

# KEUANTUNGAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEKERJA DAN PENGUSAHA DILUAR PENGADILAN DALAM MEWUJUDKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS

Helwan Kasra

Fakultas Hukum UM Palembang  
Email: [helwankasra@gmail.com](mailto:helwankasra@gmail.com)

## *Abstract*

*Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 on Industrial Relations Dispute Settlement explained there are several models of dispute settlement that can be done by the disputing parties in settling the dispute that is through the effort outside court and through the court. Court efforts are a last resort after various ways of non-court settlement can not solve the problem. Unfortunately there are still many parties who rely more on settlement in court than settlement out of court padahal dispute settlement between workers with entrepreneurs give a lot of keuntungan including penyelesaiannya is confidential, easy and cheap.*

**Keywords:** *Profit, Dispute Settlement, Industrial Relations, Outside Court.*

## Abstrak

*Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dijelaskan ada beberapa model penyelesaian perselisihan yang bisa dilakukan para pihak yang berselisih dalam menyelesaikan perselisihannya yaitu melalui upaya di luar pengadilan dan melalui pengadilan. Upaya pengadilan merupakan jalan terakhir setelah berbagai cara penyelesaian di luar pengadilan tidak dapat menyelesaikan permasalahannya. Sayangnya masih banyak para pihak yang lebih mengandalkan penyelesaian di pengadilan dibandingkan penyelesaian di luar pengadilan padahal penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha banyak memberikan keuntungan diantaranya penyelesaiannya bersifat rahasia, mudah dan murah.*

**Kata Kunci :** *Keuntungan, Penyelesaian Perselisihan, Hubungan Industrial, Luar Pengadilan.*

## Pendahuluan

Manusia sebagai mahluk sosial (zoon politicon) tidak

dapat melepaskan diri untuk melakukan interaksi dengan manusia yang lain dalam rangka

memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat jasmani maupun rohani. Di dalam melakukan interaksi tersebut banyak terdapat kesamaan-kesamaan yang menjadikannya hidup harmonis tetapi tidak jarang pula hubungan itu menjadi buruk disebabkan terjadinya pertentangan, perselisihan, atau sengketa.

Konflik atau perselisihan juga terjadi dalam dunia ketenagakerjaan, para pihak yang terlibat biasanya antara pekerja dengan pengusaha. Masalah-masalah ketenagakerjaan yang berujung pada perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha tersebut biasanya didahului oleh pelanggaran tetapi dapat juga tidak didahului oleh pelanggaran hukum. Perselisihan yang didahului oleh pelanggaran hukum biasanya disebabkan karena; (i) terjadinya perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan seperti pengusaha tidak memberikan jamsostek atau pengusaha tidak

membayarkan upah sebagaimana mestinya. (ii) Tindakan pengusaha yang diskriminatif, misalnya dalam hal jabatan, masa kerja yang sama tapi gaji yang berbeda dan perlakuan yang berbeda berdasarkan jenis kelamin. Sedangkan perselisihan yang tidak didahului oleh pelanggaran, umumnya disebabkan oleh; (i) perbedaan dalam menafsirkan hukum perburuhan, misalnya menyangkut cuti melahirkan dan gugur kandungan, pengusaha dan pekerja/buruh menafsirkan berbeda tentang hak cuti. (ii) Terjadi karena ketidaksepahaman dalam perubahan syarat-syarat kerja, misalnya pekerja/buruh menuntut kenaikan upah, uang makan dan transport tetapi pihak pengusaha tidak menyetujuinya<sup>1</sup>.

Sedangkan Abdul Khakim menyebutkan ada beberapa hal yang menjadi potensi penyebab perselisihan hubungan industrial, yaitu: pelanggaran ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu

---

<sup>1</sup>Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia*, (Jakarta, Universitas Indonesia, 2001), hlm. 215.

(PKWT), pelaksanaan ketentuan pengupahan dan hak upah lembur, pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja, PHK dan pembayaran hak-hak PHK, pembentukan dan keanggotaan SP/SB, klausula perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama yang multi tafsir dan bertentangan dengan hukum, pelanggaran dan kinerja buruk pekerja/buruh serta penafsiran kalimat “tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat” dalam putusan Mahkamah Konstitusi perkara nomor 12/PUU-1/2003 dan status hukum Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor SE-13/MEN/SJ-HK/1/2005<sup>2</sup>.

