
Studi Yuridis Normatif Implementasi Regulasi Perselisihan Hubungan Industrial

Nuryansyah Irawan

Magister Hukum Universitas Trisakti, Jakarta

Email Korespondensi : irawan.lawo7@gmail.com

Abstrak

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia mulai dari proses bipartit sampai pada tahap pengadilan tingkat pertama dan kasasi, dengan mengedepankan proses peradilan cepat, tepat, adil, dan murah, akan tetapi pada kenyataannya belum bisa dilaksanakan di Indonesia ini. Penulisan ini bertujuan mendeskripsikan pembaharuan hukum ketenagakerjaan tentang proses penyelesaian hubungan industrial dalam hal pemutusan hubungan kerja di Indonesia. Tipe penelitian menggunakan penelitian yuridis normatif bersifat Legal Reform dengan pendekatan pembaharuan hukum, yang berorientasi pada teori hukum untuk memahami aspek hukum ketenagakerjaan menurut Hukum di Indonesia. Data sekunder yang diperoleh dari studi kepustakaan. Serta teknik menarik kesimpulan dengan cara deduktif. Proses penyelesaian sengketa yang terbaik dapat dilakukan para pihak agar mendapatkan hasil terbaik bagi kedua belah pihak. Disarankan kepada pembuat undang-undang dan instansi terkait agar bisa mempersingkat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, guna memperoleh hasil terbaik bagi para pihak.

Kata kunci: hukum ketenagakerjaan, pembaharuan hukum, hubungan Industrial, PHI, PPHI

DOI: 10.47198/naker.v17i3.147

Dikirim: 19-09-2022

Dipublikasikan: 01-04-2023

1. Pendahuluan

Pembangunan nasional pada bidang hukum bisnis khususnya hukum perburuhan yang diciptakan untuk kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat khususnya pada pemangku pelaku bisnis antara pekerja dengan pengusaha. Oleh karena itu hukum perburuhan harus memberikan kepastian hukum, keadilan bagi para pihak, asas kemanfaatan, ketertiban, perlindungan dan penegakan hukum bagi para pekerja dengan pengusaha (Soewono, 2007).

Pada prinsipnya dengan tujuan dibentuknya hukum ketenagakerjaan adalah untuk menciptakan perlindungan terhadap para buruh dan pengusaha guna membuat rasa aman, tenteram dalam mewujudkan keadilan bagi para pihak, sebagaimana yang tercantum pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta juga pada Pasal 28 D ayat (2) ditegaskan, bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Akan tetapi minimnya kesempatan kerja yang ada, berbanding terbalik dengan jumlah banyaknya pencari lapangan pekerjaan.

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak antara pengusaha dengan pekerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak, akan tetapi pada pelaksanaan di lapangan sering kali menimbulkan permasalahan atau kesalahpahaman yang berujung dengan perselisihan. Di dalam perjanjian kerja tersebut antara pihak pekerja dengan pengusaha yang mempunyai kepentingan berbeda yang berujung pada perselisihan hak dan kepentingan sampai kepada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), namun disisi lain para pihak tidak bisa main hakim sendiri, melainkan harus ditindaklanjuti melalui penegakan hukum (*law enforcement*) melalui hukum formil yang diatur melalui Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Perselisihan dibagi menjadi 4 jenis yaitu: (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, 2004)

1. Perselisihan hak merupakan perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama,
2. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/ atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama,
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak,
4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam perusahaan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Sedangkan untuk proses penyelesaian juga diatur dengan beberapa tahap yaitu di dalam pengadilan dan di luar pengadilan, yang secara singkat proses di luar pengadilan melalui dengan

cara perundingan melalui bipartit yaitu proses mediasi antara pekerja dengan pengusaha, selanjutnya proses secara tripartit yang melibatkan pemerintah dalam hal ini selaku Pengawas Ketenagakerjaan di tingkat kota maupun provinsi. Dari perundingan tersebut apabila menghasilkan kesepakatan maka dibuatkanlah perjanjian bersama para pihak yang harus tetap didaftarkan oleh lembaga yang berwenang (Disnakertrans), namun apabila tidak sepakat dengan hasil perundingan tersebut baru bisa lanjut ke persidangan yaitu pengadilan hubungan industrial.

Belum lagi proses yang memakan waktu pada saat penyelesaian perselisihan dari luar pengadilan sampai lanjut ke persidangan untuk mendapatkan putusan pengadilan tetap (*inkracht van gewijsde*). Hal ini senada dengan apa yang dikatakan Hotman Paris Hutapea yang menurutnya waktu penyelesaian perkara pesangon bisa memakan waktu hingga dua tahun, jika tidak diatur dalam undang-undang tersendiri, atau dalam bahasanya "Seorang pekerja yang gajinya hanya lima juta [rupiah] sebulan, kalau di-PHK dan dia menuntut pesangon, prosesnya lama, di Depnaker, di pengadilan, bisa kasasi sampai peninjauan kembali, bisa sampai dua tahun. Jadi harus dibuat undang-undang bahwa perkara soal pesangon harus putus dalam tempo satu bulan" (Sari, 2020), yang kalau diperkirakan jangka waktu proses penyelesaian sengketa hubungan industrial yang terdapat pada Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah pada proses Bipartit 30 hari kerja, Mediasi 30 hari kerja, Peradilan Hubungan Industrial tingkat Pengadilan Negeri 50 hari kerja. Pada umumnya pengusaha dan pekerja yang berselisih tidak berhenti pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial, mereka kerap kali menempuh upaya hukum kasasi. Ketentuan Pasal 115 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyebutkan Mahkamah Agung sudah harus menyelesaikan atau memutus perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam waktu 30 hari kerja. Kenyataannya perkara di tingkat kasasi akan memakan waktu rata-rata sekitar 1,5 s/d 2 tahun, terhitung sejak proses permohonan kasasi sampai dengan diterimanya pemberitahuan putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial (Farianto & Zahra, 2017).

