

Penanganan Konflik Hubungan Industrial yang Terjadi di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang

Aisha Rifki Nugrahela, Ana Silviana
Program Studi Magister Kenotariatan
Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro
aisharifkin@students.undip.ac.id

Abstract

Termination of Employment Relations (PHK) is a problem that is highlighted by the current government. This study aims to analyze the problems and settlement of industrial relations of PT PT. Jawa Peni with employees through mediation at the Semarang City Manpower Service and also to find out the obstacles experienced by the mediator, as well as the methods used by the mediator to overcome these obstacles. The method used in this study is an empirical juridical method. The specification of the research that uses is analytical descriptive. The method in data collection is by using primary data and secondary data. The results of the study indicate that The employees ask for their severance pay in accordance with the years of service at the company PT. Jawa Peni. Both parties receive a recommendation from the industrial relations mediator of the Semarang City Manpower Office with a request from the company to pay severance pay for workers in three times installments, and provide awareness to all parties to understand the applicable regulations, mediators provide opportunities for employers and workers to consult on industrial relations, consolidate with companies and workers, empower workers/labor unions, conduct guidance on company regulations and work agreements together.

Keywords: *mediation; employment; industrial relations*

Abstrak

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi masalah yang disorot oleh pemerintah saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis masalah dan penyelesaian hubungan industrial PT. Jawa Peni dengan karyawan melalui cara mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dan juga untuk mengetahui kendala yang dialami oleh mediator, serta cara yang dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut. Metode yang digunakan adalah metode pendekatan yuridis empiris. Spesifikasi dalam riset ini menggunakan deskriptif analitis. Metode dalam pengumpulan data yaitu dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pihak karyawan meminta hak pesangonnya sesuai dengan masa kerja di perusahaan PT. Jawa Peni. Kedua belah pihak menerima anjuran dari mediator hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dengan permintaan dari perusahaan akan mencicil pembayaran pesangon untuk pekerja yang dicicil dalam 3 kali pembayaran, memberikan kesadaran pada semua pihak untuk memahami peraturan-peraturan yang berlaku, mediator memberikan waktu kepada kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja untuk berkonsultasi mengenai hubungan industrial, mengadakan konsolidasi dengan perusahaan dan pekerja, melakukan pemberdayaan terhadap serikat pekerja/buruh, melakukan pembinaan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja Bersama.

Kata kunci: *mediasi; ketenagakerjaan; hubungan industrial*

A. PENDAHULUAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi permasalahan yang sering terjadi konflik perselisihan antara karyawan dan manajerial di dalam praktek perindustrian. Kejadian PHK di Indonesia selalu meningkat setiap tahunnya. Perselisihan PHK terjadi karena tidak adanya perbedaan pendapat dan perselisihan yang mengakibatkan pemutusan korelasi kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Hal ini sendiri terjadi atas inisiatif dari pihak perusahaan ataupun dari karyawan itu sendiri akibat mereka melakukan tindak pelanggaran yang tidak dapat ditoleransi oleh perusahaan atau memang karena pengurangan karyawan tanpa ada kejelasan. Kenyataan yang terjadi saat ini menggambarkan hubungan industrial antara karyawan dan manajerial tidak berjalan baik, sehingga menyebabkan perselisihan dan konflik. Perselisihan/konflik seperti ini disebut dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Asikin, 1993). Kondisi internal perusahaan memainkan peran sangat penting untuk menentukan hubungan antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha, kondisi kerja (*working condition*), dan budaya di dalam perusahaan (*corporate culture*), juga kondisi eksternal perusahaan, yaitu eksistensi pemerintah dalam memainkan tugas dan fungsinya sebagai regulator yang bertindak membuat perundang-undangan sebagai alat untuk mengontrol sistem hubungan industrial baik pada tingkat mikro perusahaan, asosiasi serikat pekerja dan organisasi yang memiliki kepentingan (*interest groups*) yang memperjuangkan kelompoknya masing-masing (Sutedi, 2009).

