



Efektivitas Pengadilan Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Perlindungan bagi Pekerja

Aryanti Agripina Winata ^{1*}, Gunardi Lie ²

¹⁻²Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara Jakarta, Indonesia

aryanti.205230158@stu.untar.ac.id¹, gunardi@fh.untar.ac.id²

*Penulis Korespondensi: aryanti.205230158@stu.untar.ac.id

Abstract. *This study analyzes the effectiveness of the Industrial Relations Court (PHI) as a specialized court in handling labor disputes—such as conflicts over rights, interests, termination of employment, and disputes between labor unions—while protecting workers who are economically and structurally more vulnerable than employers, within the framework of the rule of law that upholds the supremacy of law and equality before the law. Using a normative legal approach through legislative studies and conceptual analysis based on primary sources such as Law No. 2 of 2004 on the Settlement of Industrial Relations Disputes, as well as secondary sources from legal literature. The analysis reveals that the Industrial Relations Dispute Resolution System (PHI), designed for swift, fair, and cost-effective resolution through stages of bipartite negotiation, mediation, conciliation, arbitration, and litigation as a last resort, has not yet achieved optimal results due to weak regulatory frameworks, lengthy processes, high costs, ineffective enforcement of decisions, and an imbalance in workers' bargaining power. Systemic reform is required in the form of strengthening enforcement regulations, enhancing the capacity of expert judges, digitizing procedures, optimizing non-litigation mechanisms, and expanding free legal aid for workers to achieve substantive justice and true legal certainty.*

Keywords: *Dispute Resolution; Industrial Relations Court; Labor Disputes; Legal Effectiveness; Worker Protection;*

Abstrak. Penelitian ini menganalisis efektivitas Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagai pengadilan khusus dalam menangani perselisihan ketenagakerjaan seperti konflik hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan antar serikat pekerja, sekaligus melindungi pekerja yang secara ekonomi dan struktural lebih rentan dibandingkan pengusaha, dalam kerangka prinsip negara hukum yang menjunjung supremasi hukum serta kesetaraan di depan hukum. Dengan pendekatan hukum normatif melalui studi perundang-undangan dan konseptual berbasis bahan primer seperti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta bahan sekunder dari literatur hukum. Hasil analisis mengungkap bahwa PHI yang dirancang untuk penyelesaian cepat, adil, dan murah melalui tahapan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga litigasi sebagai *ultimum remedium* belum mencapai optimalisasi karena hambatan regulasi yang lemah, proses panjang, biaya tinggi, eksekusi putusan tidak efektif, serta ketidakseimbangan posisi *bargaining power* pekerja. Reformasi sistemik diperlukan berupa penguatan regulasi eksekusi, peningkatan kapasitas hakim ahli, digitalisasi prosedur, optimalisasi mekanisme non-litigasi, dan perluasan bantuan hukum gratis untuk pekerja guna mewujudkan keadilan substantif dan kepastian hukum yang sejati.

Kata kunci: Efektivitas Hukum; Pengadilan Hubungan Industrial; Penyelesaian Sengketa; Perlindungan Pekerja; Perselisihan Ketenagakerjaan;

1. LATAR BELAKANG

Republik Indonesia ialah negara hukum yang berpijak pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dengan tujuan untuk menciptakan kehidupan berbangsa yang adil, makmur, aman, damai, dan tertib, serta menjamin kesetaraan hak hukum bagi seluruh warga negara. Dalam pelaksanaannya, Indonesia juga mengedepankan prinsip demokrasi sebagai landasan dalam penyelenggaraan negara. Hal ini tercermin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menegaskan hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, serta Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam

Naskah Masuk: 13 Januari 2026; Revisi: 17 Februari 2026; Diterima: 24 Maret 2026; Terbit: 31 Maret 2026

hubungan kerja. Ketentuan-ketentuan tersebut menunjukkan bahwa negara memiliki kewajiban untuk memastikan tersedianya kesempatan dan dukungan bagi warga negara dalam memperoleh pekerjaan yang layak guna memenuhi kebutuhan hidup secara manusiawi (Sinambela et al., 2024; Hadjon, 1987).

