



**PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL: PENYELESAIAN
SENGKETA ANTARA 40 BURUH WANITA MELAWAN PT
PHILIPS SEAFOOD INDONESIA**

*INDUSTRIAL RELATIONS DISPUTE: SETTLEMENT OF CONFLICT
BETWEEN 40 FEMALE WORKERS AND PT PHILIPS SEAFOOD
INDONESIA*

Azzahra Berlianti Afriandi

Fakultas Hukum, Universitas Lampung

Email: azzahraberliantiaf@gmail.com

Syamsir Syamsu

Fakultas Hukum, Universitas Lampung

Email: syamsir.syamsu@fh.unila.ic.id

Marlia Eka Putri AT

Fakultas Hukum, Universitas Lampung

Email: marlia.ekaputri@fh.unila.ic.id

Abstrak

Perselisihan hubungan industrial masih terjadi di kalangan sektor industri. PT Philips Seafood Indonesia dan 40 buruh wanita yang berstatus pekerja lepas harian sekarang ini telah mengalami perselisihan dikarenakan adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT PSI yang menurut pihak buruh tidak sesuai dengan prosedur peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan perselisihan antara PT PSI dan pihak 40 buruh wanita tersebut terdapat dua permasalahan, yaitu bagaimana upaya penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja buru PT Philips Seafood Indonesia Lampung Plant di Kota Bandar Lampung ? dan apa faktor penghambat dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja buruh PT Philips Seafood Indonesia Lampung Plant di Kota Bandar Lampung ? Tujuan penelitian mengamati dan menganalisis tiap skema penyelesaian sengketa antara 40 buruh wanita dengan PT PSI. Metode penelitian yang digunakan ialah penelitian normatif-empiris dengan pendekatan masalah normatif-terapan yang didukung dengan perselisihan yang terjadi antara PT PSI dan 40 buruh wanita yang telah melalui beragam upaya penyelesaian sengketa yang terdiri dari penyelesaian secara bipatrit dan tripartit (mediasi) yang telah dilakukan secara berjenjang pada bulan Februari 2023. Faktor yang mempersulit penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial ini terjadi karena beberapa faktor salah satunya adalah tidak ada niat kesadaran dari pihak perusahaan untuk segera memenuhi hak-hak buruh yang mereka tiadakan, belum ada norma ataupun peraturan yang bersifat imperatif untuk memaksa para pihak untuk hadir dalam sidang mediasi.

Kata Kunci: *Buruh; Penyelesaian Sengketa; Perselisihan Hubungan Industrial; Perseoran Terbatas*

Abstract

Industrial relations disputes continue to occur within the industrial sector. PT Philips Seafood Indonesia and 40 female workers, who are daily casual laborers, are currently in dispute due to the termination of employment by PT PSI, which, according to the workers, was not in accordance

with the applicable legal procedures. Based on the dispute between PT PSI and the 40 female workers, two issues arise: how to resolve the dispute over the termination of employment for the PT Philips Seafood Indonesia Lampung Plant workers in Bandar Lampung City, and what factors hinder the resolution of the dispute over the termination of employment for the PT Philips Seafood Indonesia Lampung Plant workers in Bandar Lampung City. The research aims to observe and analyze each dispute resolution scheme between the 40 female workers and PT PSI. The research method used is normative-empirical research with a normative-applied problem approach, supported by the dispute between PT PSI and the 40 female workers who have gone through various dispute resolution efforts, consisting of bipartite and tripartite (mediation) resolutions conducted step by step in February 2023. Factors complicating the resolution of this industrial relations dispute include the absence of a conscious intention from the company to immediately fulfil the rights of the workers they terminated and the lack of norms or regulations that are imperative to compel the parties to attend mediation hearings.

Keywords: *Workers; Dispute Resolution; Industrial Relations Dispute; Limited Liability Company*

A. PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk hidup selalu memiliki berbagai macam kebutuhan untuk kelangsungan hidupnya. Bahkan kebutuhan manusia diberi klasifikasi seperti kebutuhan pokok yang terdiri dari sandang, pangan dan papan. Singkatnya, untuk menentukan memenuhi hidup manusia dibagi menjadi kebutuhan utama dan tambahan. Kebutuhan utama menjadi suatu hal yang begitu pokok. Banyak orang yang menganggap kebutuhan utama itu antara lain adalah sandang, pangan dan papan. Ketiga kebutuhan itu merupakan sesuatu yang primer dalam tiap aspek kehidupan manusia, namun cara untuk memiliki ketiga kebutuhan itu tidak mudah. Perlu suatu upaya dengan memeras keringat untuk mendapatkannya. Salah satunya dengan melakukan pekerjaan.

Umumnya pekerjaan disediakan oleh pemerintah melalui perusahaan milik negara maupun perusahaan swasta. Perusahaan itu menjalin kerja sama dengan pekerja melalui suatu perjanjian yang disepakati secara bersama tanpa adanya unsur paksaan atau intimidasi. Perjanjian tersebut berisi kesepakatan antara badan usaha selaku majikan dan buruh selaku penerima kerja yang berisikan ketentuan hak dan kewajiban di dalamnya.. Dengan adanya perjanjian tersebut, terciptalah suatu hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja yang disebut dengan hubungan kerja.

Hubungan kerja ialah hubungan diantara pekerja dengan pemberi kerja yang identik dengan terdapatnya suatu perjanjian tertentu.¹ Perjanjian yang dimaksud merupakan kesepakatan terhadap hak dan kewajiban yang akan ditunaikan pada saat pekerjaan berlangsung. Melalui perjanjian ini, hubungan pekerjaan yang dilakukan akan terlaksana dengan lebih transparan dan adil karena merupakan sebuah kesepakatan. Oleh karena itu, hampir semua lingkup pekerjaan mengedepankan kesepakatan dalam bentuk perjanjian terlebih dahulu guna mempermudah hubungan kerja yang akan dilaksanakan.

Seiring berkembangnya dunia industri sekarang ini, perjanjian atau kesepakatan dalam suatu hubungan kerja bukan merupakan suatu yang jarang terjadi dalam dunia ketenagakerjaan. Sebab, adanya hubungan kerja tersebut dinilai lebih menjamin kesejahteraan baik bagi para pekerja maupun pemberi kerja. Selain itu, perjanjian kerja tersebut juga merupakan wujud dari adanya perlindungan hukum terhadap pekerja yang diberikan oleh pemerintah kepada masyarakat.