Hal tersebut senada dengan filosofi penjelasan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 pada paragraf 9 yaitu "Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian bipartit ini dilakukan oleh musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak mana pun". Yang penulis artikan proses Bipartit antara pihak pekerja dengan pengusaha adalah proses yang terbaik dengan mengedepankan musyawarah atau negosiasi para pihak demi mengedepankan proses penyelesaian yang cepat.

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, sederhana dan berbiaya ringan terbentuk melalui sebuah pemikiran untuk menjalankan keadilan sosial yang dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan melibatkan para pihak yaitu pekerja dan pengusaha. Dikarenakan para pihak tersebut merupakan para pelaku usaha yang posisinya tidak sebanding, pekerja identik dengan posisi lemah, sedangkan pengusaha identik pada posisi yang lebih kuat di dalam status sosial dan ekonomi, pihak pekerja yang bergantung kepada pengusaha dalam hal penghasilan untuk pemenuhan kebutuhan hidupnya. Pada dasarnya para pihak

tersebut adalah sesama manusia yang sama-sama mempunyai harkat dan martabat (*human dignity*) kemanusiaan. Posisi pekerja memang kurang menguntungkan, akan tetapi hal tersebut tidak bisa menjadi halangan untuk mendapatkan keadilan di dalam Pengadilan yang khususnya hubungan industrial. Pada dasarnya Pengadilan Hubungan Industrial adalah tujuan akhir bagi para pihak khususnya bagi pekerja, dan pengadilan hubungan industrial diharapkan dapat memberikan dan menggambarkan sebuah wibawa hukum dan keadilan untuk para pelaku usaha khususnya pekerja dan pengusaha (Tobing, 2018).

Dengan berjalannya waktu dari mulai dibentuknya Pengadilan Hubungan Industrial, pada kenyataannya dalam pelaksanaannya terdapat beberapa permasalahan dan kendala bagi penerapan di lapangan yang di antaranya. Pertama, menurut para pekerja/buruh P4D dan P4P dirasa lebih mudah daripada harus menyelesaikan perselisihan di dalam pengadilan hubungan industrial, dikarenakan minimnya pengetahuan hukum terutama teknis persidangan bagi para pekerja/buruh untuk membuat gugatan, membuat replik, menyiapkan alat bukti dan saksi pada proses persidangan berjalan di pengadilan hubungan industrial, dan terlebih para pekerja/buruh sering kali kebingungan untuk menentukan jenis perselisihan tersebut termasuk ke dalam mana. Kedua, dengan keberadaannya pengadilan hubungan industrial yang hanya ada pada ibukota provinsi merupakan kendala lain yang dialami oleh kaum pekerja/buruh, yang di mana terkadang jauhnya lokasi untuk melakukan persidangan sebagaimana contoh apabila terjadi perselisihan di Kota Banjarsari Jawa Barat, maka para pihak harus melakukan persidangan di Bandung yang harus menempuh jarak 206,6 Km atau setara dengan 4 jam 17 menit, fenomena tersebut bisa dibayangkan berapa biaya yang mesti dikeluarkan oleh para pihak karena hal tersebut belum diatur lebih rinci di dalam undang-undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketiga, permasalahan lain timbul dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri atau pada tingkat pertama suka lambat dalam membacakan putusannya, yang dikarenakan proses administrasi yang lambat dalam pemanggilan para pihak karena jauh akses yang sudah tergambar di dalam poin kedua di atas, dan serta sulitnya proses eksekusi pasca putusan dibacakan oleh majelis hakim pengadilan hubungan industrial (Tobing, 2018).

Dari penjelasan tersebut di atas, menarik untuk mengkaji dan menganalisis proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia mulai dari proses bipartit sampai pada tahap pengadilan tingkat kasasi, dengan mengedepankan proses peradilan cepat, tepat, adil, dan murah karena apabila proses penyelesaian perselisihan memakan waktu lama akan merugikan para pihak terutama pihak pekerja yang memang harus mendapatkan penghidupan layak untuk keluarganya.

Memulai dari identifikasi permasalahan hukum di atas, maka permasalahan tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pemutusan hubungan kerja yang cepat, sederhana, dan berbiaya ringan menurut peraturan perundang-undangan di Indonesia?

2. Bagaimana konsep pembaharuan hukum tentang proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pemutusan hubungan kerja yang cepat, sederhana, dan berbiaya ringan?

Selanjutnya berdasarkan rumusan masalah sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan dari kajian ini adalah:

1. Untuk mengetahui proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pemutusan hubungan kerja yang cepat, sederhana, dan berbiaya ringan menurut peraturan perundang-undangan di Indonesia.
2. Untuk mengetahui konsep pembaharuan hukum tentang proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pemutusan hubungan kerja yang cepat, sederhana, dan berbiaya ringan

2. Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum yuridis normatif dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder. Data sekunder dapat diperoleh dari studi kepustakaan yang terdiri dari bahan hukum primer (Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja), serta bahan hukum sekunder berupa buku, tulisan-tulisan, makalah, dan artikel-artikel di internet, serta bahan hukum tersier yang berupa Kamus Bahasa Indonesia, Kamus Bahasa Inggris dan Kamus Hukum. Teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan melalui cara penelusuran pustaka. Analisis data yang digunakan adalah analisis data yang berupaya memberikan gambaran secara jelas dan konkret terhadap objek yang dibahas dan selanjutnya data tersebut disajikan secara deskripsi yaitu menjelaskan, menguraikan, dan menggambarkan serta di hubungkan dengan rumusan peraturan perundang-undangan yang ada sesuai dengan permasalahan yang erat kaitannya dengan penelitian ini guna menjawab permasalahan yang diteliti. Serta cara menarik kesimpulan dengan cara deduktif.

3. Hasil dan Pembahasan

- 3.1. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hal Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia.

Menurut Muhammad Saleh dan Lilik Mulyadi mengungkapkan bahwa dari masa orde lama sampai kepada orde reformasi, politik hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum dapat membuat suatu produk hukum yang dapat membuat suatu keadilan dan kepastian hukum untuk para pihak terutama pihak pekerja/buruh. Peraturan yang terdahulu hanya mengatur tentang penyelesaian perselisihan perburuhan yaitu Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 pada hakikatnya tidak bisa memberikan

penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil dan berbiaya ringan seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi informasi (Saleh & Mulyadi, 2012).

Penyelesaian permasalahan hubungan industrial adalah masalah yang sangat penting di dalam dunia usaha. Hubungan industrial yang harmonis dapat membentuk dan membuat ketenangan kerja, hal tersebut sangat berpengaruh kepada daya tingkat produktivitas para pekerja (Putong, 2012). Dan berikut definisi-definisi menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 terkait proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial:

- 1) Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
- 2) 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.
- 3) Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang 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.
- 4) Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.
- 5) Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu 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 arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
- 6) Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Sedangkan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Pemutusan Hubungan Kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Proses Bipartit
Apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, maka prosedur pertama harus dilakukan adalah melakukan musyawarah atau yang dikenal dengan istilah bipartit, yang dilakukan oleh para pihak yaitu pihak pengusaha dengan pekerja. Musyawarah di sini bertujuan

untuk mendapatkan kesepakatan dan mendapatkan solusi terbaik untuk para pihak. Proses ini memakan waktu 30 hari sampai adanya kesepakatan yang dituangkan ke dalam perjanjian bersama. Namun bila perundingan tersebut gagal, maka pihak yang tidak menerima hasil musyawarah tersebut dapat mencatatkannya pada disnakertrans tiap kota dengan membawa bukti bahwa perundingan bipartit telah dilaksanakan.

Apabila salah satu tidak melaksanakan perjanjian bersama, maka permohonan eksekusi dapat diajukan oleh pihak yang merasa dirugikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial setempat untuk mendapatkan penetapan eksekusi.

2) Proses Mediasi / Tripartit

Jika melalui bipartit gagal, maka tahap selanjutnya dengan melibatkan pihak ketiga yang dalam hal ini adalah Mediator Disnakertrans setempat. Proses ini bisa memakan waktu 30 hari kerja sampai dikeluarkannya anjuran oleh mediator.

Mediasi menurut Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan yang ditengahi oleh seorang Mediator Hubungan Industrial.

Mediasi sendiri diatur pada pasal 8 sampai dengan pasal 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang dilakukan oleh Mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota, Mediator bila diperlukan dapat memanggil saksi maupun saksi ahli untuk dimintai dan didengarkan keterangannya.

Apabila mediasi mencapai kesepakatan, maka dibuatkan Perjanjian Bersama yang disaksikan oleh mediator dan segera didaftarkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial setempat, namun apabila perundingan gagal atau tidak berujung kesepakatan, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang disampaikan kepada para pihak (pengusaha dan pekerja), dan para pihak diharuskan memberikan jawaban anjuran tertulis tersebut dalam kurun waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis tersebut, dan pihak yang tidak memberikan pendapatnya maka dianggap tidak menerima anjuran tersebut.

3) Konsiliasi

Konsiliasi terdapat pada pasal 17 sampai dengan pasal 28 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dan konsiliator juga bila diperlukan dapat memanggil saksi maupun saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi untuk dimintai dan didengarkan keterangannya. Konsiliasi adalah proses penyelesaian untuk perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dengan ditengahi oleh konsiliator yang memenuhi syarat sesuai ketentuan Menteri dengan ketentuan dapat memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih.

