

PENGENALAN KARAKTERISTIK PERSELISIHAN YANG POTENSIAL TERJADI DIPERUSAHAAN DAN MEKANISME PENYELESAIANNYA KEPADA CALON PEKERJA PADA SEKTOR PARIWISATA

K.A. Sudiarawan¹, N.S. Dananjaya², P.A.H. Martana³, I.K.R.A Putra⁴, I.G.A.A.P. Maheswari⁵

ABSTRAK

Sektor pariwisata di Bali telah menjadi pilar utama perekonomian daerah sekaligus penyumbang devisa nasional. Pesatnya perkembangan pariwisata berdampak pada meningkatnya kebutuhan tenaga kerja, yang pada gilirannya memunculkan hubungan saling ketergantungan antara pengusaha dan pekerja. Namun, dinamika ini juga rentan menimbulkan perselisihan hubungan industrial akibat perbedaan pandangan terkait hak dan kewajiban masing-masing pihak. Mengacu pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, sengketa dalam lingkup ketenagakerjaan diklasifikasikan menjadi empat kategori, yaitu perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), serta perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Regulasi ini juga menetapkan tahapan penyelesaian sengketa yang dapat ditempuh, mulai dari jalur non-litigasi seperti perundingan bipartit dan keterlibatan pihak ketiga (mediasi, konsiliasi, arbitrase), hingga penyelesaian litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam konteks pariwisata di Bali, pemahaman mengenai potensi perselisihan dan mekanisme penyelesaiannya menjadi penting, khususnya bagi calon pekerja, agar mereka memiliki bekal pengetahuan yang memadai mengenai hak dan kewajibannya ketika memasuki dunia kerja.

Kata Kunci : Perselisihan; Penyelesaian, Perusahaan; Calon Pekerja; Pariwisata.

ABSTRACT

The tourism sector in Bali has become a major pillar of the regional economy as well as a significant contributor to national foreign exchange. The rapid development of tourism has increased the demand for labor, creating a mutual dependency between employers and workers. However, this dynamic also makes industrial relations vulnerable to disputes arising from differing perspectives on rights and obligations. Pursuant to Law Number 2 of 2004, industrial relations disputes are classified into four categories: disputes regarding rights, interests, termination of employment, and disputes between trade unions within the same company. This regulation also stipulates the dispute resolution mechanisms, ranging from non-litigation channels such as bipartite negotiations and third-party involvement (mediation, conciliation, and arbitration), to litigation through the Industrial Relations Court. In the context of Bali's tourism sector, understanding potential disputes and their settlement mechanisms is crucial, especially for prospective workers, so they are equipped with sufficient knowledge of their rights and obligations when entering the workforce.

Keywords : Dispute; Resolution; Company; Prospective Employee; Tourism.

1. PENDAHULUAN

¹⁻⁵Fakultas Hukum, Universitas Udayana, Jalan Pulau Bali No. 1, Denpasar 80114, agus_sudiarawan@unud.ac.id, satyayudha@unud.ac.id, ade_martana@unud.ac.id, reyaditya09@gmail.com, adisvaptr23@gmail.com

Perkembangan pesat telah terjadi pada sektor pariwisata di Bali selama beberapa dekade terakhir. Pariwisata Bali dikenal sebagai salah satu industri yang paling berdaya guna dalam meningkatkan devisa nasional, dengan kontribusi sebesar 56% terhadap perekonomian Bali. Seiring dengan perkembangan sektor pariwisata tersebut, Bali terus mencatat pertumbuhan angka kunjungan yang signifikan, baik dari kategori wisatawan nusantara maupun wisatawan asing, sehingga kebutuhan akan tenaga kerja turut mengalami peningkatan (Khoirudin & Kumalasari, 2023). Pada perkembangan yang terus terjadi dalam dinamika dunia kerja, hubungan antara perusahaan dan pekerja menjadi salah satu elemen kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Hubungan yang terbentuk antara pengusaha dan buruh dalam struktur hubungan industrial sering dianggap sebagai hubungan yang rentan terhadap berbagai bentuk perselisihan (Sudiarawan & Martana, 2019). Dalam suatu hubungan kerja, tercakup mekanisme terbentuknya hubungan tersebut serta uraian mengenai hak dan kewajiban setiap pihak yang terlibat di dalamnya. (Afiudin dkk., 2023).

