



POLA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL SECARA WAJIB SEBAGAI PILIHAN PARA PIHAK DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHANNYA

Rahmawati Kusuma¹, Zaeni Asyhadie², Lalu Hadi Adha³

^{1,2,3} Fakultas Hukum Universitas Mataram

rahmawatikusuma@unram.ac.id, zaeniasyhadie@unram.ac.id,

laluhadiadha@unram.ac.id

Naskah diterima: 31 Oktober 2021; revisi: 30 November 2021; disetujui: 25 Desember 2021



ABSTRACT

Efforts to provide legal protection for workers/labourers in an employment relationship are a follow-up to the enforcement of human rights. The acknowledgment of equality before the law between employers and workers/labourers is a juridical consequence of the meaning contained in Article 27 of the 1945 Constitution, so Iman Soepomo (1985: 7) wrote, "that juridically the relationship between workers and employers in carrying out work relations have the same position, in the sense that they can exercise freely. This unequal position between workers/laborers and employers often creates conflicts, employers provide/issue policies or regulations which according to their considerations are good and accepted by workers/laborers. However, sometimes workers/laborers have different views from employers, so the result is predictable, it will lead to conflicts or disputes; which is in the Act. No. 13 of 2003 concerning Manpower is called the Industrial Relations Dispute. With this, research will be conducted on what are the factors that underlie the disputing parties in choosing the pattern of compulsory dispute resolution as an option in resolving industrial relations disputes. So to find out the factors that underlie the disputing parties in determining the pattern or method of compulsory settlement as a way of resolving their industrial relations disputes.

Keywords: *Industrial Relations; Dispute; Industrial*

PENDAHULUAN

Istilah Perselisihan Hubungan Industrial terdiri dari 2 (dua) buah kata jadian, yaitu "Perselisihan" dan "Hubungan Industrial". Kata perselisihan berasal dari kata dasar "selisih" yang mendapatkan awalan "per" dan akhiran "an" sedangkan kata "hubungan industrial" pada awalnya sebagai konsekwensi dari penggantian istilah "hubungan perburuhan" menjadi "hubungan industrial", yang sekarang hubungan industrial diartikan sebagai, "suatu system hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dri unsure pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasrkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD'1945 (Pasal 1 angka 16 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Secara etimologis, kata "selisih" berarti "beda", sedangkan "perselisihan" berarti: pertentangan, perbantahan, percekocokan. Istilah perselisihan sering juga disebut "perkara" atau "sengketa" atau persengketaan yang juga berarti "pertentangan"¹

Dalam bahasa Inggris, kata-kata perselisihan, percekocokan, pertentangan sama dengan "conflict" atau "disagreement" atau "dispute"². Kata conflict dalam bahasa Inggris tersebut kemudian diserap ke dalam bahasa Indonesia menjadi "konflik".

Ronny Hanitijo Soemitro³, menulis bahwa yang dimaksudkan dengan konflik adalah: *"situasi (keadaan) dimana dua orang atau lebih pihak-pihak memperjuangkan tujuan mereka masing-masing yang tidak dapat dipersatukan dan dimana tiap-tiap pihak mencoba meyakinkan pihak lain mengenai kebenaran tujuannya sendiri masing-masing"*.

Dengan timbulnya konflik tersebut maka sewajarnya setiap orang, termasuk orang yang terkait dalam suatu perusahaan (baik pengusaha maupun pekerja/buruh) haruslah memahami bahwa konflik tersebut sangatlah merugikan, dan meyakini bahwa kerjasama yang harmonis merupakan faktor utama yang menunjang perkembangan perusahaan pada khususnya, dan menunjang pembangunan perekonomian pada umumnya. Namun kenyataannya dalam hubungan kerja, hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh kerap kali timbul berbagai permasalahan yang pada akhirnya menimbulkan konflik. Konflik ini pada umumnya timbul karena adanya suatu sikap yang berbeda antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pengusaha yang memandang dirinya sebagai pemodal terlalu menonjolkan diri sebagai pembuka kesempatan kerja sehingga mereka lebih menonjolkan kekuasaan dan keinginan. Dalam keadaan yang demikian ini maka kepada pekerja/buruh perlu diberikan suatu perlindungan hukum yang mengarah kepada persamaan derajat dan kepentingan para pihak yang terkait dalam hubungan kerja.

