

PERAN MEDIATOR DINAS KETENAGAKERJAAN DAN ESDM PROVINSI BALI TERHADAP PEKERJA OUTSOURCING

I Kadek Galang Taksu Ananda, I Nyoman Putu Budiarta, Ni Komang Arini Styawati
Fakultas Hukum, Universitas Warmadewa, Denpasar, Indonesia
galangtaksuananda@gmail.com, budiarthaputu59@gmail.com, arinistyawati@gmail.com

ABSTRAK

Hubungan kerja merupakan hubungan yang lahir akibat adanya hubungan antara pengusaha dengan pekerja. Menurut undang-undang yang dimaksud dengan hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah. Umumnya hubungan kerja rentan terhadap perselisihan antara pengusaha dengan pekerja, yang tak jarang dapat menimbulkan pemutusan hubungan kerja. Salah satu alternatif penyelesaian perselisihan ini adalah mediasi. Yang dimana mediasi merupakan suatu penyelesaian perselisihan melalui diskusi yang dipandu oleh seorang mediator yang netral. Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran mediator dalam menyelesaikan kasus perselisihan serta untuk mengetahui factor-faktor penghambat yang dialami mediator dalam menyelesaikan perselisihan. Penelitian ini menggunakan metode empiris dan pendekatan sosiologis hukum. Hasil dari penulisan ini menunjukkan bahwa mediator memegang peran penting dalam menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial.

Kata Kunci : Hubungan Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Mediasi

ABSTRACT

A working relationship is a relationship that arises as a result of the relationship between employers and workers. According to the law, what is meant by an employment relationship is a relationship between employers and workers based on a work agreement, which has elements of work, wages, and instructions. In general, work relations are prone to disputes between employers and workers, which often result in termination of employment. One of the alternative dispute resolutions is mediation. Where mediation is a settlement of disputes through discussion guided by a neutral mediator. The purpose of this paper is to find out the role of the mediator in resolving dispute cases and to find out the inhibiting factors experienced by the mediator in resolving disputes. This study uses empirical methods and legal sociological approaches. The results of this paper show that the mediator plays an important role in resolving an industrial relations dispute.

Keywords: *Employment Relations, Termination of Employment, Mediation*

I. PENDAHULUAN

Manusia tidak bisa hidup tanpa membutuhkan antara individu satu dengan yang lainnya, tanpa adanya individu lain manusia tidak dapat memenuhi standar kebutuhan hidupnya. Selain membutuhkan orang lain, pekerjaan juga tidak kalah pentingnya dibutuhkan demi melangsungkan kehidupannya guna memenuhi kebutuhannya. Bekerja guna untuk memenuhi kebutuhan hidup inilah manusia melahirkan suatu hubungan yang disebut sebagai hubungan kerja. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang didasarkan suatu perjanjian kerja yang meliputi unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah, disebut dengan hubungan kerja (Budiarta, 2016). Faktanya hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang rentan terhadap suatu perselisihan, maka perlu adanya pemerintah sebagai pihak penengah untuk menjembatani hubungan yang timbul dari pengusaha dengan pekerjaan ini. Hubungan industrial ialah suatu hubungan yang meliputi 3 pihak dimana memuat pemerintah, pengusaha dan pekerja. Hubungan ini adalah suatu hubungan yang dibentuk oleh peserta dalam proses produksi barang dan/atau jasa, yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah (Rahayu, 2021). Tripartite merupakan istilah untuk pihak - pihak yang terlibat dalam hubungan industrial, dimana pihak-pihak tersebut tidak membedakan kelamin, keanggotaan serikat pekerja, atau jenis pekerjaan apapun.

Dalam hubungan ini pemerintah turut serta terlibat, dimana pemerintah memegang peranan yang sangat penting dalam menjembatani dan menjadi penengah dalam menjaga keharmonisan hubungan antara pengusaha dengan pekerja.

Suatu perusahaan memiliki peraturannya sendiri untuk menjaga kualitas produk dan menjaga tata tertib perusahaan agar pekerja tidak semena-mena dalam menjalankan pekerjaan yang telah disepakati. Peraturan perusahaan memuat syarat-syarat serta tata tertib perusahaan. Perusahaan berhak memberikan sanksi bagi pihak yang melanggar peraturan yang dilakukan sengaja maupun tidak disengaja. Salah satu sanksi yang diberikan berupa SP (surat peringatan). Dimana SP ini biasanya diberikan sebanyak 3 kali, tercantum dalam Pasal 161 ayat 1 UU Ketenagakerjaan. Apabila SP sudah dikirim ke pekerja yang melanggar sebanyak 3 kali, maka pekerja akan dapat langsung dikenakan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja.