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut UU Nomor 2 Tahun 2004, selain dapat ditempuh melalui jalur pengadilan, dapat juga melalui jalur di luar pengadilan yaitu melalui perundingan bipartite, mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Salah satu proses penyelesaian kasus PHK dapat dilakukan dengan cara perundingan bipartit, dimana perundingan dilakukan antara pekerja/buruh, serikat pekerja dengan manajerial atau pengusaha untuk menyelesaikan masalah ini. Perundingan bipartit biasanya tidak terselesaikan dengan baik, pihak perusahaan memiliki kuasa lebih terhadap perusahaan sehingga pihak pekerja/buruh mengalami kekalahan. Jika perundingan bipartit tidak selesai dengan baik maka solusi berikutnya adalah mediasi. Apabila hubungan industri terhadap karyawan tidak berjalan harmonis, maka akan berdampak negatif bagi keberlangsungan industri tersebut.

Dalam perjalanannya, banyak sekali permasalahan yang terjadi antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha. Permasalahan ini disebut dengan perselisihan hubungan industrial. Seperti terjadi perselisihan hubungan industrial antara PT. Jawa Peni dengan pekerjanya, yang mana pekerja

tersebut di PHK secara sepihak oleh pengusaha. Para pekerja ini kemudian meminta perusahaan untuk membayar pesangon sehubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan secara sepihak. Upaya perundingan bipartit yang terjadi antara pihak pengusaha dengan pekerja tidak membuahkan hasil.

Penyelesaian perselisihan hubungan kerja dapat ditempuh berbagai cara, yaitu penyelesaian bersama, penyelesaian mediasi, penyelesaian rekonsiliasi, dan penyelesaian arbitrase. Diantara 4 prosedur penyelesaian perselisihan hubungan kerja, peneliti memfokuskan pada penyelesaian perselisihan hubungan kerja melalui mediasi khususnya dibidang hubungan kerja dan jaminan sosial di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

Dalam menjamin terlindunginya kepentingan manusia, maka aturan perlu ditegakkan. Aturan dapat berjalan dengan baik dan tidak menutup kemungkinan untuk terjadinya sebuah pelanggaran hukum. Dan hukum yang telah dilanggar tersebut harus ditegakkan melalui proses hukum. Hukum memberikan pedoman dan petunjuk agar manusia berbuat baik, tidak berperilaku menyimpang, hidup tertib dan teratur (Dirjosisworo, 2010). Lewat penguatan hukum, maka aturan akan menjadi nyata. Untuk penguatan hukum maka harus selalu memperhatikan tiga unsur berikut, yaitu: hukum harus menciptakan kepastian (*Rechtssicherheit*), hukum harus berguna untuk masyarakat (*Zwaeckmassigkeit*), dan hukum harus berlaku adil (*Gerechtigkeit*).

Hukum itu harus berjalan dengan baik dan benar, manusia berharap hukum dapat ditegakkan disaat ada kasus yang nyata. Hukum harus berlaku dan pada dasarnya tidak boleh menyimpang. Itulah yang diinginkan kepastian hukum. Masyarakat mengharapkan dengan adanya kepastian hukum, maka kehidupan akan lebih tertib. Kepastian hukum diciptakan dengan tujuan untuk ketertiban, keamanan, dan kemanfaatan (Anshori, 2018). Di sisi lain, masyarakat juga mengharapkan manfaat dari adanya implementasi hukum. Hukum dibentuk untuk manusia, sehingga penegakan aturan akan memberi manfaat untuk masyarakat yang mematuhi hukum dengan benar. Manusia harus mengetahui bahwa untuk menegakkan dan melaksanakan hukum harus berlaku adil. Hukum tidak identik dengan keadilan, mengikat setiap orang, menyamaratakan, dan bersifat Universal (Mertokusumo, 2003).

Dari latar belakang tersebut, maka penulis akan membahas tentang bagaimana cara Penanganan konflik hubungan industrial yang terjadi di dinas tenaga kerja Kota Semarang antara karyawan dengan Perseroan Terbatas Jawa Peni, dan hal-hal yang menjadi kendala dalam proses penanganan

konflik hubungan industrial yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang pada kasus PHK antara karyawan dengan Perseroan Terbatas Jawa Peni.

Artikel jurnal penelitian yang berjudul “Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Proses Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial” oleh Faizal Aditya Dermawan, membahas tentang Peran mediator dalam proses mediasi hubungan industrial, serta adanya kesalahpahaman pada komunikasi antara perusahaan dengan pekerja, dan juga kurangnya wawasan tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang peraturan-peraturan (Dermawan & Sarnawa, 2021). Perbedaan dengan penelitian ini yaitu pembahasan pada artikel ini mengenai pelaksanaan mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

Aditya Tri Wijaya dalam penelitiannya Yang berjudul “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator”, yang membahas mengenai Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh mediator di masa pandemi covid-19 (Wijaya, 2021). Hasil penelitian Yola Afia Masdar yang berjudul “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Di Kecamatan Tembilahan” yang membahas mengenai pelaksanaan tugas bidang hubungan industrial dan syarat kerja oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi di kecamatan tembilahan (studi kasus penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi) (Masdar, 2019).

