



Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja Di Kabupaten Minahasa Utara

Edwin Neil Tinangon^{1*}, Djefry Welly Lumintang², Mario Gerson Mangowal³, Royke Yesdaven Jermia Kaligis⁴

¹⁻⁴ Universitas Sam Ratulangi Manado Indonesia

Penulis Koresponden, email: edwintinangon@gmail.com

Diterima: 29-10-2023

Disetujui: 21-11-2023

Abstrak

Tujuan penelitian ialah identifikasi upaya-upaya hukum dalam permasalahan tenaga kerja yang termasuk dalam Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) di Kabupaten Minahasa Utara (Minuta), khususnya pada Dinas Tenaga Kerja (Disnaker). penelitian yuridis normatif digunakan, yaitu mengkaji ataupun menganalisis data sekunder berupa bahan-bahan hukum terutama bahan hukum primer beserta bahan hukum sekunder, dengan memahami hukum sebagai seperangkat peraturan ataupun undang-undang selain wawancara beserta observasi. Hasilnya menyatakan kasus tenaga kerja diajukan pada Disnaker Minuta berjumlah 5 kasus, lebih sedikit daripada tahun 2020 - 2021. Saat kasus diajukan, para pihak, dengan itikad baik, sepakat guna menyelesaikan masalah sesuai mendapatkan arahan oleh aparat kantor Disnaker. Bila pihak berselisih tak mampu menerima hasil pengarahan, maka dari petugas melimpahkan kasus ke mediator. Faktor utamanya yaitu sikap emosional dari para pihak secara egois membenarkan diri sendiri.

Kata Kunci: penyelesaian, tenaga kerja, mediasi, bipartit.

Abstract

Finding legal solutions for labor disputes in North Minahasa Regency (Minuta), particularly at the Manpower Office, is the goal of the study. The use of normative juridical research involves understanding the law as a set of rules or positive norms, as well as laws in addition to interviews and observations, and then reviewing or analyzing secondary data in the form of legal materials, particularly primary legal materials and secondary legal materials. The findings indicate that fewer labor cases—five—than in 2020 and 2021 were submitted to the Minuta of Manpower Office. Upon submission of the instances, the involved parties voluntarily decided to address the issue after they had instructions from the Manpower Office representatives. In the event that the parties in dispute cannot agree to

Keywords: settlement, labor, mediation, bipartite

Pendahuluan

Hubungan Industrial berupa suatu hubungan hukum antar pengusaha

beserta pekerja diharapkan berjalan secara baik, tak timbul permasalahan. Kenyataannya, pekerja punya status lebih rendah daripada pemberi kerja. Pengusaha punya otoritas tertinggi sehingga merasa menguasai hak-hak pekerja. Perselisihan sering timbul karena perbedaan keinginan antar keduanya. Pekerja ingin upah naik beserta jaminan kesehatan termasuk kesejahteraan. Hal yang bertentangan dengan keinginan pengusaha pada biaya produksi rendah demi keuntungan besar (Sudjudiman dan Najicha 2020).

Perundangan tentang Ketenagakerjaan (RI 2003) telah menguatkan kedudukan antar pekerja dengan pengusaha tak lagi timpang. Karena dalam Undang-Undang diatur hak-hak beserta kewajiban dimana harus diberikan terhadap pekerja oleh pengusaha beserta begitu juga sebaliknya (Markeling dan Pujawan. 2013). Dalam hubungan kerja ataupun hubungan industrial seorang pekerja harus menjalankan kewajibannya dengan bekerja sesuai tata tertib perusahaan ataupun hukum kerja, yaitu “serangkaian peraturan mengatur segala kejadian berkaitan dengan bekerjanya seseorang pada orang lain dengan menerima upah.” (Dewi, Priyanto, dan Sutama 2018).

Dalam lintasan perundangan tenaker di Indonesia, Dasar hukum penyelesaian masalah industrial diawali dengan penetapan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Perbaikannya ialah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta. Undang-Undang memberikan cara penyelesaian dengan mekanisme secara mufakat antar pihak satu dengan pihak lainnya melalui penyelesaian mediasi ataupun arbitrase. Undang Undang sudah diganti lagi agar lebih mampu memberikan jalan keluar. Yaitu; Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja beserta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Hermawan 2019; Irawan 2023).

Perselisihan hubungan industrial (PHI) yaitu, “perbedaan pendapat mengakibatkan pertentangan antar pengusaha ataupun gabungan pengusaha dengan tenaker ataupun serikat tenaker karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, beserta perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat tenaker hanya dalam satu Perusahaan.” (RI

2004). Dari sini bisa disimpulkan bahwa ada wewenang yang hanya dimiliki oleh pemerintah (Qamar dan Rezah 2023). Kewenangan itu berupa intervensi dalam permasalahan ketenagakerjaan dari pihak-pihak yang bersengketa.

