

Analisis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) secara Litigasi maupun Non-Litigasi

Diah Oktaviani*

KH Achmad Siddiq Jember State Islamic University, Indonesia

Icha Nur Safitri

KH Achmad Siddiq Jember State Islamic University, Indonesia

Rosyita Putri Septiviani

KH Achmad Siddiq Jember State Islamic University, Indonesia

Syifatul Wardah Alhumairoh

KH Achmad Siddiq Jember State Islamic University, Indonesia

Lutfi Aprilia

KH Achmad Siddiq Jember State Islamic University, Indonesia

Badrut Tamam

KH Achmad Siddiq Jember State Islamic University, Indonesia

*Corresponding Author's Email: oktavianidiah@gmail.com

Article	Abstract
<p>How to cite: Diah Oktaviani, dkk, 'Analisis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) secara Litigasi maupun Non-Litigasi' (2023) Vol. 4 No. 2 Rechtenstudent Journal Sharia Faculty of KH Achmad Siddiq Jember State Islamic University.</p> <p>DOI: 10.35719/rch.v4i2.249</p> <p>Article History: Submitted: 18/07/2023 Reviewed: 08/08/2023 Revised: 15/08/2023 Accepted: 26/08/2023</p> <p>ISSN: 2723-0406 (printed) E-ISSN: 2775-5304 (online)</p>	<p>Industrial relations disputes (PHI) are of great concern to the public. In principle, disputes can be resolved by the parties themselves or third parties. One of the industrial relations disputes is a strike. A Work Strike is a planned strike and industrial action carried out to stop or slow down work. This dispute will cause a decrease in company productivity, therefore it is necessary to resolve it so that company activities return to normal. Writing this paper uses the literature review method by browsing literature online consisting of theses, journals and books, relating to the resolution of industrial relations disputes. The result of this paper is that PHI is divided into two types, namely disputes of interest and disputes of rights. PHI resolution must be truly objective and fair. Settlement of PHI can be done in court or outside State court. Cassation is the cancellation of a lower court decision, a decision made on the basis of errors and omissions in the Supreme Court's decision. A work strike is an example of PHI. Striking workers must be warned, must not violate the law, and conditions must be met.</p> <p>Keywords: <i>PHI, Litigation, Non-Litigation.</i></p> <p>Abstrak Perselisihan hubungan industrial (PHI) banyak menjadi perhatian bagi masyarakat. Pada prinsipnya perselisihan dapat diselesaikan oleh pihak itu sendiri maupun pihak ketiga. Salah satu perselisihan hubungan industrial yakni terjadinya mogok kerja (Strike). Mogok Kerja merupakan pemogokan yang direncanakan, dan dilakukan aksi industrial untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Perselisihan tersebut akan menyebabkan menurunnya produktifitas perusahaan, oleh karena itu perlu dilakukan penyelesaian agar aktifitas perusahaan kembali seperti semula. Penulisan makalah ini menggunakan metode literature review dengan cara browsing literature secara online yang terdiri dari skripsi, jurnal dan buku, berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hasil penulisan makalah ini yakni PHI dibagi menjadi dua jenis yakni perselisihan kepentingan dan perselisihan hak. Penyelesaian PHI harus benar-benar objektif dan</p>

adil. Penyelesaian PHI dapat dilakukan di pengadilan maupun di luar pengadilan Negara. Kasasi adalah pembatalan putusan pengadilan yang lebih rendah, putusan yang dibuat atas dasar kesalahan dan kelalaian putusan Mahkamah Agung. Mogok kerja merupakan salah satu contoh PHI. Buruh yang mogok harus diperingatkan, tidak boleh melanggar hukum, dan syarat-syarat harus dipenuhi.

Kata Kunci: PHI, Litigasi, Non-Litigasi.

Pendahuluan

Sebuah hubungan kerja yang baik antara karyawan dan perusahaan, diperlukan kerjasama yang baik pula guna menambah produktivitas suatu perusahaan. Akan tetapi, seiring berjalannya waktu, pasti ada yang namanya masalah, yang mana masalah yang timbul bisa berdampak pada rusaknya hubungan yang terjalin bagi karyawan dan pemberi kerja, sehingga terjadinya kontroversi atau perselisihan antara karyawan dan pengusaha. Kemajuan produktivitas perusahaan tergantung pada komponen yang menggerakkan bisnis perusahaan, yang tidak lain adalah karyawan dan pemberi kerja perusahaan. Karyawan dan kontraktor memegang peranan sentral dalam perusahaan dalam menjalankan berbagai tugas dan fungsi. Karyawan memiliki tanggung jawab dan fungsi internal dalam melakukan pekerjaan pada saat pengusaha mempunyai tugas tanggung jawab mengurus atau mengelola perusahaan. Peran karyawan dan Pengusaha bersatu dalam tugas seperti komunikasi atau hubungan kerja meningkatkan produktivitas perusahaan¹

Istilah hubungan industrial (industrial relation) lahir untuk menggantikan istilah yang sebelumnya muncul, yaitu hubungan perburuhan (labour relation). Hubungan perburuhan membahas masalah-masalah yang menyangkut hubungan antara pekerja dengan pengusaha. Dalam hubungan perburuhan ini yang menonjol adalah hubungan secara Bipartit. Tetapi dalam perkembangannya, masalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha menyangkut juga masalah-masalah lain, seperti ekonomi, sosial, politik, dan budaya.²

Perselisihan pasti terjadi di dalam setiap hubungan antar manusia, bahkan jika kita menganggap bahwa hukum telah dikenal sejak lama, sehingga melibatkan lebih banyak para pihak. Hubungan antara pengusaha dan pekerja diwujudkan dalam bentuk "hubungan kerja". "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah."³ Dengan model kehidupan masyarakat yang semakin kompleks, ruang lingkup kasus atau perselisihan juga mencakup dimensi yang lebih luas, di mana perselisihan tentang perselisihan hubungan industrial banyak menjadi perhatian bagi masyarakat itu sendiri. Perselisihan antara pekerja dan pengusaha tentu harus dibungkam agar pertengkaran tidak berlanjut. Hukum ketenagakerjaan berurusan dengan penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha untuk menengahi perselisihan. Sebelum menyelesaikan sengketa, para pihak terlebih dahulu harus menyelesaikan sengketa melalui proses di luar pengadilan.