Artikel ini menjelaskan tentang hasil analisis penyelesaian perselisihan hubungan industrial di dinas tenaga kerja kota semarang. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, artikel ini menitikberatkan tentang penanganan konflik hubungan industrial yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang antara karyawan dengan Perseroan Terbatas Jawa Peni, dan hal-hal yang menjadi kendala dalam proses pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja kota Semarang dalam kasus PHK antara karyawan dengan PT. Jawa Peni.

B. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis empiris. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitis. Peneliti menggunakan metode pengumpulan data yaitu dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dari observasi dan wawancara. Penarikan kesimpulan dalam penelitian kualitatif ini diperoleh ketika proses pengumpulan informasi/data berakhir. Kesimpulan harus didasarkan pada data yang didapatkan penulis melalui sumber data yang sudah dikumpulkan. Cara mengolah bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik deduktif,

yaitu dengan menyimpulkan jawaban dari sebuah persoalan umum terhadap permasalahan nyata yang dihadapi.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Penanganan Konflik Hubungan Industrial Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Antara Karyawan Dengan Perseroan Terbatas Jawa Peni

Mediasi hubungan buruh-manajemen yang selanjutnya disebut mediasi penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan serikat pekerja/serikat buruh dll, melalui satu atau lebih mediator netral dalam satu perusahaan. Proses mediasi adalah memanggil masing-masing pihak melalui mediator, kemudian mediator mendengarkan setiap permohonan para pihak dan menyelesaikan sesuai keinginan para pihak. Proses mediasi hanya bersifat anjuran dan tidak mengikat, sehingga rekomendasi yang dilakukan mediator seringkali tidak dipedulikan oleh pihak pengusaha (Rahmadi, 2010).

Di bidang ketenagakerjaan, perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha berkisar pada pengupahan, jaminan sosial, perilaku yang terkadang tidak sesuai dalam pembagian kepribadian, kapasitas kerja, dan kapasitas kerja yang dirasa kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban, adanya masalah pribadi (Khakim, 2007).

Penanganan konflik melalui mediasi dilakukan oleh perantara yang menduduki instansi pemerintahan dan berkewajiban di dalam bidang tenaga kerja yang lolos syarat menjadi perantara yang sudah ditetapkan oleh kementerian, tugas perantara yaitu melakukan mediasi dan memiliki kewajiban untuk memberi imbauan tertulis kepada pihak yang sedang berkonflik agar menyelesaikan masalah hak kerja, masalah kepentingan, dan masalah pemutusan hubungan kerja, serta masalah yang terjadi antar pekerja/buruh di satu perusahaan.

Konflik diselesaikan melalui mediasi yang dilakukan oleh mediator. Perselisihan, hak, benturan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh oleh mediator dalam instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang kemanusiaan, terbatas pada satu perusahaan.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga kerja Nomor 92 Tahun 2004 tentang Tata Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta tata kerja mediasi, untuk menjadi seorang mediator harus memenuhi persyaratan sebagai berikut: 1). Pegawai Negeri Sipil pada instansi/dinas yang bertanggung jawab di bidang kepegawaian; 2). Iman dan taqwa kepada Tuhan

Yang Maha Esa; 3). Warga Negara Indonesia; 4). Dalam keadaan sehat wal afiat yang disahkan oleh dokter; 5). Menguasai peraturan perundang-undangan; 6). Berkharisma, dapat diandalkan, bertindak adil dan tidak berperilaku buruk; 7). Pendidikan minimal sarjana (S1) dan mempunyai legalitas dari kementerian tenaga kerja dan transmigrasi.

Agar memiliki legalitas, seseorang yang akan menjadi perantara wajib mengikuti serta lulus dalam pelatihan menjadi mediator pembinaan hubungan industrial dan kondisi kerja, yang dibuktikan dengan adanya sertifikat dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, mediator juga telah melaksanakan tugas di bidang pelatihan minimal satu tahun setelah dinyatakan lulus dari pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja.

