa dengan menjunjung asas keadilan dan persamaan perlakuan antar pihak sehingga muncul rasa percaya (*trust*) dari pihak yang bersengketa.<sup>12</sup> Dalam Pasal 1 angka (1) Perma No 1 Tahun 2016 dijelaskan mediasi secara singkat merupakan salah satu cara untuk menyelesaikan sengketa melalui proses perundingan dengan tujuan memperoleh kesepakatan antar pihak dengan ditengahi oleh mediator.

2. Konsiliasi; Pasal 17-28

Konsiliasi hubungan industrial melibatkan pihak ketiga yang disebut konsiliator. Dalam hak kesepakatan dan keputusan, diserahkan dan dilakukan pihak-pihak yang bersengketa.

3. Arbitrase; Pasal 29-54

Arbitrase hubungan industrial merupakan bentuk penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbitrase, putusnya mengikat para pihak dan bersifat final. UU AAPS, menegaskan bahwa penyelesaian sengketa melalui arbitrase hanya diperuntukkan bagi sengketa perdata.<sup>13</sup>

c. Litigasi Pengadilan Hubungan Industrial Pasal 81-115

Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di mana tempat pekerja bekerja dan dengan anjuran atau risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi.

### 3.2 Karakteristik Mediasi dalam Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial Pekerja *outsourcing* di Indonesia

Penyelesaian perkara sengketa secara mediasi dipercaya memiliki kelebihan di mana menurut Christopher W. Moore kebaikan dari mediasi yakni; prosesnya bersifat sukarela, prosedur cepat, keputusan yang *non-judicial*, hemat waktu, hemat biaya, dan

---

<sup>12</sup> Lestari, Rika. "Perbandingan Hukum Penyelesaian Sengketa Secara Mediasi di Pengadilan dan Di Luar Pengadilan di Indonesia." *Jurnal Ilmu Hukum* 4, no. 2 (2013): 217-237. 224

<sup>13</sup> Wibawa, Dewa Gede Yudi Putra dan I Gusti Ayu Agung Ari Krisnawati. "Upaya Mediasi Dalam Penyelesaian Sengketa Pelanggaran Hak Cipta", *Kertha Wicara: Journal Ilmu Hukum* Vol. 08 No.1 (2019), 9



pemeliharaan hubungan.<sup>14</sup> Di samping itu penyelesaian secara mediasi akan mengeluarkan putusan *win-win solution* (menang-menang) oleh karena kesepakatan yang didasarkan oleh kehendak kedua belah pihak dan tidak akan menimbulkan permusuhan oleh karena pihak lawan dalam hal ini dianggap sebagai mitra yang dapat menyelesaikan masalah bersama-sama. Mediasi diatur dalam UU No 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian sengketa (UU AAPS), namun mediasi hubungan industrial pelaksanaannya diatur lebih rinci dalam UUPPHI, hal ini menunjukkan asas "*lex specialist derogat legi generale*" di mana hukum yang mengatur secara spesifik dalam hal ini UU PPHI mengesampingkan hukum yang mengatur secara umum yang dalam hal ini UU AAPS. Merujuk pada Perma No 1 Tahun 2016 maka setiap kasus yang masuk kedalam Pengadilan, hakim harus terlebih dahulu mendamaikan kedua belah pihak yang bersengketa melalui jalur mediasi. Karakteristik dari mediasi merupakan musyawarah untuk mencapai mufakat. Dalam menjalankan mediasi, para pihak yang sedang bersengketa ditengahi oleh seorang mediator. Mediator dalam mediasi hubungan industrial dipimpin oleh mediator yang berada pada setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yakni Dinas Tenaga kerja kabupaten/kota.

