

PENGATURAN MEDIASI SEBAGAI ALTERNATIF PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Ni Putu Nanda Kebayan Sari, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: kebayansari2000@gmail.com
Kadek Agus Sudiarawan, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: agus_sudiarawan@unud.ac.id

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2023.v11.i03.p8>

ABSTRAK

Kajian ini dilakukan dengan tujuan menjabarkan pengaturan mediasi dalam lingkup alternatif penyelesaian perselisihan dalam perkara pemutusan hubungan kerja atau PHK. Pengkajian ini menerapkan metode penelitian normatif, dengan penggunaan bahan hukum primer melalui peraturan perundang-undangan, serta bahan hukum sekunder yakni buku-buku hukum, jurnal hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan alternatif penyelesaian sengketa, karya tulis hukum atau pandangan ahli yang termuat dalam media masa. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yakni pendekatan peraturan perundang-undangan atau statue approach melalui ketentuan Peraturan Perundang-Undang yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Pendekatan selanjutnya yakni analytical and conceptual approach atau pendekatan dengan menganalisis sebuah konsep hukum, dalam hal ini konsep pengaturan mediasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja yang terjalin antara perusahaan dengan pekerja bersifat subordinatif dalam menunjang profesionalitas bekerja yang dapat memicu terjadinya perselisihan, seperti perselisihan hak, kepentingan, PHK dan perselisihan antar serikat buruh. Perselisihan yang terjadi dalam hubungan ketenagakerjaan dapat diselesaikan melalui jalur non litigasi yakni mediasi. Terkhusus perselisihan PHK, termaktub dalam pengaturan mediasi sebagai upaya penyelesaian hubungan industrial diatur dalam ketentuan Pasal 1 angka 11 dalam ketentuan perihal Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni UU Nomor 2 Tahun 2004 yang mengatur perihal mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan yang terjadi dalam ikatan ketenagakerjaan antara perusahaan dengan pekerja atau antar serikat buruh.

Kata kunci : *Penyelesaian Sengketa Hubungan Kerja, Mediasi, Ketenagakerjaan, Mediator*

ABSTRACT

This study was carried out with the aim of elaborating mediation arrangements within the scope of alternative dispute resolution in cases of termination of employment or layoffs. This study applies normative research methods, using primary legal materials through laws and regulations, as well as secondary legal materials, namely law books, legal journals related to employment and alternative dispute resolution, legal papers or expert views contained in the mass media. . The approach used in this study is the statutory approach or statue approach through the provisions of laws and regulations related to employment. Furthermore, the analytical and conceptual approach or approach by analyzing a legal concept, in this case the concept of mediation arrangements as an alternative dispute resolution. The results of the study show that the working relationship that exists between companies and workers is subordinate in nature in supporting work professionalism which can trigger disputes, such as disputes over rights, interests, layoffs and disputes between labor unions. Disputes that occur in employment relations can be resolved through non-litigation channels, namely mediation. In particular, layoff disputes, contained in mediation arrangements as an effort to settle industrial relations are regulated in the provisions of Article 1 number 11 in the provisions regarding the Settlement of Industrial Relations Disputes, namely Law Number 2 of 2004 which regulates mediation as an effort to resolve disputes that occur in labor ties between companies and workers. or between unions.

Keywords: *Work Relations Dispute Resolution, Mediation, Employment, Mediator*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Zaman yang semakin berkembang serta ilmu pengetahuan mempengaruhi dinamika kehidupan sosial dan masyarakat, yang di dalamnya mencakup banyak aspek, salah satunya upaya dalam mempertahankan hidup melalui bekerja dan menghasilkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan dari masyarakat. Manusia yang merupakan makhluk sosial atau dengan istilah lain *zoon politicon*¹, tidak dapat terlepas dengan interaksi yang terjadi dengan lingkungan sosialnya atau interaksi sosial, tidak jarang dalam suatu hubungan yang terjalin antara individu/kelompok satu dengan yang lainnya terjadi sengketa atau perselisihan yang terjadi karena beberapa faktor, misalnya ketidaksepahaman antara kedua belah pihak, terjadinya pelanggaran atas hubungan perjanjian yang dibuat, sampai dengan permasalahan lainnya yang berkaitan dengan pemutusan hubungan dari individu/kelompok terkait dalam pekerjaan yang dilakukan.

Bidang ketenagakerjaan berpotensi terjadinya konflik dalam hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan tempat bekerja disebut dengan sengketa ketenagakerjaan termuat di dalam ketentuan mengenai Ketenagakerjaan yang dimuat dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Istilah tersebut menggambarkan hubungan yang terjalin diantara perusahaan atau *company* dengan pekerja disebut dengan hubungan industrial. Dalam hubungan industrial diantara pekerja dengan perusahaan terjalin komunikasi dengan suatu visi yakni secara general untuk menjadikan perusahaan aktif serta produktif dalam proses produksi yang dilakukan guna memajukan perusahaan terkait.

Konsep hubungan industrial dikaji secara etimologis dapat dilihat melalui dua sudut pandang, yakni pertama, unsur hubungan serta kedua, unsur industrial. Pengertian kata "hubungan" bermakna adanya beberapa komponen dalam hal ini dua atau lebih yang saling berkaitan dan saling mempengaruhi dalam komponen tersebut, dimana keberadaan pihak satu akan mempengaruhi keberadaan pihak lainnya. Ditinjau dari sudut pandang teori, terdapat dua pola hubungan yang saling berpengaruh, yakni hubungan kovariasional dan hubungan kausalitas.