1 Astri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, (Bandung: Lubuk Agung, 2011), Hlm 12

Meski demikian, masih sering dijumpai di suatu perusahaan yang melibatkan hak maupun kewajiban dari suatu perjanjian tidak terpenuhi atau biasa disebut wanprestasi, sebagai contoh yang pernah terjadi di Kota Depok yang mana ratusan pegawai PT Tokai Dharma Indonesia (TDI) melakukan protes kepada PT TDI atas pemecatan sepihak yang telah dilakukan perusahaan tersebut.² Di lain kota, PHK sepihak juga terjadi di Surabaya, kali ini dilakukan oleh ratusan buruh terhadap PT Unilever Indonesia yang melakukan PHK secara sepihak tanpa memberikan kejelasan secara rinci terkait alasan serta argumentasi kenapa para buruh yang telah mengabdikan lama ini harus di PHK.³ Kedua kasus ini menjadi bukti nyata bahwa wanprestasi masih banyak dilakukan perusahaan selaku para pemberi kerja kepada para buruh atau karyawannya.

Wanprestasi dalam hubungan kerja sering kali menimbulkan perselisihan yang berkepanjangan. Hal tersebut terjadi karena tidak terpenuhinya hak ataupun kewajiban dari salah satu pihak dan merugikan pihak lainnya. Bahkan tak jarang perselisihan tersebut berujung pada demonstrasi jika yang dirugikan adalah pihak pekerja atau buruh. Seperti yang terjadi di Lampung oleh perusahaan bernama PT Phillips Seafood Indonesia Lampung Plant (“PT PSI) yang berdomisili di Jalan Insinyur Utami Nomor 7, Campang Raya, Tanjungkarang Timur, Bandar Lampung. Perusahaan yang bergerak di bidang sektor usaha perikanan dan pengolahan makanan laut ini sedang dihadapkan dengan permasalahan hubungan industrial.

PT PSI untuk pertama kalinya menjalankan usaha pada tahun 1998 dan hingga sekarang telah memiliki banyak karyawan yang terdiri dari para buruh dan tenaga kerja profesional. Dalam beberapa waktu lalu perusahaan tersebut diduga melakukan pemecatan secara sepihak terhadap 40 buruh wanita sejak bulan Agustus 2022.⁴ PHK sepihak ini merupakan klaim dari para buruh wanita tersebut yang berstatus Pekerja Harian Lepas (PHL).⁵ Para buruh pada awalnya hanya di istirahatkan sementara oleh perusahaan untuk beberapa waktu. Namun, setelah beberapa bulan berlalu mereka tak kunjung diberi kepastian untuk dapat bekerja lagi. Klaim bahwa mereka telah di PHK sepihak timbul setelah mereka mengetahui bahwa status Jamsostek dan BPJS telah diputus dan mereka dinyatakan mengundurkan diri oleh perusahaan tanpa adanya pemberitahuan. Hal ini menimbulkan pertanyaan dari para buruh yang merasa telah di PHK secara sepihak.⁶

Buruh mengajukan protes dengan melakukan demonstrasi yang secara langsung berada di kantor Pemerintahan Kota Bandar Lampung pada 1 Maret 2023. Para buruh menuntut haknya kepada Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Bandar Lampung agar dapat kembali bekerja sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati oleh perusahaan dan buruh.⁷ Terhitung sudah 11 kali aksi unjuk rasa yang dilakukan para buruh. Mereka mengklaim telah bekerja bersama dengan perusahaan terhitung 24

2 Achmad Fauzi, “74 Orang Di PHK, Ratusan Karyawan PT Tokai Demo Perusahaan”, Beritasatu.com, diakses pada tanggal 12 Juli 2023, <https://www.beritasatu.com/megapolitan/1048179/74-orang-di-phk-ratusan-karyawan-pt-tokai-demo-perusahaan>

3 Praditya Fauzi Ahman, “Di PHK Sepihak, Ratusan Buruh Surabaya Gelar Demo Di Depan Pabrik”, Detik.com, diakses pada tanggal 12 Juli 2023, <https://www.detik.com/jatim/berita/d-6007760/di-phk-sepihak-ratusan-buruh-surabaya-gelar-demo-di-depan-pabrik>

4 Redaksi Monev, “PT. Phillips Seafood Indonesia Didemo 40 Ibu di Bandar Lampung”, Monevonline.com, diakses pada tanggal 12 Juli 2023, <https://monevonline.com/pt-phillips-seafood-indonesia-didemo-40-ibu-di-bandar-lampung/>

5 *Ibid*

6 *Ibid*

7 Wawancara dengan Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung, tanggal 16 Oktober 2023 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.

tahun sejak tahun 1998-2022. Namun, permasalahan keduanya tidak kunjung selesai, pihak PT PSI dan 40 buruh wanita tetap enggan untuk menemukan titik perdamaian.⁸

Sengketa hubungan industrial atas pemutusan hubungan kerja yang diduga dilakukan secara sepihak oleh PT PSI telah merugikan hak 40 buruh wanita yang pekerja di perusahaan tersebut. Perusahaan selaku majikan yang seharusnya dapat mengayomi dan memberikan kesejahteraan kepada para buruh justru menjadi pemburu rente bagi hak para buruh yang mereka tinds dengan cara melakukan pemecatan tanpa pemberitahuan sebelumnya. Perselisihan ini pada akhirnya menimbulkan sengketa yang bila ditinjau dalam perspektif hubungan industrial berdasarkan Pasal 2 huruf c Undang-Undang 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU PPHI”) merupakan jenis perselisihan pemutusan hubungan kerja. Oleh sebab itu dalam terdapat permasalahan yang dapat menjadi objek pembahasan dalam karya tulis ilmiah ini yaitu bagaimana upaya penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja buru PT Philips Seafood Indonesia Lampung Plant di Kota Bandar Lampung ? dan apa faktor penghambat dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja buruh PT Philips Seafood Indonesia Lampung Plant di Kota Bandar Lampung ?. Tujuan dari penulisan artikel ilmiah ini adalah mengamati dan menganalisis tiap skema penyelesaian sengketa antara 40 buruh wanita dengan PT PSI, sehingga dapat mengetahui mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial dalam segi teoritik maupun praktik.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dijadikan dasar penulisan karya ilmiah ini adalah penelitian normatif-empiris. Penelitian normatif-empiris adalah jenis penelitian yuridis yang menitikberatkan pada konteks praktik penerapan hukum normatif tertentu terhadap tiap peristiwa hukum yang terjadi dalam ruang lingkup kemasyarakatan.⁹ Sejalan dengan pendapat Abdulkadir Muhammad, penelitian normatif-empiris mengedepankan praktik penelitian yang ditinjau secara teoritis terlebih dahulu, berdasarkan norma hukum yang berlaku, dan selanjutnya melihat secara praktik kebenaran norma tersebut berdasarkan realita yang terjadi di masyarakat.¹⁰ Penelitian ini menggunakan pendekatan masalah normatif- terapan, yang mana berorientasi pada kasus yang masih terjadi dalam suatu peristiwa hukum yang saat ini masih sedang berlangsung atau belum ada penyelesaian akhirnya.¹¹ Teknik deskriptif kualitatif akan digunakan sebagai metode analisis dalam penemuan informasi berdasarkan intepretasi data non-numerik berdasarkan data dan fakta dilapangan.

