

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perselisihan hubungan industrial merupakan hal umum yang biasa terjadi dan dialami oleh pelaku hubungan industrial. Hubungan industrial rentan terjadi perselisihan karena melibatkan dua pihak yang memiliki kepentingan yang berbeda yaitu antara pekerja dan pengusaha sehingga tidak jarang terjadi perbedaan pendapat dan mengakibatkan perselisihan. Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk di antara pelaku proses produksi barang atau jasa yang melibatkan sekelompok orang dalam suatu organisasi kerja (Sumanto, 2014:61).

Hubungan industrial mulai dibahas sejak revolusi industri yang terjadi pada pertengahan abad ke-18. Hal itu disebabkan karena pada masa sebelum revolusi industri, hubungan yang terjalin antara pekerja dan pengusaha masih sebatas hubungan antar pribadi dan sifatnya kekeluargaan (Sumanto, 2014:98). Selain erat dengan revolusi industri, hubungan industrial juga erat hubungannya dengan revolusi kapitalis. Lahirnya paham kapitalisme dipengaruhi oleh pemikiran tentang sistem ekonomi pasar yang sangat mengagungkan kebebasan pribadi. Paham kapitalisme memandang bahwa para pemilik modal memiliki peran lebih besar dalam proses produksi. Dimana surplus yang terjadi akibat proses produksi adalah hak mutlak dari para pemilik modal, sedangkan pekerja hanya mendapat bagian kecil. Paham tersebut menimbulkan reaksi yang tajam terutama dari pihak yang memandang bahwa paham kapitalis ini merupakan

bentuk baru dari penjajahan atas kemanusiaan, yang bertentangan dengan nilai demokrasi yang diperjuangkan (Kartawijaya, 2018:32).

Di Indonesia, perkembangan hubungan industrial tidak lepas dari dinamika politik. Seperti setelah Indonesia merdeka, kondisi hubungan industrial semakin kental dengan politik. Hal itu terlihat dari banyak serikat pekerja yang tergabung dalam partai politik. Hingga sampai pada masa reformasi, bidang ketenagakerjaan berkembang menjadi lebih demokratis misalnya berperan dalam penyusunan perjanjian kerja bersama (Kartawijaya, 2018:38).

Hubungan industrial dulu lebih dikenal dengan istilah hubungan perburuhan yang muncul pada awal perkembangan pekerja dengan pengusaha. Dalam kelanjutannya disadari bahwa masalah hubungan antara pekerja dan pengusaha tidak bisa terlepas dari campur tangan pemerintah. Selain membahas tentang masalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha, hubungan perburuhan juga membahas masalah-masalah ekonomi, sosial, politik, budaya dan yang lainnya. Maka dari itu, istilah hubungan perburuhan menjadi kurang relevan lagi karena tidak memberi penjelasan yang tepat dengan permasalahannya. Selanjutnya muncul istilah baru yaitu industrial relation (hubungan industrial) yang kita kenal saat ini, yang memiliki lingkup yang lebih luas dibanding dengan istilah perburuhan (Sumanto, 2014:1).

Kompleksitas masalah yang terdapat pada hubungan industrial salah satunya adalah terkait perselisihan yang terjadi antara pelaku industri. Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 ayat (1), “Perselisihan Hubungan Industrial adalah

perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan tidak dapat dipisahkan dari diri manusia. Perselisihan akan selalu melekat di diri manusia selama manusia itu hidup baik dikarenakan salah paham, perbedaan pendapat, perbedaan kepentingan dan yang lainnya. Begitu juga dengan bidang hubungan industrial, perselisihan masih sering terjadi walaupun telah ada perjanjian kerja yang berlaku dan mengikat para pihak hubungan industrial (Asikin, 1993:212).

Terdapat banyak faktor yang menjadi penyebab terjadinya perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, penyebab yang paling sering ditemui adalah terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) dan tidak terpenuhinya hak-hak pekerja oleh pengusaha. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (25), “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”. Ada beberapa faktor yang mengakibatkan PHK, diantaranya (Uwiyono, 2014:137):

1. Hubungan kerja putus demi hukum, contohnya perjanjian kerja waktu tertentu. Apabila sudah sampai pada waktu yang ditentukan, maka hubungan kerja berakhir demi hukum.

