

OPTIMALISASI PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG MELANGGAR KETENTUAN HUKUM

Diana Rizki Agustin, Universitas Merdeka Pasuruan; dianarizkiagustin@gmail.com

Ade Fuad Wahyu Sasmito, Universitas Merdeka Pasuruan;
ade fuad.wahyusasmito@gmail.com

Akh. Khoirul Anfali, Universitas Merdeka Pasuruan; Khoirulanfali2000@gmail.com

Abstrak: seseorang yang diputus pekerjaannya di perusahaan adalah sesuatu yang tidak diinginkan bagi semua pekerja. Pemutusan hubungan kerja disebabkan oleh adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Dalam dunia ketenagakerjaan tidak sedikit terjadi adanya perselisihan kepentingan antara pekerja dengan pengusaha. Dan juga perselisihan yang lain adanya melanggar ketentuan hukum. ketentuan hukum bagi pekerja dan pengusaha tertulis dalam perjanjian yang disepakati oleh kedua belah pihak. Atas perjanjian tersebut sifatnya mengikat bagi pekerja maupun pengusaha secara sah dan menjadi layaknya undang-undang. Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja dan pengusaha atas perselisihan kepentingan maupun adanya melanggar ketentuan hukum dapat dilakukan melalui dua mekanisme yaitu non litigasi dan litigasi. Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di luar pengadilan dapat dilakukan melalui bipartit dan tripartit dengan melalui mekanisme perundingan atau mediasi sedangkan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di pengadilan dilakukan di pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian ini harus mengajukan gugatan dengan dilampiri risalah mediasi. Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja agar mendapatkan kepastian hukum dan tidak dilakukan tindakan sewenang-wenangnya oleh pengusaha.

Kata kunci: Pemutusan Hubungan Kerja; Penyelesaian perselisihan dan melanggar ketentuan hukum

Abstract: Termination of employment in a company is undesirable for workers. Termination of employment is caused by disputes between workers and employers. In the world of employment, conflicts of interest between workers and employers frequently occur. Other disputes also involve violations of legal provisions. Legal provisions for workers and employers are written in an agreement agreed to by both parties. This agreement is legally binding for both workers and employers and serves as law. Disputes regarding termination of employment between workers and employers due to conflicting interests or violations of legal provisions can be resolved through two mechanisms: out-of-court and in-court. Disputes regarding termination of employment outside of court can be resolved through bipartite or tripartite negotiation or mediation, while disputes regarding termination of employment in court are resolved in an industrial relations court. This settlement requires filing a lawsuit with the mediation minutes attached. Disputes regarding termination of employment are resolved to ensure legal certainty and prevent arbitrary actions by employers.

Keywords: Termination of Employment; Dispute Resolution; and Violation of Legal Provisions

PENDAHULUAN

Dalam dunia ketenagakerjaan tidak sedikit terjadi adanya perselisihan kepentingan pekerja dan pengusaha. Kepentingan tersebut seharusnya untuk mendorong kemajuan perusahaan yang menjadi penompang hidup dan dapat meningkatkan kesejahteraan bagi kedua belah pihak. Hubungan industri di Indonesia pada dasarnya dibangun melalui prinsip kerja sama dan kebersamaan antar pelaku produksi yang didukung oleh semangat kebersamaan untuk mencapai kesepakatan guna mencegah konflik akibat perbedaan kepentingan.

Di sisi lain, Dunia tenaga kerja merupakan elemen yang sangat signifikan bagi perkembangan nasional karena tenaga kerja berfungsi sebagai penggerak utama dari berbagai aktivitas di sektor bisnis sehingga tanpa tenaga kerja perusahaan tidak akan dapat menjalankan kegiatan operasional dengan baik. Tenaga kerja merupakan faktor krusial dalam struktur ekonomi Indonesia, melengkapi fungsi sektor bisnis sebagai fondasi utama dalam mengakselerasi pertumbuhan ekonomi.¹ Dengan demikian tenaga kerja menjadi elemen yang

¹ Abdul salam, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta :Restu Agung, 2009), hal 02.

tidak terpisahkan baik sebagai peran menjalankan ekonomi juga sebagai pendorong utama dalam pembangunan nasional.