Bali dikenal sebagai pusat pariwisata dan budaya di Indonesia, menjadi tempat berbagai jenis perusahaan beroperasi, mulai dari hotel, restoran, hingga usaha kerajinan tangan. Hubungan industrial berpacu pada hubungan yang melibatkan pengusaha, pekerja, dan serikat pekerja. Hubungan harmonis antara ketiga pihak ini penting untuk mencapai tujuan bersama, yakni meningkatkan produktivitas dan keuntungan serta melahirkan lingkup kerja yang kondusif bagi semua pihak (Marselina, Nugraha, Jamalludin, Trisafitri, & Maharani, 2024). Dalam konteks ini, interaksi antara pengusaha dan pekerja sering kali melibatkan berbagai tantangan dan peluang. Meskipun tujuan akhir dari pihak pengusaha dan pekerja adalah untuk memperoleh produktivitas dan kesejahteraan, perbedaan kepentingan, pandangan, dan harapan dapat memicu perselisihan yang perlu dikelola dengan bijak. Perselisihan di tempat kerja dapat muncul dalam berbagai bentuk. Berdasarkan UU PPHI, terdapat empat jenis pembagian sengketa hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja dalam lingkup satu perusahaan. Perselisihan yang paling umum adalah ketidakpuasan terhadap gaji, jam kerja, atau fasilitas, termasuk juga masalah serius seperti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Mengingat hal tersebut, calon pekerja di Bali sangat dianjurkan memahami karakteristik perselisihan yang mungkin timbul sebagai langkah antisipasi dan persiapan dalam menghadapi potensi konflik di tempat kerja.

Selain itu, pemahaman hak-hak pekerja sangat penting agar mereka dapat berkontribusi optimal tanpa tekanan kondisi kerja yang tidak adil. Mekanisme penyelesaian perselisihan, seperti perundingan bipartit, mediasi, dan arbitrase, menjadi aspek krusial untuk menjaga hubungan harmonis antara pengusaha dan pekerja. Memahami proses ini memberikan wawasan bagi calon pekerja tentang cara mengekspresikan ketidakpuasan secara konstruktif dan mencari solusi yang saling menguntungkan. Kemudian, komunikasi terbuka antara pengusaha dan pekerja tidak bisa diabaikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan adil.

Dari uraian diatas terdapat 3 permasalahan utama diantaranya: Pertama, kurangnya pemahaman calon pekerja sektor pariwisata terhadap hak serta kewajiban sebagai pekerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ketika akan memulai dan menjalani hubungan kerja di Perusahaan; Kedua, kurangnya pemahaman calon pekerja sektor pariwisata terhadap klasifikasi jenis-jenis perselisihan hubungan industrial yang potensial terjadi di perusahaan, sehingga langkah-langkah preventif dapat dilakukan calon pekerja untuk mencegah terjadinya perselisihan dalam dunia kerja; Ketiga, kurangnya pemahaman calon pekerja sektor pariwisata atas mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan kerja yang diatur dalam UU PPHI, yang kemudian dapat digunakan sebagai pedoman bagi calon pekerja dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi dalam suatu hubungan kerja di perusahaan.