Upaya memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dalam suatu hubungan kerja merupakan tindak lanjut dari penegakan hak asasi manusia. Pengakuan adanya persamaan di muka hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh merupakan konsekwensi yuridis dari makna yang terkandung dalam Pasal 27 Undang Undang Dasar 1945, sehingga Iman Soepomo (1985:7) menulis, "bahwa secara yuridis hubungan antara buruh dengan pengusaha dalam melaksanakan hubungan kerja mempunyai kedudukan yang sama, dalam arti mereka dapat melaksanakan secara bebas."

Dari apa yang terurai dalam pendapat Iman Soepomo di atas dapat diketahui bahwa status pekerja/buruh dan pengusaha secara yuridis adalah sama, namun secara sosiologis susah sekali menemukan kesamaan dalam masyarakat, karena ketidak-samaan dalam masyarakat tersebut dapat dikatakan sebagai suatu nasib yang harus diterima oleh manusia di dunia ini.

Ketidaksamaan kedudukan antara pekerja/buruh dan pengusaha ini seringkali menimbulkan konflik, pengusaha memberikan/mengeluarkan kebijakan atau peraturan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan diterima oleh pekerja/buruh. Tetapi terkadang pekerja/buruh mempunyai pandangan yang berbeda dengan pengusaha, maka akibatnya sudah

¹ Badudu dan Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Pustaka Sinar Harapan – Jakarta, 1994, hal. 233)

² John M. Echols dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris – Indonesia*, Gramedia Nusantara – Jakarta, 1996, hal. 138

³ Ronny Hanitijo Soemitro, dalam H. Zaeni Asyhadie dan Rachmawati Kusuma, *Aspek Hukum Peradilan Hubungan Industrial*, Penerbit Sanabil – Mataram, 2018, hal. 1)

bisa diterka, akan menimbulkan konflik atau perselisihan; yang dalam UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebut dengan Perselisihan Hubungan Industrial.

Pemerintah yang sebagai pelindung dari seluruh warganegara lalu mengeluarkan berbagai macam peraturan perundang-undangan untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan. Salah satu peraturan-perundangan tersebut adalah UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU. No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 22 UU. No. 13 Tahun 2003 jo. Pasal 1 angka 1 UU. No. 2 Tahun 2004), 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, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan."

Setiap perselisihan, apapun jenis maupun bentuknya tentunya memerlukan upaya perselisihan. Dalam pada itu, upaya, sistem atau proses atau pola penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam UU. No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dikenal dengan 2 (dua) cara, yaitu Penyelesaian secara wajib dan penyelesaian secara sukarela.

Dari dari 2 (dua) cara atau proses atau pola tersebut di atas, para pihak yang berselisih selalu memilih pola secara wajib sebagai cara untuk menyelesaikan perselisihannya, sehingga menimbulkan issue atau pertanyaan apa yang menjadi dasar pemikiran mereka untuk memilih pola tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, muncul permasalahan, pokok : "Apakah faktor-faktor yang mendasari para pihak yang berselisih dalam memilih pola penyelesaian perselisihan secara wajib sebagai pilihan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial". Dan tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui faktor-faktor yang mendasari para pihak yang berselisih dalam menentukan pola atau cara penyelesaian secara wajib sebagai cara menyelesaikan perselisihan hubungan industrial mereka.

METODE PELITIAN

Metode penelitian diartikan sebagai proses dan tata cara untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam melakukan penelitian.⁴ Dalam suatu penelitian dalam bidang hukum harus dilakukan dengan metode yang sistematis, terorganisir guna membantu untuk menyelediki menemukan, merumuskan, menganalisa masalah-masalah tertentu guna mendapatkan kebenaran ilmiah. Hal ini perlu dilakukan guna mencapai validitas data yang tinggi, baik data yang dikumpulkan maupun hasil akhir dari penelitian.

Penelitian ini dilakukan di Kota Mataram Lombok Nusa Tenggara Barat, dengan mengambil data pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nusa Tenggara Barat yang beralamatkan di Jl. Majapahit Kota Mataram dan diberikan data Kasus Hubungan Industrial dari Tahun 2019 hingga Agustus 2021 oleh Bapak Binahar Marpaung SH., MH selaku Ketua Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi NTB.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pola Penyelesaian Hubungan Industrial

Ada beberapa Pola penyelesaian Hubungan Industrial antara lain secara Litigasi dan Nonlitigasi. Litigasi yang dilakukan melalui pengadilan sedang nonlitigasi yang terdiri dari bipartit dan tripartit. Bipartit jika dilihat dari pasal 3 ayat 1 UU No. 2 Tahun 2004, adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja / serikat buruh atau antara serikat pekerja / serikat buruh dan serikat pekerja / serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih. Perundingan Bipartit adalah perundingan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian

⁴Soerjono Soekanto, *Penelitian Ilmu Hukum*, PT. RadjaGrafindo Persada – Jakarta, 1985, hal. 6

melalui perundingan bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak perundingan dilaksanakan. Apabila perundingan bipartit mencapai kesepakatan maka para pihak wajib membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan di kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial. Sedangkan tripartit dapat diselesaikan dengan melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Mediasi adalah penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator dari pihak Depnaker, yang antara lain mengenai perselisihan hak, kepentingan, PHK dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam mediasi, bilamana para pihak sepakat maka akan dibuat perjanjian bersama yang kemudian akan didaftarkan di PHI. Namun bilamana tidak ditemukan kata sepakat, maka mediator akan mengeluarkan anjuran secara tertulis. Jika anjuran diterima, kemudian para pihak mendaftarkan anjuran tersebut ke PHI. Di sisi lain, apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran maka pihak yang menolak dapat mengajukan tuntutan kepada pihak yang lain melalui PHI. Konsiliasi adalah penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator (yang dalam ketentuan UU PHI adalah pegawai perantara swasta bukan dari Depnaker sebagaimana mediasi) yang ditunjuk oleh para pihak. Seperti mediator, Konsiliator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Bila tidak dicapai kesepakatan, Konsiliator juga mengeluarkan produk berupa anjuran. Sedangkan arbitrase adalah penyelesaian perselisihan di luar PHI atas perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh dalam suatu perusahaan dapat ditempuh melalui kesepakatan tertulis yang berisi bahwa para pihak sepakat untuk menyerahkan perselisihan kepada para arbiter. Keputusan arbitrase merupakan keputusan final dan mengikat para pihak yang berselisih, dan para arbiter tersebut dipilih sendiri oleh para pihak yang berselisih dari daftar yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.

a. **Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Pada umumnya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan melalui beberapa tahap, antara lain:

- Penyelesaian Bipartit; oleh para pihak yang berselisih, jika gagal maka salah satu pihak atau keduanya mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti penyelesaian secara bipartit;
- Setelah menerima pencatatan, instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase;
- Jika para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase, maka penyelesaiannya dilimpahkan kepada mediator;
- Penyelesaian melalui mediasi; dilakukan oleh mediator untuk perselisihan hak, kepentingan, PHK, dan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Mediator Ketenagakerjaan adalah pegawai pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenaga kerjaan;

Berikut data yang didapat dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tanggal 16 September 2021. Data berikut merupakan data rekapitulasi kasus Hubungan Industrial yang terjadi di Setiap Kabupaten/Kota di Provinsi Nusa Tenggara Barat pada tahun 2019 hingga Agustus 2021.

DAFTAR KASUS YANG MASUK DI DISNAKERTRANS PROVINSI NTB TAHUN 2019								
KABUPATEN / KOTA	PERSELISIHAN HAK		PERSELISIHAN PHK		PERSELISIHAN KEPENTINGAN		PERSELISIHAN ANTAR SP/SB	
	KASUS	TK	KASUS	TK	KASUS	TK	KASUS	TK
Kota Mataram	-	-	25	50	-	-	-	-
Lombok Barat	1	21	9	25	-	-	-	-
Lombok Tengah	-	-	3	4	-	-	-	-
Lombok Timur	-	-	1	1	-	-	-	-
Lombok Utara	-	-	12	62	-	-	-	-

Gambar 4.1. Kasus Hubungan Industrial Tahun 2019

Dari gambar table diatas dapat dilihat bahwa terdapat 25 kasus perselisihan Hubungan Industrial dalam hal perselisihan PHK dengan total 59 Tenaga Kerja yang terlibat.

DAFTAR KASUS YANG MASUK DI DISNAKERTRANS PROVINSI NTB TAHUN 2020								
KABUPATEN / KOTA	PERSELISIHAN HAK		PERSELISIHAN PHK		PERSELISIHAN KEPENTINGAN		PERSELISIHAN ANTAR SP/SB	
	KASUS	TK	KASUS	TK	KASUS	TK	KASUS	TK
Kota Mataram	1	2	32	65	-	-	-	-
Lombok Barat	-	-	4	6	-	-	-	-
Lombok Tengah	-	-	-	-	-	-	-	-
Lombok Timur	-	-	5	15	-	-	-	-
Lombok Utara	-	-	14	84	-	-	-	-
Sumbawa Barat	-	-	1	1	-	-	-	-
Sumbawa	-	-	1	1	-	-	-	-
Dompu	-	-	2	2	-	-	-	-
Kab. Bima	-	-	-	-	-	-	-	-
Kota Bima	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	1	2	59	174	-	-	-	-
Total Kasus :		60						
Total Tenaga Kerja yang terlibat :		176						
Keterangan								
Selesai dengan Bipartit		15						
Selesai dengan PB		25						
Selesai dengan anjuran		7						
Masih dalam proses bipartit/ di Kab/Kota		13						
Total		60						

