MALEO LAW JOURNAL
Volume 10. Issue 2. September 2026
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palu

PENYELESAIAN PERSELISIHAN KEPENTINGAN ANTARA SERIKAT PEKERJA DAN PERUSAHAAN PT HOLCIM INDONESIA TBK

Dwinta Niningdi
Universitas Bengkulu
Email: *dwinta2005@gmail.com*

RahmaTresyafitra
Universitas Bengkulu
Email: *rahmatresya42@gmail.com*

Aldith Yafi Zada Saputra
Universitas Bengkulu
Email: *aldithyafi@gmail.com*

Wulandari
Universitas Bengkulu
wulandari@unib.ac.id

ABSTRACT

Interest disputes between labor unions and PT Holcim Indonesia Tbk represent a form of industrial relations conflict arising from differences in interests regarding the determination of working conditions. This study employs a normative juridical method with a case study approach, supported by an analysis of statutory regulations and decisions of the Industrial Relations Court. The findings indicate that dispute resolution is conducted through bipartite negotiations as the initial stage; if no agreement is reached, the process proceeds to mediation by the labor authorities, and ultimately may be resolved through the Industrial Relations Court in accordance with Law Number 2 of 2004. This tiered dispute resolution mechanism fundamentally prioritizes amicable settlement; however, in practice, it still faces several challenges, including unequal bargaining positions between the parties and the suboptimal effectiveness of the mediation process.

Keywords: *Interest Disputes, Industrial Relations, Labor Union, Bipartite Negotiation, Mediation, Industrial Relations Court, PT Holcim Indonesia Tbk.*

ABSTRAK

Perselisihan kepentingan antara serikat pekerja dan perusahaan PT Holcim Indonesia Tbk merupakan salah satu bentuk konflik hubungan industrial yang timbul akibat perbedaan kepentingan dalam penetapan syarat kerja. Kajian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan studi kasus yang didukung oleh analisis terhadap peraturan

perundang-undangan dan putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Hasil kajian menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan dilakukan melalui tahapan perundingan bipartit sebagai upaya awal, yang apabila tidak mencapai kesepakatan dilanjutkan dengan mediasi oleh instansi ketenagakerjaan, dan pada akhirnya dapat diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Mekanisme penyelesaian secara berjenjang tersebut pada prinsipnya mengedepankan penyelesaian damai, namun dalam praktiknya masih menghadapi kendala, antara lain ketidakseimbangan posisi tawar para pihak serta belum optimalnya efektivitas proses mediasi.

Kata kunci: Perselisihan Kepentingan, Hubungan Industrial, Serikat Pekerja, Bipartit, Mediasi, Pengadilan Hubungan Industrial, PT Holcim Indonesia Tbk.

A. PENDAHULUAN

Hubungan industrial pada dasarnya merupakan relasi yang tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga sarat dengan kepentingan ekonomi dan sosial antara pekerja dan pengusaha. Dalam praktiknya, perbedaan kepentingan tersebut seringkali memicu terjadinya perselisihan kepentingan, khususnya dalam hal penetapan syarat kerja yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama. Perselisihan kepentingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa konflik yang terjadi tidak sekadar persoalan hukum, tetapi juga mencerminkan tarik-menarik kepentingan antara serikat pekerja dan perusahaan. Secara normatif, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan secara berjenjang yang dimulai dari perundingan bipartit sebagaimana diatur dalam Pasal 3 dan Pasal 6, yang mewajibkan para pihak menyelesaikan perselisihan secara musyawarah untuk mencapai mufakat dalam jangka waktu tertentu [1] . Apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka berdasarkan Pasal 8, penyelesaian dilanjutkan melalui mediasi oleh mediator yang ditunjuk oleh instansi ketenagakerjaan. Selanjutnya, apabila proses mediasi tidak menghasilkan kesepakatan, para pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana

[1] Iip Novitasari et al., "PENYELESAIAN PERSELISIHAN MENGENAI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (STUDI PUTUSAN PERADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Menegaskan Bahwa," *Integrative Perspectives of Social and Science Journal (IPSSJ)* 2, no. 1 (n.d.): 1605–23.

diatur dalam Pasal 81. Rangkaian mekanisme ini secara normatif memberikan jaminan adanya kepastian hukum dan akses keadilan bagi para pihak yang berselisih.