Sedangkan bagi pengusaha/organisasi pengusaha, pelaksanaan hubungan industrial mempunyai fungsi untuk menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan buruh/pekerja secara terbuka, demokratis, dan

¹ I Nyoman Jaya Kesuma & Wayan Agus Vijayantera, "Perundingan Bipartit Sebagai Langkah Awal Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Jurnal Hukum Saraswati* Vol. 2 No. 1 (2022): 67.

² Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2001, 221.

³ Novi Herawati, "Perwujudan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sebagai Cerminan Asas Keseimbangan", *Notarius*, Volume 14 Nomor 1, (2019): 423.

berkeadilan. Karena itu hubungan industrial tidak hanya dilihat dari konteks hubungan antara pekerja dan pengusaha dan peraturan ketenagakerjaan semata, tetapi tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sosial, ekonomi, dan politik. Karena di dalamnya mencakup pula konsep keadilan, kekuasaan, hak dan tanggung jawab.⁴

Pada prinsipnya perselisihan dapat diselesaikan oleh pihak itu sendiri dan juga dapat diselesaikan dengan pihak ketiga, baik itu para pihak maupun negara itu sendiri. Dalam masyarakat yang modern dimana diwakili oleh publik otoritas dalam bentuk negara, pertemuan/musyawarah resmi negara untuk menyelesaikan kasus adalah sistem pengadilan. Sesuai dengan kebutuhan masyarakat Indonesia, telah banyak terjadi perubahan penyelesaian normatif dari PHI yaitu dicantumkan dalam UU Nomer 2/2004 mengenai penyelesaian sengketa hubungan industrial. PHI tentang berakhirnya hubungan kerja oleh pengusaha terhadap karyawan sangat sulit dihindari, meskipun dua belah pihak telah menyiapkan peraturan secara tertulis, baik ditulis pengusaha itu sendiri dan peraturan disiapkan oleh serikat pekerja secara bersama-sama.⁵ PHK adalah sesuatu pekerjaan yang tidak diinginkan atau tidak diminati bagi setiap pekerja, tetapi kehilangan sebuah pekerjaan ialah kehilangan mata pencaharian, yang menyebabkan kesulitan untuk mencari uang bagi keluarga, dengan banyak pekerjaan yang berusaha mempertahankan pekerjaannya.⁶

Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian normatif untuk menganalisis cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pendekatan penelitian normatif ini mengkaji sistematika menurut undang-undang terkait dengan cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menganalisis isi dari peraturan perundang-undangan yang berlaku dan memahami pengaturan yang ada.

Peneliti mengidentifikasi peraturan perundang-undangan yang relevan dengan tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini melibatkan penelaahan dan pemilihan peraturan-peraturan yang memiliki kaitan langsung dengan topik penelitian. Setelah peraturan-peraturan yang relevan diidentifikasi, peneliti melakukan analisis isi peraturan tersebut. Analisis ini meliputi pemahaman terkait adanya tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik di dalam maupun di luar pengadilan. Metode normatif dalam penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui analisis peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam metode ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dan menggali informasi dari perspektif hukum terkait adanya pembahasan penelitian tersebut.

Hasil dan Pembahasan

Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI)

Perselisihan hubungan industrial merupakan sebuah pendapat berbeda yang dapat menimbulkan perselisihan antara pemilik usaha atau kumpulan pengusaha dan serikat pekerja yang timbul karena perselisihan hak, kepentingan, atau serikat pekerja dalam sebuah perusahaan. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang

⁴ Rani Apriani, "Mengenal Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi", *Jurnal Justitia (Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora)*, Vol 8 No 6 (2021): 48.

⁵ Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

⁶ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 173.

mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.⁷

Menurut pasal 1 angka 1 undang-undang nomer 2 tahun 2004 perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan yang mengakibatkan adanya pendapat yang berbeda antara seorang pengusaha/ pemberi kerja dengan buruh terkait perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.⁸ Terdapat 3 (tiga) jenis perselisihan hubungan industrial berdasarkan UU terkait PHI No. 2 Tahun 2004 (PPHI), yaitu:

1) Perselisihan Kepentingan

Perselisihan Kepentingan merupakan perselisihan yang dapat muncul dalam sebuah hubungan kerja, yang disebabkan tidak ada kesepakatan tentang pembuatan atau penggantian kontrak kerja dan syarat kerja yang diatur di dalam peraturan ketenagakerjaan, perusahaan dan kesepakatan bersama.

2) Perselisihan Hak

Perselisihan Hak merupakan perselisihan yang diakibatkan oleh ketidakmampuan untuk melaksanakan hak karena perbedaan penerapan atau penafsiran ketentuan hukum, kontrak kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan bersama.⁹

3) Pemutusan Hubungan Kerja

PHK merupakan suatu hal yang dalam kehidupan kerja dihindari dan tidak diinginkan oleh karyawan yang masih aktif bekerja. Terhadap adanya PHK yang mana disebabkan oleh pemutusan perbuatan yang ditentukan dalam perjanjian kerja dan yang tidak menyebabkan masalah bagi kedua pihak, yakni pekerja dan pemberi kerja, sebab kedua pihak mengetahui berakhirnya kontrak kerja.¹⁰

Di dalam Undang-undang No 2/2004 juga menjelaskan tentang berbagai cara penyelesaian masalah ketenagakerjaan yaitu perundingan bipartite, mediasi, arbitrase, dan konsiliasi. Namun, jika kesepakatan masih belum tercapai, maka dapat dibawa ke pengadilan khusus PHI.

Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan

Penyelesaian diluar pengadilan adalah penyelesaian sengketa yang dilakukan diluar pengadilan dengan cara yang ada atau lembaga penyelesaian sengketa alternatif.¹¹ Ada 4 pilihan penyelesaian di luar pengadilan yang dapat dipilih oleh pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan mereka. Hal ini dapat diselesaikan dengan Perundingan Bipartit,

⁷ Agus Mulya Karsona, "Eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Indonesia", *Jurnal Hukum Acara Perdata*, Adhaper Vol 2, No 2 (2016): 141.

⁸ Sentanoe Kertanegoro, *Hubungan Industrial dan Hubungan Antara Pengusaha Pekerja dan Pemerintah*, (Jakarta: YTKI, 1999), 16.

⁹ Hono Sejati, "Penyelesaian Perselisihan Di Pengadilan Hubungan Industrial", *Jurnal Spektrum Hukum*, Vol 15, No 1 (2018): 96.

¹⁰ Edy Sutrisno Sidabutar, "Pedoman Penyelesaian PHK" (Tanggerang, 2007), 1.

¹¹ Rifqani, "Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa" (30 Desember 2020), 72-75.

arbitrase, konsiliasi, atau apabila tidak tertergapainya kesepakatan penyelesaiannya dilakukan melalui mediasi wajib.¹²

1. Perundingan Bipartit

Perundingan Bipartit merupakan perundingan antar serikat bagi pekerja dan pemberi kerja untuk menyelesaikan PHI. Sedangkan, Menurut pasal 1 angka 10 UURI No. 2 tahun 2004 dijelaskan bahwasannya perundingan bipartit ialah perundingan antara karyawan/pekerja atau pengusaha dengan serikat pekerja dalam menyelesaikan sebuah perselisihan hubungan industrial.¹³ Para pihak dalam hubungan industrial adalah pihak pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah. Hubungan industrial Pancasila menghendaki keserasian antara ketiga pihak. Karena itu, adanya lembaga ini menjadi sangat penting. Wadah dimaksud adalah Lembaga Tripartit di tingkat pusat dan daerah serta lembaga Bipartit di tingkat perusahaan.

PHI pertama-tama harus diselesaikan melalui negosiasi melalui perundingan bipartit untuk mencapai kesepakatan. Termuat pada Pasal 3 ayat 1 UU No.2 Tahun 2004. Setelah menyelesaikan dan disepakati, dibuatlah kesepakatan secara bersama, ditandatangani oleh para pihak dan didaftarkan dipengadilan hubungan industrial. Namun, jika satu pihak menolak untuk berunding/bermusyawarah pada batas waktu, atau perundingan sudah dilakukan, tapi jika kesepakatan tidak terjadi, maka dianggap gagal.¹⁴ Perundingan bipartit yang berhasil menyelesaikan perselisihan tersebut sebagaimana diharuskan sesuai dengan UU yang berlaku, kesepakatan bersama yang dihasilkan harus didaftarkan untuk mempunyai sebuah kekuatan penegakan akan pelanggaran kontrak. Oleh sebab itu, akan lebih baik dilaksanakan perjanjian bersama, baik yang didaftarkan maupun yang tidak diajukan di pengadilan, disusun secara cermat dan dilakukan dengan baik sehingga tidak menyebabkan masalah lagi. Melalui Bipartit, Lingkup penyelesaian hubungan industrial melalui bipartit mencakup keempat jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan.¹⁵

2. Arbitrase

Secara bahasa, arbitrase berarti hak untuk memutuskan suatu hal didasarkan pada Arbitrase berarti penyerahan sengketa secara sukarela kepada pihak ketiga yang tidak memihak, yaitu arbiter atau perseorangan. Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa UU No. 30/1999, arbitrase adalah tata cara penyelesaian sengketa perdata diluar sidang pengadilan umum berdasarkan perjanjian arbitrase tertulis antara pihak yang bersengketa.¹⁶

Menurut Priyatna Abdulrasyid, Arbitrase merupakan mekanisme penyelesaian alternatif sengketa yang merupakan perbuatan hukum yang diakui UU yang diajukan oleh satu pihak atau lebih perselisihan, ketidak sepakatan, dengan adanya satu/lebih pihak untuk satu orang (arbiter) atau beberapa arbiter ahli yang melakukan sebagai hakim yang

¹² Akbar Pradima, *Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan*, (Universitas Surabaya, 2013), 6.

¹³ I Ketut Simpen, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmiah Raad Kertha*, Universitas Mahendratta, Vol 2, No 2 (2019): 273.

¹⁴ Issha Harruma, "Cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial", (Kompas, 2022)

¹⁵ Nadia Sekarsari, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dengan PT Suzuki Finance Indonesia pada Tingkat Mediasi di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Banyumas", *BILANCIA Jurnal Studi Ilmu Syariah dan Hukum*, Vol 17 No 1 (2020): 472.

¹⁶ Andika Dwi Yuliardi, Imam Budi Santoso, "Upaya Arbitrase dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Didasarkan Adanya Kesepakatan Para Pihak", *Jurnal Perspektif HUKUM*, Vol 22, ISSUE 1 (2022): 164.

memaparkan prosedur hukum perdamaian yang telah disepakati pihak bersama-sama untuk membuat keputusan tersebut untuk sampai pada final dan mengikat.¹⁷

Dalam menyelesaikan PHI tersebut dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja setelah penandatanganan pemberitahuan/perjanjian dan pemilihan arbiter. Pada sidang pertama, arbiter harus berusaha mendamaikan pihak yang bersengketa. Setelah tercapainya sebuah kesepakatan, arbiter harus membuat draf kesepakatan yang ditandatangani oleh pihak dan arbiter.¹⁸ Pada awal sidang, arbiter harus berusaha mendamaikan para pihak yang bersengketa. Setelah mencapai kesepakatan, arbiter wajib membuat akta kesepakatan yang telah ditandatangani oleh pihak dan arbiter. Perjanjian ini telah didaftarkan pada PHI ke Pengadilan Negeri di wilayah arbiter yang membuat perjanjian tersebut. Perjanjian penyelesaian yang didaftarkan di PHI yang memiliki sifat mengikat.

3. Konsiliasi

Menurut pasal 1 angka 13 undang-undang PHI, Konsiliasi ialah menyelesaikan perselisihan kepentingan dalam perselisihan antara serikat pekerja atau pemutusan hubungan kerja hanya terbatas pada satu perusahaan saja yaitu melalui perundingan musyawarah yang telah ditengahi oleh konsiliator yang netral. Selain itu, dalam pasal 14 ayat 14 undang-undang PHI, konsiliator ialah satu/lebih orang yang sudah memenuhi persyaratan sebagai konsiliator yang diterapkan oleh menteri yang bertugas untuk menengahi dengan memberikan anjuran secara tertulis pada pihak yang bersengketa, PHK atau perselisihan antar karyawan /serikat pekerja di satu perusahaan.¹⁹ Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa perselisihan hubungan industrial (PHI) dapat terselesaikan melalui konsiliasi.

Ketika kesepakatan tercapai, kemudian ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan dengan konsiliator. Jika kontrak bersama itu diajukan dipengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum para pihak tersebut agar dapat membuat kesepakatan bersama.²⁰ Kewajiban dari konsiliator ialah untuk melaksanakan konsiliasi dan jika tidak dapat terselesaikan secara bermusyawarah, maka dapat membuat gagasan/anjuran secara tertulis pada pihak yang bersengketa dalam mengatasi perselisihan kepentingan. Penyelesaian sengketa melalui konsiliasi ini dilakukan sesudah para pihak mencatat perselisihannya kepada lembaga ketenagakerjaan setempat, dan setelah menerima saran dari pejabat ketenagakerjaan di wilayah yang bersangkutan dengan para pihak sepakat dalam memilih penyelesaian dengan konsiliasi. Penetapan konsiliator ini dilaksanakan mulai daftar nama konsiliator yang telah diisi dan dipublikasikan kepada lembaga ketenagakerjaan setempat. Penyelesaian dengan konsiliasi yang dipilih dapat dilaksanakan melalui kesepakatan tertulis.

4. Mediasi

Secara etimologis, istilah mediasi berasal dari bahasa Latin *mediare* yang artinya berada di tengah. Arti ini menggambarkan peran pihak ketiga sebagai mediator dalam pelaksanaan tugasnya, dalam mediasi dan penyelesaian sengketa antara para pihak yang berada di tengah juga berarti bahwa mediator harus pada posisi netral dan tidak memihak dalam penyelesaian sengketa tersebut.²¹ Mediator adalah pegawai lembaga pemerintah dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi persyaratan sebagai mediator yang ditunjuk oleh menteri sebagai mediasi

¹⁷ Priyatna Abdurasyid, "Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa" (2003), 32.

¹⁸ Joni Emirzon, *Jurnal Alternatif Penyelesaian Sengketa di luar Pengadilan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), 6.

¹⁹ Situs Web, <https://www.hukumtenagakerja.com/perselisihan-hubungan-industrial/penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-melalui-konsiliasi/>

²⁰ Abdul Rachmad, "Jurnal Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial" (Universitas Brawijaya, 2013), 14-16.

²¹ Abdul Latip, "Jurnal mediasi sebagai permasalahan tenaga kerja" (Universitas Trunojoyo Madura), 5.

yang bertugas memberikan gagasan/usulan tertulis atas nama pihak yang bersengketa dalam penyelesaian sengketa, yang sudah terdapat dalam pasal 1 butir 12 UU Nomer 2/2004.

Penyelesaian melalui mediasi dilakukan setelah para pihak mencatat perselisihan pada lembaga ketenagakerjaan di wilayah yang bersangkutan, oleh karena itu, mereka tidak setuju untuk menyelesaikan sengketa dengan arbitrase atau konsiliasi. Oleh karena itu, mediasi adalah wajib. Perselisihan diselesaikan melalui mediasi dengan mediator yang berada di masing-masing dinas ketenagakerjaan kota/kabupaten. Mediator menyelesaikan penyidikan perkara dalam waktu 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan PPHI. Dalam waktu maksimal 30 hari kerja setelah diterimanya perwakilan sengketa. Setelah menyerahkan pelimpahan/dokumen perselisihan, mediator melakukan langkah-langkah penyelesaian sebagai berikut:

- a) Melakukan pemeriksaan terhadap dokumen sengketa/perselisihan.
- b) Kegiatan mediasi paling lama 7 hari kerja sejak diterimanya untuk menyelesaikan sengketa.
- c) Mengundang para pihak secara tertulis untuk berpartisipasi dalam sidang, dengan memperhatikan waktu, sehingga sidang mediasi diselesaikan dalam waktu 7 hari kerja sejak diterima untuk menyelesaikan sengketa.
- d) Menyelenggarakan sidang mediasi, meminta mediasi sebagai upaya untuk mencapai mufakat.
- e) Memberikan anjuran tertulis kepada para pihak jika kesepakatan tidak tercapai dalam waktu 10 hari kerja sejak sesi mediasi pertama.
- f) Membantu penyusunan perjanjian bersama secara tertulis setelah para pihak menandatangani perjanjian dan disahkan oleh mediator.
- g) Diumumkan bahwa para pihak telah mendaftarkan kesepakatan bersama yang dibuat oleh para pihak di pengadilan hubungan industrial, yang mana kesepakatan bersama dibuat untuk mendapatkan akta pendaftaran.
- h) Membuat surat untuk setiap PPHI.

Dalam menjalankan sebuah kewenangannya, mediator berkoordinasi pada pengawas ketenagakerjaan apabila diperlukan. Perselisihan diikuti pemogokan/ancaman penutupan perusahaan, kepala lembaga ketenagakerjaan mediator segera mencari cara untuk menyatukan para pihak untuk negosiasi guna menghindari pemogokan/ penutupan perusahaan. Apabila tindakan penghentian pemogokan/penutupan usaha tidak menghasilkan penyelesaian sengketa yang memadai.

Mogok Kerja (Strike) merupakan pemogokan yang direncanakan dan dilakukan aksi industrial untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Mogok kerja, disebut juga strike, adalah hak asasi manusia dalam dunia kerja yang dilaksanakan secara sah, sistematis, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Buruh yang mogok harus diperingatkan, tidak boleh melanggar hukum, dan syarat-syarat harus dipenuhi, yaitu :

- 1) Pekerja/karyawan pemberi kerja dan lembaga yang bertanggung jawab atas bidang ketenagakerjaan harus diberitahukan secara tertulis tentang hal ini sesudah 7 hari kerja sebelum dimulainya pemogokan kerja, yaitu:
 - a) Kurangnya pemberitahuan.
 - b) Pada waktu awal dan berakhirnya mogok kerja (hari, tanggal, dan waktu).
 - c) Lokasi, sebab dan alasan mogok kerja.
 - d) Tanda tangan ketua dan sekretaris serikat pekerja atau pengurus dan sekretaris yang bertanggung jawab atas pemogokan tersebut.

- 2) Lembaga negara dan perusahaan yang menerima pengumuman mogok kerja harus mengirimkan tanda terima.
- 3) Sebelum dan selama pemogokan, penguasa yang bertanggung jawab atas pekerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan pemogokan.
- 4) Jika dalam perundingan tercapai kesepakatan, para pihak dan pejabat yang bertanggungjawab dalam bidang ketenagakerjaan sebagai saksi penandatanganan kesepakatan bersama.
- 5) Apabila dalam perundingan yang direncanakan tidak tercapai kesepakatan, pegawai dari instansi yang bertanggung jawab atas pekerjaan harus segera melaporkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada yang berwenang untuk menyelesaikan PHI.
- 6) Apabila dalam perundingan tidak tercapai kesepakatan yang layak, maka mogok kerja dapat diperpanjang atau untuk sementara berdasarkan perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja atau yang memutuskan mogok.

Dalam seruan pemogokan yang dilakukan tanpa melanggar undang-undang dan pekerja/buruh yang dipanggil dalam pemogokan berhak menolak. Oleh karena itu, pekerja tidak dapat dipaksa untuk melakukan tindakan tersebut. Dalam perusahaan yang melayani kepentingan umum atau perusahaan yang kegiatannya mengancam nyawa manusia, diatur dalam pemogokan kerja agar tidak melanggar kepentingan umum atau membahayakan keselamatan orang lain. Apabila mogok kerja diberitahukan secara tertulis, maka pengusaha dapat mengambil tindakan sementara untuk menyelamatkan aset perusahaan, yaitu:

- a) Melarang pekerja/pegawai untuk mogok kerja ditempat proses produksi.
- b) Dianggap perlu untuk melarang kehadiran pekerja/karyawan yang mogok kerja di tempat perusahaan.

Lockout adalah hak dasar penguasa untuk membatalkan karyawan/pekerja menjalankan perusahaan. Seperti halnya pemogokan kerja, lockout harus diberitahukan, tidak melanggar hukum dan harus memenuhi syarat tertentu. Penutupan perusahaan ini diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan, lockout adalah hak dasar pemberi kerja guna melarang sebagian atau seluruh pekerjanya untuk bekerja akibat kegagalannya dalam perundingan. Pengusaha tidak diperbolehkan menutup usahanya karena mogok kerja menuntut hak pengaturan, dan tidak diperbolehkan menutup usaha, terutama usaha melayani kepentingan umum dan tempat-tempat yang mengancam keselamatan jiwa manusia.²² Penutupan usaha (lockout) harus dilakukan sesuai dengan hukum yang berlaku. Pengusaha yang akan menutup usahanya diwajibkan untuk memberitahu dengan cara tertulis pada pegawai dan/atau serikat pekerja/buruh dan pejabat daerah yang mempunyai tanggungjawab dalam bidang ketenagakerjaan, paling lambat 7(tujuh) hari kerja sebelum lockout dilakukan.

Pegawai atau serikat pekerja/serikat buruh dan instansi yang bertanggung jawab atas pegawai yang secara langsung menerima pemberitahuan penutupan usaha (lockout) harus memberikan bukti tanda terima yang mencantumkan hari, tanggal dan waktu diterimanya pemberitahuan tersebut. Selama lockout, instansi yang bertanggung jawab atas masalah kepegawaian berwenang untuk segera menyelesaikan masalah yang menyebabkan lockout dengan bertemu dan menegosiasikan masalah dengan pihak yang berselisih. Jika kesepakatan

²² Situs web <https://halohukum.com/syarat-dan-mekanisme-mogok-kerja-dan-penutupan-perusahaan-agar-diakui-dan-sah-secara-hukum/>

dicapai selama negosiasi antara pihak-pihak yang bersengketa, kesepakatan bersama harus dibuat, ditandatangani oleh para pihak dan disahkan oleh pegawai lembaga yang bertanggung jawab atas pekerjaan. Jika dalam negosiasi antara pihak yang berselisih tidak tercapai kesepakatan, pegawai dari adanya lembaga yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan akan segera mengalihkan masalah yang menyebabkan penutupan (lockout) perusahaan tersebut ke badan penyelesaian PHI.

Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Penyelesaian PHI melalui pengadilan hubungan industrial, memiliki banyak tahapan atau tata cara dalam penyelesaian tersebut. Ketika mendapatkan suatu permasalahan, pastinya tidak langsung terburu-buru ke pengadilan tanpa adanya syarat-syarat yang harus dipenuhi. Ada beberapa tahapan/cara yang harus dilakukan ketika mengajukan suatu permasalahan ke pengadilan yang berguna untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.

1) Penyelesaian perselisihan oleh hakim

Dalam tahapan ini yaitu pengajuan gugatan terlebih dahulu, gugatan perselisihan industrial dilakukan di pengadilan negeri yang wilayah hukumnya terletak di wilayah tempat kerja yang diatur dalam pasal 81. Gugatan pemutusan pekerja yang dilakukan oleh pekerja atau buruh pekerja diajukan dalam tenggang waktu 1 tahun sejak diterima dan diberitahukan keputusan dari perusahaan tentang ketenagakerjaan pasal 159 dan 171 UU No. 13/2003. Jika sebuah gugatan tidak memberi lampiran surat secara tertulis penyelesaian dengan konsiliasi atau mediasi, kemudian hakim Pengadilan HI mengembalikan gugatan pada penggugat. Dan Hakim wajib memeriksa semua isi pengajuan gugatan ketika ada kekurangan maka, hakim memberitahu ke penggugat agar menyempurnakan pengajuan gugatan tersebut. Selanjutnya, ketika tergugat sudah memberikan jawaban atas gugatannya dan akan dilakukan pencabutan gugatan, maka pengadilan hubungan industrial akan mengabulkannya jika tergugat setuju.

Pengadilan PHI wajib menyelesaikan sengketa hak/kepentingan terlebih dahulu. Serikat dapat mewakili anggotanya sebagai kuasa hukum untuk beracara dipengadilan. Gugatan tersebut harus sudah ditetapkan dalam waktu paling lama 7 hari kerja, ketua pengadilan negeri, yang meliputi seorang hakim sebagai ketua majelis dan 2 hakim ad hoc sebagai anggota majelis yang memeriksa dan menyelesaikan perselisihan.²³

2) Pemeriksaan dengan acara biasa

Sejak penetapan majelis hakim yang selambat-lambatnya 7 hari pada waktu kerja, oleh sebab itu Ketua hakim sudah melaksanakan sidang pertama. Dalam hal tersebut adanya pemanggilan dengan adanya surat panggilan kepada pihak ketempat alamat tinggal tersebut, apabila alamat tersebut tidak diketahui maka diberikan kepada kelurahan atau desa. Setelah itu, Majelis Hakim memanggil saksi atau saksi ahli yang berkewajiban memenuhi pemanggilan dan dilakukan sumpah. Majelis Hakim meminta keterangan guna memeriksa untuk menyelesaikan sengketa hubungan industrial disyaratkan oleh undang-undang untuk dikabulkan tanpa syarat, pengadilan negeri terbuka untuk umum dan semua yang hadir dalam proses tersebut wajib mematuhi penetapan pengadilan. Menurut pasal 155 ayat(3) dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, hakim ketua harus segera mengambil keputusan sementara yang memerintahkan pemberi kerja untuk membayar upah dan hak-

²³ Undang-undang Republik Indonesia, "Penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan internasional", (Nomer 2 Tahun 2004), 51

hak lain yang biasa diterima oleh pekerja/karyawan yang bersangkutan. Putusan Pengadilan hubungan industrial menentukan kewajiban, hak para pihak atau salah satu pihak dalam menyelesaikan PHI.²⁴

3) Pemeriksaan dengan acara cepat

Penyidikan sengketa bisa dilakukan melalui cepat ketika terdapat kepentingan antara suatu pihak dan para pihak lain yang mendesak dari pertimbangan permohonannya.

4) Pengambilan Putusan

Majelis Hakim membuat keputusan berdasarkan hukum, kontrak yang ada, keadilan dan kebiasaan. Dalam pengambilan keputusan pengadilan harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan, Jika salah satu syarat tersebut tidak terpenuhi, maka putusan pengadilan hubungan industrial dibatalkan. Hakim harus mengambil keputusan selambat-lambatnya 50 hari kerja setelah sidang pertama. Putusan ditandatangani oleh hakim, hakim ad hoc dan penitera pengganti.²⁵

Upaya /solusi hukum adalah suatu upaya yang dilaksanakan seseorang dalam menyelesaikan suatu masalah tertentu yang bertentangan dengan keputusan hakim.²⁶ Penyelesaian sengketa hubungan industrial dapat diselesaikan dengan adil, tepat, cepat dan murah jika pengadilan HI dalam beracara tidak berlaku, maka upaya hukum banding untuk mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Pasal 57 UU PPHI menyatakan bahwa hukum acara perdata yang berlaku dipengadilan hubungan industrial, dan kemudian di pengadilan hubungan industrial dikenal, yaitu :²⁷

1) Upaya hukum biasa, ialah perlawanan (verzet) dan kasasi.

2) Upaya hukum luar biasa, ialah pemeriksaan kembali (request civil) dan derden verzet

Upaya hukum biasa ini merupakan penentangan mengenai sebuah putusan perstele, kasasi, dan banding, bertujuan untuk menagguhkan pelaksanaan putusan. Akan tetapi, kecuali putusan tsbt dijatuhkan dengan ketentuan pasal 180 HIR. Penentangan/perlawanan (verzet) merupakan mencari solusi terhadap putusan hukum yang dijatuhkan kepengadilan disebabkan tidak hadirnya tergugat dalam sidang awal atau juga disebut dengan putusan verstek. Putusan verstek pada umumnya tergugat berhak mengajukan perlawanan selama 14 hari dengan melalui penggugat memberitahukan dan menerangkan kepada tergugat.

Dalam kasus verzet, tindakan awal diperiksa ulang sebagai kasus baru. Dengan kata lain, ada fase jawaban, pengecualian, eksepsi, replik, duplik, bukti dan kesimpulan. Dan jika kasus verzet dalam PHI pemohon/termohon memenangkan verzet. Oleh karena itu, tidak dapat melawan (verzet), tetapi melakukan dengan upaya kasasi.

PHI diajukan kepengadilan HI pada pengadilan negeri yang mempunyai daerah hukum, seperti tempat kerja pekerja/karyawan. Tuntutan pemutusan hubungan pekerja/buruh yang ditentukan pada pasal 159 dan pasal 171 UU No. 13/2003 yang diajukan pada waktu satu tahun sejak diterima atau pemberitahuan keputusan pemberi kerja.²⁸ Selain

²⁴ Ujang Charda, "Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004", *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol 1 No 1 (2017): 183.

²⁵ Undang-undang Republik Indonesia, "Penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan internasional" (Nomer 2 Tahun 2004), 54-63.

²⁶ M. Nur Rasaid, *Hukum Acara Perdata*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), 61.

²⁷ Yan Pramudya Puspa, *Kamus Hukum Edisi Lengkap*, (Semarang: Aneka Ilmu, 1977), 193-194.

²⁸ Miftahurrozi Qiyah, "Corporate Social Responsibility dalam Pelestarian Lingkungan Perspektif UU PT dan Fikih Lingkungan di PTPN XI Pabrik Gula Djatiroto Kabupaten Lumajang", *Rechtenstudent Journal Fakultas Syariah UIN KHASJember*, Vol 3 No 1 (2022): 21.

itu, cara umum untuk menyelesaikan hubungan industrial adalah kasasi (verzet). Kasasi ialah batalnya putusan pengadilan yang lebih rendah, batalnya putusan Mahkamah Agung karena kesalahan pertimbangan dan kelalaian (misjudge transgression, and negligent). Pasal 30 Ayat (1) Undang-undang No 5/2004 tentang perubahan Undang-undang Mahkamah Agung No 1/1985 menetapkan bahwa pada tingkat kasasi membatalkan segala keputusan semua pengadilan yang berwenang, yaitu:

- 1) Tidak berwenang.
- 2) Penyalahgunaan atau pelanggaran hukum yang ada.
- 3) Tidak dipenuhinya syarat yang telah disyaratkan oleh peraturan perundang-undangan, yangmengancam kelalaian, dan membatalkan keputusan yang bersangkutan.

Ada pula yang menyatakan kasasi merupakan perangkat hukum yang dapat digunakan oleh kekuasaan MA untuk menguji kembali putusan pengadilan sebelumnya dan juga merupakan putusan akhir. Permohonan kasasi harus diajukan ke MA dalam waktu 14 hari kerja:

- 1) Para pihak yang menghadiri, terhitung sejak pembacaan putusan dalam sidang majelis hakim.
- 2) Para pihak yang tidak menghadiri, terhitung sejak tanggal menerima pengumuman putusan.

Apabila pihak tidak mengajukan kasasi dalam waktu yang telah ditentukan, maka putusan pengadilan hubungan industrial mengikat secara tetap pengadilan negeri dalam sengketa hukum dan perselisihan PHK. Dan penataan ruang kasasi dilakukan selambat-lambatnya 30 hari kerja setelah diterima permohonan kasasi.²⁹

Permohonan kasasi diajukan kepada Mahkamah Agung dan terbatas pada sengketa hukum dan pemutusan hubungan pekerja. Konflik kepentingan antar perusahaan dan perselisihan serikat pekerjaan/serikat buruh adalah masalah pada tingkat pertama dan terakhir, yang tidak dapat diajukan kasasi ke MA.

Kesimpulan

Perselisihan dapat terjadi bahkan dalam hubungan manusia apapun jika kita menganggap bahwa hukum telah dikenal sejak lama, sehingga melibatkan lebih banyak para pihak. Penyelesaian banyak peristiwa penting atau konflik atau perselisihan harus benar-benar objektif dan adil. PHI merupakan pendapat yang menyebabkan perbedaan antara pemilik usaha atau pemberi kerja dan karyawan/serikat pekerja karena adanya perselisihan suatu hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan kepentingan dan perselisihan serikat pekerja/serikat dalam satu perusahaan.

Penyelesaian diluar pengadilan adalah penyelesaian sengketa yang dilaksanakan diluar pengadilan menggunakan cara yang ada atau lembaga penyelesaian sengketa alternatif. Ada 4 pilihan penyelesaian di luar pengadilan yangdapat dipilih parapihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya. Hal ini mampu diselesaikan dengan Perundingan Bipartit, arbitrase, konsiliasi, atau jika kesepakatan tidak tercapai, dapat dilakukan melalui mediasi wajib.

²⁹ Amri Amri, "Instruksi Walikota Jayapura : Effectiveness of Lawin Creating a Clean and Healthy Environment", Indonesia Journal of Law and Islamic Law, Vol 5 No 1, (2022): 45.

Dalam penyelesaian di dalam pengadilan hakim wajib memeriksa isi pengajuan gugatan ketika ada kekurangan yang mana maka, hakim memberitahu kepada penggugat agar menyempurnakan pengajuan gugatan tersebut. Gugatan tersebut sudah harus ditetapkan selambat lambatnya 7 hari kerja. Kasasi adalah pembatalan putusan pengadilan yang lebih rendah, putusan yang dibuat atas dasar kesalahan dan kelalaian putusan Mahkamah Agung. Proses kasasi dialihkan ke Mahkamah Agung dan terbatas pada sengketa hukum dan pemutusan hubungan kerja.

Daftar Pustaka

Buku

- Abdulrasyid, Priyatna. "arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa" (2003).
Aloysius Uwiyono, Hak Mogok di Indonesia, Universitas Indonesia, Jakarta, 2001, 221.
Asikin, Zainal. Dasar-dasar Hukum Perburuhan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
kertanegoro, Sentanoe. "Hubungan Industrial dan Hubungan Antara Pengusaha Pekerja dan Pemerintah" (Jakarta, 1999).
Puspa, Pramudya, Yan. "kamus hukum edisi lengkap, aneka ilmu" (semarang, 1977).
Rasaid, Nur. Hukum Acara Perdata. Jakarta: Sinar Grafika, 2005.
Rifqani. "Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa" (30 Desember 2020).
Sidabutar, Sutrisno, Edy. "Pedoman Penyelesaian PHK" (Tanggerang, 2007).

Jurnal

- Agus Mulya Karsona, Eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Indonesia, Jurnal Hukum Acara Perdata, ADHAPER Vol 2, No 2 (2016), 141.
Amri Amri, "Instruksi Walikota Jayapura : Effectiveness of Lawin Creating a Clean and Healthy Environment", Indonesia Journal of Law and islamic Law, Vol 5 No 1, (2022) 45.
Andika Dwi Yuliardi, Imam Budi Santoso, Upaya Arbitrase dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Didasarkan Adanya Kesepakatan Para Pihak, Jurnal Perspektif HUKUM, Vol 22, ISSUE 1 (2022), 164.
Aziz, Abdul. "Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan Vol.9 Nomor 2 Desember 2022" 9 (2022): 174
Emirzon, Joni. "Jurnal Alternatif Penyelesaian Sengketa diluar Pengadilan" (jakarta, 2001).
Rachmad, Abdul. "Jurnal Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial" (Universitas Brawijaya,2013)
Hono Sejati, Penyelesaian Perselisihan Di Pengadilan Hubungan Industrial, Jurnal Spektrum Hukum, Vol 15, No 1 (2018) 96.
I Ketut Simpen, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, Jurnal Ilmiah Raad Kertha, Universitas Mahendratta, Vol 2, No 2 (2019), 273.
Latip, Abdul. "Jurnal mediasi sebagai permasalahan tenaga kerja" (Universitas Trunojoyo Madura).
Miftahurrozi Qiyah, Corporate Social Responsibility dalam Pelestarian Lingkungan Perspektif UU PTdan Fikih Lingkungandi PTPN XI Pabrik Gula Djatiroto Kabupaten Lumajang, Rechtenstudent Journal Fakultas Syariah UIN KHASJember, Vol 3 No 1 (2022), 21.
Nadia Sekarsari, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dengan PT Suzuki Finance Indonesia pada Tingkat Mediasi di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan

UKM Kabupaten Banyumas, *BILANCIA Jurnal Studi Ilmu Syariah dan Hukum*, Vol 17 No 1 (2020), 472.

Novi Herawati, *Perwujudan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sebagai Cerminan Asas Keseimbangan*

, *NOTARIUS*, Volume 14 Nomor 1, 2019, 423.

Pradima, Akbar. "Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan" (Universitas Surabaya, 2013).

Rani Apriani, *Mengenal Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Medias*, *Jurnal Justitia (Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora)*, Vol 8, No 6 (2021), 48.

Ujang Charda, *Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*, *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol 1 No 1 (2017), 183.

Vijayantera, Agus, Wayan. "Jurnal perundingan bipartit sebagai langkah awal dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial" (Universitas mahasaraswati Denpasar).

Undang-undang

Undang-undang Republik Indonesia, "Penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan internasional" (Nomer 2 Tahun 2004).

Situs Web

Harruma, Issha. "Cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial" (Kompas, 2022)

<https://halohukum.com/syarat-dan-mekanisme-mogok-kerja-dan-penutupan-perusahaan-agar-diakui-dan-sah-secara-hukum/> (Diakses pada 2 Ferbruari 2023)

<https://www.hukumtenagakerja.com/perselisihan-hubungan-industrial/penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-melalui-konsiliasi/> (Diakses pada 21 juni 2023)