

# Urgensi Penegasan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Enny Kristiani<sup>1</sup>, Binsar Jon Vic S.<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Borobudur

Email : enny.kristiani@yahoo.com<sup>1\*</sup>, binsarjonvic@borobudur.ac.id<sup>2</sup>

## History:

Received : 15 Januari 2025

Revised : 18 Januari 2025

Accepted : 23 Januari 2025

Published: 25 Januari 2025

**Publisher:** Pascasarjana UDA

**Licensed:** This work is licensed under

Attribution-NonCommercial-No

Derivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)



## Abstrak

Pembaharuan hukum dalam pengaturan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan langkah penting untuk meningkatkan efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. Keterbatasan hukum yang ada saat ini, seperti kurangnya kewenangan pengadilan dalam penegakan putusan, serta tantangan dalam koordinasi antar lembaga, memperlambat proses penyelesaian sengketa. Oleh karena itu, pembaharuan yang mencakup penguatan kewenangan pengadilan, penerapan teknologi dalam sistem peradilan, serta harmonisasi peraturan perundang-undangan diharapkan dapat menciptakan kepastian hukum yang lebih jelas dan meningkatkan keadilan sosial. Pembaharuan ini juga akan mempercepat proses penyelesaian sengketa, memastikan penegakan putusan yang lebih efektif, dan menciptakan hubungan industrial yang lebih harmonis antara pekerja dan pengusaha, yang pada akhirnya mendukung pembangunan ekonomi yang berkelanjutan di Indonesia.

**Kata Kunci :** Pembaharuan Hukum, Pengadilan Hubungan Industrial, Perselisihan Hubungan Industrial

## Abstract

*Legal reform in the regulation of the authority of the Industrial Relations Court (PHI) is an important step to increase the effectiveness of industrial relations dispute resolution in Indonesia. Current legal limitations, such as the lack of court authority in enforcing decisions, as well as challenges in coordination between institutions, slow down the dispute resolution process. Therefore, reforms that include strengthening the authority of the court, the application of technology in the judicial system, and the harmonization of laws and regulations are expected to create clearer legal certainty and improve social justice. This reform will also accelerate the dispute resolution process, ensure more effective enforcement of decisions, and create more harmonious industrial relations between workers and employers, which ultimately supports sustainable economic development in Indonesia.*

**Keywords:** *Legal Reform, Industrial Relations Court, Industrial Relations Disputes*

## PENDAHULUAN

Hubungan industrial merujuk pada interaksi yang terjadi antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah dalam rangka

mencapai kesepakatan dan menjaga keseimbangan antara kepentingan ekonomi, sosial, dan hukum di dunia kerja. Tujuan utama hubungan

industrial adalah terciptanya kesejahteraan bersama, baik bagi pekerja yang mendapatkan hak dan perlindungan yang layak, maupun bagi pengusaha yang dapat menjalankan usahanya dengan efisien dan produktif. Selain itu, pemerintah berperan sebagai regulator yang memastikan bahwa hubungan kerja berlangsung sesuai dengan hukum dan norma yang berlaku. Hubungan industrial yang harmonis sangat penting karena dapat mencegah terjadinya perselisihan yang merugikan kedua belah pihak, serta menjaga stabilitas sosial dan ekonomi negara. Ketika hubungan industrial terjalin dengan baik, maka produktivitas dan kualitas tenaga kerja akan meningkat, yang pada gilirannya akan mendukung pertumbuhan ekonomi, menciptakan lapangan pekerjaan, serta menciptakan kedamaian sosial yang mendukung keberlanjutan pembangunan nasional. (Gultom, 2008)

Negara hukum merupakan negara yang beroperasi berdasarkan peraturan hukum yang berlaku, yang bertujuan untuk memastikan tidak ada tindakan sewenang-wenang dari pemerintah terhadap rakyatnya. Konsep negara hukum ini dikenal dengan istilah *rechstaat* atau *rule of law*. *Rechstaat*, yang berkembang di Eropa Kontinental, mengedepankan prinsip-prinsip seperti kepastian hukum, persamaan di hadapan hukum, dan pemerintahan yang berorientasi pada kesejahteraan rakyat. Sementara itu, *rule of law* menekankan supremasi hukum, kesetaraan semua orang di hadapan hukum, dan penghormatan terhadap hak asasi manusia. Meskipun pada masa lalu ada perbedaan antara kedua konsep ini, saat ini keduanya dianggap memiliki

tujuan yang sama. Indonesia sendiri merupakan negara yang menggabungkan prinsip *rechstaat* dan *rule of law*, yang tercermin dalam Pancasila sebagai dasar negara. (Hakim & Syahputra, 2011) Sebagai negara hukum, Indonesia tidak berlandaskan pada kekuasaan semata, melainkan pada hukum yang mengatur segala aspek kehidupan negara, sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 Ayat (3) UUD 1945. Indonesia sebagai negara hukum memiliki beberapa ciri, yaitu pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia yang dijamin dalam Pembukaan UUD 1945 dan Pasal 28, peradilan yang jujur dan tidak memihak, sesuai dengan Pasal 24 Ayat (1) UUD 1945, serta adanya sistem hukum yang menjadi dasar bagi setiap tindakan negara. (Wahyudi, 2012) Untuk memastikan tegaknya hukum secara adil, negara membutuhkan lembaga hukum yang dapat melaksanakan dan menegakkan hukum dengan benar.