Perselisihan antara pekerja dan pengusaha tidak selalu dapat diselesaikan dengan mudah, bahkan akan semakin meruncing manakala perselisihan tersebut diikuti pemogokan oleh para pekerja atau *lock out* atau pemutusan hubungan kerja oleh

---

<sup>2</sup>Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Peraturan dan Pelaksanaan*, (Bandung, PT.Citra Aditya Bakti, 2010), hlm.49.

perusahaan<sup>3</sup>. Semenjak era reformasi kasus pemogokan marak terjadi dimana-mana, bahkan sudah seperti menjadi mode. Pemogokan pada dasarnya terjadi karena adanya ketidakharmonisan hubungan antara pekerja dan pengusaha, yang biasanya disebabkan oleh adanya tuntutan yang diajukan pekerja yang tidak ditanggapi oleh pengusaha dengan berbagai alasan<sup>4</sup>. Beberapa kasus pemogokan yang terekspos akhir-akhir ini antara lain mogok di PT Doosan Cipta Buana Jaya akibat pekerjaanya menuntut kenaikan upah<sup>5</sup>. Kasus lain mogok yang terjadi di PT Mekar Armada Jaya (MAJ) karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan semena-mena<sup>6</sup>. Jika mogok kerja

---

<sup>3</sup>Aloysius Uwiyono, *Op. Cit*, hlm. 149.

<sup>4</sup>Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2009), hlm. 83.

<sup>5</sup>PHK dan Gugat Buruh Rp. 2.4 M PT Doosan: Mogok Rugikan Perusahaan, dalam <http://news.liputan6.com/read/683699/phk-dan-gugat-buruh-rp-24-m-pt-doosan-mogok-rugikan-perusahaan>, diakses 21 September 2015.

<sup>6</sup>Empat Hari Pekerja Mogok Kerja, dalam <http://www.radarjogja.co.id/blog/2014/03/18/empat-hari-pekerja-mogok-kerja>, diakses 21 September 2015.

adalah hak pekerja, pengusaha juga memiliki hak yang serupa yaitu Penutupan Perusahaan (*Lock Out*). Beberapa kasus yang penutupan perusahaan yang sempat menjadi pemberitaan adalah PT BBA Batam yang mengancam melakukan penutupan perusahaan jika pekerja terus melakukan mogok kerja<sup>7</sup>. Sedangkan kasus PHK sangat lumrah terjadi di perusahaan dan biasanya mejadi sumber perselisihan yang paling banyak. Berbagai perselisihan tersebut perlu secepatnya diselesaikan sehingga tidak memperbesar kerugian baik pekerja maupun pengusaha. Untuk itu diperlukan suatu cara penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha ataupun antara Serikat Pekerja/ Serikat Buruh di yang cepat, tepat, adil dan murah<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup>PT. BBA Batam Akan Ajukan Lock Out, dalam <http://swarakepri.com/2014/01/08/pt-bba-batam-akan-ajukan-lock-out>, dikases 19 September 2015.

<sup>8</sup>Sejalan dengan semakin meningkat dan kompleksitasnya permasalahan perselisihan hubungan industrial di era industrialisasi, maka cita-cita Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian

Akibat perselisihan atau sengketa di antara pekerja dengan pengusaha tersebut tentu saja akan sangat merugikan para pihak seperti terganggunya proses produksi di perusahaan, dan tidak adanya ketenangan dalam bekerja. Untuk itulah diperlukan penyelesaian secepatnya. Secara konvensional penyelesaian sengketa biasanya dilakukan dengan litigasi atau penyelesaian sengketa di muka pengadilan. Sehubungan dengan hal ini, Abdurrahman dan Ridwan Syahrani mengatakan : Pengadilan merupakan tumpuan harapan bagi setiap pencari keadilan untuk mendapatkan suatu keadilan yang memuaskan dalam suatu perkara. Dari pengadilan inilah diharapkan suatu keputusan yang tidak berat sebelah. Oleh karena jalan yang sebaik-baiknya untuk dapat penyelesaian suatu perkara

---

Perselisihan Hubungan Industrial secara normative amatlah luhur dimana mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan secara optimal berdasarkan nilai-nilai Pancasila, Abdul Khakim, *Op. Cit.*, hlm.4.