Hubungan Kovariasional dalam hubungan ini, menunjukkan gejala yang bersamaan terjadi pada para pihak (dua pihak atau lebih) serta mengarah kepada muara tujuan tertentu, yaitu pertama, keterkaitan kovariasional positif (semakin tinggi A, semakin tinggi B), serta kedua, keterkaitan kovariasional negatif (semakin tinggi C, semakin rendah D).² Keterkaitan Kausalitas, dalam konsep hubungan ini lumrah dikenal dengan hubungan sebab-akibat, dalam hubungan ini komponen satu mempengaruhi komponen yang lain atau jikalau komponen satu mengalami perubahan maka akan komponen lain juga akan berubah.³

¹ Herimanto dan Winarno.2012. *Ilmu Sosial & Budaya Dasar*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara, 2012.

² Aco, Faizal. "Pendekatan Komprehensif dan Mitigasi Perselisihan Dalam Penyamaan Persepsi Ketenagakerjaan Di Industri Rokok Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta". *Jurnal Enersia Publik* Volume 5, No. 2 (2021) : 458-473.

³ Daradjat, Adjat. *Hubungan Industrial Pendekatan Komprehensif-Inter Disiplin*. Bandung: Alfabeta, 2018.

Hubungan industrial merupakan hubungan yang terjalin antara pekerja atau buruh dengan perusahaan tidak jarang terjadi konflik yang terjadi dengan berbagai faktor yang mempengaruhi, seperti diantaranya perbedaan pendapat yang terjadi dikarenakan tidak terpenuhinya hak dari salah satu pihak, konflik yang terjadi karena ketidaksesuaian pelaksanaan muatan kesepakatan dalam bentuk perjanjian yang terjalin antara karyawan dengan perusahaan, sampai konflik yang terjadi dalam upaya PHK.⁴

Perkara dalam hubungan industrial belakangan menjadi isu yang sangat disoroti dalam kehidupan masyarakat Indonesia, dikarenakan terjadinya wabah pandemi Covid-19 yang merupakan keadaan *force majeure* dengan kata lain suatu kondisi memaksa (*overmatch*) dengan keberadaan salah satu pihak dalam hal ini pihak perusahaan tidak berhasil untuk mengimplementasikan kewajibannya dalam perjanjian kerja yang sudah disepakati, menyebabkan maraknya terjadi sengketa dalam hubungan industrial khususnya PHK dalam hal ini perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan karyawan atau *staff* dengan tujuan mengurangi pengeluaran perusahaan dalam menjalankan usahanya, ataupun dikarenakan perusahaan yang mengalami bangkrut atau keadaan pailit dikarenakan pandemi Covid-19 yang terjadi.

Sengketa Hubungan Industrial merupakan sengketa atau konflik antara karyawan dengan pihak industri ataupun konflik antara kelompok pekerja di dalam suatu industry yang sama ataupun berbeda, berpedoman pada UU Nomor 2 Tahun 2004 membatasi sengketa hubungan industrial dalam beberapa kategori sengketa, yakni konflik dalam hal hak, konflik dalam hal kepentingan, PHK, serta konflik yang terjadi diantara serikat pekerja. Perselisihan dalam lingkup hubungan industrial hendaknya bisa dituntaskan dengan baik agar mewujudkan hubungan kerja yang baik serta harmonis, sehingga melalui terciptanya harmonisasi dalam hubungan ketenagakerjaan, hal ini akan berimbas pada kenyamanan bekerja oleh seluruh pihak yang ada dalam sebuah perusahaan, hasil yang baik dari proses bekerja yang secara tidak langsung, hal ini berdampak pada stabilitas nasional.⁵

Perkara hubungan industrial yang terjadi melibatkan karyawan dengan suatu perusahaan atau konflik diantara serikat pekerja seyogjanya mendapatkan perhatian lebih oleh pemerintah terutama aparat penegak hukum dalam hal melakukan pencegahan serta penyelesaian perselisihan yang dimana berpotensi menimbulkan tindakan sewenang-wenang yang dari salah satu pihak yang menyebabkan kerugian secara materiil ataupun immaterial bagi pekerja atau buruh ataupun perusahaan sendiri, terkhusus pada masa pandemic Covid-19 yang dimana faktanya terjadi banyak kasus sengketa industrial salah satunya pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan⁶, tentunya hal ini akan membawa kerugian bagi pihak pekerja yang terpaksa menerima PHK tanpa memperhatikan hak-hak yang patutnya didapatkan ketika terjadi PHK serta dampak lain yang ditimbulkan.

Melalui latar belakang tersebut, karya ilmiah ini disusun guna memberikan informasi terkhusus pada pekerja atau buruh serta pihak perusahaan memperhatikan beberapa hal yang sudah ditetapkan di dalam peraturan mengenai pengaturan tenaga

⁴ Anatami, Darwis. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Luar Pengadilan Hubungan Industrial". *Jurnal Hukum Keadilan* 10, No. 2, (2015): 292-306.

⁵Wijayanti, Asri. *Sengketa Hubungan Industrial Kini dan Akan Datan*. Surabaya: Revka Prima Media, 2020.

⁶ Tirta, Dewa Ketut Swanjaya, I Nyoman Putu Budiarta, Ida Ayu Putu Widiati. Efektivitas Peran Pemerintah Dalam Mencegah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di PT. Bali Maya Permai Kabupaten Jembrana. *Jurnal Preferensi Hukum* Volume 3 No. 1 (2022) :1-16.

kerja, sampai dengan akibat hukum dari keadaan sengketa atau konflik yang terjadi antara karyawan atau pekerja dengan pihak perusahaan, agar ke depannya tidak ada lagi penyalahgunaan wewenang serta kedudukan dalam hubungan industrial untuk meraup keuntungan dari keadaan tertentu yang justru hal itu merugikan dari pihak pekerja dalam masa kerja ataupun setelah kedua terlepas dari ikatan perjanjian kerja yang disepakati.