Lembaga hukum adalah institusi yang memiliki kewenangan untuk menegakkan hukum yang berlaku di suatu negara. Di Indonesia, lembaga penegak hukum utama terdiri dari berbagai jenis peradilan, yaitu Peradilan Umum, Peradilan Agama, Peradilan Militer, dan Peradilan Tata Usaha Negara. Masing-masing jenis peradilan ini memiliki tugas dan wewenangnya yang diatur dalam undang-undang tertentu, seperti Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 untuk Peradilan Umum, Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2009 untuk Peradilan Agama, dan sebagainya. (Sulistiyono & Isharyanto, 2018) Peradilan Umum sendiri, yang mencakup Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi, memiliki tugas

utama untuk memeriksa, memutuskan, dan menyelesaikan perkara pidana dan perdata di tingkat pertama, sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Peradilan Umum. Selain itu, terdapat pula pengadilan khusus, yaitu pengadilan yang memiliki kewenangan untuk mengadili perkara tertentu, yang dibentuk berdasarkan undang-undang. Di Indonesia, pengadilan khusus ini mencakup Pengadilan Anak, Pengadilan Niaga, Pengadilan Hak Asasi Manusia, Pengadilan Tindak Pidana Korupsi, Pengadilan Hubungan Industrial, serta pengadilan lainnya yang memiliki kewenangan khusus dalam sistem peradilan Indonesia (Hoesein, 2016). Fokus dari penulisan ini adalah membahas mengenai Pengadilan Hubungan Industrial, yang merupakan bagian dari pengadilan khusus dengan kewenangan untuk menangani perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha.

Pengadilan Hubungan Industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mengatur kewenangan pengadilan khusus ini dalam menyelesaikan berbagai perselisihan antara pengusaha dan pekerja. Pengadilan Hubungan Industrial, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 Angka 17 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, adalah pengadilan yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri, dengan tugas utama untuk memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Pengadilan ini memiliki kewenangan yang terbatas pada penyelesaian jenis perselisihan hubungan industrial, yang

diatur dalam Pasal 1 Angka 1, yaitu perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Masing-masing jenis perselisihan tersebut diatur dengan rinci dalam Undang-Undang tersebut, memberikan dasar hukum bagi pengadilan untuk memutuskan dan menyelesaikan sengketa antara pihak pengusaha dan pekerja. (Husni, 2014)

Namun, meskipun kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial sudah diatur secara jelas dalam undang-undang, pada tahun 2012, Mahkamah Agung mengeluarkan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 7 Tahun 2012, yang membatasi kewenangan pengadilan ini, khususnya dalam hal perselisihan pemutusan hubungan kerja pada perusahaan yang telah diputus pailit oleh Pengadilan Negeri Niaga. SEMA ini bertujuan untuk memberikan pedoman pelaksanaan tugas bagi pengadilan, namun juga menimbulkan pertanyaan mengenai batasan kewenangan yang sebelumnya tidak diatur secara eksplisit. Penulisan ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana SEMA Nomor 7 Tahun 2012 membatasi kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan perselisihan, terutama yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja pada perusahaan yang telah dinyatakan pailit oleh pengadilan niaga. (Mulyadi & Subroto, 2011)

Selain itu, struktur pengadilan ini juga melibatkan berbagai jenis hakim, yakni Hakim Karier, Hakim Ad-Hoc, dan Hakim Kasasi, yang masing-masing memiliki peran sesuai dengan kewenangannya. Hakim Karier dan

Hakim Ad-Hoc bertugas mengadili perkara di tingkat pengadilan hubungan industrial, sedangkan Hakim Kasasi berperan dalam menyelesaikan perkara yang diajukan ke Mahkamah Agung (Zulfikar & Indrapradja, 2017). Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur secara rinci mengenai keberadaan dan tugas-tugas hakim ini. Dalam menjalankan tugasnya, hakim berpegang pada prinsip bahwa peradilan harus berjalan dengan adil, sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. Hakim berperan sebagai pemegang kekuasaan negara untuk menyelenggarakan peradilan dan menegakkan hukum dengan seadil-adilnya, sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. (Kurniasih, 2008)

Sementara itu, dalam pengadilan hubungan industrial, SEMA Nomor 7 Tahun 2012 juga memberikan batasan kewenangan yang lebih tegas terkait dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja pada perusahaan yang telah dinyatakan pailit oleh Pengadilan Negeri Niaga. Dengan adanya batasan ini, pengajuan gugatan perselisihan tersebut harus dilakukan di tempat yang tepat, sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengevaluasi dampak dari SEMA tersebut terhadap praktik penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam konteks perusahaan yang telah diputus pailit, dan apakah hal ini dapat mempengaruhi akses keadilan bagi pekerja yang terlibat dalam perselisihan tersebut.

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam menjalankan kewenangannya menghadapi sejumlah tantangan yang menghambat efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Salah satu kendala utama adalah kekurangan sumber daya manusia, baik dalam jumlah maupun kualitas, yang mengakibatkan beban kerja yang berlebihan bagi hakim dan staf pengadilan. Hal ini seringkali menyebabkan keterlambatan dalam proses penyelesaian perkara, sehingga menurunkan kepercayaan publik terhadap kecepatan dan ketepatan pengadilan dalam memberikan keputusan. Selain itu, masalah regulasi juga menjadi tantangan signifikan, terutama terkait dengan adanya tumpang tindih antara peraturan yang berlaku di bidang hubungan industrial dengan regulasi lainnya, yang menyebabkan ketidakjelasan dalam penerapan hukum. Ketidakpastian hukum ini seringkali membuat keputusan yang dihasilkan oleh PHI tidak selalu konsisten, sehingga merugikan salah satu pihak dan menghambat terciptanya kepastian hukum yang diinginkan dalam penyelesaian perselisihan.

Selain tantangan internal yang dihadapi oleh PHI, para pihak yang terlibat dalam perselisihan juga seringkali menghadapi kesulitan dalam menggunakan jalur PHI sebagai sarana penyelesaian. Salah satu hambatan utama adalah kurangnya pemahaman tentang prosedur dan hak-hak hukum mereka di kalangan pekerja atau pengusaha, yang membuat mereka enggan atau kesulitan untuk mengajukan perkara ke pengadilan. Di sisi lain, proses penyelesaian di PHI

yang dianggap rumit dan memakan waktu, serta biaya yang terkadang tidak terjangkau oleh pekerja atau serikat pekerja, membuat mereka enggan memilih jalur ini. Selain itu, pengaruh kekuatan ekonomi atau politik yang dimiliki oleh pengusaha besar dapat menciptakan ketidakseimbangan dalam proses peradilan, yang menambah ketidakpastian dalam hasil perselisihan. Hambatan-hambatan ini semakin memperburuk akses keadilan bagi pekerja, sehingga menjadikan PHI kurang efektif dalam menjadi solusi utama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia.

#### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yuridis normatif adalah pendekatan yang digunakan untuk menganalisis peraturan perundang-undangan, prinsip-prinsip hukum, dan doktrin hukum yang berlaku untuk menyelesaikan suatu masalah hukum. Dalam penelitian ini, pendekatan perundang-undangan digunakan untuk mengkaji ketentuan hukum yang relevan, seperti undang-undang, peraturan pemerintah, dan keputusan-keputusan lembaga peradilan, guna memahami dasar hukum yang mengatur suatu permasalahan, khususnya yang berkaitan dengan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pendekatan konseptual digunakan untuk menelaah konsep-konsep hukum yang terkandung dalam peraturan tersebut, seperti definisi perselisihan hubungan industrial, hak pekerja, dan kewenangan PHI, serta bagaimana konsep-konsep ini diinterpretasikan dan diterapkan dalam

praktik peradilan. Dengan menggabungkan kedua pendekatan ini, penelitian dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana peraturan hukum dan konsep hukum saling berinteraksi dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaannya.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia**

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan salah satu lembaga peradilan khusus yang memiliki peran penting dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha di Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, PHI diberikan kewenangan untuk mengadili berbagai jenis perselisihan yang muncul dalam hubungan kerja, seperti perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), serta perselisihan antar serikat pekerja. Kewenangan PHI ini bertujuan untuk menciptakan keadilan, kepastian hukum, dan hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan pengusaha. Namun, meskipun memiliki kewenangan yang jelas, pelaksanaan tugas dan kewenangan PHI masih menghadapi berbagai tantangan, baik dari segi regulasi, sumber daya manusia, maupun hambatan teknis dalam pelaksanaannya. (Mustakim, 2018)

Perselisihan antara pekerja dan pengusaha di Indonesia dapat diselesaikan melalui dua jalur utama, yaitu secara litigasi di Pengadilan

Hubungan Industrial (PHI) atau melalui jalur non-litigasi di luar pengadilan, sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Proses penyelesaian perselisihan non-litigasi melibatkan dua mekanisme utama, yaitu perundingan bipartit dan tripartit. Perundingan bipartit adalah perundingan yang dilakukan antara pihak pekerja atau serikat pekerja dengan pihak pengusaha untuk mencari penyelesaian atas perselisihan yang terjadi (Kesuma & Vijayantera, 2020). Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur bahwa setiap perselisihan hubungan industrial wajib diawali dengan upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit yang bertujuan untuk mencapai mufakat. Pasal 3 Ayat (1) menyatakan bahwa upaya ini harus dilakukan terlebih dahulu sebelum mengambil langkah-langkah lebih lanjut. Jika perundingan bipartit tidak berhasil, maka selanjutnya dapat dilakukan upaya konsiliasi atau arbitrase sebagai alternatif penyelesaian sebelum akhirnya pihak yang terlibat dapat mengajukan gugatan ke PHI, seperti diatur dalam Pasal 5 dan Pasal 6. (Dermawan & Sarnawa, 2021)

Dalam proses penyelesaian perselisihan, apabila perundingan bipartit telah mencapai kesepakatan, maka hasil kesepakatan tersebut dituangkan dalam bentuk perjanjian bersama yang harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial, sebagaimana diatur dalam Pasal 6 Ayat (1). Perjanjian tersebut memiliki kekuatan hukum yang mengikat, dan apabila salah satu pihak tidak melaksanakan isi perjanjian, pihak yang

dirugikan dapat menuntut di Pengadilan Negeri. Sementara itu, jika perundingan bipartit atau konsiliasi dan arbitrase gagal mencapai penyelesaian, proses penyelesaian kemudian dilanjutkan dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan putusan yang sah dan mengikat.

Selain perundingan bipartit, penyelesaian perselisihan juga dapat dilakukan melalui mediasi yang melibatkan mediator netral yang memfasilitasi perundingan antara pihak-pihak yang berselisih. Menurut Pasal 1 Angka 11 dan Pasal 1 Angka 12 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang memiliki kualifikasi tertentu dan ditunjuk untuk memfasilitasi penyelesaian perselisihan dalam hal hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Mediator ini memiliki kewajiban untuk memberikan anjuran tertulis yang dapat membantu pihak-pihak yang berselisih mencapai kesepakatan. Apabila mediasi gagal, pihak-pihak yang terlibat dalam perselisihan dapat melanjutkan proses penyelesaian dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Melalui berbagai mekanisme penyelesaian perselisihan ini, diharapkan tercipta solusi yang adil bagi kedua belah pihak dan hubungan industrial yang harmonis. (Fuqoha, 2020)

Pasal 13 Ayat (2) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur prosedur yang harus diikuti jika penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi tidak berhasil mencapai

kesepakatan. Dalam hal ini, mediator wajib mengeluarkan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih. Anjuran tersebut harus disampaikan kepada para pihak paling lambat 10 hari kerja setelah sidang mediasi pertama. Selanjutnya, para pihak diberi waktu 10 hari kerja untuk memberikan jawaban tertulis kepada mediator, apakah mereka menyetujui atau menolak anjuran tersebut. Jika ada pihak yang tidak memberikan tanggapan dalam waktu yang ditentukan, maka pihak tersebut dianggap menolak anjuran tertulis tersebut. Apabila kedua belah pihak sepakat dengan anjuran, maka dalam waktu tiga hari kerja setelah persetujuan, mediator harus membantu para pihak untuk membuat Perjanjian Bersama yang kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan demikian, proses mediasi yang berhasil menghasilkan kesepakatan dituangkan dalam sebuah perjanjian resmi yang didaftarkan untuk mendapatkan bukti pendaftaran. (Kusmayanti et al., 2020)

