

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Antara Karyawan Dengan Perusahaan Kopi Cap Kijang Bogor

Maria Veronica Ngadien Prawesti , Muhammad Rizal

Universitas Padjajaran

Email : prawestiimvnp@gmail.com muhamad.rizal@unpad.ac.id

Abstract. Settlement of industrial relations disputes through mediation is a process of resolving conflicts between employees and the company with the help of a neutral mediator. The mediator acts as an impartial party and tries to facilitate dialogue between the two parties to reach a mutually beneficial agreement. Mediation in industrial relations can be an effective way to resolve disputes because it gives the parties involved greater control over the outcome than if decisions were made through arbitration or court processes. The purpose of this writing is to discuss the resolution of industrial relations disputes through mediation between employees and the Bogor Kijang Cap coffee company. The writing method used by the author is descriptive qualitative with case studies. The results of this research are that through effective mediation, problems in the industrial environment can be resolved in a fair and peaceful manner, creating a more harmonious and productive work environment for all parties involved. The agreements that have been made must be implemented carefully by both parties. This may involve changes in company policy, changes to employment contracts, or other actions necessary to ensure resolved issues do not re-emerge.

Keywords : Disputes, Industrial, Mediation

Abstrak. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi adalah proses penyelesaian konflik antara karyawan dan perusahaan dengan bantuan mediator yang netral. Mediator bertindak sebagai pihak yang tidak memihak dan berusaha memfasilitasi dialog antara kedua belah pihak untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Mediasi dalam hubungan industrial dapat menjadi cara yang efektif untuk mengatasi perselisihan karena memberikan pihak-pihak yang terlibat kontrol lebih besar terhadap hasilnya daripada jika keputusan dibuat melalui proses arbitrase atau pengadilan. Tujuan dari penulisan ini yaitu untuk membahas mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi antara karyawan dengan perusahaan kopi cap kijang bogor. Adapun metode penulisan yang digunakan oleh penulis yaitu kualitatif deskriptif dengan studi kasus. Hasil dari penelitian ini yaitu melalui mediasi yang efektif, masalah di lingkungan industri dapat diselesaikan dengan cara yang adil dan damai, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif bagi semua pihak yang terlibat. Kesepakatan yang telah dibuat harus diimplementasikan dengan cermat oleh kedua belah pihak. Ini dapat melibatkan perubahan dalam kebijakan perusahaan, perubahan kontrak kerja, atau tindakan lain yang diperlukan untuk memastikan masalah yang telah diselesaikan tidak muncul kembali.

Kata Kunci: Perselisihan, Industrial, Mediasi

PENDAHULUAN

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi adalah proses penyelesaian konflik antara karyawan dan perusahaan dengan bantuan mediator yang netral. Mediator bertindak sebagai pihak yang tidak memihak dan berusaha memfasilitasi dialog antara kedua belah pihak untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Mediasi dalam hubungan industrial dapat menjadi cara yang efektif untuk mengatasi perselisihan karena memberikan pihak-pihak yang terlibat kontrol lebih besar terhadap hasilnya daripada jika keputusan dibuat melalui proses arbitrase atau pengadilan.

Ini juga dapat membantu mempertahankan hubungan yang lebih baik antara karyawan dan perusahaan setelah penyelesaian. Namun, penting untuk diingat bahwa mediasi hanya efektif jika kedua belah pihak terbuka untuk berunding dan berkomunikasi. Jika mediasi tidak

berhasil, langkah-langkah penyelesaian alternatif seperti arbitrase atau pengadilan mungkin perlu dipertimbangkan. Dengan latar belakang ini maka penulsi akan membahas penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi antara karyawan dengan perusahaan yang terjadi di Kopi Cap Kijang Bogor.

TINJAUAN PUSTAKA

Hukum

Hukum adalah seperangkat aturan yang ditetapkan oleh suatu otoritas untuk mengatur perilaku dan interaksi antara individu dan masyarakat. Tujuan utamanya adalah untuk menjaga ketertiban, keadilan, dan keamanan dalam suatu komunitas. Hukum dapat berupa peraturan tertulis yang diberlakukan oleh pemerintah atau lembaga yang berwenang, serta mencakup berbagai aspek kehidupan mulai dari hukum pidana, hukum perdata, hukum konstitusi, hingga hukum internasional. Hukum adalah serangkaian aturan yang ditetapkan oleh otoritas atau pemerintah untuk mengatur perilaku dan interaksi antara individu dan masyarakat.