Namun demikian, jaminan normatif tersebut dalam praktiknya tidak selalu berjalan efektif. Sejumlah kajian menunjukkan bahwa proses bipartit seringkali tidak optimal karena adanya ketidakseimbangan posisi tawar antara serikat pekerja dan perusahaan, terutama pada perusahaan besar yang memiliki kekuatan ekonomi lebih dominan[2]. Selain itu, peran mediator sebagaimana diatur dalam ketentuan perundang-undangan kerap menghadapi keterbatasan, baik dari segi kewenangan maupun kapasitas dalam mendorong tercapainya kesepakatan yang substantif. Bahkan, dalam beberapa kasus, penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial cenderung bersifat formalistik dan belum sepenuhnya mencerminkan rasa keadilan bagi pekerja.

Dalam konteks PT Holcim Indonesia Tbk, sebagai perusahaan besar dengan kompleksitas hubungan kerja yang tinggi, potensi terjadinya perselisihan kepentingan menjadi semakin signifikan. Keberadaan serikat pekerja sebagai representasi kepentingan buruh seringkali berhadapan dengan kebijakan perusahaan yang berorientasi pada efisiensi dan keberlanjutan usaha. Di sisi lain, implementasi mekanisme penyelesaian perselisihan juga tidak terlepas dari peran pemerintah daerah melalui dinas ketenagakerjaan yang memiliki fungsi mediasi sebagaimana diatur dalam berbagai peraturan pelaksana di tingkat daerah (*Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan regulasi teknis daerah*). Hal ini menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan kepentingan tidak hanya bergantung pada norma undang-undang, tetapi juga pada efektivitas institusi pelaksana di lapangan[3].

Dengan demikian, dinamika penyelesaian perselisihan kepentingan antara serikat pekerja dan perusahaan, khususnya pada PT Holcim Indonesia Tbk, memperlihatkan adanya kesenjangan antara jaminan normatif dalam peraturan perundang-undangan dengan realitas implementasinya, yang pada akhirnya mencerminkan sejauh mana sistem hubungan industrial mampu menghadirkan keseimbangan dan keadilan bagi para pihak.

---

[2] Devi Andre Zuhandika, "PENYELESAIAN SENGKETA ANTARA PERUSAHAAN DENGAN PEKERJA DAMPAK PENGGABUNGAN PERUSAHAAN," *Jurnal Penelitian Hukum* 5, no. 06 (2025): 1–13.

[3] Aldiansah Pratama and Asri Wijayanti, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Upah Lembur Di Perusahaan Alih Daya," *Universitas Muhammadiyah Surabaya*, 2022, 153–78.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah berbagai ketentuan hukum yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial beserta peraturan pelaksanaannya. Sementara itu, pendekatan kasus dilakukan melalui pengkajian terhadap praktik penyelesaian perselisihan kepentingan antara serikat pekerja dan PT Holcim Indonesia Tbk sebagai objek penelitian. Sumber bahan hukum dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang relevan, sedangkan bahan hukum sekunder berupa literatur ilmiah, jurnal hukum, dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan. Adapun bahan hukum tersier digunakan sebagai pendukung, seperti kamus hukum dan ensiklopedia.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penyelesaian Melalui Mediasi oleh Instansi Ketenagakerjaan

Ketidakberhasilan perundingan bipartit dalam mencapai kesepakatan mendorong penyelesaian perselisihan dilanjutkan ke tahap mediasi yang difasilitasi oleh instansi ketenagakerjaan. Mediasi merupakan mekanisme penyelesaian yang melibatkan pihak ketiga yang netral, yaitu mediator, dengan tujuan membantu para pihak menemukan titik temu melalui pemberian anjuran atau rekomendasi. Dalam konteks perselisihan antara serikat pekerja dan PT Holcim Indonesia Tbk, proses mediasi telah dilaksanakan, namun tidak menghasilkan kesepakatan yang mengikat bagi kedua belah pihak[4].

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peran mediasi dalam praktik belum sepenuhnya efektif sebagai sarana penyelesaian perselisihan kepentingan. Salah satu faktor yang memengaruhi adalah keterbatasan kewenangan mediator yang hanya dapat memberikan anjuran tanpa memiliki kekuatan memaksa. Akibatnya, keberhasilan

[4] Novitasari et al., "PENYELESAIAN PERSELISIHAN MENGENAI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (STUDI PUTUSAN PERADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Menegaskan Bahwa."

mediasi sangat bergantung pada itikad baik para pihak untuk menerima dan melaksanakan anjuran tersebut. Dalam situasi di mana masing-masing pihak tetap mempertahankan kepentingannya, anjuran mediator cenderung tidak diindahkan. Selain itu, kompleksitas perselisihan kepentingan yang berkaitan dengan perumusan syarat kerja baru juga menjadi tantangan tersendiri dalam proses mediasi[5]. Berbeda dengan perselisihan hak yang memiliki dasar normatif yang jelas, perselisihan kepentingan lebih bersifat negosiasi terhadap kepentingan masa depan, sehingga sulit untuk diselesaikan hanya melalui pendekatan anjuran. Hal ini menyebabkan mediasi seringkali tidak mampu menghasilkan solusi yang benar-benar mengakomodasi kepentingan kedua belah pihak secara seimbang.

