



Sistem Penyelesaian Sengketa Hubungan Kerja antara Pekerja dan Pengusaha Berdasarkan Ketentuan UU No. 2 Tahun 2004

Desi Purnani Adam¹, Kadek Apriliani²

¹DPA Law Office, E-mail: Desi_gramezha@yahoo.com

²Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar, E-mail: avrillhya@unmas.ac.id

Info Artikel	Abstract
<p>Title <i>Law Enforcement With The Principle Of Justice</i></p> <p>Keywords : <i>Principle of Jurisdiction, Law Enforcement, Principle of Justice</i></p>	<p><i>The principle of jurisdiction is the foundation of law enforcement but justice is its main goal. This article analyzes the relationship between the two through Soerjono Soekanto's theory of legal effectiveness and social justice, as well as Rawls' concept of procedural justice. The 2020-2025 legal journal study highlights the challenges and innovations in implementing the principle of just jurisdiction. The synergy between legal certainty and the value of justice is essential for ideal law enforcement. This study concludes that harmonization of the two requires ongoing efforts in the legal system</i></p>
<p>Judul Asas Yuridikitas : Penegakan Hukum Dengan Prinsip Keadilan</p> <p>Kata kunci: Asas Yuridikitas, Penegakan Hukum, Prinsip Keadilan</p>	<p><i>Asas yuridikitas adalah fondasi penegakan hukum, namun keadilan menjadi tujuan utamanya. Artikel ini menganalisis relasi keduanya melalui teori Soerjono Soekanto tentang efektivitas hukum dan keadilan sosial, serta konsep keadilan prosedural Rawls. Studi jurnal hukum 2020-2025 menyoroti tantangan dan inovasi dalam implementasi asas yuridikitas yang berkeadilan. Sinergi antara kepastian hukum dan nilai keadilan esensial untuk penegakan hukum yang ideal. Penelitian ini menyimpulkan bahwa harmonisasi keduanya memerlukan upaya berkelanjutan dalam sistem hukum</i></p>

I. Latar Belakang

Perselisihan hubungan industrial merupakan salah satu isu sentral dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia, yang sering kali muncul akibat perbedaan kepentingan

antara perusahaan dan pekerja¹. Hubungan industrial sendiri adalah hubungan yang terbentuk antara pengusaha dan pekerja, atau antara perusahaan dengan serikat pekerja, yang didasarkan pada kepentingan bersama untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Namun, tidak jarang dalam pelaksanaannya terjadi perbedaan pendapat yang berujung pada perselisihan, baik terkait hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, maupun antar serikat pekerja dalam satu perusahaan².

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU 2/2004) hadir sebagai landasan hukum yang mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. Melalui undang-undang ini, diharapkan setiap perselisihan yang timbul dapat diselesaikan secara adil, cepat, dan efisien, sehingga hubungan industrial yang harmonis tetap terjaga. UU 2/2004 secara tegas membagi jenis perselisihan hubungan industrial menjadi empat, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan³.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut UU 2/2004 wajib diawali dengan perundingan bipartit, yaitu perundingan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat⁴. Perundingan bipartit merupakan bentuk penyelesaian yang bersifat internal dan wajib ditempuh sebelum melanjutkan ke tahapan berikutnya⁵. Proses ini harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak perundingan pertama dilaksanakan. Apabila dalam waktu tersebut tidak tercapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal dan para pihak dapat melanjutkan ke mekanisme penyelesaian berikutnya.

Jika perundingan bipartit gagal, langkah selanjutnya adalah pencatatan perselisihan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, dengan melampirkan bukti telah dilakukannya upaya bipartit. Instansi tersebut kemudian menawarkan kepada para pihak untuk memilih penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase⁶. Mediasi merupakan proses penyelesaian perselisihan yang ditengahi oleh mediator netral yang ditunjuk oleh pemerintah. Sedangkan konsiliasi dan arbitrase bersifat sukarela berdasarkan kesepakatan para pihak. Mediasi hubungan industrial dapat digunakan untuk menyelesaikan perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu

¹ Karsona, A. M., Putri, S. A., Mulyati, E., & Kartikasari, R. (2020). Perspektif Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN. *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran*, 1(2), 158-171

² Daga, R., Hamzah, N., Suwandaru, R., Ashary, M., & Pasae, P. (2023). Pelatihan pengembangan hubungan kelompok kerja dengan industrial dalam meningkatkan kualitas usaha dan kesejahteraan kelompok kerja. *Jupadai: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 56-65.

³ Sejati, H. H., & SH, M. (2018). Rekonstruksi Pemeriksaan Perkara di Pengadilan Hubungan Industrial Berbasis Nilai Cepat, Adil, dan Murah. *Citra Aditya Bakti*.