Secara normatif terdapat kekosongan norma mengenai bagaimana cara mengatasi perselisihan hubungan industrial bagi pekerja *outsourcing* yang memiliki perselisihan dengan dua perusahaan. Kekosongan norma ini terdapat pada Pasal 1 angka 11 dimana hanya disebutkan "Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral" jika dilihat bahwa mediasi dalam UU PPHI hanya dituliskan penyelesaian dalam satu perusahaan dan tidak diatur secara lanjut bagaimana jika terjadi perselisihan lebih dari satu perusahaan. Namun demikian mediasi hubungan industrial merupakan Penyelesaian Sengketa Alternatif yang sangat istimewa dan berbeda dengan konsiliasi dan arbitrase. Hal ini dikarenakan semua ruang lingkup dalam Pasal 2 UU PPHI dapat diselesaikan secara mediasi. Selain itu berdasarkan Pasal 4 ayat (4) merumuskan, dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu tujuh hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Hal ini mengakibatkan mediasi menjadi pilihan yang sering digunakan untuk menyelesaikan masalah perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan Pasal 2 UU PPHI maka ruang lingkup perselisihan hubungan industrial adalah meliputi; a. perselisihan hak; b. perselisihan kepentingan; c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pada pertengahan pekan tepatnya tanggal 12 Agustus 2019, terdapat berita mengenai perusahaan *vendor* yang mengajukan mediasi kepada pekerja *outsourcing* pada Disnaker Kota Cilegon. Perusahaan *vendor* ini adalah 5 *vendor* PT Krakatau Steel (KS) yang memohonkan upaya mediasi dengan buruh. 5 *vendor* yang meminta harus diverifikasi, kata Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon. Perselisihan Hubungan

---

<sup>14</sup> Emirzon, Joni. *Alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan: negosiasi, mediasi, konsolisasi, dan arbitrase*. Gramedia Pustaka Utama, 2001. 3

Industrial antara Krakatau Steel dan pekerja terjadi oleh karena restrukturisasi tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan.<sup>15</sup>

Kasus *outsourcing* lainnya yakni Muhamad Rifa'I, *dkk* sebagai penggugat melawan PT Setia Pesona Cipta (Perusahaan penerima pekerjaan) dan PT Cahaya Pagi Berlian (Perusahaan pemberi kerja) yang telah mendapat putusan MA Nomor 442K/Pdt.sus-PHI/2015. PT Setia Pesona Cipta adalah perusahaan berbadan hukum yang memiliki kegiatan usaha di bidang produksi kopi kemasan, dalam rangka pembukaan wilayah baru perusahaan PT Setia Pesona Cipta menjalin hubungan kerjasama dengan mitra untuk mengerjakan sebagian pekerjaan yang merupakan kegiatan penunjang berupa *packing* hasil produksi. Dalam perjanjian kerja penggugat hanya memiliki perjanjian kerja dengan PT Cahaya Berlian dan bukan di tempat perusahaan penggugat bekerja. Pada Juni 2013 PT Cahaya Pagi Berlian tidak melaksanakan kewajiban membayar BPJS Ketenagakerjaan yang menjadi hak dari pekerjanya. Perjanjian hubungan kerja ini dibuat sebelum terbitnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 19 Tahun 2012 sehingga terhitung tanggal 7 November 2013 dengan telah habis dan berakhirnya tempo waktu diperjanjikan dalam perjanjian kerjasama Penggugat dengan PT Cahaya Pagi Berlian, Penggugat menentukan untuk memberhentikan kerjasama dengan PT Cahaya Pagi Berlian. Sebelum memasuki proses Peradilan di Pengadilan Hubungan Industrial para pihak sudah terlebih dahulu menjalani proses bipartit dan tripartit, namun tidak mendapatkan kesepakatan sehingga Disnaker setempat mengeluarkan anjuran tertulis.

