

# ALTERNATIF PENYELESAIAN SENGKETA WAJIB DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Imam Budi Santoso

## Abstrak

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial kerap terjadi perselisihan yang berkepanjangan tidak hanya dari sisi peradilan hubungan industrial saja akan tetapi juga dapat masuk ke ranah pidana. Bipartite dan Mediasi merupakan alternative penyelesaian sengketa diluar pengadilan yang pada proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan prasyarat wajib untuk ditempuh atau dilalui oleh para pihak. Keduanya merupakan salah satu alternatif penyelesaian sengketa hubungan industrial yang dapat menjadi alternative penyelesaian perselisihan antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja yang mengedepankan kepentingan para pihak secara langsung.

---

## Abstract

*The settlement of industrial relations disputes is often a prolonged dispute not only from the judicial side of industrial relations but also can enter the criminal sphere. Bipartite and Mediation is an alternative solution to disputes outside the courts which in the process of settling industrial relations disputes is a prerequisite obliged to be taken or passed by the parties. Both are an alternative industrial dispute resolution solution which can be an alternative dispute resolution between employers and workers or unions that prioritize the interests of the parties directly.*

## A. Latar Belakang

Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan maupun didalam pengadilan hubungan industrial.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan merupakan penyelesaian wajib yang harus ditempuh para pihak sebelum para pihak menempuh penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan diluar pengadilan mengutamakan musyawarah untuk mufakat.<sup>1</sup>

Undang-undang telah menentukan secara tegas bahwa setiap perselisihan yang terjadi (perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja) antara pekerja dengan pengusaha wajib hukumnya untuk diselesaikan sendiri oleh pihak-pihak yang berselisih, yaitu secara bipartite sebelum menempuh jalur penyelesaian yang lainnya. Ketentuan semacam ini adalah tepat sebab penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian yang dilakukan oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah untuk mencapai mufakat tanpa campur tangan pihak lain, sehingga mendapatkan hasil yang menguntungkan kedua belah pihak.<sup>2</sup>

Kenapaakan menguntungkan kedua belah pihak? Karena dalam penyelesaian bipartit tidak ada pihak ketiga yang tahu apabila ada perselisihan, sehingga nama baik kedua belah pihak masih terjaga. Apabila perselisihan diselesaikan melalui lembaga lain bahkan wampai ke pengadilan akan memakan waktu dan biaya bahkan nama baik kedua belah pihak akan turun dimata masyarakat karena telah ada perselisihan. Keuntungan yang lain dalam bipartite ini adalah tujuan yang akan dicapai adalah sama-sama menang, tidak ada yang kalah, sehingga solusi yang dihasilkan adalah menguntungkan kedua belah pihak.<sup>3</sup>

Namun demikian, apabila para pihak gagal/ tidak tercapai kesepakatan dalam perundingan bipartit, maka para pihak dapat menempuh penyelesaian perselisihan diluar pengadilan yang telah disediakan oleh pemerintah dalam upayanya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada masyarakat pekerja/ buruh dan pengusaha.<sup>4</sup>

## **B. Mekanisme Pelaksanaan perselisihan hubungan industrial**

### **1. Bipartit**

Tahap pertama untuk semua jenis perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan hubungan kerja, diselesaikan melalui perundingan

<sup>1</sup> Ditjen PHI dan JSK, *Mediasi, Konsiliasi, Arbitrasi*, Jakarta 2007, hlm. 13

<sup>2</sup> Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Hubungan Industrial*, Jakarta: Sinar Grafika, 2012. Hlm 54

<sup>3</sup> Ibid hlm 54

<sup>4</sup> Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Hubungan Industrial*, Jakarta: Sinar Grafika, 2012. hlm. 96

bipartite atau perundingan dua pihak. Pihak didalam perselisihan hubungan kerja adalah pengusaha dan buruh.<sup>5</sup> Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Secara normative penyelesaian secara Bipartite diatur dalam pasal 3 sampai pasal 7 dalam Undang-Undang PPHI, Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Apabila bukti-bukti dimaksud tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.

Bahkan, apabila para pihak ingin menyelesaikan perselisihan hubungan industrial diantara mereka melalui PHI persyaratan untuk membuktikan bahwa penyelesaian perselisihan pernah diupayakan secara bipartite, merupakan hal yang tidak dapat ditawar-tawar, seperti yang diatur dalam pasal 83 ayat (1) UU No. 2 tahun 2004, yang menggariskan:<sup>6</sup> pengajuan gugatan yang tidak melampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim hubungan industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.

Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak. Risalah perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :

- a. nama lengkap dan alamat para pihak;

<sup>5</sup> Abdur R Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta, 2009, hlm 79

<sup>6</sup> Dr. Lilik Mulyadi, SH., MH, Agus Subroto, SH., MHum, *Penyelesaian perkara pengadilan hubungan industrial dalam teori dan praktik*. Alumni, Bandung, hlm 65

- b. tanggal dan tempat perundingan;
- c. pokok masalah atau alasan perselisihan;
- d. pendapat para pihak;
- e. kesimpulan atau hasil perundingan; dan
- f. tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Dalam hal musyawarah dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian Bersama mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian Bersama wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama. Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama. Apabila Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi.

Ketentuan pasal 3 undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatas diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.PER-31/MEN/XII/2008 tentang pedoman penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Bipartit.<sup>7</sup> Yang secara umum dijelaskan sebagai berikut :

Dalam melakukan perundingan bipartit, para pihak wajib :

- a. memiliki itikad baik;
- b. bersikap santun dan tidak anarkis; dan
- c. menaati tata tertib perundingan yang disepakati.

Dalam hal salah satu pihak telah meminta dilakukan perundingan secara tertulis 2 (dua) kali berturut-turut dan pihak lainnya menolak atau tidak menanggapi melakukan perundingan, maka perselisihan dapat dicatatkan

---

<sup>7</sup> Zaeni Asyadie, SH., M.Hum, *Hukum Kerja, Hukumketenagakerjaan bidang hubungan kerja*, Jakarta, Raja Grafindo, 2013 hlm. 165

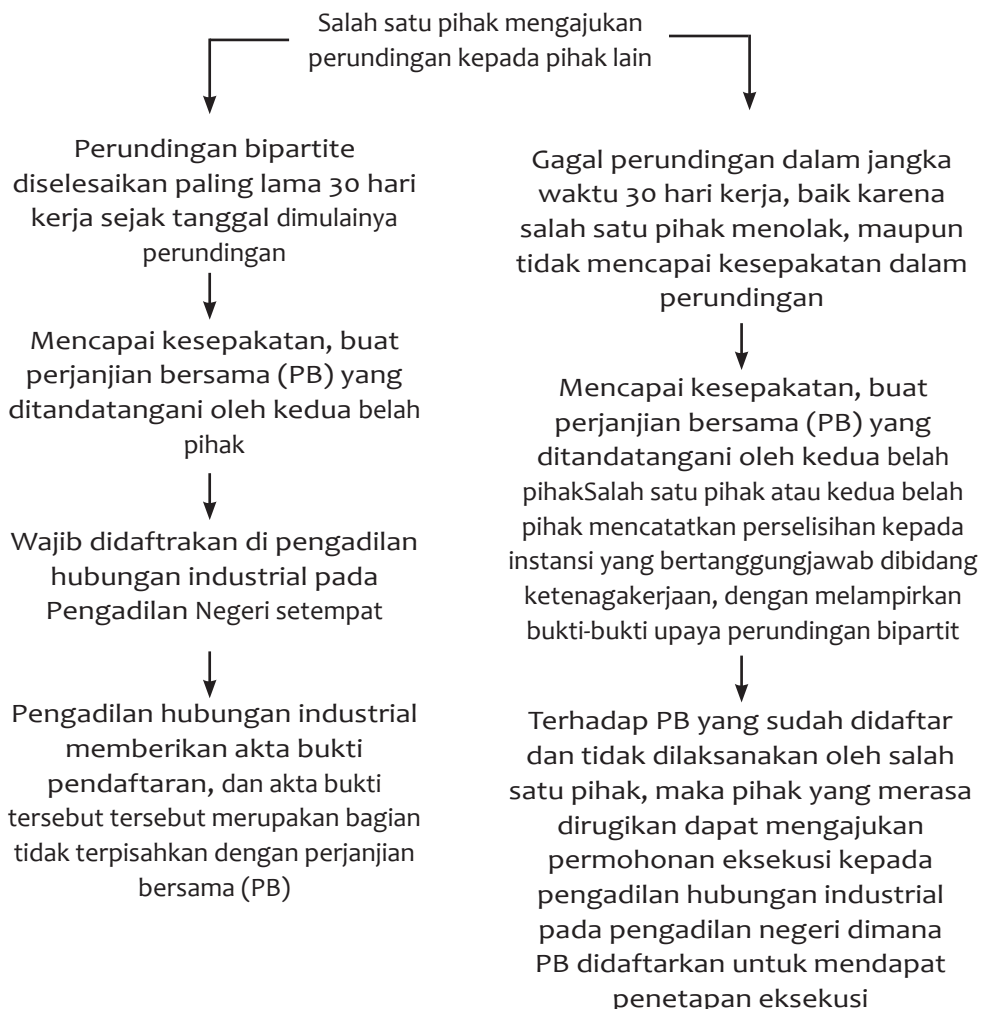
kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti permintaan perundingan.

