



DAMPAK HUKUM KETIDAKPATUHAN TERHADAP KEWAJIBAN MEDIASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

THE LEGAL IMPACT OF NON-COMPLIANCE WITH MEDIATION OBLIGATIONS IN THE RESOLUTION OF INDUSTRIAL RELATIONS DISPUTES

Adela Julianda

Universitas Bengkulu

E-mail: adelabkl2019@gmail.com

Ano Dwi Wijaya

Universitas Bengkulu

E-mail: anodwiwijaya103@gmail.com

Amanda Fathonah Fadhillah

Universitas Bengkulu

E-mail: ffamanda364@gmail.com

Pipi Susanti

Universitas Bengkulu

E-mail: pipi@unib.ac.id

M. Yamani

Universitas Bengkulu

E-mail: myamani@unib.ac.id

Abstrak

Artikel ini membahas urgensi dan konsekuensi hukum dari pelaksanaan mediasi sebagai prosedur wajib dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Namun, dalam praktiknya sering kali terdapat ketidaksesuaian dalam proses mediasi yang dapat menghambat kelanjutan proses hukum, seperti yang terjadi dalam Kasus Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg, di mana Tergugat menyatakan bahwa ia tidak pernah dilibatkan dalam proses mediasi yang dilakukan oleh Penggugat. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Mediasi bukan sekadar mekanisme alternatif, tetapi merupakan syarat formal yang harus dipenuhi sebelum gugatan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), sebagaimana diatur dalam Pasal 3 dan Pasal 6 ayat (1), serta ditekankan dalam Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang PPHI yang mengharuskan adanya laporan mediasi atau konsiliasi sebagai lampiran dalam gugatan. Kegagalan untuk mematuhi ketentuan ini, baik oleh Penggugat maupun petugas yang gagal memverifikasi kelengkapan administrasi, dapat mengakibatkan gugatan dianggap prematur, tidak diterima, dan menyebabkan cacat prosedural yang memengaruhi keabsahan proses peradilan. Kegagalan untuk melaksanakan mediasi juga mengganggu prinsip keadilan prosedural, memperlebar kesenjangan kekuatan tawar antara pekerja dan pengusaha, serta merusak kredibilitas lembaga peradilan karena lemahnya pengawasan internal. Oleh karena itu, pelaksanaan mediasi secara sah dan benar tidak hanya penting secara administratif, tetapi juga

merupakan instrumen utama untuk memastikan proses hukum yang adil, cepat, dan murah yang berorientasi pada perlindungan hak pekerja dan terciptanya hubungan industrial yang harmonis.

Kata kunci: Mediasi; Pengadilan Hubungan Industrial; Hubungan Ketenagakerjaan.

Abstract

This article discusses the urgency and legal consequences of implementing mediation as a mandatory procedure in resolving industrial relations disputes in accordance with Law Number 2 of 2004 on the Settlement of Industrial Relations Disputes. However, in practice, there are often discrepancies in the mediation process that can hinder the continuation of legal proceedings, as occurred in Case Number 38/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sng, where the Defendant stated that he was never involved in the mediation process conducted by the Plaintiff. This research uses a normative legal method. The research results show that Mediation is not merely an alternative mechanism, but a formal requirement that must be fulfilled before a lawsuit is filed with the Industrial Relations Court (PHI), as stipulated in Article 3 and Article 6 paragraph (1), and emphasized in Article 83 paragraph (1) of the PPHI Law, which mandates the inclusion of a mediation or conciliation report as an attachment to the lawsuit. Failure to comply with these provisions, whether by the Plaintiff or by officials who fail to verify administrative completeness, can result in the lawsuit being deemed premature, inadmissible, and causing procedural defects that affect the validity of the judicial process. Failure to conduct mediation also disrupts the principle of procedural justice, widens the bargaining power gap between workers and employers, and damages the credibility of the judiciary due to weak internal oversight. Therefore, the proper and legitimate implementation of mediation is not only important administratively but also serves as a key instrument to ensure a fair, swift, and cost-effective legal process focused on protecting workers' rights and fostering harmonious industrial relations.

Keywords: Mediation; Industrial Relations Court; Employment Relations.

A. PENDAHULUAN

Dalam hubungan kerja, seringkali timbul perselisihan antara pekerja dan pengusaha terkait dengan berbagai masalah, seperti pemutusan hubungan kerja, masalah upah, atau kondisi kerja. Keberlangsungan hubungan industrial dalam realitas/faktanya yang terjadi saat ini tidak selalu berjalan dengan baik dan lancar, sehingga menimbulkan sebuah perselisihan karena tidak terwujud dan terlaksananya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha.¹ Hubungan kerja yang baik adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dengan pekerja terhitung pada pelaksanaan perjanjian kerja yang berkenaan pada melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing pihak tersebut.² Untuk itu, penting adanya mekanisme penyelesaian sengketa yang dapat memberikan solusi tanpa melibatkan proses peradilan yang panjang, mahal, dan seringkali memperburuk hubungan kerja. Sebelum terjadi hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dibuat suatu perjanjian yang merupakan untuk dasar memenuhi kesepakatan hak dan kewajiban masing-masing pihak (pengusaha dan pekerja). Hal ini merupakan bagian dari syarat syarat kerja dapat dibuat dalam bentuk, antara lain a. Perjanjian kerja b. Peraturan perusahaan c. Perjanjian kerja bersama (PKB).³ Salah satu mekanisme

1 Haikal Sudjudiman and Fatma Ulfatun Najicha, "Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Di Indonesia Dan Singapura," *UIR Law Review* 4, no. 2 (2020): 40–50, [https://doi.org/10.25299/uirrev.2020.vol4\(2\).6767](https://doi.org/10.25299/uirrev.2020.vol4(2).6767).