C. PEMBAHASAN

1. Upaya Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Buruh PT Philips Seafood Indonesia

8 Redaksi LT, “Tak Kunjung Selesai, PT. Phillips Seafood Indonesia Kembali Didemo 40 Ibu Ibu di Kantor Walikota Bandar Lampung”, *Lampungtoday.com*, diakses pada tanggal 12 Juli 2023, <https://lampungtoday.com/2023/03/01/tak-kunjung-selesai-pt-phillips-seafood-indonesia-kembali-didemo-40-ibu-ibu-di-kantor-walikota-bandar-lampung/>

9 Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), Hlm 134

10 Depri Liber Sonata, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris: Karakteristik Khas Dari Metode Meneliti Hukum*, *Jurnal Ilmu Hukum: Fiat Justisia*, Vol 8, No 1 (2014), Hlm 25-27, <https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v8no1.283>

11 Abdulkadir Muhammad, *Op.cit*, Hlm 150

Prahara permasalahan antara PT Philips Seafood Indonesia (“PT PSI”) dengan 40 buruh wanita yang bekerja di perusahaan tersebut bermula ketika perusahaan mengistirahatkan 40 buruh wanita yang berstatus sebagai pekerja HL (Harian Lepas) tanpa ada kepastian untuk dipanggil bekerja kembali sejak awal September 2022 berdasarkan evaluasi atau penilaian kinerja yang tidak memenuhi standar atau target perusahaan (*speed* rendah) diakibatkan bahan baku yang diberikan tidak bagus kualitasnya, sehingga waktu yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan lebih lama.

PT PSI selaku pemberi kerja memberikan keterangan yang menyampaikan bahwa sejatinya relasi kerja antara badan usaha dengan 40 orang mantan buruh harian tersebut berdasarkan sistem kerja harian dengan upah atau imbalan sesuai dengan UMK Bandar Lampung dan telah berlangsung selama bertahun-tahun. Evaluasi kinerja mingguan karyawan pada bulan Agustus, September, Oktober, dan November 2022 memberikan hasil yang tidak memenuhi target atau standar yang ditentukan oleh perusahaan sehingga manajemen perusahaan secara berangsur tidak lagi menggunakan tenaga dari 40 orang mantan pekerja harian tersebut. Semua hak dan kewajiban antara perusahaan dengan 40 orang mantan pekerja harian tersebut telah selesai dilaksanakan. Perusahaan memutuskan untuk tidak mempekerjakan 40 orang pekerja harian tersebut dan tidak ada lagi hubungan kerja atau tunggakan atau perselisihan hak dan kewajiban. Para 40 buruh wanita yang berstatus pekerja harian lepas tersebut menolak keputusan PHK yang dilakukan oleh PT PSI. Polemik yang terjadi antar buruh dan perusahaan ini telah menimbulkan perselisihan hubungan industrial.

Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa perselisihan hubungan industrial secara sederhana adalah perbedaan argumentasi yang pada akhirnya akan menimbulkan konfrontasi / pertentangan satu sama lain antar perusahaan, pekerja/serikat buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya ancaman terhadap hak, intimidasi dan pengancaman jika ada kepentingan putusnya hubungan kerja dan hubungan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Berpandangan pada kasus konkret di atas, sengketa industrial antara 40 buruh wanita dan PT PSI secara praktik terjadi karena beberapa faktor, antara lain :¹²

- 1) Pengaduan non-regulator, khususnya mengenai tiap permasalahan yang tidak diregulasi dalam tiap peraturan hukum tertentu dan/atau kesepakatan antara badan usaha dan buruh.
- 2) Ketentuan normatif adalah permintaan tentang hak-hak yang ditentukan oleh undang-undang dan hak-hak yang disepakati dalam kesepakatan kerja atau peraturan internal perusahaan yang secara jelas mengatur hak-hak perusahaan dan buruh.
- 3) Intervensi pihak lain, misalnya serikat kerja dari badan usaha yang lain atau asosiasi kerja yang menghasut pegawai/pekerja untuk memunculkan permasalahan.
- 4) Niat sebagian pegawai suatu perusahaan untuk memaksa pegawai lain ikut serta dalam tindak pidana.

Faktor tuntutan normatif pekerja yang dilanggar oleh perusahaan nampak relevan dengan sebab terjadinya sengketa hubungan industrial antara 40 buruh dan PT PSI . Hak para buruh yang dilanggar dengan PHK yang dilakukan secara sepihak oleh PT PSI telah memberangus hak para buruh untuk mendapatkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Terlebih lagi, bila memang PHK yang menjadi sumber perselisihan antar keduanya, maka hak buruh untuk mendapatkan

¹² Gunawi Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika Persada, 1994), Hlm 248

pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak tidak turut diberikan oleh perusahaan.

Berpandangan pada pendapat Halim A Ridwan, PHK secara sederhana diartikan sebagai pemutusan ikatan pekerja antara buruh dan pengusaha karena beberapa faktor tertentu yang memang telah dipertimbangkan secara mendalam. Namun pengakhiran hubungan kerja yang terjadi antara buruh dan PT PSI menimbulkan polemik sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya terdapat selisih pendapat antara PT PSI dan buruh mengenai mekanisme pemutusan hubungan kerja yang terjadi, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1 angka 4 UU PPHI yang pada pokoknya menerangkan sengketa akibat PHK merupakan sengketa yang muncul karena belum tercapainya kesepakatan pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak.