Perundingan bipartit dilakukan dengan tahapan sebagai berikut :

- a. Tahap sebelum perundingan dilakukan persiapan :
  - 1) pihak yang merasa dirugikan berinisiatif mengkomunikasikan masalahnya secara tertulis kepada pihak lainnya;
  - 2) apabila pihak yang merasa dirugikan adalah pekerja/buruh perseorangan yang bukan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, dapat memberikan kuasa kepada pengurus serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan tersebut untuk mendampingi pekerja/buruh dalam perundingan;
  - 3) pihak pengusaha atau manajemen perusahaan dan/atau yang diberi mandat harus menangani penyelesaian perselisihan secara langsung;
  - 4) dalam perundingan bipartit, serikat pekerja/serikat buruh atau pengusaha dapat meminta pendampingan kepada perangkat organisasinya masing-masing;
  - 5) dalam hal pihak pekerja/buruh yang merasa dirugikan bukan anggota serikat pekerja/serikat buruh dan jumlahnya lebih dari 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh, maka harus menunjuk wakilnya secara tertulis yang disepakati paling banyak 5 (lima) orang dari pekerja/buruh yang merasa dirugikan;
  - 6) dalam hal perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, maka masing-masing serikat pekerja/serikat buruh menunjuk wakilnya paling banyak 10 (sepuluh) orang.
- b. Tahap perundingan :
  - 1) kedua belah pihak menginventarisasi dan mengidentifikasi permasalahan;
  - 2) kedua belah pihak dapat menyusun dan menyetujui tata tertib secara tertulis dan jadwal perundingan yang disepakati;
  - 3) dalam tata tertib para pihak dapat menyepakati bahwa selama perundingan dilakukan, kedua belah pihak tetap melakukan kewajibannya sebagaimana mestinya;
  - 4) para pihak melakukan perundingan sesuai tata tertib dan jadwal yang disepakati;

- 5) dalam hal salah satu pihak tidak bersedia melanjutkan perundingan, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja walaupun belum mencapai 30 (tiga puluh) hari kerja;
  - 6) setelah mencapai 30 (tiga puluh) hari kerja, perundingan bipartit tetap dapat dilanjutkan sepanjang disepakati oleh para pihak;
  - 7) setiap tahapan perundingan harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak, dan apabila salah satu pihak tidak bersedia menandatangani, maka hal ketidaksediaan itu dicatat dalam risalah dimaksud;
  - 8) hasil akhir perundingan dibuat dalam bentuk risalah akhir yang sekurang-kurangnya memuat :
    - a). nama lengkap dan alamat para pihak;
    - b). tanggal dan tempat perundingan;
    - c). pokok masalah atau objek yang diperselisihkan;
    - d). pendapat para pihak;
    - e). kesimpulan atau hasil perundingan;
    - f). tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.
  - 9) rancangan risalah akhir dibuat oleh pengusaha dan ditandatangani oleh kedua belah pihak atau salah satu pihak bilamana pihak lainnya tidak bersedia menandatangani;
- c. Tahap setelah selesai perundingan :
- 1) dalam hal para pihak mencapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para perunding dan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama;
  - 2) apabila perundingan mengalami kegagalan maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

Skema Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara bipartite



## 2. Perundingan Secara Tripartit

Pada dasarnya, perundingan tripartit merupakan perundingan yang melibatkan pihak ketiga yang netral. dalam UU No. 2 Tahun 2004 pihak ketiga yang dilibatkan untuk menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial tersebut adalah mediator, konsiliator, atau arbiter. upaya penyelesaian secara tripartit ini baru dapat dilakukan apabila usaha bipartit telah dilakukan. adapapun proses penyelesaian secara tripartit melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase sebagaimana diuraikan secara lebih terperinci dibawah ini.<sup>8</sup>

Jika ternyata penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dapat diselesaikan atau tidak dapat dicapai kesepakatan melalui perundingan bipartit,

<sup>8</sup> Muhammad Saleh dan Lilik Mulyadi, *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2012. hlm. 63.

