

**ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN BERSAMA SEBAGAI  
ALTERNATIF PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN  
INDUSTRIAL DALAM KASUS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
(PHK)**

**Yeti Kurniati<sup>1</sup>, Dhanang Widijawan<sup>2</sup>, Nabila Febrina<sup>3</sup>, Titania Elvindyry Jafri<sup>4</sup>,  
Hendriko Berni Richardo Katuuk<sup>5</sup>, Taufik Akbar Hidayat<sup>6</sup>, Alpiansyah<sup>7</sup>, Ronny  
Mulya Perangin Angin<sup>8</sup>**

<sup>1,2,3,4,5,6,7,8</sup>Universitas Langlangbuana

[nbilafbrnaaa@gmail.com](mailto:nbilafbrnaaa@gmail.com)<sup>3</sup>, [t.elvindyryjagri@gmail.com](mailto:t.elvindyryjagri@gmail.com)<sup>4</sup>, [erickkatuuk26@gmail.com](mailto:erickkatuuk26@gmail.com)<sup>5</sup>,  
[taufik.tato.as@gmail.com](mailto:taufik.tato.as@gmail.com)<sup>6</sup>, [syahalpian04@gmail.com](mailto:syahalpian04@gmail.com)<sup>7</sup>, [ryperanginonn@gmail.com](mailto:ryperanginonn@gmail.com)<sup>8</sup>

**ABSTRAK**

Dalam hubungan industrial yang melibatkan hubungan antar pengusaha dan pekerja seringkali terjadi perselisihan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah mengatur proses penyelesaian sengketa PHK. Namun dalam hubungan para pekerja dan pengusaha terdapat Perjanjian Bersama yang bersifat mengikat. Rumusan yang diangkat dalam penelitian ini adalah Bagaimana kedudukan dan kekuatan hukum Perjanjian Bersama sebagai sumber hukum yang mengatur penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif dan menggunakan pendekatan perundang-undangan, pendekatan kasus dan pendekatan konseptual. Kesimpulan yang dihasilkan adalah dengan disepakatinya Perjanjian Bersama berarti kedua belah pihak telah secara sukarela menerima dan menyetujui segala aturan yang berlaku dalam perjanjian tersebut termasuk adanya pemutusan hubungan kerja atau kompensasi terhadap pemutusan hubungan kerja

**Kata Kunci:** Perjanjian Bersama, Pemutusan Hubungan Kerja, Perselisihan Hubungan Industrial.

**ABSTRACT**

*In industrial relations involving the relationship between employers and employees, disputes regarding termination of employment (PHK) often arise. Law Number 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes regulates the process for resolving termination disputes. However, in the relationship between workers and employers, a binding Collective Agreement exists. The formulation raised in this study is the status and legal force of the Collective Agreement as a legal source governing the*

*resolution of disputes regarding termination of employment. The research method used in this study is a normative legal research method and utilizes a statutory approach, a case study approach, and a conceptual approach. The conclusion is that the agreement to the Collective Agreement means that both parties have voluntarily accepted and agreed to all applicable provisions in the agreement, including termination of employment or compensation for termination of employment.*

**Keywords:** *Collective Agreement, Termination of Employment, Industrial Relations Dispute.*

## A. PENDAHULUAN

Hubungan industrial adalah hubungan yang dinamis antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah, di Indonesia hubungan industrial didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam hubungan industrial yang melibatkan hubungan antar pengusaha dan pekerja seringkali terjadi perselisihan mengenai hak, kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja maupun perselisihan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Salah satu perselisihan yang sering terjadi dan disengketakan adalah Perselisihan terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK, yang merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu, seringkali menjadi pemicu perselisihan hubungan industrial yang panjang dan kompleks. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) telah mengatur proses penyelesaian sengketa PHK melalui jalur pengadilan, namun dalam prakteknya proses penyelesaian ini cukup memakan waktu, biaya, dan energi yang besar, baik bagi pengusaha maupun pekerja.