Tujuan utama hukum adalah untuk menjaga ketertiban, keadilan, dan keamanan dalam suatu masyarakat. Hukum mencakup berbagai aspek kehidupan, mulai dari hukum pidana yang mengatur tindakan kriminal, hukum perdata yang berkaitan dengan hubungan antara individu, hukum konstitusi yang menetapkan struktur pemerintahan, hingga hukum internasional yang mengatur hubungan antara negara-negara. Selain itu, hukum juga memiliki sifat yang dinamis dan dapat berubah seiring waktu untuk menyesuaikan dengan perkembangan masyarakat dan nilai-nilai yang berkembang.

Penerapan hukum memainkan peran penting dalam menegakkan keadilan, memberikan perlindungan bagi individu dan kelompok, serta menentukan tata cara penyelesaian konflik. Hukum adalah seperangkat aturan yang ditetapkan oleh pemerintah atau otoritas yang berwenang untuk mengatur perilaku dan interaksi antara individu dan masyarakat. Tujuan utamanya adalah untuk menciptakan keteraturan, keadilan, dan ketertiban dalam suatu komunitas. Hukum dapat mencakup berbagai hal, mulai dari norma-norma dasar yang mengatur kehidupan sehari-hari hingga regulasi yang kompleks tentang bisnis, keuangan, atau kebijakan pemerintah.

Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan merujuk pada segala hal yang terkait dengan tenaga kerja, mulai dari jumlah orang yang bekerja di suatu negara atau industri, kebijakan yang berkaitan dengan tenaga kerja, hingga kondisi pasar kerja. Ini mencakup segala aspek yang terlibat dalam hubungan antara pekerja, majikan, dan pemerintah, seperti kebijakan pengangguran, pelatihan

kerja, perlindungan tenaga kerja, upah minimum, dan lain sebagainya. Selain itu, ketenagakerjaan juga membahas tentang dinamika pasar kerja, termasuk ketersediaan lapangan kerja, permintaan tenaga kerja, serta perubahan tren dalam jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh masyarakat. Ketenagakerjaan mengacu pada sektor atau domain yang terkait dengan tenaga kerja, pekerjaan, dan segala sesuatu yang terkait dengan lapangan kerja.

Ini melibatkan semua aspek terkait dengan orang-orang yang bekerja, mencari pekerjaan, atau terlibat dalam kegiatan ekonomi. Isu-isu yang terkait dengan ketenagakerjaan mencakup hal-hal seperti tingkat pengangguran, kebijakan ketenagakerjaan, kondisi pasar tenaga kerja, pelatihan keterampilan, perlindungan pekerja, perubahan teknologi dalam dunia kerja, dan sebagainya. Ketenagakerjaan juga membahas hubungan antara pekerja dan pengusaha, serta berbagai peraturan dan kebijakan yang memengaruhi lingkungan kerja dan kondisi pekerjaan. Intinya, ketenagakerjaan adalah bidang yang mencakup segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja, pekerjaan, dan dinamika ekonomi yang terkait dengan hal tersebut.

Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah interaksi antara individu-individu di lingkungan kerja yang meliputi cara mereka berinteraksi, berkomunikasi, bekerja sama, dan saling bergantung satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama. Ini mencakup dinamika antara atasan dan bawahan, rekan kerja, serta berbagai tingkatan dalam struktur organisasi. Hubungan kerja yang baik memungkinkan kolaborasi yang efektif, komunikasi yang jelas, serta lingkungan kerja yang positif dan produktif. Hubungan kerja merujuk pada interaksi antara individu-individu yang bekerja di dalam suatu lingkungan kerja atau organisasi. Hal ini mencakup hubungan antara atasan dan bawahan, rekan kerja, tim, departemen, dan berbagai pihak yang terlibat dalam mencapai tujuan bersama di tempat kerja. Aspek penting dari hubungan kerja meliputi:

- a. Komunikasi yang Efektif: Komunikasi yang baik dan efektif sangat penting dalam hubungan kerja untuk menghindari kesalahpahaman, meningkatkan kolaborasi, dan memperkuat hubungan antarindividu.
- b. Kerjasama dan Kolaborasi: Kemampuan untuk bekerja secara bersama-sama dan saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama.
- c. Kesetiaan dan Kepercayaan: Memperkuat kepercayaan antara rekan kerja, atasan, dan bawahan untuk membangun lingkungan kerja yang sehat dan produktif.
- d. Keterlibatan dan Kepuasan Kerja: Meningkatkan keterlibatan karyawan dengan pekerjaan mereka dan organisasi tempat mereka bekerja.

- e. Pemecahan Masalah dan Manajemen Konflik: Kemampuan untuk menyelesaikan masalah dan mengelola konflik dengan cara yang konstruktif untuk mempertahankan suasana kerja yang positif.
- f. Keadilan dan Keseimbangan: Menyediakan lingkungan yang adil dan seimbang untuk semua anggota tim atau organisasi.
- g. Penghargaan dan Pengakuan: Mengakui dan menghargai kontribusi individu untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja.

Hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi konflik, dan membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan positif bagi semua anggota tim atau organisasi.

Hubungan Industrial

Hubungan industri mengacu pada interaksi antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah dalam konteks lingkungan kerja. Ini mencakup segala hal dari hubungan antara majikan dan karyawan, hingga peraturan pemerintah yang mengatur kondisi kerja, serta perundingan antara serikat pekerja dan pengusaha. Faktor utama dalam hubungan industri meliputi:

- a. Pekerja dan Pengusaha: Interaksi antara manajemen perusahaan dan tenaga kerja. Ini melibatkan kontrak kerja, pengaturan gaji, kondisi kerja, serta kesejahteraan karyawan.
- b. Serikat Pekerja: Organisasi yang mewakili kepentingan karyawan. Serikat pekerja berperan dalam perundingan untuk hak, gaji, jam kerja, dan kondisi kerja lainnya.
- c. Pemerintah: Pemerintah memiliki peran dalam menetapkan regulasi terkait kerja, perlindungan karyawan, dan kebijakan terkait industri tertentu.
- d. Negosiasi dan Penyelesaian Sengketa: Proses di mana pengusaha dan serikat pekerja berunding untuk mencapai kesepakatan yang adil terkait kontrak kerja, gaji, dan isu-isu lain. Ini juga termasuk penyelesaian sengketa jika terjadi ketidaksepakatan.

Hubungan industri yang sehat dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis bagi semua pihak terlibat. Keberhasilan hubungan ini seringkali bergantung pada komunikasi yang baik, keterbukaan dalam negosiasi, serta komitmen untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha.

Hubungan industrial mengacu pada interaksi yang terjadi antara berbagai pihak yang terlibat dalam dunia kerja, seperti pengusaha, pekerja, serikat pekerja, pemerintah, dan lembaga lainnya yang terlibat dalam konteks hubungan kerja. Hubungan industrial ini membahas cara di mana mereka berinteraksi, bernegosiasi, dan mengelola perbedaan kepentingan serta masalah-masalah yang terkait dengan tenaga kerja dan lingkungan kerja.

Mengelola hubungan industrial yang efektif dapat mendukung produktivitas, inovasi, dan keberlanjutan lingkungan kerja yang sehat. Komunikasi yang terbuka, perundingan yang adil, serta kebijakan yang memperhatikan kepentingan bersama antara pihak-pihak terlibat merupakan faktor kunci dalam menjaga hubungan industrial yang sehat dan berkelanjutan.

Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial adalah konflik atau pertentangan antara dua pihak atau lebih dalam konteks hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan. Perselisihan semacam ini seringkali terkait dengan isu-isu seperti gaji, kondisi kerja, keamanan kerja, manfaat, hak-hak pekerja, atau kebijakan perusahaan. Perselisihan hubungan industrial dapat muncul dalam berbagai bentuk, mulai dari negosiasi gaji dan perjanjian kerja bersama (PKB), hingga pemogokan, aksi protes, atau pengaduan hukum jika tidak terdapat kesepakatan antara kedua belah pihak.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial sering memerlukan mediasi atau arbitrase untuk mencapai kesepakatan yang adil bagi kedua belah pihak. Seiring dengan regulasi dan hukum yang mengatur hubungan industrial, negosiasi dan dialog terbuka antara pekerja dan pengusaha sering kali menjadi kunci dalam menyelesaikan perselisihan tersebut. Tujuannya adalah menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, adil, dan produktif bagi semua pihak yang terlibat. Perselisihan hubungan industrial merujuk pada konflik atau ketegangan antara berbagai pihak yang terlibat dalam suatu hubungan industrial. Hal ini bisa melibatkan berbagai situasi di tempat kerja antara pekerja, serikat pekerja, dan pengusaha atau majikan. Beberapa contoh perselisihan hubungan industrial meliputi:

- a. Perebutan mengenai kondisi kerja: Misalnya, terkait gaji, jam kerja, tunjangan, atau hak-hak lainnya. Perbedaan pendapat mengenai upah atau peraturan-peraturan tertentu sering kali menjadi penyebab konflik.
- b. Masalah disiplin: Perselisihan dapat terjadi ketika aturan atau kebijakan di tempat kerja dilanggar atau dianggap tidak adil, dan sanksi diberlakukan terhadap pekerja.
- c. Pemutusan hubungan kerja (PHK): Bila ada ketidaksetujuan terkait alasan PHK, prosedur yang diikuti, atau kompensasi yang diberikan kepada pekerja yang di-PHK.
- d. Tuntutan atas kondisi keselamatan dan kesehatan kerja: Ketegangan bisa muncul jika pekerja merasa bahwa lingkungan kerja mereka tidak aman atau tidak memenuhi standar kesehatan yang diperlukan.
- e. Ketidaksepakatan mengenai perjanjian kerja bersama (PKB): Ini terjadi ketika pihak pekerja dan majikan tidak bisa mencapai kesepakatan mengenai peraturan-peraturan yang mengatur hubungan kerja.

- f. Penolakan terhadap perubahan struktural atau operasional: Terkadang, perusahaan ingin melakukan perubahan dalam struktur atau operasi mereka yang dapat memengaruhi pekerja. Konflik bisa muncul jika pekerja tidak setuju atau merasa bahwa perubahan tersebut akan merugikan mereka.

Dalam menangani perselisihan hubungan industrial, langkah-langkah penyelesaian seperti mediasi, negosiasi, dan arbitrase sering digunakan. Selain itu, hukum ketenagakerjaan dan peraturan yang berlaku di negara atau wilayah tertentu juga dapat menentukan prosedur yang harus diikuti untuk menyelesaikan perselisihan semacam itu.

Mediasi

Mediasi adalah sebuah proses penyelesaian sengketa di mana pihak yang terlibat dalam konflik atau perselisihan berusaha untuk mencapai kesepakatan dengan bantuan pihak ketiga yang netral dan tidak memihak, yang disebut mediator. Tujuan dari mediasi adalah untuk mencapai solusi yang dapat diterima oleh semua pihak yang terlibat, tanpa perlu melalui proses hukum formal seperti pengadilan. Proses mediasi biasanya melibatkan beberapa tahap, termasuk pertemuan antara pihak-pihak yang bersengketa dan mediator, identifikasi masalah, diskusi terbuka, dan pencarian solusi bersama.

Mediator berperan sebagai fasilitator, membantu pihak-pihak untuk memahami perspektif satu sama lain, mengidentifikasi kepentingan bersama, dan merancang solusi yang memuaskan bagi semua. Kelebihan mediasi meliputi proses yang lebih cepat, biaya yang lebih rendah, dan kontrol yang lebih besar bagi pihak yang bersengketa terhadap hasil akhir. Ini juga memungkinkan pihak-pihak untuk mempertahankan hubungan yang lebih baik daripada jika mereka menghadapi proses hukum yang lebih formal.

METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dimana penulis akan mendeskripsikan data – data yang sudah didapatkan sehubungan dengan pembahasan pada penulisan ini. Penulis juga menggunakan studi kasus sebagai pokok pembahasan dalam penulisan ini. Adapun studi kasus yang digunakan oleh penulis yaitu penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi antara karyawan dengan perusahaan yang terjadi di Kopi Cap Kijang Bogor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah proses di mana pihak-pihak yang terlibat dalam konflik atau perselisihan bekerja sama dengan seorang

mediator yang netral dan tidak memihak untuk mencari solusi yang dapat diterima oleh kedua belah pihak. Berikut adalah langkah-langkah dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi:

1. Persiapan
 - a. Pemilihan Mediator: Memilih mediator yang memiliki pengetahuan tentang hukum ketenagakerjaan dan pengalaman dalam mediasi.
 - b. Pemberitahuan Kepada Pihak Terlibat: Pemberitahuan kepada pihak-pihak yang terlibat tentang jadwal mediasi dan persiapan yang diperlukan.
2. Pertemuan mediasi
 - a. Pendekatan Awal: Mediator menjelaskan peran, proses, dan aturan mediasi kepada kedua belah pihak.
 - b. Pernyataan Masalah: Setiap pihak memiliki kesempatan untuk menjelaskan perspektif dan masalah yang mereka hadapi.
 - c. Eksplorasi Solusi: Mediator membantu pihak-pihak untuk mengeksplorasi berbagai opsi solusi yang mungkin.
 - d. Pencapaian Kesepakatan: Tujuan utama mediasi adalah mencapai kesepakatan yang dapat diterima oleh kedua belah pihak.
3. Pembuatan kesepakatan
 - a. Penyusunan Kesepakatan: Jika kesepakatan tercapai, mediator membantu dalam menyusun dokumen resmi yang memuat isi kesepakatan.
 - b. Tanda Tangan Kesepakatan: Setelah disetujui, kesepakatan ditandatangani oleh pihak-pihak yang terlibat.
 - c. Pelaksanaan Kesepakatan: Pihak-pihak harus mematuhi kesepakatan yang telah dibuat.
4. Kondisi kegagalan mediasi
 - a. Ketidaksediaan untuk Berkompromi: Jika salah satu pihak tidak bersedia mencari solusi yang dapat diterima oleh kedua belah pihak.
 - b. Ketidakmampuan Mediator: Jika mediator tidak mampu memfasilitasi komunikasi atau tidak netral dalam proses mediasi.

Kasus penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara karyawan dan perusahaan kopi Cap Kijang Bogor melalui mediasi bisa menjadi proses yang memerlukan langkah-langkah tertentu. Mediasi merupakan cara damai untuk menyelesaikan konflik di tempat kerja. Adapun langkah mediasi yang diambil antara karyawan dan perusahaan yaitu Pertama, identifikasi akar masalah atau perselisihan antara karyawan dan perusahaan. Ini bisa berkaitan

dengan gaji, kondisi kerja, perlakuan yang tidak adil, atau masalah lainnya. Pihak ketiga yang netral dan terlatih dalam mediasi harus dipilih.

Mediator ini bisa merupakan orang internal atau eksternal yang memiliki pengetahuan tentang hukum ketenagakerjaan dan memiliki keahlian dalam menyelesaikan konflik. Mediator akan mengatur pertemuan antara karyawan dan perusahaan. Pada pertemuan ini, setiap pihak memiliki kesempatan untuk menyampaikan perspektif dan kepentingannya terkait perselisihan tersebut. Selama pertemuan, mediator akan membantu dalam mendiskusikan masalah, mendengarkan setiap pihak, dan mendorong negosiasi untuk mencapai solusi yang dapat diterima oleh kedua belah pihak.

Jika berhasil, mediasi akan menghasilkan kesepakatan tertulis yang mencakup solusi-solusi atau perubahan-perubahan yang diinginkan oleh kedua belah pihak. Hal ini bisa mencakup perubahan dalam kebijakan perusahaan, kompensasi, atau penyelesaian konflik lainnya. Kesepakatan yang tercapai harus diimplementasikan dengan tepat oleh kedua belah pihak. Ini bisa melibatkan perubahan kebijakan, pembayaran kompensasi, atau tindakan lain sesuai kesepakatan. Setelah penyelesaian, penting untuk memantau implementasi kesepakatan dan mengevaluasi apakah solusi yang disepakati berhasil dalam menyelesaikan perselisihan secara memuaskan.

KESIMPULAN

Mediasi antara pekerja dan perusahaan adalah cara yang efektif untuk menyelesaikan permasalahan di lingkungan industri. Proses mediasi ini melibatkan pihak ketiga yang netral untuk membantu menemukan solusi yang memuaskan bagi kedua belah pihak. Melalui mediasi yang efektif, masalah di lingkungan industri dapat diselesaikan dengan cara yang adil dan damai, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif bagi semua pihak yang terlibat. Kesepakatan yang telah dibuat harus diimplementasikan dengan cermat oleh kedua belah pihak. Ini dapat melibatkan perubahan dalam kebijakan perusahaan, perubahan kontrak kerja, atau tindakan lain yang diperlukan untuk memastikan masalah yang telah diselesaikan tidak muncul kembali.

DAFTAR PUSTAKA

Alamsyah, M. F. P., & Rahaju, T. (2022). Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. *Publika*, 1151-1162.

- Julkipli, A., & Santoso, B. (2022). Peran Mediator Dalam Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi. *Jurnal Justitia: Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora*, 5(2), 257-267.
- Mantili, R. (2021). Konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase). *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 6(1), 47-65.
- Wijaya, A. T., & Subekti, R. (2021). Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 9(2), 474-485.
- Masdar, Y. A., & Nurmasari, N. (2019). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Di Kecamatan Tembilahan. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 181-189.
- Wicaksana, D. P. A., Dewi, A. A. S. L., & Suryani, L. P. (2021). Mediasi Online sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia. *Jurnal Analogi Hukum*, 3(2), 177-182.
- Santoso, K. H. (2021). Implementasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Oleh Mediator Hubungan Industrial (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta Tahun 2020).
- Latifah, L. (2019). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Studi Kasus Penyelesaian PHK Oleh PT. Usmantex)* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).