dalam suatu negara hukum adalah melalui pengadilan.<sup>9</sup>

Kenyataannya, berperkara di pengadilan bukanlah hal yang sederhana, justru proses pengadilan kerap menimbulkan penderitaan-penderitaan baru bagi pencari keadilan sebab akan memakan waktu yang cukup lama juga menghabiskan biaya yang tidak sedikit dan tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan yang terdapat pada peradilan formal itu sendiri. Berperkara melalui pengadilan akan sangat merepotkan bagi para pekerja dan pengusaha dan proses beracaranya bertele-tele.<sup>10</sup> Terutama bagi pekerja akan sangat memberatkan karena setidaknya diharuskan membayar advokat untuk menangani kasusnya, padahal jangankan untuk membayar advokat untuk kebutuhan sehari-haripun masih kesulitan.<sup>11</sup> Tidak salah orang

mengatakan berperkara di pengadilan yang menang menjadi arang sedang yang kalah akan menjadi abu, bahkan Abraham Lincoln mengatakan bahwa dalam setiap perkara sesungguhnya tidak ada pihak yang menang, semua kalah, hanya satu yang menang yaitu Penasehat Hukum yang menerima bayaran dari pihak-pihak yang berperkara.

Hal senada juga disampaikan Yahya Harahap, ada beberapa kelemahan pengadilan termasuk Pengadilan Hubungan Industrial yaitu :<sup>12</sup>

a. Penyelesaian perkara melalui proses litigasi pada umumnya lambat atau disebut *waste of time* (buang waktu lama), hal ini diakibatkan proses pemeriksaan sangat formalistik dan sangat teknis sekali. Selain dari pada itu arus perkara semakin deras sehingga pengadilan dijejali

---

<sup>9</sup> Abdurrahman dan Riduan Syahrani, *Hukum dan Peradilan*, (Bandung : Alumni, 1987), hlm. 63

<sup>10</sup> Beracara di PHI Memberatkan, dalam <http://www.hukumonline.com>, diakses 21 Juli 2017

<sup>11</sup> Tuntutan Penggunaan Jasa Advokat di Sengketa Perburuhan,

---

Bebankan Buruh, dalam <http://www.hukumonline.com>, diakses 21 Juli 2017

<sup>12</sup> M.Yahya Harahap, *Beberapa Tinjauan Mengenai Sistem Peradilan dan Penyelesaian Sengketa*, (Bandung : PT.Citra Aditya Bhakti, 1997), hlm. 237

dengan beban yang terlampau banyak.

- b. Biaya perkara mahal, apalagi jika dikaitkan dengan lamanya penyelesaian, semakin lama penyelesaian semakin tinggi biaya yang harus dikeluarkan.
- c. Putusan pengadilan tidak menyelesaikan masalah, oleh karena putusan pengadilan tidak mampu memberikan penyelesaian yang memuaskan kepada para pihak yang bersangkutan sangat antagonistis, salah satu pihak pasti menang dan pihak lain pasti kalah. Keadaan kalah menang dalam berperkara tidak pernah membawa kedamaian tetapi menumbuhkan bibit dendam dan permusuhan.

Perselisihan antara pekerja dengan pengusaha, penyelesaiannya juga bisa diselesaikan melalui pengadilan, namanya Pengadilan Hubungan Industrial yang berada di bawah Pengadilan Negeri di ibukota provinsi. Upaya penyelesaian di pengadilan merupakan upaya terakhir setelah penyelesaian di

luar pengadilan tidak tercapai. Upaya penyelesaian di luar pengadilan tersebut adalah melalui bipartit, mediasi, dan konsiliasi. Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk membahas permasalahan apakah keuntungan penyelesaian perselisihan pekerja dan pengusaha di luar pengadilan hubungan industrial?

## **Pembahasan**

### **A. Perselisihan Hubungan Industrial**

Perselisihan hubungan industrial merupakan istilah baru yang diperkenalkan oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Dalam undang-undang sebelumnya, yaitu Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang-Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 menggunakan istilah perselisihan perburuhan. Terdapat perbedaan pengertian menurut ketiga undang-undang tersebut, yaitu: Menurut Undang-Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951

memberikan pengertian perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perserikatan majikan dengan perserikatan buruh atau sejumlah buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham antara hubungan kerja dan atau keadaan perburuhan.

Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 disebutkan perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham, mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

Dari kedua rumusan tersebut menurut Zaeni Asyadie sebenarnya yang perlu mendapat perhatian adalah pihak yang berselisih, menurut undang-undang darurat, dari pihak buruh yang boleh menjadi pihak dalam perselisihan disamping organisasi buruh adalah juga sejumlah buruh yakni beberapa orang buruh tanpa ikatan organisasi. Jadi beberapa orang buruh

secara bersama-sama dapat menuntut majikan di depan persidangan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.<sup>13</sup> Menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, dari pihak buruh yang dapat menuntut dalam penyelesaian hanyalah organisasi buruh saja, hal ini tidak lain maksudnya adalah untuk merangsang para buruh untuk bergabung dalam satu organisasi.