tahap berikutnya adalah penyelesaian melalui tripartit, yaitu secara mediasi. Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui cara ini bersifat wajib (*mandatory*), apabila cara penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase tidak disepakati oleh para pihak. Polarisasi melalui mediasi ini merupakan salah satu dari *Alternative Dispute Resolution* (ADR) atau Penyelesaian sengketa diluar pengadilan. Pada dasarnya penyelesaian melalui mediasi mempunyai karakteristik yang bersifat keunggulan sebagai berikut:<sup>9</sup>

1) *Voluntary*

keputusan untuk bermediasi diserahkan pada kesepakatan para pihak sehingga dapat diciptakan suatu putusan yang merupakan kehendak dari para pihak. oleh karena dikehendaki para pihak, keputusan yang diselesaikan bersifat *win-win solution*.

2) *Informal dan Fleksibel*

apabila diperintahkan, pihak sendiri dengan bantuan mediator dapat mendesain sendiri prosedur, tata cara, dan mekanisme untuk melakukan mediasi. jika diperbandingkan dengan litigasi, baik tata cara, prosedur, maupun mekanismenya sangat berbeda jauh antara litigasi dan mediasi.

3) *Interested based*

dalam mediasi tidak dicari siapa yang salah atau siapa yang benar, tetapi yang lebih diutamakan adalah bagaimana mediasi tersebut menghasilkan dan mencapai kepentingan masing-masing pihak.

4) *Future looking*

hakikat mediasi karena lebih menjaga kepentingan masing-masing pihak sehingga lebih menekankan untuk menjaga hubungan para pihak yang bersengketa ke depan dan tidak berorientasi ke masa lalu.

5) *Parties oriented*

orientasi mediasi yang bersifat prosedur yang informasi maka para pihak lebih aktif berperan dalam proses mediasi tanpa bergantung pada peran pengacara.

6) *Parties control*

mediator tidak dapat memaksakan kehendak atau pendapatnya untuk mencapai kesepakatan oleh karena penyelesaian sengketa melalui mediasi adalah keputusan dari pihak-pihak itu sendiri. perkembangan mediasi di Indonesia merupakan cara penyelesaian sengketa yang sesuai dengan budaya bangsa Indonesia, yaitu musyawarah mufakat.

---

<sup>9</sup> Loc. cit



Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang PPHI dalam pasal 8 sampai dengan pasal 16 merumuskan mekanisme pelaksanaan mediasi yang dilakukan oleh mediator yang berada disetiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Mediator sebagaimana dimaksud harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. warga negara Indonesia;
- c. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- d. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- e. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- f. berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
- g. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.

Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya. Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri. Barang siapa yang diminta keterangannya oleh mediator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh mediator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta.

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:

- a. mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) huruf e dilakukan sebagai berikut :

- a. Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama;
- b. apabila Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi;
- c. dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

### C. Kesimpulan

Alternative penyelesaian sengketa sebagaimana dimaksud dalam undang-undang Nomor 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif penyelesaian sengketa merupakan metode alternative penyelesaian sengketa atas pilihan atau kehendak para pihak, akan tetapi dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Bipartit dan Mediasi (Konsiliasi, Arbitrase) merupakan metode wajib yang harus dipilih oleh para pihak dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial.

Metode alternative penyelesaian sengketa ditempatkan digarda terdepan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sebagaimana amanat sila ke 4 Pancasila yakni Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmah kebijaksanaan dan permusyawaratan/perwakilan. Diharapkan dengan mewajibkan ditempuhnya alternative penyelesaian sengketa akan meminimalisir perbedaan dan permasalahan yang terjadi duranah hubungan industrial.

### DAFTAR PUSTAKA

Abdur R Budiono, Hukum Perburuhan, PT. Indeks, Jakarta, 2009

Ditjen PHI dan JSK, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrasi, Jakarta 2007

Dr. Lilik Mulyadi, SH., MH, Agus Subroto, SH., MHum, Penyelesaian perkara pengadilan hubungan industrial dalam teori dan praktik. Alumni, Bandung

Muhammad Saleh dan Lilik Mulyadi, Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2012

Ugo dan Pujiyo, Hukum Acara Penyelesaian Hubungan Industrial, Jakarta: Sinar Grafika, 2012.

Zaeni Asyadie, SH., M.Hum, Hukum Kerja, Hukumketenagakerjaan bidang hubungan kerja, Jakarta, Raja Grafindo, 2013

### PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Nomor 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif penyelesaian sengketa

Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.PER-31/MEN/XII/2008 tentang pedoman penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Bipartit.