2. Hubungan kerja yang diputuskan oleh pekerja, contohnya pekerja yang sudah mendapat pekerjaan lain lalu melakukan PHK dengan mengundurkan diri.
3. Hubungan kerja yang diputuskan oleh pengusaha, contohnya pekerja melakukan pelanggaran berat sehingga pengusaha melakukan PHK.

PHK merupakan hal yang paling ditakuti oleh kalangan pekerja (Fatimah, 2015:216). Hal tersebut disebabkan oleh tidak stabilnya situasi sosial politik di masyarakat ditambah dengan lesunya kondisi perekonomian semenjak pandemi COVID-19 menerpa yang berdampak langsung pada keberlangsungan perusahaan. Tidak sedikit perusahaan yang akhirnya gulung tikar dan berdampak pada PHK yang sebelumnya tidak terpikirkan. Hal tersebut mengakibatkan para pekerja yang saat ini masih aktif bekerja terus dihantui oleh bayang-bayang PHK. Ketakutan para pekerja akan bayang-bayang PHK tidak biasanya terjadi. Ketakutan itu muncul setelah Indonesia dilanda pandemi COVID-19 yaitu pada awal tahun 2020.

Dalam pelaksanaan PHK yang terjadi karena telah berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja tidak akan menimbulkan perselisihan karena kedua belah pihak baik pekerja atau pengusaha telah mengetahui kapan hal itu akan terjadi, sehingga kedua belah pihak telah mempersiapkan diri untuk menghadapi kenyataan tersebut (Asikin dkk, 1993:174). Berbeda dengan PHK yang terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja dengan pengusaha atau dengan kata lain tidak adanya kesepakatan mengenai PHK yang dilakukan oleh salah satu pihak. Pihak pekerja akan terkena dampak dari PHK karena pekerja

memiliki kedudukan lebih lemah dari pada pengusaha jika dipandang dari sudut ekonomi (Asikin dkk, 1993:174). Asikin dkk (1993:174) mengemukakan akibat dari pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja akan memberi dampak psikologis, ekonomis, dan finansial sebab jika terjadi PHK, pekerja akan kehilangan mata pencahariannya dan kehilangan biaya hidup untuk dirinya dan keluarganya.

Seperti yang telah diketahui bahwa pekerja dan pengusaha memiliki hak dan kewajiban untuk ditaati agar tercipta hubungan industrial yang harmonis. Dalam rangka untuk melindungi hak-hak pekerja, maka Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur hak-hak pekerja. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut (Sadi dan Sobandi, 2020:68):

Tabel 1.1  
Hak dan Kewajiban Pekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003  
tentang Ketenagakerjaan

No	Kewajiban Pekerja	Hak Pekerja
1.	Wajib melakukan pekerjaan	Hak memiliki kesempatan untuk memperoleh pekerjaan.
2.	Wajib menaati tata tertib perusahaan	Hak diperlakukan dengan adil tanpa diskriminasi.
3.	Wajib berperilaku baik	Hak untuk meningkatkan keahlian melalui pelatihan kerja.
4.		Hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja.
5.		Hak untuk mendirikan organisasi pekerja atau bergabung dengan organisasi pekerja.
6.		Hak untuk cuti melahirkan bagi pekerja perempuan.
7.		Hak untuk melakukan PHK.

Sumber : Sadi dan Sobandi, 2020:68

Tabel 1.2  
Hak dan Kewajiban Pengusaha dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun  
2003 tentang Ketenagakerjaan

No.	Kewajiban Pengusaha	Hak Pengusaha
1.	Wajib memberi upah kepada pekerja.	Hak untuk ditaati.
2.	Wajib memberi kesempatan yang sama.	Hak menjaga kerahasiaan perusahaan.
3.	Wajib memberi pelatihan kerja.	Hak atas loyalitas pekerja.
4.	Wajib menentukan waktu kerja yang manusiawi.	Hak untuk membuat tata tertib.
5.	Wajib memberi fasilitas keselamatan kerja.	
6.	Wajib untuk mendengarkan aspirasi pekerja.	