Sejalan dengan hal tersebut, konsep negara hukum menegaskan bahwa setiap pelaksanaan kekuasaan harus didasarkan dan tunduk pada aturan hukum yang berlaku guna menjamin keadilan bagi seluruh rakyat (Kristiani & Vic, 2023; Asshiddiqie, 2006). Dalam negara hukum, setiap individu tanpa terkecuali wajib mematuhi hukum, dengan penekanan pada prinsip *rule of law* yang menempatkan hukum sebagai otoritas tertinggi dalam penyelenggaraan kekuasaan (Alandi & Mayasari, 2023). Prinsip ini juga didukung oleh asas *equality before the law* yang menjamin persamaan kedudukan setiap warga negara di hadapan hukum tanpa diskriminasi serta penghormatan terhadap hak asasi manusia (Muhammd, 2021). Dalam konteks perkembangan industrialisasi serta kemajuan teknologi informasi dan ilmu pengetahuan, kompleksitas perselisihan hubungan industrial semakin meningkat, sehingga diperlukan mekanisme penyelesaian melalui lembaga khusus yang mampu menjamin penyelesaian sengketa secara cepat, adil, dan berbiaya ringan.

Dalam perspektif hukum di Indonesia, hubungan industrial tidak hanya sebatas pada hubungan kerja antara pihak pekerja dan pihak pengusaha saja, melainkan sebagai suatu sistem yang meliputi aspek pembinaan, pengaturan, serta penyelesaian perselisihan antara para pihak (Rizki et al., 2023; Husni, 2016). Hubungan industrial sendiri pada dasarnya adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja (Kasra, 2022). Kenyataannya dalam hubungan industrial tidak senantiasa berlangsung secara lancar, karena terdapat kemungkinan timbulnya perselisihan yang bersumber dari kontradiksi kepentingan serta adanya perbedaan kepentingan antara pengusaha dan pekerja. Terbukti dengan banyaknya perselisihan-perselisihan yang berfaktor dari pemutusan hubungan kerja (PHK), pelanggaran hak-hak pekerja, atau sengketa antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan pengertian mengenai Perselisihan Hubungan Industrial adalah perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/serikat pekerja perihal hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam kerangka tersebut, perlindungan terhadap pekerja menjadi aspek yang fundamental. Secara struktural, pekerja memiliki kedudukan yang lebih lemah daripada pengusaha, baik secara ekonomi maupun dalam hal kekuatan tawar (Lesnussa et al., 2025; Supomo, 1983). Untuk mengatasi kekurangan tersebut, negara berperan aktif melalui berbagai regulasi untuk

memberikan jaminan atas hak-hak pekerja, seperti hak atas upah yang layak, kondisi lingkungan kerja yang aman, dan perlindungan terhadap tindakan sewenang-wenang, termasuk dalam hal pemutusan kerja.

Perlindungan ini juga sejalan dengan nilai-nilai hak asasi manusia yang memandang pekerja sebagai subjek hukum yang harus dihormati martabat dan hak-haknya. Banyaknya perselisihan dalam hubungan industrial yang harus diselesaikan, maka dibentuk mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mencakup penyelesaian melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga Pengadilan Hubungan Industrial sebagai upaya terakhir (*ultimum remedium*). Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perhubungan Hubungan Industrial (UU PHI) menyebutkan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan Pasal tersebut, empat jenis perselisihan hubungan industrial yang dapat diputus oleh PHI adalah perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja.

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menganalisis efektivitas Pengadilan Hubungan Industrial dalam menangani sengketa hubungan industrial serta dalam menjamin perlindungan hukum yang optimal bagi pekerja yang secara struktural memiliki posisi tawar lebih lemah dibandingkan pengusaha, sekaligus mengidentifikasi berbagai faktor yang menyebabkan belum optimalnya fungsi Pengadilan Hubungan Industrial dalam memberikan perlindungan hukum tersebut, serta merumuskan upaya reformulasi sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial guna mengatasi berbagai keterbatasan yang ada.

2. METODE

Metodologi penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif yang bertujuan untuk mengkaji efektivitas Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan serta memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*) untuk menelaah penerapan norma hukum dalam praktik penyelesaian sengketa hubungan industrial.

Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer, seperti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahannya, serta

peraturan perundang-undangan terkait lainnya. Selain itu, digunakan pula bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, serta putusan-putusan pengadilan yang relevan. Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*).

Selanjutnya, bahan hukum yang telah dikumpulkan dianalisis secara kualitatif dengan metode deskriptif-analitis, yaitu dengan menguraikan dan menginterpretasikan ketentuan hukum serta praktik yang ada untuk menilai efektivitas PHI dan mengidentifikasi kendala yang dihadapi. Hasil analisis kemudian digunakan untuk merumuskan kesimpulan dan rekomendasi terkait upaya peningkatan efektivitas sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta perlindungan hukum bagi pekerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan sengketa dan melindungi pekerja.