Perselisihan antara tenaga kerja dan pengusaha sering kali bermuara pada keputusan PHK. Sebagai prosedur pengakhiran ikatan kerja, PHK memiliki urgensi tinggi karena dampak sosial-ekonomi yang ditimbulkan. Merujuk pada pandangan Umar Kasim, PHK merupakan masalah krusial yang menempatkan pekerja pada posisi rentan akibat kehilangan sumber pendapatan utama mereka.² Kehilangan pekerjaan sering kali menciptakan kerentanan ekonomi bagi pekerja. Dalam konteks PHK yang dilakukan di luar prosedur hukum, perlindungan terhadap hak-hak pekerja menjadi sangat esensial untuk menjaga stabilitas hidup mereka. Oleh karena itu, studi ini bertujuan mengkaji secara komprehensif mengenai 'Optimalisasi Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang Melanggar Ketentuan Hukum' sebagai solusi atas permasalahan tersebut. Berdasarkan latar masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mengidentifikasi secara mendalam tentang Optimalisasi Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Yang Melanggar Ketentuan Hukum dari segi bentuk-bentuk penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dan proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja yang melanggar ketentuan hukum. Dengan demikian manfaat yang diberikan atas hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pekerja atau buruh yang telah di PHK yang melanggar ketentuan hukum.

METODE

Metode yang digunakan dalam pengkajian ini adalah yuridis normatif dengan pendekatan studi Pustaka (library Reseach) diantaranya berupa bahan primer, sekunder dan tersier baik berupa perundang-undangan maupun pendekatan kasus yang berhubungan dengan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Yang Melanggar Ketentuan Hukum

Perselisihan yang terjadi akibat pemecatan kerja atau PHK adalah hasil dari konflik antara tenaga kerja dan pengusaha terkait dengan masalah hak, kepentingan, pemecatan serta perselisihan di antara serikat buruh di dalam suatu perusahaan.³ Berdasarkan regulasi di Indonesia, Pemecatan kerja atau PHK merupakan berakhirnya hubungan kerja yang disebabkan oleh kondisi tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak serta kewajiban antara tenaga kerja dengan pengusaha.⁴ Maksud dari suatu hal tertentu adalah pension, meninggal dunia, efisiensi, pelanggaran ketentuan perjanjian atau Undang-Undang dan juga termasuk mengundurkan diri. Dapat dikatakan bahwa PHK merupakan inisiatif pekerja atau buruh atau inisiatif dari perusahaan.

Seorang pekerja atau buruh dapat dipecat secara tidak serius karena bermacam hal seperti kemampuan kerja yang menurun, melakukan pelanggaran perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau kebijakan-kebijakan lain yang dikeluarkan oleh perusahaan. Tidak hanya kesalahan terbut, ada juga yang dilakukan oleh pekerja atau buruh berakhir pemecatan melainkan tergantung bobot atau berat kesalahan yang dilakukannya. Pengusaha memberikan PHK kepada karyawannya tindakan yang melanggar berdasarkan kesepakatan

² Umar Kasim, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Informasi Hukum, Vol.02, 2004, hal.08

³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

⁴ Pasal 1 angka 25 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

dalam perjanjian kedua belah pihak sehingga perjanjian tersebut bersifat mengikat bagi pekerja atau buruh.⁵

Dalam sebuah kontrak terdapat prinsip yang mengatur kewajiban. Keterikatan antara tenaga kerja dengan majikan pada kontrak tidak hanya terbatas pada apa yang telah disepakati tetapi juga mencakup beberapa aspek lain sesuai dengan kebiasaan, etika, dan norma. Prinsip mengikat ini dapat ditemukan dalam regulasi di Indonesia yang menyebutkan bahwa setiap kesepakatan yang dibuat secara sah berfungsi sebagai hukum bagi pihak-pihak yang menandatanganinya. Dengan kata lain, prinsip ini bertujuan untuk memastikan kepastian hukum yang berlaku bagi kedua belah pihak sejak perjanjian tersebut diadakan dan berfungsi pada saat itu juga.⁶

