

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT. X Kota Mojokerto, Jawa Timur, Dihubungkan dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Jo. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Salma Nurhaliza Rekardi*, Deddy Effendy

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*salmanurhaliza1010@gmail.com, deddyeffendy60@gmail.com

Abstract. Industrial relations disputes, particularly regarding Termination of Employment (PHK), are common. Layoffs typically lead to a company's responsibility to fulfill workers' rights, such as severance pay. However, severance pay is often not provided, causing disputes between workers and employers, as seen at PT. X in Mojokerto, East Java. In this case, PT. X unilaterally carried out layoffs without fulfilling workers' rights. Dispute resolution must follow the mechanisms of industrial relations outlined by law to reach a mutual agreement. This study examines the dispute resolution process between workers and employers at PT. X due to layoffs and the fulfillment of workers' rights in connection with Law Number 2 of 2004 on the Settlement of Industrial Relations Disputes and Law Number 13 of 2003 on Employment. The research employs a normative juridical approach, analyzing legal principles, theories, and relevant regulations. The findings indicate that PT. X followed the stages of dispute resolution as per Law Number 2 of 2004. However, the dispute arose because PT. X failed to meet legal requirements in providing severance pay after unilateral layoffs as regulated by Law Number 13 of 2003 on Employment.

Keywords: *Termination of Employment Relations, Settlement of Industrial Relations Disputes, Severance Pay.*

Abstrak. Sengketa hubungan industrial, terutama terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sering terjadi. PHK mengharuskan perusahaan untuk memenuhi hak pekerja, seperti pemberian pesangon. Namun, pesangon seringkali tidak dipenuhi, menyebabkan sengketa antara pekerja dan pengusaha, seperti yang terjadi di PT. X Mojokerto, Jawa Timur. Dalam kasus ini, PT. X melakukan PHK sepihak tanpa memberikan hak pekerja. Penyelesaian sengketa harus mengikuti mekanisme yang diatur dalam hukum agar dapat mencapai kesepakatan bersama. Penelitian ini meneliti proses penyelesaian sengketa di PT. X terkait PHK dan pemenuhan hak pekerja yang dihubungkan dengan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. X telah mengikuti tahapan penyelesaian sengketa sesuai UU No. 2 Tahun 2004, namun sengketa terjadi karena PT. X tidak memenuhi ketentuan pemberian pesangon setelah PHK sepihak sesuai UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: *Pemutusan Hubungan Kerja, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pesangon.*

A. Pendahuluan

Pembangunan nasional, khususnya di bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk terciptanya kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat pekerja. Dapat diketahui di bidang ketenagakerjaan terdapat ketidaksamaan kedudukan antara pekerja dengan pengusaha yang seringkali menimbulkan konflik, namun hal itu tidak sesuai dengan amanat Pasal 27 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 secara yuridis hubungan antara buruh dengan pengusaha dalam melaksanakan hubungan kerja mempunyai kedudukan yang sama, dalam arti mereka dapat melaksanakan secara bebas.

Seiring dengan pembangunan dalam bidang ketenagakerjaan, tampak maraknya para pelaku usaha tengah membenahi diri pasca krisis ekonomi di Asia Tenggara. Pemerintah mengupayakan segala bentuk cara untuk mengatasi global ekonomi bersama dengan masyarakat, para pelaku usaha terutama. Hal itu merupakan salah satu bentuk untuk menstabilkan perekonomian serta menghindari kebangkrutan sebagian besar perusahaan, namun hal tersebut berdampak terhadap sebagian nasib para pekerja dan berujung pada pemutusan hubungan kerja.

Menurut Umar Kasim permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah Pemutusan Hubungan Kerja. Dia mengemukakan bahwa berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja dapat mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencahariannya yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi, dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.

PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak, hal itu telah tercantum di dalam Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUK 13/2003) menyebutkan bahwa : “Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh” . PHK yang tetap dilakukan menimbulkan sebuah kewajiban bagi pihak perusahaan sebagai pemberi kerja untuk mampu memberikan suatu penghargaan dalam bentuk sejumlah uang atau biasa disebut uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak karyawan, hal tersebut sudah dijelaskan dalam UUK 13/2003, Pasal 156 ayat (1).