Salah satu sanksi yang paling akhir apabila pekerja sudah sangat fatal dalam melanggar peraturan perusahaan ialah berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Contoh dari kasus PHK ini adalah kasus PT Rama Indonesia, yang dimana perusahaan memberikan sanksi PHK terhadap karyawannya karena karyawan tersebut melanggar peraturan perusahaan. Namun walaupun perusahaan berhak memberikan sanksi PHK terhadap karyawannya, karyawan yang di PHK tersebut juga masih memiliki hak seperti uang pesangon, hak kompensasi, beserta hak-hak lain yang belum diambil. Diatur dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan. Tata cara penghitungan pesangon yang diberikan untuk pekerja yang di PHK terdapat dalam Pasal 156 Ayat 2 UU Ketenagakerjaan, sedangkan tata cara pemberian hak kompensasi PKWT tercantum dalam Pasal 16 Ayat 1 PP Nomor 35 Tahun 2021.

Berdasarkan fakta empiris yang terjadi PT Rama Indonesia tersebut tidak memenuhi apa yang seharusnya menjadi kewajiban perusahaan, sesuai dengan dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan, serta Pasal 16 Ayat 1 PP Nomor 35 Tahun 2021. Dimana seharusnya PT Rama yang melakukan PHK terhadap pekerja outsourcing tersebut, memberikan hak kompensasinya kepada karyawan yang di PHK, namun pada prakteknya perusahaan tersebut tidak memberikan hak kompensasi tersebut sehingga menimbulkan perselisihan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran mediator dinas ketenagakerjaan provinsi bali dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja serta faktor-faktor apa yang menjadi penghambat mediator dinas ketenagakerjaan provinsi bali dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja.

II. METODE PENELITIAN

Sugiyono menyatakan bahwa yang dimaksud dengan metode penelitian sebagai penelitian ilmiah guna mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiono, 2013). Penulisan ini menggunakan metode empiris dengan tujuan untuk melihat langsung implementasi penerapan hukum secara riil dan meneliti bagaimana sistem hukum tersebut bekerja dalam kehidupan masyarakat, serta untuk memberikan data yang sedetail mungkin secara sistematis, komprehensif, dan menyeluruh tentang peran mediator dinas ketenagakerjaan dan ESDM provinsi bali dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perolehan data melalui sumber data primer dan data sekunder. Selain itu data yang diperoleh menggunakan teknik pengumpulan data, melalui teknik wawancara dan studi kepustakaan. Setelah itu, data diolah serta dianalisis dengan metode deskriptif kualitatif.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Peran Mediator Dinas Ketenagakerjaan Dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Suatu hubungan yang lahir antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah, disebut sebagai hubungan kerja (Wahyudi, 2016). Dari pengertian singkat tersebut hubungan kerja memiliki unsur-unsur berupa pekerjaan, upah dan perintah.

Upaya yang dilakukan untuk menjaga ketentraman hubungan kerja yang rentan akan perselisihan, maka lahirlah hubungan industrial yang meliputi tiga pihak yaitu pemerintah, pekerja dan pengusaha. Hubungan industrial pada dasarnya merupakan kelanjutan dari istilah hubungan industrial pancasila (HIP). HIP ialah kata lain dari Industrial Relations atau hubungan Industrial. Pada dasarnya pengertian tersebut beranggapan mengenai persoalan hubungan perburuhan yang hanya sebatas melihat perkembangan hubungan yang terjalin diantara pekerja atau buruh dan pengusaha, dalam kenyataannya persoalan hubungan perburuhan juga menyangkut aspek-aspek lain yang luas. Dapat diambil kesimpulan hubungan ini tidak sebatas pada hubungan antara buruh atau buruh dengan pengusaha,