Gambar 4.2. Kasus Hubungan Industrial Tahun 2020

Kemudian pada Tahun 2020 terdapat setidaknya 1 kasus yang berkaitan dengan perselisihan hak dan 31 tentang perselisihan PHK dengan masing-masing ada 2 dan 65 tenaga kerja yang terlibat dalam perselisihan Hubungan Industrial tersebut. Sedangkan pada data Tahun 2021 (Gambar 4.3) tepatnya hingga bulan Agustus lalu setidaknya telah terjadi 18 kasus perselisihan PHK dan ada 23 orang tenaga kerja yang terlibat.

DAFTAR KASUS YANG MASUK DI DISNAKERTRANS PROVINSI NTB SAMPAI DENGAN BULAN AGUSTUS 2021								
KABUPATEN / KOTA	PERSELISIHAN HAK		PERSELISIHAN PHK		PERSELISIHAN KEPENTINGAN		PERSELISIHAN ANTAR SP/SB	
	KASUS	TK	KASUS	TK	KASUS	TK	KASUS	TK
Kota Mataram	-	-	18	23	-	-	-	-
Lombok Barat	-	-	2	2	-	-	-	-
Lombok Tengah	-	-	-	-	-	-	-	-
Lombok Timur	-	-	2	2	-	-	-	-
Lombok Utara	-	-	8	44	-	-	-	-
Sumbawa Barat	-	-	-	-	-	-	-	-
Sumbawa	-	-	-	-	-	-	-	-
Dompu	-	-	-	-	-	-	-	-
Kab. Bima	1	50	-	-	-	-	-	-
Kota Bima	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	1	50	30	71	-	-	-	-
Total Kasus :		31						
Total Tenaga Kerja yang terlibat :		121						
Keterangan								
Selesai dengan PB Bipartit		10						
Selesai dengan PB		8						
Selesai dengan anjuran		4						
Masih dalam proses bipartit, Mediasi		9						
Total		31						

Gambar 4.3. Kasus Hubungan Industrial Tahun 2021 terhitung hingga bulan Agustus

Menurut Bapak Binahar Marpaung SH., MH selaku Ketua Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi NTB bahwa semua kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi diselesaikan dengan cara Mediasi, hal ini dikarenakan cara ini merupakan cara yang paling mudah dan murah untuk membuat kesepakatan antara kedua belah pihak, karena jika dilakukan dengan arbitrase membutuhkan banyak biaya dan belum tentu kasus tersebut dapat terselesaikan secara optimal.⁵

b. Faktor-faktor yang mendasari para pihak yang berselisih dalam memilih pola penyelesaian perselisihan

Dalam hal ini tentu para pihak menginginkan perselisihan yang terjadi dapat diselesaikan dengan waktu yang relatif singkat sehingga akan menghemat biaya maka pola penyelesaian di luar pengadilan adalah solusi terbaik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis melalui wawancara dengan beberapa Mediator diantaranya Binahar Merpaung SH., MH. (Mediator/Ahli Madya), Mariatun Kiftiah, SH. (Mediator/Muda) dan Samsudduha, SE. (Mediator/Pertama) bahwa semua pihak yang berselisih mengambil pola penyelesaian dengan cara mediasi dan konsiliasi.

Mediasi menurut Jay Folberg adalah sebagai "proses negosiasi yang dibantu secara netral dalam upaya mencapai konsensus dan penyelesaian sengketa".⁶

Adapun tujuan dilakukan mediasi adalah tidak untuk menghakimi salah atau benar namun lebih memberikan kesempatan kepada para pihak untuk:

- Menemukan jalan keluar dan pembaruan perasaan
- Melenyapkan kesalahpahaman
- Menemukan kepentingan yang pokok
- Menemukan bidang-bidang yang mungkin dapat persetujuan
- Menyatukan bidang-bidang tersebut menjadi solusi yang disusun sendiri oleh pihak-pihak.

Jay Folberg juga mengemukakan manfaat mediasi yaitu:

- kontrol terhadap para pihak

⁵ Wawancara dengan Bapak Binahar Marpaung, Ketua mediator DISNAKERTRANS Prop. NTB, Pada tanggal 16 September 2021.