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) memiliki fungsi utama untuk memeriksa, mengadili, dan memutus sengketa hubungan industrial melalui putusan yang bersifat final dan mengikat (Firtianto et al., 2026). Namun, sebelum menempuh penyelesaian melalui PHI, para pihak sebelumnya dapat melakukan mekanisme penyelesaian sengketa melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Bipartit merupakan upaya penyelesaian hubungan kerja yang dilakukan secara langsung antara pengusaha dan pekerja/buruh melalui musyawarah (Julianda et al., 2025). Penyelesaian secara bipartit bersifat wajib, yang dilakukan paling lama 30 hari dan hasilnya disepakati oleh para pihak. Apabila tidak terwujud kesepakatan, maka perundingan dinyatakan gagal dan proses penyelesaiannya dapat dilanjutkan ke tahapan berikutnya. Proses selanjutnya adalah mediasi, yaitu tahapan penyelesaian sengketa hubungan industrial dengan bantuan mediator yang netral untuk mencapai kesepakatan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pihak dinas tenaga kerja berwenang untuk memberikan pilihan untuk memilih antara konsiliasi atau arbitrase terlebih dahulu. Apabila selama 7 hari para pihak tidak menentukan pilihan, maka penyelesaian kasus akan dilanjutkan dengan mediasi oleh mediator.

Konsiliator adalah perwakilan masyarakat yang memiliki keahlian atau pengalaman dalam ranah hubungan industrial dan memahami peraturan hukum ketenagakerjaan yang ditunjuk oleh Menteri untuk melaksanakan konsiliasi serta memberikan anjuran secara tertulis kepada para pihak sebagai upaya penyelesaian perselisihan kepentingan dan pemutusan hubungan kerja (Munawir & Pamungkas, 2025). Pada masing-masing wilayah kerja disediakan

daftar konsiliator oleh lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas bidang ketenagakerjaan, serta pengusaha dan pekerja dapat menunjuk konsiliator dari daftar yang disediakan untuk membantu menyelesaikan sengketa, asal berdasarkan persetujuan dari para pihak. Selanjutnya, arbitrase merupakan mekanisme penyelesaian sengketa oleh satu atau tiga majelis arbiter berdasarkan kesepakatan para pihak, dengan kewenangan dalam menangani empat jenis perselisihan-perselisihan yang ada (Arsalan & Putri, 2020). Putusan arbitrase dapat diajukan upaya hukum peninjauan kembali oleh para pihak ke Mahkamah Agung dalam jangka waktu paling lambat 30 hari, jika terdapat bukti surat atau dokumen yang dinyatakan terbukti palsu, pihak lawan secara sadar menyembunyikan dokumen yang bersifat krusial, putusan arbitrase yang didasarkan tipu muslihat, putusan melampaui kewenangan arbiter, dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Apabila seluruh upaya penyelesaian sengketa hubungan industrial di luar pengadilan tidak berhasil memperoleh kesepakatan, maka para pihak dapat menempuh upaya terakhir melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Sebagai pengadilan khusus, PHI berwenang memeriksa dan memutus perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama sekaligus terakhir, sehingga diharapkan mampu untuk menyelesaikan sengketa dengan cepat, adil, dan murah sebagai upaya terakhir (*ultimum remedium*). Meskipun PHI dibentuk sebagai lembaga peradilan khusus, dalam praktiknya masih terdapat berbagai permasalahan yang menunjukkan kurangnya efektivitas PHI. Permasalahan tersebut dapat dilihat dari proses penyelesaian perkara yang relatif memakan waktu yang lama, biaya yang dikeluarkan kerap harus ditanggung sendiri oleh para pihak, dan kendala dalam pelaksanaan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap, sehingga tidak selalu memberikan kepastian hukum yang nyata bagi pihak yang dimenangkan. Di sisi lain, terdapat kesenjangan posisi pekerja sebagai pihak yang lebih lemah, baik dari segi sumber daya ekonomi, keterbatasan akses terhadap bantuan hukum, maupun rendahnya pemahaman terhadap prosedur beracara sehingga membatasi peluang pekerja untuk memperoleh keadilan secara optimal. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tujuan pembentukan PHI dengan realitas implementasinya di lapangan, sehingga diperlukan perbaikan baik dari aspek regulasi maupun pelaksanaannya.

Faktor ketidakefektifan Pengadilan Hubungan Industrial dan reformulasi sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Secara normatif, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang memiliki tujuan untuk mewujudkan penyelesaian sengketa yang cepat, adil, dan berbiaya ringan (Mardani, 2024). Namun, permasalahan fungsi tersebut belum sepenuhnya efektif

dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja, karena dipengaruhi oleh kendala-kendala yang saling berkaitan (Mantili, 2021). Kendala tersebut meliputi faktor regulasi yang belum sepenuhnya efektif. Meskipun telah diatur mekanisme penyelesaian secara bertahap, masih terdapat kekosongan atau kelemahan dalam pengaturan teknis, khususnya terkait pelaksanaan atau putusan PHI. Hal ini menyebabkan putusan hukum tidak selalu dilaksanakan secara efektif dan berdampak pada kurangnya kepastian hukum bagi pekerja.

Selain itu, adanya aspek implementasi dan kapasitas kelembagaan. Dalam praktiknya, proses penyelesaian perkara di PHI kerap memakan waktu yang relatif lama dan bertentangan dengan asas peradilan yang cepat dan sederhana. Kapasitas aparat penegak hukum yang belum merata juga mempengaruhi segi kompetensi dan pengalaman di bidang hubungan industrial. Ada juga dari sisi biaya dan kompleksitas prosedur, meskipun PHI dirancang sebagai peradilan yang berbiaya ringan, pada kenyataannya hal tersebut tidak selalu dirasakan oleh pekerja (Zairudin, 2022). Sering kali mereka harus menanggung biaya perkara, biaya bantuan hukum, serta ditambah dengan prosedur beracara yang cenderung formal dan kompleks, sehingga menjadi hambatan bagi pekerja dalam memperoleh keadilan. Berikutnya, ketidakseimbangan posisi antara pekerja dan pengusaha juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi efektivitas PHI (Khairunnisa et al., 2025). Pekerja secara mendasar berada pada kedudukan yang lebih lemah daripada pengusaha, baik dari segi ekonomi, akses informasi, maupun kemampuan untuk memperoleh bantuan hukum. Keterbatasan tersebut menyebabkan pekerja tidak selalu memiliki kemampuan untuk memperjuangkan haknya secara optimal di hadapan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dalam beberapa kasus, putusan PHI juga dianggap belum sepenuhnya mencerminkan keadilan substantif, yang tercermin dari perbedaan antara fungsi perlindungan hukum dengan realitas implementasinya dalam praktik peradilan hubungan industrial.

Oleh karena itu, diperlukan reformulasi sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik dari aspek regulasi maupun implementasi untuk mengatasi berbagai kekurangan dalam pelaksanaan fungsi Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Pertama, diperlukan penguatan regulasi dan harmonisasi norma hukum melalui revisi atau penyempurnaan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, khususnya yang berkaitan dengan mekanisme eksekusi putusan, batas waktu penyelesaian perkara, serta penguatan sanksi bagi pihak yang tidak mematuhi putusan pengadilan. Kemudian, peningkatan pada mekanisme penyelesaian diluar persidangan seperti bipartit hingga arbitrase perlu dioptimalkan agar dapat berfungsi secara efektif dan tidak semua perkara harus berlanjut ke PHI. Selanjutnya, diadakan penguatan bantuan akses hukum bagi

pekerja agar mereka memiliki posisi yang setara dalam memperjuangkan haknya di pengadilan dan penyederhanaan prosedur penyelesaian sengketa agar lebih mudah diakses oleh semua pihak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) memiliki sistem yang belum berfungsi secara optimal karena dipengaruhi oleh berbagai kendala, seperti regulasi, kelembagaan, prosedur, serta ketidakseimbangan posisi dari para pihak. Maka sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial diperlukan reformulasi, baik dari segi regulasi, penguatan institusi, maupun peningkatan akses keadilan bagi pekerja untuk membuat sistem peradilan yang efektif, adil, dan dapat memberikan jaminan perlindungan hukum secara optimal bagi pihak yang membutuhkan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan di atas, bahwa efektivitas Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagai lembaga peradilan khusus yang dibuat untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial pada dasarnya telah memiliki landasan hukum dan mekanisme yang cukup jelas. Namun dalam implementasinya, efektivitas PHI masih belum sepenuhnya tercapai (Asyhadie et al., 2025). Masih terdapat faktor-faktor yang saling berkaitan dengan satu sama lain baik dari aspek regulasi, kelembagaan, maupun praktik pelaksanaan di lapangan. Dari sisi regulasi, masih terdapat kelemahan dalam pengaturan teknis, terutama terkait pelaksanaan atau eksekusi putusan, yang berdampak pada kurang optimalnya kepastian hukum. Dari sisi implementasi, proses penyelesaian perkara yang cenderung memakan waktu lama serta kapasitas aparat penegak hukum yang belum merata turut mempengaruhi kinerja PHI. Selain itu, biaya perkara dan kompleksitas prosedur juga menjadi hambatan bagi pekerja dalam memperoleh keadilan. Lebih lanjut, ketidakseimbangan posisi antara pekerja dan pengusaha memperkuat tantangan dalam mewujudkan perlindungan hukum yang optimal. Pekerja yang memiliki keterbatasan dari segi ekonomi, akses informasi, dan bantuan hukum sering kali tidak mampu memperjuangkan haknya secara maksimal. Kondisi ini juga tercermin dalam praktik putusan PHI yang dalam beberapa kasus dinilai belum sepenuhnya mencerminkan keadilan substantif. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa masih terdapat kesenjangan antara tujuan normatif pembentukan PHI dengan realitas implementasinya dalam praktik peradilan hubungan industrial

Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan secara menyeluruh terhadap sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik melalui penguatan regulasi, peningkatan efektivitas kelembagaan PHI, maupun penyederhanaan prosedur beracara. Selain itu, negara perlu memperluas akses bantuan hukum bagi pekerja serta mengoptimalkan mekanisme

penyelesaian non-litigasi agar lebih efektif. Dengan demikian, diharapkan PHI dapat berfungsi secara maksimal dalam mewujudkan keadilan dan perlindungan hukum bagi pekerja.

REFERENSI

- Alandi, H., & Mayasari, D. E. (2023). Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Perselisihan PEKERJA. *Jurnal Hukum Ius Publicum*, 4(2). <https://doi.org/10.55551/jip.v4i2.70>
- Arsalan, H., & Putri, D. S. (2020). Reformasi Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal HAM*, 11(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.30641/ham.2020.11.39-50>
- Asshiddiqie, J. (2006). *Pengantar ilmu hukum tata negara*. RajaGrafindo Persada.
- Asyhadie, Z., Kusuma, R., & Irfan, M. (2025). Efektivitas Pengadilan Hubungan Industrial Mataram Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Kompilasi Hukum*, 10(2), 491–498. <https://doi.org/10.29303/jkh.v10i2.266>
- Firtianto, B., Sinaga, N. D., Sitio, K. D. S., & Alyska, D. (2026). Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Pelindung Bagi Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja. *Jurnal Seni Musik Dan PendidikanHarapan*, 5(3).
- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia*. Bina Ilmu.
- Husni, L. (2016). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. RajaGrafindo Persada.
- Julianda, A., Wijaya, A. D., Fadhilah, A. F., Susanti, P., & Yamani, M. (2025). Dampak Hukum Ketidakpatuhan Terhadap Kewajiban Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Journal Kompilasi Hukum*, 10(1), 90–102. <https://doi.org/10.29303/jkh.v10i1.224>
- Kasra, H. (2022). Kritik Terhadap Sistem Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia : Studi Uu No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perspektif Teori Sistem Hukum. *Sol Justicia Journal*, 5(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.54816/sj.v5i1.484>
- Khairunnisa, N. N., Tohadi, Maulana, S., & Zanaya, K. P. (2025). efektivitas peranan serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan perburuhan di indonesia. *Jurnal Hukum Malahayati*, 6(1). <https://doi.org/10.33024/jhm.v6i1.19081>

- Kristiani, E., & Vic, B. J. (2023). Urgensi Penegasan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Retentum*, 5(1), 370–385. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.46930/retentum.v7i1.5379>
- Lesnussa, M. R., Pelman, G., & Pasumain, A. (2025). Perlindungan Hukum Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Transformasi Hukum Dan Keadilan Sosial*, 9(3).
- Mantili, R. (2021). Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase). *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 6(1), 47–65. <https://doi.org/10.23920/jbmh.v6i1.252>
- Mardani. (2024). *Teori Hukum*. Kencana.
- Muhammd, A. K. (2021). *Hukum Perusahaan Indonesia*. Pt. Citra Aditya Bakti.
- Munawir, I., & Pamungkas, P. (2025). Kebijakan Ketenagakerjaan Dan Hubungan Industrial Di Indonesia : Tinjauan Terhadap Dinamika, Tantangan, Dan Strategi Peningkatan Kualitas. *Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 12(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25157/dak.v12i2.20893>
- 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(3), 211–220. <https://doi.org/https://doi.org/10.34012/jihp.v6i2.4201>
- Sinambela, C. B. B., Windari, R. A., & Yasmiati, N. L. W. (2024). Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Tripartit Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak. *Jurnal Pacta Sunt Servanda*, 5(2), 100–107. <https://doi.org/10.23887/jpss.v5i2.5522>
- Supomo, I. (1983). *Hukum perburuhan bidang hubungan kerja*. Djambatan.
- Zairudin, A. (2022). Rekontruksi Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Legal Studies Journal*, 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.33650/ljsj.v2i1.3469>