Perselisihan yang timbul antara buruh dan PT PSI selaku majikan terjadi karena perbuatan PHK yang tidak dilaksanakan dengan memenuhi kaidah hukum peraturan perundang-undangan yang berlaku. PHK yang diberikan oleh para buruh dapat saja diberikan secara objektif dan ideal bila saja tetap mendasari pada alasan yang dapat diterima secara hukum, sebagai berikut: *pertama*, PHK demi hukum ialah pemberhentian yang mengikat dirinya secara hukum, *kedua*, PHK oleh pengadilan merupakan suatu perbuatan pemutusan hubungan yang terjadi karena adanya putusan majelis hakim.¹³ *Ketiga*, PHK oleh buruh yang muncul karena keinginan murni dari pelaksana tanpa rekayasa orang lain jadi tidak hanya pengusaha yang melakukan pemutusan kerja pekerja/karyawan. *Keempat*, PHK yang bersumber dari kehendak pengusaha yang dimana pada praktiknya sering diawali dengan adanya pelanggaran seperti kriminalitas yang dilakukan oleh buruh.¹⁴

Pemutusan hubungan kerja yang tidak didasarkan pada pertimbangan yang objektif mengundang reaksi yang membuat para buruh merasa tercederai hak-haknya. Upaya protes diterbitkan oleh Serikat Buruh Philips Seafood Indonesia (“SBPSI”) selaku perwakilan 40 buruh wanita tersebut pada tanggal 29 Desember 2022 lalu, namun upaya tersebut menemui titik buntu lantaran pihak PT PSI yang di wakili oleh kuasa hukumnya, Sopian Sitepu & Partners, menyampaikan keputusan perusahaan terhadap 40 orang pekerja yang di PHK telah melalui rangkaian evaluasi dan penilaian atas kinerja pekerja tersebut. Alhasil 40 buruh wanita mengalami kekecewaan atas jawaban yang diberikan oleh PT PSI. Perusahaan yang telah menjadikan mereka sebagai tenaga kerja puluhan tahun dan pihak buruh yang telah turut membangun citra produk dan bisnis yang berkualitas bagi para konsumen.

Semua usaha 40 buruh wanita tersebut pada akhirnya harus kandas dengan adanya PHK yang dilakukan oleh PT PSI atas dasar evaluasi dan penilaian kinerja yang sebelumnya belum pernah disampaikan secara terbuka kepada pihak buruh. Padahal berdasarkan ketentuan normatif yang berlaku, Pasal 154A ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (“UU CIPTA KERJA”) dapat diketahui PHK bisa terjadi jika perusahaan melakukan merger atau pengambilalihan dan pekerja tidak berkenaan melanjutkan relasi kerja atau kontrak kerja serta tidak bersedia menerima pekerja, perusahaan melaksanakan program efisiensi, perusahaan

13 Yani Nur Fatimah, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja, *Jurnal Pandecta*, Vol 10, No 2 (2015). Hlm 218, <https://doi.org/10.15294/pandecta.v10i2.4954>

14 Sugeng Hadi Purnomo, Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja, *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, Vol 2, No 2 (2019), Hlm 144, <https://doi.org/10.30996/jhbhc.v6i2>

diterpa defisit selama 2 (dua) tahun berturut-turut, perusahaan bangkrut karena keadaan memaksa, perusahaan dalam keadaan PKPU dan/atau pailit.

Pihak serikat buruh PT PSI (SPBPS) selaku perwakilan dari 40 buruh wanita yang berstatus pegawai harian lepas tersebut telah menunjuk kuasa hukum yang berasal dari advokat LBH Bandar Lampung. Beragam tuntutan telah dilakukan dengan cara melakukan beberapa upaya hukum sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Adapun beberapa upaya hukum yang telah dan sedang dilakukan oleh 40 buruh wanita tersebut dengan PT PSI untuk menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang terjadi, antara lain :

a. Perundingan Bipatrit

Perundingan bipatrit pada dasarnya merupakan bentuk cerminan pada konsep kesetaraan antara pengusaha dan buruh. Perundingan bipatrit secara normatif yuridis berdasarkan Pasal 1 angka 10 UUPPHI adalah negosiasi antara pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha untuk mengakhiri permasalahan hubungan industrial. Perundingan bipatrit dilaksanakan selama 30 (tiga puluh) hari. Sepanjang waktu tersebut, para pihak harus melakukan negosiasi secara efektif dan bila mampu dapat menghasilkan kesepakatan damai antara para pihak yang bersengketa. Dengan demikian terdapat beberapa kondisi yang patut diperhatikan oleh kedua belah pihak, seperti: *pertama*, kedua belah pihak harus secara sukarela bernegosiasi dengan itikad baik dan *kedua*, bilamana terjadi kesepakatan damai antar kedua belah pihak harus melaksanakannya dengan itikad baik.¹⁵

Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung telah memberikan waktu kepada kedua belah pihak hingga 10 Februari 2023 untuk melakukan perundingan bipatrit. Namun perundingan bipatrit yang dilakukan oleh kedua belah pihak tidak menemukan titik terang. Kedua belah mengalami kebuntuan untuk menemukan “win-win solution” yang adil bagi para pihak yang bersengketa. Berdasarkan keterangan dari pihak buruh perundingan bipatrit yang dilakukan oleh kedua belah pihak gagal karena pihak PT PSI justru memberikan penilaian-penilaian yang kontraproduktif dengan pokok sengketa yang dibahas. Walhasil perundingan bipatrit yang telah diusahakan oleh kedua belah pihak ini otomatis telah gagal, walaupun telah ada upaya perundingan bipatrit lanjutan tetapi terus menemui ketidaksepakatan, sehingga perundingan bipatrit ini tidak menemui perdamaian.

Bila perundingan bipatrit gagal maka terdapat tahapan selanjutnya yang dapat dilalui oleh kedua belah pihak. Tahapan tersebut tercantum dalam Pasal 4 UU PPHI yang pada pokoknya mengisyaratkan para pihak untuk memilih metode penyelesaian perselisihan yang dianjurkan oleh mediator, antara lain melalui konsiliasi atau arbitrase. Bilamana kedua belah pihak sama sekali tidak menentukan forum penyelesaian sengketa dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka berdasarkan Pasal 4 ayat 4 UU PPHI dinas yang membawahi departemen tenaga kerja menyerahkan keputusan perselisihan tersebut kepada mediator. Penyelesaian perselisihan yang dilaksanakan dengan kehadiran mediator sebagai pihak netral dikenal dengan istilah penyelesaian secara tripartit atau mediasi.¹⁶

b. Mediasi

15 I Nyoman Jaya Kesuma & I Wayan Agus Vijayantera, Perundingan Bipatrit Sebagai Langkah Awal Dalam Penyelesaian Hubungan Industrial Perselisihan Hubungan Industrial, *Jurnal Hukum Saraswati*, Vol 2, No 1 (2020), Hlm 71, <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/JHS/article/view/1021>

16 Imam Budi Santoso, Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, *Jurnal Selisik*, Vol 3, No 5 (2017), Hlm 123, <https://doi.org/10.35814/selisik.v3i1.660>

Mediasi yang di fasilitasi oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung merupakan salah satu upaya intervensi pemerintah dalam rangka membantu penyelesaian perselisihan sengketa industrial yang terjadi antara pihak perusahaan dan buruh. Secara normatif mediasi yang dilakukan oleh para pihak untuk menempuh perdamaian tidak memiliki perbedaan yang begitu prinsipil dengan perundingan bipartit yang sebelumnya telah dilakukan. Secara definitif mediasi adalah penyelesaian konflik hak dan/atau kepentingan, perselisihan pemutusan kerja sepihak maupun konflik pekerja/serikat buruh dalam suatu badan usaha, yang dirundingkan oleh mediator yang bersikap netral.¹⁷

Proses penyelesaian perselisihan yang dilaksanakan secara mediasi harus dilaksanakan dengan itikad baik oleh PT PSI dan 40 buruh wanita tersebut, tidak terkecuali mediator sebagai pihak penengah yang harus bersikap netral. Peran mediator secara praktik bersifat variatif tergantung pada perselisihan yang tengah terjadi, namun mediator harus memiliki kemampuan yang fundamental, contohnya membantu individu untuk berinteraksi dengan efisien dan mengembangkan sikap saling bekerja sama dalam menyelesaikan konflik, serta mengenali dan membatasi masalah.¹⁸ Salah satu keuntungan perundingan tripartit selain dilaksanakan melalui mekanisme mediasi adalah perundingan tripartit tersebut keputusannya diserahkan kepada pengguna diserahkan kepada persetujuan kedua belah pihak, sehingga keputusan dapat diambil sesuai keinginan para pihak dan para pihak yang berselisih dengan bantuan mediator bisa merancang metode, prosedur dan teknik untuk melaksanakan penyelesaian perselisihan melalui mediasi.¹⁹

Perundingan yang dilaksanakan melalui mediasi telah dilaksanakan oleh kedua belah pihak secara bertahap. *Pertama*, pada tanggal 22 Februari 2023 yang menindaklanjuti pertemuan klarifikasi pada tanggal 29 Desember 2022, menyatakan bahwa kedua belah pihak telah melakukan bipartit pada tanggal 07 Februari 2023 namun tidak mencapai kesepakatan, sehingga disarankan kepada kedua belah pihak untuk membagi 40 orang pekerja menjadi 4 kelompok yang masing-masing kelompok dipekerjakan secara bergilir setiap bulannya. *Kedua*, pada tanggal 01 Maret 2023 manajemen perusahaan menyatakan bahwa saran yang diberikan tidak bisa diterima, namun terdapat itikad baik dari manajemen perusahaan diwakilkan oleh kuasa hukumnya yang ingin mengetahui apakah terdapat opsi lain yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan selain dipekerjakan kembali. Setelah itu, kedua belah pihak diberikan waktu selama 7 hari (hingga 08 Maret 2023) untuk menyampaikan hasil mediasi kedua sebelum melanjutkan ke mediasi berikutnya. *Ketiga*, pada tanggal 10 Maret 2023 para pihak yang bersengketa tetap pada pandangannya masing-masing sehingga tidak menemukan titik terang, maka Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung meminta agar kedua belah pihak memberikan kronologis disertai bukti-bukti pendukung yang menguatkan pendapat dan keterangan masing-masing pihak serta akan dituangkan dalam anjuran.

Serangkaian upaya telah dilakukan dalam perundingan yang di mediatorkan oleh Disnaker Kota Bandar Lampung, namun bukan perdamaian yang dicapai, justru kedua belah pihak tetap pada prinsip dan argumentasinya masing-masing sehingga perundingan

17 Maswandi, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial, *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, Vol 5, No 1 (2017), Hlm 38, 10.31289/publika.v5i1.1203

18 Oyesola Animashaun, Kola O. Odeku, Industrial Conflict Resolution using Courtconnected Alternative Dispute Resolution, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol 5, No 16 (2014), Hlm 685 , 10.5901/mjss.2014.v5n16p683

19 Imam Budi Santoso, *Op.cit*, Hlm 123,

tripartit ini yang dilakukan oleh buruh wanita dan PT PSI telah gagal. Mediator berdasarkan Pasal 13 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberikan anjuran tertulis yaitu yang pada pokoknya menganjurkan PT PSI untuk memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali berdasarkan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali berdasarkan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 40 ayat (4) serta ketentuan Pasal 43 ayat (2) PP No 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK sesuai masa kerja masing-masing pekerja sejak bergabung dengan perusahaan sampai dengan tahun 2009 kepada 37 (tiga puluh tujuh) orang pekerja yang terlampir anjuran tertulis mediator tersebut. Namun anjuran tertulis itu di tolak karena pihak PT PSI melalui kuasa hukumnya tidak memberikan jawaban atas anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung pada 10 April 2017 yang pada pokoknya menganjurkan perusahaan untuk mengangkat para pekerja sebagai pekerja tetap (PKWTT), namun hal tersebut tidak dijalankan oleh perusahaan.

c. Pengadilan Hubungan Industrial

Bilamana saran tertulis yang diberikan oleh mediator tidak diterima kedua belah pihak atau salah satu pihak maka terdapat upaya lain yang dapat ditempuh dengan cara mengajukan gugatan Pengadilan Hubungan Industrial atau disingkat PHI. Fungsi utama pengadilan adalah meninjau dan mengadili setiap perkara yang diajukan. Sekalipun perkara tersebut tidak diatur oleh undang-undang dan/atau memang bukan merupakan masalah hukum, majelis hakim berdasarkan prinsip *ius curia novit* artinya hakim dianggap tahu segala norma peraturan hukum dan atas faktor itu dirinya tidak diperkenankan untuk menolak perkara yang diajukan.²⁰ Maka perkara tersebut tetap harus diterima demi hukum.

Mahkamah Agung dalam menjalankan fungsi setiap peradilanannya memiliki wewenang yang berbeda dalam menerima, memeriksa dan mengadili suatu perkara. Wewenang tersebut lebih dikenal dengan istilah kompetensi absolut dan relatif. Berpandangan pada pendapat Sudikno Mertokusumo yang dimaksud dengan kompetensi absolut dari pengadilan adalah kewenangan suatu badan peradilan untuk mengadili jenis sengketa tertentu yang tidak dapat ditinjau oleh pengadilan lain, meliputi perkara peradilan yang masuk dalam lingkungan peradilan yang sama.²¹ Sedangkan pada kompetensi relatif lebih menekankan pada aspek peradilan yang memang berwenang untuk menangani perkara yang terjadi di wilayah tersebut.²²

Pengadilan hubungan industrial sendiri berdasarkan Pasal 55 UU PPHI merupakan pengadilan yang secara khusus di bawah oleh lingkungan peradilan umum. Dalam konteks kasus perselisihan industrial antara 40 (empat puluh) buruh PLH dan PT PSI, berdasarkan pasal *a quo* PHI memiliki wewenang dan tugas dalam memutus dan memeriksa di tingkat pertama mengenai sengketa yang terjadi karena PHK. Proses yang secara langsung diserahkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial telah memangkas mekanisme litigasi yang dahulu berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964, prosesnya panjang dan berlarut-larut, mulai dari tingkat kedinasan hingga kementerian.

20 Riski Ari Amalia, Gatot Dwi Hendro Wibowo, & Kaharudin, Konflik Asas Ius Curia Novit Dengan Asas Nemo Judex In Causa Sua Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 005/PUU-IV/2006, *Jurnal Education and Development*, Vol 7, No 3 (2019), Hlm 225-226, <https://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/index>

21 Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, (Yogyakarta: Liberty, 1991), Hlm 78.

22 Lalla Rafilda Rofi & Andari Yurikosari, Analisis Yuridis Tentang Kompetensi Relatif Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat, *Jurnal Reformasi Hukum Trisakti*, Vol 3, No 4 (2021), Hlm 553. <https://doi.org/10.25105/refor.v4i2.13602>

Pasca dikeluarkannya keputusan Komisi Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P).²³

Perselisihan yang terjadi antara PT PSI dan 40 buruh wanita yang berstatus pegawai harian lepas ini telah masuk ke dalam ranah meja sidang. Pengadilan hubungan industrial yang di bawah oleh Pengadilan Negeri Tanjung Karang telah menerima berkas pengajuan gugatan yang telah diajukan oleh pihak buruh yang diwakili oleh kuasa hukumnya dan sudah di gelar perdana pada tanggal 9 November 2023. Kualifikasi gugatan yang diajukan oleh pihak buruh adalah mengenai pengakhiran kerja yang dilakukan oleh pengusaha atas kehendak sendiri. Ditinjau dari segi hukum formil yang berlaku, syarat-syarat pengajuan gugatan yang diajukan oleh pihak buruh tetap mendasari pada ketentuan Pasal 8 ayat (3) RV.

Perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara PT PSI dan buruh wanita perihal tuntutan yang diajukan Penggugat terdiri tuntutan pokok dan/atau tuntutan tambahan yang terdiri dari tuntutan provisi dan/atau principal. Pada praktiknya tuntutan provisi yang berisi dengan permintaan agar tergugat dibebankan biaya perkara, persyaratan agar putusan dilaksanakan terlebih dahulu (*uitvoeboat bij voorde*) walaupun putusan majelis hakim tersebut dilanjutkan dengan upaya hukum lainnya, dan majelis hakim memungkinkan untuk para pihak mengajukan kasasi pada sengketa perselisihan hak serta PHK yang dapat dilakukan upaya hukum, petitum yang diajukan harus disertai dengan keharusan membayar bunga atas gugatan yang memang memberikan kerugian kepada Penggugat.²⁴

Pengadilan hubungan industrial sendiri pada pokoknya mengenal 2 (dua) acara pemeriksaan, yaitu acara pemeriksaan biasa dan acara pemeriksaan cepat. Acara pemeriksaan biasa berdasarkan Pasal 57 UU PPHI diketahui bahwa mekanisme pemeriksaan acara biasa dikembalikan kepada hukum acara perdata yang diatur dalam HiR/Rbg. Pada acara pemeriksaan biasa dalam kurun waktu seminggu majelis hakim harus sudah menetapkan masa sidang. Adapun pada pemeriksaan acara cepat berdasarkan Pasal 98 ayat (1) UU PPHI dapat diketahui bahwa pemeriksaan acara cepat dapat juga dilaksanakan dalam hal kehendak para pihak yang ada pada badan usaha atau buruh yang memang cukup mendesak dan harus disimpulkan dari alasan permintaan para pihak yang berkepentingan, maka para pihak yang bersengketa, badan usaha atau buruh, dapat mengajukan gugatan ke PHI agar peninjauan kembali sengketa dapat dilakukan dengan cepat. Bila permohonan acara cepat dapat diterima berdasarkan Pasal 98 Jo Pasal 99 UU PPHI dalam kurun waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan hakim harus menetapkan pemeriksaan acara cepat.

Kedua belah pihak saat ini sedang dihadapkan di depan majelis hakim. Putusan majelis hakim tentu akan menjadi jawaban atas permasalahan yang terjadi antar keduanya, terlepas apakah perdamaian di antara kedua belah selam proses persidangan berlangsung. Putusan pengadilan hubungan industrial secara normatif yuridis berdasarkan Pasal 97 UU PPHI menerangkan putusan PHI menetapkan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi dan/atau hak-hak yang harus diterima oleh para pihak atau pihak manapun dalam setiap hubungan kerja yang dijalin.. Namun tidak semua putusan dapat dilaksanakan begitu saja, terlebih lagi oleh perusahaan yang memiliki kedudukan yang lebih tinggi, oleh karena itu bila gugatan 40 buruh wanita ini diterima oleh majelis hakim maka upaya selanjutnya agar tidak hanya menang di atas kertas

23 Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Medan: Pustaka Prima, 2020) Hlm 219

24 *Ibid*, Hlm 234

adalah mengajukan permohonan ekeekusi kepada Pengadilan Negeri Tanjung Karang yang akan melaksanakannya secara paksa.²⁵

2. Faktor Penghambat Penyelesaian Sengketa PHK Antara Buruh dan PT Philips Seafood Indonesia

Penyelesaian sengketa PHK antara buruh dan PT PSI telah masuk ke dalam tahap litigasi. Perselisihan pemutusan kerja secara sepihak yang tidak dapat dilakukan perdamaian melalui proses bipatrit dan tripartit (mediasi) yang sebelumnya telah dilakukan oleh kedua belah pihak. Hal ini menunjukkan terdapat problematika dalam mekanisme penyelesaian perselisihan yang terjadi antara PT PSI dan 40 buruh wanita tersebut. Indikasi ini dapat dilihat dalam dokumen anjuran mediator No: 568.40. III.06.05.IV.2023 yang dibuat oleh Mediator yang ditunjuk Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial kedua belah pihak telah menunjukkan bahwa mediasi antar keduanya telah dilakukan selama 4 (empat) kali yang dimulai secara bertahap pada bulan Februari hingga Maret 2023. Pada prinsipnya kedua belah pihak tetap pada argumentasi masing-masing. Pihak PT PSI melalui kuasa hukumnya menerangkan, sebagaimana yang tercantum dokumen tersebut, bahwa PT PSI menolak dengan alasan tidak dapat memenuhi tuntutan para pekerja untuk memperkerjakan kembali 40 (empat puluh) buruh wanita tersebut, sedangkan pihak pekerja melalui kuasa hukumnya tetap pada tuntutan.

Beranjak dari proses penyelesaian sengketa tersebut diketahui terdapat beberapa faktor yang menjadi latar belakang kedua belah pihak sangat sulit untuk menemukan solusi atas permasalahan yang terjadi. Ditinjau dalam perspektif ilmu psikologis kendala seorang gagal untuk mengadakan perdamaian terjadi karena faktor atribusi dan tingkat perbuatan atas kesalahannya.²⁶ Faktor atribusi mengedepankan penilaian suatu permasalahan yang didasarkan pada aspek emosional, sedangkan pada faktor tingkat perbuatan sering terjadi karena perbuatan tersebut telah menimbulkan kerugian dan penderitaan, sehingga upaya perdamaian tidak dapat dilakukan.

Namun dalam konteks perselisihan hubungan industrial antara buruh dan perusahaan tidak hanya bisa dilihat dalam sisi psikologis atau sosiologis saja, terdapat faktor eksternal atau intenal. Pengaruh eksternal yang ditandai semakin meningkatnya permasalahan global yang secara langsung mempengaruhi relasi antara buruh dan pengusaha, selaku subjek dalam hubungan ketenagakerjaan ini. Di samping itu juga pengusaha memiliki tantangan tersendiri sebab sebagian besar perusahaan menolak penyelesaian suatu masalah dengan melibatkan serikat pekerja atau para buruh yang bersifat kolegiat. Adapun faktor internal tersebut adalah karena permasalahan internal yang muncul karena tindakan yang kurang kooperatif yang dilakukan oleh pihak pekerja dalam menjalankan tugas kewajibannya, sehingga integritas dan profesionalitas dari pekerja tersebut menimbulkan perselisihan terhadap kesinambungan kinerja perusahaan, sedangkan pada faktor eksternal karena posisi tawar perusahaan selaku majikan lebih tinggi dari buruh atau tenaga kerja tersebut sehingga memberikan kuasa

²⁵ Dwi Maryono & Muhamad Azhar, Eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial: Beberapa Catatan Masukan RUU Hukum Acara Perdata, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol 1, No 3 (2018), Hlm 347, <https://doi.org/10.14710/alj.v1i3.345-350>

²⁶ Takaku, The Effects of Apology And Perspective Taking On Interpersonal Forgiveness: A Dissonance-Attribution Model of Interpersonal Forgiveness, *The Journal of Social Psychology*, Vol 141, No 3 (2001) Hlm 498, <https://doi.org/10.1080/00224540109600567>

yang lebih tinggi dari perusahaan ketika menyelesaikan sengketa untuk tetap berpegang teguh dengan hak-haknya.²⁷

Sebelumnya penulis telah melakukan penelitian langsung ke Disnaker Kota Bandar Lampung dan mengetahui bahwa selama proses penyelesaian secara mediasi antara buruh dan PT PSI menemui beberapa titik kendala yang setidaknya menurut hemat penulis telah menjadi faktor penghambat dalam penyelesaian sengketa perselisihan PHK ini. Faktor tidak maksimalnya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara buruh dan PT PSI, antara lain :

1. Tidak ada niat kesadaran dari pihak perusahaan untuk segera memenuhi hak-hak buruh yang mereka tiadakan. Hal ini terjadi lantaran perusahaan selaku majikan merasa memiliki kekuasaan yang lebih, dengan demikian perselisihan yang seharusnya menemukan titik *win-win solution* bagi kedua belah tidak tercapai.
2. Belum ada norma ataupun peraturan yang bersifat imperatif untuk memaksa para pihak yang bersengketa untuk hadir, sehingga berdasarkan pengalaman dalam penanganan perselisihan ini mediator mengalami kesulitan untuk mendatangkan para pihak dalam pertemuan.
3. Sikap kurang kooperatif para pihak yang menjadi akar mengapa sengketa perselisihan PHK ini sulit menemukan titik pemecahan masalah.
4. Keterbatasan mediator yang tidak komparatif dengan banyaknya kasus yang diterima oleh pihak Disnaker Kota Bandar Lampung. Akibatnya peran mediator tidak menjadi maksimal dalam menyelesaikan konflik hubungan kerja yang timbul.