Dari dua kasus tersebut dapat disimpulkan bahwa UU No Tahun 2004 (UU PPHI) masih mewadahi peker/buruh *outsourcing* yang memiliki perselisihan pada dua perusahaan. Jika Pekerja memiliki perselisihan dengan perusahaan penerima pekerjaan, mereka dapat melakukan mediasi dengan perusahaan penerima pekerjaan. Apabila pekerja memiliki perselisihan dengan perusahaan pemberi pekerjaan maka dapat juga melakukan penyelesaian secara tripartit dengan perusahaan pemberi pekerjaan, juga dimungkinkan melakukan mediasi pekerja dengan kedua perusahaan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dikerjakan mediator yang berada di kantor instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/kota, dalam tempo waktu paling lama 7 hari setelah mendapatkan pelimhaan penyelesaian perselisihan, mediator wajib mengadakan penelitian mengenai duduk perkara dan melangsungkan mediasi. Dalam hal diperlukan, mediator berhak menghadirkan saksi dan/atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi untuk didengar keterangannya, dan mediator wajib merahasiakan seluruh keterangan yang diminta. Mengenai tercapainya kesepakatan, dibuatlah Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator lalu

---

<sup>15</sup> Siagian, Ronald. *dkk.*, "Gagal Berunding dengan Buruh, 5 Vendor Krakatau Steel Ajukan Mediasi" Selatsunda.com, Banten <https://selatsunda.com/gagal-berunding-dengan-buruh-5-vendor-krakatau-steel-ajukan-me>. lihat juga Kabar Banten, "Diminta Jadi Mediator Tripartit, Disnaker Kota Cilegon Verifikasi Laporan Vendor PT KS" <https://www.kabar-banten.com/diminta-jadi-mediator-tripartit-disnaker-kota-cilegon-verifikasi-laporan-vendor-pt-ks/>

diajukan permohonan untuk didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri pada tempat perjanjian dibentuk. Namun, apabila tidak tercapai kesepakatan antar dua belah pihak melalui mediasi maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama, sudah harus disampaikan kepada para pihak, para pihak harus memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja. Pihak yang tidak memberi pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis maka selambat-lambatnya 3 hari kerja mediator sudah harus selesai membantu membuat perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Apabila anjuran tertulis ditolak maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Mediasi secara umum adalah penyelesaian sengketa dengan melibatkan pihak ketiga untuk membantu proses perdamaian yang bersifat pasif dan mediator secara umum tidak berhak atau berwenang dalam mengintervensi para pihak, lebih-lebih untuk memutuskan suatu perselisihan, sehingga dalam mediasi, mediator hanya menjadi jembatan antar para pihak dalam menyampaikan kepentingan masing-masing.<sup>16</sup> Namun berbeda halnya dengan mediasi dalam perselisihan hubungan industrial, di mana mediator dalam hal ini berhak untuk mengeluarkan suatu anjuran tertulis untuk mencapai suatu kesepakatan dalam perkara hubungan industrial.

Pengangkatan Mediator Hubungan Industrial diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi (Permenkertrans No 17/2014). Dalam ketentuan Umum Pasal 1 angka (1) Permenkertrans No 17/2014 disebutkan bahwa Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab 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 hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Hal tersebut merupakan cerminan dari tanggung jawab pemerintah sebagai penengah dalam mengatur pekerja dan pengusaha, menurut Akbar Faisal "*governments important element that regulate the relation between employer and worker*" sehingga pemerintah adalah elemen penting dalam mengatur hal ini.<sup>17</sup> Perihal dengan syarat-syarat untuk menjadi Mediator Hubungan Industrial terdapat dalam Pasal 2 Permenkertrans No 17 Tahun 2014 yang menyatakan;

- (1) Untuk menjadi Mediator, seseorang harus memenuhi persyaratan:
- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
  - b. warga negara Indonesia;

---

<sup>16</sup> Pradima, Akbar. "Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan" (*DiH: Jurnal Ilmu Hukum* 9, no. 17 (2013), 3

<sup>17</sup> Faisal, Akbar and Suharnomo Suharnomo. "Reviewing *Outsourcing* Controversy In Indonesia (An Exploratory Study of Human Resources *Outsourcing* Practice in Semarang City)." (PhD diss., Universitas Diponegoro, 2011), 53

- c. pegawai negeri sipil pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
  - d. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
  - e. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
  - f. berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela;
  - g. berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1);
  - h. memiliki sertifikat kompetensi; dan
  - i. memiliki surat keputusan pengangkatan dari Menteri.
- (2) Untuk memperoleh surat keputusan pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i, harus memenuhi syarat:
- a. telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan Mediator yang dibuktikan dengan sertifikat dari Kementerian; dan
  - b. telah melaksanakan tugas di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun atau ikut mendampingi dalam pembinaan dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial paling sedikit 10 (sepuluh) kasus.