tetapi membutuhkan campur tangan pemerintah. Berdasarkan pedoman HIP, HIP ialah suatu sistem yang otomatis terbentuk dalam memproduksi produk/barang dan jasa yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 yang tumbuh dan berkembang atas dasar kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia (Rachmat Trijono, 2014). Pada dasarnya yang menjadi prinsip hubungan industrial didasarkan pada pemahaman bahwa semua pihak mempunyai kepentingan bersama atas keberhasilan serta kelangsungan perusahaan. Dengan itu berikut merupakan prinsip hubungan industrial: Kepentingan bersama yang didalamnya termasuk pemerintah, pengusaha, pekerja, selanjutnya ada hubungan kerjasama atau kemitraan yang saling memberikan keuntungan, hubungan fungsional dan pembagian tugas, kekeluargaan, penciptaan suasana yang tenang dalam berusaha, peningkatan produktivitas dan yang terakhir adalah peningkatan hidup yang sejahtera bersama. Pasal 2 UU penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengatur empat macam perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan kepentingan, perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Perselisihan hak merupakan suatu perselisihan yang lahir akibat dari tidak terpenuhinya hak salah satu pihak, yang diakibatkan oleh perbedaan sudut pandang dari masing - masing pihak, sehingga menimbulkan suatu perselisihan. Hak-hak tersebut dapat berupa hak pengusaha yang mendapatkan pekerjaan maksimal dari karyawannya, dan hak dari karyawan itu adalah berupa upah. Hak-hak ini merupakan hal yang paling kritis terhadap suatu perselisihan (Fatimah, 2015). Perselisihan kepentingan adalah suatu perselisihan yang tercipta akibat tidak adanya suatu keselarasan pendapat dalam suatu pembuatan atau dalam merubah syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam suatu perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan. Kepentingan antara pekerja dengan pengusaha memiliki perbedaan yang mendasar, kepentingan pekerja adalah adanya jaminan perlindungan kerja, dengan adanya pengaturan hak-hak dasar pekerja dan penegakan hukum. Sedangkan kepentingan pengusaha adalah lebih pada pasar dan keuntungan, oleh karena itulah dibutuhkan peran pemerintah sebagai penyeimbang atau fasilitator yaitu, membuat suatu mekanisme dalam bentuk peraturan yang mengatur substansi hukum, menyelenggarakan struktur yang tepat, dan membuat mekanisme yang kondusif (Utami, 2013).

Perselisihan antara serikat pekerja timbul karena di dalam suatu perusahaan tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan pelaksanaan hak, dan kewajiban serikat pekerja. Selain itu perselisihan antara serikat ini juga dapat timbul karena adanya serikat pekerja yang lebih dari satu di suatu perusahaan. PHK atau pemutusan hubungan kerja berarti pemutusan hubungan hukum yang terjalin antara pengusaha dengan pekerja (Budiono, 2009). Putusnya hubungan kerja maka otomatis berakhir pula hak serta kewajiban para pihak. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi akibat habisnya tenggang waktu kerja yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat juga terjadi akibat adanya perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha, meninggalnya pekerja/buruh atau karena sebab lainnya (Ashadie, 2019). PHK dapat berawal dari pengusaha maupun pekerja. Dalam teorinya pekerja memiliki hak dalam mengakhiri suatu hubungan kerja, namun pada fakta dan praktiknya pengusaha lah yang dominan dalam mengakhiri hubungan kerja, sehingga pemutusan tersebut selalu merupakan suatu pemutusan hubungan kerja dari pihak pengusaha. Adapun beberapa jenis mekanisme PHK, yang pertama adalah bagi karyawan kontrak adalah, menyiapkan data pendukung, memberikan informasi kepada karyawan bersangkutan, melakukan musyawarah, melakukan mediasi hukum, menyiapkan kompensasi. Selain adanya mekanisme PHK karyawan kontrak, ada pula mekanisme PHK bagi karyawan tetap adalah sebagai berikut, yang pertama adalah musyawarah, musyawarah dilakukan dengan tujuan mencari titik terang dari permasalahan sekaligus mencari solusi untuk pemecahan masalah. Yang kedua adalah dengan mediasi dengan disnaker, jika musyawarah tidak memberikan hasil. Tahap ketiga apabila tidak berhasil juga mediasi yang ditempuh, maka jalan penyelesaian selanjutnya adalah mengajukan permohonan ke pengadilan. apabila pengadilan sudah memberikan keputusan maka akan dibuatkan perjanjian bersama, dan tahap akhir adalah pemberian upah pesangon bagi karyawan yang telah di PHK.

Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja ada beberapa tahap yang harus dilalui bagi para pihak yang berselisih, tahap pertama pihak – pihak yang berselisih serta pemerintah harus melakukan upaya mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja, tercantum dalam Pasal 151 ayat 1 UU Cipta Kerja. Tahap kedua adalah pemberitahuan hal ini tercantum dalam pasal 151 ayat 2 UU Cipta Kerja. Tahap ketiga adalah melakukan perundingan bipartit, yang dimana perundingan ini melibatkan dua pihak yang berselisih untuk mencari jalan keluar dari perselisihan. Apabila dalam perundingan bipartit tidak mendapatkan hasil, maka tahap berikutnya adalah melakukan upaya mediasi yang melibatkan pihak ketiga sebagai mediator.