Selain mediasi, penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga dapat dilakukan melalui konsiliasi. Pasal 1 Angka 13 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mendefinisikan konsiliasi sebagai penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha atau antar serikat pekerja dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator yang netral. Konsiliasi mirip dengan mediasi dalam hal melibatkan pihak ketiga yang berfungsi sebagai penengah, namun ada perbedaan dalam pendekatannya. Konsiliasi lebih menekankan pada pencapaian konsensus yang melibatkan

pihak ketiga, baik secara aktif maupun pasif. Dalam proses konsiliasi, konsiliator memiliki kewajiban untuk membantu kedua belah pihak mencapai kesepakatan dan memberikan anjuran tertulis jika diperlukan. Jika kesepakatan tercapai, para pihak yang berselisih akan membuat dan menandatangani Perjanjian Bersama, yang kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka pihak yang berselisih dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. (Kesuma & Vijayantera, 2018)

Arbitrase adalah alternatif lain untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yang diatur dalam Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Arbitrase memungkinkan penyelesaian sengketa di luar Pengadilan Hubungan Industrial, dengan kesepakatan tertulis dari kedua pihak untuk menyerahkan penyelesaian sengketa kepada seorang arbiter. Keputusan yang diambil oleh arbiter bersifat final dan mengikat para pihak, sehingga tidak ada upaya hukum lebih lanjut yang bisa dilakukan kecuali untuk membatalkan keputusan tersebut dalam waktu 30 hari setelah putusan dikeluarkan. Proses arbitrase ini dilakukan dengan tujuan untuk menemukan solusi yang adil dan cepat, serta untuk mendamaikan kedua belah pihak dengan hasil yang menguntungkan kedua pihak, atau win-win solution (Hamid, 2021).

Secara umum, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non-litigasi seperti bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase harus dilakukan terlebih dahulu sebelum

akhirnya mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial jika upaya tersebut gagal. Pengadilan Hubungan Industrial, yang merupakan lembaga peradilan khusus yang menangani perkara yang berkaitan dengan hubungan industrial, hanya berwenang menangani perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Sebagai lembaga yang mengurus masalah perburuhan, Pengadilan Hubungan Industrial memiliki kewenangan untuk memutuskan perkara yang berkaitan dengan hak pekerja, seperti upah atau peraturan yang tidak dipatuhi oleh pengusaha, serta perselisihan lainnya terkait hubungan kerja. Dengan demikian, Pengadilan Hubungan Industrial berperan sebagai lembaga terakhir yang mengadili perkara hubungan industrial, setelah semua upaya penyelesaian non-litigasi gagal. (Lestari & Novita, 2022)

Selain itu, dalam hal perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul akibat ketidakpuasan pihak pekerja terhadap pemenuhan hak-hak mereka, seperti hak upah yang tidak dibayar, Pengadilan Hubungan Industrial berwenang mengadili perkara ini. Sedangkan perselisihan kepentingan, yang berkaitan dengan perbedaan pandangan mengenai pembuatan atau perubahan syarat kerja dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, juga dapat diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial jika upaya non-litigasi gagal. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, yang sering terjadi terkait dengan PHK atau kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan peraturan yang ada, juga dapat diajukan

ke Pengadilan Hubungan Industrial. Selain itu, perselisihan antar serikat pekerja juga menjadi bagian dari perkara yang dapat diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial, khususnya jika perselisihan tersebut terjadi dalam satu perusahaan.

### **Hambatan yang Dihadapi oleh Pengadilan Hubungan Industrial dalam Menjalankan Kewenangannya dan Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial**

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) memegang peran yang sangat penting dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha di Indonesia. Sebagai lembaga yang diberi kewenangan untuk menangani sengketa yang timbul dari hubungan kerja, PHI memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan keadilan dan kepastian hukum bagi kedua belah pihak (Rizki et al., 2023). Namun, dalam pelaksanaannya, PHI menghadapi berbagai hambatan yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial. Hambatan-hambatan ini tidak hanya datang dari aspek hukum, tetapi juga dari faktor eksternal seperti keterbatasan sumber daya, kurangnya pemahaman hukum dari pihak terkait, serta berbagai dinamika sosial, ekonomi, dan politik yang turut mempengaruhi proses penyelesaian (Ismaidar et al., 2024).

Kurangnya pemahaman hukum oleh para pihak yang terlibat dalam perselisihan hubungan industrial sering kali menjadi hambatan signifikan dalam penyelesaian sengketa. Banyak pekerja dan pengusaha yang tidak sepenuhnya memahami hak dan kewajiban mereka



dalam kerangka hukum yang berlaku, khususnya mengenai prosedur penyelesaian sengketa seperti mediasi, konsiliasi, atau litigasi. Ketidaktahuan ini dapat menyebabkan mereka tidak memanfaatkan mekanisme penyelesaian sengketa secara optimal, baik dalam tahap awal atau ketika sengketa sudah dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Akibatnya, proses penyelesaian perselisihan bisa menjadi lebih panjang dan lebih rumit, bahkan berpotensi merugikan pihak yang kurang memahami aturan yang ada. Hal ini menunjukkan perlunya pendidikan dan penyuluhan hukum yang lebih intensif kepada para pekerja dan pengusaha mengenai hak-hak mereka serta cara-cara yang tersedia untuk menyelesaikan perselisihan secara efisien.

