



PENYELESAIAN HUKUM PEKERJA BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DITINJAU DARI HUKUM KETENAGAKERJAAN

Sudarmaji

Program Studi Hukum Pada Program Magister, Fakultas Hukum Universitas Wijaya Kusuma Surabaya
e-mail: sudarmaji@gmail.com

ABSTRAK

Pekerja atau buruh merupakan orang yang melakukan pekerjaan dengan perolehan upah atau gaji dalam bentuk lainnya, akan tetapi pengertian Tenaga Kerja merupakan seseorang yang mampu melaksanakan perkerjanya untuk memperoleh barang atau jasa yang dapat mencukupi perorangan atau badan hukum. Hal tersebut termaktub dalam Pasal 1 ayat (2) Undnag-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini merupakan metode penelitian normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil Penelitian dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta dalam perjanjian kerja waktu tertentu untuk para pekerja sangatlah direkomendasi baik dari sisi para pekerja dan pengusaha, dikarenakan Med-Arb sangatlah memfasilitasi para pihak yang melakukan perselisihan serta dapat memberikan tingkat keefektifitasan waktu yang sangat diperlukan, biaya yang tidak mahal dan lebih efisien dari metode penyelesaian Arbitrase ataupun Pengadilan Niaga.

Kata Kunci: Tenaga Kerja; Mediasi; Arbitrase; Pengadilan Hubungan Industrial

ABSTRACT

Workers or laborers are people who carry out work for which wages or other forms of wages are earned, but the definition of workforce is someone who is able to carry out his work to obtain goods or services that can be sufficient for individuals or legal entities. This is contained in Article 1 paragraph (2) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The approach used in this writing is a normative research method with a statutory and conceptual approach. Research results in resolving employment termination disputes as well as in work agreements for a certain time for workers are highly recommended both from the side of workers and employers, because Med-Arb greatly facilitates the parties who carry out disputes and can provide the level of effectiveness of time that is really needed, costs that are much needed. inexpensive and more efficient than Arbitration or Commercial Court settlement methods.

Keywords: Labor; Mediation; Arbitration; Industrial Relations Court

PENDAHULUAN

Pekerja dan/atau buruh merupakan orang yang melakukan pekerjaan dengan perolehan upah dan/atau gaji dalam bentuk lainnya, akan tetapi pengertian Tenaga Kerja merupakan seseorang yang mampu melaksanakan perkerjanya untuk memperoleh barang dan/atau jasa yang dapat mencukupi perorangan dan/atau badan hukum. Hal tersebut termaktub dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UU No. 13 Tahun 2003).

Pekerja yakni suatu faktor produksi yang dipergunakan untuk memperoleh penghasilan barang dan/atau jasa untuk mencukupi kebutuhan suatu di negara. Di suatu negara pekerja ataupun tenaga kerja dapat dipergunakan aset yang sangat penting, karena dapat menyumbang sebagian besar pendapatan

suatu negara. Serta beruntungnya apabila negara yang mempunyai jumlah masyarakat yang sangat besar, apabila terdapat masyarakat yang sangat banyak di suatu negara dan menduduki perusahaan tersebut semakin keterkaitannya para investor untuk mengucurkan modalnya kepada suatu negara tersebut. Apabila gaji para pekerja yang tergolong masih tidak terlalu tinggi semakin meyakinkan para investor masuk ke negara tersebut. Dimana investor selalu memiliki persepsi seandainya gaji para pekerja dapat dilakukan penekanan, maka dapat menyusutkan operasional suatu perusahaan.¹

Negara dengan populasi masyarakat yang besar tidak selamanya dapat memberikan keuntungan. Para pekerja merupakan bagian diferensiasi dari pembangunan dalam suatu negara, berlandaskan filosofi pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) dijalankan dengan menganut prinsip-prinsipnya dalam rangkai pembangunan di negara Indonesia, bukan hanya itu suatu negara diharuskan untuk menjaga harkat dan/atau martabat, hak asasi manusia, adil, sejahtera serta makmur.

Dalam menjalankan pembangunan nasional para pekerja memiliki peran yang sangat penting serta kedudukan yang fundamental bagi para pelaku yang mempunyai tujuan untuk mewujudkan pembangunan. Sesuai dengan peran dan kedudukannya, para pekerja dibutuhkan dalam bidang ketenagakerjaan untuk memaksimalkan *skill* ataupun kualitasnya para pekerja. Pengimplementasian di bidang ketenagakerjaan wajib mempunyai aturan yang sangat relevan sehingga hak dan kewajiban para pekerja terpenuhi.

Permasalahan waktu para tenaga kerja dan diistirahatkan sampai dengan waktu yang belum ditentukan hingga saat ini yakni akibat Covid-19, para tenaga kerja yang membutuhkan kepastian waktu yang diberikan oleh perusahaan dengan alasan bahwa suatu perusahaan tersebut mengalami penurunan ekonomis, sehingga para tenaga kerja tidak mendapatkan kepastian oleh perusahaan, dan tidak menerima upah dan/atau gaji dari perusahaan tersebut. Permasalahan Covid-19 hingga saat ini belum

menemukan jalan keluarnya, akibat dari Covid-19 para pekerja dan perusahaan mengalami kericuhan dikarenakan para pekerja tidak mendapatkan kepastian tentang statusnya yang mengambang, terdapat perselisihan dengan berujung Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK), dikarenakan masa kontrak tersebut telah berakhir, berdasarkan klausula perjanjian yang ditandatangani akan tetapi tidak mengacu kepada undang-undang, hal tersebutlah yang membuat timbulnya perselisihan sehingga berujung PHK.²

Permasalahan PHK terjadi tidak diharapkan oleh para pekerja dan hal tersebut suatu kejadian yang sangat membuat gejolak para pekerja dengan Perusahaan, lebih tepatnya kumpulan para pekerja dan/atau buruh dikarenakan terdapatnya PHK yang dimana para pekerja tersebut kehilangan mata pencariannya untuk menafkahi keluarganya dikarenakan semua pihak yang akan terlibat dalam perselisihan hubungan industrial yakni para pengusahanya, pekerja dan/atau buruh, serikat pekerja serta pemerintahan, dengan upaya yang maksimal agar tidak terjadinya PHK sesuai dengan Pasal 151 (1) UU No. 13 Tahun 2003.