⁴ Jumiati, A. (2011). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004. *Jurnal Wacana Hukum*, 10(2), 23493.

⁵ Santoso, I. B., SH, M., & Erdin Tahir, S. H. (2024). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*. PT. RajaGrafindo Persada- Rajawali Pers.

⁶ Pajuk, A. A., & Rusdiana, E. (2022). Pelaksanaan Hukum Terhadap Sistem Pengupahan Pekerja Dengan Perjanjian Secara Lisan DI UD Abbad Jaya. *NOVUM: JURNAL HUKUM*, 206-217

perusahaan⁷. Mediator wajib menyelesaikan proses mediasi dalam waktu paling lama 30 hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan. Apabila tercapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama yang didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial⁸.

Namun, jika mediasi gagal, mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis yang harus disampaikan kepada para pihak dalam waktu 10 hari kerja. Konsiliasi hubungan industrial digunakan untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Proses konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang netral, dan hasil konsiliasi dituangkan dalam anjuran tertulis atau Perjanjian Bersama jika tercapai kesepakatan⁹. Sedangkan arbitrase merupakan penyelesaian perselisihan kepentingan dan antar serikat pekerja di luar pengadilan, berdasarkan kesepakatan tertulis para pihak untuk menyerahkan penyelesaian kepada arbiter yang putusannya bersifat final dan mengikat¹⁰. Jika seluruh upaya di luar pengadilan tidak menghasilkan kesepakatan, maka perselisihan dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

PHI merupakan pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri dan berwenang memeriksa serta memutus perkara perselisihan hubungan industrial¹¹. Hal ini bertujuan agar proses penyelesaian perselisihan dapat berjalan secara efektif, efisien, dan tidak menimbulkan ketidakpastian hukum bagi para pihak yang berselisih¹². Selain itu, UU 2/2004 juga menekankan prinsip musyawarah untuk mufakat sebagai dasar utama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Prinsip ini diharapkan dapat meminimalisir konflik berkepanjangan dan mendorong terciptanya solusi yang saling menguntungkan bagi kedua belah pihak.

Namun, apabila musyawarah tidak membawa hasil, maka mekanisme hukum yang telah diatur dapat memberikan jalan keluar yang adil dan berkeadilan. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam UU 2/2004 juga memberikan keleluasaan bagi para pihak untuk memilih lembaga penyelesaian yang dianggap paling sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik perselisihan yang dihadapi. Kebebasan memilih ini merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh negara kepada para pelaku hubungan industrial¹³. Keberadaan

⁷ Maswandi, M. (2017). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial. Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area, 5(1), 36-42.

⁸ Maswandi, M. (2017). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial. Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area, 5(1), 36-42.

⁹ Widodo, T. (2016). Pernyelesaian Secara Konsilasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut UU No. 2 Tahun 2004. Warta Dharmawangsa, (49).

¹⁰ Mantili, R. (2021). Konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase). Jurnal Bina Mulia Hukum, 6(1), 47-65.

¹¹ Zulfikar, W., & Indrapradja, I. S. (2017). Formulasi Kebijakan Pendirian Lembaga Peradilan Khusus Hubungan Industrial Di Kabupaten Bekasi. Creative Research Journal, 3(01), 55-72.

¹² Saputra, M. A., Erwansyah, T., Sari, S. J. R., & Hadayatullah, S. S. (2024). Urgensi Mediasi Terhadap Sengketa Pembagian Harta Bersama. Jurnal Usm Law Review, 7(2), 788- 803.

¹³ Arliman, L. (2017). Perlindungan hukum UMKM dari eksploitasi ekonomi dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat. Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional, 6(3), 387-402

Pengadilan Hubungan Industrial sebagai lembaga peradilan khusus juga menjadi wujud komitmen pemerintah dalam memberikan akses keadilan bagi pekerja dan pengusaha. PHI tidak hanya berwenang memeriksa dan memutus perkara, tetapi juga berperan dalam menegakkan hukum dan keadilan di bidang ketenagakerjaan.

Dalam praktiknya, penyelesaian perselisihan hubungan industrial seringkali menghadapi berbagai tantangan, seperti kurangnya pemahaman para pihak terhadap prosedur yang berlaku, keterbatasan sumber daya mediator, serta lamanya proses penyelesaian di pengadilan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kapasitas dan profesionalisme para pihak yang terlibat dalam penyelesaian perselisihan menjadi sangat penting. Melalui penerapan mekanisme yang tepat dan efektif, diharapkan setiap perselisihan yang timbul dapat diselesaikan secara damai, adil, dan bermartabat¹⁴. Penerapan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam UU 2/2004 juga sejalan dengan prinsip-prinsip perlindungan hak asasi manusia di bidang ketenagakerjaan.