Faktor eksternal seperti kapasitas mediator, beban kerja instansi ketenagakerjaan, serta keterbatasan sarana dan prasarana juga turut memengaruhi efektivitas proses mediasi. Dalam praktiknya, mediasi cenderung menjadi tahapan formal yang harus dilalui sebelum memasuki proses litigasi, bukan sebagai forum penyelesaian substantif yang mampu menyelesaikan konflik secara tuntas[6]. Dengan demikian, meskipun mediasi secara normatif dirancang sebagai mekanisme penyelesaian yang cepat, murah, dan berorientasi pada kesepakatan damai, dalam kasus perselisihan antara serikat pekerja dan PT Holcim Indonesia Tbk, mekanisme ini belum mampu berfungsi secara optimal. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tujuan normatif mediasi dengan realitas pelaksanaannya dalam penyelesaian perselisihan kepentingan.

Rangkaian penyelesaian perselisihan kepentingan antara serikat pekerja dan PT Holcim Indonesia Tbk menunjukkan bahwa secara prosedural seluruh tahapan telah dilalui sesuai dengan mekanisme yang berlaku. Namun demikian, jika dianalisis secara lebih mendalam, efektivitas dari setiap tahapan tersebut masih dipengaruhi oleh faktor-faktor struktural yang tidak sepenuhnya dapat dijangkau oleh pengaturan normatif. Salah satu faktor utama yang memengaruhi efektivitas penyelesaian adalah ketidakseimbangan posisi tawar antara serikat pekerja dan perusahaan[7]. Dalam

[5] Rai Mantili, "KONSEP PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA SERIKAT PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN MELALUI COMBINED PROCESS (MED-ARBITRASE) Dalam Suatu Wadah Serikat Pekerja . Melalui Serikat Pekerja Maka Diharapkan Aspirasi Pekerja Dapat Kepada Pengusaha Se," *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, no. 1 (2021).
[6] Udi Iswadi, "Analisa Dan Pengaruh Metode Hubungan Industrial Terhadap Penyelesaian Perselisihan Di Serikat Pekerja Sektoral Kota Cilegon Tahun 2019," *Jurnal Ekono Insertif* 14, no. 2 (2020): 91–100.
[7] Enggartiasti Sherly Anggraini, "PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM HAL PERSELISIHAN HUBUNGAN," *Jurnal Syntax Administation* 4, no. 3 (2023): 349–61.

hubungan industrial, perusahaan umumnya memiliki kekuatan yang lebih besar, baik dari segi ekonomi, akses terhadap informasi, maupun kendali terhadap kebijakan internal. Sebaliknya, serikat pekerja seringkali berada dalam posisi yang lebih lemah, sehingga kemampuan untuk memperjuangkan kepentingannya menjadi terbatas. Ketimpangan ini tidak hanya terlihat pada tahap perundingan bipartit, tetapi juga berlanjut pada tahap mediasi dan bahkan dalam proses litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial. Selain itu, efektivitas mekanisme penyelesaian juga dipengaruhi oleh keterbatasan peran institusi yang terlibat, khususnya mediator dalam proses mediasi. Kewenangan mediator yang hanya bersifat memberikan anjuran tanpa kekuatan mengikat menyebabkan proses mediasi sangat bergantung pada kesediaan para pihak untuk berkompromi. Dalam kondisi di mana kepentingan para pihak sangat bertentangan, mediasi cenderung tidak mampu menghasilkan kesepakatan yang substantif. Di sisi lain, penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang diharapkan menjadi solusi akhir juga memiliki keterbatasan. Pendekatan yang bersifat formalistik dan berorientasi pada aspek legal seringkali tidak mampu mengakomodasi kompleksitas perselisihan kepentingan yang pada dasarnya bersifat negosiasi terhadap kepentingan masa depan[8]. Akibatnya, putusan yang dihasilkan lebih menekankan pada kepastian hukum daripada keadilan substantif, sehingga belum tentu dapat diterima secara optimal oleh kedua belah pihak.

Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara pengaturan normatif dengan implementasi di lapangan. Meskipun peraturan perundang-undangan telah menyediakan mekanisme penyelesaian yang sistematis dan berjenjang, efektivitasnya sangat bergantung pada faktor non-hukum, seperti keseimbangan kekuatan para pihak, kapasitas institusi, serta budaya negosiasi dalam hubungan industrial. Dengan demikian, permasalahan yang muncul tidak hanya terletak pada aspek regulasi, tetapi juga pada aspek struktural dan praktis dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan. Secara keseluruhan, penyelesaian perselisihan kepentingan antara serikat pekerja dan PT Holcim Indonesia Tbk mencerminkan bahwa mekanisme hukum yang ada belum sepenuhnya mampu menciptakan keseimbangan dan keadilan dalam hubungan industrial. Hal ini menegaskan pentingnya penguatan peran institusi, peningkatan

[8] Zuhandika, "PENYELESAIAN SENGKETA ANTARA PERUSAHAAN DENGAN PEKERJA DAMPAK PENGGABUNGAN PERUSAHAAN."

kapasitas serikat pekerja, serta pembenahan mekanisme penyelesaian agar lebih responsif terhadap dinamika dan kebutuhan para pihak.

2. **Implikasi Perselisihan Kepentingan terhadap Stabilitas Hubungan Industrial**

Perselisihan kepentingan antara serikat pekerja dan PT Holcim Indonesia Tbk tidak hanya berdampak pada proses penyelesaian sengketa secara hukum, tetapi juga memiliki implikasi yang lebih luas terhadap stabilitas hubungan industrial. Konflik yang tidak terselesaikan secara optimal berpotensi menimbulkan ketegangan berkepanjangan antara pekerja dan perusahaan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi produktivitas kerja dan iklim organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks hubungan kerja, keberadaan perselisihan kepentingan yang berlarut-larut dapat menurunkan tingkat kepercayaan antara serikat pekerja dan manajemen perusahaan.

Ketika proses penyelesaian tidak menghasilkan kesepakatan yang dianggap adil oleh salah satu pihak, maka muncul potensi resistensi, baik dalam bentuk penurunan kinerja, aksi protes, maupun bentuk-bentuk konflik industrial lainnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan tidak hanya harus berorientasi pada aspek legal formal, tetapi juga perlu mempertimbangkan aspek hubungan jangka panjang antara para pihak. Selain itu, perselisihan kepentingan juga berdampak pada efektivitas peran serikat pekerja sebagai representasi kepentingan buruh. Ketika tuntutan yang diajukan tidak dapat terealisasi secara optimal, hal ini dapat memengaruhi tingkat kepercayaan anggota terhadap serikat pekerja itu sendiri. Di sisi lain, bagi perusahaan, konflik yang berkepanjangan dapat mengganggu stabilitas operasional serta menciptakan citra negatif dalam hubungan ketenagakerjaan[9].

Lebih jauh, implikasi dari perselisihan kepentingan juga berkaitan dengan peran pemerintah, khususnya dalam menjaga keseimbangan hubungan industrial. Ketidakmampuan mekanisme penyelesaian dalam menghasilkan solusi yang efektif dapat mencerminkan perlunya penguatan fungsi pengawasan dan fasilitasi dari instansi ketenagakerjaan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa hubungan industrial tidak hanya berjalan berdasarkan kepentingan ekonomi semata, tetapi juga memperhatikan aspek keadilan dan kesejahteraan pekerja. Dengan demikian, perselisihan kepentingan

[9] Tanti Kirana Utami, "Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja," *Jurnal Wawasan Hukum* 28, no. 01 (2013).

antara serikat pekerja dan PT Holcim Indonesia Tbk tidak dapat dipandang semata-mata sebagai sengketa hukum, melainkan sebagai fenomena yang memiliki dampak luas terhadap dinamika hubungan industrial. Oleh karena itu, penyelesaian yang efektif tidak hanya ditentukan oleh hasil akhir, tetapi juga oleh kemampuan untuk menjaga keseimbangan hubungan kerja secara berkelanjutan.