Permasalahan tenaga kerja (tenaker) yang termasuk dalam PHI dapat dilaksanakan dalam beberapa tahapan. Pertama, perundingan bipartit berupa negosiasi antar tenaker ataupun serikat tenaker dengan pengusaha guna penyelesaian PHI. Semua jenis PHI wajib diselesaikan lebih dahulu lewat bipartit untuk musyawarah mufakat. Selanjutnya, mediasi, yakni lembaga penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat tenaker hanya dalam perusahaan yang sama secara musyawarah dengan penengah dari seorang ataupun lebih mediator netral yang tak berpihak. Konsiliasi, yakni penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK ataupun perselisihan antar serikat tenaker pada perusahaan yang sama secara musyawarah dengan penengah dari seorang ataupun lebih konsiliator netral tak berpihak. Arbitrase, yakni penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat tenaker pada perusahaan yang sama, di luar Pengadilan Hubungan Industrial, dengan kesepakatan tertulis daripada pihak berselisih guna penyerahan penyelesaian dengan arbiter dimana keputusannya bisa mengikat bagi semua pihak secara final. Pengadilan Hubungan Industrial, yakni pengadilan khusus di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan untuk perkara PHI (Arsalan dan Putri 2020; Mashudi 2019).

Setelah bipartit, mediasi berupa salah satu cara penyelesaian yang mudah, hemat waktu beserta biaya. penyelesaian sengketa yang bersifat lengkap karena dapat menyelesaikan empat macam PHI. menurut undang-undang No.2 tahun 2004 pasal 8, penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator berada di setiap kantor instansi bertanggung jawab pada bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (Afiudin et al. 2023).

Pada penyelesaian PHI di tiap kota di Indonesia ternyata berbeda-beda meski tetap di bawah wewenang masing-masing Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) yang sekarang juga membidangi Koperasi dan Usaha Kecil

Menengah (UKM). Hasil penelitian Harlis, Muhyi, dan Alexandri (2020) menyimpulkan bahwa penyelesaian PHI di Disnaker Kabupaten Sumedang belum memenuhi variabel ukuran serta tujuan kebijakan, sumber daya, karakteristik agen pelaksana, sikap para pelaksana, aktivitas implementasi dan komunikasi antar organisasi serta lingkungan ekonomi, sosial dan politik, apalagi ada posisi mediator yang rangkap jabatan. Putra dan Raharjo (2022) menyoroti peran Disnaker Kabupaten Boyolali dalam proses mediasi PHI dimana telah berperan dalam fasilitasi pihak berperkara guna sepakat secara musyawarah mufakat termasuk anjuran guna pemenuhan administrasi dan penyusunan perjanjian tertulis. Peran Disnaker, khususnya dalam mediasi, yang sesuai hukum juga ditemukan oleh Dermawan dan Sarnawa (2021) saat meneliti penyelesaian PHI di Kabupaten Bantul maupun Pradana dan Raharjo (2022) berserta Sugiantari, Solechan, dan Suhartoyo (2016) di kota-kota lainnya. Di Wilayah Propinsi, penyelesaiannya lain lagi penyelesaiannya dan cenderung memilih mediasi seperti hasil penelitian dari Ananda, Budiarta, dan Styawati (2023) di Bali.

Implementasi kebijakan penyelesaian permasalahan tenaga kerja dalam PHI di Indonesia ternyata berjalan dinamis. Khususnya pada Disnaker Minuta, ketiadaan aparat yang berkompentensi resmi sebagai mediator seperti yang ada dalam peraturan menteri tenaga kerja 2014 (Menaker RI 2014) pada instansinya harus dipertimbangkan agar penyelesaian permasalahan tenaker dalam PHI di wilayahnya bisa berjalan baik dan sesuai tahapannya maupun peraturan yang berlaku dan tidak memberatkan para pihak. Penelitian ini kemudian bertujuan mengidentifikasi penyelesaian perkara tenaker termasuk faktor pendukung dan penghambatnya di Disnaker Minuta. Manfaatnya sangat besar bagi tenaga kerja maupun masyarakat umum untuk mengetahui upaya yang bisa diambil saat mengalami PHI pada kabupaten/kota tertentu dengan ketiadaan fasilitas atau sarana yang telah diatur secara hukum sehingga bisa berdampak dalam kajian hukum ketangakerjaan.

Metode

Penelitian digunakan yaitu penelitian hukum yuridis normatif, yaitu dengan pengkajian ataupun analisis data sekunder berupa bahan-bahan

hukum terutama bahan hukum primer beserta bahan hukum sekunder, dengan memahami hukum sebagai seperangkat peraturan ataupun norma positif tentang kehidupan manusia (Fajar dan Achmad 2015; Mamudji et al. 2015). Penelitian bersifat deskriptif analitis ini bertujuan guna mendeskripsikan ataupun memberikan gambaran terhadap suatu objek penelitian diteliti melalui sampel ataupun data beserta membuat kesimpulan berlaku umum (Sugiyono 2019) mengenai kewajiban Penyelesaian permasalahan hubungan industrial antar tenaga kerja dan pengusaha di Disnaker Minuta. Karena itu, penelitian juga melibatkan pendekatan kasus selain perundang-undangan, maka data-data *in-concreto* diperlukan yang bisa diperoleh melalui wawancara dan observasi. analisis kualitatif dilakukan dengan cara pemisahan data menurut kategori masing-masing beserta penafsiran dalam usaha mencari jawaban sesuai dengan masalah dalam penelitian (Ashshofa 2018). Interpretasi-interpretasi kemudian dilakukan dengan acuan pada norma hukum terdapat dalam Perundang-undangan di Indonesia (Al Amin et al. 2023).

Hasil beserta Pembahasan

Penyelesaian melalui mediasi berupa alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan. Penyelesaian sengketa diluar pengadilan (*non litigasi*) ini berangkat dari pemikiran bahwa penyelesaian perkara di lembaga peradilan belum mampu menyelesaikan sesuai dengan harapan masyarakat (MA RI 2008). Dalam perundangan ketenagakerjaan (RI 2003) masalah penyelesaian PHI secara mediasi telah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003, pasal 136 ayat 2, “Dalam hal penyelesaian secara musyawarah guna mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tak tercapai, maka pengusaha beserta tenaker ataupun serikat tenaker menyelesaikan PHI melalui prosedur penyelesaian PHI diatur dengan undang-undang.” Perinciannya juga ada di perundangan tentang PHI tahun 2004 (RI 2004), “semua jenis PHI dapat diselesaikan secara musyawarah dengan ditengahi oleh seorang mediator bersifat netral.”

PHI wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah mufakat. Kemudian hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu ataupun kedua belah pihak bisa mencatatkan perselisihannya kepada instansi bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan

setempat dengan melampirkan risalah perundingan beserta bukti-bukti lainnya, bahwa bipartit telah dilakukan.

Di Minuta dari keempat jenis perselisihan, jenis perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) timbul sebanyak 5 kasus pada tahun 2022. PHK berdampak pada pemutusan hubungan hukum yang mengikat antara pengusaha dan tenaker (Afiudin et al. 2023). Penyelesaiannya bisa berjalan secara bipartit sesuai diwadahi oleh aparat dengan itikad baik semua pihak guna mufakat. Aparat Disnaker Minuta selama mengawasi juga memberikan dorongan dan nasehat agar pemasalahan tidak berlarut-larut hingga jenjang PHI lanjutan.

Periode pertengahan tahun 2023, kasus PHI di Minuta telah melimpah ke tahapan mediasi berjumlah 5 kasus. Hal itu dilatari dengan sikap emosional dari para pihak secara sepihak membenarkan diri sendiri tanpa mempertimbangkan pendapat lain sehingga sulit diselesaikan melalui bipartit. Disnaker bekerja sama dengan Disnaker Propinsi Sulawesi utara di Manado maupun kota Bitung dalam penyelesaian PHI melalui mediasi. Hal demikian diambil oleh Disnaker Minuta dilaksanakan agar fungsi mediasi tetap berjalan sesuai peraturan yang telah ditetapkan dari sisi fungsional mediator yang tersedia maupun perkaranya. Dalam penyelesaiannya mempunyai cara yang sama dengan penelitian tentang praktik mediator di tingkat Kabupaten lainnya. Mediator melengkapi perannya dalam mendorong untuk mengadakan perjanjian tertulis yang resmi disetujui pihak bersengketa (Dermawan dan Sarnawa 2021; Pradana dan Raharjo 2022; Putra dan Raharjo 2022)

Mediator dalam PHI ialah aparat instansi pemerintah bidang ketenagakerjaan dan telah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh Menakertran RI. Tugas utamanya ialah melakukan mediasi beserta mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak berselisih guna menyelesaikan perselisihan dilimpahkan kepadanya. Dalam pelaksanaannya pada kantor disnaker yang setingkat Kabupaten Minuta, acuannya tetap pada perundangan PHI Tahun 2004 yang dilengkapi dengan aturan dari Menteri Tenaga Kerja (Menaker RI 2014). peraturan jabatan fungsional mediator yang diatur oleh Kemenpan RI (Menpan RI 2009). Maka,

Jabatan Mediator Hubungan Industrial termasuk kedalam rumpun Hukum beserta Peradilan (ketentuan Pasal 2). Tugas pokok Pejabat Fungsional Mediator Hubungan Industrial yaitu melakukan Pembinaan, Pengembangan Hubungan Industrial serta Penyelesaian PHI di luar Pengadilan.

Dalam menjalankan tugasnya, aparat Disnaker Minuta wajib berupaya agar tercapai kesepakatan diantar pihak bertikai dengan tetap mengemukakan arti penting penyelesaian secara bipartit sebelum melangkah ke tahap selanjutnya (Noviar 2023). Seusai memahami beserta menentukan permasalahan PHI yang sedang timbul, perundingan bipartit diambil secara internal antar pengusaha dengan pekerja ataupun serikat pekerja buruh guna mencapai mufakat dengan pengawasan dari Disnaker Minuta.

Penyelesaian PHI pada Disnaker Minuta tak lepas dari faktor pendukung beserta penghambat. Faktor pendorong, adanya itikad baik dari para pihak. Selain aparat membantu para pihak agar keluar dari persengketaannya, mereka juga harus mempunyai itikad baik berdamai, tanpa maksud keuntungan lebih besar. Seperti dalam proses bipartit, mediator telah bersifat netral beserta tak memihak kepada salah satu pihak beserta keberhasilan mediasi juga tak terlepas dari pengetahuan luas tentang hukum ketenagakerjaan. serta keterampilan dalam komunikasi.

Adapun faktor penghambat mediasi dalam menyelesaikan PHI, yaitu para pihak masih emosi sehingga memperlambat penyelesaian, bahkan beberapa perkara telah berniat sebelumnya untuk memilih pemenangan perkara di pengadilan. Kehadiran yang tidak sesuai jadwal juga jadi hambatan baik dari satu atau semua pihak berperkara mediasi hubungan industrial juga dapat menjadi penghambat perkara mediasi sehingga penyelesaian PHI melalui mediasi menjadi tak efektif.

Penutup

Disnaker Minuta dalam penyelesaian sengketa tenaga kerja selain menggunakan bipartit juga mengacu dalam pasal 8 sampai 16 perundangan tentang PHI melalui musyawarah bersama Mediator. Mediasi dilakukan berkerja sama sesama instansi di kota lain yang telah memiliki mediator yang berkompentensi secara resmi. Mediator tersebut aparat sipil negara (ASN)

dengan kualifikasi tertentu pada instansi publik bidang tenaga kerja. Kualifikasi itu didasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/06/M.PAN/4/2009 Tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial beserta Angka Kreditnya maupun peraturan Menteri tenaga Kerja. Penyelesaian perkara tenaker dalam PHI melalui bipartit maupun mediasi didukung dengan itikad baik dari pihak yang bersengketa selain penguasaan hukum ketenagakerjaan dan komunikasi dari aparat Disnaker. Penghambatnya adalah situasi emosional dari pihak selama proses termasuk kehadiran yang tidak sesuai jadwal

Dalam penyelesaian permasalahan tenaker dalam PHI, aparat Disnaker perlu mensosialisasikan secara intensif kepada semua khalayak masyarakat, khususnya tenaga kerja dan pengusaha tentang aturan maupun perundangan yang berkaitan ketenagakerjaan dan penyelesaian permasalahan untuk menghindari perselisihan yang berlarut-larut. Dalam penelitian selanjutnya perlu merespon perundangan terbaru seperti Undang-undang Cipta Kerja yang sangat dimungkinkan kaitannya dengan tenaga kerja termasuk penyelesaian hubungan industrial.

Daftar Pustaka

- Afiudin, Ummie Tsabita Ananda, Neisa Angrum Adisti, Ayu Puspasari, Aimi Aimi, Dewi Indasari, Liza Utama, Muhamad Rasyid, dan Muhammad Syahri Ramadhan. 2023. "Penyelesaian Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Repertorium: Jurnal Ilmiah Hukum Kenotariatan* 12(1):48–58. doi: 10.28946/RPT.V12I1.2441.
- Al Amin, Muhammad NK, Agung Abdullah, Fattah S. Santoso, Muthmainnah Muthmainnah, dan Cipto Sembodo. 2023. "Metode Interpretasi Hukum Aplikasi Dalam Hukum Keluarga Islam Dan Ekonomi Syariah." *Asas Wa Tandhim: Jurnal Hukum, Pendidikan Dan Sosial Keagamaan* 2(1):15–36. doi: 10.47200/AWTJHPSA.V2I1.1347.
- Ananda, I. Kadek Galang Taksu, I. Nyoman Putu Budiarta, dan Ni Komang Arini Styawati. 2023. "Peran Mediator Dinas Ketenagakerjaan dan ESDM Provinsi Bali Terhadap Pekerja Outsourcing." *Jurnal Preferensi Hukum* 4(1):33–38. doi: 10.55637/JPH.4.1.6423.33-38.
- Arsalan, Haikal, dan Dinda Silviana Putri. 2020. "Reformasi Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Jurnal HAM* 11(1):39–50. doi: 10.30641/HAM.2020.11.39-50.
- Ashshofa, Burhan. 2018. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dermawan, Faizal Aditya, dan Bagus Sarnawa. 2021. "Peran Dinas Tenaga

- Kerja dalam Proses Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial.” *Media of Law and Sharia* 2(3):272–87. doi: 10.18196/MLS.V2I3.12076.
- Dewi, Anak Agung Lita Cintya, I. Made Dedy Priyanto, dan Ida Bagus Putu Utama. 2018. “Upaya Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Tidak Dipenuhi Hak-Hak Nya Oleh Perusahaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.” *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*: 2(1).
- Fajar, Mukti, dan Yulianto Achmad. 2015. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Harlis, Friska Prastya, Herwan Abdul Muhyi, dan Mohammad Benny Alexandri. 2020. “Implementasi Kebijakan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Di Indonesia (Studi Kasus: Kabupaten Sumedang).” *Responsive* 2(3):66. doi: 10.24198/responsive.v2i3.26081.
- Hermawan, Ari. 2019. *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*. Yogyakarta: UII Press Yogyakarta.
- Irawan, Nuryansyah. 2023. “Studi Yuridis Normatif Implementasi Regulasi Perselisihan Hubungan Industrial.” *Jurnal Ketenagakerjaan* 18(1):47–63. doi: 10.47198/JNAKER.V18I1.147.
- MA RI. 2008. *Peraturan Mahkamah Agung Nomor 01 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan*. Jakarta: MA RI.
- Mamudji, Sri, Hang Rahardja, Agus Supriyanto, Daly Erni, dan Dian Puji Simatupang. 2015. *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*. Jakarta: Badan Penerbit FH UI.
- Markeling, I. Ketut, dan I. Made Pujawan. 2013. “Mogok Kerja Yang Mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Massal Pada Hotel Patra Jasa Bali.” *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 1(10).
- Mashudi. 2019. *Sengketa Hubungan Industrial*. Surabaya: CV. Jakad Publishing Surabaya.
- Menaker RI. 2014. *Peraturan Menaker Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi*. Jakarta: Menaker RI.
- Menpan RI. 2009. *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor PER/06/M.PAN/4/2009 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Menpan RI.
- Pradana, Genies Wisnu, dan Purwono Sungkowo Raharjo. 2022. “Peran Mediator Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun.” *Jurnal Discretie* 3(3):160–69. doi: 10.20961/JD.V3I3.52337.
- Putra, Faisal Hernanda, dan Purwono Sungkowo Raharjo. 2022. “Mediasi Hubungan Industrial Oleh Mediator Dinas Koperasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali.” *Jurnal Komunikasi Hukum* 8(2):139–47. doi: 10.23887/JKH.V8I2.47860.
- Qamar, Nurul, dan Farah Syah Rezah. 2023. “Wewenang Sebagai Instrumen

- Penyelenggaraan Pemerintahan Dalam Sistem Negara Hukum.” *Asas Wa Tandhim: Jurnal Hukum, Pendidikan Dan Sosial Keagamaan* 2(2):201–22. doi: 10.47200/AWTJHPSA.V2I2.1781.
- RI. 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Depkumham RI.
- RI. 2004. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Kemenkumham RI.
- Sudjudiman, Haikal, dan Fatma Ulfatun Najicha. 2020. “Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) di Indonesia dan Singapura.” *UIR Law Review* 4(2):40–50. doi: 10.25299/UIRLREV.2020.VOL4(2).6767.
- Sugiantari, Andry, Solechan, dan Suhartoyo. 2016. “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Semarang.” *Diponegoro Law Journal* 5(2):1–10. doi: 10.14710/DLJ.2016.11042.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. diedit oleh Sutopo. Bandung: Alfabeta.