Setiap pekerja dan pengusaha memiliki hak yang sama untuk mendapatkan perlindungan hukum dan keadilan dalam setiap perselisihan yang terjadi. Sebagai penutup, penting untuk terus melakukan evaluasi dan pembaruan terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial agar tetap relevan dengan perkembangan zaman dan kebutuhan dunia kerja yang semakin kompleks. Kolaborasi antara pemerintah, pengusaha, pekerja, dan masyarakat menjadi kunci utama dalam menciptakan sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang efektif, efisien, dan berkeadilan

II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yang berfokus pada kajian terhadap norma-norma hukum yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan, khususnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual untuk memahami prinsip-prinsip serta mekanisme hukum yang berlaku dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara perusahaan dan pekerja.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer berupa undang-undang dan peraturan pelaksanaannya, serta bahan hukum sekunder seperti buku, jurnal, artikel ilmiah, dan dokumen pendukung lainnya yang relevan dengan tema

¹⁴ Sherly, S. A. P., Karsona, A. M., & Inayatillah, R. (2021). Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum. Jurnal Bina Mulia Hukum, 5(2), 310-327.

perselisihan hubungan industrial. Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan (library research) secara sistematis dengan menelaah dokumen-dokumen hukum dan literatur yang tersedia.

Analisis data dilakukan secara deskriptif-kualitatif dengan teknik evaluatif dan interpretatif untuk menggambarkan dan mengevaluasi ketentuan hukum serta mekanisme penyelesaian perselisihan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Penelitian ini tidak melibatkan pengumpulan data lapangan sehingga fokusnya adalah pada kajian dokumen hukum dan literatur, sehingga dapat memberikan gambaran yang komprehensif dan sistematis mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut ketentuan hukum yang berlaku

III. PEMBAHASAN

Perselisihan hubungan industrial merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam dunia ketenagakerjaan, terutama antara perusahaan dan pekerja. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU 2/2004) memberikan kerangka hukum yang jelas untuk menyelesaikan perselisihan tersebut secara terstruktur dan bertahap. UU ini membagi mekanisme penyelesaian menjadi beberapa tahapan yang harus ditempuh sebelum perselisihan dapat dibawa ke pengadilan¹⁵.

Tahap pertama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah perundingan bipartit, yaitu perundingan langsung antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja untuk mencapai mufakat secara musyawarah. Perundingan bipartit ini wajib dilakukan dan harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak perundingan pertama dilaksanakan. Jika perundingan ini berhasil, maka dibuat Perjanjian Bersama yang mengikat kedua belah pihak.

Namun, jika perundingan bipartit gagal mencapai kesepakatan, maka perselisihan harus dicatatkan ke instansi ketenagakerjaan setempat sebagai langkah selanjutnya. Instansi ini akan menawarkan penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase sesuai dengan kesepakatan para pihak. Mekanisme ini bertujuan untuk

¹⁵ Atmoko, D. (2020). Efektivitas Peran Hubungan Industrial Pada Perusahaan Go Public Ditinjau Dari Uu Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Sasana*, 6(2), 203-214.

memberikan alternatif penyelesaian yang lebih cepat dan efisien dibandingkan proses litigasi di pengadilan.

Mediasi merupakan proses penyelesaian perselisihan yang dilakukan oleh mediator netral yang membantu para pihak mencapai kesepakatan secara sukarela¹⁶. Mediasi dapat digunakan untuk berbagai jenis perselisihan, termasuk perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Proses mediasi harus diselesaikan dalam waktu 30 hari kerja.

Tabel 1. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Tahapan	Pelaksana	Jenis Perselisihan	Jangka Waktu	Sifat Keputusan
1. Perundingan Bipartit	Pengusaha dan Pekerja / Serikat	Semua jenis	Maks. 30 hari kerja	Non-yudisial, hasil berupa kesepakatan
2. Mediasi	Mediator dari instansi ketenagakerjaan	Hak, kepentingan, PHK, antar serikat	Maks. 30 hari kerja	Bersifat sukarela dan tidak mengikat
3. Konsiliasi	Konsiliator	Kepentingan, PHK, antar serikat	Maks. 30 hari kerja	Hasil berupa anjuran / kesepakatan
4. Arbitrase	Arbiter independen	Kepentingan, antar serikat (berdasarkan kesepakatan para pihak)	Sesuai kesepakatan	Final dan mengikat, tidak bisa digugat
5. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)	Hakim PHI	Hak, kepentingan, PHK, antar serikat	Sesuai proses pengadilan	Mengikat; bisa kasasi untuk hak & PHK

¹⁶ Lestari, R. (2013). Perbandingan Hukum Penyelesaian Sengketa secara Mediasi di Pengadilan dan di luar pengadilan di Indonesia. Jurnal Ilmu Hukum Riau, 3(2), 9080.