Ada lima alternatif penyelesaian perselisihan, yaitu seperti bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial. Yaitu sebagai berikut: Pertama adalah perundingan bipartit, dimana perundingan ini adalah langkah awal yang harus ditempuh pihak berselisih, yang dimana perundingan ini merupakan suatu perundingan yang dilakukan dengan cara musyawarah antara para pihak untuk mencapai suatu mufakat. Apabila memperoleh suatu kesepakatan maka dibuatkan suatu perjanjian bersama dan perjanjian bersama didaftarkan ke kepaniteraan pengadilan. apabila perundingan bipartit gagal maka harus melanjutkan ke tahap mediasi. Yang kedua, yang dimaksud dengan konsiliasi adalah suatu alternatif penyelesaian perselisihan kepentingan, PHK, serta perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi seorang konsiliator yang netral.

Yang ketiga adalah penyelesaian melalui arbitrase, yang dimana penyelesaian ini melalui jalur diluar pengadilan dimana lahir suatu kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih guna menyerahkan kasus perselisihan kepada arbiter, yang dimana keputusan dari arbiter bersifat final dan mengikat para pihak. Yang keempat adalah melalui jalur pengadilan hubungan industrial (PPHI), menurut pasal 56 UU No 2 tahun 2004 pengadilan perselisihan hubungan industrial mempunyai kewenangan: Tingkat pertama mengenai perselisihan hak, di tingkat pertama dan akhir mengenai perselisihan kepentingan, di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Mediasi merupakan salah satu alternatif penyelesaian yang dipandu oleh seorang mediator yang bersifat netral. Berdasarkan PERMENAKER Nomor 17 Tahun 2014 yang dimaksud dengan mediator adalah seorang pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang telah memenuhi syarat-syarat menjadi mediator yang ditetapkan telah ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan memiliki kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih. Mediator berperan sebagai penengah dalam penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan. Menurut PERMENAKER No 17 Tahun 2014, Mediator secara garis besar mengemban tugas melakukan pembinaan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan (Puspitaningrum, 2018).

Menurut hasil wawancara penulis dengan Ari Wijaya selaku mediator dinas Ketenagakerjaan dan ESDM Provinsi Bali (4 November 2022) mengenai peran dari mediator menyatakan: mediator berperan sebagai seorang penyelidik dalam mencari informasi mengenai permasalahan yang dihadapi para pihak yang mengalami perselisihan untuk mengumpulkan informasi serta keterangan dari masing-masing pihak untuk mendapatkan titik tengah dari permasalahan dan fakta-fakta perselisihan yang dialami, selain itu mediator harus menjadi sumber dan penyalur informasi serta sumber ide dalam memecahkan masalah untuk mendapatkan titik tengah permasalahan berupa kesepakatan para pihak dan sebagai pemberi nasehat dan sebagai pelindung dari masing-masing pihak yang berselisih.

Selain yang disebutkan diatas, mediator dituntut memiliki kemampuan pandai untuk melihat situasi dan kondisi dari para pihak yang berselisih, yang dimana hal tersebut merupakan modal utama seorang mediator untuk dapat menjaga alur sidang mediasi tetap aman dan terkendali. Dalam suatu kasus perselisihan, masing-masing pihak pasti memiliki argument dan pandangannya sendiri, dan para pihak pasti terus memperkuat pembelaan atas Tindakan yang diperbuatnya, disinilah mediator harus mampu menjadi penengah dalam menyelesaikan kasus dengan berpatokan pada undang-undang.

3.2 Faktor-Faktor Yang Menjadi Penghambat Mediator Dinas Ketenagakerjaan Dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut hasil wawancara penulis ada dua jenis faktor penghambat yang dialami mediator dalam menyelesaikan kasus perselisihan yaitu, faktor internal serta faktor eksternal. Sumber dari faktor internal biasanya berasal dari dalam diri individu itu sendiri, faktor ini melekat pada diri seseorang. Mediator mengalami faktor internal ini berupa ; banyaknya pelimpahan kasus perselisihan ke mediator provinsi yang diterima dari kabupaten/kota, dimana tidak sebandingnya jumlah mediator yang ada di provinsi. Selain itu hambatan yang dialami mediator adalah pada saat pemberian anjuran. Anjuran ini berupa suatu risalah tertulis yang dibuat oleh mediator tercipta karena tidak tercapainya kesepakatan dari para pihak (Baiquni Rahmat, 2012). Anjuran ini memberikan hak dan kewajiban dari bagi para pihak. Berdasarkan wawancara penulis dengan bapak Ari Wijaya selaku mediator Dinas Ketenagakerjaan dan Energi Sumberdaya Mineral Provinsi Bali (16 November 2022) menyebutkan

“UU Nomor 2 Tahun 2004 menyebabkan anjuran yang dibuat mediator tidak berdaya, dikarenakan mediator tidak memiliki kekuatan hukum mengikat bagi para pihak yang menolak menerima anjuran untuk meneruskan kasus perselisihan ke Pengadilan.