2 Abdul Aziz, "Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan Vol.9 Nomor 2 Desember 2022" 9, no. 2 (2022): 174–82.

3 Ica Karina et al., "Jurnal Profile Hukum Jurnal Profile Hukum" 1, no. 1762 (2023): 101–10, <https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JPH/article/view/3554>.

yang diatur dalam sistem hukum Indonesia adalah mediasi. Mediasi adalah proses penyelesaian sengketa yang melibatkan pihak ketiga netral untuk membantu pihak-pihak yang berselisih mencapai kesepakatan bersama. Mediasi bertujuan untuk mencari jalan tengah yang dapat diterima oleh kedua belah pihak dan menjaga hubungan kerja agar tetap harmonis. Dalam konteks hubungan industrial, mediasi menjadi tahap awal yang wajib dilakukan sebelum suatu sengketa dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Oleh karena itu, ketidakpatuhan terhadap kewajiban untuk melakukan mediasi dapat menimbulkan masalah hukum yang signifikan dan memengaruhi kelanjutan proses hukum lebih lanjut.

Penyelesaian sengketa hubungan industrial yang efektif diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁴ Undang-undang ini mewajibkan kedua belah pihak yang berselisih untuk terlebih dahulu melakukan mediasi, yang difasilitasi oleh pihak ketiga yang netral. Mediasi diharapkan dapat memberikan solusi yang lebih cepat dan lebih murah dibandingkan proses peradilan. Dalam praktiknya, mediasi dilakukan oleh mediator yang ditunjuk oleh instansi yang berwenang, seperti Dinas Ketenagakerjaan, dan diharapkan dalam waktu tertentu dapat mencapai penyelesaian yang memuaskan bagi kedua belah pihak. Namun, meskipun mediasi seharusnya menjadi cara utama untuk menyelesaikan sengketa secara damai, dalam beberapa kasus proses ini tidak selalu berjalan sesuai dengan yang diharapkan.⁵ Kasus Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg menjadi contoh ketidaksesuaian dalam pelaksanaan proses mediasi. Dalam kasus ini, Tergugat mengklaim bahwa mereka tidak pernah dilibatkan dalam proses mediasi oleh Penggugat dan tidak ada undangan untuk hadir dalam mediasi tersebut. Selain itu, risalah mediasi yang disusun juga tidak mencatat adanya pihak perusahaan yang terlibat. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai sah atau tidaknya gugatan yang diajukan oleh Penggugat, mengingat proses mediasi yang seharusnya menjadi langkah pertama sebelum membawa sengketa ke pengadilan tidak dilakukan dengan benar.

Proses mediasi yang tidak dilaksanakan sesuai dengan prosedur hukum dapat menyebabkan gugatan dianggap prematur dan berpotensi menghambat kelanjutan penyelesaian sengketa.⁶ Jika proses mediasi tidak dilakukan dengan benar, maka perkara bisa dianggap tidak memenuhi syarat prosedural yang telah ditetapkan, sehingga pengadilan dapat memutuskan untuk menunda atau bahkan membatalkan gugatan tersebut. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis apakah proses mediasi dalam kasus Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg telah dilakukan dengan benar dan apakah hal tersebut mempengaruhi kelanjutan perkara di pengadilan. Tidak hanya itu, kegagalan dalam mengikuti prosedur mediasi juga dapat berisiko memperburuk hubungan antara pekerja dan pengusaha. Mediasi bertujuan untuk memperbaiki komunikasi dan hubungan antara kedua belah pihak, namun jika mediasi tidak dilakukan dengan baik, hal ini justru dapat menambah ketegangan dan memperburuk suasana. Pada akhirnya,

4 I Ketut Simpen and Herry Indiyah Wismani, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan," *Jurnal Ilmiah Raad Kertha* 2, no. 2 (2020): 82–97, <https://doi.org/10.47532/jirk.v2i2.164>.

5 Rai Mantili, "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)," *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, no. 1 (2021): 47–65, <https://doi.org/10.23920/jbmh.v6i1.252>.

6 Ari Yuliasuti and Emi Syarif, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading," *Jurnal Ketenagakerjaan* 16, no. 2 (2021): 88–102, <https://doi.org/10.47198/naker.v16i2.107>.

hal ini bisa merugikan kedua pihak, baik dari segi reputasi, moral pekerja, maupun produktivitas perusahaan.⁷

Proses mediasi yang tidak dilakukan dengan benar juga berdampak pada efisiensi penyelesaian sengketa. Salah satu alasan mengapa mediasi diutamakan sebelum membawa perkara ke pengadilan adalah untuk menghindari proses yang lebih panjang dan biaya yang lebih besar. Jika mediasi dilakukan dengan benar, sengketa dapat diselesaikan lebih cepat, dan para pihak bisa mendapatkan solusi yang lebih memadai tanpa melalui jalur peradilan yang kompleks. Oleh karena itu, penting untuk meninjau kembali apakah prosedur mediasi yang ada dalam kasus ini sudah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Selain itu, kegagalan dalam melaksanakan mediasi dengan baik dapat merusak citra sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Sistem penyelesaian sengketa yang ideal seharusnya mengedepankan penyelesaian secara damai, dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan oleh undang-undang.⁸ Jika prosedur ini tidak dipatuhi, maka kepercayaan masyarakat terhadap sistem hukum yang ada bisa berkurang. Pihak-pihak yang merasa dirugikan akibat ketidaksesuaian prosedur mediasi bisa merasa bahwa hak-hak mereka tidak dipenuhi, yang akhirnya bisa merusak kepercayaan terhadap lembaga penyelesaian sengketa. Kasus ini menjadi penting untuk dianalisis lebih dalam, karena tidak hanya menyangkut masalah hukum yang terjadi dalam satu perkara, tetapi juga berkaitan dengan penerapan prinsip keadilan dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial secara umum. Oleh karena itu, kajian ini bertujuan untuk meneliti apakah proses mediasi dalam Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang benar, serta untuk mengidentifikasi dampak hukum yang mungkin timbul akibat kegagalan dalam pelaksanaan mediasi.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia diatur oleh Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang ini mewajibkan kedua belah pihak, yaitu pekerja dan pengusaha, untuk terlebih dahulu mencoba menyelesaikan perselisihan mereka melalui mediasi sebelum membawa perkara tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial. Proses mediasi ini bertujuan untuk menciptakan penyelesaian yang damai dan mengurangi beban pengadilan. Namun, dalam beberapa kasus, proses mediasi tidak selalu berjalan sebagaimana mestinya, yang menyebabkan munculnya persoalan mengenai sah atau tidaknya gugatan yang diajukan di pengadilan. Dalam kasus Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg,

Penggugat mengklaim bahwa mereka telah melakukan mediasi untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, namun Tergugat I menyatakan bahwa mereka tidak pernah diajak atau diminta untuk melakukan musyawarah atau mediasi. Tergugat I juga mengungkapkan bahwa mereka tidak pernah diundang dalam proses mediasi yang dilakukan oleh Penggugat. Hal ini menimbulkan pertanyaan serius mengenai apakah proses mediasi telah dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta apakah gugatan yang diajukan oleh Penggugat dapat dianggap sah atau dianggap prematur.

7 Adela Oktaviani Putri, "ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) TERHADAP PEKERJA / BURUH YANG TIDAK MEMENUHI TARGET KERJA (STUDI PADA PERUSAHAAN PT . X DI SURABAYA)," no. 35 (2023): 431-44.

8 Hansen Alandi and Dian Ety Mayasari, "Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Perselisihan Pekerja," *Jurnal Hukum Ius Publicum* 4, no. 2 (2023): 31-51, <https://doi.org/10.55551/jip.v4i2.70>.

Selain itu, terdapat juga masalah terkait dengan tidak adanya risalah mediasi dan ketidakhadiran PT. Semarang Pesona Semesta, perusahaan yang seharusnya menjadi pihak yang terlibat dalam mediasi tersebut. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara apa yang diajukan oleh Penggugat dan praktik yang seharusnya dilakukan dalam penyelesaian perselisihan. Ketidakjelasan ini perlu dianalisis lebih lanjut, karena dapat berdampak pada validitas proses mediasi dan kelanjutan proses perselisihan tersebut di pengadilan. Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana proses mediasi dijalankan dan apakah pelanggaran terhadap prosedur ini memengaruhi hasil dari sengketa tersebut. Dengan demikian, penting untuk memahami bahwa mediasi yang dilaksanakan dengan benar dan sesuai prosedur tidak hanya menguntungkan para pihak yang bersengketa, tetapi juga berperan dalam menciptakan hubungan industrial yang lebih harmonis dan kondusif. Mediasi yang gagal atau tidak sesuai dengan ketentuan hukum berpotensi mengganggu proses penyelesaian sengketa dan bahkan memperburuk hubungan antara pekerja dan pengusaha.

Peneliti lain pernah membahas yaitu Cahyani (2025) meneliti kesahan tempat pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam studi kasus Putusan PHI No. 393/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst, ditemukan perbedaan interpretasi antara tingkat pertama dan kasasi mengenai keabsahan tempat mediasi. Hal ini menunjukkan perlunya kejelasan hukum terkait lokasi yang sah untuk pelaksanaan mediasi.berbeda dengan penulis yang membahas putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg dan dampak dari tidak terlaksananya mediasi dalam kelanjutan proses hubungan industrial.

Oleh karena itu, kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya prosedur mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. Apa dampak hukum dari ketidakpatuhan terhadap kewajiban untuk melakukan mediasi sebelum membawa perkara ke pengadilan dalam kasus Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg, dan apakah hal ini dapat mempengaruhi kelanjutan proses perselisihan hubungan industrial tersebut?

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, atau dikenal juga sebagai penelitian kepustakaan (*library research*), yang berfokus pada kajian terhadap norma-norma hukum positif yang berlaku, termasuk peraturan perundang-undangan, literatur hukum, serta teori-teori hukum yang relevan. Metode ini dipilih karena sesuai untuk mengkaji persoalan-persoalan hukum secara konseptual dan normatif, terutama dalam konteks penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui mekanisme mediasi. Dalam penelitian ini, pendekatan normatif digunakan untuk menganalisis prosedur hukum yang telah ditetapkan dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, khususnya berkaitan dengan kewajiban pelaksanaan mediasi sebagai tahapan yang harus ditempuh sebelum perkara dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengungkap dan mengevaluasi efektivitas kerangka hukum yang mengatur proses mediasi dalam rangka menciptakan penyelesaian sengketa yang adil, cepat, dan efisien. Analisis dan Pembahasan.

B. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Dampak Hukum dari Ketidakpatuhan terhadap Kewajiban Mediasi Sebelum Membawa Perkara ke Pengadilan dalam Kasus Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya bekerja secara maksimal agar produktivitas dan keuntungan perusahaan bisa meningkat. Padahal, dalam meningkatkan produktivitas ada kontribusi besar dari karyawan yang tentunya juga memiliki hak-hak yang harus dipenuhi perusahaan.⁹ Menurut Michael Solomon, menyatakan bahwa Hubungan industrial melibatkan sejumlah konsep, misalnya konsep keadilan kekuatan dan kesamaan, kewenangan, individualisme dan kolektivitas, hak dan kewajiban, serta integritas dan kepercayaan.¹⁰ Umumnya jika dilakukan pemutusan hubungan kerjamaka, pihak perusahaan harus memberikan hak yang menjadi milik si pekerja yang sesuai dengan peraturan yang ada.¹¹

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mediasi merupakan prosedur wajib yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 1 angka 11 Undang-Undang tersebut mengatur bahwa pada intinya mediasi adalah upaya penyelesaian perselisihan melalui musyawarah untuk mencapai kesepakatan dengan bantuan pihak ketiga yang netral. Undang-undang ini juga mengharuskan para pihak yang bersengketa untuk mencoba menyelesaikan permasalahan mereka melalui mediasi sebelum membawa kasus ke pengadilan.

Dengan menyoroti regulasi terbaru seperti Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), artikel ini memberikan pemahaman baru mengenai bagaimana ketentuan hukum ketenagakerjaan yang telah diperbarui memengaruhi proses mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perubahan signifikan, seperti pada Pasal 151 UU Ketenagakerjaan hasil amandemen oleh UU Cipta Kerja, menegaskan pentingnya perundingan bipartit sebagai langkah awal sebelum menuju proses mediasi sesuai ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Walaupun UU Cipta Kerja tidak secara langsung mengubah substansi mediasi dalam UU PPHI, regulasi turunannya seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 turut memengaruhi konteks pelaksanaan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, di mana meskipun PP 35/2021 tidak secara eksplisit mengatur mediasi, namun memberikan pelaksanaan terkait pemutusan hubungan kerja dan perlindungan bagi pekerja yang mengarah pada penyelesaian sengketa yang lebih efisien. Artikel ini juga meninjau bagaimana implementasi putusan pengadilan, seperti dalam kasus No. 38/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sng, mencerminkan tantangan penerapan prosedur mediasi yang sesuai hukum, serta potensi dampak hukumnya jika prosedur tersebut dilanggar atau diabaikan, yang dapat memengaruhi keabsahan gugatan dan kelanjutan proses hukum dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial.

Pasal 58 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman mengatur bahwa “usaha penyelesaian sengketa perdata dapat dilakukan di luar pengadilan negara melalui arbitrase atau alternatif penyelesaian sengketa”, Pasal 60 ayat 1 menyatakan sebagai berikut: “ Alternatif penyelesaian sengketa merupakan lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi,

9 Rosnaini Daga et al., “Pelatihan Pengembangan Hubungan Kelompok Kerja Dengan Industrial Dalam Meningkatkan Kualitas Usaha Dan Kesejahteraan Kelompok Kerja,” *Jupadai* 2, no. 1 (2023): 56–65.

10 Udi Iswadi and Mahfudoh Haerani, “Analisa Dan Pengaruh Metode Hubungan Industrial Terhadap Penyelesaian Perselisihan Di Serikat Pekerja Sektoral Kota Cilegon Tahun 2019,” *Ekono Insentif* 14, no. 2 (2020): 91–100, <https://doi.org/10.36787/jei.v14i2.291>.

11 Prudis Suryo Inofani and Yuliana, “DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO . 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (UU CIPTA KERJA) Kajian Putusan Nomor 986 K / Pdt . Sus-PHI / 2023,” *Jurnal IKAMA-KUM* 3, no. 1 (2023): 1–8.

mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli. Menurut ketentuan undang-undang ini, mediasi merupakan salah satu alternatif penyelesaian sengketa yang disediakan dan disetujui oleh negara sebagai proses penyelesaian sengketa.¹²

Dalam pasal 4 ayat (4) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihannya penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 hari kerj maka instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, disebutkan bahwa mediasi adalah tahap pertama dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial yang harus dilakukan sebelum perkara dimasukkan ke pengadilan. Dalam hal ini, jika penggugat langsung membawa perkara ke pengadilan tanpa melalui mediasi terlebih dahulu, gugatan tersebut tidak memenuhi syarat prosedural yang diatur oleh undang-undang. Akibatnya, Pengadilan Hubungan Industrial dapat menolak atau memundurkan proses perselisihan tersebut hingga mediasi dilakukan.

Sebagai contoh, dalam Putusan PHI Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg, masalah timbul karena tidak dilaksanakannya mediasi secara sesuai prosedur, di mana Tergugat mengklaim tidak pernah dilibatkan dalam mediasi, dan risalah mediasi tidak mencatatkan keterlibatan pihak perusahaan. Hal ini memberikan gambaran bahwa meskipun mediasi adalah mekanisme yang dimaksudkan untuk menyelesaikan sengketa dengan cara damai dan efisien, kegagalan dalam menjalankan prosedur mediasi dapat berakibat pada pembatalan atau penundaan proses hukum, serta memperburuk hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha.

Selain itu, jika mediasi tidak dilakukan sesuai prosedur, dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan dalam proses hukum. Salah satu fungsi mediasi adalah memberikan kesempatan yang adil bagi kedua belah pihak untuk berdialog dan mencari penyelesaian bersama tanpa intervensi pengadilan. Tanpa proses mediasi yang sah, salah satu pihak dapat merasa dirugikan karena tidak diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam upaya penyelesaian sengketa secara damai. Hal ini bisa menambah ketegangan antara pekerja dan pengusaha, serta mengganggu hubungan industrial yang harmonis.

Ketidakpatuhan terhadap kewajiban mediasi juga dapat menyebabkan proses yang lebih panjang dan lebih mahal. Proses pengadilan yang lebih lama dan memakan biaya tinggi bisa terjadi karena tidak adanya penyelesaian awal melalui mediasi. Seharusnya, mediasi berfungsi untuk mengurangi beban pengadilan dengan menyelesaikan masalah lebih awal. Tanpa mediasi, setiap pihak akan membawa perkara mereka ke pengadilan, yang mengakibatkan proses yang lebih rumit dan memakan lebih banyak waktu dan biaya, yang tentunya akan merugikan kedua belah pihak.¹³

Pasal 1 angka 16 Undang-undang Ketenagakerjaan, hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. menyatakan bahwa tujuan dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha dengan mengutamakan asas keadilan, kemanfaatan, dan ketertiban.¹⁴ Mediasi menjadi instrumen penting dalam

12 Daman Huri et al., "Problematika Proses Mediasi Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Aspek Keadilan (Studi Pada Disnakertrans Jawa Timur)," *Maliyah : Jurnal Hukum Bisnis Islam* 13, no. 2 (2023): 221–51, <https://doi.org/10.15642/maliyah.2023.13.2.221-251>.

13 Agnes Widiyana Putri et al., "Penerapan Mediasi Pada Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Comprehensive Journal Law* 1, no. 2 (2023).

14 I Nyoman Jaya Kesuma, "Mediasi Hubungan Industrial Sebagai Upaya Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Jurnal Advokasi* Vol 8 No 1 (2018): 59–71, <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/advokasi/>

mewujudkan tujuan tersebut. Jika mediasi tidak dilakukan, maka tujuan untuk mencapai kesepakatan yang adil dan seimbang akan terhambat, dan kedua belah pihak mungkin tidak memperoleh penyelesaian yang diinginkan.

Oleh karena itu, kegagalan mediasi bukan berarti otomatis menutup akses ke pengadilan, tetapi hanya setelah proses mediasi yang sah dan sesuai dengan prosedur. Dengan demikian, jika salah satu pihak tidak melakukan mediasi sesuai ketentuan, maka proses hukum selanjutnya bisa terganggu, dan pengadilan dapat menunda proses perselisihan sampai mediasi dilakukan dengan benar. Risalah Mediasi yang tidak ada juga bisa mempengaruhi jalannya perselisihan. Risalah mediasi dalam hal pembuktian dapat dikatakan sebagai syarat utama karena merupakan bukti telah diupayakannya dalam hal penyelesaian mediasi.¹⁵

Secara keseluruhan, ketidakpatuhan terhadap kewajiban untuk melakukan mediasi dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak hanya berpotensi menyebabkan gugatan dianggap prematur, tetapi juga bisa berdampak pada proses hukum yang lebih panjang dan mahal, memperburuk hubungan antara pekerja dan pengusaha, serta merugikan kedua belah pihak dalam memperoleh penyelesaian yang adil. Oleh karena itu, sangat penting bagi semua pihak yang terlibat dalam perselisihan hubungan industrial untuk mematuhi kewajiban mediasi sebagai langkah awal yang diatur dalam undang-undang untuk memastikan tercapainya penyelesaian yang cepat, efisien, dan adil.

Dalam konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mediasi memiliki peran sentral sebagai prosedur wajib sebelum gugatan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Mediasi tidak hanya merupakan bentuk musyawarah yang dimediasi oleh pihak netral, tetapi juga bagian dari sistem hukum yang ditetapkan secara normatif dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mendefinisikan mediasi sebagai cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang dibantu oleh mediator netral. Definisi ini menunjukkan bahwa mediasi adalah langkah awal yang tidak dapat dilewati begitu saja. Pasal 5 “ Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan , maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Artinya, pengajuan perkara ke pengadilan tanpa mediasi adalah bentuk pengabaian terhadap perintah undang-undang.

Lebih lanjut, Pasal 6 ayat (1) menyusun tahapan prosedural yang harus dilalui, yakni dimulai dari musyawarah bipartit yg terdapat pada pasal 3 . Risalah ini bisa berupa perjanjian bersama bila berhasil. Keduanya menjadi syarat administratif yang harus dipenuhi sebelum perkara dapat didaftarkan. Jika panitera menerima gugatan tanpa bukti bahwa mediasi telah dilaksanakan, maka gugatan tersebut tidak memenuhi syarat formil dan menjadi prematur. Kemudian juga pada pasal 83 ayat (1) Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah mediasi atau konsiliasi , maka hakim pengadilan industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat. Gugatan yang tidak dilampiri risalah mediasi, sebagaimana diatur dalam Pasal 83 ayat (1) UU PPHI, bukan serta-merta ditolak atau diputus tidak dapat diterima secara substantif, melainkan dikembalikan kepada penggugat untuk dilengkapi terlebih dahulu. Ketentuan ini mencerminkan penerapan

article/view/86/81.

¹⁵ Raden Reza Faris Thrienandya and Andari Yurikosari, “Risalah Mediasi Sebagai Syarat Formil Dalam Mengajukan Gugatan Pengadilan Hubungan Industrial,” *Reformasi Hukum Trisakti* 4, no. 3 (2022): 575–82, <https://doi.org/10.25105/refor.v4i3.13842>.

asas kehati-hatian (*prudential principle*) dalam sistem peradilan hubungan industrial. Asas ini menghendaki agar proses hukum berjalan secara adil dan tidak serta-merta memberatkan pihak pencari keadilan hanya karena kekeliruan administratif yang masih dapat diperbaiki. Dengan demikian, pengembalian berkas bukanlah bentuk finalisasi perkara, melainkan bersifat administratif dan prosedural, yang bertujuan memberi kesempatan kepada penggugat untuk memenuhi syarat formil yang telah ditentukan undang-undang.

Langkah pengembalian ini menghindarkan proses litigasi dari potensi maladministrasi, sembari tetap memberikan akses keadilan kepada pihak yang berkepentingan. Di sisi lain, ketentuan ini juga mencegah pengadilan dari memeriksa perkara yang belum melalui prosedur penyelesaian non-litigasi, yang dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia bersifat mandatory (wajib). Dalam praktiknya, bila penggugat setelah pengembalian tidak segera melengkapi kekurangan tersebut, maka gugatan dapat dinilai prematur dan berisiko dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*) oleh hakim. Oleh karena itu, norma ini tidak hanya melindungi hak prosedural para pihak, tetapi juga menjaga integritas dan ketertiban sistem peradilan dalam menyaring perkara yang layak untuk diperiksa.

Prematuritas gugatan merugikan penggugat, terlebih bila ia merupakan pihak yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Sebab, gugatan yang tidak diterima memerlukan waktu dan biaya tambahan untuk mengajukan kembali perkara setelah melengkapi tahapan mediasi. Penerimaan gugatan tanpa mediasi juga menunjukkan adanya kelalaian administratif dari pihak panitera. Seharusnya panitera melakukan verifikasi berkas sebelum menerima pendaftaran gugatan. Tindakan menerima gugatan tanpa kelengkapan risalah mediasi mengindikasikan pelanggaran terhadap kewajiban administratif yang diemban panitera. Ini termasuk cacat prosedural. Cacat prosedural tersebut dapat menyebabkan seluruh proses peradilan yang berjalan setelahnya menjadi tidak sah, atau setidaknya cacat hukum, karena tidak didasarkan pada prosedur yang benar sejak awal.

Kehilangan prosedur mediasi juga melanggar asas peradilan yang baik atau *due process of law*. Mediasi adalah bagian dari jaminan proses hukum yang adil, cepat, dan murah. Tanpa proses mediasi, pihak tergugat tidak memperoleh kesempatan untuk menyelesaikan konflik secara damai. Ini berpotensi melanggar asas *audi et alteram partem*, yakni bahwa kedua pihak harus didengar secara adil. Selain itu, diabaikannya mediasi menghalangi prinsip keadilan prosedural yang menjadi pilar penting dalam sistem hukum modern. Keadilan tidak hanya dilihat dari hasil, tetapi juga dari prosesnya.

Dalam jangka panjang, kebiasaan menerima gugatan tanpa syarat mediasi dapat menyebabkan krisis kepercayaan terhadap lembaga peradilan. Pengadilan dianggap melanggar aturan main yang dibuatnya sendiri. Fungsi panitera sebagai gerbang administratif pertama dari proses hukum menjadi tidak optimal. Padahal, panitera memiliki tanggung jawab untuk memastikan semua dokumen dan prosedur awal telah terpenuhi. Ketidacermatan ini juga mencerminkan lemahnya sistem pengawasan internal pengadilan, baik dari sisi administratif maupun manajerial. Kredibilitas lembaga peradilan pun ikut dipertaruhkan. Masalah ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menyentuh aspek etika profesi. Ketidaktaatan terhadap prosedur hukum bisa dikualifikasikan sebagai bentuk pelanggaran kode etik aparat peradilan.

Dari perspektif keadilan sosial, praktik ini berdampak sangat merugikan bagi buruh atau pekerja yang menjadi korban PHK. Mereka berpotensi kehilangan akses terhadap keadilan hanya karena gugatan ditolak akibat prosedur yang dilangkahi. Padahal, pekerja biasanya tidak memiliki sumber daya sebesar pengusaha, sehingga kegagalan dalam satu proses hukum bisa membuat mereka kehilangan peluang untuk memperjuangkan haknya. Praktik semacam ini memperlebar ketimpangan akses keadilan antara pihak yang lemah dan kuat, bertentangan dengan prinsip nondiskriminasi dalam hukum perburuhan dan asas keadilan sosial dalam konstitusi. Buruh atau pekerja yang mengalami PHK umumnya menggantungkan harapannya pada jalur hukum untuk mendapatkan keadilan. Namun, bila gugatan prematur ditolak, maka akan menciptakan trauma hukum dan sikap apatis terhadap mekanisme penyelesaian sengketa formal.

Gugatan yang ditolak karena prematur membuat pekerja harus mengulang proses dari awal. Ini memperpanjang penderitaan dan ketidakpastian hukum yang mereka alami, bahkan bisa mengancam kelangsungan hidupnya. Di sisi lain, pengusaha justru bisa diuntungkan dengan situasi ini karena proses menjadi molor, dan kewajiban hukum terhadap pekerja dapat ditunda, atau bahkan dihindari sama sekali. Situasi ini jelas menciptakan ketimpangan posisi tawar yang lebih besar antara pengusaha dan pekerja, dan menegaskan pentingnya perlindungan hukum prosedural bagi pihak yang lemah dalam hubungan industrial. Dengan demikian, ketidakpatuhan terhadap kewajiban mediasi bukan sekadar persoalan administratif, melainkan juga berdampak sistemik terhadap pencapaian keadilan substantif dan perlindungan hak asasi pekerja.

Kemudian pada pasal 83 ayat 2 nya “Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan hakim meminta penggugata untuk menyempurnakan gugatannya” Pasal 83 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menegaskan bahwa hakim memiliki kewajiban untuk memeriksa isi gugatan yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Jika dalam pemeriksaan awal tersebut ditemukan kekurangan dalam substansi atau struktur gugatan, hakim harus meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya. Ketentuan ini menunjukkan bahwa proses penyelesaian perkara hubungan industrial tidak semata-mata bertumpu pada formalitas prosedur, melainkan juga memperhatikan substansi dan kelengkapan materi gugatan demi menjamin kejelasan serta kelayakan untuk diperiksa.

Kewajiban hakim ini mencerminkan asas peradilan yang cepat, sederhana, dan biaya ringan, serta berorientasi pada penyelesaian perkara secara adil tanpa mengorbankan hak pihak yang berperkara hanya karena kekurangan teknis. Di sisi lain, hal ini juga menunjukkan peran aktif hakim dalam memastikan bahwa proses litigasi berlangsung dengan tertib dan sesuai prosedur, tanpa memberlakukan pendekatan yang semata-mata represif terhadap penggugat yang mungkin kurang memahami aspek teknis hukum secara mendalam. Dengan memberikan kesempatan untuk menyempurnakan gugatan, hukum acara di bidang hubungan industrial memberikan ruang koreksi sebelum perkara dilanjutkan ke tahap pemeriksaan pokok sengketa.

Sebagai jalan keluar, pihak tergugat dapat mengajukan eksepsi atas dasar prematuritas gugatan jika mengetahui bahwa penggugat belum melakukan mediasi. Hakim memiliki kewenangan untuk memeriksa kebenaran formil pendaftaran perkara, termasuk memeriksa ada tidaknya risalah mediasi sebagai syarat wajib gugatan. Pengadilan seharusnya memberlakukan standar administrasi yang ketat dan konsisten untuk

menolak pendaftaran gugatan yang belum memenuhi syarat mediasi, dalam UU No. 48 Tahun 2009 Pasal 5 ayat (1) Hakim dan hakim konstitusi wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat.

Dengan mengacu pada Pasal 5 ayat (1), hakim seyogianya tidak menafsirkan syarat administratif secara rigid, melainkan mempertimbangkan apakah penggugat tetap memiliki itikad baik untuk menyelesaikan sengketa secara damai dan apakah terdapat faktor-faktor yang memengaruhi tidak terlaksananya mediasi. Dalam situasi demikian, pendekatan hukum yang berkeadilan mensyaratkan agar hakim menggali nilai-nilai hukum dan keadilan substantif, bukan sekadar menegakkan formalitas prosedur. Hal ini penting terutama dalam perkara hubungan industrial yang menyangkut hak hidup dan keberlangsungan kerja seorang pekerja atau buruh, yang merupakan kelompok rentan dalam relasi industrial.

Selanjutnya diperlukan pula pelatihan dan penguatan kapasitas aparatur peradilan, khususnya panitera, agar dapat menjalankan tugas administrasi secara profesional dan akuntabel, sesuai SK KMA No. 194/KMA/SK/XII/2014 tentang Kode Etik Panitera dan Jurusita. Secara sistemik, perlu adanya mekanisme pengawasan yang efektif terhadap proses administrasi perkara, termasuk sanksi tegas terhadap pelanggaran prosedural, sebagaimana diatur dalam prinsip *due process of law* menurut UU No. 48 Tahun 2009. Dengan memperkuat sistem mediasi dan pengawasan administratif, diharapkan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat berjalan lebih efisien, adil, dan memberikan kepastian hukum bagi semua pihak yang terlibat.

D. KESIMPULAN

Putusan NOMOR 38/PDT.SUS-PHI/2024/PN SMG 1, terjadi sebuah kasus di mana penggugat, seorang pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) tanpa melaksanakan prosedur mediasi yang diwajibkan oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam hal ini, pengadilan menilai gugatan yang diajukan prematur, karena belum ada bukti bahwa mediasi telah dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Keputusan ini mencerminkan ketatnya prosedur hukum yang mengharuskan setiap perkara hubungan industrial terlebih dahulu melalui mediasi sebelum masuk ke ranah peradilan. Penolakan gugatan tersebut tentu sangat merugikan bagi pihak penggugat, terutama pekerja yang telah dirugikan akibat pemutusan hubungan kerja. Bagi pekerja, gugatan yang ditolak berarti harus memulai proses hukum dari awal, memperpanjang ketidakpastian dan kesulitan yang mereka hadapi dalam memperoleh hak-haknya. Praktik semacam ini juga menunjukkan pentingnya peran panitera yang harus memastikan bahwa prosedur mediasi telah dilaksanakan dengan benar sebelum menerima pendaftaran gugatan. Hasil penelitian dalam artikel ini tidak menimbulkan konflik dengan teori-teori sebelumnya dan lebih bersifat memperkuat serta menegaskan pentingnya prosedur mediasi sesuai regulasi hukum yang berlaku. Jika mediasi tidak dilaksanakan atau tidak tercatat dengan baik, maka gugatan yang diajukan dapat dianggap cacat prosedural dan tidak sah secara hukum. Hal ini juga mengingatkan bahwa proses mediasi bukan sekadar formalitas, tetapi juga merupakan langkah penting untuk memberikan kesempatan kepada kedua belah pihak—terutama pekerja yang mungkin tidak memiliki sumber daya hukum yang cukup—untuk mencapai penyelesaian damai. Oleh karena itu, kasus ini menegaskan

pentingnya penegakan hukum yang ketat terkait kewajiban mediasi dalam rangka menjaga keadilan dan efisiensi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

- Alandi, Hansen, and Dian Ety Mayasari. “Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Perselisihan Pekerja.” *Jurnal Hukum Ius Publicum* 4, no. 2 (2023): 31–51. <https://doi.org/10.55551/jip.v4i2.70>.
- Aziz, Abdul. “Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan Vol.9 Nomor 2 Desember 2022” 9, no. 2 (2022): 174–82.
- Daga, Rosnaini, Karta Negara Salam, Nasir Hamzah, Rachman Suwandaru, Muhammad Ashary, Panus Pasae, and Rinaldi. “Pelatihan Pengembangan Hubungan Kelompok Kerja Dengan Industrial Dalam Meningkatkan Kualitas Usaha Dan Kesejahteraan Kelompok Kerja.” *Jupadai* 2, no. 1 (2023): 56–65.
- Faris Thrienandya, Raden Reza, and Andari Yurikosari. “Risalah Mediasi Sebagai Syarat Formil Dalam Mengajukan Gugatan Pengadilan Hubungan Industrial.” *Reformasi Hukum Trisakti* 4, no. 3 (2022): 575–82. <https://doi.org/10.25105/refor.v4i3.13842>.
- Huri, Daman, Hazimah Ihtisyam, Puteri Nurul Izzah, Aulia Farahdila Tsany, and Putri Maharani Permatasaridewi. “Problematika Proses Mediasi Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Aspek Keadilan (Studi Pada Disnakertrans Jawa Timur).” *Maliyah : Jurnal Hukum Bisnis Islam* 13, no. 2 (2023): 221–51. <https://doi.org/10.15642/maliyah.2023.13.2.221-251>.
- Inofani, Prudis Suryo, and Yuliana. “DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO . 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (UU CIPTA KERJA) Kajian Putusan Nomor 986 K / Pdt . Sus-PHI / 2023.” *Jurnal IKAMAKUM* 3, no. 1 (2023): 1–8.
- Iswadi, Udi, and Mahfudoh Haerani. “Analisa Dan Pengaruh Metode Hubungan Industrial Terhadap Penyelesaian Perselisihan Di Serikat Pekerja Sektor Kota Cilegon Tahun 2019.” *Ekono Inseentif* 14, no. 2 (2020): 91–100. <https://doi.org/10.36787/jei.v14i2.291>.
- Karina, Ica, Brian March, Wijaya Siregar, Fakultas Hukum, Universitas Katolik, and Santo Thomas. “Jurnal Profile Hukum Jurnal Profile Hukum” 1, no. 1762 (2023): 101–10. <https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JPH/article/view/3554>.
- Kesuma, I Nyoman Jaya. “Mediasi Hubungan Industrial Sebagai Upaya Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.” *Jurnal Advokasi* Vol 8 No 1 (2018): 59–71. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/advokasi/article/view/86/81>.
- Mantili, Rai. “Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase).” *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, no. 1 (2021): 47–65. <https://doi.org/10.23920/jbmh.v6i1.252>.
- Putri, Adela Oktaviani. “ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) TERHADAP PEKERJA / BURUH YANG TIDAK MEMENUHI

TARGET KERJA (STUDI PADA PERUSAHAAN PT . X DI SURABAYA),”
no. 35 (2023): 431-44.

Putri, Agnes Widiana, Hermanto Silalahi, Diah Imaningrum, Fakultas Hukum, Universitas Katolik, and Widya Karya Malang. “Penerapan Mediasi Pada Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.” *Comprehensive Journal Law* 1, no. 2 (2023).

Simpen, I Ketut, and Herry Indiyah Wismani. “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan.” *Jurnal Ilmiah Raad Kertha* 2, no. 2 (2020): 82-97. <https://doi.org/10.47532/jirk.v2i2.164>.

Sudjudiman, Haikal, and Fatma Ulfatun Najicha. “Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Di Indonesia Dan Singapura.” *UIR Law Review* 4, no. 2 (2020): 40-50. [https://doi.org/10.25299/uirlrev.2020.vol4\(2\).6767](https://doi.org/10.25299/uirlrev.2020.vol4(2).6767).

Yuliasuti, Ari, and Emi Syarif. “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading.” *Jurnal Ketenagakerjaan* 16, no. 2 (2021): 88-102. <https://doi.org/10.47198/naker.v16i2.107>.