Penulisan jurnal ini merupakan hasil dari proses dan kolaborasi dalam menuangkan ide dan gagasan dalam bentuk yang orisinal, yang dimana sejauh studi kepustakaan yang penulis lakukan belum ditemukan judul ataupun gagasan yang sama dengan apa yang dirancang oleh penulis dalam tulisan ini. Kendati demikian selama proses studi kepustakaan yang penulis lakukan, penulis menemukan beberapa jurnal yang memiliki konsep atau pemikiran yang sama dengan konsep pada tulisan kali ini, akan tetapi memiliki fokus atau spesifikasi gagasan yang berbeda tentunya. Mengacu pada jurnal I Gusti Ngurah Adhi Pramudia, dkk yang mengangkat permasalahan mengenai Efektivitas Pelaksanaan Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial, yang dimana pada jurnal ini lebih memfokuskan pada titik efektivitas implementasi dari mediasi dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial, namun pada karya yang disusun penulis kali ini lebih menekankan pada bagaimana pengaturan penyelesaian sengketa hubungan industrial yakni PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja melalui proses mediasi.⁷

1.2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana pengaturan mengenai hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dalam peraturan perundang-undang yang berlaku di Indonesia?
- b. Bagaimana pengaturan pelaksanaan mediasi dalam proses penyelesaian sengketa hubungan kerja dalam peraturan yang memuat tentang hubungan industrial?

1.3. Tujuan Penulisan

Melalui karya ilmiah Pengaturan Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini, bertujuan untuk menyampaikan informasi kepada masyarakat terkhusus tenaga kerja yang bekerja dalam suatu perusahaan, serta pihak perusahaan atau yang bertindak di dalamnya yakni pengusaha, bahwasannya dalam sengketa hubungan industrial spesifikasi sengketa pemutusan hubungan kerja, antara karyawan dengan perusahaan, ada beberapa jalur penyelesaian yang dapat ditempuh melalui proses non litigasi atau upaya menyelesaikan konflik melalui jalur di luar sistem pengadilan, guna mencapai *win-win solution* untuk menyelesaikan suatu perkara, yang dimana melalui karya ilmiah ini juga bertujuan untuk memberikan wawasan dan tambahan informasi kepada pihak karyawan atau pekerja dan juga pengusaha, dalam terjadinya sengketa hubungan industrial agar memperhatikan betul hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja maupun pengusaha, serta kewajiban perusahaan untuk memenuhi hak pekerja, agar ke depannya hubungan industrial yang terjalin tidak akan bersifat eksploitatif serta dapat mewujudkan kesejahteraan bagi para karyawan dengan tidak mengesampingkan kepentingan dari industri terkait.

⁷ I Gusti Ngurah Adhi Pramudia. Efektivitas Pelaksanaan Mediasi sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial, *Jurnal Ketha Wicara*, Vol.01 No.04 (2013): 1-5.

2. Metode Penelitian

Karya ilmiah ini mengangkat judul “Pengaturan Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja” dengan mengimplementasikan metode penelien normatif melalui pendekatan perundang-undangan (*The Statute Approach*) serta pendekatan (*analytical and conseptual approach*) atau pendekatan dengan menganalisis sebuah konsep hukum, dalam hal ini konsep pengaturan mediasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa. Berangkat dari hukum sebagai norma dan juga permasalahan yang terjadi dalam masyarakat khususnya dalam ikatan kerja yaitu terjadinya PHK, serta penerapan norma hukum yang berlaku untuk upaya penyelesaiannya yakni melalui proses mediasi. Sumber yang digunakan meliputi sumber hukum primer serta sumber hukum sekunder, sumber hukum primer berasal dari ketentuan perundang-undangan yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta mengacu pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Data sekunder diperoleh melalui bahan hukum berupa hasil studi kepustakaan melalui buku-buku hukum, jurnal hukum, serta doktrin hukum.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Pengaturan Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pengusaha dalam Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia

Perusahaan memiliki susunan yang sifatnya subordinatif antara karyawan dan pihak industri atau *company*, guna menciptakan keterikatan profesionalitas yang kondusif diantara karyawan dan pihak industri, pemerintah melalui ketentuan mengenai ketenagakerjaan UU Nomor 13 Tahun 2003 melindungi serta menjamin kepastian hukum pekerja serta pengusaha agar dalam menjalankan hubungan kerja yang kondusif. Kendati demikian walaupun pengaturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan telah diterbitkan serta disahkan, masih ditemukan permasalahan baru yang timbul sebagai akibat dari ikatan kerja karyawan dan *company*, sehingga untuk memberikan payung hukum serta perlindungan hukum untuk pihak yang bersengketa dalam ikatan kerja yang terjadi, pemerintah mengatur lebih khusus melalui ketentuan mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Merujuk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, terkhusus ketentuan Pasal 1 menjelaskan bahwasannya “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.” Dilanjutkan pada Pasal 1 Ayat (2) menyatakan “Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Perusahaan memerlukan tenaga kerja guna menjaga stabilitas perusahaan dalam proses produksi yang dilakukan untuk memajukan hasil perusahaan. Berpedoman pada Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwasanya pada intinya pekerja merupakan orang yang menerima imbalan atau gaji atas pekerjaan yang dilakukannya.