Agar suatu perkara dalam perselisihan hubungan industrial dapat mencapai suatu perdamaian, dibutuhkan mediator yang berkompeten dalam melaksanakan proses mediasi sebagai penengah yang mampu menyelesaikan masalah. Namun di samping itu untuk menyelesaikan perselisihan dengan perdamaian, para pihak harus memiliki itikad baik dan mau menerima anjuran mediator karena saran atau anjuran yang diberikan bertujuan untuk menyelesaikan perkara para pihak dengan mencapai suatu kesepakatan.<sup>18</sup>

## IV. PENUTUP

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan analisis, UU No 2 Tahun 2004 masih relevan sebagai dasar hukum menyelesaikan perselisihan hubungan industrial meskipun terdapat kekosongan norma hukum yang jika diinterpretasikan hanya memfasilitasi perselisihan antara pekerja dengan dua perusahaan di mana Mediasi Penyelesaian Hubungan Industrial dapat dilakukan hanya untuk perselisihan dalam satu perusahaan saja. Dalam sengketa perselisihan *outsourcing*, mediasi yang digunakan tetap merujuk pada UU PPHI. Bidang Dinas Ketenagakerjaan serta Pengadilan Hubungan Industrial dalam hal ini tetap memfasilitasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi antara pekerja *outsourcing* dengan dua perusahaan yakni baik perselisihan antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerja dan/atau penerima jasa pekerja. Karakteristik mediasi adalah musyawarah untuk mencapai mufakat. Mediasi dipandang tepat sebagai penyelesaian sengketa alternatif perselisihan hubungan industrial karena mediasi memiliki beberapa kebaikan yakni; prosesnya bersifat sukarela, prosedur cepat, keputusan yang *non-judicial*, hemat waktu,

---

<sup>18</sup> Paramudia, I Gusti Ngurah Adhi, dkk. "Efektifitas Pelaksanaan Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial", (Denpasar, Fakultas Hukum Universitas Udayana, 2013), 4

hemat biaya, dan pemeliharaan hubungan. Mediasi hubungan industrial merupakan Penyelesaian Sengketa Alternatif yang sangat istimewa dan berbeda dengan konsiliasi dan arbitrase. Hal ini dikarenakan semua ruang lingkup dalam Perselisihan Hubungan Industrial dapat diselesaikan secara mediasi. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu tujuh hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Hal ini mengakibatkan mediasi menjadi pilihan yang sering digunakan untuk menyelesaikan masalah perselisihan hubungan industrial.

#### 4.2 Saran

Hendaknya dalam hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha, harus memperhatikan hak dan/atau kewajiban masing-masing pihak. Serta perusahaan penerima jasa pekerja *outsourcing* harus mampu memberikan jaminan bahwa seluruh keamanan kerja dan kesejahteraannya merupakan tanggung jawab perusahaan penerima atau pemberi kerja bagi pekerja. Selain itu perlu adanya landasan hukum yang mengatur mengenai hak-hak pekerja apabila perusahaan penerima pekerja sewaktu-waktu diakuisisi oleh perusahaan lain sehingga memiliki perjanjian kerja sebelumnya dapat dipertanggungjawabkan. Hendaknya terdapat pengaturan yang pasti mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial bagi perusahaan *outsourcing*. Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial seharusnya terdapat tim khusus untuk menyelesaikan perkara *outsourcing* yang memahami secara mendalam mengenai permasalahan *outsourcing* yang dibentuk oleh Dinas Tenaga Kerja guna mengawasi pengaplikasian dari konsep perlindungan bagi pekerja *outsourcing*.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### Peraturan Perundang-undangan

*Burgerlijk Wetboek* / Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-undang No.30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa; Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 138; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3872.