Konsiliasi adalah mekanisme penyelesaian yang melibatkan konsiliator yang lebih aktif memberikan solusi kepada para pihak¹⁷. Konsiliasi biasanya digunakan untuk perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja. Jika konsiliasi berhasil, maka dibuat Perjanjian Bersama yang mengikat.

Arbitrase merupakan penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang dilakukan oleh arbiter berdasarkan kesepakatan para pihak¹⁸. Arbitrase bersifat final dan mengikat, dan tidak dapat diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Mekanisme ini biasanya digunakan untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja. Jika seluruh mekanisme di atas tidak menghasilkan penyelesaian, perselisihan dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). PHI adalah pengadilan khusus yang menangani perselisihan hubungan industrial dan memiliki kewenangan untuk memeriksa dan memutus berbagai jenis perselisihan, termasuk perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja.

Pengajuan perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) menandai bahwa upaya penyelesaian secara damai tidak berhasil dan dibutuhkan intervensi lembaga peradilan untuk menyelesaikan sengketa. Proses persidangan di PHI bersifat lebih formal dan memerlukan pembuktian hukum yang kuat dari masing-masing pihak. Oleh karena itu, baik pekerja maupun pengusaha perlu mempersiapkan argumen dan dokumen pendukung secara menyeluruh. Putusan PHI untuk perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja masih dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung, sedangkan untuk perselisihan kepentingan dan antar serikat pekerja, putusan PHI bersifat final dan mengikat. Keberadaan PHI diharapkan menjadi solusi terakhir yang adil dan memberikan kepastian hukum bagi para pihak. Namun, efektivitas PHI sangat bergantung pada kecepatan proses peradilan dan integritas hakim yang menangani

¹⁷ Hermawati, M., Rinanti, P., Marito, E. E., Loren, M., & Febriani, A. (2025). Studi Komparasi Mediasi dan Konsiliasi Dalam Penyelesaian Sengketa Pada Korporasi. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(6).

¹⁸ Tampubolon, W. S. (2019). Peranan Seorang Arbiter Dalam Penyelesaian Sengketa Melalui Arbitrase. *Jurnal Ilmiah Advokasi*, 7(1), 21-30.

perkara. Selain itu, akses terhadap PHI juga masih menjadi tantangan tersendiri bagi pekerja di daerah terpencil yang jauh dari ibu kota provinsi tempat PHI berada. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk memperkuat kapasitas dan distribusi lembaga PHI agar dapat memberikan layanan yang merata dan adil di seluruh wilayah Indonesia.

PHI memiliki prosedur yang lebih formal dan mengikat secara hukum. Untuk perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja, putusan PHI dapat diajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung. Sedangkan untuk perselisihan kepentingan dan antar serikat pekerja, putusan PHI bersifat final dan tidak dapat diajukan upaya hukum lanjutan. Mekanisme bertahap ini menunjukkan upaya legislator untuk memberikan kesempatan kepada para pihak menyelesaikan perselisihan secara damai dan efisien sebelum menempuh jalur litigasi yang lebih formal dan memakan waktu. Hal ini juga mencerminkan prinsip musyawarah untuk mufakat yang menjadi dasar dalam hubungan industrial di Indonesia. Namun, dalam praktiknya, mekanisme penyelesaian perselisihan ini tidak selalu berjalan mulus. Beberapa kendala yang sering dihadapi antara lain kurangnya pemahaman para pihak terhadap prosedur hukum, sikap tidak kooperatif, serta keterbatasan sumber daya mediator dan konsiliator. Hal ini dapat memperpanjang proses penyelesaian dan menimbulkan ketidakpastian hukum.