Ditinjau dari sudut pandang empirik, sebenarnya istilah terkait “pekerja” dapat diartikan lebih general, yakni individu atau kelompok yang melaksanakan suatu pekerjaan, dalam keterikatan perjanjian kerja atau tidak. Pada faktanya istilah “buruh” dinilai belum proporsional⁸, yaitu individu atau kelompok yang bekerja secara “kasar”,

⁸ Subijanto. “Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja di Indonesia”. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* Volume 17 No. 6, (2011) : 705-718.

contohnya kuli yang mengangkat barang, tukang batu, tukang reparasi mobil, dan lainnya. Pada zaman penjajah kelompok ini dikenal dengan istilah pekerja dengan kerah pakaian yang memiliki warna *dark blue (blue collar)*, di sisi lain kelompok yang bekerja di belakang meja, atau kantoran populer disebut istilah "*white collar*"⁹. Dari sudut pandang penulis, memang tepat istilah "Buruh" diganti dengan "Pekerja" sehingga terkesan lebih netral dan dalam perspektif moral memmanusiakan manusia¹⁰.

Mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan, batasan pekerja atau buruh dijelaskan melalui ketentuan Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan, sehingga selanjutnya perlu diatur upaya demi melindungi hak pekerja yang salah satunya membentuk serikat pekerja sebagai wadah dan/atau organisasi dalam penyampaian aspirasi para pekerja maupun buruh. Hal ini sesuai dengan pengaturan Pasal 1 Angka (1) UU No. 21 Tahun 2000 perihal himpunan pekerja yang memuat bahwa, "*Serikat Pekerja/Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya*". Mengacu pada ketentuan di atas, hakikatnya himpunan pekerja tersusun dari satu atau lebih industri/*company* yang dimana dapat digabung menjadi satu bagian yang disebut dengan federasi, dan bertujuan untuk melindungi, memberikan pembelaan kepada pekerja guna meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja atau buruh.

Di dalam suatu perusahaan atau *company* tidak akan beroperasi sesuai standarisasi jika tidak ada pemberi kerja yang memiliki definisi hampir serupa dengan pengusaha, bahwa pemberi kerja termuat dalam Pasal 1 ayat 4 ketentuan perihal Ketenagakerjaan yakni "*Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.*" Melalui definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan adanya perbedaan dalam pemberi kerja dengan pengusaha pada ketentuan pasal 1 ayat 5 berbunyi bahwa "*Pengusaha adalah :*

- a. *orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;*
- b. *orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;*
- c. *orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia."*

Perbedaan yang mendasar terkait pemberi kerja dengan pengusaha terlihat pada objeknya. Pemberi kerja bisa saja merupakan lembaga atau badan-badan milik pemerintah yang diatur dengan ketentuan tertentu, sedangkan pengusaha bukanlah bagian dari kepemilikan oleh pihak pemerintah. Berpatokan pada Pasal 1 ayat 6 dalam ketentuan ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003 spesifikasi pada huruf (a) menerangkan bahwa pada intinya perusahaan merupakan segala bentuk upaya atau usaha yang memiliki badan hukum atau bukan kepunyaan dari orang perseorangan, kepunyaan sekutu, atau kepunyaan suatu badan hukum, baik kepunyaan dari pihak swasta atau kepunyaan dari negara melalui memberikan pekerjaan terhadap orang lain

⁹ Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.

¹⁰ Subijanto. "Peran Negara dalam Hubungan Tenaga Kerja di Indonesia." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* Volume 17 No. 6, (2011): 705-718.

dalam hal ini disebut karyawan serta membayar imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, selanjutnya pada huruf (b) dijelaskan pula usaha sosial badan usaha lain dengan memiliki kepengurusan serta memberikan kerja kepada orang lain serta memberikan upah atau gaji dengan bentuk lainnya.

Bekerja di suatu industri/*company* sebagaimana mestinya terdapat ketentuan mengikat antara pekerja dengan pengusaha, maka untuk meminimalisir kesewenangan atau penyelewengan yang berkaitan dengan hak-hak serta kewajiban para pihak dalam melaksanakan tanggung jawabnya, mesti dibuat perjanjian kerja dengan struktur subordinatif antara industri/*company* serta pihak pekerja. Dengan ketentuan diantaranya, selama masa kerja berlangsung terdapat kesepakatan bersama secara jelas mengenai hak serta kewajiban bagi pihak terkait. Ikatan kerja juga digunakan guna meminimalisir pelanggaran yang dilakukan guna menjaga stabilitas pekerjaan dan kondisi perusahaan yang tabil dalam jangka panjang.

Berkaitan dengan buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, terdapat lima teori yaitu sebagai berikut :

- a. Teori Kemakmuran Umum, menjelaskan bahwa kebaikan kelompok pekerja adalah kebaikan guna kepentingan secara luas. Sebab honor pekerja lebih dari rata-rata dapat meningkatkan daya beli sehingga mempengaruhi pertumbuhan ekonomi.
- b. Teori *Labor Marketing*, teori bahwa situasi di lokasi pekerja melakukan pekerjaan ditentukan dari kuantitas maupun pengaruh dari pekerja di pasar dengan tenaga kerja. Himpunan pekerja dinilai "*economist agent*" pada tenaga kerja. Sehingga persediaan *employee* yang lebih banyak dari permintaan (*demand*) dapat menurunkan harga tenaga kerja.
- c. Teori Produktivitas, teori bahwa pada dasarnya produktivitas kerja yang menentukan *rate* upah tenaga kerja.
- d. Teori *Bargaining*, teori bahwa tingkat gaji karyawan pada bursa tenaga kerja bergantung pada *power* dari ekonomi yang bertolak belakang dari pekerja dan pengusaha. Disini, Serikat Pekerja menjadi wadah atau *bargaining* untuk bersatu membawa mosi peningkatan upah bagi buruh/pekerja.
- e. Teori Oposisi Loyal terhadap manajemen, menyatakan bahwa Serikat buruh mempercayai fungsi manajemen sebagai pengelola, sedangkan Serikat Pekerja merupakan pengawas atau pengendali atas kinerja manajemen.