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

1. Penyelesaian perselisihan kepentingan antara serikat pekerja dan PT Holcim Indonesia Tbk pada dasarnya telah dilaksanakan melalui tahapan yang sesuai dengan mekanisme yang berlaku, yaitu perundingan bipartit, mediasi, dan Pengadilan Hubungan Industrial. Namun demikian, dari keseluruhan tahapan tersebut terlihat bahwa mekanisme penyelesaian belum sepenuhnya efektif dalam menghasilkan kesepakatan yang adil dan seimbang bagi para pihak. Perundingan bipartit sebagai tahap awal belum mampu menjadi ruang dialog yang konstruktif akibat adanya perbedaan kepentingan yang mendasar serta ketidakseimbangan posisi tawar antara serikat pekerja dan perusahaan. Proses mediasi yang diharapkan menjadi alternatif penyelesaian damai juga belum berjalan optimal karena keterbatasan kewenangan mediator dan rendahnya tingkat kompromi para pihak. Sementara itu, penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial meskipun memberikan kepastian hukum, cenderung bersifat formalistik dan belum sepenuhnya mampu mengakomodasi keadilan substantif dalam perselisihan kepentingan.
2. Ketidakseimbangan posisi tawar menjadi faktor dominan yang memengaruhi seluruh proses penyelesaian, sehingga memperlihatkan adanya kesenjangan antara pengaturan normatif dengan praktik di lapangan. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada hasil penyelesaian, tetapi juga berimplikasi terhadap stabilitas hubungan industrial, yang ditandai dengan menurunnya kepercayaan antara pekerja dan perusahaan serta potensi konflik yang berkelanjutan. Dengan demikian, penyelesaian perselisihan kepentingan dalam kasus ini menunjukkan bahwa keberhasilan mekanisme hukum tidak hanya ditentukan oleh prosedur yang dilalui, tetapi juga oleh kemampuan sistem tersebut dalam menciptakan keseimbangan dan keadilan yang berkelanjutan dalam hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraini, Enggartiasti Sherly. "PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM HAL PERSELISIHAN HUBUNGAN." *Jurnal Syntax Administation* 4, no. 3 (2023): 349–61.

Ibrahim, Zulkarnain. "Eksistensi Serikat Pekerja / Serikat Buruh Dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja." *Jurnal Media Hukum* 23, no. 2 (2016): 150–61. https://doi.org/10.18196/jmh.2016.0076.150-161.

Iswadi, Udi. "Analisa Dan Pengaruh Metode Hubungan Industrial Terhadap Penyelesaian Perselisihan Di Serikat Pekerja Sektoral Kota Cilegon Tahun 2019." *Jurnal Ekono Insertif* 14, no. 2 (2020): 91–100.

Mantili, Rai. "KONSEP PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA SERIKAT PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN MELALUI COMBINED PROCESS (MED-ARBITRASE) Dalam Suatu Wadah Serikat Pekerja . Melalui Serikat Pekerja Maka Diharapkan Aspirasi Pekerja Dapat Kepada Pengusaha Se." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, no. 1 (2021).

Novitasari, Iip, Indra Yuliawan, Fakultas Ilmu, and Universitas Ngudi Waluyo. "PENYELESAIAN PERSELISIHAN MENGENAI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (STUDI PUTUSAN PERADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Menegaskan Bahwa." *Integrative Perspectives of Social and Science Journal (IPSSJ)* 2, no. 1 (n.d.): 1605–23.

Podungge, Ismi Pratiwi, David Patiolo, Vrisca Silvya, and Isma Hanifa. "PERAN SERIKAT PEKERJA/BURUH DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK YANG DILAKUKAN OLEH PERUSAHAAN TERHADAP PEKERJA/BURUH." *Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6.* 2, no. 5 (2021): 384–99.

Pratama, Aldiansah, and Asri Wijayanti. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Upah Lembur Di Perusahaan Alih Daya." *Universitas Muhammadiyah Surabaya*, 2022, 153–78.

Soewono, Djoko Heroe. “Peran Serikat Pekerja Dalam Menciptakan Hubungan Industrial Di Perusahaan.” *Jurnal Hukum*, no. 21 (2020): 1–13.

Utami, Tanti Kirana. “Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.” *Jurnal Wawasan Hukum* 28, no. 01 (2013).

Yuniar, Shelmy. “PERANAN SERIKAT PEKERJA PT PETROKIMIA GRESIK DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL Shelmy Yuniar.” *Universitas Negeri Surabaya*, 2013, 1–7.

Zuhandika, Devi Andre. “PENYELESAIAN SENGKETA ANTARA PERUSAHAAN DENGAN PEKERJA DAMPAK PENGGABUNGAN PERUSAHAAN.” *Jurnal Penelitian Hukum* 5, no. 06 (2025): 1–13.