⁶ Diakses pada tanggal 28 September pada <https://jasahukumbali.com/artikel/pola-penyelesaian-sengketa-kontrak>, oleh I Putu Agus Putra Sumardana, Jasa Hukum di Bali

- b. kerahasiaan
- c. murah
- d. cepat
- e. fleksibel
- f. peningkatan hubungan
- g. penyelesaian masalah lebih kreatif
- h. mengurangi hambatan komunikasi
- i. menyelesaikan sengketa bagian demi bagian
- j. berfokus pada pemecahan masalah
- k. asumsi-asumsi pertanyaan
- l. perubahan persepsi
- m. menyadari dengan diplomatis atas harapan yang riil (agen kenyataan)
- n. memenuhi kebutuhan semua orang yang terlibat (penawaran berdasarkan kepentingan)
- o. menyelenggarakan pertemuan terpisah (mengadakan rapat)
- p. membedakan jabatan dan kepentingan
- q. memaksimalkan pilihan (memperluas alternatif)
- r. membantu pihak terkait mengemban tanggung jawab dan menerima konsekuensinya (pemberdayaan diri sendiri).

Untuk memperoleh hasil yang maksimal maka diperlukan sebuah proses yang teratur dan terencana dari kegiatan mediasi sebagai berikut :

- a. pendahuluan dan membuat kontrak atau menciptakan struktur dan kepercayaan (membuat agenda dan menyetujui aturan dasar).
- b. mencari fakta-fakta dan mengisolasi permasalahan.
- c. menciptakan pilihan dan alternatif (mencari dan mengumpulkan, menemukan, memisahkan orang dari jabatannya).
- d. Negosiasi dan membuat keputusan (berfokus kepada kepentingan, menyetujui prinsip-prinsip).
- e. Klarifikasi atau menyusun rencana (satu prosedur teks).
- f. Tinjauan hukum.
- g. Penerapan atau tinjauan dan revisi.

Dari penjelasan mediasi dan konsiliasi, tidak heran jika para pihak yang berselisih menggunakan pola tersebut. Selain efisiensi waktu dan menghemat biaya, menurut bapak Binahar Merpaung selaku Mediator pada Dinaskertrans bahwa ketika para pihak tak kunjung mendapatkan kesepakatan kedua belah pihak dan ingin menyelesaikan kasus perselisihan dengan pola arbitrase, kasus yang terjadi terkadang tidak selesai dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari penjelasan diatas dapat ditarik beberapa kesimpulan, diantaranya:

1. Untuk daerah Kota Mataram telah terjadi setidaknya 76 kasus perselisihan Hubungan Industrial dari tahun 2019 hingga akhir Agustus 2021. Dari semua kasus yang terjadi, hampir semua bahkan tidak ada satu kasus perselisihan yang tidak mengambil pola penyelesaian dengan cara mediasi, tentu saja ada beberapa faktor yang mendasari pihak yang berselisih mengambil pola tersebut.
2. Faktor yang mendasari para pihak yang berselisih mengambil pola mediasi dibandingkan dengan penyelesaian secara konsiliasi dan penyelesaian secara arbitrase adalah adanya efisiensi waktu dan biaya yang tentunya sangat membantu pihak yang berselisih dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial.

Saran

Dari penjelasan tersebut maka perselisihan hubungan industrial diharapkan dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit, Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme mediasi atau konsiliasi. Seorang mediator atau konsiliator mengupayakan penyelesaian secara damai, jika berhasil dibuatkan Persetujuan Bersama (PB) yang ditanda tangani para pihak, serta didaftarkan dipengadilan industrial.

REFERENSI

BUKU

- Badudu, & Zain. (1994). *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- M. Echols, J., & Shadily, H. (1996). *Kamus Inggris - Indonesia*. Jakarta: Gramedia Nusantara.
- Marpaung, D. (2021, September 16). Hubungan Industrial. (R. Kusuma, Interviewer)
- Soekanto, S. (1985). *Penelitian Ilmu Hukum*. Jakarta: PT. RajaGrafindo.
- Soemitro, R. (2018). Aspek Hukum Peradilan Hubungan Industrial. In Z. Asyhadie, & R. Kusuma, *Aspek Hukum Peradilan Hubungan Industrial* (p. 1). Mataram: Sanabil.
- Sumardana, I. (2021, September 28). *Pola Penyelesaian Sengketa Kontrak*. Retrieved from Jasa Hukum di Bali: <https://jashukumbali.com/artikel/pola-penyelesaian-sengketa-kontrak>