Berpedoman pada Pasal 1 Angka 15 UU Ketenagakerjaan, ada beberapa komponen dalam Hubungan Kerja terdiri dari terdapat pekerjaan, perintah, serta upah. Merujuk pada Pasal 1 Angka (16) UU No. 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan pada intinya memuat tentang pemaknaan hubungan industrial merupakan keterikatan yang terbangun dari beberapa komponen dalam upaya memproduksi barang dan jasa yakni komponen dari pengusaha, komponen pekerja, komponen pemerintah serta mengacu pada pemaknaan nilai dari dasar negara dan UUD 1945. Berdasarkan ketentuan itu, maka dapat diinsyafi adanya perbedaan antara Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial. Keterikatan Kerja melibatkan dua pihak yakni pengusaha dan pekerja melalui ikatan kerja. Sedangkan dalam Hubungan Industrial memiliki unsur tripartit yakni melibatkan tiga pihak dalam pelaksanaan perjanjian kerja yang tersusun oleh pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah.

Hubungan Industrial memunculkan peluang terjadinya sengketa. Menurut Pasal 1 Angka (1) UU No. 2 Tahun 2004 pada pokoknya memaparkan bahwasannya konflik dalam konteks Hubungan Industrial terjadi dikarenakan adanya bentuk implementasi yang bertolak belakang atau bertentangan antara pihak industri/ *company* dengan

pekerja *employee* ataupun antar serikat pekerja.¹¹ digolongkan menjadi beberapa perselisihan sebagai berikut :

- a. Konflik yang terjadi perihal hak,
- b. Konflik yang terjadi perihal kepentingan,
- c. Konflik yang terjadi perihal PHK,
- d. Konflik yang terjadi antar himpunan pekerja dalam satu perusahaan¹².

Salah satu contoh, konflik mengenai hak, terjadi karena adanya upaya pengingkaran terhadap hak yang dimiliki pihak lain yang terjadi baik disengaja maupun alasan tertentu.¹³ Selanjutnya perselisihan kepentingan terjadi dikarenakan tidak ada kesesuaian pandangan tentang proses dalam penyusunan atau perubahan syarat kerja yang disepakati dan diatur dengan perjanjian kerja atau peraturan dalam suatu perusahaan¹⁴. Perselisihan pemutusan hubungan kerja terjadi dikarenakan adanya upaya menyelesaikan hubungan kerja antara karyawan dengan pihak pengusaha, yang pelaksanaan prosesnya terkadang ada hak-hak pekerja yang tidak dipenuhi oleh perusahaan dalam melakukan phk, hal inilah yang menjadi pemicu terjadinya konflik dalam pemutusan hubungan kerja. Konflik yang terjadi antar himpunan pekerja atau serikat buruh adalah konflik yang terjadi antar himpunan pekerja di suatu perusahaan ataupun sesama serikat pekerja dengan konteks berbeda perusahaan yang bisa disebabkan oleh banyak faktor terkait pemenuhan tanggung-jawab kerja. ¹⁵

Permasalahan yang menjadi potensi perselisihan dalam ikatan industrial salah satunya dalam proses PHK. Faktor yang dapat diklasifikasikan sebagai penyebab terjadinya PHK yang mengacu pada ketentuan Undang-Undang No. 13 Th. 2003 perihal Ketenagakerjaan (UUK) ialah:

1. PHK dikarenakan pekerja wafat, pekerja telah menginjak umur pensiun yang dimuat melalui pasal 167 UUK, dan selesainya ikatan kerja sesuai dengan kesepakatan kerja waktu tertentu.
2. PHK dikarenakan pekerja terbukti melakukan pelanggaran berat yang dimana hal ini dimuat dalam Pasal 158 UUK, kesalahan berat tersebut seperti penipuan, pencurian, menggelapkan barang/uang milik perusahaan, serta pelanggaran lainnya.
3. PHK dikarenakan karyawan atau buruhnya dilakukan penahanan dari pihak yang berwajib, serta tidak dikarenakan laporan dari pihak *company*, hal ini termuat dalam Pasal 160 UUK.
4. PHK dikarenakan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan, peraturan internal lainnya atau bahkan pelanggaran terhadap perjanjian kerja disepakati kedua belah pihak, dan terkait adanya pelanggaran, maka perusahaan akan

¹¹ Abidin, Harintian. Peranan Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Pada Serikat Pekerja PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. *Jurnal Pemikiran, Penelitian Hukum, Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan* Volume 2 No. 2. (2017) : 183-198.

¹² Mantili, Rai. Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase). *Jurnal Bina Hukum* Volume 6 No. 1. (2021) : 48-64.

¹³ Dahlia, Agatha Jumiati. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004. *Jurnal Wacana Hukum* Volume 9, No. 2. (2011) : 39-51.

¹⁴ Yunarko, Bambang. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Lembaga Arbitrase Hubungan Industrial. *Jurnal Perspektif* Volume 16 No. 1, (2011): 52-58.

¹⁵ Manurung, Mangaraja. Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit. *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan* Volume 2 No. 4, (2018) : 1-6.

memberikan teguran sebanyak 3 (tiga) kali secara beruntun untuk pihak yang bersangkutan (diatur dalam ketentuan Pasal 161 UUK).