Bekal dan pemahaman yang kuat bagi calon pekerja pada sektor kepariwisataan sangat penting guna menjamin hak-hak pekerja dapat terlindungi ketika masuk pada dunia kerja. Para siswa-siswi SMK

Pariwisata diharapkan memahami aspek-aspek hukum ketenagakerjaan, jenis perselisihan dan mekanisme penyelesaian perselisihan dalam hubungan kerja guna menghindari aspek-aspek hubungan eksploitatif yang mungkin terjadi yang berpotensi menimbulkan perselisihan yang menimbulkan hubungan kerja yang tidak harmonis. Kapabilitas ketua pelaksana dalam ranah hukum perburuhan serta mediasi konflik relasi industrial telah teruji melalui deretan karya tulis ilmiah yang dipublikasikan. Konsistensi kepakaran ini semakin dipertegas melalui pelaksanaan riset unggulan program studi pada tahun 2024 yang mengangkat topik mengenai: “Urgensi Penguatan Pengaturan Kedudukan Pekerja Pada Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Non-Litigasi”. Yang berusaha mencari solusi agar proses perundingan di luar pengadilan (Non-Litigasi) tidak menjadi alat penekan bagi pihak yang kuat (pengusaha) terhadap pihak yang lemah (pekerja), melainkan menjadi sarana penyelesaian yang benar-benar adil dan setara melalui intervensi/penguatan regulasi. Kegiatan pengabdian ini merupakan bagian dari hilirisasi hasil riset sebelumnya sehingga berdampak langsung terhadap pengguna atau masyarakat membutuhkan.

2. METODE PELAKSANAAN

Pelaksanaan pengabdian dilakukan dengan menggunakan metode sosialisasi dan diskusi dengan memaparkan secara komprehensif terkait aspek-aspek hak dan kewajiban yang dimiliki oleh pekerja dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan kerja yang diatur dalam UU PPHI. Langkah-langkah dalam merealisasikan kegiatan pengabdian ini antara lain:

1. Riset Pendahuluan
Tahap ini diawali dengan penyebaran instrumen survei (kuesioner) yang bertujuan untuk memetakan tingkat pengetahuan awal target audiens. Data yang diperoleh akan digunakan sebagai landasan dalam merancang strategi komunikasi serta membatasi ruang lingkup materi agar relevan dan tepat sasaran saat sosialisasi berlangsung.
2. Pemberian Materi Sosialisasi
Proses penyampaian informasi dilaksanakan dengan pendekatan yang komunikatif dan berbasis teknologi, sehingga materi dapat diterima dengan baik oleh pendengar. Metode ini dirancang agar tetap luwes namun memiliki capaian yang terukur. Sebagai bagian dari prosedur pelaksanaan, uji awal (pre-test) dan uji akhir (post-test) turut diterapkan untuk mengetahui kesiapan dan pemahaman siswa..
3. Monitoring Evaluasi
Tahap evaluasi difokuskan pada analisis komparatif (perbandingan) antara hasil pre-test dan post-test. Langkah ini krusial untuk mengukur efektivitas program serta tingkat penyerapan materi yang telah disampaikan kepada para siswa.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan pengabdian ini dirancang untuk menjawab permasalahan mitra melalui metode sosialisasi hukum yang interaktif dan terukur. Berdasarkan hasil tinjauan awal, ditemukan bahwa siswa SMK Ratna Warta Ubud memiliki kompetensi teknis pariwisata yang baik, namun memiliki literasi yang rendah terkait aspek hukum ketenagakerjaan. Kurangnya pemahaman siswa dan siswi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) bukan hanya pada aspek akademis dan keterampilan, tetapi juga pada hukum ketenagakerjaan. Padahal, bagi siswa SMK yang dipersiapkan langsung bekerja, pengetahuan tentang hak dan kewajiban tenaga kerja serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sangatlah krusial. Sayangnya, banyak siswa menganggap aspek hukum ketenagakerjaan tidak perlu dipelajari sejak dini. Minimnya pemahaman ini dapat menimbulkan kerugian besar ketika mereka memasuki dunia kerja. Sebagai contoh, saat terjadi perbedaan pendapat mengenai upah, status kerja, atau PHK, banyak lulusan SMK tidak mengetahui prosedur penyelesaiannya mediasi, bipartit, arbitrase, konsiliasi, atau Pengadilan Hubungan Industrial. Akibatnya, ketika menghadapi persoalan kerja, mereka tidak memiliki pemahaman yang memadai untuk melindungi hak-haknya secara hukum.