Selain itu, PHI juga menghadapi hambatan berupa beban kerja yang berat, yang semakin diperburuk dengan keterbatasan sumber daya manusia dan infrastruktur yang ada. Tingginya jumlah kasus yang harus diproses, terutama dalam masalah perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja (PHK), berisiko menghambat kecepatan dan kualitas penyelesaian sengketa. Banyaknya kasus yang menumpuk dapat menyebabkan penundaan dalam pengambilan keputusan, yang pada akhirnya merugikan pihak-pihak yang terlibat. Keterbatasan jumlah hakim yang terlatih dalam bidang hubungan industrial juga memperburuk kondisi ini, karena hakim yang ada harus menangani berbagai kasus dengan waktu dan tenaga yang terbatas. Selain itu, kurangnya fasilitas dan infrastruktur yang memadai di beberapa daerah turut memperburuk efisiensi pengadilan

dalam menangani perkara dengan cepat dan adil. Tidak hanya itu, meskipun PHI mengeluarkan putusan yang mengikat, seringkali pihak yang kalah dalam perselisihan enggan untuk melaksanakan keputusan tersebut, terutama dalam hal pembayaran hak pekerja atau pemulihan hubungan kerja (Rizqi, 2022). Hal ini menambah tantangan dalam penegakan hukum, yang membutuhkan pengawasan yang lebih ketat agar keputusan pengadilan benar-benar dapat dilaksanakan.

Kurangnya koordinasi antar lembaga terkait dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi salah satu hambatan yang signifikan (Fitriyah & Wardhana, 2019). Penyelesaian sengketa sering melibatkan banyak pihak, seperti dinas tenaga kerja, serikat pekerja, pengusaha, dan lembaga peradilan. Namun, tanpa adanya koordinasi yang efektif antara lembaga-lembaga ini, proses penyelesaian bisa terhambat atau bahkan gagal. Misalnya, ketika dinas tenaga kerja tidak dapat menjembatani kepentingan antara pekerja dan pengusaha, atau pengadilan tidak dapat bekerja sama dengan serikat pekerja dalam mencari solusi yang adil, hal ini bisa menyebabkan penundaan yang memperburuk ketegangan antara kedua belah pihak. Kurangnya komunikasi antara lembaga-lembaga tersebut juga dapat menciptakan kebingungannya pihak yang terlibat mengenai langkah-langkah yang harus diambil, sehingga berpotensi memperpanjang proses sengketa dan merugikan pihak yang sudah dirugikan sebelumnya.

Selain itu, pengaruh kepentingan politik dan ekonomi sering kali mewarnai proses penyelesaian perselisihan industrial di Indonesia.

Tekanan dari pihak tertentu, baik itu pengusaha besar maupun serikat pekerja yang memiliki kekuatan politik atau ekonomi, dapat memengaruhi hasil keputusan pengadilan. Kepentingan ekonomi yang bertentangan dengan hak-hak pekerja sering kali menjadi faktor penghambat dalam proses penyelesaian sengketa, di mana keputusan yang dihasilkan tidak sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan atau keseimbangan antara kedua pihak (Herawati et al., 2021). Kepentingan politik juga dapat memperumit proses ini, terutama ketika keputusan terkait hubungan industrial dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti kebijakan pemerintah atau lobi-lobi yang dilakukan oleh kelompok-kelompok tertentu. Situasi ini bisa menyebabkan keputusan pengadilan menjadi kurang objektif dan terkadang tidak dapat diterima oleh pihak yang dirugikan.

Proses mediasi dan konsiliasi, meskipun dirancang untuk menjadi langkah awal yang lebih efisien dalam penyelesaian sengketa tanpa melalui jalur litigasi, sering kali tidak berjalan efektif. Ketidakmauan salah satu pihak untuk mencapai kompromi atau ketidakmampuan mediator dan konsiliator dalam menemukan solusi yang memuaskan kedua belah pihak dapat memperlambat atau bahkan menggagalkan penyelesaian sengketa. Mediasi dan konsiliasi seharusnya memberi ruang bagi kedua belah pihak untuk menemukan titik temu, tetapi ketika salah satu pihak tidak mau bergerak atau ada ketidakadilan dalam proses tersebut, proses penyelesaian menjadi terhambat. Selain itu, ketidaksiapan mediator atau konsiliator dalam menangani kasus yang lebih

kompleks atau menghadapi dinamika yang rumit dalam hubungan industrial turut menjadi faktor penyebab ketidakefektifan kedua mekanisme tersebut.

Dalam beberapa kasus, ketidakpastian hukum juga menjadi kendala besar dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Peraturan atau keputusan hukum yang ada terkadang tidak cukup jelas atau terperinci untuk menangani situasi-situasi yang spesifik, yang menciptakan ketidakpastian bagi para pihak yang terlibat dalam sengketa. Kurangnya kepastian hukum ini membuat proses penyelesaian sengketa menjadi lebih sulit, karena para pihak tidak dapat menemukan acuan yang jelas untuk memahami hak dan kewajiban mereka. Hal ini sering kali memperpanjang sengketa, karena pihak-pihak yang terlibat merasa bingung tentang langkah hukum yang harus diambil. Ketidakjelasan dalam peraturan atau keputusan hukum ini juga dapat mengarah pada interpretasi yang berbeda-beda, yang pada gilirannya memperburuk ketegangan dan memperlambat penyelesaian.

Faktor sosial dan budaya juga memainkan peran penting dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Nilai sosial yang menghormati otoritas atau struktur hierarkis dalam perusahaan sering kali menghalangi pekerja untuk menyuarakan keluhan mereka atau menuntut hak mereka secara terbuka (Mashari, 2012). Ketergantungan pada struktur ini dapat menyebabkan pekerja lebih memilih untuk menghindari konflik atau merasa takut untuk menuntut hak-hak mereka, meskipun

mereka berada dalam posisi yang dirugikan. Sebaliknya, pengusaha juga bisa dipengaruhi oleh nilai budaya yang menekankan kontrol dan kekuasaan, yang membuat mereka kurang fleksibel dalam bernegosiasi atau menyelesaikan perselisihan secara adil. Nilai-nilai sosial dan budaya ini bisa menghambat proses penyelesaian yang objektif dan adil, mengingat kedua belah pihak mungkin enggan untuk mencari solusi yang lebih seimbang karena adanya rasa hormat terhadap hierarki atau otoritas yang lebih tinggi.