Pekerja atau buruh yang telah melakukan pelanggaran perjanjian kerja itu sama halnya mereka telah melakukan pelanggaran ketentuan hukum. Pekerja atau buruh dapat dikenakan sanksi sesuai dalam perjanjian yang disepakati bersama. Sanksi yang dijatuhkan kepada pekerja atau buruh diberikan sesuai pada perjanjian yang disepakati mulai dari Surat Peringatan kesatu, kedua dan ketiga. Hal itu dilakukan secara bertahap dan berlaku paling lama 6 bulan. Surat peringatan itu bisa langsung tahap ketiga atau SP III apabila pekerja atau buruh karena melakukan suatu perbuatan yang telah dilanggar entah pelanggaran yang dinilai ringan atau pelanggaran yang dinilai berat sehingga bisa kemungkinan terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja dikarenakan melanggar ketentuan hukum.⁷

Seorang pekerja atau buruh yang telah diberikan SP III secara langsung disebabkan adanya tindakan yang melanggar ketentuan hukum berat seperti pendurian atau tindakan pidana lain. Pada awalnya UU Ketenagakerjaan mengatur tentang klasifikasi pelanggaran berat yang mencakup sepuluh jenis pelanggaran. Pelanggaran tersebut meliputi tindakan criminal seperti pencurian, penggelapan, penipuan pemalsuan keterangan, serta perilaku amoral seperti perjudian tindakan asusila dan penggunaan narkoba di tempat kerja. Selain itu tindakan yang membahayakan keamanan seperti penganiayaan rekan kerja, perusakan aset perusahaan, membocorkan rahasia perusahaan, hingga tindak pidana dengan ancaman minimal lima tahun penjara.⁸

Dalam jalannya waktu, regulasi negara kita terkait ketenagakerjaan mengalami perubahan yang oleh mahkamah konstitusi membatalkan pasal undang-undang yang mengatur tentang pelanggaran berat karena pasal tersebut harus diperlukan adanya keputusan pengadilan pidana yang bersifat final sebelum pemecatan kerja dilaksanakan. Namun setelah itu, melalui peraturan terbaru yang ditetapkan, ketentuan ini diubah menjadi pelanggaran yang bersifat mendesak sehingga kini tidak lagi menuntut adanya keputusan hakim pidana yang memiliki kekuatan hukum tetap untuk melaksanakan pemecatan kerja seperti keputusan mahkamah konstitusi sebelumnya.⁹

Jika terjadi perselisihan pekerja atau buruh dapat menempuh jalur bipartit, tripartit, hingga tuntutan diajukan ke instansi yang berwenang untuk mendapatkan keadilan hukum dan memperjuangkan kepentingannya. Penerapan pasal tersebut diperlukan adanya pengawasan sehingga tidak terjadi tindakan sewenang-wenangnya oleh pengusaha.

⁵ Yuniarti Tri Suwadi, *Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Melalui Perundingan Bipartit*, Jurnal Ketenagakerjaan, Vol, 14, No. 02, 2019, Hal. 89

⁶ Abd Thalib dan Nur Aisyah, *Hukum Perjanjian*, (Depok : PT. Raja Grafindo Persada, 2024), hal. 42

⁷ Op.cit.

⁸ Hernalinda dan Mahlil Adriman, *Tinjauan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pelanggaran Berat Dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Alzayn : Jurnal Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, 2026, Vol. 4, No. 2, hal. 2993

⁹ Ibid

B. Proses Penyelesaian Perselisihan Pemecatan kerja yang Melanggar Ketentuan Hukum

Pengusaha, tenaga kerja, atau buruh berusaha semaksimal mungkin untuk menghindari pemutusan hubungan kerja. Meski berbagai usaha telah dilakukan, terkadang pemutusan hubungan kerja tetap tidak bisa dihindari. Maksud dari sini adalah harus ada terjadi perundingan terlebih dahulu oleh Pengusaha dan Pekerja atau buruh. Dari perundingan tersebut bisa melahirkan sebuah solusi agar Pekerja dan buruh tidak di PHK. Dalam musyawarah tersebut, jika sama sekali tidak tercapai kesepakatan pengusaha yang hanya bisa mengakhiri hubungan kerja dengan karyawannya setelah mendapatkan keputusan dari institusi yang bewenang dapat menghasilkan akibat yang tidak sah secara hukum.

Untuk menyelesaikan konflik dalam hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha itu ada dua acara yang dapat dilakukan yaitu non litigasi yang berarti di luar jalur pengadilan dan litigasi yang diselesaikan di pengadilan hubungan industrial.¹⁰ Adapun penyelesaian perselisihan hubungan kerja melalui non litigasi sebagai berikut:

1. Perundingan Bipartit

Bipartit merupakan suatu penyelesaian perselisihan hubungan industri atau pengusaha dengan pekerja atau buruh melalui perundingan atau musyawarah di dalam perusahaan tanpa adanya pihak ketiga. Dalam proses diskusi, jika berhasil mendapatkan persetujuan maka bisa dibuat kesepakatan bersama. Kesepakatan ini bersifat mengikat dan sah menuurut hukum bagi semua pihak harus mentaatinya.

Perjanjian tersebut harus didaftarkan oleh seluruh pihak yang terlibat di lembaga yang menaunginya yaitu pengadilan hubungan industrial yang berada di lokasi dimana para pihak mencapai kesepakatan. Kontrak yang telah terdaftar akan memperoleh dokumen yang membuktikan adanya perjanjian dan menjadi elemen yang tidak dapat dipisahkan dari kontrak itu. Apabila salah satu pihak melanggar atau tidak memenuhi ketentuan perjanjian, pihak yang terkena pengaruh dapat mengajukan permohonan eksekusi di pengadilan yang sebelumnya mereka daftarkan.

Adapun perundingan bipartit pihak yang berselisih dapat menyepakati salah satu dari tiga opsi sebagai berikut:¹¹

- a. Mencapai konsensus penyelesaian sengketa melalui perjanjian perdamaian dengan menetapkan kompensasi tertentu yang disepakati oleh kedua belah pihak.
- b. Melimpahkan proses resolusi sengketa kepada lembaga yang memiliki yurisdiksi atau kewenangan hukum untuk memberikan putusan yang mengikat.
- c. Menetapkan forum Pengadilan Hubungan Industrial sebagai tempat pengajuan gugatan melalui mekanisme penyimpangan (*derogasi*) dari ketentuan administratif yang diatur dalam UU PPHI.

Jika seorang pengusaha berencana untuk melakukan pemecatan kerja sesuai dengan hukum yang berlaku mereka diwajibkan untuk melaksanakan perundingan bipartite. Aturan ini menekankan bahwa sebelum pengusaha melakukan PHK mereka harus terlebih dahulu berdiskusi mengenai niat untuk memecat tenaga kerja maksud lain memberi PHK kepada tenaga kerja.¹² Dalam praktiknya, limitasi waktu perundingan bipartit ditetapkan maksimal 30 hari kerja. Kegagalan mencapai mufakat dalam durasi tersebut menjadi pintu masuk formal bagi pihak-pihak terkait untuk melimpahkan

¹⁰ <https://www.hukumonline.com/klinik/a/3-mekanisme-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-> (diakses pada tanggal 15 April 2026)

¹¹ Mashudi, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, (Surabaya : CV. Jakad Publishing, 2019) hal. 65

¹² Pasal 153 ayat (3) UU ketenagakerjaan

sengketa ke lembaga mediasi demi mendapatkan jalan keluar atas perselisihan yang terjadi.

2. Perundingan Tripartit

Tripartit adalah suatu upaya penyelesaian konflik yang muncul akibat kegagalan dari negosiasi bipartit sehingga instansi pemerintah yang menangani bidang ketenagakerjaan perlu memberikan tawaran kepada semua pihak untuk mengatasi sengketa dalam hubungan kerja. Dapat dijelaskan bahwa negosiasi tripartit merupakan wadah komunikasi yang menampung konflik industri yang telah melalui proses negosiasi bipartit tetapi tidak berhasil, sehingga dalam forum tripartit pemerintah bertindak sebagai mediator.¹³

Langkah-langkah penyelesaian negosiasi bipartit dapat dilaksanakan setelah upaya negosiasi bipartit dilakukan namun menemui kebuntuan. Proses penyelesaian negosiasi tripartit melalui mediasi konsiliasi dan arbitrase. Proses negosiasi tripartit harus dilaksanakan paling lambat 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian sengketa dan mediator wajib melakukan kajian mengenai duduk perkara serta segera melaksanakan mediasi.

Apabila kedua cara tersebut masih gagal untuk mencapai penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan melalui jalur litigasi atau mengajukan gugatan ke pengadilan negeri industrial. Pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan tertentu dan terletak dalam sistem peradilan umum. Sejalan dengan undang-undang yang berlaku, regulasi hukum yang diterapkan di pengadilan tersebut menggunakan hukum acara perdata yang sama di pengadilan umum¹⁴ yang kita kenal yaitu Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata.

Selain itu dalam pengadilan hubungan industrial terdapat beberapa asas yang berlaku antara lain:

1) Hakim bersifat menunggu

Yaitu bersifat inisiatif dari salah satu pihak yang berkepentingan untuk mengajukan gugatan atau tuntutan hak ke pengadilan hubungan industrial

2) Hakim bersifat Pasif

Ruang lingkup atau luas pokok perkara ditentukan sendiri oleh para pihak, Hakim dilarang untuk memperluas atau mengurangi cakupan atau ukuran inti dari kasus. Tugas hakim hanya berfokus pada membantu menemukan keadilan serta berupaya mengatasi semua kendala dan tantangan dalam pencarian keadilan.

3) Sidang terbuka untuk publik

Semua sesi di pengadilan di adakan secara terbuka untuk publik kecuali jika ada ketentuan hukum yang menyatakan sebaliknya. Oleh karena itu, siapapun diperbolehkan untuk hadir, melihat dan mendengar proses tersebut.

4) Mendengar kedua belah pihak

Pihak yang terlibat dalam suatu perkara wajib menerima perlakuan yang setara, adil serta tanpa keberpihakan dan memperhatikan kepentingan masing-masing. Oleh karena itu, sistem peradilan menjalankan penilaian berdasarkan hukum yang berlaku tanpa membedakan individu. Ini menunjukkan bahwa dalam proses peradilan semua pihak diberikan hak untuk mengemukakan pendapat dan mendapatkan perlakuan yang sama serta adil

¹³ Nicolas Budi Ariyanto Wijaya, *Pelaksanaan Hubungan Kerjasama Tripartit di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*, Paper Knowledge, toward a media history of documents, 2020, 12-16.

¹⁴ Pasal 57 UU no 2 Tahun 2004

- 5) keputusan harus disertai alasan
Setiap keputusan dari pengadilan wajib dilengkapi dengan argumen sebagai landasan keadilan bagi pencari keadilan baik mencakup undang-undang tertulis maupun norma-norma tidak tertulis.
- 6) Persidangan dilakukan cepat, sederhana dan ringan
Maksud sederhana acaranya jelas dan tidak berbelit-belit tidak kaku dan tidak formalitas. Maksud cepat adalah proses penyelesaiannya tidak berlarut-larut. Dalam pemeriksaan di pengadilan hubungan industrial diberi waktu 50 hari sejak sidang pertama. Maksud ringan dalam hukum acara perdata biaya perkara harus ringan dapat dijangkau oleh masyarakat.
- 7) Tidak ada keharusan untuk mewakilkan
Dalam hukum acara perdata tidak mengharuskan atau Mewajibkan kepada semua pihak untuk mengalihkan pengelolaan masalah mereka kepada pengacara yang berpengalaman sehingga proses pemeriksaan di pengadilan dapat dilakukan secara langsung terhadap semua pihak yang terlibat. Apabila mewakilkan oleh orang lain maka harus dibuat surat kuasa dan hadi di muka persidangan sebagai kuasa hukum.
- 8) Keputusan berdasarkan Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa
Secara filosofis merupakan Representasi kesadaran sepenuhnya dari para hakim bahwa proses pemeriksaan kasus dan pengambilan keputusan selalu berlandaskan pada nilai-nilai keadilan dari Tuhan yang maha esa serta para hakim selalu berdoa memohon petunjuk dari-Nya agar dapat memberikan keputusan yang seadil-adilnya.
Pengajuan tuntutan kepada pengadilan mesti disertai dengan catatan penyelesaian mediasi. Jika tidak ada catatan tersebut hakum pengadilan hubungan industrial harus mengembalikan tuntutan tersebut kepada penggugat. Setelah menerima tuntutan itu, hakum ketua pengadilan hubungan industrial menetapkan majlis hakim terdiri dari seorang hakum sebagai ketua dan dua hakim lain sebagai anggota dewan hakim yang akan mengkaji serta memutuskan perselisihan dalam waktu paling lambat tujuh hari setelah menerima tuntutan.
Dalam urusan ini, semua pihak baik penggugat maupun tergugat, diwajibkan untuk hadir di sidang. Jika penggugat tidak muncul di sidang sebanyak dua kali, maka gugatannya akan dinyatakan batal. Sedangkan jika tergugat tidak muncul, hakim dapat melanjutkan pemeriksaan dan menilai sengketa tanpa kehadiran tergugat. Keputusan pengadilan di pengadilan negeri terkait dnegan sengketa hak dan PHK memiliki kekuatan hukum yang tetap dan dapat diajukan untuk kasasi kepada mahkamah agung dalam waktu 14 hari setelah putusan dibacakan bagi pihak yang hadir.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dijelaskan di atas menyimpulkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK yang melanggar ketentuan hukum merupakan perselisihan antara Pekerja atau Butuh dan Pengusaha yang diakibatkan adanya perselisihan hak dan kewajiban maupun adanya pelanggaran ketentuan hukum. Ketentuan hukum yaitu ketentuan yang disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pekerja atau buruh dan pengusaha dalam suatu perjanjian. Pelanggaran ketentuan hukum lain juga diatur dalam Undang-undang yaitu dalam PP no 35 Tahun 2021. Meski dalam peraturan mengatur namun masih perlu adanya pengawasan terhadap pengusaha apabila terjadi tindakan sewenang-wenangnya memberi PHK kepada pekerja atau buruh

2. Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja atau PHK dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:
 - a. Melalui non litigasi atau di luar pengadilan yaitu Bipartit dan Tripartit. Melalui cara ini kedua belah pihak harus melakukan mediasi atau perundingan untuk mencapai kesepakatan. Untuk Tripartit dilakukan jika perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan dan tripartit ditengahi oleh mediator yaitu pemerintah dari dinas ketenagakerjaan.
 - b. Melalui litigasi atau di pengadilan, untuk mengajukan gugatan atau menuntut hak kepada pengadilan hubungan industrial di pengadilan negeri. Proses penyelesaian di pengadilan masih menggunakan hukum acara perdata sehingga dalam persidangan dihadiri Majelis hakim yang terdiri atas tiga orang, yang ditetapkan oleh Ketua Pengadilan Hubungan Industrial untuk perkara yang telah terdaftar akta perdamaianya, bertindak sebagai pihak yang mengadili dan menjatuhkan putusan bagi penggugat maupun tergugat

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul salam, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan*, Restu Agung, Jakarta.
- Abd Thalib dan Nur Aisyah, 2024, *Hukum Perjanjian*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok
- Mashudi, 2019, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, CV. Jakad Publishing, Surabaya

Perundang-undangan

- Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Jurnal/website

- Hernalinda dan Mahlil Adriman, *Tinjauan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pelanggaran Berat Dalam Persepektif Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Alzayn : Jurnal Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, 2026, Vol. 4, No. 2
- Nicolas Budi Ariyanto Wijaya, *Pelaksanaan Hubungan Kerjasama Tripartit di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*, Paper Knowledge, toward a media history of documents, 2020, 12-16
- Umar Kasim, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Informasi Hukum, Vol.02, 2004,
- Yuniarti Tri Suwadji, *Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Melalui Perundingan Biparti*, *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol, 14, No. 02, 2019
- <https://www.hukumonline.com/klinik/a/3-mekanisme-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial>