



## **PERAN MEDIATOR DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI PERUNDINGAN TRIPARTIT TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK**

**Chiquita Bulan Bheatrix Sinambela<sup>1</sup>, Ratna Artha Windari<sup>2</sup>, Ni Luh Wayan Yasmianti<sup>3</sup>**

Universitas Pendidikan Ganesha

E-mail: [chiquitassinambela@gmail.com](mailto:chiquitassinambela@gmail.com), [ratnawindari@undiksha.ac.id](mailto:ratnawindari@undiksha.ac.id),

[wayan.yasmianti@undiksha.ac.id](mailto:wayan.yasmianti@undiksha.ac.id)

### **Info Artikel**

Masuk: 1 Juli 2024

Diterima: 1 Agustus 2024

Terbit: 1 September 2024

**Keywords:** Resolution Mechanism, Industrial Dismissal, Tripartite, Relation,

### **Abstract**

*This research examines the empirical legal study of labor disputes, specifically focusing on the termination of employment (Pemutusan Hubungan Kerja, PHK) at PT HM Sampoerna in Denpasar. Utilizing qualitative methods, including interviews and observations, the study identifies the gap between legal norms ("das sollen") and actual practices ("das sein") in the implementation of labor laws and procedures. The findings reveal significant deviations from established protocols during the bipartite negotiation process, where employees often faced abrupt terminations without proper notification or justification. The research highlights the lack of transparency and fairness in the handling of disputes, with workers feeling pressured to sign agreements without adequate understanding or representation. Additionally, the study explores the role of mediators in tripartite negotiations, emphasizing the need for certified professionals to facilitate fair resolutions. The results indicate that the absence of effective communication and understanding of labor rights among workers contributes to an imbalance in negotiations, ultimately undermining their ability to advocate for their rights. The study concludes with recommendations for improving labor dispute resolution mechanisms, including enhanced training for workers, better communication channels between employers and employees, and the involvement of neutral third parties to ensure equitable outcomes. These insights are crucial for policymakers and labor organizations aiming to foster a more just and transparent labor environment.*

**Kata kunci:**

Mekanisme Penyelesaian, Tripartit, Hubungan Industrial, PHK

**Corresponding Author:**

Chiquita Bulan Bheatrix  
Sinambela

Ratna Artha Windari

Ni Luh Wayan Yasmianti

e-mail:

[chiquitassinambela@gmail.com](mailto:chiquitassinambela@gmail.com)

[ratnawindari@undiksha.ac.id](mailto:ratnawindari@undiksha.ac.id),

[wayan.yasmianti@undiksha.ac.id](mailto:wayan.yasmianti@undiksha.ac.id)

---

**Abstrak**

Penelitian ini mengkaji studi hukum empiris mengenai sengketa ketenagakerjaan, dengan fokus khusus pada praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) di PT HM Sampoerna di Denpasar. Dengan menggunakan metode kualitatif, termasuk wawancara dan observasi, penelitian ini mengidentifikasi kesenjangan antara norma hukum “*das sollen*” dan praktik nyata “*das sein*” dalam konteks perundingan bipartit. Temuan ini menunjukkan adanya penyimpangan prosedural yang signifikan, seperti tidak adanya pemberitahuan sebelumnya dan komunikasi yang tidak memadai selama proses PHK, yang merugikan hak-hak pekerja dan menimbulkan rasa ketidakadilan dan menimbulkan rasa ketidakadilan. Penelitian ini menyoroti bahwa pekerja sering menghadapi intimidasi dan tekanan untuk menandatangani perjanjian PHK tanpa pemahaman yang cukup atau dukungan hukum. Selain itu, penelitian ini menekankan perlunya mekanisme mediasi yang lebih baik, dengan menonjolkan peran perundingan mediator dalam menyelesaikan tripartit yang difasilitasi oleh Dinas Ketenagakerjaan setempat. rekomendasi yang diajukan mencakup peningkatan kesadaran hukum di kalangan pekerja, mendorong komunikasi terbuka antara pengusaha dan pekerja, serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan guna melindungi hak-hak pekerja. Pada akhirnya, studi ini memberikan kontribusi terhadap diskursus hubungan industrial di Indonesia dengan menyerukan praktik yang lebih adil dan perlindungan hukum yang lebih kuat bagi pekerja yang menghadapi PHK.

## PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara hukum menjalankan segala urusan pemerintahan berdasarkan hukum, dengan tujuan melindungi segenap bangsa dan mewujudkan kehidupan masyarakat yang sejahtera secara merata, sebagaimana termasuk dalam alinea keempat Pembukaan UUD 1945 sebagai fundamental negara. Dalam konteks ketenagakerjaan, hukum berperan penting dalam mengatur hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja. Hubungan industrial merupakan proses komunikasi, konsultasi, dan negosiasi yang bertujuan menciptakan suasana kerja yang inventif, tenang, dinamis dan aktif. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menjadi pilar penting sebagai dasar hubungan kerja yang mengatur aturan kerja yang jelas soal hak dan tugas masing-masing untuk menghindari timpang tindih kepentingan. Namun dalam praktiknya, tidak jarang terjadi sengketa dalam sistem hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha yang dapat berakhir pada penghentian hubungan kerja secara sepihak. PHK menjadi momok menakutkan bagi pekerja karena berkaitan dengan hilangnya sumber penghasilan dan berampak negative terhadap Kesehatan mental.

Kasus yang terjadi di PT HM Sampoerna Denpasar periode Juni 2022 - September 2023 menunjukkan adanya praktik PHK sepihak yang bermasalah. Seorang pekerja dengan masa kerja 22 tahun dan mempunyai prestasi baik mengalami PHK tanpa proses yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Perusahaan melakukan beberapa pelanggaran, antara lain : Pertama pelanggaran prosedural yaitu tidak memberikan surat pemberitahuan PHK secara resmi, undangan bipartite diberikan secara mendadak, dan menolak menerima surat penolakan dari pekerja. Kedua, pelanggaran substansial yaitu tidak memberikan surat peringatan bertahap (SP 1,2,3) tidak dapat menunjukkan pasal PKB yang dilanggar dengan jelas, dan memaksa pengunduran diri. Terakhir pelanggaran hukum, yaitu perusahaan melanggar pasal 37 ayat 3, pasal 39 ayat 1, pasal 52 ayat 1 PP No. 35 Tahun 2021, Pasal 36 ayat I dan k PP No. 35 Tahun 2021, serta Pasal 129 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003.

Pola serupa juga terjadi pada 18 karyawan lainnya, dimana perusahaan memberikan undangan bipartit mendadak tanpa pemberitahuan sebelumnya mengenai maksud PHK, sehingga pekerja merasa terkejut dan tertekan untuk menandatangani surat PHK tanpa mendapat hak-haknya. Kesenjangan hukum ini menunjukkan perlunya kajian mendalam tentang mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui dialog antara dua pihak (bipartit) dan keterlibatan pihak ketiga (tripartite) dalam konteks Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan sepihak oleh pengusaha khususnya untuk melindungi hak-hak pekerja secara umum dan memastikan perusahaan mengikuti aturan ketenagakerjaan

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di dua lokasi, yakni berfokus di Kabupaten Buleleng dan dilakukan pula di Dinas Ketenagakerjaan dan ESDM Provinsi Bali sebagai sumber data utama. penulis memilih lokasi penelitian di kedua Dinas Tenaga Kerja dengan alasan di tempat tersebut bisa mendapatkan data valid terkait dengan kasus yang penulis ajukan yaitu peranan mediator guna menuntaskan perselisihan di lingkungan hubungan kerja melalui perundingan tripartit terhadap pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian empiris, yaitu metode penelitian hukum yang menggunakan fakta-fakta empiris dari perilaku manusia melalui wawancara dan observasi. Penelitian empiris bertujuan menjelaskan fenomena hukum tentang kesenjangan antara norma dengan perilaku masyarakat (*das sollen* dan *das sein*). **Das**

**Sollen** yang seharusnya perusahaan diharapkan mengikuti prosedur PHK yang jelas sesuai PKB dan peraturan ketenagakerjaan, memberikan alasan sah dengan bukti memadai, proses transparan dan adil, serta komunikasi yang jelas mengenai dasar pelanggaran dalam proses bipartit. **Das Sein** sesuai dengan kenyataan terjadi penyimpangan prosedur dimana proses bipartit terburu-buru dan tidak jelas, pengusaha tidak dapat memberikan dasar hukum yang jelas mengenai pelanggaran pekerja, tuduhan berubah-ubah, perusahaan tidak dapat memberikan bukti pendukung, dan pekerja diminta menandatangani keputusan yang tidak sesuai hukum.

Sifat penelitian ini bersifat deskriptif yang merupakan sifat penelitian yang menggambarkan secara mendalam dan menganalisis dengan seksama berbagai fakta hukum yang terjadi di lapangan. Sifat penelitian deskriptif juga dapat membentuk teori- teori baru atau dapat memperkuat teori yang sudah ada. Sifat penelitian deskriptif juga merupakan penelitian, di mana pengumpulan data untuk mengajukan pertanyaan penelitian atau hipotesis yang berkaitan dengan keadaan sekarang. Sehingga penelitian ini menganalisis fakta- fakta hukum yang terjadi di lapangan terkait indikasi adanya kesenjangan antara das solen dan das sein terkait permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT HM Sampoerna di wilayah Denpasar.

Data umum yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer, yang kemudian didukung oleh data sekunder yaitu Data Primer, merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber sebelumnya. Data primer diperoleh secara langsung dari subjek penelitian melalui metode pengumpulan data seperti wawancara, kuisioner, dan observasi. Data primer menyediakan informasi baru dan asli yang tidak tersedia dari sumber lain, dimana lokasi pengambilan data pada penelitian ini terletak pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Buleleng dan Dinas Ketenagakerjaan dan Energi Sumber Daya Mineral (ESD) Provinsi Bali. Data Sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini juga dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit dan Tripartit Pada Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Studi Pada PT HM Sampoerna Denpasar)

Bahan hukum yang dikaji dalam penelitian ini meliputi :

**Bahan Hukum Primer** yaitu bahan hukum yang bersifat autoratif yang didefinisikan memiliki kewenangan, yaitu hasil dari proses yang dijalankan oleh pihak atau lembaga yang diberikan wewenang secara resmi. Penelitian ini merujuk pada sejumlah peraturan perundang-undangan sebagai bahan hukum primer, di antaranya yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai dasar konstitusional, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur mengenai ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang membahas ketentuan tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, pengaturan waktu kerja dan istirahat, serta prosedur pemutusan hubungan kerja, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang mengatur tentang tata cara penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial

**Bahan Hukum Sekunder** diterapkan sebagai referensi dan dicantumkan di dalam rangkaian referensi, termasuk buku-buku yang digunakan sebagai bahan acuan, artikel pada sumber rujukan yang meliputi jurnal akademik, hasil penelitian terdahulu, serta karya ilmiah, disertai literatur tambahan yang bertujuan memperkaya dan memperdalam kajian penelitian. Dalam penelitian ini, bahan-bahan hukum sekunder tersebut akan sangat membantu untuk memperkaya pemahaman tentang mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, terutama dalam konteks pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan berkaitan tentang perundingan bipartit dan tripartit.

**Bahan Hukum Tersier** merupakan sumber hukum pelengkap yang memberikan penjelasan atau interpretasi atas bahan hukum utama dan sekunder, meliputi kamus, hukum, media daring, serta sumber relevan lainnya

Teknik pengumpulan data merujuk pada cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi atau data yang diperoleh langsung dari observasi, wawancara, Teknik studi dokumen, Teknik kuesioner. Teknik penentuan sampel penelitian dilakukan dengan cara Purposive Sampling. Dengan Teknik purposive sampling ini peneliti akan memilih pihak-pihak yang terlibat langsung dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT HM Sampoerna seperti pekerja yang terlibat dalam kasus PHK sepihak, perwakilan serikat pekerja, mediator atau pihak dari Dinas Ketenagakerjaan yang terlibat dalam proses perundingan bipartit dan tripartit.

## **PEMBAHASAN**

Penegakan hukum yang efektif memerlukan pendekatan menyeluruh yang mengintegrasikan tiga komponen utama, yaitu materi hukum, institusi penegak hukum, dan kesadaran hukum masyarakat, agar hukum dapat berfungsi optimal sebagai alat penyelesaian konflik yang berkeadilan. Hal ini menjadi sangat penting dalam konteks hukum ketenagakerjaan yang rentan terhadap sengketa. Dalam sistem hubungan industrial, terdapat tiga pihak utama yang saling berinteraksi, meliputi tenaga kerja, pemilik usaha, dan pemerintah sebagai fasilitator. Ketika muncul konflik antara buruh dan pengusaha, kehadiran pemerintah menjadi sangat diperlukan dalam memediasi dan memastikan terciptanya hubungan kerja yang seimbang dan harmonis.

Terdapat berbagai strategi yang dapat diterapkan untuk mengatasi permasalahan melalui pendekatan informal. Salah satu metode utama adalah mediasi, yang merupakan mekanisme penyelesaian perselisihan yang difasilitasi oleh pihak ketiga yang objektif dan berperan sebagai mediator. Sasaran pokok dari mediasi adalah menjembatani komunikasi antara para pihak yang berkonflik guna mencapai kesepakatan yang memberikan manfaat bagi semua pihak. Mediator memiliki fungsi sebagai penengah dalam proses dialog, yang tidak hanya membantu mengenali akar permasalahan konflik, tetapi juga memfasilitasi terjalinnya komunikasi yang produktif antara pihak-pihak yang terlibat. Dalam pelaksanaan mediasi, mediator berupaya membangun suasana yang kondusif dan transparan, sehingga setiap pihak dapat mengungkapkan perspektif, keresahan, dan kepentingannya tanpa khawatir akan adanya intervensi dari kepentingan tertentu. Dengan demikian, mediasi tidak hanya mengutamakan penyelesaian persoalan yang nyata, melainkan juga mencakup

pemahaman yang komprehensif terhadap dinamika hubungan antarindividu dan aspek emosional yang dapat muncul dalam situasi konflik.

Di Kabupaten Buleleng, penyelesaian perselisihan hubungan industrial umumnya dilakukan melalui perundingan tripartit yang difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja setempat. Namun, dalam praktiknya mengalami kendala serius karena selama satu tahun terakhir tidak ada mediator hubungan industrial (MHI) yang tersertifikasi. Mediator sebelumnya telah pensiun, dan belum ada pengganti resmi akibat ketiadaan formasi jabatan dan pelatihan dari pemerintah pusat. Kondisi ini menyebabkan banyak kasus perselisihan, terutama terkait tindakan pemberhentian kerja sepihak dan pesangon tanpa melalui prosedur yang sah, harus dialihkan ke tingkat provinsi, yakni Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Bali. Di Buleleng, mediator yang ada belum memiliki sertifikasi resmi sehingga hanya dapat menangani kasus apabila kedua pihak sepakat menyelesaikan sengketa secara damai melalui Perjanjian Bersama. Sebelum tahap mediasi tripartit, wajib dilakukan perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha selama maksimal 30 hari kerja. Apabila para pihak mencapai mufakat, akan dibuat Perjanjian Bersama yang selanjutnya diajukan ke Pengadilan Hubungan Industri untuk didaftarkan. Bila tidak, kasus dilanjutkan ke proses mediasi.

Kasus perselisihan antara PT HM Sampoerna Denpasar dan pekerja asal Singaraja menjadi contoh penyelesaian sengketa melalui mediasi yang difasilitasi oleh Dinas Ketenagakerjaan dan ESDM Provinsi Bali sesuai UU No. 2 Tahun 2004. Perselisihan bermula dari PHK sepihak oleh perusahaan yang dianggap tidak sesuai prosedur dan melanggar Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Perusahaan beralasan efisiensi dan perubahan kondisi operasional, sementara pekerja menilai hak-hak mereka dilanggar, termasuk hak atas perlindungan kerja, pemberitahuan yang layak, dan pesangon sesuai ketentuan. Setelah pelaporan awal ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng, kasus dialihkan ke tingkat provinsi karena keterbatasan mediator. Mediator yang ditunjuk bertugas memfasilitasi proses secara netral, memastikan kedua pihak dapat menyampaikan argumen dan bukti secara adil.

Dalam tahap klarifikasi, mediator mengumpulkan kedua pihak untuk memahami masalah dan menilai pemenuhan hak pekerja. Ditemukan bahwa prosedur PHK oleh PT HM Sampoerna tidak sesuai aturan hukum dan PKB, sehingga mediator mendorong perusahaan mematuhi ketentuan tersebut dan mencari solusi terbaik. Hasil mediasi adalah Perjanjian Bersama yang merekomendasikan pekerja dikembalikan ke posisi semula dan menegaskan perlindungan hak pekerja sesuai undang-undang. Perusahaan menerima rekomendasi ini, sehingga mediasi berakhir dengan kesepakatan damai. Namun, hubungan kerja kembali berakhir secara internal tanpa campur tangan Dinas. Dinas Ketenagakerjaan terus melakukan monitoring agar hak pekerja terlindungi dan kesepakatan berjalan dengan baik. Meskipun PHK pertama dibatalkan, PHK kedua tetap dilakukan oleh perusahaan dengan alasan efisiensi, namun tidak memicu perselisihan baru. Secara keseluruhan, mediasi tripartit yang difasilitasi oleh Dinas Ketenagakerjaan dan ESDM Provinsi Bali terbukti efektif dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, menegakkan hak-hak pekerja, serta menjaga hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan antara PT HM Sampoerna dan pekerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian ini, dengan demikian peran mediator terbukti signifikan dalam memfasilitasi penyelesaian sengketa antara pekerja dan pengusaha dalam konteks hubungan industrial melalui tripartit sangat penting dan efektif ketika dilaksanakan dengan baik. Di Kabupaten Buleleng, terdapat kendala serius berupa ketiadaan mediator hubungan industrial tersertifikasi selama satu tahun terakhir akibat pensiun mediator sebelumnya dan belum ada pengganti resmi, sehingga banyak kasus harus dialihkan ke tingkat provinsi. Sementara itu, di tingkat Provinsi Bali, mediasi tripartit yang difasilitasi Dinas Ketenagakerjaan dan ESDM terbukti berhasil menyelesaikan perselisihan seperti kasus PT HM Sampoerna Denpasar dengan pekerja asal Singaraja melalui Perjanjian Bersama yang mengembalikan pekerja ke posisi semula.

Kendala utama yang dihadapi meliputi keterbatasan fasilitas dan jumlah mediator di tingkat kabupaten, kurangnya pengetahuan pengusaha dan pekerja tentang aturan ketenagakerjaan, banyaknya PHK sepihak tanpa prosedur yang benar, serta ketidakhadiran pihak bersengketa dalam mediasi. Untuk mengatasi hal tersebut, berbagai upaya dilakukan seperti peningkatan fasilitas, pelatihan dan perekrutan mediator baru, sosialisasi regulasi ketenagakerjaan, pengawasan ketat terhadap prosedur PHK, serta pemanfaatan teknologi video conference dan subsidi transportasi untuk meningkatkan partisipasi. Secara keseluruhan, mediasi tripartit dengan mediator sebagai fasilitator netral terbukti efektif dalam menegakkan hak pekerja dan menjaga hubungan industrial yang harmonis, namun memerlukan penguatan kapasitas mediator dan peningkatan pemahaman regulasi di semua tingkatan untuk optimalisasi sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

### **Saran**

Pekerja perlu memahami secara menyeluruh hak dan kewajibannya melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan undang-undang ketenagakerjaan agar siap menghadapi berbagai situasi dan mengetahui langkah hukum yang dapat diambil. Menjaga kinerja dan etika kerja yang baik dengan sikap profesional, disiplin, dan bertanggung jawab akan meningkatkan kepercayaan perusahaan serta mengurangi risiko PHK karena performa atau pelanggaran. Menjalin komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meminimalisir konflik internal. Keikutsertaan dalam serikat pekerja sangat dianjurkan karena dapat memberikan perlindungan, pendampingan hukum, edukasi, dan memperkuat posisi tawar pekerja.

Jika mengalami pelanggaran atau PHK yang tidak sesuai prosedur, pekerja harus segera melaporkan ke Dinas Tenaga Kerja untuk mendapatkan bantuan penyelesaian perselisihan secara resmi. Mendokumentasikan semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti kontrak kerja, surat peringatan, bukti pembayaran gaji, dan komunikasi resmi dengan perusahaan menjadi bukti penting dalam sengketa. Meningkatkan keterampilan melalui pelatihan kerja akan memperkecil risiko PHK karena pekerja dengan kompetensi tinggi cenderung lebih dibutuhkan perusahaan. Terakhir, bersikap terbuka dan adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja dengan fleksibilitas dan kemauan belajar hal baru merupakan modal penting untuk mempertahankan posisi dalam dunia kerja yang terus berkembang.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anatami Darwis (2015). Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Luar Pegadilan Hubungan Industrial. Jurnal Hukum Samudra Keadilan, 301-302
- Gumanti Retna . (2012). Syarat Sahnya Perjanjian. Jurnal Pelangi Umum, 8.
- Hj. Yonani S.H.,M.H. (2020). Pembuktian Unsur Kecakapan dan Kewenangan Pihak dalam Transaksi Bisnis E- Commerce. JUSTICI Journal By Faculty Of Law, 8.
- HendrikHendro, Putra HutomoGatut. (2023). KEPASTIAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK PASCA TERBITNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA. Jurnal Ilmiah Global Education, 4.
- Hubungan Kerja Bagi Driver Onlinne : Analisis Kekosongan Hukum Untuk Mengkontruksi Pekerjaan Yang Layak. Jurnal Yustika, 7
- I Komang DananjayaKadek Ayu Sri Undari, I Made HalmadiningratNi. (2021). Reformulasi
- KarindaDendi TriKomang. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Kontrak. Journal Ilmu Hukum , 3.
- Revival Yeremia RunturambiD.L. Roeroe, Kathleen Catherina PontohSarah. (2025). Kajian Yuridis Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Studi Kasus Putusan Nomor 4/PDT.SUS-PHI/2024/PN MND). Vol. 13 No. 1Lex Aministratum, 2.