Sumber : Sadi dan Sobandi, 2020:68

Dengan adanya hak dan kewajiban yang telah ditetapkan dari masing-masing pelaku proses produksi, diharapkan dapat selalu ditaati agar dapat terhindar dari disharmonisasi dan perselisihan. Hubungan industrial yang harmonis akan meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan pekerja. Produktivitas dan kesejahteraan akan selalu berkaitan dan saling memengaruhi. Produktivitas kerja akan terjadi jika pekerjanya sejahtera. Begitu pula sebaliknya, kesejahteraan pekerja akan tercapai jika produktivitas kerja terjadi (Sadi dan Sobandi, 2020:169).

Pandemi COVID-19 menyebabkan semua aspek kehidupan tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan. COVID-19 yang melanda hampir seluruh negara di dunia termasuk Indonesia masih menyisakan dampak yang signifikan pada sektor ekonomi, sosial, dan juga pendidikan. Dilematis berbagai negara dalam mengatasi pandemi COVID-19 membuat pemerintah dan masyarakat merasakan kerugian yang berdampak pada kesehatan dan juga perekonomian. Pemerintah

terpaksa harus mengeluarkan kebijakan PSBB dan PPKM untuk meredam penyebaran COVID-19 ini (Chalik dan Samosir, 2022:26351). Kebijakan tersebut tentu mengakibatkan banyak pengusaha mengambil langkah yang tidak mereka rencanakan sebelumnya yaitu dengan melakukan PHK kepada sebagian pegawainya untuk setidaknya mengurangi kerugian perusahaan akibat pandemi COVID-19.

Sejak awal negara Indonesia berdiri, bangsa Indonesia telah paham betul bahwa mata pencaharian merupakan suatu hal yang menjadi hak asasi dari setiap warganya. Seperti apa yang telah tertuang di dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Maka dari itu untuk mewujudkan apa yang telah diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2), dimana seluruh warga negara memiliki hak atas pekerjaan dan juga kehidupan yang layak tentu harus dibersamai dengan ekosistem ketenagakerjaan yang baik.

Dalam rangka menjaga harmonisasi dalam era industrialisasi yang semakin berkembang di Indonesia serta memberikan kesejahteraan bagi masyarakat, pemerintah harus hadir untuk melindungi ekosistem ketenagakerjaan khususnya hubungan industrial untuk menjamin hak-hak dasar dan kesejahteraan di Indonesia. Caranya dengan melindungi tanpa diskriminasi permasalahan yang terjadi dalam dinamika hubungan industrialisasi yang semakin kompleks melalui regulasi terkait hubungan industrial yang tercantum pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000

tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Fuqoha, 2020:123).

Tabel 1.3  
Data Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja  
Kota Tasikmalaya

No.	Tahun	Jumlah Perselisihan
1.	2016	8
2.	2017	7
3.	2018	13
4.	2019	17
5.	2020	17
6.	2021	14

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya

Pandemi COVID-19 yang menerpa Indonesia juga sampai ke Kota Tasikmalaya. COVID-19 menjadi pemicu angka kasus perselisihan hubungan industrial di Kota Tasikmalaya meningkat pada saat pandemi COVID-19, hal tersebut dapat dilihat dari tabel di atas. Di Kota Tasikmalaya pada tahun 2018 terdapat 13 kasus perselisihan hubungan industrial, lalu pada tahun 2019 dan 2020 terdapat peningkatan jumlah kasus perselisihan hubungan industrial menjadi 17 kasus, kemudian kasus perselisihan hubungan industrial mengalami penurunan menjadi 14 kasus pada tahun 2021.

Dari hasil wawancara awal dengan Bapak Dedi yang merupakan Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya, pak Dedi mengungkapkan jika dibandingkan dengan sebelum pandemi COVID-19, jumlah perselisihan yang tercatat di Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya mengalami peningkatan. Hal itu

disebabkan karena banyak perusahaan dan toko-toko di Kota Tasikmalaya yang tidak beroperasi. Kebanyakan pekerja mengadu ke Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya akibat upah yang dipotong dan ada sebagian pekerja yang dirumahkan.<sup>1</sup> PHK menjadi salah satu faktor mengapa angka perselisihan hubungan industrial di Kota Tasikmalaya meningkat akibat Pandemi COVID-19. Di Kota Tasikmalaya tercatat ada lebih dari 700 pekerja yang mengalami PHK di masa pandemi.<sup>2</sup> Cara penyelesaian perselisihan yang ditempuh tiap perusahaan dan pekerja berbeda-beda, ada yang selesai melalui perundingan bersama, ada juga yang membutuhkan pihak penengah dalam hal ini mediator dalam penyelesaian perselisihan.