Dalam pengembangan hukum, terdapat sebuah sistem hukum yang perlu dicermati, yaitu kelembagaan, materi hukum, dan budaya hukum. Sosialisasi mengenai UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) merupakan bentuk nyata dari upaya pengembangan hukum yang dapat memperkuat pemahaman masyarakat, khususnya generasi muda, tentang mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Dalam pelaksanaan sosialisasi, aspek yang menjadi perhatian utama adalah tingkat kesadaran hukum, yang pada akhirnya membentuk suatu budaya hukum. yang mendukung terciptanya hubungan industrial yang harmonis, adil, dan seimbang. Sebagaimana ditegaskan Friedman, budaya hukum mencakup nilai, sikap, dan kesadaran masyarakat yang memengaruhi bekerjanya hukum secara efektif. (AS et al., 2020). Integrasi penyuluhan hukum dalam kurikulum pendidikan klinis di Fakultas Hukum memiliki urgensi tinggi untuk dioptimalkan. Hal ini didasari oleh kapabilitas metode tersebut dalam menjembatani pencapaian akademis mahasiswa dengan kontribusi sosial yang nyata bagi masyarakat. Model ini melatih keterampilan mahasiswa dalam mengaplikasikan ilmu hukum melalui gerakan kreatif, sekaligus menjadi sarana pengabdian masyarakat bagi civitas akademika untuk terlibat dalam penyelesaian masalah.

Pemecahan permasalahan dalam pengabdian ini diawali dengan pemahaman hak dan kewajiban yang dimiliki oleh pekerja. Hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha harus dihormati satu sama lain, hak dan kewajiban ini timbul bukan hanya dari peraturan perundang- undangan tetapi juga dari perjanjian kerja yang merupakan perjanjian bertimbang balik (Hermawan, 2019). Dalam hubungan industrial, baik pengusaha maupun pekerja memiliki hak yang sama dan sah untuk melindungi hal-hal yang dianggap kepentingannya (Marnisah, 2019). Kegiatan dilanjutkan dengan sosialisasi dan pelatihan mengenai klasifikasi jenis perselisihan, meliputi isu-isu seperti upah, jam kerja, hak-hak, pengembangan karir, dan lingkungan kerja. Banyak faktor yang menjadi penyebab perselisihan, seperti PHK atau tidak terpenuhinya hak-hak pekerja, namun masalah hubungan industrial juga dapat terjadi antar pekerja sendiri. Misalkan antara serikat pekerja dalam saat perusahaan (Maswandi, 2017).

Tim pengabdian menyelenggarakan pelatihan dan sosialisasi kepada calon pekerja sektor pariwisata mengenai dasar-dasar hukum ketenagakerjaan dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan kerja (PPHI). Penyajian materi dilakukan menggunakan diksi yang lugas serta didukung oleh studi kasus yang relevan, sehingga substansinya lebih mudah dimengerti guna meningkatkan pemahaman peserta. Penyelesaian sengketa ini diatur melalui berbagai cara, termasuk negosiasi, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase yang secara spesifik diatur juga dalam Undang-Undang No. 30 Tahun 1999. Yang paling sering digunakan adalah mediasi, Mediasi adalah suatu proses penyelesaian sengketa alternatif di mana pihak ketiga yang dimintakan bantuannya untuk membantu proses penyelesaian sengketa bersifat pasif dan sama sekali tidak berhak atau berwenang untuk memberikan suatu masukan, terlebih lagi untuk memutuskan perselisihan yang terjadi, jadi dalam mediasi, mediator hanya berfungsi sebagai Penyambung lidah dari para pihak yang bersengketa, perantara yang demikian kadangkala memang diperlukan, baik dalam hal para pihak yang bersengketa tidak mungkin bertemu sendiri karena berbagai faktor yang berada di luar kemampuan mereka (Pradima, 2013).





Gambar 3.1 Pelatihan dan sosialisasi mengenai dasar hukum ketenagakerjaan dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan kerja (PPHI).

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan kerja yang diatur dalam UU PPHI secara umum adalah sebagai berikut: Penyelesaian Secara Bipartit, Penyelesaian melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPHI) dan Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Kondisi perubahan-perubahan yang terjadi pasca kelahiran UU Cipta Kerja inilah yang kemudian berpotensi melahirkan peningkatan perselisihan baik dari sisi kuantitas maupun kualitas (Arsalan&Putri 2020). Kondisi ini kemudian perlu diakomodir dengan penguatan sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkeadilan bagi para pihak khususnya pekerja (Khair, 2021). Maka dari itu pentingnya bagi calon pekerja untuk mengetahui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan kerja yang diatur dalam UU PPHI, yang kemudian dapat digunakan sebagai pedoman bagi calon pekerja dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi dalam suatu hubungan kerja.

Untuk mengatasi permasalahan pertama mengenai minimnya pemahaman hak dan kewajiban, tim pelaksana memberikan materi intensif yang membedah UU Ketenagakerjaan secara mendalam namun dengan bahasa yang mudah dipahami siswa. Materi difokuskan pada pemahaman kontrak kerja (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/PKWTT), hak atas upah, cuti, hingga jaminan sosial.

Selanjutnya, untuk menjawab permasalahan kedua dan ketiga terkait klasifikasi perselisihan dan mekanisme penyelesaiannya, tim menggunakan metode studi kasus. Siswa diajak untuk membedah contoh kasus nyata sengketa hubungan industrial yang sering terjadi di hotel atau restoran di Bali. Melalui simulasi ini, siswa diperkenalkan pada jalur penyelesaian non-litigasi (Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase) sebagai solusi utama sebelum menempuh jalur litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Pendekatan ini bertujuan menanamkan mindset bahwa perselisihan harus diselesaikan secara musyawarah mufakat terlebih dahulu

Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner, terdapat peningkatan signifikan pada pengetahuan mitra. Pada tahap pre-test, rata-rata pemahaman siswa hanya berada di angka 15%. Setelah mengikuti sosialisasi dan simulasi, hasil post-test menunjukkan peningkatan menjadi 75%. Secara spesifik, peningkatan pemahaman terjadi pada aspek: Pemahaman Hak & Kewajiban: Meningkat dari 17% menjadi 78%. Identifikasi Jenis Perselisihan: Meningkat dari 13% menjadi 72%. Mekanisme Penyelesaian (PPHI): Meningkat dari 15% menjadi 75%.

Hasil ini mengindikasikan bahwa metode ceramah yang dipadukan dengan diskusi kasus efektif dalam meningkatkan literasi hukum siswa. Peningkatan pemahaman ini menjadi modal imateriel yang krusial bagi siswa SMK Ratna Warta Ubud agar tidak menjadi objek eksploitasi dalam hubungan kerja di kemudian hari.

Dari pembahasan diatas dapat dipahami bahwa kurangnya pemahaman calon pekerja terhadap hukum ketenagakerjaan menimbulkan kerentanan, memicu eksploitasi dan konflik. Pentingnya sosialisasi dan penguatan literasi hukum sejak sekolah diperlukan untuk pencegahan. Kegiatan ini tidak hanya meningkatkan pemahaman siswa, tetapi berkontribusi pada hubungan industrial yang lebih harmonis di masa depan, khususnya dalam konteks sektor pariwisata di Bali.