Dalam Pasal 151 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 sudah mengupayakan semaksimal mungkin dengan pengertian setia kegiatan yang positif secara prinsip menghindarinya terjalankannya PHK, seperti mengatur waktu para pekerja, menghemat, melakukan penataan ulang prosedur pekerjaan, serta memberikan arahan kepada para pekerja dan/atau buruh. Dikarenakan PHK terhadap para pekerja yakni memberikan upaya tindakan terakhir yang dapat dijalankan oleh perusahaan. Apabila semua upaya pencegahannya tidak dapat menghambat maka PHK merupakan solusinya.

Pandemi Covid-19 yang melanda dunia sangat berdampak baik kepada dunia luar ataupun di Indonesia sendiri, yang berakibat banyak perusahaan yang melaksanakan restrukturisasi serta banyaknya PHK sepihak yang dilaksanakan oleh perusahaan. Dalam menanggulangi, banyaknya para pekerja berpindah alih profesi di sektor apapun, baik sebagai karyawan tetap dan/atau karyawan harian.

¹ Susilo Andi Darma. "Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012." *Mimbar Hukum*. Vol. 26 No. 2 Tahun 2014.

² Salman Uthan. "Dialektika Hukum dan Moral dalam Perspektif Filsafat Hukum." *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*. Vol. 19 No. 4 Tahun 2012.

Untuk menunjang penelitian ini, maka diperlukan suatu perkara yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, yakni perkara Nomor: 507 K/Pdt.Sus-PHI/2021 dimana posisi pekerja/buruh yang cenderung tidak memiliki *power* atau kekuatan, apabila berhadapan dengan pengusaha yang memiliki kekuatan tentunya pekerja/buruh tidak dapat berbuat banyak apabila pengusaha melakukan PHK yang akan berdampak buruk pada pekerja/buruh tersebut.

Terdapatnya perselisihan antara pengusaha dan para pekerja hingga mengakibatkan PHK dikarenakan tidak terpenuhinya kesepakatan para pekerja dengan pengusaha, jika dengan cara bipartit tidak menemukan solusi, upaya terakhir yang dapat dijalankan pengusaha yakni melalui proses hukum, dengan mengajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut PHI).³

Dalam perselisihan hubungan industrial tentang PHK yang dijalankan secara sepihak dengan alasan masa kontrak yang telah berakhir, serta para pekerja di dalam proses pemeriksaan upaya kasasi di Mahkamah Agung (MA) Republik Indonesia yakni upaya kasasi yang dimohonkan oleh pihak Penggugat yakni para pekerja yang bekerja pada Tergugat dimana Tergugat mempunyai *legal standing* serta para pekerja lainnya dengan jumlah sebanyak 11 (sebelas) orang dan semuanya memiliki masa kerjanya dari 2 (dua) tahun 10 (sepuluh) bulan sampai dengan 8 (delapan) tahun 5 (lima) bulan dan memperoleh upah atau gaji sebesar Rp. 3.851.983,- (tiga juta delapan ratus lima puluh satu ribu sembilan ratus delapan puluh tiga rupiah), dan pada saat ini upah yang dibayarkan oleh pihak Tergugat atau pihak Pemohon Kasasi kepada para Penggugat atau para Termohon Kasasi termasuk kepada seluruh pekerja yang ada di perusahaan. Dalam hal ini penggugat bekerja dengan baik, ulet, dan penuh tanggung jawab terbukti penggugat telah memiliki masa kerja yang cukup lama dan tidak pernah mendapat surat peringatan. Setelah hubungan berjalan dengan baik, dan oleh karena pihak pekerja telah memenuhi ketentuan dan sudah selayaknya mendapat status sebagai pekerja kontrak waktu tidak tertentu atau sebagai pekerja tetap diperusahaan akan tetapi pihak pengusaha menolaknya dengan alasan karena masa

kontraknya telah berakhir maka pihak perusahaan pada akhirnya melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pihak pekerja yaitu para Tergugat.

Setelah proses bipartit di perusahaan sampai dengan tripartit (mediasi) di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto berjalan hingga keluar anjuran dari Mediator hubungan industrial, maka pihak pengusaha tetap pada putusannya untuk melakukan PHK dengan para tergugat akan tetapi hak-haknya pekerja akibat PHK belum diberikan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan sehingga pihak pekerja menempuh upaya hukum dan melakukan gugatan kepada PHI Pada Pengadilan Negeri Surabaya sampai dengan adanya upaya kasasi yang dilakukan oleh pihak pemohon kasasi yaitu perusahaan dulunya Tergugat atau perusahaan.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan paparan pendahuluan di atas, maka peneliti merumuskan beberapa rumusan masalah, antara lain yakni: bagaimana peran *Combined Process* (Med-Arb) dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta bagaimana kepastian hukum penyelesaian sengketa antara pekerja dengan pengusaha menggunakan Metode *Combined Process* (Med-Arb).

METODE PENELITIAN

Penelitian hukum dalam tulisan ini menggunakan pendekatan masalah berupa pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah materi muatan yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan juga mempelajari dasar ontologis, landasan filosofis, serta *ratio legis* peraturan perundang-undangan tersebut.⁴ Sedangkan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dilakukan dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin ilmu hukum yang melahirkan pengertian, konsep, dan asas hukum yang relevan dengan masalah hukum yang diteliti. Dalam penelitian ini akan dilakukan analisis terhadap konsep perjanjian Mediasi-Arbriatase, konsep Bipartit-Tripartit dan

³ Saprudin. "Sosialisering Process Hukum Perburuhan dalam Aspek Kebijakan Pengupahan." *Mimbar Hukum*. Vol. 24 No. 3 Tahun 2012.

⁴ Peter Mahmud Marzuki. (2019). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Pranada Media Group, h. 59.

konsep penyelesaian sengketa. Kemudian juga dilakukan analisis berdasarkan perkara Nomor 507 K/Pdt.Sus-PHI/2021.