Menurut catatan Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya, terdapat 707 pekerja yang di PHK di Kota Tasikmalaya pada tahun 2020 hingga 2021. Berikut data perusahaan yang melakukan PHK di Kota Tasikmalaya pada tahun 2020 sampai 2021:

Tabel 1.4  
Perusahaan yang melakukan PHK di Kota Tasikmalaya tahun 2020-2021

No.	Perusahaan	Jumlah PHK
1.	Solaria Tasikmalaya	10
2.	RPA Sukahati	1
3.	Mandala Finance	3
4.	CV. Kenari Jaya	2
5.	Gunung Jati Grup	9
6.	PT. Bina Kayu Lestari	664
7.	PT. Mitra Surya Foresta	18
	Jumlah	707

Sumber data: Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya

<sup>1</sup> Wawancara dengan Bapak Bramantio mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya pada tanggal 15 Juni 2022

<sup>2</sup> Wawancara dengan Bapak Bramantio mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya pada tanggal 15 Juni 2022

Dari data diatas, terlihat bahwa dari beberapa perusahaan yang melakukan PHK kepada pekerjanya, diketahui bahwa PT Bina Kayu Lestari (PT BKL) merupakan perusahaan yang paling banyak melakukan PHK kepada pekerjanya. PT BKL merupakan perusahaan yang penjualannya berorientasi pada ekspor. Ketika pandemi COVID-19 pecah di seluruh dunia, tentu kegiatan produksi yang dilakukan pun akan terganggu. Terdapat 664 pekerja PT BKL yang di PHK pada tahun 2020-2021. PHK yang terjadi tersebut memicu reaksi dari pekerja yang mempertanyakan PHK dan keberatan atas tindakan yang diambil oleh perusahaan sehingga timbul perselisihan hubungan industrial. Hal ini yang kemudian membuat peneliti tertarik untuk mengetahui lebih jauh tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi di PT BKL. Disini, mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya selaku pihak pemerintah yang berwenang untuk melakukan penyelesaian perselisihan tentu sangat diperlukan perannya dalam mencari titik terang pada permasalahan yang terjadi.

Dari semua mekanisme yang bisa ditempuh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mediasi merupakan mekanisme yang paling sering digunakan dalam upaya menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Kota Tasikmalaya. Hal itu dikarenakan pertama, arbitrase terletak di Jakarta sehingga kurang efektif karena harus memikirkan biaya untuk melaksanakan penyelesaian perselisihan melalui arbitrase. Kedua, untuk konsiliasi di Kota

Tasikmalaya belum ada konsiliatornya karena Konsiliator berasal dari luar Dinas Tenaga Kerja dan diangkat oleh menteri ketenagakerjaan.<sup>3</sup>

Ketika terdapat aduan terkait perselisihan hubungan industrial, langkah pertama yang dilakukan yaitu untuk menganjurkan penyelesaian perselisihan melalui bipartit terlebih dahulu. Ketika melalui bipartit tidak menemukan jalan keluar maka akan dilakukan mediasi. Dalam mekanisme ini, melibatkan langsung seorang Mediator yang berasal dari dinas tenaga kerja. Karena itu, peran Mediator begitu penting dan juga sangat menentukan nasib dari para pihak yang terlibat perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kota Tasikmalaya.<sup>4</sup>

Mediasi merupakan langkah paling cocok untuk mendamaikan pihak yang berselisih. Perdamaian yang dilakukan dengan mekanisme mediasi akan memberikan hasil yang lebih baik dibanding dengan penyelesaian perselisihan yang dilakukan sendiri oleh pihak yang berselisih saja. Kehadiran Mediator dalam penyelesaian perselisihan akan memberikan keuntungan bagi pihak yang berselisih, diantaranya proses penyelesaian perselisihan yang cepat, sederhana dan murah. Karenanya, mediasi dianggap sebagai langkah paling tepat untuk mendamaikan pihak yang berselisih (Meuraksa, 2017:57).