### **Urgensi Pembaharuan Hukum dalam Pengaturan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial untuk Meningkatkan Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia**

Pembaharuan hukum dalam pengaturan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) menjadi suatu kebutuhan yang mendesak untuk meningkatkan efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. Seiring dengan perkembangan dunia kerja dan kompleksitas hubungan antara pekerja dan pengusaha, berbagai hambatan dalam sistem penyelesaian perselisihan, baik yang bersifat prosedural, struktural, maupun substansial, semakin tampak. Ketidakpastian hukum, keterbatasan kewenangan PHI, serta proses penyelesaian yang sering kali terhambat oleh kurangnya koordinasi antar lembaga dan ketidakefektifan dalam mediasi atau konsiliasi, menjadi tantangan besar. Oleh karena itu, pembaharuan hukum diperlukan untuk menciptakan sistem yang lebih responsif, efisien, dan adil, yang tidak

hanya dapat memastikan hak-hak pekerja terlindungi, tetapi juga memberikan kepastian hukum bagi pengusaha. Pembaharuan ini diharapkan dapat memberikan landasan yang lebih jelas, meningkatkan kewenangan pengadilan dalam penegakan putusan, serta mempermudah akses dan percepatan proses penyelesaian sengketa di ranah hubungan industrial.

Peraturan yang mengatur kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) saat ini, meskipun sudah cukup mendasar, masih memiliki berbagai kekurangan yang memengaruhi efektivitas penyelesaian sengketa hubungan industrial di Indonesia. Salah satu kelemahan utama terletak pada batasan kewenangan yang dimiliki PHI, terutama dalam hal menangani berbagai jenis perselisihan yang lebih kompleks. Misalnya, dalam hal mediasi dan konsiliasi, kewenangan PHI sering kali tidak cukup fleksibel untuk mengakomodasi kebutuhan penyelesaian sengketa yang tidak hanya membutuhkan keputusan hukum, tetapi juga penyelesaian yang berbasis pada kepentingan kedua belah pihak. Kurangnya kewenangan ini mengakibatkan PHI terkadang hanya dapat memberikan keputusan final tanpa memberikan ruang untuk solusi yang lebih restoratif atau pemulihan hubungan antara pekerja dan pengusaha. Selain itu, keterbatasan dalam penegakan putusan PHI, yang seringkali tidak diikuti dengan mekanisme pengawasan yang efektif, juga menjadi masalah. Putusan yang tidak dapat dipaksakan dengan baik, baik berupa pembayaran hak pekerja maupun pemulihan hubungan kerja,

menciptakan ketidakpastian hukum bagi pihak yang bersengketa.

Untuk meningkatkan efektivitas PHI dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial, perlu adanya peningkatan kewenangan yang lebih luas. Salah satu langkah penting adalah pemberian kewenangan yang lebih besar dalam proses mediasi dan konsiliasi, sehingga PHI tidak hanya bertindak sebagai pengadil dalam hal keputusan akhir, tetapi juga berperan lebih aktif dalam mendorong penyelesaian yang lebih cepat dan memadai melalui proses non-litigasi. Pengadilan harus diberikan kewenangan yang lebih besar dalam memfasilitasi komunikasi dan dialog antara pekerja dan pengusaha, mengurangi ketegangan, dan mencari solusi win-win solution yang bisa diterima oleh kedua pihak. Selain itu, peningkatan kewenangan PHI dalam hal pengawasan putusan juga perlu dipertimbangkan. Hal ini akan memastikan bahwa keputusan yang sudah dikeluarkan benar-benar dilaksanakan dan dapat ditegakkan dengan lebih efektif, mengingat seringkali pihak yang kalah enggan untuk melaksanakan putusan tersebut. Dengan demikian, peningkatan kewenangan ini akan memberi dampak langsung terhadap percepatan proses penyelesaian sengketa serta memberikan kepastian hukum bagi pihak-pihak yang terlibat.

Harmonisasi antara Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan peraturan perundang-undangan lainnya sangat penting dalam menciptakan kepastian hukum yang lebih baik dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial. Salah satu

tantangan yang sering dihadapi adalah adanya tumpang tindih atau ketidaksesuaian antara peraturan yang berlaku di berbagai level hukum, seperti peraturan pemerintah, peraturan daerah, dan peraturan lainnya. Ketidaksesuaian ini seringkali mengarah pada kebingungan para pihak terkait tentang prosedur yang tepat atau kewenangan yang dapat dijalankan. Misalnya, peraturan yang mengatur prosedur penyelesaian sengketa di tingkat PHI terkadang tidak selaras dengan peraturan lain yang lebih bersifat operasional, seperti yang berkaitan dengan ketenagakerjaan atau pengawasan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, harmonisasi ini harus dilakukan secara menyeluruh, dengan memastikan bahwa semua peraturan yang ada saling mendukung dan memperkuat satu sama lain, sehingga tercipta sistem yang lebih terstruktur, efisien, dan tidak membingungkan bagi pihak-pihak yang terlibat dalam sengketa hubungan industrial. Dengan adanya keselarasan yang baik antara berbagai peraturan perundang-undangan ini, proses penyelesaian perselisihan dapat berjalan lebih lancar dan lebih efektif, memberikan kepastian hukum baik bagi pekerja, pengusaha, maupun lembaga yang berwenang.

Penguatan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam penegakan putusan merupakan salah satu aspek penting dalam pembaharuan hukum yang dapat meningkatkan efektivitas penyelesaian sengketa hubungan industrial. Saat ini, meskipun PHI memiliki kewenangan untuk mengeluarkan keputusan yang mengikat, sering kali putusan yang dihasilkan tidak dapat dilaksanakan

dengan maksimal karena terbatasnya mekanisme pengawasan dan penegakan hukum. Pekerja yang memenangkan kasus terkadang kesulitan untuk mendapatkan hak-haknya, seperti pembayaran gaji atau pesangon, karena pengusaha yang kalah sering kali mengabaikan atau menunda pelaksanaan putusan. Untuk itu, penting bagi hukum untuk memberikan kewenangan lebih besar kepada PHI, termasuk melalui pengawasan yang lebih ketat terhadap pelaksanaan putusan. Dengan adanya kewenangan tambahan, seperti hak untuk memerintahkan eksekusi terhadap pihak yang kalah atau menyertakan mekanisme pemulihan yang lebih cepat dan efektif, PHI dapat lebih maksimal dalam memastikan bahwa hak pekerja terlindungi. Selain itu, pemberian kewenangan ini juga dapat mendorong pengusaha untuk lebih patuh terhadap hukum dan mengurangi terjadinya pelanggaran terhadap keputusan pengadilan, menciptakan iklim ketenagakerjaan yang lebih adil dan transparan.