PEMBAHASAN

Peran *Combined Process* (Med-Arb) Dalam Menyelesaikan Perselisihan PHK

Para pekerja mempunyai Hak berserikat, dimana hal tersebut sebuah terwujudnya hak dasar manusia sebagaimana halnya termaktub dalam Pasal 28 UUD 1945 Amendemen ke-4 (empat). Hak berserikat dalam hukum ketenagakerjaan memberikan keluasaan kepada para pekerja untuk mengikuti organisasi ataupun serikat-serikat para pekerja. Terbentuknya serta kegiatan serikat pekerja dalam hubungan industrial mendapatkan aturan secara nasional dan/atau internasional, baik dalam hukum tenaga kerja di Indonesia ataupun dalam kovensi perubahan internasional.⁵

Para pekerja serikat termaktub dalam Pasal 104 UU No. 13 Tahun 2003 yang pada pokoknya menjelaskan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk membentuk dan/atau menggabungkan diri sebagai para serikat. Serikat perkerja yakni bentuk kepeduliaanya terhadap para pekerja. Serikat pekerja juga yakni sebuah perkumpulan yang menjadi wadah para pekerja suatu saat.

Hubungan industrial mempunyai keeratan dengan kepentingannya para perkerja dengan pengusaha, sebab mempunyai potensi berbedanya pemikiran, serta percecokan antara kedua belah pihak.⁶ Faktor tersebut bisa terjadi akibat permasalahan hubungan industrial antara para pekerja dengan pengusaha, yang antara lain yakni PHK dan/atau dikarenakan tidak dapat tercapainya hak para pekerja. Akan tetapi perselisihan hubungan industrial dapat terjadi para pekerja sendiri, semisal perselisihan antara para pekerja di dalam suatu perusahaan dikarenakan terdapatnya anggota merangkap dari anggota lain. Dikarenakan terdapatnya perselisihan yang muncul dalam hubungan industrial, oleh karenanya

diperlukan titik temu yang terbaik dalam mencari solusi kedepannya baik antara para pekerja ataupun dengan perusahaan.

Oleh karenanya penyelesaiannya suatu perselisihan dasarnya dapat selesai apabila para pihak sendiri kooperatif dalam menyelesaikannya, jika salah satu pihak tetap bersikukuh untuk melakukan perselisihan bisa dihadirkan pihak ketiga untuk membantu menyelesaikan, baik yang telah difasilitasi oleh pemerintahan ataupun bisa secara pribadi. Semakin berkmebangnya jaman, dimana semua akan ada wadah sebuah organisasi kekuatan publik berbentuk negara, forum resmi yang telah difasilitasi oleh negara untuk menyelesaikan sengketa dan/atau perselisihan yakni lembaga peradilan.⁷ Dimana hal tersebut juga sudah berbentuk peraturan perundang-undangan untuk mewedahi penyelesaian sengketa hubungan industrial secara normatif dan beberapa kali mengalami perubahan yakni UU PPHI.

Penyelesaian perselisihan menggunakan PHI tetap saja menjadi perbincangan dengan terdapatnya persepsi bahwa dalam sistem PHI, penyelesaiannya perselisihan menjadi lama, dan tidak mempunyai kepastian hukum. mengenai asas kepastian hukum, sejatinya keberadaan asas ini dimaknai sebagai suatu keadaan dimana telah pastinya hukum karena adanya kekuatan yang konkret bagi hukum yang bersangkutan. Keberadaan asas kepastian hukum merupakan sebuah bentuk perlindungan bagi yustisiabel (pencari keadilan) terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.⁸ Hal tersebut berakibat mengganggu operasional perusahaan. Pihak yang tidak setuju untuk melakukan penyelesaian menggunakan fasilitas PHI menginginkan UU PPHI dicabut dan minta pembuatan aturan yang tepat untuk mengatur lembaga penyelesaian perselisihan yang cepat, sederhana, dan biaya murah serta dapat melindungi para pekerja dan kehidupan yang layak bagi para tenaga kerja. Pihak yang berkehendak untuk mencabut PHI memberikan referensi bahwa selayaknya peradilan khusus penyelesaian sengketa

⁵ Bahder Johan Nasution. "Fungsi Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Dalam Hubungan Industrial Pancasila". *Inovatif*, Vol. 8 No. 1 (2015), h. 1-16.

⁶ Agus Mulya Karsona, Sherly Ayuna Putri, Ety Mulyati, dan R. Kartikasari. "Perspektif Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN". *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran*. Vol. 1 No. 2 Mei 2020, h. 158-171.

⁷ Suherman Toha. (2010). *Laporan Akhir Penelitian Hukum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan HAM RI*.

⁸ Sudikno Mertokusumo. (1993). *Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, h. 2.

perbutuhan seperti P.4.P sebagaimana halnya diatur dalam UU Nomor 22 Tahun 1957 merupakan cukup efektif bila ada perbaikan penentuan adhoc, kepastian, dan efektif.

Selanjutnya diharuskan melihat perspektif secara materiil dalam perselisihan hubungan industrial, bukan semata-mata menjadi perhatian, akan tetapi perspektif formal juga diperlukan. Agar ketentuan persyaratan penyelesaian PHI menurut UU PPHI, yakni:

1. Perundingan secara Birpatit. Perundingan kedua belah pihak antara perusahaan dan/atau para buruh. Jika dalam perundingan bipartit menggapai kesepakatan perihal penyelesaiannya maka para pihak membuat perjanjian bersama agar kemudian didaftarkan ke dalam PHI setempat. Akan tetapi jika dalam perundingan tidak menggapai kesepakatan maka para pihak yang bersengketa wajib mengikuti prosedur penyelesaiannya perundingan tripartit.
2. Perundingan Tripartit. Perundingan antara kedua belah pihak dengan bantuan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam penyelesaian PHI antara perusahaan dan pekerja. Perundingan tripartit bisa menggunakan mediasi, konsiliasi dan arbitrase.
3. Secara Pengadilan Hubungan Industrial. Apabila para pihak menolak anjuran mediator dan konsiliator, dapat melakukan upaya hukum ke PHI tugas PHI antara lain mengadili perkara PHI. Termasuk perselisihan PHK, serta menerima permohonan dan/atau eksekusi terhadap perjanjian bersama yang tidak dijalankan.