Jika pada proses tersebut terjadi kesepakatan, maka segera dibuatkan Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dengan konsiliator tersebut menyaksikannya dan setelah itu segera didaftarkan pada Pengadilan Hubungan

Industrial setempat, sedangkan jika tidak terjadi kesepakatan, konsiliator harus membuatkan anjuran tertulis untuk diberikan dan ketahui para pihak dengan paling lambat 10 hari kerja mulai sidang konsiliasi pertama, dan para pihak segera memberikan jawaban tertulis dengan paling lambat 10 hari kerja setelah menerima dan mengetahui anjuran tertulis tersebut, dan pihak yang tidak menjawabnya, maka dianggap tidak menerima anjuran tersebut,

Setelah anjuran disetujui para pihak, konsiliator harus segera membuatkan perjanjian bersama untuk didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial setempat dengan diberikan akta pendaftaran yang bagian tidak terpisahkan dari perjanjian bersama, hal tersebut untuk meminimalisir terjadinya jika salah satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya, maka bisa memohon bantuan kepada Pengadilan Hubungan Industrial setempat untuk melakukan eksekusi. Dalam hal ini konsiliator harus menyelesaikan kewajibannya paling lambat 30 hari kerja saat menerima laporan untuk penyelesaian perselisihan.

4) Arbitrase

Ketentuan arbitrase diatur pada pasal 29 sampai pasal 54 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 yang merupakan Lembaga berwenang untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja. Orang yang bertugas untuk melaksanakan ini disebut arbiter yang ditunjuk dan ditetapkan oleh Menteri dibidang ketenagakerjaan. Putusan dari arbiter merupakan putusan final dan mengikat para pihak yang bersengketa.

Kesepakatan para pihak yang bersengketa dibuat secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase yang dibuat menjadi 3 (tiga) rangkap dengan ketentuan para pihak mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.

Arbiter harus menyelesaikan tugasnya dalam kurun waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter.

Arbiter harus mendahulukan perdamaian para pihak, dan apabila perdamaian tercapai harus dibuatkan Akta Perdamaian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak yang bersengketa dengan kemudian akta perdamaian tersebut harus didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Kemudian akta perdamaian tersebut diberikan bukti pendaftaran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari akta perdamaian tersebut. Namun jika salah satu pihak yang dirugikan dalam akta perdamaian tersebut, maka pihak tersebut dapat memohonkan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial setempat.

5) Proses Pengadilan Hubungan Industrial Tingkat Pertama

Pengadilan Hubungan Industrial yang kekuasaan hukumnya berada pada Pengadilan Negeri di setiap ibu kota Provinsi.

Ketentuan pada pasal 56 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, pengadilan hubungan industrial bertugas dan berwenang memeriksa, mengadili, dan memutus pada tingkat pertama tentang perselisihan hak, tingkat pertama dan terakhir perselisihan

kepentingan, tingkat pertama perselisihan pemutusan hubungan kerja, tingkat pertama dan terakhir perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan. Hakim peradilan hubungan industrial terdiri dari 1 (satu) orang hakim ketua majelis, dan ada 2 (dua) orang hakim *Ad-Hoc* yang merupakan terdiri dari unsur serikat pekerja dan organisasi pengusaha.

Pada tahap mediator tidak bisa menyelesaikan perselisihan tersebut, maka tahap selanjutnya melalui pengadilan hubungan industrial dengan mengajukan permohonan tertulis kepada pengadilan hubungan industrial dengan melampirkan bukti anjuran dari mediator. Pada proses ini memakan waktu yang lama yakni 50 hari kerja sampai pada putusan pengadilan, ditambah waktu penerbitan putusan oleh panitera muda 14 hari kerja, dan juga waktu pengiriman salinan putusan kepada para pihak 7 hari kerja.

6) Proses pengadilan tingkat kasasi

Oleh karenanya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak mengenal proses banding, maka upaya hukum setelah di pengadilan hubungan industrial pada tingkat pertama pengadilan negeri adalah langsung mengajukan kepada Mahkamah Agung. Proses ini memakan waktu 14 hari menunggu salah satu pihak yang mengajukan kasasi, dan 30 hari kerja pada proses penyelesaian perkaranya.

Sedangkan PHK menurut pasal 1 angka 25 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: “pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”. Sedangkan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Iman Soepomo, dapat dibagi dalam 4 macam yakni :

- a. Pemutusan Hubungan Kerja dari Pengusaha,
- b. Pemutusan Hubungan Kerja dari Pekerja,
- c. Pemutusan Hubungan Kerja dari Pengadilan,
- d. Pemutusan Hubungan Kerja yang putus demi hukum.

Dari 4 macam Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan pengusaha merupakan Pemutusan Hubungan Kerja yang paling sering dilakukan. Walaupun Pemutusan Hubungan Kerja tersebut diberikan kompensasi pesangon, namun pada kenyataannya hal tersebut membuat para pekerja kehilangan pekerjaannya untuk masa depan dan seterusnya. Oleh karena itu pihak perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja harus melihat norma hukum yang ada dan berlaku (Iman Soepomo, 2003).

Sehubungan dengan hal tersebut, akan dikaitkan dengan teori *Legal System* dari Lawrence M Friedmann yaitu sub sistem substansi hukum (*legal substance*), sub sistem struktur hukum (*legal structure*), dan sub sistem budaya hukum (*legal culture*). Substansi hukum meliputi materi hukum yang di antaranya dituangkan dalam peraturan perundang-undangan. Struktur hukum menyangkut kelembagaan (institusi) pelaksana hukum, kewenangan lembaga dan aparat penegak hukum. Sedangkan kultur hukum menyangkut perilaku (hukum) masyarakat. Ketiga unsur itulah yang mempengaruhi keberhasilan penegakan hukum di suatu masyarakat (negara),

yang antara satu dengan lainnya saling bersinergi untuk mencapai tujuan penegakan hukum itu sendiri yakni keadilan (Friedman, 2009).

Kalau digambarkan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pemutusan hubungan kerja dengan teori legal sistem berupa :

- 1) Subtansi hukum merupakan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dalam hal ini adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 harus memperringkas kembali aturan mengenai proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang pada khususnya penyelesaian tersebut haruslah dapat selesai dengan waktu sesingkat-singkatnya demi tercipta proses penyelesaian yang cepat, efektif, dan efisien, jika diperlukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial cukup selesai dengan ranah bipartit saja sebagaimana falsafah Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 dengan perundingan tersebut harus didaftarkan kepada pejabat dinas dibidang ketenagakerjaan atau pengadilan negeri setempat jika apabila salah satu pihak tidak menjalankan hasil perundingan tersebut bisa langsung dilakukan eksekusi dan/atau bisa diberikan sanksi lebih kepada pihak yang tidak menjalankan perundingan tersebut.
- 2) Struktur hukum di sini dapat diartikan mulai dari Dinas Ketenagakerjaan sampai pengadilan hubungan industrial, yang di mana pejabat Disnakertrans harus lebih aktif dan cepat dalam memproses perselisihan para pihak pelaku hubungan industrial yang berujung pada pemutusan kerja, karena pada proses tripartit ini merupakan penentu perundingan antara para pihak untuk mencapai *win-win solution*, apabila perundingan tersebut gagal maka bisa dibayangkan akan ke proses selanjutnya yakni pengadilan hubungan industrial di mana akan memberikan dampak lebih kepada para pihak terutama pihak pekerja/buruh yang mesti meluangkan waktu sampai biaya yang lebih tinggi hanya untuk mendapatkan keadilan demi memperjuangkan haknya. Dengan kata lain pesangon kerja tidak seberapa, akan tetapi mesti mengeluarkan biaya untuk akomodasi, transportasi, dan lainnya.
- 3) Budaya hukum di sini adalah hal yang sangat penting untuk diterapkan, karena meliputi pekerja, pengusaha, pemerintah, maupun masyarakat luas yang di mana semuanya dapat berperan aktif mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial. Disisi lain pada praktiknya di lapangan budaya hukum tentang korupsi, kolusi, dan nepotisme juga masih marak terjadi yang di mana seorang pekerja terkadang masih suka dimintakan uang pelicin sebagai jaminan untuk perkaranya dimenangkan.

Pada dasarnya asas yang tertera pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah cepat, tepat, adil, dan murah. Namun pada praktiknya masih lamanya penyelesaian pada Pengadilan Hubungan Industrial sampai upaya hukum ke Mahkamah Agung terkait dengan asas peradilan cepat belum bisa tercapai. Terlebih lagi biaya perkara yang mahal jika dikaitkan dengan lamanya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Menanggapi kenyataan tersebut muncul pemikiran-pemikiran untuk memperbaiki proses peradilan hubungan industrial (Nugroho, 2009).

Di sisi lain, faktanya saat beracara di Pengadilan Hubungan Industrial yang menerapkan hukum acara perdata menjadi masalah tersendiri, karena hukum acara perdata tersebut merupakan hukum peninggalan kolonial yang kaku dengan perkembangan zaman untuk diterapkan pada Pengadilan Hubungan Industrial saat ini. Lazimnya hukum acara perdata digunakan untuk penyelesaian perselisihan terkait harta benda, sita jaminan kebendaan, sampai wanprestasi dan lain-lain. Sementara itu perkara hubungan industrial adalah bencana kemanusiaan yang bukan semata perkara gaji dan pesangon (IHW, 2008).

Bencana kemanusiaan menurut penulis adalah sulitnya eksekusi karena banyaknya perusahaan yang perkaranya sudah diputus akan tetapi tidak menjalankan kewajibannya yang sebagaimana mestinya terhadap putusan tersebut. Pemerintah dalam hal ini bisa memberikan sanksi kepada pengusaha nakal yang tidak mengindahkan putusan pengadilan dengan memberikan sanksi administratif sampai sanksi pidana kepada pengusaha, serta pengadilan juga harusnya dapat memberikan putusan sita jaminan untuk segera bisa dilakukan eksekusi saat putusan dibacakan, karena pada kenyataan di lapangan terkadang aset-aset perusahaan banyak diagunkan ke bank dan ada juga aset perusahaan yang menyewa dengan pihak ketiga/vendor.

3.2. Konsep pembaharuan hukum tentang proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial tentang Pemutusan Hubungan Kerja

Pembaharuan hukum atau dikenal dengan istilah lain adalah reformasi hukum terhadap proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang termasuk ke dalam hukum bisnis ataupun hukum ekonomi, karena pihak yang bersengketa adalah para pelaku usaha yang akan berperan dalam pembangunan ekonomi. Sedangkan pengertian reformasi hukum ekonomi sendiri menurut Peter Mahmud Marzuki yang sebagaimana dikutip oleh Asri Wijayanti, bahwa reformasi hukum ekonomi mencakup tiga komponen, yaitu:(Wijayanti, 2007).

- 1) Komponen pengembangan hukum yang kegiatannya memberikan sumbangan naskah akademik perundang-undangan baru atau perubahan undang-undang dalam kegiatan ekonomi,
- 2) Sistem informasi hukum yang canggih,
- 3) Pendidikan hukum yang mampu meningkatkan sumber daya manusia dibidang hukum.

Di sini penulis akan memakai teori hukum pembangunan yang dikemukakan oleh Muchtar Kusumaatmaja bahwa fungsi hukum itu adalah sebagai sarana pembaharuan masyarakat. Dalam rangka pembangunan, yang dimaksud dengan sarana pembaharuan itu adalah sebagai penyalur arah kegiatan manusia ke arah yang diharapkan oleh pembangunan. Sebagaimana halnya hukum ketenagakerjaan yang mempunyai fungsi sebagai sarana pembaharuan masyarakat yang menyalurkan arah kegiatan manusia ke arah yang sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh pembangunan ketenagakerjaan itu sendiri (Soedarjadi, 2008).

Pembangunan ketenagakerjaan sendiri merupakan upaya membuat pembangunan nasional yang tujuannya untuk mengawasi, membina dan mengatur lalu lintas tenaga kerja dengan pengusaha agar terciptanya ketertiban dan keadilan di dunia ketenagakerjaan sendiri. Aturan tentang pembinaan dan pengawasan dibidang ketenagakerjaan sendiri diharapkan dapat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, agar dapat mengikuti perkembangan zaman, sehingga dapat membuat perencanaan terhadap ketenagakerjaan dan meningkatkan perlindungan terhadap kedua belah pihak yang khususnya tenaga kerja.

Seperti yang pernah diungkapkan oleh Satjipto Raharjo, Indonesia sebagai akibat dijajah oleh Belanda, maka berlaku asas konkordansi yang di mana Indonesia memakai sistem hukum yang berlaku di Benua Eropa atau sistem hukum Romawi-Jerman "*Civil Law Sistem*" (Raharjo, 2006). Namun dalam pembentukan peraturan perundang-undangan di Indonesia, sistem hukum Islam ikut mempengaruhi. Hal ini karena sebagian mayoritas penduduk di Indonesia beragama Islam. Keberadaan hukum adat juga turut mempengaruhi sistem hukum Indonesia, seperti hukum waris, hukum agraria, hukum pidana.

Menurut Iman Soepomo dalam bidang Hukum Ketenagakerjaan terdapat peraturan-peraturan formil dan materiil, ada yang dibuat oleh pemerintah yang sifatnya disebut heteronom dan ada juga aturan yang dibuat oleh para pihak (pengusaha dan majikan) hubungan industrial yang sifatnya disebut otonom (Soepomo, 2003). Jika dihubungkan dengan sumber hukum perburuhan tersebut, maka negara-negara yang menganut tradisi hukum *Common Law System* sumber hukum perburuhan yang utama pada umumnya adalah kaedah otonom seperti Perjanjian Kerja Bersama. Di negara-negara yang menganut tradisi hukum *Civil Law System* pada umumnya kaedah heteronom yaitu peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh pemerintah merupakan sumber hukum perburuhan yang paling dominan (Collection, 2010). Atau dapat diartikan Indonesia yang menganut *Civil Law System* lebih menggunakan kaedah hukum perburuhan heteronom atau peraturan perundang-undangan.

Namun apabila konsep pembaharuan hukum ketenagakerjaan khususnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial tentang pemutusan hubungan kerja bisa mengadopsi sistem hukum di negara Singapura yang lebih mengedepankan kepada kaedah hukum otonom berupa perjanjian kerja bersama antara pengusaha dengan pekerja yang dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat terselesaikan dengan cepat dan efisien.

Dengan demikian, sistem hukum ketenagakerjaan Singapura lebih efektif untuk mencapai tujuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni penyelesaian perselisihan hubungan industrial cepat, tepat, adil, dan murah. Karena dapat dilihat pada perbedaannya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berupa :

- a. Di Indonesia menurut pasal 151 UU 13 Tahun 2003 Pemutusan Hubungan Kerja harus mendapatkan penetapan dari lembaga Disnakertrans, sedangkan di Singapura tidak ada

aturan tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang harus melalui penetapan dari lembaga yang berwenang di dalam *The Employment Act*,

- b. Di Indonesia menurut pasal 156 UU 13 Tahun 2003 dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha harus membayar pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, sedangkan di Singapura tidak adanya ketentuan di dalam *The Employment Act* yang mengatur secara jelas berapa besar kompensasi yang akan diterima pekerja/buruh (Prawira, 2014).

Maksudnya adalah proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Singapura memakai undang-undang pokok yang mengatur pemutusan hubungan kerja yaitu *The Industrial Relation Act*. Di dalam undang-undang tersebut mengharuskan setiap perjanjian kerja wajib berisikan tentang tugas dan tanggung jawab, menjelaskan hak dan kewajiban, sampai dengan pemutusan hubungan kerja agar tetap terpenuhi hak-hak para pihak. Undang-undang tersebut dirancang untuk merestrukturisasi hubungan kerja di Singapura sekaligus untuk menciptakan sistem kerjasama tripartid yang melibatkan pemerintah dalam masalah perselisihan hubungan industrial. Dengan undang-undang tersebut berikut dengan amendemennya, penyelesaian sengketa ketenagakerjaan diharapkan untuk penyelesaian di luar pengadilan dengan cara proses tawar-menawar kolektif atau yang disebut dengan Kosiliasi dan Arbitrase.

Di Singapura sendiri *The Office of Commissioner of Labor* adalah sebuah lembaga konsiliasi yang kedudukan hukumnya berada di bawah Departemen Ketenagakerjaan. Pada upaya konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, maka upaya hukum berikutnya penyelesaian sengketa melalui mahkamah arbitrase, yaitu *The Industrial Arbitration Court (IAC)*. Di mana Perdana Menteri mengeluarkan saran kepada Presiden untuk menunjuk ketua dan wakil ketua arbitrase. Dengan hal tersebut IAC mempunyai kekuasaan besar dalam menyelesaikan permasalahan hubungan industrial antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja (Sudjudiman & Najicha, 2020).

Dengan kata lain apabila pihak pekerja di Singapura yang merasa pemutusan hubungan kerjanya tidak sesuai aturan, maka pihak pekerja tersebut bisa menuliskan keberatannya sebagai upaya banding kepada Menteri Tenaga Kerja Singapura dalam kurun waktu satu bulan sejak tanggal pemecatan itu diberikan kepadanya. Jika Menteri Tenaga Kerja merasa pemutusan hubungan kerja tersebut tidak sesuai dengan aturan, maka Menteri Tenaga Kerja dapat memerintahkan majikannya agar bisa mempekerjakan pekerja tersebut dengan memberikan upah proses selama pekerja tersebut berproses, atau dengan kata lain kompensasi atas proses tersebut.

Dari hal tersebut bisa diadopsinya ranah mediasi karena di Singapura sendiri untuk proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan di luar pengadilan, yaitu dengan cara proses tawar-menawar kolektif antara pekerja dengan pengusaha yang disebut dengan Kosiliasi dan Arbitrase.

Sementara itu, pada umumnya Indonesia dan Singapura memiliki pengaturan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berbeda. Namun, sistem penyelesaian

perselisihan hubungan industrial pada kedua negara tersebut sama-sama menawarkan upaya penyelesaian melalui mediasi. Keberhasilan mediasi inilah yang akan menentukan penyelesaian dengan *win-win solution* yang diharapkan akan dapat mengurangi jumlah penyelesaian perselisihan di pengadilan.

Dari hal tersebutlah tujuan hukum ketenagakerjaan yang berkeadilan sosial dapat terwujud dengan melindungi hak-hak pekerja atas kesewenang-wenangan pengusaha dengan cara mematuhi prosedur hukum (Agusmidah, 2007). Namun dari kajian ini bisa dilihat bahwa sarana hukum berupa Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial masih terdapat kekurangan, sehingga perlu dilakukan perubahan dan pembaharuan. Selama belum dilaksanakannya pembaharuan hukum ketenagakerjaan, maka para penegak hukum khususnya hakim pada pengadilan hubungan industrial harus berani menciptakan terobosan hukum yang baru untuk pertimbangan para pencari keadilan dibidang ketenagakerjaan, akan tetapi juga para petugas pengadilan hakim dan panitera juga harus melihat dari sisi perasaan para pencari keadilan dilingkup kaum pekerja dan pengusaha. Jika hal ini berjalan dengan lancar, dari sini para pencari keadilan terutama kaum pekerja dan pengusaha bisa berharap munculnya hubungan ketenagakerjaan yang lebih berkeadilan di negara Indonesia (Tjandra, 2007).

Berdasarkan penelitian di atas, terlihat bahwa aspek pembaharuan hukum ketenagakerjaan tentang proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam pemutusan hubungan kerja di Indonesia adalah dengan merevisi Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yakni sebagai berikut:

- 1) Memaksimalkan penyelesaian sengketa pada tahap bipartit sebagaimana pada penjelasan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada paragraf 9 yaitu “Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian bipartit ini dilakukan dengan cara musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak mana pun”. Hal ini selaras apabila memang sistem hukum ketenagakerjaan bisa diadopsi sebagai alternatif penyelesaian perkara dengan cara tawar-menawar kolektif antara pekerja dengan pengusaha.
- 2) Lebih mengedepankan dan/atau mengefektifkan fungsi lembaga konsiliasi dan arbitrase hubungan industrial dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 3) Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pemutusan hubungan kerja bisa memakai gugatan sederhana, sebagaimana ada dalam Peraturan Mahkamah Agung (Perma) Nomor 2 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelesaian Gugatan Sederhana, bagi nilai yang gugatannya di bawah 200 juta, sehingga apabila perkara ketenagakerjaan yang nilainya di bawah 150 juta tidak perlu menggunakan upaya hukum kasasi.

- 4) Mensinkronkan putusan pengadilan hubungan industrial dengan perkara Penundaan Kewajiban Pembayaran Hutang (PKPU) perusahaan, karena dalam hal ini hak karyawan adalah hak primer dari setiap pekerja sehingga harus didahulukan pada perkara PKPU.
- 5) Menghidupkan pemeriksaan gugatan oleh hakim, sehingga tidak ada lagi gugatan yang putus dengan *Niet Ontvankelijke Verklaard/NO*. Sebagaimana pada teori legal sistem Lawrence M Friedmann tentang Struktur hukum yang mengharuskan hakim lebih berperan aktif pada perkara perselisihan hubungan industrial dalam hal pemutusan hubungan kerja.
- 6) Membuat aturan khusus tentang eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial, karena di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum mengatur pelaksanaan eksekusi sebagaimana mestinya, karena pada prakteknya saat ini terkadang eksekusi putusan mesti mengeluarkan biaya lagi untuk memperlancar proses eksekusi tersebut.

4. Kesimpulan dan Saran

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pemutusan hubungan kerja yang ada saat ini di Indonesia masih jauh dari cita-cita pembentukan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang di mana perlu adanya pembaharuan sistem hukum ketenagakerjaan yang otonom dengan mengedepankan Perjanjian kerja Bersama antara pekerja dengan pengusaha. Sekaligus penyelesaian menggunakan tawar menawar kolektif yang berada pada negara Singapura.

Adapun saran kepada pembuat Undang-Undang agar bisa merevisi atau memperbaiki guna memperingkas proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, ataupun dengan memaksimalkan proses penyelesaian pada tahap mediasi bipartit sampai tripartit.

Kepada para pihak yang dalam hal ini pihak pekerja dan pengusaha harus bisa lebih mengedepankan demokratisasi di tempat kerja, sehingga bisa menciptakan iklim hubungan kerja yang harmonis dan bisa saling membutuhkan satu sama lain, seperti pengusaha pasti membutuhkan pekerja untuk menjalankan bisnis usahanya, begitu pun pekerja yang membutuhkan upah yang layak demi melangsungkan kehidupan keluarganya.

Kepada struktur hukum dalam penelitian ini yang dimaksud adalah pihak disnakertrans atau pengawas ketenagakerjaan, hakim, dan para pihak yang terkait agar mengedepankan rasa keterbukaan pada proses penyelesaian perselisihan, guna meminimalisir buruk sangka dari para pihak terhadap putusan yang bersifat subjektif.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT, dan kepada seluruh para pihak yang sudah memberikan suport kepada penulis untuk menyelesaikan sebuah tulisan ini, dan semoga bermanfaat untuk para pembaca.

Daftar Pustaka

- Agusmidah. (2007). *Politik Hukum Dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan*. Universitas Sumatera Utara.
- Collection, T. R. (2010). *The Common Law and Civil Law Traditions*. Www.Barkeley.Edu. <https://www.law.berkeley.edu/wp-content/uploads/2017/11/CommonLawCivilLawTraditions.pdf>
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, 103 (2004).
- Farianto, W., & Zahra, A. F. (2017). *Akhir dari Problem Upah dan Penerapan PHK karena Kesalahan Pasca Putusan MK*. Www.Hukumonline.Com. <https://www.hukumonline.com/berita/a/akhir-dari-problem-upah-dan-penerapan-phk-karena-kesalahan-pasca-putusan-mk-lt5a01526da6ef7?page=4>
- Friedman, L. M. (2009). *Sistem Hukum Perspektif Ilmu Sosial*. Nusa Media.
- IHW. (2008). *PHI, Kuburan Keadilan Bagi Buruh*. Www.Hukumonline.Com. <https://www.hukumonline.com/berita/a/phi-kuburan-keadilan-bagi-buruh-ho18706?r=2&p=1&q=phi+kuburan+keadilan+bagi+buruh&rs=1847&re=2022>
- Iman Soepomo. (2003). *Hukum Perburuhan, Bidang Hubungan Kerja*. Djambatan.
- Nugroho, S. A. (2009). *Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa*. Telaga Ilmu.
- Prawira, B. (2014). *Studi Perbandingan Hukum Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dalam pemutusan hubungan Kerja (PHK) di Negara Indonesia dan Singapura* (Issue Skripsi). Universitas Internasional Batam.
- Putong, D. (2012). Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja Kasus Adam Air Melalui Mediasi Pada Tahap Perundingan Tripartit Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. *Jurnal Arika*, 6(1), 79–84.
- Raharjo, S. (2006). *Ilmu Hukum*. Aditya Bakti.
- Saleh, M., & Mulyadi, L. (2012). *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia (Perspektif Teoretis, Praktik dan Permasalahannya)*. Citra Aditya Bakti.
- Sari, A. D. K. (2020). *Hotman Paris Sebut Urus Pesangon Buruh Makan Waktu Lama, Apa Solusinya?* Www.Bisnis.Com. <https://kabar24.bisnis.com/read/20201010/15/1303329/hotman-paris-sebut-urus-pesangon-buruh-makan-waktu-lama-apa-solusinya>
- Soedarjadi. (2008). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Pustaka Yustitia.
- Soepomo, I. (2003). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan.
- Soewono, D. H. (2007). Analisis Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Inspirasi*, 1(2), 1–13.
- Sudjudiman, H. N., & Najjicha, F. U. (2020). Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia dan Singapura (Studi Perbandingan Hukum Indonesia dan Hukum Singapura). *UIR Law Review*, 4(2), 40–50. [https://doi.org/10.25299/uirlrev.2020.vol4\(2\).6767](https://doi.org/10.25299/uirlrev.2020.vol4(2).6767)
- Tjandra, S. (2007). Kompilasi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Terseleksi 2006-2007. In *Kompilasi Putusan HI* (p. xiii). TRUC.
- Tobing, C. N. (2018). *Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Bingkai Ius*

Constituendum Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum Dan Keadilan. *Jurnal Hukum Dan Peradilan*, 7(2), 297. <https://doi.org/10.25216/jhp.7.2.2018.297-326>

Wijayanti, A. (2007). Reformasi Hukum Dalam Penyelenggaraan Jamsostek Bagi Pekerja Swasta. *Jurnal Yustitia*, 1(1), 17.