Jika dipahami secara sekilas, pelaksanaan mediasi terlihat mudah, namun pada pelaksanaannya tidak dapat dipungkiri terdapat faktor penghambat yang membuat tujuan dari mediasi tersebut tidak tercapai (Meuraksa, 2017:57).

Penelitian tentang mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial

---

<sup>3</sup> Wawancara dengan Bapak Bramantio mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya pada tanggal 15 Juni 2022

<sup>4</sup> Wawancara dengan Bapak Bramantio mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya pada tanggal 15 Juni 2022

sudah banyak dilakukan sebelumnya. Dari banyaknya penelitian ditemukan adanya kesulitan dalam melakukan mediasi dikarenakan pihak yang berselisih masih mengedepankan ego masing-masing, hal tersebut mengakibatkan proses mediasi tidak berjalan lancar sebagaimana yang diharapkan (Sari dan Agustina, 2021).

Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Fikriyah (2021) menemukan bahwa pelaksanaan mediasi sudah sesuai dengan regulasi yang ada. Namun ketidakpahaman para pihak yang berselisih akan regulasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya dengan mekanisme mediasi membuat proses mediasi sedikit terhambat. Para pihak yang berselisih juga sulit untuk diundang guna melakukan proses mediasi.

Dalam melakukan mediasi, mediator dituntut untuk bersikap netral dan tidak memihak kepada siapapun. Namun demikian, penelitian yang dilakukan oleh Harlis dkk (2019) menemukan bahwa adanya keberpihakan Mediator kepada salah satu pihak disebabkan karena faktor intervensi. Hal tersebut mengakibatkan anjuran yang dikeluarkan oleh mediator hanya menguntungkan satu pihak saja.

Untuk melihat kualitas dari pelayanan mediasi yang dilakukan oleh mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya, maka diperlukan alat untuk mengukurnya. Pada penelitian ini digunakan pendekatan *service quality*, yaitu pendekatan yang digunakan untuk melihat beberapa dimensi dari pelayanan yang diberikan, diantaranya adalah kemampuan untuk menyediakan fasilitas yang baik (*tangibles*), kemampuan untuk memberikan pelayanan yang jelas dan akurat (*reliability*), kemampuan untuk memberikan pelayanan yang cepat dan tepat

(*responsiveness*), kemampuan untuk memberikan jaminan pelayanan (*assurance*), dan kemampuan untuk melakukan komunikasi yang baik dan memahami kondisi para pengguna pelayanan (*emphaty*).

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk mendeskripsikan bagaimana peran mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Tasikmalaya. Sehingga penulis mengangkat judul penelitian “**Peran Mediator Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Masa Pandemi Tahun 2020-2021 (Studi Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Di Kota Tasikmalaya)**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana peran mediator dalam penyelesaian perselisihan PHK di kota Tasikmalaya pada tahun 2020-2021.

## **1.3 Batasan Masalah**

Melihat dari rumusan masalah tersebut, pada penelitian ini hanya akan membahas terkait peran Mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kota Tasikmalaya di masa pandemi. Penelitian ini akan berfokus pada peran Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya dalam melakukan fungsinya sebagai pemberi pelayanan dan melakukan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di Kota Tasikmalaya.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menjawab pertanyaan yang ada pada rumusan masalah penelitian terkait:

1. Bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Kota Tasikmalaya di masa pandemi.
2. Bertujuan untuk mengetahui apa saja yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Kota Tasikmalaya di masa pandemi.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Secara Teoretis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi pembaca terkait perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kota Tasikmalaya di masa pandemi.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian sejenis.
3. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran dan kepedulian terkait dunia hubungan industrial.
4. Penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian teoretis dalam pengembangan ilmu sosial dan ilmu politik.

### **1.5.2 Manfaat Secara Praktis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan informasi dan juga evaluasi bagi Mediator dalam menjalankan tugas dan fungsinya.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi pelaku industri dalam menghadapi situasi perselisihan.

3. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran pelaku industri akan pentingnya memahami regulasi terkait perselisihan hubungan industrial.
4. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran pelaku industri terkait pentingnya disiplin protokol kesehatan.