4. KESIMPULAN

Pelaksanaan kegiatan pengabdian sebagai upaya pengenalan karakteristik perselisian yang potensial terjadi di perusahaan dan mekanisme penyelesaiannya kepada calon pekerja pada sektor pariwisata, khususnya siswa SMK, telah dilaksanakan dengan baik. Pengabdian yang diselenggarakan di SMK Ratna Warta Ubud, Gianyar, mendapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kegiatan penyuluhan hukum telah berhasil meningkatkan pemahaman calon pekerja sektor pariwisata mengenai hak dan kewajiban mereka. Siswa kini mampu memahami substansi perlindungan hukum dalam hubungan kerja, termasuk membedakan jenis perjanjian kerja yang berlaku di industri pariwisata.
- b. Para siswa telah memiliki kemampuan untuk mengklasifikasikan jenis-jenis perselisian hubungan industrial. Melalui materi yang diberikan, siswa dapat mengidentifikasi apakah sebuah masalah termasuk dalam perselisian hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, atau perselisian antar serikat pekerja, sehingga langkah preventif dapat dilakukan lebih dini.
- c. Pemahaman siswa terhadap mekanisme penyelesaian perselisian hubungan industrial (UU PPHI) mengalami peningkatan signifikan. Siswa kini memahami bahwa penyelesaian sengketa tidak harus selalu melalui jalur litigasi (pengadilan), melainkan mengutamakan jalur non-litigasi seperti perundingan bipartit dan mediasi untuk menjaga keharmonisan hubungan kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Keberhasilan dan kelancaran kegiatan pengabdian ini tidak lepas dari kontribusi berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan apresiasi setinggi-tingginya kepada Rektor Universitas Udayana, Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Udayana, dan Dekan Fakultas Hukum Universitas Udayana atas dukungannya. Ucapan terima kasih juga secara khusus ditujukan kepada keluarga besar SMK Ratna Warta Ubud, mulai dari Kepala Sekolah, para guru, hingga siswa-siswi yang telah berpartisipasi aktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiudin, U. T., Adisti, N. A., Puspasari, A., Aimi, A., Indasari, D., Utama, L., Rasyid, M., & Ramadhan, M. S. (2023). Penyelesaian Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi COVID-19 Berdasarkan Undang-Undang Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial. *Repertorium: Jurnal Ilmiah Hukum Kenotariatan*, 12(1), 48–58.
- Arsalan, H., & Putri, D. S. (2020). Reformasi Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial. *Jurnal HAM*, 11(1), 39.
- AS, Y., Saragih, H., & Siswadi, S. (2020). Membangun Kesadaran Hukum Masyarakat Dalam Pengelolaan Sampah Singkawang. <https://doi.org/10.32501/jhmb.v2i1.20>
- Hermawan, A. (2019). *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, UII Press.
- Khair, O. I. (2021). Analisis Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia. *Widya Pranata Hukum: Jurnal Kajian dan Penelitian Hukum*, 3(2), 45–63.
- Khoirudin, R., & Kumalasari, R. (2023). Pengaruh Sektor Pariwisata Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Provinsi Bali Periode 2017-2021. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 205–213..
- Marnisah, L. (2019). *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*, Deepublish.
- Marselina, R. D., Nugraha, H., Jamalludin, D., Trisafitri, R., & Maharani, W. A. (2024). Membangun Hubungan Industrial Dalam Mencapai Keharmonisan Antara Pegawai Dengan Manajemen di CV Swadaya Tekstil. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 140–146.
- Maswandi, M. (2017). Penyelesaian Perselisian Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 5(1), 36–42.
- Pradima, A. (2013). Alternatif Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial di Luar Pengadilan. *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 9(17), 240017.
- Sudiarawan, K. A., & Martana, P. A. (2019). Implikasi Hukum Pengaturan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Badung terhadap Pelaku Usaha pada Sektor Kepariwisata di Kabupaten Badung Provinsi Bali. *Supremasi Hukum: Jurnal Penelitian Hukum*, 28(1), 33–56.