Selain faktor internal, ada juga faktor eksternal yang menjadi penghambat, dimana faktor eksternal tersebut berasal dari luar diri seseorang. Berikut faktor eksternal yang menjadi penghambat mediator dalam menyelesaikan kasus perselisihan yaitu : berkas yang diajukan oleh para pihak tidak lengkap, sehingga mediator mengembalikan kembali berkas pihak yang tidak lengkap, selain itu kurangnya pengetahuan masyarakat mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur mediasi dan yang menjadi penghambat adalah tidak hadirnya salah satu pihak yang berselisih saat berlangsungnya sidang mediasi, sehingga menyulitkan mediator dalam menyelesaikan sengketa, serta apabila salah satu pihak yang tidak hadir memberikan mandat kepada seseorang untuk mewakili mediasi, pihak yang mewakili mediasi tidak paham betul apa yang menjadi titik permasalahan yang sedang dialami, hal tersebut menyulitkan mediator untuk mencari titik tengah dari permasalahan tersebut, oleh karena itu sebaiknya para pihak yang berselisih lebih baik datang secara langsung tanpa diwakilkan pada saat berlangsungnya sidang mediasi, agar perselisihan dapat berakhir dengan tidak ada memberatkan salah satu pihak.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

4.1 Simpulan

Peran mediator secara umum adalah sebagai seorang yang netral dalam menyelesaikan permasalahan perselisihan dan juga memiliki peran sebagai penasihat bagi para pihak agar perselisihan yang dialami dapat terselesaikan tanpa harus menempuh jalur pengadilan perselisihan hubungan industrial. Sedangkan hambatan mediator dalam menyelesaikan perselisihan adalah pada saat mediator membuat anjuran, tidak ada peraturan perundang – undangan yang mengatur batas waktu untuk pihak yang tidak setuju dengan anjuran agar melanjutkan ke pengadilan sehingga kasus perselisihan dapat terselesaikan.

4.2 Saran

Diharapkan mediator dapat membuka ruang diskusi untuk saling bertukar pandangan serta pikiran dalam menyelesaikan suatu kasus perselisihan hubungan industrial, dan dapat menciptakan suatu gagasan atau ide-ide dalam upaya mengakhiri untuk mendapatkan kesepakatan perselisihan hubungan industrial yang ada di Provinsi Bali, mengingat mediasi adalah tingkat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebelum lanjut ke Pengadilan. serta diharapkan ada suatu peraturan yang memberikan limit waktu agar bisa melanjutkan penyelesaian perselisihan dengan menempuh jalur Pengadilan Hubungan Industrial. Bila batas waktu yang telah ditetapkan yang diatur dalam undang – undang tidak dipergunakan bagi para pihak yang tidak menerima anjuran, maka risalah atau anjuran tertulis mediator memiliki kekuatan hukum tetap. Ini merupakan masalah hukum yang dialami mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan kerja yang sebenarnya dapat dicegah bila terdapat suatu aturan khusus mengenai kekuatan hukum dari Anjuran Mediator.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashadie, H. Z. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Baiquni Rahmat, W. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Program Sekolah Riset Di Sma Negeri 6 Yogyakarta. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 5(2).
- Budiartha, I. N. P. (2016). *Hukum Outsourcing Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan dan Kepastian Hukum*. Malang: Setara Press.
- Budiono, A. R. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Indeks.
- Fatimah, Y. N. (2015). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja. *Pandecta: Jurnal Penelitian Hukum*, 10(2).
- Puspitaningrum, S. (2018). Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Sengketa Perdata Di Pengadilan. *Jurnal Spektrum Hukum*, 15(2).
- Rahayu, D. (2021). *Hukum Ketenagakerjaan Konsep dan Pengaturan dalam Omnibus Law*. Malang:

Setara Press.

Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Utami, T. K. (2013). Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 28(1).

Wahyudi, E. (2016). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika.