

Peranan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Dalam Proses Mediasi Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Saat Masa Kontrak Berlangsung

The Role of the Manpower Office of Medan City in the Mediation Process for Unilateral Termination of Employment During the Contract Period

Andre Alfian^a, Fani Budi Kartika^b

^{a,b} Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Potensi Utama, Medan, Indonesia
andreteponkk@gmail.com¹, fanibudikartika@gmail.com²

ABSTRAK

Penyelesaian ketidaksepakatan manajemen tenaga kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dapat dilakukan dengan 2 (dua) opsi penyelesaian perselisihan: di dalam Pengadilan Hubungan Industrial dan di luarnya, antara lain melalui penyelesaian bipartit, konsiliasi, arbitrase maupun mediasi. Demikian halnya dalam penyelesaian perselisihan PHK dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara penyelesaian tersebut, namun sebelum perselisihan diselesaikan melalui pengadilan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaian melalui jalur di luar pengadilan hubungan industrial, baik melalui bipartit, konsiliasi, arbitrase maupun mediasi. Permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang di PHK Saat Masa Kontrak Berlangsung Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Bagaimana Peranan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Dalam Proses Mediasi Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Saat Masa Kontrak Berlangsung. Penelitian ini termasuk penelitian Deskriptif Analitis atau penelitian lapangan (field research) yaitu, suatu penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengangkat data yang ada di lapangan guna menemukan teori-teori mengenai proses bekerjanya hukum dimasyarakat. Sedangkan sifat penelitian ini adalah diskriptif analitis, yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang masalah yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah penyelesaian hubungan industrial antara pekerja dengan perusahaan yang melakukan PHK sepihak. Penyelesaian yang dipergunakan ialah mediasi dengan dibantu adanya Peranan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Berdasarkan hasil penelitian penulis menganalisis Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam penyelesaian perkara perselisihan PHK di luar Pengadilan Hubungan Industrial dan di dalam Pengadilan Hubungan Industrial telah dilakukan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sebagaimana diatur dalam Pasal 8 ayat (1) Kepmenaker Nomor 90/2004/KEP/1000/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 92 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial dan Tata Kerja Mediasi, dan Pasal 9 Permenaker Nomor 17 Tahun 2014 tentang Penunjukan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial dan Tata Kerja Mediasi.

Kata Kunci : dinas ketenagakerjaan, mediasi, pemutusan hubungan kerja, pada masa kontrak

ABSTRACT

Settlement of industrial relations disputes in accordance with law number 2 of 2004 concerning the settlement of industrial relations can be carried out in 2 (two) settlement methods, namely the settlement of disputes through the industrial relations court and outside the industrial relations court which includes bipartite settlement, conciliation, arbitration or mediation. Likewise, the settlement of disputes over termination of employment can be carried out in 2 (two) methods of settlement, but before the disputes is resolved through the industrial relations court, efforts must be made to settle the dispute outside the industrial relations court, either through bipartite, conciliation, arbitration or mediation. The main problem in this study is how the legal protection of employees who are laid off during the contract period lasts according to the Manpower Act no. 13 of 2003 and What is the Role of the Manpower Office of Medan City in the Mediation Process for Unilateral Termination of Employment During the Contract Period. This research includes normative descriptive research or field research, namely research that is carried out systematically by collecting data in the field to find theories regarding the legal work process in society. While the nature of this research is descriptive analytical, which aims to provide a clear picture of the problem being studied. In this study, the object or research is the settlement of industrial relations between workers and companies that terminate employment unilaterally. The solution

used is mediation with the help of the role of the Medan City Manpower Office. Based on the results of the research, the authors analyzed the Manpower Office of Medan City in the settlement of disputes over layoffs outside the Industrial Relations Court and within the Industrial Relations Court, which had been carried out properly and in accordance with applicable regulations, as regulated in Article 8 paragraph (1) of the Minister of Manpower Decree No. 92 of 2004 concerning the appointment and Dismissal of Industrial Relations Mediators and Mediation Work Procedures, Article 9 of the Minister of Manpower Number 17 of 2014 concerning the Appointment and Dismissal of Industrial Relations Mediators and Mediation Work Procedures and Article 90 of Law Number 2 of 2004 concerning Industrial Relations Disputes Settlement.

Keywords :manpower office, mediation, termination of employment, at work

Disubmit: 3 Desember 2023

*Info Artikel :
Direview: 10 Januari 2023*

Diterima: 25 Februari 2023

Copyright © 2023- Journal UPU. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan, sehingga mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua, karena tujuan dari pekerja melakukan pekerjaan adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut.¹ Sebagaimana Menurut Pasal 27 UUD 1945 Pasal 2, “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak untuk kemanusiaan”. Banyaknya masyarakat yang bekerja dengan mengikatkan diri dengan pihak lain khususnya pada perusahaan/swasta, maka hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan tersebut yang didasarkan adanya suatu hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang meliputi aspek pekerjaan, pengupahan, dan ketertiban sesuai dengan Pasal 1 Nomor 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³

Dari pengertian hubungan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja diperlukan untuk pengembangan hubungan kerja sebagai salah satu bentuk hubungan hukum.⁴ Sebagai salah satu contoh kasus PHK karyawan di PT Sari Makmur Tunggal Mandiri, diketahui PT Sari Makmur Tunggal Mandiri melakukan pemecatan hubungan kerja (PHK) sebanyak 119 orang pada tanggal 21 Juli 2021 lalu. Pemecatan sepihak ini tanpa diberikan pesangon. Perusahaan ekspor kopi yang beralamat di jalan kompos No. 110-A, Kecamatan Sunggal, Kabupaten Deli Serdang itu menerangkan dalam surat pemecatan bahwa karyawan tidak memenuhi target produksi. Sementara dari pengakuan karyawan, mereka telah bekerja selama berpuluh tahun di tempat itu dan tidak pernah ada surat peringatan dari perusahaan.

Dalam dunia ketenagakerjaan tentunya terdapat berbagai permasalahan, permasalahan mengenai Perselisihan Hubungan Industrial (PHK) memiliki keterkaitan yang luas dengan perkembangan kebijakan, aturan, dan regulasi, baik lokal maupun nasional, serta iklim usaha, keamanan, dan stabilitas. Terkait pemutusan hubungan kerja, kebijakan tegas menghadirkan tantangan berat bagi pegawai (PHK). Kenyataannya, PHK tidak bisa dilakukan dengan cara demikian karena Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bagaimana PHK harus dilaksanakan.

Pesatnya pembangunan di segala bidang khususnya di bidang Mengingat besarnya jumlah pekerja di Indonesia saat ini, ketimpangan antara pekerja dan pekerjaan yang tersedia, serta kemungkinan akan timbul masalah, PHK di perusahaan mungkin merupakan hasil akhirnya, masalah ketenagakerjaan akan menjadi sangat kompleks di masa depan. Perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama diperlukan untuk menyatukan kedua belah pihak guna mencapai tujuan bersama dan mencegah pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang karena ada faktor kepentingan pengusaha dan pekerja yang

memungkinkan terjadinya ketidaksesuaian kedua kepentingan tersebut. Pentingnya peran Dinas Ketenagakerjaan yang bertindak sebagai mediator juga sangat dibutuhkan, oleh sebab itu peneliti ingin membahas lebih lanjut guna menyelesaikan masalah-masalah yang penulis buat.

Maka dari itu penulis melakukan penelitian ini agar dapat melakukan identifikasi masalah dari latar belakang masalah yang penulis jabarkan, dan di kembangkan sesuai judul penelitian Skripsi ini yaitu Peranan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Dalam Proses Mediasi Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Saat Masa Kontrak Berlangsung.

Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan yang di PHK saat masa kontrak berlangsung menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003; (2) untuk mengetahui bagaimana peranan dinas ketenagakerjaan kota Medan dalam proses penyelesaian sengketa PHK secara sepihak saat masa kontrak berlangsung melalui mediasi.

Manfaat dari penelitian ini dilakukan untuk memberikan dampak yang positif dan diharapkan mampu berkontribusi dalam bidang yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu : (1) Manfaat teoritis: a) hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pemikiran di bidang hukum perdata dan hukum ketenagakerjaan khususnya mengenai penanganan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK); b) Penelitian ini diharapkan menambah reference dan sebagai landasan teori terutama dalam bidang hukum mengenai Peranan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam Memediasi Perselisihan Hubungan Industrial. (2) Manfaat praktis: a) Memberikan manfaat dan berguna bagi masyarakat untuk memberikan pemahaman lebih tentang bagaimana Peranan Dinas Ketenagakerjaan dalam Memediasi para pihak yang berselisih khususnya mengenai PHK; b) mengembangkan daya pikir, mengembangkan penalaran dalam menganalisis suatu permasalahan yang kongkrit serta mengetahui kemampuan penulis dengan menerapkan ilmu yang diperoleh.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kehidupan globalisasi saat ini banyak mendorong peningkatan pergerakan penduduk dunia yang juga banyak memberikan dampak terhadap kehidupan sosial, ada yang menguntungkan ada juga yang merugikan kepentingan kehidupan bangsa dan Negara Republik Indonesia. Dalam konsep pembangunan nasional, adanya keberadaan tenaga kerja menjadi salah satu aspek penting yang mendukung terciptanya pelaksanaan pembangunan nasional untuk kepentingan aspek ekonomi. Frame ekomi muncul karena isu Perpres No 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan tenaga Kerja Asing (TKA) yang bersinggungan dengan permasalahan tenaga kerja dan investasi asing.

Ditinjau berdasarkan mutu tenaga kerjanya, kemampuan kompetensi tenaga kerja Indonesia (TKI) belum memiliki keunggulan kompetitif yang dapat dibandingkan dengan negara-negara maju di dunia. Keunggulan kompetitif yang dimaksud adalah keunggulan dalam penguasaan teknologi.

Para pekerja/tenaga kerja ini dalam konsideran Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memiliki perlindungan terhadap jaminan hak dasar pekerja, jaminan kesamaan kesempatan, dan jaminan kebebasan tidak diperlakukan secara diskriminasi yang bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Banyaknya TKA yang masuk ke Indonesia dari berbagai Negara, khususnya yang menjadi mayoritas kedatangan TKA dari china. Hal ini menimbulkan pro dan kontra bagi kehidupan masyarakat Indonesia sendiri. Khususnya pandangan dari tenaga kerja lokal yang merasa terancam adanya pergeseran kedudukan tenaga kerja lokal oleh TKA di dunia kerja, dapat mempengaruhi peluang kesempatan kerja bahkan tingkat upah bagi tenaga kerja lokal.

Penggunaan TKA di indonesia diberikan batasan dalam jumlah maupun bidang-bidang kerja yang akan di duduki oleh TKA, hal ini diperkuat dengan adanya ketentuan pembatasan jabatan yang diduduki TKA

di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pembatasan ini harus diperhatikan oleh pemberi kerja sebelum mengajukan penggunaan TKA.

Menurut pendapat Nasri bachtiar dan rahmi fahmi dalam artikel Jurnal Kependudukan Indonesia (JKI) mengatakan bahwa pertumbuhan ekonomi Negara juga dipengaruhi dengan perpindahan TKA ke Indonesia, kemudian kesempatan peluang kerja bahkan tingkah upah yang berlaku di Negara tujuan, hal ini sudah lama menjadi bahan penelitian oleh para ahli ekonomi dan politik. Norman dan Meikle berpendapat, hubungan antara tenaga kerja lokal dengan TKA yang saling melengkapi ini dapat memberikan pengaruh positif yang cukup besar bagi pertumbuhan perekonomian masyarakat baik di daerah maupun Negara. Dan sebagaimana hal ini tertuang dalam Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 10 tahun 2017 Tentang Pedoman penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan di lingkungan kementerian riset, Teknologi, dan pendidikan tinggi Pasal 26 dan 27 sebagai proses peralihan teknologi dan keahlian. Namun berbeda dengan pendapat alfitra salam, yang mengatakan masuknya TKA tentu akan menimbulkan banyak persoalan di bidang sosial, ekonomi, dan politik di Negara yang menerima TKA tersebut, karena dianggap masuknya TKA ke Indonesia banyak diantara nya masuk secara ilegal. Dari sisi kesempatan kerja TKA tidak akan mengurangi peluang kerja bagi tenaga kerja lokal karena mereka TKA juga merupakan pelengkap proses produksi.⁵

A. Ruang Lingkup Tenaga Kerja

1) Pengertian Tenaga Kerja

Istilah tenaga kerja sangat luas, yaitu meliputi semua orang yang mampu melakukan pekerjaan, Mengingat besarnya jumlah pekerja di Indonesia saat ini, ketimpangan antara pekerja dan pekerjaan yang tersedia, serta kemungkinan akan timbul masalah, PHK di perusahaan mungkin merupakan hasil akhirnya, masalah ketenagakerjaan akan menjadi sangat kompleks di masa depan. Perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama diperlukan untuk menyatukan kedua belah pihak guna mencapai tujuan bersama dan mencegah pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang karena ada faktor kepentingan pengusaha dan pekerja yang memungkinkan terjadinya ketidaksesuaian kedua kepentingan tersebut.⁷

B. Ruang Lingkup Mediasi

1) Pengertian Mediasi

Dalam upaya untuk menyelesaikan masalah, pihak ketiga yang netral tidak memiliki otoritas pengambilan keputusan didatangkan untuk membantu para pihak yang bersengketa untuk mencapai penyelesaian yang disepakati bersama..⁸Dalam Pasal 1 Ayat 7 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008, Mediasi dijelaskan sebagai cara penyelesaian konflik melalui proses perundingan untuk mencapai kesepakatan antara para pihak dengan bantuan Mediator.⁹

2) Mediasi dalam PERMA No.1 Tahun 2016 Tentang Mediasi

Definisi Mediasi dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 Karena orang yang melakukan mediasi (mediator) harus bertindak sebagai arbiter dari para pihak yang bersengketa, maka mediasi berasal dari kata latin “mediare” yang berarti ditengah-tengah. atau di tengah-tengah. Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan “mediasi” sebagai tata cara pelibatan pihak ketiga sebagai penasehat dalam menyelesaikan suatu konflik.¹⁰

C. Ruang Lingkup Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1) Pengertian PHK

Perjanjian kerja yang dibuat atau disepakati bersama oleh pengusaha dan pekerja atau buruh menimbulkan hubungan kerja..¹¹Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang memuat hak dan kewajiban para pihak serta mengatur bagaimana sistem kerja yang akan dilaksanakan oleh pegawai berdasarkan syarat-syarat serta hak dan kewajiban yang akan diberikan kepada mereka. Biasanya penyebab terjadinya PHK adalah karena efisiensi, penutupan bisnis, kepailitan, pekerja mangkir atau melakukan pelanggaran, karyawan yang bersangkutan meninggal dunia atau pensiun.

D. Ruang Lingkup Kontrak

1) Pengertian Kontrak

Kontrak atau perjanjian adalah kesepakatan antara dua orang atau lebih mengenai hal tertentu yang disetujui oleh mereka. Mariam Darus Badruzaman menerangkan kontrak adalah sebuah perbuatan hukum yang menimbulkan perikatan, yaitu hubungan hukum yang terjadi diantara dua orang atau lebih, yang terletak didalam lapangan kekayaan dimana pihak yang satu berhak atas prestasi dan pihak lainnya wajib memenuhi prestasi.

Kontrak menurut pasal 1313 KUHPdata, pengertian perjanjian sendiri adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

2) Pengertian Perjanjian Kerja

Definisi pertama, yang disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601a KUH Perdata tentang rapat-rapat buruh, menyatakan:

“Kontrak kerja adalah perjanjian di mana satu pihak, pekerja, berjanji, untuk waktu tertentu, untuk mematuhi perintah pihak lain, majikan, untuk melakukan pekerjaan demi upah.”¹²

Selain itu pengertian normatif diatas, perjanjian kerja juga dikemukakan oleh R. Goenawan Oetomo, yang menerangkan bahwa :

“Perjanjian kerja haruslah berdasarkan atas pernyataan kemauan yang sepakat, dari pihak buruh kemauan yang dinyatakan dan menyatakan untuk bekerja pada pihak majikan dengan menerima upah dan dari pihak majikan kemauan yang dinyatakan dan menyatakan akan mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah. Di samping kemauan yang sepakat antara kedua belah pihak, harus pula ada persesuaian antara pernyataan kehendak dan kehendak yang dinyatakan itu sendiri serta kehendak itu harus dinyatakan secara bebas dan bersungguh-sungguh”.¹³

3. METODE

Menurut Soerjono Soekanto, peranan metodologi Tujuan yang salah dari penelitian dan pengembangan sains adalah untuk memungkinkan para ilmuwan melakukan atau melakukan penelitian secara lebih efektif dan menyeluruh, membuka lebih banyak peluang untuk mempelajari fenomena yang sebelumnya tidak diketahui, untuk melakukan penelitian interdisipliner serta memberikan pedoman untuk mengorganisasikan serta mengintegrasikan pengetahuan mengenai masyarakat.¹⁴

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis empiris, yang dimaksud adalah penelitian yang mencakup identifikasi hukum yang kemudian didukung dengan penambahan data atau unsur empiris. Dalam hal ini penulis mencari dan mengumpulkan data dengan melakukan wawancara dan meninjau kepustakaan. Selanjutnya data-data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif untuk kemudian dipaparkan secara deskriptif analisis.

Untuk mendapatkan informasi dari berbagai aspek terhadap suatu isu hukum yang sedang dicari penyelesaian permasalahannya, penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konsep (conceptual approach), dan pendekatan kasus (case approach). Dalam Ilmu Hukum Ada 3 jenis dan sumber bahan hukum yaitu bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah beberapa teknik pengumpulan data diantaranya studi kepustakaan, dan wawancara.

Untuk mendapatkan informasi dari berbagai aspek terhadap suatu isu hukum yang sedang dicari penyelesaian permasalahannya, penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konsep (conceptual approach), dan pendekatan kasus (case approach).

1. Pendekatan Perundang-undangan (statute approach) Pendekatan ini adalah suatu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang ada sangkut pautnya dengan isu hukum yang sedang diangkat oleh penulis. Bagi penelitian untuk kegiatan praktis, pendekatan

perundang-undangan ini akan membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang dengan undang-undang lainnya atau antara undang-undang dan Undang-Undang Dasar atau antara regulasi dan undang-undang. Hasil telaah tersebut merupakan suatu argumen untuk memecahkan isu yang dihadapi.¹

2. Pendekatan konseptual (conceptual approach) Pendekatan ini memungkinkan penulis menggunakan pandangan atau doktrin dalam ilmu hukum, sehingga penulis dapat menemukan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dibahas. Pemahaman akan pandangan atau doktrin ini dapat menjadi dasar penulis untuk memecahkan permasalahan yang dibahas.²
3. Pendekatan kasus (case approach) Pendekatan ini dilakukan dengan melakukan telaah pada kasus-kasus yang berkaitan dengan isu hukum yang dihadapi. Kasus-kasus yang ditelaah merupakan kasus yang telah memperoleh putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap. Hal pokok yang dikaji pada setiap putusan tersebut adalah pertimbangan hakim untuk sampai pada suatu keputusan sehingga dapat digunakan sebagai argumentasi dalam memecahkan isu hukum yang dihadapi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. *Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Di PHK Saat Masa Kontrak Berlangsung Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003*

1) Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Pekerja Kontrak yang di PHK Sebelum Masa Kontrak Berakhir

Interaksi para pelaku hubungan industrial mengakibatkan terjadinya konflik di lapangan. Ketika terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha, pemerintah bertindak sebagai mediator sebagai salah satu pelaku hubungan industrial. Jika pemerintah memilih tindakan yang bertentangan dengan pendapat tenaga kerja, hal itu sering dianggap mendukung kepentingan bisnis. Pengusaha, di sisi lain, percaya bahwa pemerintah berada di pihak pekerja jika mengambil posisi yang mendukung peningkatan kondisi kerja bagi pekerja. Pemerintah harus mempertimbangkan kepentingan ekonomi bangsa dalam arti luas, bukan hanya kepentingan pekerja yang sedang bekerja atau baru saja berhenti bekerja. Pemerintah harus mempertimbangkan kepentingan ekonomi bangsa secara luas, termasuk mengambil langkah-langkah untuk mengatasi masalah pencari kerja baru, selain bertindak untuk karyawan yang sekarang bekerja atau baru berhenti bekerja (tenaga kerja baru).¹⁵

Menurut UU Nomor 22 tahun 1957 pasal 1 ayat 1 huruf c, perselisihan perburuhan yaitu pertentangan antara pengusaha dengan buruh yang tergabung dalam serikat buruh, disebabkan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan keadaan perburuhan dalam suatu perusahaan. Pengertian perselisihan perburuhan ini selanjutnya lebih dikenal dengan perselisihan hubungan industrial.¹⁶

Pemutusan hubungan kerja oleh pemberi kerja merupakan salah satu bentuk pemutusan hubungan kerja (PHK) dan seringkali karena alasan karyawan atau keadaan perusahaan terkait dengan kelalaian karyawan. Memberikan keamanan dan kepercayaan yang lebih besar dalam kehidupan pekerja. Di bawah Peraturan Departemen Tenaga Kerja No. 150 Tahun 2000, sebagai akibat dari ketentuan ini, sebuah ketentuan ditambahkan pada Undang-undang yang melarang pengurangan staf sebagai perintah pelaksanaan (Pasal 2(4) huruf d, e, f). Memulai penghentian karena alasan ini dilarang.

¹Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Penelitian Hukum*, Prenadamedia Group, Jakarta, hlm. 133.

²*Ibid*, hlm.. 135.

Tahapan-tahapan dalam Penyelesaian Gugatan di Pengadilan: Dalam UU Tahapan penyelesaian sengketa di pengadilan dalam hukum kepegawaian, hanya ada dua badan peradilan yang dapat menyelesaikan perselisihan perburuhan: Pengadilan Hubungan Perburuhan dan Mahkamah Agung (MS). PHI adalah pengadilan khusus (ad hoc) dalam lingkungan hukum umum yang mempertimbangkan sengketa yang belum terselesaikan pada tahap mediasi atau arbitrase. Peradilan Hubungan Industrial (PHI) terdiri dari hakim PN dan dua hakim Ad Hoc. Setiap hakim ad hoc terdiri dari satu orang dari organisasi pekerja dan satu orang dari organisasi pengusaha. PHI memiliki tanggung jawab dan wewenang untuk mengkaji dan menetapkan di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;

- a. di tingkat pertama, terkait dengan litigasi;
- b. tahap pertama perselisihan pemecatan;
- c. pada tingkat pertama dan terakhir, terkait benturan kepentingan. Pada tingkat pertama dan terakhir perselisihan antar sekitar pekerja/intra perusahaan (Pasal 56 UU No.2 Tahun 2004).¹⁷

Syarat-syarat mengajukan gugatan ke PHI adalah sebagai berikut:

1. Diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang daerah hukumnya meliputi tempat tinggal pekerja;
2. Disertai berita acara penyelesaian mediasi atau konsiliasi. Pengadilan harus mengembalikan klaim penggugat jika berita acara hilang.
3. Gugatan harus mencantumkan poin-poin penting yang menimbulkan konflik, nama para pihak, dan dokumen pendukung lainnya.¹⁸

Prosedur litigasi diatur sebagai berikut:

- a) Apabila perselisihan tersebut menyangkut perselisihan hak/kepentingan yang diikuti dengan perselisihan pemberhentian, maka PMI terlebih dahulu akan memutus perselisihan hak dan/atau kepentingan tersebut (pasal 85 UU No. 2 Tahun 2004).
- b) Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan yang menyatakan diterima atau ditolaknya permohonan dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak diterimanya permohonan jika perkara dipercepat atas permintaan salah satu pihak secara tertulis. Majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang diputus tanpa ada acara pemeriksaan jika permohonan itu dikabulkan oleh Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah putusan dikeluarkan. Para pihak harus menyampaikan tanggapan dan dokumen pendukungnya paling lambat 14 hari kerja (Pasal 98 dan 99 UU No. 2 Tahun 2004).
- c) Sesuai dengan prosedur baku, sidang pertama diselenggarakan oleh ketua majelis hakim paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah putusan majelis hakim. Ketua pengadilan perkara segera mengeluarkan putusan sela yang memerintahkan pemberi kerja untuk membayar upah dan hak-hak lain yang biasa diterima oleh pekerja yang bersangkutan, jika pada sidang pertama diketahui bahwa ia lalai memenuhi kewajibannya untuk itu sambil menunggu putusan. keputusan. selesainya pemutusan hubungan kerja.
- d) Dalam hal pemilik usaha tidak menaati putusan tersebut, hakim ketua memerintahkan penyitaan barang jaminan dalam putusan Pengadilan HI. Keputusan sela tidak tunduk pada tantangan atau jalur hukum.
- e) Majelis hakim mengeluarkan putusannya paling lama 50 hari kerja setelah sidang pertama.
- f) Keputusan majelis hakim atas perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam organisasi yang sama bersifat final. Namun demikian, putusan majelis hakim PHI terhadap perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila dalam

waktu 14 hari kerja tidak diajukan permohonan kasasi oleh para pihak yang hadir atau dalam waktu 14 hari kerja. setelah menerima keputusan oleh pihak yang tidak hadir.¹⁹

B. Peranan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Dalam Penyelesaian PHK Sepihak Pada Masa Kontrak Melalui Mediasi

Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan penulis pada hari Kamis tanggal 4 Agustus 2022, dengan Ibu Marlina Yunita Sitanggang, SH. selaku mediator hubungan industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan merupakan unsur penunjang pemerintah daerah dibidang Ketenagakerjaan berupaya melaksanakan Tugas dan Kewajiban sesuai visi dan misi Dinas Ketenagakerjaan dalam membantu Kepala Daerah untuk menyusun Kebijakan di Bidang Ketenagakerjaan wilayah Kota Medan.

Penulis menganalisis Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam penyelesaian perkara perselisihan PHK di luar pengadilan hubungan industrial dan di dalam pengadilan hubungan industrial telah dilakukan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku., sebagaimana diatur dalam Pasal 8 ayat (1) Kepmenaker Nomor 2 Pasal 9 Peraturan Menteri Kode Kepegawaian No. 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perantara dan Tata Cara Mediasi Hubungan Industrial, UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Seorang Perantara dalam Hubungan Industrial dan prosedur mediasi.

Penyelesaian melalui mediasi tetap menggunakan mekanisme musyawarah/musyawarah untuk mufakat dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Disnaker. Hal itu juga sesuai dengan tata cara yang digariskan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 (selanjutnya disebut Permenakertras No. 17 Tahun 2014) Tata Kerja Mediasi sesuai dengan Permenakertras No. 17 Tahun 2014 Pasal 13. Mediasi yang dilaksanakan dalam waktu 30 hari kerja, dilaksanakan setelah adanya klarifikasi pra mediasi oleh mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pemanggilan saksi bila diperlukan, pemanggilan saksi dilakukan apabila dalam proses mediasi ditemukan fakta hukum yang memerlukan dukungan keterangan para saksi agar didapatkan fakta obyektif, upaya perdamaian para pihak agar tercapai kesepakatan secara tripartite. Tujuan dari Mediasi di dalam Perselisihan Hubungan Industrial itu adalah untuk membantu menengahi pihak-pihak yang sedang bersengketa agar dapat berkompromi, sifatnya hanya memberi saran serta pertimbangan agar dapat terjadinya situasi win-win solution. Apabila memang dalam mediasi para pihak tidak bisa bersepakat, maka itu merupakan hak dari para pihak.

1) Contoh Kasus Penyelesaian Perselisihan PHK Dalam Anjuran Mediator Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Diketahui kasus ini terjadi antara PT. GADAI SENYUM SUKACITA yang beralamat di Jl. Jamin Ginting No. 14 Simpang Pos, Medan. dengan Saudara ADARMAN SOMASI LAIYA yang beralamat di Jl. Puna Sembiring Gg. Bersama No. 198, Medan. Sehubungan dengan penyelesaian perselisihan perburuhan antara PT. Tersenyumlah dengan gembira bersama sdr. Adarman Somasi Laiya yang dimediasi tidak tercapai kesepakatan, dan sesuai dengan ketentuan ayat (2) Pasal 13 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mediator hubungan perburuhan membuat usul sebagai bahan pertimbangan, karena mediator perlu mendengar keterangan kedua pihak yang berselisih sebagai berikut:

KETERANGAN PEKERJA

1. Bahwa Pekerja Sdr. Adarman Somasi Laiya merupakan pekerja PT. Gadai Senyum Sukacita sejak Oktober 2018;
2. Bahwa upah yang diberikan kepada pekerja pada tahun 2018 Rp. 2.200.000/bulan dan upah 2019 Rp. 2.300.000/bulan;

3. Bahwa pekerja di kontrak sejak tahun 2020 dengan durasi kontrak per 6 (enam) bulan;
4. Bahwa pekerja sudah menandatangani kontrak 3 (tiga) atau 4 (empat) kali;
5. Bahwa pekerja terakhir bekerja 05 November 2021;
6. Bahwa kontrak terakhir pada September 2021 s.d. Februari 2022);
7. Bahwa jam kerja pekerja sebanyak 13 (tiga belas) jam/hari dan tidak pernah diberikan upah lembur;
8. Bahwa upah yang diberikan kepada pekerja dibawah upah minimum dan dibawah dari upah yang tercantum di kontrak;
9. Bahwa terhadap pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha, pekerja meminta agar pengusaha membayar upah lembur, kekurangan upah dan sisa kontrak.

KETERANGAN PENGUSAHA

1. Bahwa benar Pekerja Sdr. Adarman Somasi Laiya adalah karyawan PT. Gadai Senyum Sukacita dengan status pegawai kontrak;
2. Bahwa kontrak terakhir Pekerja Sdr. Adarman Somasi Laiya untuk September 2021 s.d. Februari 2022;
3. Bahwa antara Perusahaan PT. Gadai Senyum Sukacita dan Pekerja Sdr. Adarman Somasi Laiya telah menandatangani kesepakatan penurunan upah selama masa pandemi Covid-19 dari Rp. 3.300.000,- menjadi Rp. 2.600.000,-;
4. Bahwa Pekerja Sdr. Adarman Somasi Laiya telah melakukan kesalahan berupa melakukan transaksi gadai dari karyawan dan transaksi gadai dimana barang agunan tidak ada;
5. Bahwa terhadap kesalahan tersebut Perusahaan PT. Gadai Senyum Sukacita telah memberikan Surat Peringatan III sekaligus pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan Adarman Somasi Laiya melalui surat No. 003/SP-III/GSS/2021 tanggal 05 November 2021.

PERTIMBANGAN DAN PENDAPAT MEDIATOR

1. Bahwa mempedomani Pasal 2 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka perselisihan antara PT. Gadai Senyum Sukacita dengan Pekerja Sdr. Adarman Somasi Laiya termasuk ke dalam perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Bahwa mempedomani Pasal 3 ayat (1) Undang undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara PT. Gadai Senyum Sukacita dengan Pekerja Sdr. Adarman Somasi Laiya telah melakukan upaya perundingan secara bipartit namun tidak tercapai kesepakatan, dalam hal ini Mediator berpendapat bahwa mekanisme penyelesaian perselisihan di tingkat bipartit sudah dilaksanakan tetapi belum ada kesepakatan;
3. Bahwa dalam keterangannya Pekerja Sdr. Adarman Somasi Laiya menyatakan diputus kontraknya pada tanggal 05 November 2021 dengan alasan diberikan Surat Peringatan III dengan alasan telah melakukan kesalahan dan Pengusaha PT. Gadai Senyum Sukacita menyatakan kontrak diputus dikarenakan pekerja telah melakukan kesalahan berat maka mediator berpendapat perbuatan pengusaha yang melakukan pengakhiran hubungan kerja dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan belum dapat dibenarkan karena Pengusaha sebelumnya belum pernah memberikan Surat Peringatan kepada Pekerja dan kesalahan yang dilakukan oleh pekerja tidak ada diatur di dalam Perjanjian Kerja sebagai kesalahan yang dapat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan terhadap kesalahan yang dilakukan oleh Pekerja Sdr. Adarman Somasi Laiya seharusnya Pengusaha melakukan

pembinaan terlebih dahulu dan menghindari perbuatan pengakhiran hubungan kerja:

4. Bahwa terhadap perbuatan Pengusaha PT. Gadai Senyum Sukacita yang melakukan Pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja Sdr. Adarman Somasi Laiya berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Mediator berpendapat Pengusaha PT. Gadai Senyum Sukacita berkewajiban membayar ganti rugi kepada Pekerja Sdr. Adarman Somasi Laiya sebesar 4 (empat) bulan upah,
5. Bahwa Pekerja Sdr. Adarman Somasi Laiya telah melaksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selama 2 (dua) bulan maka berdasarkan Pasal 17 PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja Mediator berpendapat Pengusaha PT. Gadai Senyum Sukacita berkewajiban membayar kompensasi kepada pekerja sebesar $2/12 \times \text{upah } 1 \text{ (satu) bulan}$.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas dan guna menyelesaikan masalah dimaksud, dengan ini Mediator Mengajukan Agar Pengusaha PT. Gadai Senyum Sukacita memberikan hak-hak Pekerja Sdr. Adarman Somasi Laiya sebagaimana diatur dalam Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dengan perincian sebagai berikut:

1. Uang Ganti Rugi (Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003)
 $4 \times \text{Rp. } 3.300.000,- = \text{Rp. } 13.200.000,-$,
2. Uang Kompensasi (Pasal 17 PP No. 35 Tahun 2021)
 $2/12 \times \text{Rp. } 3.300.000,- = \text{Rp. } 550.000$,
Jumlah = Rp. 13.750.000 (tiga belas juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah).

Sekiranya agar Pengusaha PT. Gadai Senyum Sukacita dan Pekerja Saudara Adarman Somasi Laiya memberikan jawaban tertulis kepada mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran ini.

5. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan salah satu tindakan atau upaya untuk melindungi pekerja dari perbuatan yang sewenang-wenang oleh para pihak perusahaan yang tidak sesuai dengan aturan hukum. Hal ini bertujuan untuk melindungi hak-hak bagi pekerja yang dilanggar oleh pengusaha atau perusahaan. Perlindungan hukum bagi pekerja diatur pada Pasal 155 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 151 ayat (3) hukum Islam. Pengusaha, serta karyawan dan karyawan pada umumnya, harus terus melakukan semua tugas yang diperlukan sementara penyelesaian masalah hubungan industri masih ditangani. Pengusaha dapat mengambil tindakan untuk mengatasi keadaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dengan mengirimkan pesan peringatan kepada karyawan atau calon karyawan yang sedang dalam proses mutasi hubungan kerja dan masih diwajibkan untuk membayar upah di samping tanggung jawab lain yang biasanya ditanggung oleh karyawan atau calon karyawan. Kemudian untuk dapat memperjelas perlindungan hukum yang harusnya diterima oleh pekerja dapat dipisahkan antara lain:
 - 1) Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja Proses pemutusan hubungan kerja yang berarti pemutusan hubungan belum terjadi, ini berarti pekerja masih tetap pada kewajibannya dan pekerja masih berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan yaitu pekerja dalam pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- 2) Perlindungan Hukum Pekerja Setelah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja. Dimana setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut, selain upah atau uang pesangon tersebut ada hak-hak pekerja lain yang harus diterima oleh pekerja.
2. Peranan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam penyelesaian perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) di luar pengadilan hubungan industrial dan di dalam pengadilan hubungan industrial telah dilakukan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmenaker) Nomor 92 Tahun 2004, Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor 17 Tahun 2014 dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yaitu, penyelesaian diluar Pengadilan Hubungan Industrial, dilaksanakan dengan menerima pengaduan para pihak dapat dilakukan secara lisan dan tertulis, pemeriksaan berkas aduan yang dilakukan selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima pengaduan dari pihak pemohon, setelah menerima pelimpahan, mediator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi pada dasarnya adalah suatu hal yang wajib, jika dalam penyelesaian melalui bipartit tidak menemukan kesepakatan yang diinginkan maka proses penyelesaian selanjutnya adalah melalui Tripartit yaitu mediasi, Untuk penyelesaian mediasi ini, instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan menawarkan kepada para pihak yang berselisih agar melalui proses mediasi terlebih dahulu sebelum memilih lembaga konsiliasi atau arbitrase untuk menyelesaikan perselisihan yang dihadapi para pihak. Dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di Dinas Ketenagakerjaan, penyelesaian melalui mediasi tetap menggunakan mekanisme perundingan/musyawarah untuk mufakat, dan juga sesuai dengan prosedur yang diatur didalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 (selanjutnya disebut Permenakertras No. 17 Tahun 2014) Tata Kerja Mediasi sesuai dengan Permenakertras No. 17 Tahun 2014 Pasal 13. Mediasi yang dilaksanakan dalam waktu 30 hari kerja, dilaksanakan setelah adanya klarifikasi pra mediasi oleh mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pemanggilan saksi bila diperlukan, pemanggilan saksi dilakukan apabila dalam proses mediasi ditemukan fakta hukum yang memerlukan dukungan keterangan para saksi agar didapatkan fakta obyektif, upaya perdamaian para pihak agar tercapai kesepakatan secara tripartite. Tujuan dari Mediasi di dalam Perselisihan Hubungan Industrial itu adalah untuk membantu menengahi pihak-pihak yang sedang bersengketa agar dapat berkompromi, sifatnya hanya memberi saran serta pertimbangan agar dapat terjadinya situasi win-win solution.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih penulis sampaikan kepada semua pihak-pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini. Sukur Alhamdulillah pertama tama saya ucapkan atas kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan kesehatan serta rejeki kepada saya hingga saat ini saya menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah, Tak lupa pula saya ucapkan terima kasih kepada kedua orang tua saya yang selalu memberi dukungan hingga sampai ketahap ini. Terima kasih kepada dosen pembimbing saya ibu Fani Budi Kartika SH.,MH yang memberikan masukan dan saran kepada saya untuk menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Terima kasih juga untuk para dosen-dosen Fakultas Hukum Universitas Potensi Utama Medan yang memberikan ilmu selama saya belajar menimba ilmu di kuliah. Dan juga saya berterima kasih kepada teman-teman saya semua khusus nya teman di Fakultas Hukum angkatan 2018.

REFERENSI

- [1] Diara Rahma Pratiwi, 2018, Peranan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Dalam Penyelesaian Perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [2] Undang-Undang Dasar 1945

- [3] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- [4] Lalu Husni, 2010, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- [5] Kartika. F, 2021, Analisis Hukum Penggunaan Tenaga Kerja Asing Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kota Medan, Universitas Potensi Utama, Medan Indonesia
- [6] Imam Soepomo. Pengantar Hukum Perburuhan. Djambatan: Jakarta. 1999.
- [7] Sendjun H. Manullang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Rineka Cipta: Jakarta. 2001.
- [8] Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008
- [9] Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka, 2000.
- [10] Lalu Husni, 2007, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta : PT. Raja Grafindo Perseda.
- [11] R Subekti dan R Tjitrosudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (c), cet. 12, Jakarta: Pradnya Paramita, 1979.
- [12]Ibid, Halaman, 327
- [13] Cosmas Batubara, *Hubungan Industrial*, Jakarta: Sekolah Tinggi Manajemen, 2003.
- [14] Sri Haryani, *Hubungan Industrial Di Indonesia*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2002.
- [15] Libertus Jehani, 2008, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Jakarta, Forum Sahabat.