Uraian faktor di atas telah menjadi penghambat dalam mencari solusi perselisihan pemutusan kerja secara sepihak antara buruh dan PT PSI. Memang bila ditinjau secara objektif uraian faktor di atas bisa menjadi sumber kendala dalam mencari *win-win solution*. Tidak hanya pada perselisihan hubungan industrial saja, tetapi jenis sengketa hukum lainnya juga. Walhasil perundingan mediasi akan berakhir dengan tidak adanya perjanjian damai antara buruh dan PT PSI. Faktor penghambat ini tidak hanya terjadi pada konteks perselisihan PHK saja, namun dalam hubungan perburuhan lainnya seperti pelanggaran hak, perselisihan atas upah, dan sengketa antar serikat buruh. Dengan demikian faktor ini yang seringkali menghambat perundingan melalui jalur mediasi selalu berakhir dengan hasil yang tidak maksimal.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang sebelumnya telah dilakukan analisis secara deskriptif, maka dapat ditarik kesimpulan Penyelesaian sengketa PHK antara buruh dan PT bahwasanya Philips Seafood Indonesia Lampung (PT PSI) telah melalui beberapa proses penyelesaian sengketa yang terdiri dari perundingan bipatrir, mediasi, dan selanjutnya melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang sekarang ini masih berjalan. Perundingan bipatrit dan tripartit (mediasi) telah dilakukan secara berjenjang dari Februari sampai Maret 2023, namun tidak menemui solusi atas perselisihan yang terjadi, justru perselisihan berlanjut di meja persidangan Pengadilan Negeri Tanjung Karang selaku peradilan yang menyelenggarakan Peradilan Hubungan Industrial. Gugatan diajukan oleh 40 buruh wanita yang berstatus pekerja harian lepas dengan amar tuntutan yang menuntut pemulihan hak-hak tenaga kerja mereka kembali. Faktor perselisihan ini terus terjadi lantaran tidak ada niat kesadaran dari pihak perusahaan

²⁷ Enni Merita, Fungsi dan Kegunaan Serikat Pekerja Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Buruh, *Jurnal STIH Sumpah Pemuda*, Vol 24, No 14 (2018), Hlm 29, https://repo-access.stihpada.ac.id:8443/downloads/jurnal/file_93a0c760712654bc567c6467f8b7a03c.pdf

untuk segera memenuhi hak-hak buruh yang mereka tiadakan, belum ada norma ataupun peraturan yang bersifat imperatif untuk memaksa para pihak untuk hadir dalam sidang mediasi, sikap kurang kooperatif para pihak yang tidak sukarela untuk mencari solusi atau jalan tengah permasalahan, dan keterbatasan mediator yang tidak sebanding dengan jumlah kasus yang diterima oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Hanifah, I. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Medan: Pustaka Prima.
- Kartasapoetra, G. (1994). *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafika Persada.
- Mertokusumo, S. (1991). *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Yogyakarta: Liberty.
- Muhammad, A. (2004). *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Wijayanti, A. (2011). *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*. Bandung: Lubuk Agung.

Jurnal

- Amalia, R. A., Wibowo, G. D., & Kaharudi. (2019). Konflik Asas Ius Curia Novit Dengan Asas Nemo Judex In Causa Sua Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 005/PUU-IV/2006. *Jurnal Education and Development*, 7(3).
- Animashaun, O., & Odeku, K. O. (2014). Industrial Conflict Resolution Using Courtconnected Alternative Dispute Resolution. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(16).
- Fatimah, Y. N. (2015). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang Di Putusa Hubungan Kerja. *Jurnal Pandecta*, 10(2).
- Kesuma, I. N., & Vijayantera, I. W. (2020). Perundingan Bipatrit Sebagai Langkah Awal Dalam Penyelesaian Hubungan Industrial Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum Saraswati*, 2(1).
- Maryono, D., & Azhar, M. (2018). Eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial: Beberapa Catatan Masukan RUU Hukum Acara Perdata. *Administrative Law & Governance Journal*, 1(3).
- Maswandi. (2017). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(1).
- Merita, E. (2018). Fungsi dan Kegunaan Serikat Pekerja Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Buruh. *Jurnal STIH Sumpah Pemuda*, 24(14).
- Purnomo, S. H. (2019). Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 2(2).
- Rofi, L. R., & Yurikosari, A. (2021). Analisis Yuridis Tentang Kompetensi Relatif Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat. *Jurnal Reformasi Hukum Trisakti*, 3(4).

- Santoso, I. B. (2017). Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Selisik*, 3(5).
- Sonata, D. L. (2014). Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris: Karakteristik Khas Dari Metode Meneliti Hukum. *Jurnal Ilmu Hukum: Fiat Justisia*, 8(1).
- Takaku. (2001). The Effects of Apology And Perspective Taking On Interpersonal Forgiveness: A Dissoance-Atribution Model Of Interpersonal Forgiveness. *The Journal of Social Psychology*, 141(3).

Internet

- Ahman, P. F. (2022, Maret 30). *Di PHK Sepihak, Ratusan Buruh Surabaya Gelar Demo Di Depan Pabrik*. Retrieved Juli 12, 2023, from [www.detik.com: https://www.detik.com/jatim/berita/d-6007760/di-phk-sepihak-ratusan-buruh-surabaya-gelar-demo-di-depan-pabrik](https://www.detik.com/jatim/berita/d-6007760/di-phk-sepihak-ratusan-buruh-surabaya-gelar-demo-di-depan-pabrik)
- Fauzi, A. (2023, Mei 31). *74 Orang Di PHK, Ratusan Karyawan PT Tokai Demo Perusahaan*. Retrieved Juli 2023, 2023, from [www.beritasatu.com: https://www.beritasatu.com/megapolitan/1048179/74-orang-di-phk-ratusan-karyawan-pt-tokai-demo-perusahaan](https://www.beritasatu.com/megapolitan/1048179/74-orang-di-phk-ratusan-karyawan-pt-tokai-demo-perusahaan)
- Redaksi LT. (2023, Maret 1). *Tak Kunjung Selesai, PT. Phillips Seafood Indonesia Kembali Didemo 40 Ibu Ibu di Kantor Walikota Bandar Lampung*. Retrieved Juli 12, 2023, from [Lampungtoday.com: https://lampungtoday.com/2023/03/01/tak-kunjung-selesai-pt-phillips-seafood-indonesia-kembali-didemo-40-ibu-ibu-di-kantor-walikota-bandar-lampung/](https://lampungtoday.com/2023/03/01/tak-kunjung-selesai-pt-phillips-seafood-indonesia-kembali-didemo-40-ibu-ibu-di-kantor-walikota-bandar-lampung/)
- Redaksi Monev. (2023, Maret 1). *PT Philips Seafood Indonesia Di demo 40 Ibu di Bandar Lampung*. Retrieved Juli 12, 2023, from [monevonline.com: https://monevonline.com/pt-phillips-seafood-indonesia-didemo-40-ibu-di-bandar-lampung/](https://monevonline.com/pt-phillips-seafood-indonesia-didemo-40-ibu-di-bandar-lampung/)

Wawancara

- Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung, tanggal 16 Oktober 2023 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung.