

## NEGOSIASI SEBAGAI UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

**\*Edwin Neil Tinangon<sup>1</sup>, Thor Bangsaradja Sinaga<sup>2</sup>, Mario Gerson Mangowal<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Sam Ratulangi, Bahu, Manado, North Sulawesi, Indonesia

\*edwintinangon@unsrat.ac.id

### ABSTRACT

*This research discusses the implementation of negotiations in the settlement of industrial relations disputes in North Minahasa Regency. The main focus lies on the legal regulation of negotiation according to Law No. 13 of 2003, Law No. 2 of 2004 on Industrial Relations Dispute Resolution, and Law No. 30 of 1999 on Arbitration and Alternative Dispute Resolution. The research uses a normative juridical method, namely an approach carried out using legal materials by examining theories, concepts, legal principles and related laws and regulations. The goal is to understand, analyze existing legal norms. This method tries to find what should be done according to a set of norms or values. both written, and unwritten and analytical descriptive research, namely describing the applicable laws and regulations associated with legal theory and the practice of implementing positive law in society. By using this method, it will be known the significant relationship between the variables studied so as to clarify the object under study. The results showed that in North Minahasa, negotiation is very useful in every community problem. As a form of communication to reach an agreement, negotiation is not only done by two parties, but can be done by several parties. Through negotiation, the parties can reach an agreement, including playing an important role in the settlement of industrial relations disputes. In every industrial relations dispute, settlement must first be sought through bipartite negotiations between workers/laborers or trade unions/laborers and employers, in a deliberative manner to reach consensus before entering into litigation. Strategies to increase the effectiveness of negotiations involve an interest-based approach, trust between parties, the role of mediators, and negotiation skills training. This aims to create a win-win solution and avoid time-consuming and costly legal proceedings.*

Penelitian ini membahas implementasi negosiasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Minahasa Utara. Fokus utama terletak pada pengaturan hukum negosiasi menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003, Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif yaitu dengan pendekatan yang dilakukan dengan menggunakan bahan hukum dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang terkait. Tujuannya untuk memahami, menganalisis norma hukum yang ada. metode ini berusaha menemukan apa yang seharusnya dilakukan menurut seperangkat norma atau nilai. baik yang tertulis, maupun tidak tertulis dan penelitian deskriptif analitis yaitu menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan

dengan teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif dalam Masyarakat. Dengan menggunakan metode ini akan di ketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga memperjelas mengenai objek yang di teliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di Minahasa Utara, negosiasi atau perundingan amatlah bermanfaat dalam setiap persoalan masyarakat. Sebagai salah satu bentuk komunikasi agar tercapai kesepakatan, negosiasi tidak hanya dilakukan oleh dua pihak saja, tapi bisa dilakukan oleh beberapa pihak. Melalui negosiasi para pihak dapat mencapai kesepakatan, termasuk berperan penting dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial. Dalam setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha, secara musyawarah untuk mencapai mufakat sebelum masuk ke ranah litigasi. Strategi peningkatan efektivitas negosiasi melibatkan pendekatan berbasis kepentingan, kepercayaan antar pihak, peran mediator, serta pelatihan keterampilan negosiasi. Hal ini bertujuan untuk menciptakan *win-win solution* dan menghindari proses hukum yang memakan waktu serta biaya.

**Kata Kunci:** *Upaya Penyelesaian, Penyelesaian Perselisihan, Hubungan Industrial.*

## A. PENDAHULUAN

Hubungan industrial merupakan fondasi yang sangat penting dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia, yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) (Abdullah & Lala, 2020; Dasuha et al., 2023). Konsep ini mencakup interaksi yang kompleks antara tiga elemen kunci, yaitu pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah, yang berperan penting dalam proses produksi barang dan jasa. Hubungan industrial idealnya didasarkan pada prinsip-prinsip Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang mengedepankan keadilan, keseimbangan, dan kesetaraan dalam hubungan kerja. Namun demikian, dalam praktiknya, hubungan antara pengusaha dan pekerja sering kali mengalami berbagai tantangan yang tidak terhindarkan, khususnya dalam bentuk perselisihan yang beragam. Oleh karena itu, memahami dinamika hubungan industrial dan mekanisme penyelesaian perselisihan menjadi aspek penting dalam studi ketenagakerjaan di Indonesia (Atmoko, 2020; Zebua et al., 2024).

Salah satu landasan hukum yang relevan dalam konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) (Mustakim, 2022). Undang-undang ini mengidentifikasi beberapa bentuk perselisihan yang umum terjadi, di antaranya adalah perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), serta antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (Afriani et al., 2023; Fadlan & Sundry, 2022). Setiap kategori perselisihan tersebut memerlukan mekanisme penyelesaian yang berbeda, yang diatur melalui berbagai jalur, termasuk arbitrase, konsiliasi, mediasi, bipartite, dan pengadilan hubungan industrial (Hakim, 2023; Ramadhia & Sundry,

2023). Kompleksitas perselisihan ini menunjukkan bahwa hubungan industrial tidak hanya sekadar interaksi antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga mencakup pengaturan hukum dan kebijakan pemerintah yang berperan dalam menjaga keseimbangan kepentingan kedua belah pihak.

Kabupaten Minahasa Utara, sebagai salah satu wilayah strategis di Provinsi Sulawesi Utara, menunjukkan dinamika tersendiri dalam hubungan industrial (Rangkuti & Nadhirah, 2023). Wilayah ini merupakan salah satu pusat kegiatan ekonomi di Sulawesi Utara, yang ditandai dengan maraknya aktivitas perusahaan dan penyerapan tenaga kerja yang cukup signifikan. Namun, seiring dengan pertumbuhan ekonomi tersebut, potensi munculnya perselisihan hubungan industrial juga meningkat. Perselisihan ini dapat berbentuk perselisihan hak, perselisihan kepentingan, maupun perselisihan yang berhubungan dengan pemutusan hubungan kerja. Dalam banyak kasus, perselisihan ini memerlukan penyelesaian yang cepat dan efektif agar tidak mengganggu stabilitas ekonomi dan sosial di wilayah tersebut.

Salah satu metode penyelesaian perselisihan yang cukup menonjol adalah negosiasi. Negosiasi merupakan proses di mana pihak-pihak yang bersengketa duduk bersama untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan (*win-win solution*) (Jordaan, 2022; Thomas et al., 2017). Dalam berbagai budaya, negosiasi telah lama dikenal sebagai metode yang efektif dalam menyelesaikan konflik, baik yang melibatkan pihak-pihak yang secara langsung terlibat dalam sengketa maupun pihak-pihak lain yang bertindak sebagai mediator. Menurut Sunyoto (2013), negosiasi menawarkan pendekatan yang hemat waktu dan biaya, serta memungkinkan pihak-pihak yang terlibat untuk tetap menjaga hubungan baik setelah sengketa diselesaikan.

Secara khusus, UU Ketenagakerjaan berperan penting dalam memperkuat posisi pekerja dan pengusaha di Indonesia. Undang-undang ini secara komprehensif mengatur hak-hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha terhadap pekerjanya, sehingga menciptakan keseimbangan yang lebih baik dalam hubungan kerja. Dalam hubungan industrial, pekerja memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas yang telah disepakati, mematuhi peraturan perusahaan, serta taat pada hukum ketenagakerjaan. Di sisi lain, pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan upah yang layak, jaminan kesehatan, serta perlindungan kerja bagi para pekerjanya (Pakpahan et al., 2022). Hubungan yang ideal ini, sayangnya, seringkali terganggu oleh ketidakseimbangan kepentingan antara kedua belah pihak. Pekerja, misalnya, kerap kali menuntut kenaikan upah dan peningkatan kesejahteraan, sementara pengusaha berupaya menekan biaya produksi demi mencapai keuntungan yang lebih besar (Farid & Rizal, 2022).

Pramono (2020) menjelaskan bahwa penyelesaian sengketa dapat dilakukan melalui pendekatan bipartit, di mana kedua belah pihak bernegosiasi untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Campbell et al. (2018, 2020) menunjukkan bahwa pelatihan dalam negosiasi dan penyelesaian sengketa dapat meningkatkan

keterampilan individu dalam menangani konflik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan hasil penyelesaian sengketa (2020).

Dalam konteks Kabupaten Minahasa Utara, potensi konflik antara pengusaha dan pekerja juga dapat diselesaikan melalui negosiasi. Namun, penting untuk dicatat bahwa tidak semua perselisihan dapat diselesaikan dengan mudah. Beberapa kendala seperti ketimpangan kekuatan negosiasi antara pekerja dan pengusaha, kurangnya pemahaman terhadap regulasi yang berlaku, serta minimnya akses terhadap informasi dan bantuan hukum menjadi hambatan dalam pelaksanaan negosiasi yang efektif. Oleh karena itu, kajian mengenai implementasi negosiasi sebagai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Minahasa Utara menjadi sangat relevan untuk dilakukan.

Penelitian ini berupaya untuk mengkaji efektivitas negosiasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Minahasa Utara. Pertama-tama, penelitian ini akan menganalisis kerangka hukum yang mengatur negosiasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pengaturan ini meliputi undang-undang yang relevan, peraturan pemerintah, serta kebijakan lokal yang berlaku di Minahasa Utara. Kedua, penelitian ini akan mengkaji implementasi negosiasi di lapangan, termasuk faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas negosiasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Tujuan akhir dari penelitian ini adalah untuk memberikan rekomendasi praktis yang dapat meningkatkan efektivitas negosiasi sebagai mekanisme penyelesaian konflik di wilayah tersebut.

Penelitian ini juga memiliki kontribusi akademis yang signifikan, terutama dalam konteks pengembangan teori dan praktik hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dengan fokus pada negosiasi sebagai salah satu lembaga penyelesaian perselisihan yang diakui secara hukum, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam memahami dinamika lokal di Minahasa Utara. Selain itu, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi para pembuat kebijakan dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan lokal.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan dari segi teoretis, tetapi juga memiliki implikasi praktis yang kuat dalam menghadapi tantangan perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Minahasa Utara. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran negosiasi dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta menawarkan solusi yang dapat diimplementasikan dalam praktik di lapangan.

## **B. METODE**

Penelitian ini mengadopsi metodologi hukum yuridis normatif, sebuah pendekatan yang berfokus pada analisis mendalam terhadap data sekunder, terutama sumber hukum primer dan sekunder. Metode ini memandang hukum sebagai sistem yang terdiri dari norma-norma positif dalam perundang-undangan yang mengatur berbagai aspek

kehidupan masyarakat (Prasetyo & Subakdi, 2021). Dengan menggunakan spesifikasi deskriptif analitis, penelitian ini bertujuan memberikan gambaran komprehensif mengenai objek penelitian, yaitu tenaga kerja lokal Kabupaten Minahasa Utara. Melalui pengumpulan dan analisis data yang relevan, penelitian ini berupaya membuat kesimpulan yang dapat diterapkan secara umum (Sugiyono, 2015).

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini mengandalkan studi kepustakaan, sesuai dengan ruang lingkup dan pendekatan yang digunakan serta wawancara terhadap kepala dinas dan staff di kantor dinas tenaga kerja Kabupaten Minahasa Utara sebagai informan kunci. Proses ini melibatkan pencarian dasar teori melalui analisis literatur yang relevan dengan penelitian hukum. Data yang dikumpulkan kemudian diolah dan disusun secara sistematis, dengan membagi data sekunder menjadi bahan hukum primer dan sekunder. Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh langsung dari sumbernya, sementara data sekunder mencakup berbagai sumber seperti dokumen resmi, buku, dan laporan hasil penelitian (Tan, 2021).

Penelitian ini mengandalkan dua kategori utama sumber referensi hukum untuk mendukung analisis dan pembahasannya. Kategori pertama adalah bahan hukum primer, yang terdiri dari tiga instrumen legislatif kunci. Instrumen-instrumen ini mencakup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur aspek-aspek ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 yang berfokus pada penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial, serta Peraturan Mahkamah Agung Nomor 01 Tahun 2008 yang menguraikan prosedur mediasi di lingkungan pengadilan. Kategori kedua adalah bahan hukum sekunder, yang mencakup spektrum luas sumber-sumber literatur akademis dan profesional. Ini meliputi buku-buku teks yang membahas teori dan praktik hukum terkait, artikel-artikel yang memuat pemikiran dan analisis para ahli di bidangnya, laporan-laporan hasil penelitian terdahulu yang relevan, serta jurnal-jurnal ilmiah yang memuat studi-studi terkini mengenai isu-isu yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Sumber-sumber sekunder ini tidak hanya memperkaya pemahaman tentang topik penelitian, tetapi juga menyediakan perspektif yang beragam dan up-to-date terhadap isu-isu yang dibahas.

Penggunaan kedua jenis bahan hukum ini memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis yang komprehensif dan mendalam, dengan memadukan aspek normatif dari peraturan perundang-undangan dengan wawasan dan interpretasi dari para ahli dan praktisi di bidang hukum. Hal ini sejalan dengan pendapat Sonata (2015) yang menekankan pentingnya penggunaan sumber-sumber yang beragam dalam penelitian hukum.

Metodologi yang diterapkan dalam penelitian ini bersifat kualitatif, yang melibatkan proses sistematis dalam mengolah dan menganalisis data. Langkah pertama adalah pemisahan data berdasarkan kategori-kategori yang telah ditentukan sebelumnya. Kategorisasi ini membantu dalam mengorganisir informasi yang kompleks menjadi unit-unit yang lebih mudah dikelola dan dianalisis. Setelah data dikategorikan, langkah berikutnya adalah melakukan interpretasi mendalam terhadap setiap kategori data.

Proses interpretasi ini dilakukan dengan tujuan untuk menemukan jawaban-jawaban yang relevan dan bermakna terkait dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian. Dalam melakukan interpretasi, peneliti tidak hanya mengandalkan pemahaman subjektif, tetapi juga mengacu pada norma-norma hukum yang tertuang dalam berbagai peraturan perundang-undangan dan peraturan daerah yang relevan. Pendekatan ini memastikan bahwa analisis yang dilakukan tetap berpegang pada kerangka hukum yang berlaku, sambil tetap membuka ruang untuk interpretasi dan aplikasi kontekstual. Dengan mengadopsi metodologi ini, penelitian bertujuan untuk menghasilkan analisis yang tidak hanya mendalam dan komprehensif, tetapi juga memiliki dasar hukum yang kuat dan relevan dengan konteks praktis. Hal ini sejalan dengan prinsip-prinsip penelitian hukum yang menekankan pentingnya pendekatan sistematis dan berbasis norma dalam analisis hukum (Murray & De Sanctis, 2015).

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaturan Hukum tentang Negosiasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Di Republik Indonesia, Pancasila memiliki peran yang sangat penting sebagai landasan filosofis bangsa dan negara. Salah satu penerapannya yang menonjol adalah dalam bidang ketenagakerjaan, di mana hubungan industrial di Indonesia dikenal dengan istilah Hubungan Industrial Pancasila (Zulkarnaen, 2019). Konsekuensinya, setiap regulasi dan kebijakan yang mengatur interaksi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah harus berlandaskan pada nilai-nilai luhur Pancasila. Prinsip ini membentuk dasar bagi pendekatan penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha, yang selalu harus dilakukan melalui musyawarah untuk mencapai mufakat (Agus, 2023; Kususiyanah, 2021).

Musyawarah mufakat dalam penyelesaian konflik ketenagakerjaan ini menekankan pentingnya dialog dan negosiasi konstruktif guna mencapai solusi yang adil bagi semua pihak. Sebagai implementasi, segala bentuk tindakan sepihak seperti pemogokan oleh pekerja atau penutupan paksa (*lockout*) oleh pengusaha dianggap tidak sejalan dengan nilai-nilai Hubungan Industrial Pancasila (Widiastiani, 2018). Dengan demikian, pendekatan ini bertujuan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, produktif, dan berkeadilan sesuai dengan semangat kekeluargaan dan gotong royong yang merupakan ciri khas bangsa Indonesia.

Dalam praktiknya, penyelesaian konflik ketenagakerjaan di Kabupaten Minahasa Utara dapat ditempuh melalui dua jalur utama: litigasi (jalur pengadilan) dan non-litigasi (Alternatif Penyelesaian Sengketa/APS). Salah satu metode APS yang sering digunakan adalah negosiasi atau musyawarah. Proses ini diatur oleh berbagai regulasi, termasuk UU Ketenagakerjaan, yang secara khusus menekankan pentingnya penyelesaian perselisihan hubungan kerja melalui musyawarah mufakat antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja.

Tujuan dari pendekatan musyawarah ini adalah untuk menciptakan penyelesaian sengketa yang adil dan efisien, sekaligus menghindari proses litigasi yang memakan waktu dan biaya. Lebih lanjut, konsep Hubungan Industrial Pancasila menekankan pentingnya komunikasi, konsultasi, dan perundingan yang didukung oleh komitmen dari semua elemen perusahaan. Namun, undang-undang juga mengantisipasi situasi di mana musyawarah mufakat tidak tercapai. Dalam hal ini, Pasal 136 Ayat (2) menyediakan mekanisme alternatif yang tetap sejalan dengan semangat Pancasila dalam mengakomodasi berbagai situasi konflik.

Selain itu, UU PPHI menjadi landasan hukum utama dalam menangani konflik antara pekerja dan pengusaha. Undang-undang ini mengatur mekanisme penyelesaian sengketa baik di luar maupun di dalam Pengadilan Hubungan Industrial (Rizki et al., 2023; Wahyudi et al., 2023). Sebagai langkah pertama, penyelesaian di luar pengadilan melalui musyawarah merupakan tahapan wajib sebelum membawa perselisihan ke pengadilan, yang menegaskan pentingnya semangat kekeluargaan dalam penyelesaian sengketa perburuhan.

Undang-undang ini mengklasifikasikan empat jenis perselisihan hubungan industrial antara lain yakni, Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dan Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Buruh. Klasifikasi ini memungkinkan pendekatan penyelesaian yang lebih terfokus dan sesuai dengan karakteristik masing-masing jenis sengketa, sehingga diharapkan proses penyelesaian lebih efisien dan adil bagi semua pihak yang terlibat.

Pentingnya musyawarah juga ditekankan dalam Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, khususnya Pasal 6 Ayat (2), yang menetapkan batas waktu 14 hari bagi para pihak untuk mencapai kesepakatan melalui negosiasi. Undang-undang ini menekankan pentingnya metode alternatif seperti mediasi, konsiliasi, dan penilaian ahli dalam penyelesaian sengketa, dengan tujuan menciptakan solusi yang adil dan efektif, serta menghindari proses yang panjang dan berlarut-larut. Dengan demikian, keseluruhan kerangka hukum yang ada, termasuk UU No. 2 Tahun 2004 dan UU No. 30 Tahun 1999, secara bersama-sama mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan melalui pendekatan yang menekankan musyawarah, kerja sama, dan penyelesaian yang saling menguntungkan bagi semua pihak.

## **2. Implementasi Negosiasi atau Perundingan dalam Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Kabupaten Minahasa Utara, sebagai salah satu kabupaten yang berada di Provinsi Sulawesi Utara, memiliki posisi yang sangat strategis dalam konteks perekonomian regional. Dengan potensi sumber daya alam yang melimpah, sektor-sektor utama seperti pertanian, perikanan, dan pariwisata menjadi tulang punggung perekonomian daerah ini. Ketiga sektor tersebut bukan hanya berkontribusi pada peningkatan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), tetapi juga menjadi sumber utama penghidupan bagi sebagian besar masyarakat setempat. Meningkatnya jumlah

interaksi antara pengusaha dan pekerja di berbagai sektor ini menunjukkan bahwa Minahasa Utara menghadapi dinamika hubungan industrial yang kompleks. Dengan pertumbuhan ekonomi yang semakin pesat, hubungan antara pekerja dan pengusaha sering kali menimbulkan perselisihan, yang jika tidak dikelola dengan baik, dapat berdampak pada stabilitas ekonomi dan kesejahteraan sosial di daerah ini.

Perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Minahasa Utara sering kali dipicu oleh perbedaan interpretasi terhadap hak dan kewajiban para pihak yang terlibat. Dalam beberapa kasus, permasalahan seperti upah yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, jam kerja yang melebihi ketentuan, dan pengabaian terhadap hak-hak pekerja lainnya, menjadi penyebab utama konflik. Mengingat pentingnya penyelesaian yang cepat dan efektif, instrumen hukum yang berlaku di Indonesia, seperti UU Ketenagakerjaan dan UU PPHI, menawarkan solusi formal yang menjadi landasan dalam penyelesaian konflik industrial. Kedua undang-undang ini menyediakan kerangka hukum yang jelas terkait mekanisme penyelesaian perselisihan yang melibatkan beberapa tahapan mulai dari perundingan bipartit hingga mekanisme penyelesaian melalui jalur non-litigasi.

Mekanisme perundingan bipartit diatur sebagai langkah awal dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Dalam perundingan ini, pekerja dan pengusaha diharapkan dapat berdiskusi secara langsung untuk mencapai kesepakatan tanpa melibatkan pihak ketiga. Proses ini bertujuan untuk mengurangi potensi eskalasi konflik yang lebih besar serta menjaga hubungan kerja yang harmonis. Keberhasilan perundingan bipartit akan menghasilkan sebuah Perjanjian Bersama, yang harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk memberikan kekuatan hukum bagi kedua belah pihak (Listianingrum & Yurikosari, 2020). Namun, meskipun di atas kertas mekanisme ini terlihat ideal, dalam praktiknya sering kali terdapat ketidakseimbangan dalam posisi tawar-menawar, terutama ketika pekerja berhadapan dengan pengusaha besar yang memiliki akses lebih luas terhadap sumber daya (Justisi et al., 2024).

Ketika upaya perundingan bipartit gagal, undang-undang mengatur penggunaan mekanisme penyelesaian perselisihan alternatif, seperti mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Mediasi, melibatkan pihak ketiga yang netral untuk memfasilitasi proses negosiasi antara pekerja dan pengusaha. Mediator, yang biasanya berasal dari Dinas Ketenagakerjaan atau lembaga independen lainnya, memiliki tugas untuk membantu kedua belah pihak menemukan solusi yang saling menguntungkan tanpa memihak salah satu pihak. Proses mediasi ini dirancang untuk meminimalisir ketegangan serta mencegah konflik berlarut-larut yang berpotensi merugikan produktivitas serta stabilitas ekonomi wilayah (Asyhadie et al., 2022; Sekarsari et al., 2023).

Selain mediasi, konsiliasi dan arbitrase juga menjadi opsi yang diatur dalam sistem hukum penyelesaian hubungan industrial di Indonesia. Konsiliasi merupakan tahapan yang lebih formal di mana konsiliator, yang juga merupakan pihak ketiga, memiliki peran yang lebih aktif dalam memberikan rekomendasi penyelesaian.

Arbitrase, di sisi lain, memberikan keputusan yang bersifat final dan mengikat bagi kedua belah pihak. Walaupun mekanisme ini bertujuan untuk menghindari jalur litigasi yang cenderung memakan waktu dan biaya, dalam praktiknya, masih terdapat banyak tantangan dalam implementasi efektif dari sistem ini. Salah satu tantangan terbesar adalah kurangnya kesadaran dan pemahaman dari kedua belah pihak mengenai hak-hak dan kewajiban mereka, serta keterbatasan sumber daya dalam menyediakan akses yang setara terhadap proses arbitrase (Charda, 2017).

Peran serikat pekerja di Kabupaten Minahasa Utara tidak dapat diabaikan dalam konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Serikat pekerja berfungsi sebagai perwakilan kolektif yang mewakili kepentingan pekerja dalam perundingan dengan pengusaha. Dalam lingkup ini, serikat pekerja berperan penting dalam memperkuat posisi tawar pekerja, terutama dalam menghadapi perusahaan-perusahaan besar di sektor-sektor utama seperti pertanian, perikanan, dan pariwisata. Perundingan kolektif yang difasilitasi oleh serikat pekerja juga memastikan bahwa hak-hak pekerja, seperti upah minimum, jam kerja yang wajar, dan kondisi kerja yang aman, terjamin dan dipenuhi oleh pengusaha. Dengan demikian, keberadaan serikat pekerja menjadi salah satu faktor kunci dalam menjaga keseimbangan kekuatan antara pekerja dan pengusaha (Purba & Lie, 2023).

Meskipun mekanisme penyelesaian konflik yang ada cukup komprehensif, implementasinya di lapangan sering kali menghadapi berbagai kendala. Salah satu tantangan terbesar adalah kesenjangan dalam kapasitas sumber daya manusia, baik di kalangan pekerja, pengusaha, maupun mediator. Untuk itu, peningkatan kapasitas melalui pelatihan dan pendidikan menjadi elemen penting yang harus terus diupayakan oleh berbagai pihak terkait. Selain itu, penguatan kolaborasi antara pemerintah, serikat pekerja, dan asosiasi pengusaha juga perlu ditingkatkan agar setiap konflik dapat diselesaikan secara lebih cepat, adil, dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, pendekatan bipartit, mediasi, dan peran serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Minahasa Utara menunjukkan bahwa hubungan industrial yang sehat dan harmonis sangat bergantung pada keberhasilan negosiasi dan perundingan. Dengan adanya mekanisme hukum yang jelas dan didukung oleh aktor-aktor penting dalam proses penyelesaian, diharapkan konflik-konflik industrial di daerah ini dapat dikelola dengan lebih efektif, sehingga tidak mengganggu stabilitas ekonomi dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

### **3. Strategi Peningkatan Efektivitas Negosiasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Strategi untuk meningkatkan efektivitas negosiasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dalam konteks ini, berbagai pendekatan dan teknik dapat diterapkan untuk memperbaiki hasil negosiasi, baik bagi pekerja maupun pengusaha. Salah satu pendekatan yang terbukti efektif adalah penerapan strategi

negosiasi integratif, yang berfokus pada pencarian solusi yang saling menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat (Llorente et al., 2013). Strategi ini tidak hanya membantu dalam menyelesaikan perselisihan, tetapi juga membangun hubungan yang lebih baik antara manajemen dan pekerja, yang pada gilirannya dapat mengurangi kemungkinan terjadinya konflik di masa depan.

Pentingnya membangun kepercayaan antara pihak-pihak yang bernegosiasi tidak dapat diabaikan. Kepercayaan yang tinggi antara negosiator dapat meningkatkan efektivitas strategi negosiasi berbasis kepentingan (Fu & Luo, 2023). Dalam konteks hubungan industrial, hal ini berarti bahwa pengusaha dan serikat pekerja perlu berusaha untuk membangun dan mempertahankan kepercayaan satu sama lain, yang dapat dicapai melalui komunikasi yang terbuka dan transparan. Dengan demikian, pengusaha harus berkomitmen untuk mendengarkan dan mempertimbangkan pandangan pekerja, sementara pekerja juga harus bersedia untuk memahami posisi dan tantangan yang dihadapi oleh pengusaha.

Selain itu, penting untuk melibatkan pihak ketiga yang netral dalam proses negosiasi, seperti mediator, untuk membantu memfasilitasi diskusi dan mencapai kesepakatan. Mediator dapat membantu mengurangi ketegangan dan menciptakan suasana yang lebih kondusif untuk negosiasi, serta memberikan perspektif yang objektif mengenai isu-isu yang diperdebatkan. Dengan adanya mediator, kedua belah pihak dapat lebih fokus pada penyelesaian masalah daripada terjebak dalam konflik pribadi yang dapat menghambat proses negosiasi (Saundry et al., 2013).

Salah satu strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas negosiasi adalah dengan menggunakan pendekatan berbasis kepentingan, yang berfokus pada pemahaman kebutuhan dan keinginan masing-masing pihak. Pendekatan ini berbeda dengan strategi berbasis posisi, yang sering kali menyebabkan perdebatan yang tidak produktif dan dapat memperburuk hubungan antara pihak-pihak yang berselisih. Dengan memahami kepentingan di balik posisi yang diambil, negosiator dapat menemukan solusi yang lebih kreatif dan saling menguntungkan.

Selain itu, penting untuk melibatkan semua pemangku kepentingan dalam proses negosiasi, termasuk pekerja, manajemen, dan serikat pekerja. Dengan melibatkan semua pihak, negosiasi dapat menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama terhadap hasil yang dicapai (Bankole & Michael Adekunle, 2018). Ini juga membantu memastikan bahwa semua perspektif dan kepentingan diperhitungkan, yang dapat meningkatkan legitimasi dan penerimaan hasil negosiasi di antara semua pihak.

Selanjutnya, pelatihan dan pengembangan keterampilan negosiasi bagi manajer dan pekerja juga sangat penting. Dengan memberikan pelatihan yang tepat, individu dapat belajar teknik-teknik negosiasi yang efektif dan bagaimana cara mengelola konflik dengan lebih baik. Pelatihan ini dapat mencakup aspek-aspek seperti komunikasi yang efektif, pengelolaan emosi, dan strategi penyelesaian konflik, yang

semuanya dapat berkontribusi pada hasil negosiasi yang lebih baik (Yiu & Lee, 2010).

Dalam konteks hubungan industrial, penting juga untuk mempertimbangkan aspek budaya dan kepribadian dalam proses negosiasi. Penelitian menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian tertentu, seperti keterbukaan dan kesadaran, dapat mempengaruhi hasil negosiasi (Yiu & Law, 2011). Oleh karena itu, memahami dinamika kepribadian di antara para negosiator dapat membantu dalam merancang strategi yang lebih efektif dan sesuai dengan karakteristik masing-masing pihak.

Akhirnya, penting untuk melakukan evaluasi dan refleksi setelah proses negosiasi selesai. Dengan menganalisis apa yang berhasil dan apa yang tidak, pihak-pihak yang terlibat dapat belajar dari pengalaman tersebut dan meningkatkan keterampilan negosiasi mereka di masa depan (Bankole & Michael Adekunle, 2018; Llorente et al., 2013). Proses ini juga dapat membantu dalam membangun hubungan yang lebih baik antara pihak-pihak yang terlibat, yang pada gilirannya dapat mengurangi kemungkinan terjadinya perselisihan di masa depan.

#### D. SIMPULAN

Negosiasi merupakan salah satu dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia, yang didasari oleh prinsip-prinsip Pancasila dan diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, termasuk UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta UU No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Peraturan-peraturan ini menekankan bahwa penyelesaian perselisihan harus terlebih dahulu diupayakan melalui musyawarah untuk mufakat sebelum menempuh jalur litigasi. Implementasi negosiasi di Kabupaten Minahasa Utara menunjukkan peran signifikan negosiasi bipartit sebagai langkah awal dalam upaya menyelesaikan perselisihan. Kegagalan dalam negosiasi ini dapat membawa proses ke tahap mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pembentukan serikat pekerja di daerah ini menjadi sarana penting dalam memperkuat posisi pekerja dalam negosiasi dengan pihak pengusaha. Untuk meningkatkan efektivitas negosiasi, strategi negosiasi integratif yang berfokus pada pencarian solusi saling menguntungkan perlu diterapkan. Hal ini didukung dengan peningkatan kepercayaan antara para pihak, keterlibatan mediator, dan pengembangan keterampilan negosiasi melalui pelatihan yang komprehensif. Evaluasi pasca-negosiasi juga penting dilakukan untuk memperbaiki proses negosiasi di masa mendatang dan mendorong terciptanya hubungan industrial yang lebih harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

#### E. DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, A., & Lala, A. (2020). Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Melalui Arbitrase Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(2), 1. <https://doi.org/10.36418/syntax->

[literate.v5i2.919](#)

- Afriani, A., Rizal, M., & Natari, S. (2023). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang Disebabkan oleh Hak Atas Upah Lembur di PT Tirta Investama Kabupaten Langkat Dihubungkan dengan UU No 2 Tahun 2004. *VISA: Journal of Vision and Ideas*, 3(3), 536–544. <https://doi.org/10.47467/visa.v3i3.4129>
- Agus, D. (2023). Eksistensi Hubungan Industrial Pancasila Pasca Disahkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Ius Constituendum*, 8(1), 87. <https://doi.org/10.26623/jic.v8i1.6276>
- Asyhadie, Z., Adha, L., & Kusuma, R. (2022). Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi. *Unizar Law Review*, 5(2). <https://doi.org/10.36679/ulr.v5i2.7>
- Atmoko, D. (2020). Efektivitas Peran Hubungan Industrial Pada Perusahaan Go Public Ditinjau Dari Uu Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Sasana*, 6(2), 203–214. <https://doi.org/10.31599/sasana.v6i2.387>
- Bankole, A., & Michael Adekunle, O. (2018). Collaborative Negotiation Strategy: A Panacea For Sustainable Industrial Peace In The Educational Sector Of Nigeria. *LASU Journal of Employment Relations & Human Resource Management*, 1(1), 246–251. <https://doi.org/10.36108/ljerhrm/8102.01.0162>
- Campbell, J., Brophy, L., Davidson, G., & O'brien, A. (2018). Legal capacity and the mental health social worker role: an international comparison. *Journal of Social Work Practice*, 32(2), 139–152. <https://doi.org/10.1080/02650533.2018.1439458>
- Campbell, J., Brophy, L., Davidson, G., & O'brien, A. (2020). Legal capacity and the mental health social worker role: an international comparison. In *Taylor & A. Whittaker (Eds.), Professional Judgement and Decision Making in Social Work* (pp. 34–47). <https://doi.org/10.4324/9780429058721-4>
- Charda, U. (2017). Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.25072/jwy.v1i1.124>
- Dasuha, I., Rizal, M., & Natari, S. (2023). Peran serikat pekerja dalam menjaga keharmonisan hubungan industrial (studi kasus pada pt. Prima makmur). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 32–41. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i3.1892>
- Fadlan, M., & Sundary, R. (2022). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dihubungkan dengan UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Bandung Conference Series: Law Studies*, 2(2). <https://doi.org/10.29313/bcsls.v2i2.2590>
- Farid, M., & Rizal, M. (2022). Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Tindakan Mogok Kerja (Putusan PHI Serang : 173/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg Dengan Putusan Kasasi Mahkamah Agung : 1079K/Pdt.Sus-PHI/2021). *Jurnal Hukum Magnum Opus*, 5(2), 222–231. <https://doi.org/10.30996/jhmo.v5i2.6899>
- Fu, Y., & Luo, Y. (2023). The interaction effect of trust and contract on dispute negotiation strategy: evidence from the Chinese construction industry. *International Journal of*