Selain itu, terdapat tantangan dalam pelaksanaan putusan Pengadilan Hubungan Industrial, terutama terkait kepatuhan perusahaan terhadap putusan PHI, yang kadang-kadang sulit ditegakkan tanpa dukungan aparat penegak hukum yang kuat. Oleh karena itu, penegakan hukum yang konsisten sangat dibutuhkan untuk memastikan efektivitas mekanisme penyelesaian perselisihan. Peran serikat pekerja dan manajemen perusahaan juga sangat penting dalam menciptakan iklim hubungan industrial yang kondusif. Keterlibatan aktif kedua belah pihak dalam proses bipartit dan mekanisme penyelesaian lainnya dapat mempercepat penyelesaian perselisihan dan mengurangi potensi konflik yang berkepanjangan. Pemerintah sebagai regulator memiliki peran strategis dalam menyediakan fasilitas mediasi, konsiliasi, dan arbitrase yang profesional dan independen. Peningkatan kapasitas mediator dan konsiliator serta sosialisasi ketentuan UU 2/2004 kepada para pelaku hubungan industrial menjadi langkah penting dalam meningkatkan efektivitas penyelesaian perselisihan. Secara keseluruhan, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan

UU Nomor 2 Tahun 2004 memberikan kerangka hukum yang komprehensif dan berjenjang, yang bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan antara perusahaan dan pekerja. Implementasi yang optimal dari mekanisme ini sangat menentukan tercapainya tujuan tersebut dan keberlangsungan dunia kerja yang kondusif di Indonesia.

IV Kesimpulan

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah memberikan kerangka hukum yang jelas dan berjenjang, mulai dari perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial. Mekanisme ini bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan secara efisien dan adil, serta menjaga hubungan industrial yang harmonis antara perusahaan dan pekerja. Namun, dalam praktiknya masih terdapat kendala seperti kurangnya pemahaman para pihak, keterbatasan sumber daya mediator, dan tantangan dalam penegakan putusan pengadilan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Sejati, H. H., & SH, M., 2018, *Rekonstruksi Pemeriksaan Perkara di Pengadilan Hubungan Industrial Berbasis Nilai Cepat, Adil, dan Murah*, Citra Aditya Bakti.
Santoso, I. B., SH, M., & Erdin Tahir, S. H., 2024, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.

Jurnal

- Karsona, A. M., Putri, S. A., Mulyati, E., & Kartikasari, R., 2020, Perspektif Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN, *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran*, Vol. 1 No. 2
- Daga, R., Hamzah, N., Suwandaru, R., Ashary, M., & Pasae, P., 2023, Pelatihan pengembangan hubungan kelompok kerja dengan industrial dalam meningkatkan kualitas usaha dan kesejahteraan kelompok kerja, *Jupadai: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, Vol. 2 No. 1
- Jumiati, A., 2011, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004, *Jurnal Wacana Hukum*, Vol. 10 No. 2, hlm. 23493.
- Pajuk, A. A., & Rusdiana, E., 2022, Pelaksanaan Hukum Terhadap Sistem

Pengupahan Pekerja Dengan Perjanjian Secara Lisan DI UD Abbad Jaya, *NOVUM: Jurnal Hukum*

- Maswandi, M., 2017, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial, *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, Vol. 5 No. 1
- Widodo, T., 2016, Penyelesaian Secara Konsilasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut UU No. 2 Tahun 2004, *Warta Dharmawangsa*, No. 49.
- Mantili, R., 2021, Konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase), *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol. 6 No. 1
- Zulfikar, W., & Indrapradja, I. S., 2017, Formulasi Kebijakan Pendirian Lembaga Peradilan Khusus Hubungan Industrial Di Kabupaten Bekasi, *Creative Research Journal*, Vol. 3 No. 1
- Saputra, M. A., Erwansyah, T., Sari, S. J. R., & Hadayatullah, S. S., 2024, Urgensi Mediasi Terhadap Sengketa Pembagian Harta Bersama, *Jurnal Usm Law Review*, Vol. 7 No. 2
- Arliman, L., 2017, Perlindungan hukum UMKM dari eksploitasi ekonomi dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat, *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, Vol. 6 No. 3
- Sherly, S. A. P., Karsona, A. M., & Inayatillah, R., 2021, Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum, *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol. 5 No. 2
- Atmoko, D., 2020, Efektivitas Peran Hubungan Industrial Pada Perusahaan Go Public Ditinjau Dari UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Hukum Sasana*, Vol. 6 No. 2
- Lestari, R., 2013, Perbandingan Hukum Penyelesaian Sengketa secara Mediasi di Pengadilan dan di luar pengadilan di Indonesia, *Jurnal Ilmu Hukum Riau*, Vol. 3 No. 2
- Hermawati, M., Rinanti, P., Marito, E. E., Loren, M., & Febriani, A., 2025, Studi Komparasi Mediasi dan Konsiliasi Dalam Penyelesaian Sengketa Pada Korporasi, *Media Hukum Indonesia (MHI)*, Vol. 2 No. 6.
- Tampubolon, W. S., 2019, Peranan Seorang Arbiter Dalam Penyelesaian Sengketa Melalui Arbitrase, *Jurnal Ilmiah Advokasi*, Vol. 7 No. 1