Dalam penyelesaian sengketa PHK di Pengadilan seringkali terdapat konflik antar ketidaksesuaian persepsi pekerja dan pengusaha mengenai ketentuan PHK pada Perjanjian Bersama dan ketentuan PHK berdasarkan ketentuan Undang-Undang yang berlaku. Perjanjian bersama yang merupakan hasil kesepakatan antara pengusaha dan serikat pekerja, seringkali memuat klausul-klausul yang lebih rinci dan spesifik daripada undang-undang, yang diharapkan dapat menjadi pedoman dalam menyelesaikan berbagai persoalan ketenagakerjaan, termasuk PHK. Mengingat kompleksitas hukum dan tantangan dalam praktiknya perlu dilakukan analisis yuridis untuk mengkaji validitas, batasan, dan kekuatan hukum dari klausul PHK dalam Perjanjian Bersama.

Analisis ini penting untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak dan mendorong terciptanya hubungan industrial yang lebih harmonis tanpa harus selalu berujung pada proses litigasi yang berlarut-larut. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka rumusan yang diangkat dalam penelitian ini adalah Bagaimana kedudukan dan kekuatan hukum Perjanjian Bersama sebagai sumber hukum yang mengatur penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kedudukan dan kekuatan hukum Perjanjian Bersama sebagai sumber hukum yang mengatur penyelesaian hubungan industrial, khususnya dalam Pemutusan Hubungan Kerja.

## **B. METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dan menggunakan pendekatan perundang-undangan, pendekatan kasus dan pendekatan konseptual. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian hukum yang memfokuskan penelitian pada peraturan atau perundang-undangan yang tertulis (law in books) atau penelitian yang didasarkan pada kaidah atau norma yang berlaku dalam masyarakat. Penelitian normatif bisa dikatakan sebagai penelitian kajian pustaka yang sebagian besar sumber datanya merupakan sumber data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum.<sup>1</sup> Johnny Ibrahim mendefinisikan penelitian normatif sebagai suatu prosedur penelitian ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan hukum dari sisi normatifnya.<sup>2</sup>

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu:

1. Bahan Hukum Primer yaitu Asas dan kaidah Hukum. Perwujudan asas dan kaidah hukum dapat berupa Peraturan Dasar, Konvensi Ketatanegaraan, Peraturan Perundang-undangan, Hukum Tidak Tertulis, Putusan Pengadilan.
2. Bahan Hukum Sekunder yaitu Publikasi Hukum, Internet dengan penyebutan nama situsnya.

---

<sup>1</sup> Armia, M. S. (2022). Penentuan Metode Pendekatan Penelitian Hukum.

<sup>2</sup> Jonny Ibrahim (n 7), hlm. 57

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Perjanjian Bersama dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), Perjanjian Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha, yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian Bersama memiliki kedudukan yang sangat penting dalam hubungan industrial. Perjanjian bersama berfungsi sebagai hukum internal yang mengatur hak, kewajiban, serta tata cara hubungan kerja di antara para pekerja dan pengusaha.

Secara teoritis, Perjanjian Bersama adalah perwujudan dari asas kebebasan berkontrak yang diperluas dalam konteks hubungan kerja kolektif. Berdasarkan Pasal 1338 ayat KUH Perdata, Asas kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, mengadakan perjanjian dengan siapa pun, menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratan, menentukan bentuknya perjanjian, yaitu tertulis atau lisan. Kemudian dalam Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata diatur lebih lanjut bahwa hukum perjanjian juga dikuasai oleh asas konsensualisme, yang dimana kebebasan suatu pihak untuk menentukan isi kontrak dibatasi oleh sepakat pihak lainnya. Perjanjian harus didasarkan pada konsensus atau kesepakatan dari pihak-pihak yang membuat perjanjian.