Perselisihan yang sering terjadi antara pihak pekerja dan perusahaan merupakan suatu perselisihan dalam hubungan industrial. Pasal 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI 2/2004) menyebutkan bahwa: “Jenis Perselisihan Industrial meliputi a)perselisihan hak; b)perselisihan kepentingan; c)perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan d)perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”. Pokok pangkal perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha umumnya berkisar pada masalah-masalah seputar pengupahan, jaminan sosial, perilaku pengusaha yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian, daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban, dan adanya masalah pribadi.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI 2/2004). Menurut Undang-undang tersebut mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dibagi menjadi dua, yaitu penyelesaian perselisihan di luar pengadilan dan di dalam pengadilan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan meliputi Perundingan Bipartit, dan Tripartit (Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase). Perundingan Bipartit bersifat wajib sedangkan Tripartit (Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase) bersifat pilihan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial bila melalui perundingan musyawarah di luar pengadilan tidak mencapai kesepakatan maka akan dilanjutkan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Implikasi dari maraknya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial akibat kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan pembayaran upah atau hak pekerja yang tidak terpenuhi

di PT. X kota Mojokerto. PT. X melakukan PHK dikarenakan kondisi tertentu yang mengharuskan perusahaan tetap melakukan PHK kepada beberapa pekerja, dapat dikatakan PT. X melakukan efisiensi pekerja di perusahaan dengan tidak diikuti penutupan perusahaan. PHK dilakukan kepada pekerja dikarenakan keadaan keuangan perusahaan tersebut sedang tidak baik dan ditambah adanya masalah internal dalam perusahaan. Hak-hak pekerja disaat terjadi PHK tidak diberikan oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ditanda tangani kedua belah pihak, dimana dalam perjanjian kerja telah tercantum bahwa jika terjadi pemutusan hubungan kerja, para pekerja berhak atas beberapa haknya yaitu dengan pembayaran upah oleh pihak perusahaan. PT. X diketahui sudah melakukan perundingan penyelesaian perselisihan melalui penyelesaian di luar pengadilan dengan melakukan perundingan bipartit.

Dengan paparan yang sudah disampaikan, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui 1) bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha di PT. X Kota Mojokerto Jawa Timur karena terjadinya PHK dihubungkan dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Jo Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan? Dan 2) bagaimana pemenuhan hak-hak pekerja karena PHK di PT. X Kota Mojokerto Jawa Timur dihubungkan dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Jo Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

B. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan penulis dilakukan secara yuridis normatif yaitu pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep, asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Pendekatan yang digunakan dengan pendekatan kepustakaan, yakni dengan mempelajari buku, peraturan perundang-undangan, serta sumber lain yang relevan dengan penelitian ini. Spesifikasi yang digunakan penulis adalah deskriptif analitis yang berfungsi untuk mendiskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja Dan Pengusaha Di PT. X Kota Mojokerto Jawa Timur Karena Terjadinya PHK Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Jo Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Menurut Suwanto, dalam pemahamannya menyatakan Hubungan Industrial diartikan sebagai sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku produksi barang. Akan tetapi, hubungan antara pengusaha dan pekerja tidak selamanya dapat berjalan dengan baik, hal ini dimungkinkan adanya perselisihan. Dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tidak tertutup kemungkinan terjadi perselisihan, yang kemudian disebut perselisihan hubungan industrial. Mengacu pada UU PPHI 2/2004, definisi perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berhubungan dengan masalah perselisihan industrial tentunya suatu penyelesaian dibutuhkan baik tahap serta regulasi untuk membantu memecahkannya, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUK 13/2003) tidak dijelaskan secara eksplisit mengenai proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka lahir dan disahkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI 2/2004) sebagai payung hukum bagi terlindunginya pekerja dalam bentuk hukum materiil. Perselisihan Industrial di PT. X terjadi antara pengusaha dan para pekerja, perselisihan ini bermula karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT. X dengan tanpa adanya persetujuan kedua belah pihak, pihak perusahaan tidak melibatkan pihak pekerja untuk berdiskusi dan merundingkan suatu keputusan yang akan

dibuat.

Diketahui, PHK yang dilakukan oleh PT. X merupakan suatu bentuk *efisiensi* perusahaan kepada pekerja dengan tidak diikuti penutupan perusahaan, hal itu dilakukan untuk mencegah adanya sebuah kerugian perusahaan sesuai penjelasan yang tercantum dalam Pasal 43 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dengan ketentuan tersebut maka pemutusan hubungan kerja PT. X memang dapat dilakukan oleh perusahaan, namun sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, apa yang dilakukan oleh PT. X tidak memenuhi semua ketentuan yang dijelaskan dalam peraturan tersebut.

Perselisihan hubungan industri di PT. X menjadi semakin parah karena adanya hak yang tidak terpenuhi oleh pihak perusahaan kepada pekerja berupa pemenuhan hak dalam bentuk sejumlah uang pesangon, dengan fakta tersebut PT. X kembali melanggar ketentuan Pasal 156 ayat (1) UUK 13/2003. Perselisihan hubungan industrial yang terjadi di PT. X dapat diselesaikan sesuai dengan aturan dalam ketentuan UU PPHI 2/2004 yang menjelaskan bahwa penyelesaian hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha dapat dilakukan melalui 2 jalur yaitu dengan penyelesaian diluar pengadilan (Bipartit bersifat wajib dan Tripartit bersifat pilihan yang terdiri dari Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase) dan di dalam pengadilan.

Tahapan perundingan untuk menyelesaikan perselisihan industrial menurut UU PPHI 2/2004, penyelesaian perselisihan di PT. X ditempuh pertama kali melalui perundingan diluar pengadilan yaitu perundingan bipartit, yang dilakukan setelah 1 tahun terjadinya perselisihan di tahun 2007. Perundingan bipartit di PT. X tidak mencapai suatu kesepakatan bersama antara kedua belah pihak yang berselisih dikarenakan selalu terjadi perbedaan pendapat, dalam hal ini perundingan Bipartit yang dijalankan dikatakan gagal dilakukan sebagaimana hal itu sudah dijelaskan dalam Pasal 3 ayat (3) UU PPHI 2/2004. Selanjutnya, perundingan mediasi dilakukan setelah instansi terkait menerima pencatatan perundingan bipartit telah dilakukan dan instansi menawarkan mekanisme penyelesaian selanjutnya, hal tersebut sudah sesuai dengan penjelasan dalam Pasal 4 ayat (3). Mediasi tercatat dilakukan oleh PT. X setelah 2 tahun tertunda semenjak perundingan Bipartit gagal mencapai keputusan bersama. Perundingan Mediasi dilakukan pada tanggal 15 Agustus 2009.

hukum bagi terlindunginya pekerja dalam bentuk hukum materiil. Perselisihan Industrial di PT. X terjadi antara pengusaha dan para pekerja, perselisihan ini bermula karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT. X dengan tanpa adanya persetujuan kedua belah pihak, pihak perusahaan tidak melibatkan pihak pekerja untuk berdiskusi dan merundingkan suatu keputusan yang akan dibuat.

Perundingan mediasi di PT. X menghasilkan sebuah keputusan bersama antara kedua belah pihak yang berselisih, hasil perundingan tersebut ialah PT. X harus kembali memenuhi hak-hak pekerja yang terkena PHK dengan memberikan upah berupa sejumlah uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak dalam waktu 3 bulan dihitung setelah putusan mediasi dikeluarkan, sebagaimana diketahui bahwa pesangon merupakan bentuk pemenuhan hak pekerja yang terkena dampak PHK hal itu diberikan sebagai tanggung jawab pihak perusahaan sebagai pemberi kerja kepada pekerja. Penyelesaian perselisihan yang terjadi di PT. X diketahui sudah sesuai dengan ketentuan mengenai mekanisme dan tahapan yang dijelaskan dalam UU PPHI 2/2004. Kedua belah pihak sudah melakukan 2 jalur perundingan untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi.

Bagaimana Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Karena PHK Di PT. X Kota Mojokerto Jawa Timur Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Jo Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Hak pekerja yang harus dipenuhi salah satunya ialah upah pekerja. Sesuai dengan yang dijelaskan dalam UUK No. 13 Tahun 2003, upah merupakan hak pekerja/buruh yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan,

termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja menjelaskan bahwa hak pekerja dapat berupa upah, kompensasi dan lain-lain yang berhubungan dengan sesuatu yang seharusnya didapatkan atau dimiliki oleh pekerja tersebut selama bekerja di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. PT. X tidak memenuhi Hak Pekerja yang terkena PHK sesuai dengan Pasal 156 ayat (1) UUK, yang menjelaskan bahwa jika terjadinya PHK perusahaan wajib memberikan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Adapun komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon. Uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak terdiri dari dua komponen, yaitu :

- a) Upah pokok
- b) Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap

Pemberian hak kepada pekerja yang terkena PHK juga dijelaskan lebih lanjut melalui PP No. 35 Tahun 2021. Dimana dalam peraturan tersebut menjelaskan terdapat beberapa hak pekerja yang harus diberikan pengusaha ketika melakukan PHK

Pesangon di PT. X harus diberikan kepada 21 orang pekerja yang terkena PHK. Jumlah yang harus dikeluarkan oleh PT. X sebesar Rp. 2.600.000.00., (2,6 Miliar), pemberian pesangon disesuaikan dengan upah jabatan masing-masing pekerja di PT. X tersebut dan berapa lamanya orang tersebut bekerja di PT. X. Pak Supandi merupakan salah satu pekerja yang terkena PHK, beliau sudah bekerja selama kurang lebih 14 tahun di PT. X sebagai *quality control*, di PT. X beliau diberikan upah dalam 1 bulan sebesar Rp. 6.000.000.00., (enam juta rupiah), perhitungan upah yang pantas didapatkan oleh Pak Supandi dengan merujuk pada ketentuan Pasal 156 UUK No. 13 Tahun 2003 ayat (2) poin i, ayat (3) poin d, dan ayat (4). Tidak hanya Pak Supandi, Pak Wardo merupakan seorang welder di PT. X yang sudah bekerja sekitar 7 tahun. Upah Pak Wardo sebagai welder di PT. X sebesar Rp. 5.000.000.00., (lima juta rupiah). Hak upah pesangon yang harus didapatkan oleh Pak Wardo juga merujuk ketentuan Pasal 156 ayat (2) poin h, ayat (3) poin b, dan ayat (4) berupa uang penggantian hak seperti yang didapatkan oleh Pak Supandi.

Berdasarkan ketentuan perhitungan pemberian pesangon yang dijelaskan sebelumnya menurut UUK 13/2003, perhitungan pesangon pun dapat juga merujuk ketentuan PP No. 35 Tahun 2021 karena diketahui bahwa PT. X melakukan PHK dikarenakan efisiensi yang tidak diikuti dengan penutupan perusahaan hal itu dilakukan untuk mencegah sebuah kerugian dalam perusahaan. PHK karena efisiensi memang dapat dilakukan dan hal tersebut dijelaskan dalam Pasal 36 poin b PP No. 35 Tahun 2021, perhitungan pesangon yang harus diberikan dikarenakan efisiensi ialah uang pesangon 1 kali ketentuan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja 1 kali UPMK, dan uang penggantian hak.

PT. X dapat memenuhi hak-hak yang harus diberikan kepada para pekerja yang terkena PHK sesuai dengan perhitungan pesangon yang tercantum dalam UUK 13/2003, namun pemenuhan tersebut baru dilakukan setelah terjadinya perselisihan dan dilakukannya penyelesaian mediasi yang menghasilkan sebuah keputusan. Keputusan tersebut menjelaskan bahwa hak tersebut harus diselesaikan dalam waktu 3 bulan, meski begitu pemenuhan hak yang dilakukan tetap melebihi jangka waktu dalam keputusan mediasi. PT. X baru menyelesaikan hak-hak pekerja yang terkena PHK dalam kurang waktu 4 bulan dengan memberikan hak tersebut secara bertahap, kepada masing-masing pekerja yang sudah di PHK.

D. Kesimpulan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai payung hukum untuk membantu penyelesaian perselisihan hubungan industrial, salah satunya perselisihan di PT. X Mojokerto. Penyelesaian Perselisihan PT. X sudah dijalankan dengan melakukan 2 (dua) perundingan diluar pengadilan yaitu perundingan bipartit dan berakhir dalam perundingan mediasi dengan menghasilkan suatu keputusan bersama, namun perundingan mediasi sempat tertunda untuk waktu yang lama sehingga penyelesaian tersebut tidak segera terselesaikan.

Keputusan bersama yang dihasilkan yaitu PT. X wajib memberikan dan memenuhi kembali hak pekerja yang terkena PHK berupa pembayaran pesangon dalam waktu 3 bulan.

Keputusan Mediasi yang dikeluarkan menimbulkan pemenuhan pekerja yang terkena PHK di PT. X dapat diberikan, namun dalam pemenuhan tersebut terdapat pelanggaran yang kembali dilakukan oleh PT. X karena pemenuhan hak-hak pekerja yang wajib diberikan oleh PT. X kepada pihak pekerja melebihi ketentuan jangka waktu yang disepakati bersama.

Acknowledge

Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, saya dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Penulisan karya ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Ilmu Hukum Universitas Islam Bandung. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, penyelesaian tugas akhir ini akan sulit tercapai. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Deddy Effendy, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan arahan, kemudahan, serta masukan berharga dalam proses penulisan ini. Penghargaan sebesar-besarnya juga saya berikan kepada orang tua dan adik tercinta: Ayah Rizky, Ibu Rika, dan Jasmine, yang selalu mendoakan, mendukung secara moril maupun materiil, serta memberikan kasih sayang tanpa batas. Semoga segala kebaikan yang mereka berikan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT.

Daftar Pustaka

- [1] Gunawi Kartasapoetra, dkk dalam Zaeni Ashadie. 2009, *Peradilan Hubungan Industrial*. Jakarta; Rajawali Pers.
- [2] Imam Soepomo. 1985, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Djambatan.
- [3] Umar Kasim. 2004, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Informasi Hukum Vol. 2
- [4] Udi Iswadi. 2020, “*Analisa dan Pengaruh Metode Hubungan Industrial terhadap Penyelesaian Perselisihan di serikat Pekerja Sektoral kota Cilegon Tahun 2019*”, Jurnal Kementerian Pendidikan Kebudayaan, Riset, dan teknologi. Vol. 14 No. 2.
- [5] Harintian Abidin, A. Aco Agus, *Peranan Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Pada Serikat Pekerja PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar)*, <http://ojs.unm.ac.id/tomalebbi/article/download/3731/2153> . Hlm. 185
- [6] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- [7] Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- [8] Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
- [9] PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- [10] Adijoyo Susilo Kusumaweningrat, & Deddy Effendy. (2021). Perlindungan Hukum kepada Pekerja yang Terkena PHK Akibat dari Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di Hotel X Kabupaten Garut). *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 1(2), 80–85. <https://doi.org/10.29313/jrih.v1i2.445>
- [11] Dhea Shabrina ‘Ishmah, Eka An Aqimuddin, & Fariz Farriz Izadi. (2023). Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Indonesia dalam Kasus Perdagangan Manusia di Kamboja. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 17–20. <https://doi.org/10.29313/jrih.v3i1.2112>
- [12] Ravy Yuristiawan, & Muliya, L. S. (2022). Akibat Hukum Wanprestasi Pre-Order oleh Perusahaan Sepeda Ditinjau dari Buku III KUHPerdara. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 113–120. <https://doi.org/10.29313/jrih.v2i2.1461>