- Conflict Management*, 34(8). <https://doi.org/10.1108/IJCMA-10-2022-0161>
- Hakim, R. (2023). Peran Dan Pelaksanaan Lembaga Arbitrase Dalam Menyelesaikan Konflik Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Al Yazidiy Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 3(2), 63–89. <https://doi.org/10.55606/ay.v3i2.464>
- Jordaan, B. (2022). *Negotiation and Dispute Resolution for Lawyers*. <https://doi.org/10.4337/9781803920757>
- Justisi, E., Safa'at, R., Koeswahyono, I., & Djatmika, P. (2024). Industrial Relations Dispute Resolution Reform in Court: A Review of Structural and Substantial Weaknesses in Law Number 2 of 2004. *International Journal Of Humanities Education and Social Sciences (IJHESS)*, 3(6). <https://doi.org/10.55227/ijhess.v3i6.1057>
- Kususiyanah, A. (2021). Hubungan Industrial Pancasila Dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Invest Journal of Sharia & Economic Law*, 1(2), 42–59. <https://doi.org/10.21154/invest.v1i2.3478>
- Listianingrum, S., & Yurikosari, A. (2020). Syarat formil perundingan bipartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial (studi putusan nomor: 10/pdt.sus-phi/2018/ pn.dps. Jo. Putusan nomor 392/k/pdt.sus-phi/2019). *Reformasi Hukum Trisakti*, 2(1). <https://doi.org/10.25105/refor.v2i1.10441>
- Llorente, A., Luchi, R., & Sioli, A. (2013). Kraft Foods' 2009 Conflict in Argentina: Turning-Point Analysis of a Labor–Management Negotiation. *Negotiation and Conflict Management Research*, 6(3). <https://doi.org/10.1111/ncmr.12012>
- Murray, M. D., & De Sanctis, C. H. (2015). *Legal research methods (Second edition)*. Foundation Press.
- Mustakim, M. (2022). Kajian Hukum Peniadaan Peninjauan Kembali Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata*, 8(1), 127. <https://doi.org/10.36913/jhaper.v8i1.174>
- Pakpahan, T., Ardhya, S., & Setianto, M. (2022). Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Komunitas Yustisia*, 5(3), 129–144. <https://doi.org/10.23887/jatayu.v5i3.51893>
- Pramono, A. (2020). Settlement of Industrial Relations Disputes and Termination of Work Relations according to the Applicable Legislation. *Walisongo Law Review (Walrev)*, 2(2), 169. <https://doi.org/10.21580/walrev.2020.2.2.6671>
- Prasetyo, H., & Subakdi, S. (2021). Tinjauan Yuridis Dualisme Status Hukum Individu Penjabat Direktur Korporasi. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 5(1), 111. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v5i1.9504.2021>
- Purba, E., & Lie, G. (2023). Perselisihan Hubungan Kerja Antara PT Central Mandiri Cemerlang Dengan Serikat Pekerja Tentang Perjanjian Kerja Bersama. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 6(2), 659–666. <https://doi.org/10.47647/jsh.v6i2.2001>
- Ramadhia, Z., & Sundary, R. (2023). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui non litigasi pada pt. B karawang dihubungkan dengan uu no 2 tahun 2004

- pphi jo uu no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. *Bandung Conference Series: Law Studies*, 3(2), 954–958. <https://doi.org/10.29313/bcsls.v3i2.7274>
- Rangkuti, R., & Nadhirah, I. (2023). Optimalisasi Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(3), 2139–2148. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i3.1618>
- Rizki, Simbolon, J. I., Sianturi, O. B. R. R., Gaol, G. A. L., Waruwu, B. T. G., & Dewi, N. (2023). Analisis Kontribusi Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan. *Ilmu Hukum Prima (IHP)*, 6(2), 211–220. <https://doi.org/10.34012/jihp.v6i2.4201>
- Saundry, R., Mcardle, L., & Thomas, P. (2013). Reframing workplace relations? Conflict resolution and mediation in a primary care trust. *Work, Employment & Society*, 27(2), 213–231. <https://doi.org/10.1177/0950017012472236>
- Sekarsari, N., Subekti, R., & Candrakirana, R. (2023). 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*, 17(1), 27–44. <https://doi.org/10.24239/blc.v17i1.1784>
- Sonata, D. L. (2015). Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris: Karakteristik Khas Dari Metode Meneliti Hukum. *FIAT JUSTISIA: Jurnal Ilmu Hukum*, 8(1), 15. <https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v8no1.283>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Hak dan kewajiban bagi pekerja dan pengusaha*. Jakarta: Pustaka Yustisia.
- Tan, D. (2021). Metode Penelitian Hukum: Mengupas Dan Mengulas Metodologi Dalam Menyelenggarakan Penelitian Hukum. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(8), 2463–2478. <https://doi.org/10.31604/jips.v8i8.2021.2463-2478>
- Thomas, S., Eastman, J., Shepherd, C., & Denton, L. (2017). A Comparative Assessment Of Win-Win and Win-Lose Negotiation Strategy Use on Supply Chain Relational Outcomes. *The International Journal of Logistics Management*, 29(1). <https://doi.org/10.1108/IJLM-10-2016-0238>
- Wahyudi, H., Nurlaily, & Seroja, T. (2023). Kepastian Hukum Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Normatif Pekerjapasca Putusan Pengadilan Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, 18(1), 142–157. <https://doi.org/10.33059/jhsk.v18i1.7467>
- Widiastiani, N. (2018). Keberadaan Mogok Kerja Dalam Konstelasi Hubungan Industrial Pancasila. *Justitia et Pax*, 33(2). <https://doi.org/10.24002/jep.v33i2.1602>
- Yiu, K. T. W., & Law, Y. (2011). Moderating Effect of Equity Sensitivity on Behavior-Outcome Relationships in Construction Dispute Negotiation. *Journal of Construction Engineering and Management*, 137(5), 322–332. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0000290](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0000290)
- Yiu, K. T. W., & Lee, H. (2010). How Do Personality Traits Affect Construction Dispute

Negotiation? A Study of Big Five Personality Model. *Journal of Construction Engineering and Management-Asce - J Constr Eng Manage-Asce*, 137(3). [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0000271](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0000271)

Zebua, L., Waruwu, E., Hulu, F., & Lahagu, P. (2024). Analisis Dampak Ketiadaan Kontrak Kerja Terhadap Dinamika Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Karyawan di PT The Semangat Baru. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(3), 173–186. <https://doi.org/10.62138/tuhenori.v2i3.79>

Zulkarnaen, A. (2019). Sistem Hukum Hubungan Industrial Pancasila Dan Produktivitas Perusahaan Dan Kesejahteraan Pekerja/Buruh. *Res Nullius Law Journal*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.34010/rnlj.v1i1.2490>