Mediasi dilakukan untuk menyelesaikan masalah perselisihan hak, kepentingan, dan masalah pemutusan hubungan kerja (PHK), serta menyelesaikan masalah yang terjadi antara para pekerja di suatu perusahaan. Penyelesaian mediasi akan dilaksanakan jika salah satu atau kedua belah pihak yang bermasalah telah mencatatkan permasalahan ke Disnaker Kota Semarang, dengan disertai adanya bukti bahwa masalah yang terjadi sudah diselesaikan dengan bipartit. Pada upaya penyelesaian perselisihan ini telah dilakukan negosiasi bipartit akan tetapi tidak mendapat titik temu sehingga dilanjutkan dengan sidang klarifikasi.

Mediator memiliki kewajiban dalam menjalankan tugasnya, yaitu: 1). Mediator wajib memberitahukan kepada pihak yang berkonflik untuk memperhatikan keterangan yang dibutuhkan; 2). Mediator wajib mengatur dan menjadi pemimpin atas jalannya mediasi; 3). Apabila mediasi tercapai Mediator membantu membuat perjanjian bersama; 4). Apabila tidak tercapai kesepakatan maka membuat anjuran secara tertulis; 5). Mediator wajib membuat catatan penanganan konflik hubungan industrial; 6). Mediator wajib membuat laporan hasil penyelesaian konflik hubungan industrial.

Mediator juga mempunyai beberapa wewenang diantaranya: 1). Mengajukan kepada pihak-pihak yang berkonflik agar terlebih dahulu mengadakan perundingan dengan niat yang baik sebelum terlaksananya mediasi; 2). Meminta bukti, dokumen dan surat yang terkait dengan konflik yang terjadi; 3). Ada saksi ahli dalam terlaksananya mediasi, jika diperlukan; 4). Melihat catatan dan meminta surat-surat yang diperlukan pihak instansi atau lembaga terkait; 5). Jika ternyata tidak mempunyai surat kuasa, maka mediator berhak menerima atau menolak wakil dari pihak yang berkonflik; 6). Membuat anjuran yang tidak memiliki kekuatan eksekusi.

Melalui mediasi ini penanganan dapat terjadi, apabila salah satu atau kedua belah pihak sudah melakukan pengaduan ke Disnaker Kota Semarang dengan adanya bukti perselisihan tersebut telah selesai secara bipartit. Disnaker akan memberikan pilihan untuk menyelesaikan konflik melalui konsiliasi atau arbitrase, jika aduan sudah diterima. Jika dalam satu minggu kerja, pihak masih belum menentukan pilihan, maka Disnaker akan melimpahkan kepada mediator dengan penunjukan surat dari mediator.

Mediator akan segera melakukan penelitian dan mengadakan sidang mediasi, apabila mediator sudah memperoleh permohonan dari para pihak selambat-lambatnya setelah tujuh hari kerja. Jika sudah terbentuk suatu kesepakatan mediasi, akan ada perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan juga disaksikan oleh mediator, setelah itu akan didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial di wilayah pengadilan perjanjian bersama. Mediator akan membuat anjuran tertulis jika mediasi tidak mencapai kesepakatan, dan segera memberitahukan kepada para pihak setelah sepuluh hari kerja sejak sidang yang pertama. Anjuran tersebut berisi: nama, alamat, nama para pekerja, alamat para pekerja, masalah yang terjadi, tanggal serta tempat dimana mediasi akan diadakan, keterangan dari para pekerja, kabar dari pengusaha, serta informasi dari saksi ahli (jika ada), juga pertimbangan hukum dan kesimpulan dari mediator, dan terakhir adalah isi anjuran.

Pada waktu sepuluh hari sejak diterimanya anjuran pihak harus memberi jawaban kepada mediator. Isinya tentang menyetujui atau tidaknya anjuran yang sudah diberikan oleh mediator. Mereka akan dianggap menolak anjuran, jika tidak memberikan jawaban. Namun, jika disetujui oleh para pihak, maka dalam waktu tiga hari mediator harus sudah menyelesaikan tanggung jawabnya untuk membantu pihak membuat perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Sidang mediasi pada kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat adanya pandemi covid-19 yang berimbas pada pengurangan pegawai pada PT. Jawa Peni ini dalam pelaksanaannya tidak mencapai kesepakatan baik secara bipartit maupun mediasi dan juga kesepakatan bersama, sehingga mediator hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja mengeluarkan anjuran agar PT. Jawa Peni membayar pesangon pada karyawannya, dan para pihak menerima anjuran tersebut.

2. Hal-Hal Yang Menjadi Kendala Dalam Proses Penanganan Konflik Hubungan Industrial Melalui Mediasi Dan Upaya Yang Dilakukan Untuk Mengatasinya.

Kurangnya kesadaran dari para pengusaha menjadi kendala yang dihadapi oleh mediator untuk menangani konflik ini. Para pengusaha tidak memberikan hak-hak pekerja sesuai ketentuan, seringkali juga para pengusaha ini merasa mereka mempunyai kekuasaan, sehingga mereka menghilangkan azas itikat baik untuk menyelesaikan suatu masalah. Saat diundang untuk melaksanakan mediasi tidak jarang mereka mengulur-ulur waktu. Dikarenakan tidak adanya regulasi atau perangkat yang bersifat memaksa, mengakibatkan mediator kesulitan untuk membuat pengusaha tersebut hadir di pertemuan sidang yang diadakan mediator. Adanya perilaku egois ini berdampak ke proses pemecahan dilema yang berlangsung, sidang berjalan kaku, berbelit-belit, dan menyebabkan terbatasnya ruang sidang.

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut diharapkan memberikan kesadaran untuk pengusaha agar memahami aturan yang berlaku. Mediator memberikan kesempatan kepada pengusaha juga pekerja untuk berkonsultasi mengenai hubungan industrial. Melakukan konsolidasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan menghadirkan pengusaha serta pekerja untuk membahas tentang peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta upaya membangun kondisi hubungan industrial yang serasi, bergerak maju, berkeadilan. Melakukan pemanfaatan terhadap serikat pekerja agar mereka mempunyai bekal yang cukup tentang materi UU ketenagakerjaan, teknik negosiasi, dan upaya pembentukan peran serikat pekerja agar mewujudkan tenaga kerja yang harmonis di dalam perusahaan. Pengusaha yang memiliki sepuluh pekerja harus membuat aturan perusahaan agar dijadikan acuan dalam melaksanakan hubungan industrial di perusahaan atau sebagai rujukan dalam menyelesaikan konflik permasalahan yang terjadi.

D. SIMPULAN

Proses upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara PT. Jawa Peni dengan karyawannya akibat pengurangan jumlah karyawan akibat dari pandemi Covid-19 yang berakibat dengan pemutusan hubungan kerja sepihak yang sudah dilakukan upaya bipartit, sidang klarifikasi hingga sidang mediasi 1-3 berakhir dengan anjuran. Pihak karyawan meminta hak pesangonnya sesuai dengan masa kerja di perusahaan PT. Jawa Peni. Kedua belah pihak menerima saran dari mediator hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dengan permintaan dari

perusahaan akan mencicil pembayaran pesangon untuk pekerja yang dicicil dalam 3 kali pembayaran.

Kendala yang terjadi dalam proses mediasi antara PT. Jawa Peni dengan karyawan karena kurangnya kesadaran pengusaha dalam memberikan hak-hak dari karyawannya, tidak ada regulasi yang mengatur bahwa pihak perusahaan/pengusaha harus wajib hadir dalam proses mediasi, kedua belah pihak merasa paling benar dan keras kepala serta meninggikan ego untuk mempertahankan kepentingan hak-hak masing-masing, serta terbatasnya ruang sidang yang hanya ada 2 ruangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshori. (2018). *Filsafat Hukum*. Yogyakarta: UGM Press.
- Asikin, Z. (1993). *Pengertian Sifat Dan Hakikat Perburuhan Dalam Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Dermawan, Faizal Aditya., & Sarnawa, Sarnawa. (2021). Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Proses Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial. *Media of Law and Sharia*, Vol. 2, (No. 3), p.272-287. <https://doi.org/10.18196/mls.v2i3.12076>.
- Dirjosisworo, S. (2010). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 92 Tahun 2004 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi.
- Khakim, A. (2007). *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Masdar, Y. N. (2019). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, Vol. 5, (No. 2), p.89. [https://doi.org/10.25299/jiap.2019.vol5\(2\).4246](https://doi.org/10.25299/jiap.2019.vol5(2).4246).
- Mertokusumo. (2003). *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Rahmadi, T. (2010). *Mediasi: Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*. Bekasi: Raja Grafindo Persada.
- Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Wijaya, A. T. (2021). *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator*. Vol. 9, (No. 2), p.474.
<https://doi.org/10.23887/jpku.v9i2.34150>.