Setelah keluarnya UU PPHI muncul istilah perselisihan hubungan industrial sebagai pengganti istilah perselisihan perburuhan. Menurut undang-undang ini, perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan

---

<sup>13</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1993), hlm. 165.

perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dari pengertian perselisihan hubungan industrial tersebut diketahui terdapat beberapa jenis perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.<sup>14</sup> Perselisihan hak dapat juga disebut perselisihan hukum yang diakibatkan tidak ditaatinya kesepakatan yang telah diperjanjikan termasuk didalamnya ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam peraturan

perundang-undangan yang berlaku, pihak satu menafsirkan lain terhadap kesepakatan tersebut.<sup>15</sup>

Perselisihan kepentingan menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 Angka 3 adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Jadi perselisihan jenis ini timbul karena perbedaan paham dari para pihak dalam pembuatan atau perubahan syarat-syarat kerja.

Sedangkan perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Dan jenis perselisihan terakhir adalah perselisihan antar serikat

---

<sup>14</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bhakti, 2003), hlm. 90.

---

<sup>15</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Aneka Putusan (P4)*, (Jakarta: Pradya Paramita, 1978), hlm. 97.

pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yaitu perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerja.

#### **B. KEUNTUNGAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN DILUAR PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Jika dalam penyelesaian perselisihan melalui pengadilan dirasakan menyita cukup banyak waktu, mahal serta dapat menciptakan pertikaian yang mendalam karena putusan pengadilan hanya ada dua alternatif yakni menang atau kalah, maka dalam penyelesaian secara alternatif ini akan dirasakan lebih murah dan cepat, keputusannya dapat melenggangkan hubungan karena sifatnya *win-win solution*.

Cristoper W Moor menyebutkan ada beberapa keuntungan penyelesaian sengketa dengan mekanisme ADR

dibandingkan penyelesaian lewat pengadilan yakni:<sup>16</sup>

- a. Sifat kesukarelaan dalam proses
- b. Prosedur yang relatif cepat
- c. Keputusan non judicial
- d. Prosedur rahasia
- e. Fleksibilitas yang besar dalam merancang syarat-syarat penyelesaian sengketa.
- f. Hemat waktu dan biaya
- g. Perlindungan dan pemeliharaan hubungan
- h. Kemungkinan untuk melaksanakan putusan tinggi
- i. Tingkat yang lebih tinggi untuk melaksanakan kontrol dan lebih mudah memperkirakan hasil.
- j. Kesepakatan-kesepakatan yang lebih baik daripada sekedar kompromi atau hasil yang di peroleh dari cara penyelesaian kalah menang.
- k. Keputusan yang bertahan sepanjang waktu.

---

<sup>16</sup> Joni Emirzon, *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Negosiasi, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase)*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2001), hlm. 3-4.

Setelah dilakukan wawancara terhadap pekerja atau serikat pekerja, pada umumnya pekerja mengeluhkan susahanya berperkara di pengadilan hubungan industrial. Pekerja menganggap berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial sangatlah mengecewakan. Pengalaman yang dirasakan selama ini membuat pekerja agak sedikit "kapok" untuk berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial. Seringkali dalam hal penyelesaian secara mediasi para pekerja terpaksa harus menerima kesepakatan dengan pengusaha walaupun itu merugikan pekerja, hal ini mengingat kalau perselisihan sampai ke pengadilan bisa saja tidak mendapatkan apa-apa.

Pekerja atau serikat pekerja, mengatakan ada beberapa hal yang dialami ketika berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu :

- a. Harus mengeluarkan biaya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial disebutkan perkara yang bernilai di bawah Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta) tidak harus membayar tetapi kenyataannya dilapangan tidak demikian. Pemohon harus membayar sejumlah uang dan untuk urusan-urusan yang lain juga harus mengeluarkan uang. Belum lagi pekerja juga harus membayar jasa pengacara untuk mengurus kasus yang dihadapi karena umumnya tidak menguasai masalah hukum.

- b. Penyelesaian yang lambat  
Sebenarnya untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sudah ditentukan jangka waktunya, namun seringkali waktu penyelesaian yang di tetapkan dalam undang-undang tidak ditaati oleh hakim, akibatnya keputusan hakim menjadi berlarut-larut, belum lagi memang proses berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial sangat panjang.

c. Kemampuan para hakim yang tidak merata  
Pengakuan pekerja, kebanyakan hakim yang mengadili perkara perselisihan hubungan industrial tidak terlalu menguasai masalah ketenagakerjaan, terlebih lagi para hakim karir yang berasal dari Mahkamah Agung, akibatnya keputusan yang diambil para hakim dirasakan kurang adil oleh para pihak yang berperkara.

Memperhatikan beberapa kelemahan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut, para pihak yang berselisih terutama pekerja akan selalu menghindari kasusnya sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial. Biasanya pekerja akan menerima hasil perundingan atau mediasi walaupun hasilnya tidak seperti yang diharapkan. Pengadilan Hubungan Industrial akan ditempuh jika memang pengusaha tidak mau menyelesaikan perselisihannya di lembaga di luar Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan wawancara di lapangan, ada beberapa keuntungan penyelesaian di luar lembaga Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu :

- a. Hemat biaya  
Penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial tidak harus mengeluarkan biaya, hal ini sangat cocok dengan pekerja yang rata-rata tidak memiliki kemampuan ekonomis.
- b. Hemat waktu  
Proses penyelesaian hubungan industrial di luar pengadilan tidak diharuskan mengikuti proses penyelesaian seperti di pengadilan sehingga waktu yang diperlukan tidak lama dan bertele-tele.
- c. Prosedur yang cepat  
Penyelesaian di luar pengadilan tidak memerlukan prosedur seperti di pengadilan sehingga prosedurnya cepat sehingga proses penyelesaiannya menjadi cepat.
- d. Bersifat rahasia  
Hal ini terutama sangat baik bagi perusahaan karena pihak

luar tidak akan tahu ada permasalahan di perusahaan sehingga dapat menjaga nama baik perusahaan.

- e. Hubungan pengusaha dan pekerja tetap terjaga.

Bila penyelesaian perselisihan dilakukan di luar pengadilan maka hubungan antara pengusaha dengan pekerja akan tetap terjaga sehingga apabila nantinya antara keduanya harus melakukan kerjasama lagi dapat dilakukan dengan segera tanpa ada yang merasa sakit hati.

#### Penutup

Sebelum menyelesaikan perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial, para pekerja dan pengusaha harus terlebih dahulu menyelesaikan perselisihannya di luar pengadilan yaitu bipartit, mediasi dan Konsiliasi. Hendaknya para pihak mengoptimalkan forum tersebut karena memiliki banyak kelebihan jika dibandingkan penyelesaian di Pengadilan

Hubungan Industrial. Jika dalam penyelesaian perselisihan melalui pengadilan dirasakan menyita cukup banyak waktu, mahal serta dapat menciptakan pertikaian yang mendalam karena putusan pengadilan hanya ada dua alternatif yakni menang atau kalah, maka dalam penyelesaian secara alternatif ini akan dirasakan lebih murah dan cepat, keputusannya dapat melenggangkan hubungan karena sifatnya *win-win solution*.

#### Daftar Pustaka

##### BUKU

Abdul Khakim, 2010, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Peraturan dan Pelaksanaan*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung.

-----, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bhakti, Bandung

Abdurrahman dan Riduan Syahrani, 1987, *Hukum dan Peradilan*, Alumni, Bandung

Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.

Aloysius Uwiyono, 2001, *Hak Mogok di Indonesia*, Universitas Indonesia, Jakarta.

Imam Soepomo, 1978, *Hukum Perburuhan Bidang Aneka Putusan (P4)*, Pradya Paramita, Jakarta

Joni Emirzon, 2001, *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Negosiasi, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase)*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

M. Yahya Harahap, 1997, *Beberapa Tinjauan Mengenai Sistem Peradilan dan Penyelesaian Sengketa*, PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung

Zainal Asikin, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta

## INTERNET

*Beracara di PHI Memberatkan*, dalam <http://www.hukumonline.com>

[ne.com](http://www.hukumonline.com), diakses 21 Juli 2017

Empat Hari Pekerja Mogok Kerja, dalam <http://www.radarjogja.co.id/blog/2014/03/18/empat-hari-pekerja-mogok-kerja>, diakses 21 September 2015.

PHK dan Gugat Buruh Rp. 2.4 M PT Doosan: Mogok Rugikan Perusahaan, dalam <http://news.liputan6.com/read/683699/phk-dan-gugat-buruh-rp-24-m-pt-doosan-mogok-rugikan-perusahaan>, diakses 21 September 2015.

PT. BBA Batam Akan Ajukan Lock Out, dalam <http://swarakepri.com/2014/01/08/pt-bba-batam-akan-ajukan-lock-out>, diakses 19 September 2015.

*Tuntutan Penggunaan Jasa Advokat di Sengketa Perburuhan, Bebaskan Buruh*, dalam <http://www.hukumonline.com>, diakses 21 Juli 2017