5. PHK dikarenakan adanya perubahan status, berubahnya kepemilikan dari suatu perusahaan yang dimana hal ini diatur dalam ketentuan Pasal 163 UUK.
6. PHK dikarenakan perusahaan mengalami (termuat dalam Pasal 164 UUK). Maka perusahaan harus menyertakan keterangan keuangan yang menyatakan bahwa benar perusahaan mendapati kerugian dalam kurun waktu 2 (dua) tahun.
7. PHK dikarenakan industri/*company* mengalami keadaan Pailit (diatur dalam ketentuan Pasal 165 UUK)
8. PHK dikarenakan pekerja mangkir bekerja selama 5 hari beruntun tanpa adanya pemberitahuan atau tidak adanya surat keterangan, terlebih dahulu perusahaan melaksanakan pemanggilan sebanyak 2 (dua) kali secara patut maupun tertulis dan pekerja tidak memberi alasan yang bisa diterima perusahaan (diatur dalam Pasal 168 UUK).¹⁶

Pelaksanaan PHK, mengacu pada ketentuan regulasi Ketenagakerjaan, perusahaan tidak diperkenankan melakukan PHK secara sewenang-wenang, berpedoman pada peraturan perundang-undangan, adapun larangan dalam melakukan PHK yakni sebagai berikut:

1. Pekerja atau buruh tidak dapat bekerja dikarenakan sakit dan menurut keterangan dari ahli dalam kesehatan dalam kurun waktu yang ditetapkan tidak melebihi dari 12 bulan berturut-turut.
2. Pekerja atau buruh melaksanakan upacara agama atau menjalan ibadah sesuai dengan peraturan dari agama yang mengatur.
3. Pekerja atau buruh belum mampu melakukan pekerjaan dikarenakan melaksanakan kewajiban untuk negara berdasarkan dengan ketentuan peraturan yang berlaku.
4. Pekerja melaksanakan pernikahan.
5. Pekerja sedang hamil, proses melahirkan, menyusui bayi ataupun keguguran.
6. Pekerja memiliki ikatan perkawinan atau kekeluargaan dengan pekerja lainnya, dikecualikan jikalau telah diatur dalam perjanjian kerja yang disepakati.
7. Pekerja tergabung dalam himpunan pekerja serta melaksanakan kegiatan himpunan pekerja dalam jam kerja ataupun di luar jam kerja sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian kerja.
8. Pekerja mengadukan atau melaporkan perusahaan atau pengusaha jikalau terdapat pelanggaran pidana atau kejahatan.
9. Ketidaksamaan paham agama, suku, ras, warna kulit, politik dan lainnya.
10. Pekerja mengalami cacat dikarenakan melakukan pekerjaan dan menurut keterangan dokter waktu pemulihan atau penyembuhan sampai waktu yang tidak ditentukan.

Dampak PHK sangatlah kompleks dan memiliki kecenderungan menimbulkan permasalahan atau perselisihan, sehingga proses pelaksanaan PHK dimuat serta diatur sedemikian dalam ketentuan Undang-Undang untuk dapat , melindungi dan memperoleh hak-hak yang seharusnya dimiliki. Perlindungan ini dimaksudkan guna karyawan mendapat rasa aman melalui ketentuan peraturan yang berlaku serta menghindarkan dari perilaku sewenang-wenang dari pihak perusahaan. Dalam hal ini pemerintah menaruh perhatian lebih pada pengaturan tentang tenaga kerja khususnya

¹⁶ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. IV. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014.

dalam hal PHK, dikarenakan kedudukan dari pekerja terbilang masih lemah, sehingga dengan perlindungan kerja akan dapat memelihara dan menciptakan kesejahteraan, kedisiplinan dan kesehatan bagi tenaga kerja.¹⁷ Pada umumnya, mendapatkan pesangon yang memadai bukan suatu permasalahan utama dalam PHK tentunya dengan catatan selinear dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku¹⁸, melainkan yang menjadi letak permasalahan adalah hak pekerja/buruh itu sendiri.

Faktanya pekerjaan yang di PHK belum sepenuhnya dijamin dapat memperoleh pekerjaan dengan mudah ke depannya, sehingga dalam keselamatan, kesinambungan dalam bekerja menjadi pokok perkara yang harus dipertimbangkan perusahaan dalam Pemutusan Hubungan Kerja. Peraturan perundang-undang menjadi salah satu harapan bagi pekerja untuk mendapatkan keadilan, namun dalam kenyataannya jangankan mendapatkan kehidupan yang layak, jaminan hidup yang jauh dari eksepektasi, bahkan pekerja yang sudah punya pekerjaan tetap masih bisa terancam PHK dalam kelangsungan pekerjaannya. Dalam proses PHK tidak jarang terjadi konflik atau sengketa yang dimana terjadi karena pihak pekerja tidak terima karena dilakukannya PHK terhadap dirinya, hal ini pun berujung pada kasus yang dibawa ke ranah jalur hukum.

Akibat dari proses pengadilan yang sulit dan memakan waktulah yang menjadi salah satu penghambat upaya penyelesaian kasus sengketa hubungan industrial. Sedikit dari masyarakat yang mengetahui bahwa kasus ataupun sengketa dalam hubungan industrial dapat dituntaskan dengan metode non litigasi yakni melalui proses mediasi yang menggunakan mediator sebagai pihak yang akan menengahi dalam perkara yang terjadi. Melalui mediasi maka akan diusahakan untuk menggali permasalahan dalam upaya menemukan *win-win solution* dari permasalahan yang terjadi, sehingga diharapkan konflik dalam hubungan industrial dapat segera diselesaikan tanpa berlarut-larut serta memberi keadilan yang diinginkan semua pihak.

3.2. Pengaturan Mediasi dalam Proses Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial PHK

Ditinjau dari sisi kontekstual, mediasi merupakan kata serapan dari bahasa Inggris yakni *mediation* yang memiliki makna perantara, selanjutnya menurut bahasa Belanda yakni *Medio* memiliki makna penengah, serta dalam KBBI, mediasi pada intinya merupakan upaya menyelesaikan perkara yang menggunakan jasa orang ketiga yang bersifat netral.

Menurut Moore CW, melalui tulisannya dengan judul *The Mediation Process* (1986, hal.14) sebagaimana yang dikutip Said Faisal mendefinisikan mediasi sebagai bentuk negosiasi dengan pihak di luar para pihak yang bersengketa yakni pihak ketiga yang merupakan ahli dalam bidang prosedur mediasi dalam upaya membantu menyelesaikan permasalahan kedua belah pihak. Mediasi memiliki beberapa karakteristik, yaitu:

1. Mediasi merupakan sebuah proses untuk menentukan keputusan melalui perantara pihak ketiga sebagai tenaga yang membantu untuk membuat suatu

¹⁷ Yani Nur F. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja atau Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja." *Jurnal Pandecta* Volume 10 No. 2, (2015) : 216-232.

¹⁸ Wibowo, Agung Prasetyo, Amad Sudiro. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid 19." *Jurnal Hukum To-ra* Volume 7 No. 1 (2021) : 135-152

keputusan atau membantu negosiasi dalam menentukan *win-win solution* serta merupakan pihak netral dalam hal ini disebut mediator.

2. Mediasi pada pokoknya memiliki unsur berikut, adanya proses serta metode, adanya para pihak yang berkonflik dan ataupun perwakilannya, adanya bantuan pihak ketiga yang disebut dengan mediator, usaha yang dilakukan dalam mendamaikan kedua belah pihak melalui diskusi dan perundingan untuk mencapai kesepakatan bersama dalam penyelesaian permasalahan.
3. Mediasi dapat digambarkan sebagai suatu sistem yang dimana dalam hal ini mediator menjadi pengatur proses dan para pihak mengontrol hasil akhir dari proses mediasi yang dilakukan antara kedua belah pihak.

Proses penyelesaian sengketa, mediasi memiliki beberapa kelebihan dibandingkan dengan penyelesaian suatu perkara melalui jalur litigasi atau jalur pengadilan, seperti:

1. Lebih efisien serta hemat dalam perihal biaya, tenaga, waktu yang dikeluarkan serta pikiran.
2. Mediasi berupaya memberi perasaan kebersamaan kepada para pihak yang bersengketa dalam hal kebersamaan kedudukan, usaha dalam menentukan hasil akhir dari perundingan didasarkan pada kesepakatan bersama tanpa adanya pemaksaan ataupun tekanan dari pihak manapun.
3. *Output* yang dituju memiliki sifat sebagai *win-win solution*.

Meninjau dari kelebihan mediasi dan juga karakteristiknya, upaya mediasi menjadi suatu upaya yang baik diterapkan sebagai solusi yang bersifat opsional dalam upaya penyelesaian sengketa kedua belah pihak dalam konflik hubungan industrial, terutama PHK. Pasal 1 Angka 11 ketentuan perihal Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial, UU Nomor 2 Tahun 2004 menjelaskan inti dari mediasi yaitu menyelesaikan konflik perihak hak, kepentingan dan konflik dalam PHK dan konflik antar himpunan pekerja melalui upaya musyawarah serta menggunakan jasa mediator sebagai pihak yang menengahi atau netral.

Mediasi menjadi salah satu pilihan dalam proses menyelesaikan sengketa hubungan industrial. Sehingga dengan adanya mediasi menjadi upaya untuk mencari *win-win solution* sebagai pilihan terbaik bagi pihak bersengketa dalam hubungan industrial yang dalam hal ini menyangkut hubungan antara perusahaan dengan para pekerjanya melalui ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pada dasarnya dalam hukum berkenaan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial lebih diarahkan untuk menempuh proses mediasi terlebih dahulu. Akan tetapi sebagaimana yang diketahui bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini memanglah bisa dituntaskan melalui 2 (dua) metode yakni melalui jalur litigasi dan non litigasi seperti yang diatur dalam ketentuan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, UU No. 2 Tahun 2004.¹⁹ Apabila penyelesaian sengketa hubungan industrial dilakukan melalui jalur litigasi memiliki spesialisasi yang mana proses penyelesaian sengketa dilakukan pada peradilan khusus yakni peradilan hubungan industrial. Peradilan hubungan industrial memiliki struktur berada di bawah peradilan umum ini mengacu pada Pasal 55 UU No. 2 Tahun 2004. Pada Pasal 56 UU No.2 Tahun 2004 menjelaskan bahwa pengadilan hubungan industrial memiliki beberapa tugas dan wewenang guna memeriksa serta memutus:

¹⁹ Fuqoha. Tinjauan Yuridis Kekuasaan Hukum Penyelesaian Perselisihan Non-Litigasi dalam Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Indonesian State Law Review* Volume 2 No. 2, (2020) : 119-136.

- a. Perkara dalam tingkatan pertama perihal perselisihan hak.
- b. Perkara dalam tingkatan pertama serta terkahir perihal konflik kepentingan.
- c. Perkara dalam tingkatan pertama dan terkahir perihal perselisihan yang melibatkan himpunan pekerja di dalam suatu industri.
- d. Di tingkat pertama perihal konflik terkait PHK.

Dalam upaya menyelesaikan konflik hubungan industrial mengacu pada UU No.2 Tahun 2004 pada dasarnya proses menyelesaikan perkara dapat dibagi menjadi dua ketentuan yakni:

- a. Pertama, perselisihan yang terjadi diserahkan secara sukarela pada ahli atau dewan pemisah yang memang sudah berpengalaman dalam bidangnya, model penyelesaian ini disebut dengan penyelesaian sukarela atau *voluntary arbitration*, yang dapat diselesaikan melalui mediasi, konsiliasi ataupun jalan arbitrase.
- b. Kedua, konflik yang terjadi diserahkan pada lembaga formal yakni Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian dengan proses ini umum disebut dengan penyelesaian wajib atau dalam istilah asingnya *compulsory arbitration*.

Secara prinsip perselisihan dalam hubungan industrial wajib diselesaikan secara proses *bipartite* sebelum nantinya kasus dilimpahkan atau ditangani oleh Pengadilan Hubungan Industrial. Berlangsungnya *bipartite* terdiri dari wakil dari perusahaan serta perwakilan dari pekerja atau himpunan pekerja yang bersengketa. Melalui perwakilan ini terdapat ketentuan pula dimana pada perusahaan yang belum memiliki atau terbentuknya serikat pekerja dapat menggunakan kelompok profesional. Selanjutnya jika ada lebih dari satu himpunan pekerja, maka wakil masing-masing serikat pekerja ditetapkan secara proporsional.

Proses *bipartite*, kesepakatan atau kompromi yang sudah dicapai oleh kedua belah pihak bersama dengan dewan pemisah dituangkan melalui kesepakatan bersama serta ditandatangani oleh pihak-pihak yang berperkara. Hasil persetujuan yang telah disepakati harus dilaksanakan, apabila terdapat pengingkaran oleh salah satu pihak, seperti tidak diberikannya hak-hak para pekerja tersebut atau memberikan tetapi jikalau jumlahnya kurang dari yang ditentukan oleh perundang-undangan maka sebagai pihak yang dirugikan dapat melakukan permohonan penetapan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat, perihal ini belum dimuat secara spesifik dalam ketentuan undang-undang.²⁰

4. Kesimpulan

Melalui pemaparan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan pekerja dengan perusahaan diatur dalam ketentuan peraturan perundangan-undangan yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pengaturan pelaksanaan mediasi melalui proses penyelesaian sengketa hubungan industrial yakni Pemutusan Hubungan Kerja / PHK diatur dalam Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang pada pokoknya menyatakan bahwa 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. Sehingga mediasi menjadi salah satu alternatif non litigasi (di luar pengadilan) yang sah

²⁰ Yuliasuti, Ari, Emi Syarif. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading. *Jurnal Ketenagakerjaan* Volume 16 No. 2, (2021) : 89.

dan telah diatur menurut peraturan perundang-undangan untuk mendapat *win-win solution* antara pekerja dengan pengusaha atau perusahaan serta para pihak terkait dalam proses penyelesaian sengketa Hubungan Industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. IV. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Daradjat, Adjat. *Hubungan Industrial Pendekatan Komprehensif-Inter Disiplin*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Herimanto dan Winarno. *Ilmu Sosial & Budaya Dasar*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara, 2012.
- Wijayanti, Asri. *Sengketa Hubungan Industrial Kini dan Akan Datang*. Surabaya: Revka Prima Media, 2020.

Jurnal

- Abidin, Harintian. Peranan Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Pada Serikat Pekerja PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. *Jurnal Pemikiran, Penelitian Hukum, Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan* 2, No. 2. (2017): 183-198.
- Aco, Faizal. Pendekatan Komprehensif dan Mitigasi Perselisihan Dalam Penyamaan Persepsi Ketenagakerjaan Di Industri Rokok Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Enersia Publik* 5, No. 2, (2021): 458-473.
- Anatami, Darwis. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Luar Pengadilan Hubungan Industrial". *Jurnal Hukum Keadilan* 10, No. 2, (2015): 292-306.
- Dahlia, Agatha Jumiati. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Wacana Hukum* 9, No. 2. (2011): 39-51. DOI: [10.33061/1.jwh.2011.10.2.254](https://doi.org/10.33061/1.jwh.2011.10.2.254)
- Fuqoha. Tinjauan Yuridis Kekuatan Hukum Penyelesaian Perselisihan Non-Litigasi dalam Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Indonesian State Law Review* 2, No. 2, (2020): 119-136. DOI: <https://doi.org/10.15294/islrev.v2i2.37681>
- I Gusti Ngurah Adhi Pramudia. Efektivitas Pelaksanaan Mediasi sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial, *Jurnal Ketha Wicara*, Vol.01 No.04 (2013): 1-5.
- Mantili, Rai. Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase). *Jurnal Bina Hukum* 6, No.1.(2021): 48-64 DOI: <https://doi.org/10.23920/jbmh.v6i1.252>
- Manurung, Mangaraja. Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit. *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan* 2, No. 4, (2018): 1-6
- Subijanto. "Peran Negara dalam Hubungan Tenaga Kerja di Indonesia." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 17, No. 6, (2011): 705-718. DOI: [10.24832/jpnk.v17i6.61](https://doi.org/10.24832/jpnk.v17i6.61)
- Tirta, Dewa Ketut Swanjaya, I Nyoman Putu Budiarta, Ida Ayu Putu Widiati. Efektivitas Peran Pemerintah Dalam Mencegah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di PT. Bali Maya Permai Kabupaten Jembrana. *Jurnal Preferensi Hukum* 3, No. 1, (2022): 1-16.

- Wibowo, Agung Prasetyo, Amad Sudiro. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid 19. *Jurnal Hukum To-ra* 7, No. 1 (2021): 135-152. DOI: <https://doi.org/10.33541/ItVol5Iss2pp102>
- Yani Nur F. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja atau Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja." *Jurnal Pandecta* 10, No. 2, (2015):216-232. DOI: <https://doi.org/10.15294/pandecta.v10i2.4954>
- Yuliasuti, Ari, Emi Syarif. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading. *Jurnal Ketenagakerjaan* 16, No. 2, (2021).
- Yunarko, Bambang. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Lembaga Arbitrase Hubungan Industrial. *Jurnal Perspektif* 16, No. 1, (2011):52-28. DOI: <https://doi.org/10.30742/perspektif.v16i1.69>

Website

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.

Peraturan Perundang-Undangan

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39