Namun, kebebasan ini tidak berarti tanpa batas sama sekali. Berdasarkan Pasal 119 UU Ketenagakerjaan, isi Perjanjian Bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika ada ketentuan dalam Perjanjian Bersama yang bertentangan, maka ketentuan tersebut batal demi hukum, dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 1 angka 17 UU Ketenagakerjaan mendefinisikan PHK sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Berdasarkan UU Ketenagakerjaan yang diubah oleh ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, PHK

hanya dapat dilakukan dengan alasan yang sah dan wajib dilakukan sesuai prosedur. Prosedur PHK, terutama jika terjadi perselisihan, harus mengikuti tahapan yang diatur dalam UU PPHI. Tahapan tersebut dimulai dari perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja/serikat pekerja. Jika bipartit gagal, perselisihan dibawa ke lembaga mediasi atau konsiliasi di bawah Dinas Ketenagakerjaan. Jika mediasi atau konsiliasi juga tidak berhasil, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Proses yang berjenjang dan formal ini menunjukkan bahwa PHK bukanlah keputusan sepihak yang bisa langsung dieksekusi, terutama jika ada ketidaksepakatan.

## **Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perjanjian Bersama**

Menurut Pasal 121 UU Ketenagakerjaan, Perjanjian Bersama memiliki kedudukan sebagai hukum yang mengikat bagi pengusaha dan seluruh pekerja di perusahaan tersebut. Dapat diartikan bahwa ketentuan mengenai PHK yang termuat dalam Perjanjian Bersama pada prinsipnya memiliki kekuatan hukum yang sah. Perjanjian Bersama dapat mengatur secara lebih rinci mengenai prosedur, alasan-alasan, dan besaran pesangon PHK yang lebih baik daripada yang ditetapkan undang-undang. Hal ini sejalan dengan prinsip *in dubio pro reo* dalam hukum perburuhan, yaitu jika ada keraguan, peraturan yang menguntungkan pekerja harus diutamakan. Namun, kekuatan hukum Perjanjian Bersama ini memiliki batasan yang tegas. Perjanjian Bersama tidak dapat berfungsi sebagai alat untuk meniadakan atau mengesampingkan prosedur formal penyelesaian perselisihan yang diatur dalam UU PPHI. Putusan Mahkamah Agung telah beberapa kali menegaskan bahwa proses penyelesaian PHK di Pengadilan Hubungan Industrial adalah proses yang wajib ditempuh jika terjadi sengketa. Klausul dalam Perjanjian Bersama yang menyatakan bahwa PHK adalah final dan mengikat tanpa hak pekerja untuk mengajukan gugatan ke pengadilan adalah klausul yang batal demi hukum karena bertentangan dengan hak konstitusional pekerja untuk mendapatkan keadilan dan perlindungan hukum.

UU PPHI secara eksplisit mengatur bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit. Jika gagal, maka barulah ditempuh jalur non-litigasi yaitu mediasi, konsiliasi, ataupun arbitrase dan berakhir melalui proses penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial. UU PPHI merupakan *lex specialis* dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, sehingga ia

apabila terdapat pertentangan dengan aturan yang umum, maka ketentuan yang berlaku adalah ketentuan yang tercantum dalam UU PPHI. Dalam Pasal 151 UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa PHK harus dihindari. Namun jika tidak dapat dihindari, maksud dan alasan PHK harus dibicarakan secara musyawarah antara pengusaha dan serikat pekerja. Apabila musyawarah ini tidak menghasilkan kesepakatan, maka PHK hanya dapat dilakukan setelah mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini menunjukkan bahwa peran mediasi dan pengadilan sangat sentral dan tidak dapat diabaikan dalam proses PHK yang tidak disepakati.

## **Batasan Yuridis Pengaturan PHK dalam Perjanjian Bersama**

Penyusunan klausul PHK dalam Perjanjian Bersama harus memperhatikan batasan-batasan hukum berikut:

1. Klausul Perjanjian Bersama tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, hal ini berarti alasan PHK harus sesuai dengan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan dan pengusaha tidak diperbolehkan memberikan pesangon yang lebih rendah dari ketentuan undang-undang. Misalnya, alasan PHK karena pekerja aktif dalam kegiatan serikat pekerja adalah alasan yang dilarang undang-undang.
2. Klausul dalam Perjanjian Bersama tidak boleh menghilangkan hak pekerja untuk menolak PHK dan mengajukan perselisihan ke mekanisme yang diatur dalam UU PPHI. Hak ini adalah hak fundamental setiap pekerja.
3. Klausul PHK dalam Perjanjian Bersama harus disusun dengan itikad baik, transparan, dan adil. Berdasarkan Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata, Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik dimana para pihak harus melaksanakan substansi perjanjian berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh atau kemauan baik dari para pihak. Ketentuan yang berpotensi diskriminatif atau merugikan pekerja secara sepihak dapat dianggap cacat hukum.

## Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung No. 36 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Putusan Mahkamah Agung No. 37 K/Pdt.Sus-PHI/2017 tanggal 22 Februari 2017 merupakan putusan kasasi atas sengketa hubungan industrial antara 10 orang pekerja di PT. BM sebagai para pemohon kasasi yang semula para penggugat melawan PT. BM selaku Termohon Kasasi yang semula adalah Tergugat. Duduk perkara ini adalah antara Penggugat dan Tergugat selaku pekerja dan pemberi kerja telah mengadakan Perjanjian Bersama pada tanggal 2 Oktober 2014 yang pada intinya kedua belah pihak bersepakat atas beberapa klausul yang salah satunya adalah Bagi pekerja yang masih menunggu di luar pabrik, maka diinformasikan pengaturan mulai bekerjanya paling lambat tanggal 6 Oktober 2014 untuk dipekerjakan kembali.

Perjanjian Bersama tersebut kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri kelas 1A Bandung. Akan tetapi dalam pelaksanaannya, Perusahaan tidak melaksanakan isi Perjanjian Bersama tersebut. Sampai dengan gugatan diajukan pada tanggal 21 april 2016, Perusahaan yang statusnya sebagai Tergugat belum pernah memanggil pekerja yang masih menunggu tersebut yang berjumlah 10 orang. Atas dasar tersebut Penggugat berkeyakinan bahwa Tergugat telah melanggar Perjanjian Bersama yang telah dibuat dan didaftarkan di Pengadilan. Selanjutnya berdasarkan pasal 169 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pekerja berhak mendapatkan uang pesangon 2x ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4). Oleh karena sebab pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan dengan tidak mematuhi kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak, maka Tergugat dengan demikian berhak mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja dengan kompensasi pesangon.

Oleh karena itu pekerja mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial agar status pekerjaannya menjadi jelas dan pasti, yakni meminta pengakhiran hubungan kerja sekaligus kompensasi berupa pesangon. Terhadap gugatan tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial Bandung kemudian menjatuhkan putusan No. 55/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg tanggal 22 Agustus 2016 dengan pertimbangan hukum serta amar

putusan yang pada pokoknya bahwa atas upaya hukum terhadap Kesepakatan Bersama atau Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan dan telah mempunyai Akta Bukti Pendaftaran sebagaimana pasal 7 ayat (5) Undang-undang No. 2 tahun 2004 adalah permohonan penetapan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial, bukan dengan gugatan. Pengadilan Hubungan Industrial dalam putusannya mengadili dalam Pokok Perkara Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya. Atas keputusan ini para pekerja mengajukan upaya hukum kasasi. Atas upaya ini, Mahkamah Agung memberikan keputusan yang tertuang dalam Putusan Mahkamah Agung No. 37 K/Pdt.Sus-PHI/2017 tanggal 22 Februari 2017 dengan pertimbangan dan amar putusan menolak permohonan kasasi Para Pemohon Kasasi Slamet Riyadi dkk 10 orang dan menguatkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung No. 55/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg

Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung mempunyai pendapat yang sama bahwa perjanjian bersama mempunyai kekuatan yang mengikat sebagaimana keputusan pengadilan, maka tidak diperlukan lagi sebuah gugatan ke Pengadilan untuk eksekusinya apabila salah satu pihak ternyata mengingkari isi dari apa yang telah disepakati. Tindakan hukum yang dapat dilakukan untuk eksekusi apabila ada pelanggaran terhadap pelaksanaan dari perjanjian bersama adalah pihak yang dirugikan mengajukan penetapan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Kesepakatan Bersama tersebut didaftarkan. Bukan dengan cara mengajukan gugatan.

Untuk itu Putusan Hakim Mahkamah Agung dalam putusan No. 237 K/Pdt.Sus/2012 No. 37 K/Pdt.Sus-PHI/2017 menjadi sebuah yurisprudensi dalam penyelesaian hubungan industrial dimana perkara yang menyangkut Perjanjian Bersama tidak lagi dapat diajukan gugatan perdata, namun cukup mengajukan pelaksanaan eksekusinya saja. Putusan-putusan hakim terdahulu yang telah berkekuatan hukum tetap menyangkut suatu perkara yang baru dan menarik dari sudut ilmu hukum, atau suatu penafsiran atau penalaran hukum baru terhadap suatu norma hukum yang diikuti oleh para hakim atau badan peradilan lain dalam memutus perkara atau kasus yang sama.

## D. KESIMPULAN

Perjanjian Bersama merupakan produk dari musyawarah mufakat para pihak yang bersengketa. Maka, konsep dasarnya dari Perjanjian Bersama adalah asas kebebasan berkontrak sesuai dengan pasal 1338 KUH Perdata. Hasil dari apa yang telah disepakati dalam Perjanjian Bersama berlaku mengikat para pihak seperti undang undang (Pacta sunt servanda) dimana Perjanjian Bersama tersebut tidak bisa dibatalkan oleh salah satu pihak. Dengan disepakatinya Perjanjian Bersama berarti kedua belah pihak telah secara sukarela menerima dan menyetujui segala aturan yang berlaku dalam perjanjian tersebut termasuk adanya pemutusan hubungan kerja atau kompensasi terhadap pemutusan hubungan kerja.

Perjanjian bersama mempunyai kekuatan yang mengikat sebagaimana keputusan pengadilan, apabila dalam Perjanjian Bersama Pemutusan Hubungan Kerja memperjanjikan nilai pesangon atau kompensasi atas pengakhiran hubungan kerja yang nilainya tidak sesuai dengan apa yang diamanatkan oleh ketentuan Pasal 156 - 169 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah sah menurut hukum yaitu sesuai dengan asas kebebasan berkontrak. Hal ini dikuatkan dengan Yurisprudensi dari Mahkamah Agung Republik Indonesia dengan putusan kasus No. 36 K/Pdt.Sus-PHI/2017.

Putusan Hakim Mahkamah Agung dalam putusan No. 37 K/Pdt.Sus-PHI/2017 menjadi sebuah yurisprudensi dalam penyelesaian hubungan industrial dimana perkara yang menyangkut Perjanjian Bersama tidak lagi dapat diajukan gugatan perdata, namun cukup mengajukan pelaksanaan eksekusinya saja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 36 K/Pdt.Sus-PHI/2017

- Asyhadie, H. Z., Sh, M., & Rahmawati Kusuma, S. H. (2019). Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia. Prenada Media.
- Rahardjo, S. (2000). Ilmu hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Subekti. (2005). Hukum Perjanjian. Jakarta: Intermasa.
- Sutedi, Adrian. (2014). Hukum Perburuhan. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hamzah, H. (2009). Tinjauan Yuridis Kedudukan dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Hubungan Industrial. *Risalah Hukum*, 45-54.
- Mantili, R. (2021). Konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase). *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 6(1), 47-65.
- Mochammad, A., & Lutfi, A. (2021). Perjanjian bersama dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial.
- Rahmawati, I. R. (2022). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Doctoral dissertation, Universitas Islam Malang).
- Rimawan, A., Permana, Y. S., & Syahrudin, E. (2023). Perlindungan Hukum Buruh Kontrak Dalam Perspektif Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Pakuan Law Review*, 9(1).