Seandainya jika tidak ada satupun opsi yang dipilih oleh para pihak dalam waktu 30 hari, sengketa tersebut akan diselesaikan melalui mediasi. Mediasi hubungan industrial selanjutnya disebut mediasi yakni penyelesaiannya persengketaan hak, kepentingan, PHK, antar serikat dalam satu perusahaan melalui perundingan yang memakai pihak ketiga secara tidak mempunyai kepentingan, biasanya seringkali menggunakan mediator independen. Hasil mediasi tersebut berupa anjuran secara tertulis dari mediator. Jika para pihak sepakat dengan perundingan maka dibuatlah perjanjian bersama. Jika hasil mediasi tersebut ditolak oleh satu pihak selanjutnya mengajukan gugatan ke PHI.

Mediasi yakni salah satu penyelesaian dengan mudah, cepat dan biaya murah, mediasi

merupakan penyelesaian sengketa yang lengkap dan dapat diselesaikan keempat macam perselisihan. Perbedaannya dengan arbiter ataupun konsiliasi yang tidak dapat diselesaikan semua macam sengketa hubungan industrial. Pasal 8 UU PPHI menjelaskan bahwa penyelesaian melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang ada di kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten dan/atau Kota. Mediasi dengan banyaknya kelebihannya selayaknya mediasi menjadi wadah yang ampuh untuk penyelesaian perselisihan perburuhan.

Arbitrase ketenagakerjaan merupakan suatu arbitrase bagi sengketa antara perusahaan dengan serikat pekerja yang mewakili pekerja mencantumkan beberapa aspek dari hubungannya para pekerja. Perselisihan tersebut terbagi menjadi dua macam, yakni: 1. Perselisihan kepentingan yakni menunjukkan terdapatnya ketidakpahaman atas ketentuan yang akan dimasukan dalam suatu perjanjian, yang disebut perjanjian perburuhan antara para pekerja serikat sebagai wakil pekerja; 2. Perselisihan hak, perselisihan dikarenakan ketidakpahaman atas penerapan ketentuan yang termaktub dalam perjanjian kerja sama.

Pada umumnya, tidak semua persengketaan dapat diberikan cara penyelesaiannya kepada arbiter. Untuk hak subjektif yang dikuasakan oleh para pihak saja yang bisa diberikan ke Arbiter. Pengertian tersebut merupakan arbiter selayaknya dapat menyelesaikan berbagai jenis penyelesaian permasalahan hubungin industrial yang dibatasi pada permasalahan kepentingan dan permasalahan antara para serikat pekerja dalam satu perusahaan oleh karenanya menjadi bias.⁹

Masyarakat di Indonesia dari jaman dahulu sudah mempunyai cara tersendiri di dalam menghadapi perselisihan serta perbedaan pendapat. Penyelesaiannya perselisihan yang akan dijalankan oleh masyarakat memiliki tata cara tersendiri, akan tetapi masyarakat indonesia memakai sistem permusyawaratan untuk tercapainya mufakat. *Combined Process* (Med-Arbitrase) merupakan penyelesaiannya dengan non litigasi atau di luar peradilan dengan memakai lebih satu tata cara penyelesaian dan/atau dikombinasi dua bahkan lebih tata cara penyelesaian dalam proses arbitrase.

⁹ Ari Hermawan. (2018). *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*. Jakarta: UII-Press.

Combined Process terdiri atas mediasi dan arbiter. Para pihak bersama-sama melakukan kesepakatan perihal penyelesaian dengan cara tersebut, akan tetapi memberikan wewenang kepada pihak ketiga yang tidak memihak untuk memberikan keputusan jika cara mediasi tidak terlaksana.

Selayaknya timbulnya arbitrase di Indonesia sangat menarik untuk melakukan pengkajian secara karakteristiknya, dikarenakan meskipun sering disebut sebagai proses adjudikasi, akan tetapi semestinya merupakan proses tergabungnya antara mediasi dan/atau adjudikasi. Sifat adjudikasi terlihat dari wewenang arbiter untuk menetapkan keputusan yang bersifat mengikat para pihak yang bersengketa. Sifat mediasi nampak meskipun putusan arbitrase mengikat dan final, akan tetapi putusan tersebut berada pada pihak yang bersengketa berdasarkan perjanjian yang dibuat sebelum proses arbiter dimulai.¹⁰

Penyelesaian perselisihan dengan menggunakan *combined process* sudah dikenal dan berkembang dalam bidang hukum internasional. Konsep tersebut yakni metode penyelesaian perselisihan dengan penggabungan dua metode penyelesaian menjadi satu penyelesaian. Konsep menggabungkan dua metode ini mempunyai nama metode *hybrid*: “*A hybrid process combines two different roles of neutral. An example of a hybrid procedure is arbitration/mediation. Where a neutral third party attempts to mediate between the parties first and help the parties find a solution. If the parties are unable to resolve the dispute, a neutral third party will assume the role of arbitrator and decide the outcome of the dispute on their behalf.*”¹¹

Pemakaian metode *hybrid* untuk melakukan penyelesaian sengketa di Indonesia masih sangat awam. Badan Arbitrase Nasional Indonesia (selanjutnya disebut BANI) baru memakai aturan dan tata cara pada tahun 2006 akan tetapi sudah mengembangkan aturan tersebut dari tahun 2003. Metode *hybrid* diadopsi BANI yakni Ard-Med-Arb.¹²

¹⁰ *ibid.*

¹¹ Kendel Rust. “Alternative Dispute Resolution Center Manual: A Guide for Practitioners on Establishing and Managing ADR Centers.” *The World Bank Group* (Washington DC, 2011) 4 <https://www.dphu.org/uploads/attachements/books/books_3825_0.pdf, hlm. 4>.

¹² N. Krisnawenda. (2008). “Managing Cost in Arbitration. Indonesia Arbitration.” *II Quarterly Newsletter*, h. 126.

Adapun bentuk *hybrid process* yakni penggabungan mediasi dengan arbitrase, arbitrase dengan mediasi serta arbitrase dengan mediasi lalu kembali ke arbitrase. Peneliti mempunyai pendapat penyelesaian sengketa dengan metode Med-Arb dapat juga digunakan dalam penyelesaian sengketa melalui mediasi dan arbitrase.

Akan tetapi diperlukan dimengerti jika pemakaian Med-Arb diharuskan tersepakati oleh pihak-pihak yang melakukan perselisihan ataupun pada saat sebelum perselisihan, serta dalam penunjukan mediatornya. Para sarjana mengemukakan sebagaihalnya yang telah dipaparkan oleh Edna Sussman, mengutip Dereck Roebuck: “*Arbitration was commonplace in the ancient Greek world, including Ptolemaic Egypt, and the element of mediation was paramount in arbitration.*”¹³

Munculnya Med-Arb ini awalnya dikarenakan perkembangan *Alternative Dispute Resolution* (ADR) di Amerika Serikat yang mengarah kepada peningkatan cenderungnya ADR internasional yang mulai mirip dengan proses litigasi. Hal tersebut berakibat bergesernya arbitrase menjadi upaya hukum yang hampir sama dengan litigasi, berkenaan dengan waktu dan biayanya. Med-Arb mempunyai kelebihan dikarenakan keberadaanya mediator sekaligus arbiter dalam satu proses.

Pelaksanaannya Med-Arb dalam penyelesaian hubungan industrial antara para pekerja dengan pengusaha dapat dijalankan dalam perundingan tripartit. Jika penyelesaian perselisihan ini dilangsungkan dengan metode *step by step*, dalam Med-Arb penyelesaiannya dapat dijalankan secara langsung antara mediasi dan arbitrase. Priyatna Abdurrasyid mengemukakan banyak penyelesaian perselisihan dengan non litigasi dapat memuaskan para pihak dapat dilangsungkan dengan suatu Med-Arb. Dengan penggabungan prosedur APS tersebut dengan tujuan meminimalisir tenaga, waktu, biaya, serta terjaminnya kelangsungan kontak, yakni dengan memakai tata cara pendahuluan yakni mediasi dan/atau konsiliasi atau evaluasi dari para ahli. Apabila kedua prosedur tersebut tidak berjalan sesuai harapan, maka dapat dilanjutkan melalui arbitrase

¹³ Ednan Sussman. “Combinations and Permutations of Arbitration and Mediation; Issues and Solution”, Dalam Arnold Ingen-House. (2011). “ADR in Business; Practices and Issues Across Countries, and Cultures.” *II Kluwer Law International BV*, h. 383.

dengan pembatasan waktu yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan serta putusan tersebut final dan mengikat.¹⁴

Med-Arb pada umumnya digunakan untuk melakukan penyelesaian sengketa bisnis, akan tetapi dalam penelitian mempunyai pendapat bahwa Med-Arb juga dapat digunakan untuk menyelesaikan perselisihan antar pekerja dengan pengusaha dengan pertimbangan jika pengaturannya perihal mediasi dan arbitrase sudah termaktub dalam UU PPHI. Ketentuan tersebut termaktub dalam Pasal 8 UU PPHI yang pada intinya menjelaskan perselisihan menggunakan mediasi digunakan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Hal tersebut diperjelas dalam Pasal 30 UU PPHI yang menyatakan bahwa arbiter mempunyai kewenangan untuk melakukan penyelesaian sengketa hubungan industrial, serta arbiter wajib ditentukan oleh menteri. Andaikata Med-Arb diaplikasikan dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha, maka instansi yang bertanggungjawab di Kab/Kota dapat juga melakukan kerja sama dengan arbiter yang telah ditetapkan oleh menteri untuk menjalankan proses arbitrase jika proses mediasi tidak terselesaikan.

Metode penyelesaian perselisihan menggunakan Med-Arb ini memberikan dua pilihan yakni mediator mempunyai fungsi sebagai arbiter pada proses arbitrase, dan yang kedua yakni bentuk dasar dari Med-Arb yakni proses mediasi dengan proses arbitrase penuh bila proses mediasi gagal penyelesaian semua perselisihan. Med-Arb mengambil mempunyai keunggulan sendiri-sendiri yang dipunyai oleh mediator dan arbiter dalam penggabungan kedalam satu proses penyelesaian ke dalam satu forum. Jika dalam proses mediasi tidak terlaksanakannya suatu forum yang telah diajukan kesepakatan oleh para pihak, maka para pihak akan meneruskan proses arbitrase yang dapat membuahkan hasil keputusan yang final dan mengikat.

Pihak ketiga yang awal mulanya sebagai mediator akan menjadi arbiter akan tetapi jika memenuhi syarat, pada proses arbitrase dan segera mungkin memberikan putusan arbitrase. Apabila apara pihak menyetujui penyelesaian perselisihan

melalui arbitrase maka mediator akan membuat nota kesepakatan (*memorandum of agreement*) dengan menjelaskan bahwa para pihak akan menyelesaikan perselisihan kedalam arbitrase. Berdasarkan catatan dalam nota tersebut termaktub hasil yang telah dicapai dalam proses mediasi serta para pihak wajib mematuhi. Perbedaannya dengan nota kesepakatan dalam proses mediasi tradisional yang tidak mengikat, nota kesepakatan yang telah disiapkan oleh mediator dalam proses Med-Arb secara khusus serta dibuat dengan kesepakatan para pihak, sehingga mengikat para pihak pada proses arbitrase.

Kepastian Hukum Penyelesaian Perselisihan Menggunakan Metode *Combined Process* Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan

Sejak jaman dahulu, negara Indonesia mempunyai ideologi yang lebih mengutamakan prinsip bermusyawarah untuk tercapainya suatu mufakat. Walaupun secara struktural tidak tercatat dalam peraturan perundang-undangan hingga saat ini, masyarakat Indonesia pada saat itu mempunyai aturan yang penyelesaian secara bermusyawarah antar masyarakat yang dipatuhi secara penuh. Demikian juga tata cara penyelesaian perselisihan yang sering terjadi di masyarakat dijalankan dengan negosiasi dan/atau melalui pihak ketiga yang mempunyai wewenang secara adat.

M.B Hooker mengemukakan hukum adat di Indonesia, serta tata cara pada saat menyelesaikan perselisihan memakai cara mediasi, terdapatnya tokoh masyarakat yang berperan sebagai pihak ketiga yang menengahi permasalahan tersebut. Akan tetapi pihak ketiga tersebut tidak memberikan keputusan terhadap pokok perselisihannya. Perselisihan tersebut diselesaikan dengan cara bermusyawarah serta penyelesaiannya jika para pihak yang bersengketa dapat menerima hasil musyawarah tersebut.

Hubungan industrial merupakan suatu hubungan yang didalamnya terdapat pelaku usaha serta pekerja dan pemerintahan yang didasarkan pada nilai Pancasila dan UUD 1945. Pasal 1 angka 16 UU No. 13 Tahun 2003 bahwasanya hubungan industrial ini yakni bagian terpenting dari kegiatan perindustrian serta kegiatan industri tak terpisahkan dari kegiatan ekonomi makro yang sampai saat ini sudah begitu terbuka dan sangat kompetitif. Dalam rangka terciptanya ketenangan antara para

¹⁴ Priyatna Abdurrasyid. (1996). *Penyelesaian Sengketa Perdagangan Internasional di Luar Pengadilan*.

pekerja dengan perusahaan, sengketa hubungan industrial yang timbul wajib terselesaikan dengan cara musyawarah untuk tercapainya kemufakatan dan tidak diselesaikan dengan pemaksaan oleh satu pihak kepada pihak lain. Pada hubungan industrial didorong terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, serta para pekerja secara serasi, keseimbangan, dan merata. Adapun pengertian serasi dan keseimbangan merupakan setiap pihak berhak mendapatkan bagian yang memadai sesuai dengan fungsi dan prestasinya.

Konsep penyelesaian sengketa hubungan industrial antara perkara dengan pengusaha melalui Med-Arb mempunyai sumbangan dalam peran penyelesaian perselisihan bidang hukum acara perdata, khusus pada kebijakan hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Konsep penyelesaian perselisihan didambakan dapat memberikan teori yang terbaru dalam melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sehingga para pihak yang mempunyai kepentingan dan/atau yang melakukan perselisihan memperoleh putusan *win-win solution* dan kepastian hukum.

PHI sebagai peradilan yang berada di lingkungan peradilan umum dan dibentuk bersamaan dengan adanya UU PHI pada keterangannya terdapat kritik serta permasalahan. Permasalahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial mempunyai anggapan belum bisa memberikan fasilitas hak-hak pekerja. Para pekerja mendambakan terdapatnya aturan yang tepat untuk memberikan aturan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat mewujudkan sistem penyelesaiannya yang dapat memenuhi kriteria cepat, sederhana, biaya murah, sehingga diperlukan kebijakan hukum cara penyelesaiannya.

Sebagaimana telah dipaparkan di atas, sejak pemberlakuan UU PHI, lembaga yang menangani penyelesaian sengketa hubungan industrial terdiri dari bipartit, tripartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase serta PHI, hal tersebut sudah termaktub dalam Pasal 1 angka 1 UU PPHI jika tidak terjadi kesepakatan para pihak yang berselisih, sebagai upaya yang dapat ditempuh para pihak sebelum perkara sampai ke PHI dapat dipakai lembaga mediasi. Dapat digunakan oleh para pihak sebelum berperkara sampai ke PHI dapat dilakukan lembaga Mediasi terlebih dahulu.

Perselisihan yang ditangani oleh lembaga mediasi merupakan perselisihan hak, kepentingan, PHK, antara pekerja dan pengusaha, mediator dalam rangkai menyelesaikan perselisihan menggunakan mediasi menjadi juru damai yang dapat menengahi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berlandaskan UU PHI maksud dari mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi merupakan penyelesaian perselisihan hak, kepentingan, PHK, perselisihan pekerja dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang dilakukan penengahan oleh mediator yang netral yang sering disebut mediator merupakan pegawai intansi pemerintahan yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi persyaratan sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk melakukan tugas mediasi dan memiliki kewajiban serta memberikan nasihat tertulis kepada para pihak yang bersengketa untuk melakukan penyelesaian hak, kepentingan, PHK, serta perselisihan dalam satu perusahaan.

Arbitrase hubungan industrial menurut UU PHI merupakan penyelesaian suatu sengketa kepentingan, serta sengketa antar pekerja dalam satu perusahaan, di luar PHI melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang bersengketa untuk memberikan penyelesaian sengketa kepada para arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan mempunyai sifat final. Akan tetapi arbiter hubungan industrial yang selanjutnya disebut arbiter merupakan seorang dan/atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang bersengketa dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri untuk memberikan putusan perihal sengketa kepentingan, perselisihan antar pekerja dalam satu penerapan Med-Arb pada penyelesaiannya sengketa hubungan industrial antara serikat pekerja dengan pengusaha sangat diperbolehkan dikarenakan telah terdapat aturan hukum sebagai dasarnya yakni Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, yakni Pasal 38 ayat (1) dan ayat (2) secara normatif Med-Arb dapat dipakai oleh pihak yang berselisih sepanjang mempunyai dasar kesepakatannya antara para pihak untuk melakukan penyelesaian perselisihan kepada pihak ketiga yang independen serta terpercaya dan mampu melakukan penyelesaian sengketa di antara para pihak. Para pihak mempunyai *private autonomy* untuk menyertakan pendapatnya untuk melakukan

penyelesaian sengketa dengan Med-Arb sepanjang tidak bertentangan dengan UUPHI yang melakukan pengaturan secara khusus perihal menyelesaikan sengketa hubungan industrial.