Undang-undang No. 4 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.

Undang-undang No. 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan; Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

**Buku:**

- Budiartha, I Nyoman Putu. *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*. Setara Press. Malang, 2016
- Emirzon, Joni. *Alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan: negosiasi, mediasi, konsolidasi, dan arbitrase*. Gramedia Pustaka Utama, 2001.
- Zamani, Oktav P. *Pedoman Hubungan Industrial Cetakan I*. PPM Manajemen. Jakarta, 2011

**Hasil Penelitian dan Jurnal:**

- Faisal, Akbar, dan Suharnomo. "Reviewing Outsourcing Controversy in Indonesia (An Exploratory Study of Human Resources *Outsourcing* Practice in Semarang City)." PhD diss., Universitas Diponegoro, 2011.
- Haryanto, Tri. "Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Outsourcing Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 027/PUU-IX/2011." *Jurnal Education and development* 7, no. 3 (2019): 146-146.
- Julianti, Lis. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* di Indonesia." *Jurnal Advokasi* 5, no. 1 (2015).
- Lestari, Rika. "Perbandingan Hukum Penyelesaian Sengketa Secara Mediasi di Pengadilan dan Di Luar Pengadilan di Indonesia." *Jurnal Ilmu Hukum* 4, no. 2 (2013): 217-237.
- Pradima, Akbar. "Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan." *DiH: Jurnal Ilmu Hukum* 9, no. 17 (2013).
- Paramudia, I Gusti Ngurah Adhi, dkk. "Efektifitas Pelaksanaan Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial", (2013). Fakultas Hukum Universitas Udayana, Denpasar.
- Rahmiati, Rahmiati. "Analisis Biaya-Manfaat dan Aplikasi Model Penerimaan Teknologi Pada Keputusan Outsourcing TI" *Performance: Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing dan Sistem Informasi* 10, no. 1 (2018): 102-122.
- Sugiantari, Andry. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang." *Diponegoro Law Journal* 5, no. 2 (2016): 1-10.
- Toha, Suherman. "Laporan Akhir Penelitian Hukum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Jakarta (ID): BPHN Kementrian Hukum dan HAM RI* (2010).
- Saefuloh, Asep Ahmad. "Kebijakan *Outsourcing* di Indonesia: Perkembangan dan Permasalahan." *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik* 2, no. 1 (2011): 337-369.
- Sudiarawan, Kadek Agus. "Pengaturan Prinsip Transfer of Undertaking Protection of Employment (Tupe) dalam Dunia Ketenagakerjaan Indonesia (Diantara Potensi dan Hambatan)." *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)* 4, no. 4 (2015).

Wibawa, Dewa Gede Yudi Putra, and I. Gusti Ayu Agung Ari Krisnawati. "Upaya Mediasi Dalam Penyelesaian Sengketa Pelanggaran Hak Cipta." *Kertha Wicara: Journal Ilmu Hukum* (2019): 1-15.

**Sumber Internet:**

Kabar Banten, "Diminta Jadi Mediator Tripartit, Disnaker Kota Cilegon Verifikasi Laporan Vendor PT KS" *kabarbanten.com*, Banten <https://www.kabar-banten.com/diminta-jadi-mediator-tripartit-disnaker-kota-cilegon-verifikasi-laporan-vendor-pt-ks/>  
(Accessed Desember 12, 2019)

Ronald Siagian, *dkk.*, "Gagal Berunding dengan Buruh, 5 Vendor Krakatau Steel Ajukan Mediasi", *Selatsunda.com*, Banten <https://selatsunda.com/gagal-berunding-dengan-buruh-5-vendor-krakatau-steel-ajukan-me>.  
(Accessed Desember 12, 2019)