Teknologi memainkan peran yang sangat penting dalam pembaharuan hukum penyelesaian sengketa hubungan industrial, terutama dalam memperbaiki sistem peradilan di PHI. Salah satu inovasi yang dapat meningkatkan efisiensi dan aksesibilitas proses hukum adalah penerapan sistem pengadilan elektronik (e-court). Sistem ini memungkinkan proses persidangan dilakukan secara daring, yang akan mempercepat administrasi perkara, mempermudah pengajuan dokumen, serta memungkinkan pengawasan yang lebih transparan terhadap jalannya proses hukum. Selain itu, e-court dapat

mengurangi beban fisik pengadilan, seperti penyimpanan berkas atau dokumen, serta meminimalkan interaksi tatap muka yang terkadang menjadi kendala dalam situasi tertentu, seperti selama pandemi atau di daerah terpencil. Teknologi ini juga dapat mengintegrasikan berbagai sistem yang berkaitan dengan proses mediasi, konsiliasi, dan litigasi dalam satu platform yang mudah diakses oleh pihak-pihak yang terlibat. Dengan demikian, teknologi dapat meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial, sekaligus memberikan kemudahan bagi pekerja dan pengusaha dalam mengakses keadilan tanpa terhalang oleh jarak atau keterbatasan sumber daya.

Implementasi pembaharuan hukum dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial, meskipun menjanjikan banyak perbaikan, tidak lepas dari tantangan besar dalam praktik. Dari sisi institusi, pembaharuan hukum memerlukan dukungan penuh dari lembaga-lembaga yang terlibat, termasuk pengadilan, dinas tenaga kerja, serta lembaga mediasi dan konsiliasi. Beberapa pengadilan masih kekurangan sumber daya yang memadai, baik dari segi anggaran, fasilitas, maupun pelatihan sumber daya manusia (SDM), yang dapat memperlambat implementasi kebijakan baru. Selain itu, budaya hukum yang ada dalam masyarakat dan di kalangan para pihak yang terlibat juga dapat menjadi hambatan. Misalnya, di beberapa daerah, sikap patronase yang kental antara pengusaha dan pekerja mungkin menghalangi terciptanya penyelesaian yang adil dan objektif. Pengusaha besar

atau pihak yang memiliki pengaruh politik sering kali dapat mempengaruhi hasil dari penyelesaian sengketa, bahkan dengan adanya sistem hukum yang lebih baik. Untuk mengatasi hambatan-hambatan ini, perlu ada pendekatan yang menyeluruh, termasuk pelatihan bagi hakim dan pihak terkait lainnya, serta peningkatan kesadaran hukum di kalangan pengusaha dan pekerja. Selain itu, perlu ada upaya untuk membangun budaya hukum yang lebih berorientasi pada keadilan dan kepastian hukum, yang memungkinkan proses pembaharuan hukum dapat berjalan dengan efektif dan merata di seluruh wilayah Indonesia.

Pembaharuan hukum dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial memiliki dampak yang sangat positif dalam meningkatkan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha. Dengan adanya kewenangan yang lebih jelas dan sistem yang lebih efisien, baik PHI maupun pihak-pihak yang terlibat dalam sengketa akan memiliki panduan yang lebih pasti mengenai hak dan kewajiban mereka. Hal ini tentunya mengurangi potensi penyalahgunaan atau ketidakpastian yang sebelumnya sering kali dihadapi oleh pekerja, seperti dalam masalah pemutusan hubungan kerja (PHK) atau hak-hak yang belum dibayarkan. Selain itu, pembaharuan hukum yang mencakup peningkatan pengawasan dan penegakan putusan akan lebih memastikan bahwa keputusan pengadilan benar-benar dilaksanakan, sehingga pekerja dapat lebih yakin bahwa hak-haknya akan terlindungi. Dari sisi pengusaha, pembaharuan ini memberikan kejelasan mengenai prosedur hukum yang tepat untuk menyelesaikan perselisihan,

mengurangi kemungkinan konflik yang berlarut-larut dan meminimalkan kerugian ekonomi serta reputasi perusahaan.

Dampak lain dari pembaharuan hukum adalah pencapaian keadilan sosial yang lebih baik di Indonesia. Sistem yang lebih transparan dan adil, didukung dengan teknologi dan kewenangan yang diperkuat, dapat menciptakan iklim yang lebih setara antara pekerja dan pengusaha. Keputusan yang lebih cepat, tepat, dan terkontrol secara hukum memberikan rasa keadilan yang lebih kuat kepada pekerja, terutama mereka yang terpinggirkan atau berada dalam posisi yang lemah. Di sisi lain, pengusaha juga diuntungkan karena mereka bisa lebih mudah memitigasi potensi sengketa dan mencapai penyelesaian yang lebih cepat. Secara keseluruhan, pembaharuan ini mendukung terciptanya hubungan industrial yang harmonis, yang berfungsi sebagai dasar dalam pembangunan ekonomi yang berkelanjutan, di mana kedua belah pihak—pekerja dan pengusaha—dapat berkembang secara adil dan seimbang dalam kerangka hukum yang jelas dan terstruktur.

## **SIMPULAN**

### **Penerapan**

Pembaharuan hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas sistem peradilan dan memberikan keadilan yang lebih baik bagi pekerja dan pengusaha. Dengan menguatkan kewenangan pengadilan, memperkenalkan teknologi dalam proses peradilan, serta meningkatkan

harmonisasi peraturan yang ada, dapat tercipta sistem yang lebih efisien dan lebih responsif terhadap kebutuhan praktis dunia kerja yang terus berkembang. Oleh karena itu, langkah-langkah selanjutnya yang perlu diambil antara lain adalah melakukan revisi terhadap peraturan yang ada, melibatkan teknologi untuk mempermudah akses keadilan, serta memperkuat kapasitas sumber daya manusia yang terlibat dalam proses peradilan hubungan industrial. Selain itu, perlunya peningkatan koordinasi antar lembaga terkait dan memperbaiki budaya hukum di Indonesia menjadi faktor krusial agar pembaharuan ini dapat terlaksana dengan sukses dan berdampak positif bagi seluruh lapisan masyarakat. Dengan demikian, Indonesia dapat mencapai keseimbangan yang lebih baik dalam dunia kerja, memastikan hak-hak pekerja terlindungi, serta menciptakan suasana yang kondusif bagi perkembangan ekonomi yang inklusif dan berkeadilan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dermawan, F. A., & Sarnawa, B. (2021). Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Proses Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial. *Media of Law and Sharia*, 2(3), 272-287. <https://doi.org/10.18196/mls.v2i3.12076>
- Fitriyah, & Wardhana, R. G. (2019). Hambatan Serikat Pekerja dalam penyelesaian permasalahan hubungan industrial (Studi Kasus Pada PT X). *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, 20(2), 112-126.
- Fuqoha, F. (2020). Tinjauan Yuridis Kekuatan Hukum Penyelesaian Perselisihan non-Litigasi dalam Perselisihan Hubungan Industrial. *Indonesian State Law Review (ISLRev)*, 2(2), 119-137. <https://doi.org/10.15294/islrev.v2i2.37681>
- Gultom, S. (2008). *Aspek Hukum Hubungan Industrial*. Inti Prima Promosindo.
- Hakim, A. A., & Syahputra, I. (2011). *Negara hukum dan demokrasi di Indonesia*. Pustaka Pelajar. <https://books.google.co.id/books?id=oqUutwAACAAJ>
- Hamid, A. (2021). Arbitrase sebagai Alternatif dalam Penyelesaian Sengketa Perburuhan. *Jurnal Legal Reasoning*, 3(2), 116-136.
- Herawati, N., Setiawati, R., & Cahyaningtyas, I. (2021). Perwujudan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sebagai Cerminan Asas Keseimbangan. *NOTARIUS*, 14(1), 428-443.
- Hoesein, Z. A. (2016). *Kekuasaan Kehakiman Di Indonesia*. Setara Press. <https://books.google.co.id/books?id=4gtxAQAACAAJ>
- Husni, L. (2014). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Diluar Pengadilan*. RajaGrafindo Persada.
- Ismaidar, Sembiring, T. Br., & Silalahi, B. T. (2024). Dinamika Politik Hukum dalam Penyelesaian Konflik melalui Jalur Mediasi di Indonesia. *Politika Progresif : Jurnal Hukum, Politik Dan Humaniora*, 1(4), 144-150. <https://doi.org/10.62383/progres.v1i4.1045>
- Kesuma, I. N. J., & Vijayantera, I. W. A.

- (2018). Mediasi Hubungan Industrial Sebagai Upaya Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Advokasi*, 8(1).
- Kesuma, I. N. J., & Vijayantera, I. W. A. (2020). PERUNDINGAN BIPARTIT SEBAGAI LANGKAH AWAL DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL. *Jurnal Hukum Saraswati*, 2(1), 66-69. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/JHS/article/view/1021>
- Kurniasih, E. (2008). Peranan Mediator Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja Dengan Pengusaha. Universitas Sebelas Maret.
- Kusmayanti, H., Karsona, A. M., & Fakhriah, E. L. (2020). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Putusan Perdamaian di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A). *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata*, 6(1), 35. <https://doi.org/10.36913/jhaper.v6i1.100>
- Lestari, S. I., & Novita, T. R. (2022). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Upaya Arbitrase. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(11), 3731-3736.
- Mashari, M. (2012). Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara Non Litigasi Berbasis Nilai Keadilan Sosial. *Masalah-Masalah Hukum*, 41(4), 549-556.
- Mulyadi, L., & Subroto, A. (2011). Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori Dan Praktek. PT. Alumni.
- Mustakim. (2018). Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang NO.2 Tahun 2004 (Birpartit, Tripartit, Gugatan Ke PHI). Universitas Nasional.
- Rizki, Simbolon, J. I., Sianturi, O. B. R. R., Gaol, G. A. L., Waruwu, B. T. G., & Dewi, N. (2023). ANALISIS KONTRIBUSI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PENYELESAIAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN. *Ilmu Hukum Prima (IHP)*, 6(2), 211-220. <https://doi.org/10.34012/jihp.v6i2.4201>
- Rizqi, M. (2022). ANALISIS TERHADAP HUBUNGAN INDUSTRIAL ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK (Studi Putusan No.248/pdt.susPHI/2019/PN.MDN ). *IBLAM Law Review*, 02(3), 82-84.
- Sulistiyono, A., & Isharyanto. (2018). Sistem Peradilan Di Indonesia Dalam Teori dan Praktik. Kencana Prenadamedia Group. <https://books.google.co.id/books?id=s3xXDwAAQBAJ>
- Wahyudi, A. (2012). Hukum tata negara Indonesia dalam perspektif Pancasila Pasca Reformasi. Pustaka Pelajar. <https://books.google.co.id/books?id=qUNYMwEACAAJ>
- Zulfikar, W., & Indrapradja, I. S. (2017). FORMULASI KEBIJAKAN PENDIRIAN LEMBAGA PERADILAN KHUSUS HUBUNGAN INDUSTRIAL DI KABUPATEN BEKASI. *CR JOURNAL (CREATIVE RESEARCH FOR WEST JAVA DEVELOPMENT)*, 3(01), 55-72. <https://doi.org/10.34147/crj.v3i01.87>