Penggunaan *combined process* (Med-Arb) dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial bukan suatu keniscayaan dapat diterapkan oleh serikat pekerja dan perusahaan, walaupun biasanya *combined process* (Med-Arb) ini sering digunakan dalam sengketa perdagangan atau bisnis. Keuntungan *combined process* (Med-Arb) antara lain adalah:¹⁵

1. Memberikan putusan yang final: *combined process* (Med-Arb) dapat menjanjikan kepada para pihak sebuah hasil yang final dan mengikat terhadap masalah yang tidak bisa diselesaikan melalui mediasi. Sifat utama dari *combined process* (Med-Arb) adalah pada kepastian dari putusannya yang final, yang merupakan sifat dasar dari arbitrase.
2. *Combined process* (Med-Arb) memberikan 1 forum untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sehingga tercapai efektifitas waktu. Selain itu, biaya terukur dan lebih efektif dari metode penyelesaian secara arbitrase saja atau melalui Pengadilan Hubungan Industrial. *combined process* (Med-Arb) dapat menghemat waktu dan uang karena mediasi dan arbitrase digabungkan dalam satu tahapan yang berurutan dan terpisah. Pertama, bila pada tahapan mediasi tidak berhasil mendapatkan kesepakatan, maka para pihak dan pengacara mereka tidak perlu mencari pihak lain yang tentu tidak *familiar* dengan sengketa tersebut dan mereka juga dapat mempersiapkan diri untuk proses arbitrase. Kedua, masalah dalam sengketa sering dibatasi selama tahapan mediasi dan kemajuan dari prosesnya dapat langsung dibawa ke proses arbitrase. Putusan arbitrase hanya menyelesaikan sengketa yang tidak diselesaikan melalui mediasi, jadi apabila terdapat sebagian sengketa yang telah disepakati oleh para pihak dengan nota kesepakatan, maka tidak akan diselesaikan lagi melalui arbitrase.
3. *Flexibilitas* dalam proses dapat membantu menyelesaikan sengketa: Keluwesan yang

melekat pada *combined process* (Med-Arb) memungkinkan prosesnya dapat dibuat cocok untuk menyelesaikan sengketa yang sedang dihadapi. Meskipun belum tentu semua tipe sengketa hubungan industrial akan dapat diselesaikan dengan *combined process* (Med-Arb), akan tetapi *combined process* (Med-Arb), sedikitnya dapat memberi sumbangan bagi penyelesaian sengketa hubungan industrial antara serikat pekerja dan perusahaan yang memuat asas kepastian hukum, asas kemanfaatan, dan asas keadilan bagi para pihak dalam sengketa.

Sebagaimana yang telah dipaparkan di atas, lembaga mediasi berfungsi untuk melakukan mediasi dalam rangka penyelesaian perkara sengketa hubungan industrial di instansi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Secara yuridis fungsi dari lembaga mediasi lemah, karena pendapat mediator yang berupa anjuran adalah tidak mengikat para pihak, dan para pihak dapat menolaknya.¹⁶ Sehingga mediasi bersifat administrasi belaka. Kondisi seperti ini cenderung dimanfaatkan oleh pengusaha untuk bersikap pasif atas anjuran mediator, dan sebagai akibatnya memaksa pekerja/buruh yang berkepentingan terhadap penyelesaian perkara, sehingga terjadilah posisi pekerja/buruh sebagai pihak yang berkepentingan untuk mengajukan perkara. Realitas menunjukkan bahwa jarang sekali tuntutan ke PHI diajukan oleh pengusaha, termasuk tuntutan perkara PHK.¹⁷

Berdasarkan hal tersebut, landasan pemikiran bahwa idealnya penyelesaian perkara hubungan industrial adalah di tingkat tripartit, bukan hanya dengan cara mediasi saja, tapi tingkat tripartit tersebut dapat dilakukan sekaligus dalam dua proses/ *combined process* (Med-Arb) untuk menekan perkara sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial. Selain itu, *combined process* (Med-Arb) dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial dapat menciptakan kepastian hukum dikarenakan para pihak (serikat pekerja dan pengusaha) memiliki keseimbangan dalam hal kebebasan memilih arbiter. Oleh karena itu, peran pemerintah untuk terwujudnya proses

¹⁵ Lord Lloyd of Hamstead & M.D.A Freeman. (1985). *Lloyd's Introduction to Jurisprudence*. Steven & Sons Ltd. London.

¹⁶ Erick Toker. "Renorming Labour Law: Can We Escape Labour Law's Recurring Regulatory Dilemmas?" *Industrial Law Journal*. Vol. 39 No. 2 Juni 2010.

¹⁷ http://www.bphn.go.id/data/documents/penyelesaian_perselisihan_hubungan_industrial.pdf, diakses pada tanggal 20 Agustus 2020, h. 72.

penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara adil, cepat, murah, dan berkepastian hukum sangatlah penting.

Kepastian hukum merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam penegakan hukum. Esensi kepastian hukum sesungguhnya adalah perlindungan dari tindakan sewenang-wenang, tidak saja dari negara melainkan juga oleh sekelompok pihak lain. Dalam memahami nilai kepastian hukum harus diperhatikan adalah bahwa nilai itu mempunyai relasi yang erat dengan instrumen hukum positif dan peranan negara dalam mengaktualisasikannya dalam hukum positif. Beberapa persyaratan untuk mendukung kebutuhan dalam penyelesaian perselisihan dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia, antara lain:¹⁸

1. Perlindungan hukum terhadap hak-hak dasar para pihak, pekerja dan pengusaha;
2. Kebebasan dan persamaan bagi para pihak sepanjang proses penyelesaian perselisihan dilakukan;
3. Lebih banyak perlindungan hukum bagi pihak yang lemah, yaitu pekerja, untuk mencapai kebebasan dan persamaan hukum;
4. Menjaga keharmonisan dalam hubungan kerja;
5. Memberikan suatu prosedur yang sederhana, cepat, dan murah;
6. Menjamin kepastian hukum dalam pelaksanaan putusan perselisihan;
7. Memberi kesempatan bagi para pihak untuk mencapai perdamaian selama proses penyelesaian perselisihan dilakukan.

UU PHI telah memberikan manfaat kepastian hukum, khususnya adanya ketentuan dalam undang-undang itu yang menjamin pelaksanaan eksekusi atas putusan. Apabila para pihak telah sepakat menerima putusan *combined process* (Med-Arb), dan telah menandatangani perjanjian bersama terhadap putusan tersebut, para pihak dapat melakukan permohonan pelaksanaan eksekusi pada PHI. Walaupun sulit ketika berbicara tentang kepastian hukum karena kepastian hukum digambarkan adanya kesesuaian antara apa yang diatur dengan kompensasi jika ada pelanggaran terhadap aturan tersebut. Kepastian hukum berbicara mengenai keadilan dan Moral. Selain itu berbicara kepastian hukum, pasti berbicara

dengan penegakan hukum, serta siapa yang memberi kepastian hukum itu sendiri. Mengacu pada teori positivisme, maka lembaga yang dapat memberikan kepastian hukum ini adalah negara sebagaimana disampaikan oleh John Austin, *Law is a command set, either directly or circuitously, by a sovereign individual or body, to a member of members of some independent political society in which his authority is supreme*, yaitu: menekankan bahwa hukum merupakan produk dari orang yang telah ditentukan, sehingga menjadikannya sumber dari komando atau perintah, yang selanjutnya diasumsikan kemudian, bahwa komando atau perintah itu merupakan pengungkapan kehendak dari beberapa orang, yang merupakan kelompok penguasa, dan selanjutnya meletakkan dasar kedaulatan pembuatan undang-undang terletak ada pada negara (pemerintahan).¹⁹

PENUTUP

Kesimpulan

Peran *Combined Process* (Med-Arb) dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta dalam perjanjian waktu untuk para pekerja sangatlah direkomendasi baik dari sisi para pekerja dan pengusaha, dikarenakan Med-Arb sangatlah memfasilitasi para pihak yang melakukan perselisihan dan tidak selalu diarahkan ke PHI.

Kepastian hukum penyelesaian sengketa antara pekerja dengan pengusaha menggunakan Metode *Combined Process* (Med-Arb) dapat memberikan tingkat keefektifitasan waktu yang sangat diperlukan, biaya yang tidak mahal dan lebih efisien dari metode penyelesaian arbitrase ataupun Pengadilan Niaga, putusannya pun dapat memberikan para pihak untuk melakukan proses eksekusi melalui PHI.

Rekomendasi

Apabila terdapat perselisihan baik para pekerja dengan para pelaku usaha, serta para pekerja dengan pekerja sendiri didalam satu lingkup perusahaan proses Med-Arb sangatlah dikrekomendasikan dikarenakan tidak mengganggu pekerjaan para pekerja serta tidak menghambat proses operasional perusahaan.

¹⁹ Doni Yusra. "Pengaruh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Menciptakan Kepastian Hukum di Bidang Ketenagakerjaan di Indonesia." *Lex Jurnalica*. Vol. 3 No. 2 April 2006, h. 13.

¹⁸ Mila Karmila Adi. "Masa Depan Arbitrase Sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia." *Jurnal Hukum*. Vol. 17 No. 2 April 2010, h. 310.

DAFTAR PUSTAKA**Peraturan Perundang-undangan:**

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (Lembaran Negara Republik Indonesia No. 75 Tahun 1959).

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Nomor 1227).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 245).

Putusan Pengadilan Nomor 507 K/Pdt.Sus-PHI/2021.

Buku:

Ari Hermawan. (2018). *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*. Jakarta: UII-Press.

Lord Lloyd of Hamstead & M.D.A Freeman. (1985). *Lloyd's Introduction to Jurisprudence*. Steven & Sons Ltd. London.

Priyatna Abdurasyid. (1996). *Penyelesaian Sengketa Perdagangan Internasional di Luar Pengadilan*.

Peter Mahmud Marzuki. (2019). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Pranada Media Group, h. 59.

Sudikno Mertokusumo. (1993). *Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, h. 2.

Suherman Toha. (2010). *Laporan Akhir Penelitian Hukum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan HAM RI*.

Jurnal:

Agus Mulya Karsona, Sherly Ayuna Putri, Etty Mulyati, dan R. Kartikasari. "Perspektif Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN". *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran*. Vol. 1 No. 2 Mei 2020, h. 158-171.

Bahder Johan Nasution. "Fungsi Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Dalam Hubungan

Industrial Pancasila". *Inovatif*. Vol. 8 No. 1 (2015), h. 1-16.

Doni Yusra. "Pengaruh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Menciptakan Kepastian Hukum di Bidang Ketenagakerjaan di Indonesia." *Lex Jurnalica*. Vol. 3 No. 2 April 2006, h. 13.

Ednan Sussman. "Combinations and Permutations of Arbitration and Mediation; Issues and Solution", Dalam Arnold Ingen-House. (2011). "ADR in Business; Practices and Issues Across Countries, and Cultures." *II Kluwer Law International BV*, h. 383.

Erick Toker. "Renorming Labour Law: Can We Escape Labour Law's Recurring Regulatory Dilemmas?" *Industrial Law Journal*. Vol. 39 No. 2 Juni 2010.

Mila Karmila Adi. "Masa Depan Arbitrase Sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia." *Jurnal Hukum*. Vol. 17 No. 2 April 2010, h. 310.

N Krisnawenda. (2008). "Managing Cost in Arbitration. Indonesia Arbitration." *II Quarterly Newsletter*, h. 126.

Salman Uthan. "Dialektika Hukum dan Moral dalam Perspektif Filsafat Hukum." *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*. Vol. 19 No. 4 Tahun 2012.

Saprudin. "Sosialisering Process Hukum Perburuhan dalam Aspek Kebijakan Pengupahan." *Mimbar Hukum*. Vol. 24 No. 3 Tahun 2012.

Susilo Andi Darma. "Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012." *Mimbar Hukum*. Vol. 26 No. 2 Tahun 2014.

Website:

http://www.bphn.go.id/data/documents/penyelesaian_perselisihan_hubungan_industrial.pdf, diakses pada tanggal 20 Agustus 2020, h. 72.

Kendel Rust. "Alternative Dispute Resolution Center Manual: A Guide for Practitioners on Establishing and Managing ADR Centers." The World Bank Group (Washington DC, 2011) 4 <https://www.dphu.org/uploads/attachements/books/books_3825_0.pdf, hlm. 4>.