

**RESOLUSI KONFLIK PEKERJA – PENGUSAHA MELALUI ADANYA
KEPEMILIKAN SAHAM SERIKAT PEKERJA**

Rafan Darodjat¹, Maulana Irfan²

¹Pusat Kajian Hukum Ekonomi dan
Bisnis Fakultas Hukum Universitas
Padjadjaran

²Pusat Studi CSR, Kewirausahaan
Sosial, dan Pemberdayaan
Masyarakat Fisip Universitas
Padjadjaran

*Corresponding author

Email: maulana.irfan@unpad.ac.id

No. doi: 10.24198/focus.v6i2.52820

ABSTRAK

Perselisihan antara pengusaha dengan pekerja merupakan suatu hal yang rentan terjadi, karena adanya conflict of interest perbedaan tujuan dan mindset. Pengusaha tentunya menginginkan modal yang diinvestasikan menghasilkan profit dan menempatkan pekerja sebagai bagian dari cost. Pekerja tentunya berkepentingan untuk mendapatkan gaji yang sesuai tanpa perlu mengetahui kondisi perusahaan. Hal tentunya membutuhkan suatu resolusi agar benturan dapat diminimalisir, melalui adanya persamaan kepentingan. Peneliti mencari resolusi perlu adanya persamaan kepentingan antara pekerja dengan pengusaha, yaitu kepentingan agar perusahaannya profitable. Kepemilikan saham serikat pekerja dengan hak suara dapat menjadikan pekerja berkinerja baik karena adanya rasa memiliki, serta keterlibatan serikat dalam RUPS untuk mengetahui arah kebijakan perusahaan. Metode dalam penelitian ini adalah yuridis normatif, meninjau dari instrumen hukum, disajikan dalam bentuk kualitatif untuk mencapai tujuan mendapatkan resolusi terhadap jawaban isu permasalahan.

Kata-kata kunci: resolusi konflik, pekerja, pengusaha, dan kepemilikan saham.

ABSTRACT

Conflicts between employers and workers are prone to occur due to the conflict of interest and differences in goals and mindsets. Employers naturally want their invested capital to generate profit and view workers as part of the cost. Workers, of course, are interested in receiving a fair wage without having to know the company's condition. This naturally requires a resolution to minimize the clash, through the existence of common interests. The researcher seeks a resolution that there is a common interest between workers and employers, namely the interest in making the company profitable. Ownership of worker union shares with voting rights can make workers perform well due to a sense of ownership, as well as the involvement of the union in the AGM to know the direction of company policy. The method in this research is normative juridical, reviewing from legal instruments, presented in qualitative form to achieve the purpose of getting a resolution to the answer to the issue.

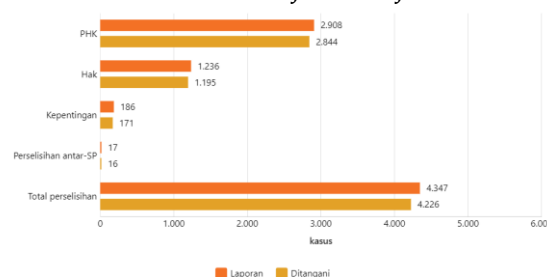
Keywords: conflict resolution, workers, employers, and shares.

PENDAHULUAN

Friksi antara pekerja dengan pengusaha tidak dapat dipungkiri lagi kerap kali terjadi, hal ini tentunya akibat adanya kesenjangan kepentingan. Pengusaha melalui perusahaan memiliki tujuan utama untuk menciptakan benefit, sedangkan pekerja tujuan utamanya mendapatkan upah yang layak dan jaminan hidup dengan bekerja. Meskipun tujuannya pekerja dan pengusaha untuk mendapatkan benefit, akan tetapi *mindset*-nya berbeda. Pengusaha sebisa mungkin meminimalisir *cost* dan pengupahan merupakan bagian dari *cost* yang perlu di-*press* agar tidak mengurangi benefit. Sedangkan pekerja berusaha mendapatkan gaji yang pasti, tanpa perlu tahu kondisi perusahaan tempatnya bekerja.

Kesejahteraan akan muncul apabila adanya keadilan, secara eksplisit dituangkan ke dalam falsafah Pancasila, yaitu "Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia." Kedudukan rakyat Indonesia secara filosofi sejajar, akan tetapi banyak faktor yang dapat menyebabkan ketimpangan tersebut. Maka peran dari negara (segenap elemen) berusaha menjadikan keadilan tersebut terlaksana. Dalam hubungannya pekerja dan pengusaha, diharapkan kehadiran Pemerintah selaku regulator dan penegak hukum dapat menciptakan kondisi yang menjadikan keadilan tersebut terbentuk. Peran serta seluruh lapisan masyarakat pun diperlukan, terutama adanya kesadaran pentingnya perolehan kehidupan yang layak bagi pekerja saat produktif, masa transisi, dan masa sudah tidak produktif lagi. Karena apabila kehidupan layak tidak di dapat tentu berimbas pada banyak hal, mulai dari ketidakmampuan menyiapkan keturunan yang berkualitas, daya beli yang melemah, tidak beranjaknya negara menjadi negara maju, dan hal lainnya yang dapat mengganggu stabilitas perekonomian Indonesia.

Diagram 1: Perselisihan hubungan industrial semester Januari-Juli 2023



Sumber: <https://databoks.katadata.co.id/> (Santika, 2023)

Konflik hubungan industri di Indonesia sangatlah besar dengan total sebanyak 4.347 laporan hanya dalam 1 (satu) semester, tentunya ini masih hanya fenomena gunung es yang tidak dilaporkan tentunya akan lebih banyak. Kasus yang banyak diperselisihkan, yang pertama akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (yang selanjutnya disingkat: PHK). Kedua terbanyak adalah perselisihan hak, dengan jumlah laporan sebanyak 1.236 kasus. Perselisihan hak sudah diselesaikan secara mediasi sebanyak 1.045 kasus dan bipartit sebanyak 150 kasus.

Secara keseluruhan, jenis penyelesaian perselisihan industrial paling banyak menggunakan jalur mediasi, yakni 3.794 kasus. Sementara penyelesaian melalui bipartit sebanyak 429 kasus. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) hanya 3 kasus. Kemenaker menjelaskan, sebanyak 4.226 kasus telah ditangani (Santika, 2023).

Isu PHK merupakan penyebab konflik yang paling banyak, penyebab utama PHK yang paling utama adalah efisiensi perusahaan karena bagaimanapun perusahaan menjadikan pemberian gaji kepada pekerja sebagai *cost*. Hal ini tentunya dapat diminimalisir dengan adanya keterlibatan kepemilikan saham oleh serikat pekerja di perusahaan tersebut, pekerja dapat mengetahui kondisi sebenarnya, memberikan kontribusi terhadap keputusan karyawan,

dan dalam kondisi terburuk apabila perusahaan pailit telah memiliki alas hak melalui kepemilikan berupa *withdrawal asset* (saham).

Latar belakang peneliti terhadap persoalan ini karena melihat tidak hanya dari perlindungan pekerja saja, akan tetapi pengusaha pun harus terlindungi dari apa yang telah diinvestasikan yang tentunya tidak mau mengalami kerugian. Sehingga konsep pemilikan saham oleh serikat pekerja, merupakan saham yang telah dialokasikan khusus untuk serikat pekerja disesuaikan dengan perhitungan matematis yang tepat. Misalnya perusahaan A berbasis industri manufaktur yang padat karya, tentunya akan tepat mengalokasikan 10% sahamnya untuk serikat pekerja. Saham yang dimiliki serikat pekerja tidak dapat diperjual-belikan, akan tetapi dapat dinikmati devidennya oleh pekerja dengan kualifikasi yang telah ditetapkan dalam Akta Pendirian Perusahaan atau Anggaran Dasar Perusahaan.

Pelaksanaan hubungan yang adil antara pekerja dengan pengusaha ditegaskan dalam konstitusi Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 Amandemen Keempat yang menyatakan bahwa: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."

Penempatan saham bagi serikat pekerja dapat menjadi resolusi konflik, karena menjadikan kedudukan pekerja seimbang. Serikat pekerja pun dapat secara objektif melihat kebijakan perusahaan yang perlu diambil. Perusahaan tentunya membutuhkan Sumber Daya Manusia (selanjutnya disingkat: SDM) yang berkualitas, serikat pekerja pun harus mampu menyiapkan kebutuhan perusahaan dan juga menanamkan semangat pada para pekerja untuk menjaga perusahaan tersebut dengan sebaik-baiknya. Pergulatan kepentingan antara hak dan kewajiban karyawan dengan hak dan kewajiban pengusaha

atau perusahaan seakan tiada henti diperbincangkan di Tingkat pemerintahan. Hal ini tentu ditujukan pada adanya keseimbangan keadilan sosial antar kedua belah pihak. Namun, seolah kebijakan yang ada saat ini kurang memberi kberpihakan bagi para pekerjanya. Basofi dan Fatmawati (2023) mengungkap hasil penelitiannya, bahwa perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku. Kajian ini akan membahas terkait tentang bagaimana pengalokasian saham untuk serikat pekerja terwujud sebagai media resolusi konflik dalam hubungan industrial

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dianalisis menggunakan metode kualitatif dengan pembahasan yang bersifat deskriptif, berusaha mencari pemecahan masalah dengan upaya kolaboratif dari pihak yang berkonflik. Metode pendekatan yuridis normatif atau yang juga dikenal dengan penelitian kepustakaan (Soekanto, 1985) dipergunakan dalam penelitian ini dengan melakukan penafsiran hukum secara gramatikal dan otentik (Bhakti, 2000). Selain itu, dilakukan pula sinkronisasi vertikal dan horisontal (Hanitidjo, 1990), dimana semua pendekatan ini berfungsi untuk mengkaji dan/atau melakukan tafsir berbagai ketentuan perundang-undangan di Indonesia dan regulasi sebagai pemecahan konflik pengusaha dan pekerja dalam kerangka Hubungan Industrial Pancasila.

Penelitian ini membagi ke dalam tiga tahap, yaitu: tahap pertama, peneliti menerapkan sistem pemilahan data berdasarkan topik dan kredibilitas sumber. Tahap kedua, dilakukan tahap pencarian gagasan resolusi, dan tahap ketiga peneliti menginterpretasikan kerangka pemikiran

(konsep/teori) ke dalam isu atau fenomena penelitian serta memberikan suatu resolusi agar konflik tersebut dapat teratasi.

HASIL PENELITIAN

Konflik antara pekerja dan perusahaan pada saat ini sangat sering terjadi bahkan tindakannya pun anarkis. Hal ini harus dihindari, walaupun penyelesaian sengketa hubungan industrial sudah mengupayakan dengan jalur penyelesaian sengketa di luar pengadilan *Alternatif Dispute Resolution* (selanjutnya disingkat: ADR) dan penyelesaian melalui pengadilan atau litigasi. Akan tetapi, konflik tersebut terkadang menjadikan bentrok fisik.

Teori konflik dari Max Weber, yang orientasinya lebih kepada stratifikasi dan perubahan sosial (Turner, 1991:196). Pandangan Weber tentang konflik, dijelaskannya sebagai berikut: "Suatu hubungan sosial akan mengarah kepada konflik, sejauh merupakan tindakan intensional dan terorientasi, yang mendorong munculnya para aktor yang sepiantasnya mendapat tantangan dan perlawanan dari pihak (kelompok/golongan) lain. Kegiatan Individu-individu dalam mengambil posisi, atau jenis status sosial lain untuk memperoleh keuntungan dalam kehidupannya adalah sering bersifat laten atau tidak tampak, tetapi dengan orientasi untuk tidak saling memberi makna yang sama, maka ada dalam terminologi konflik." (Munandar, 2010)

Konflik pekerja yang anarkis dirangkum peneliti ada beberapa yang terjadi pada tahun 2023. Demo pekerja pabrik smelter Nikel PT. Gunbuster Nickel Industry (PT GNI) yang menuntut adanya perbaikan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (selanjutnya disingkat: K3) dan peningkatan upah, hanya tuntutan ini menjadi bentrok maut yang menimbulkan korban jiwa (Nano, 2023).

Tanggal 14 Desember 2023, pekerja melakukan demonstrasi menuntut

kenaikan Upah Minimum Provinsi (selanjutnya disingkat: UMP) dengan menutup ruas jalan Tol Cipularang selama 3 (tiga) jam yang menyebabkan kemacetan panjang. Demonstrasi merupakan salah satu ciri khas bahwa negara tersebut memakai sistem demokrasi, hal ini tidak akan ditemukan di negara yang mengantut sistem otoriter. Aksi demonstrasi adalah suatu model pernyataan sikap, penyuaran pendapat, opini, atau tuntutan yang dilakukan dengan jumlah massa tertentu dan dengan teknik tertentu agar mendapat perhatian dari pihak yang dituju tanpa menggunakan mekanisme konvensional (birokrasi). Demonstrasi juga bertujuan untuk menekan pembuat kebijakan untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Aksi demonstrasi yang dilakukan oleh mahasiswa beberapa waktu yang lalu merupakan bentuk protes sekaligus kontrol terhadap wakil mereka di pemerintahan (Syahrul, 2020).

Resolusi terhadap konflik dapat diatasi dengan menempatkan pekerja memiliki kedudukan sederajat dengan pengusaha. Kedudukan sederajat dalam tata kelola industri moderen dapat dilakukan dengan adanya alokasi saham bagi serikat pekerja. Dalam Hukum kita mengenal perusahaan tertutup dan terbuka, apabila ada perusahaan yang mengalokasikan saham untuk serikat pekerja dapat diistilahkan sebagai perusahaan bersama, berarti perusahaan yang dijalankan kolaborasi antara pengusaha dan pekerja. Serikat pekerja memiliki modal yang ditanamkan, kontribusinya dianggap memberikan kontribusi berupa modal dalam bentuk saham.

Pasal 4 ayat (2) huruf f Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, menegaskan: "Serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan."

Secara eksplisit sudah diatur di dalam undang-undang, akan tetapi pada

pelaksanaannya belum. Hal ini perlu dikritisi mengingat perlunya merevisi undang-undang dan menata regulasi yang ada, sehingga pasal-pasal yang dibuat harus dapat dilaksanakan dengan baik.

Peneliti mempunyai gagasan bahwasannya kepemilikan saham yang dimiliki pekerja, memiliki hak suara dalam RUPS dilakukan secara keterwakilan. Hak suara yang dimiliki pekerja, tidak hanya mewakili kepentingan pekerja saja, akan tetapi secara profesional memberikan arah bisnis perusahaan agar dapat profit. Serikat Pekerja pun secara komunal harus dapat memahami kondisi perusahaan, sehingga meminimalisir adanya aksi mogok atau konflik.

Pada perusahaan di Amerika dan sudah di adopsi di Indonesia, yaitu skema "*Employee Stock Ownership Plans*" (yang selanjutnya disingkat: *ESOP*), berupa skema kepemilikan saham bagi karyawan untuk memiliki saham tempatnya bekerja. Akan tetapi skema ini tidak mewakili kepentingan karyawan secara keseluruhan dan tentunya program ini hanya diberlakukan untuk *Top Management* dengan kata lain hanya pejabat tinggi perusahaan saja yang dapat memiliki saham perusahaan. Kepemilikan saham pun biasanya tanpa hak suara, karena biasanya saham yang dimiliki dijual di bursa efek atau saham publik.

ESOP are an Equity-based compensation scheme built on eliminating the conflict of interest that often emerges between shareholders and executives, a problem that is most likely to exist in publicly listed companies (Ray, 2016). *ESOP* ada karena berfungsi menghilangkan kesenjangan yang dapat berpotensi konflik, melibatkan managerial untuk mendapatkan kepemilikan perusahaan tersebut melalui kepemilikan saham. Saham yang di dapat pun biasanya sebagai *reward* karyawan yang telah memenuhi atau melampaui target yang diberikan RUPS.

ESOP are an Equity-based compensation scheme built on eliminating the conflict of interest that often emerges between

shareholders and executives, a problem that is most likely to exist in publicly listed companies (Mwenda, 2023). *ESOP* merupakan kompensasi berbasis ekuitas, atas kinerja eksekutif perusahaan yang telah meningkatkan profit perusahaan. Kehadiran pekerja dalam kepemilikan saham, apalagi secara serikat yang berupa keterwakilan tentunya sebagai resolusi, karena pekerja dapat memberikan kontribusi untuk memajukan perusahaan dan mengerti terhadap kondisi perusahaan.

Di Negara Inggris kepemilikan saham oleh pekerja selangkah lebih maju, karena tidak hanya menyasar *Top Management* atau tingkatan direksi saja karena pekerja bisa mendapatkan program kepemilikan saham. Program tersebut dikenal dengan "*Save As You Earn*" (selanjutnya disebut: *SAYE*), merupakan program tabungan karyawan melalui pemotongan gaji yang dapat dikonversi menjadi kepemilikan saham. Hal ini menarik karena pekerja dapat memilih untuk menggunakan opsi membeli saham tersebut dengan dana yang diperoleh dari kontrak tabungan, atau hanya mengambil dana dan bonusnya.

SAYE plans are used by companies to attract, motivate, and retain employees, especially non-managerial staff (HMRC, 2020). Companies highlight the potential of SAYE to increase employee interest in the company and, where options are converted into stock, to promote employee stock ownership. Due to the tax benefits on offer, coupled with the asymmetric risk profile of options, SAYE is widely seen as a valuable employee benefit. (Pendleton, 2021).

Pemerintah pun mendorong *SAYE* dengan memberikan kompensasi tabungan bebas pajak. Kesadaran pekerja untuk ikut serta menumbuhkan perusahaan melalui kepemilikan saham, menjadikan suatu *circle* kondusif karena perusahaan dalam penambahan modal dapat melalui penjualan saham yang dibeli pekerja. *SAYE* dapat meningkatkan kinerja

pekerja untuk lebih giat menjaga perusahaan agar selalu *profit*.

Indonesia belum maksimal dalam kesadaran pentingnya pekerja ikut serta dalam kepemilikan saham. Peneliti baru menemukan instrumen hukum secara teknis dalam keterlibatan pekerja untuk memiliki saham, dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor: 14 /POJK.04/2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 32/POJK.04/2015 Tentang Penambahan Modal Perusahaan Terbuka Dengan Memberikan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (Selanjutnya disingkat: POJK 4/2019) telah mengatur penawaran saham kepada karyawan terlebih dahulu sebelum untuk publik, pada Pasal 1 angka 9 dijelaskan bahwa: "Program Kepemilikan Saham Perusahaan Terbuka yang selanjutnya disebut Program Kepemilikan Saham adalah program penawaran kepada karyawan, anggota direksi, dan/atau anggota dewan komisaris Perusahaan Terbuka dan/atau Perusahaan Terkendali yang memenuhi syarat untuk memiliki saham Perusahaan Terbuka."

Sarana hubungan industrial diwujudkan dengan menggunakan model, yaitu keberadaan serikat pekerja di lingkungan perusahaan, organisasi pengusaha dalam ranah bipartit, bersama pemerintah melalui forum tripartit, berbagai peraturan hukum positif, perjanjian kerja bersama, serta lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sarana yang tersedia dipergunakan untuk mewujudkan kemitraan, namun demikian ketersediaan sarana tersebut, tidak menjamin dengan baik bahwa dalam perjalanan proses produksi tanpa mengalami hambatan, sekurang-kurangnya dengan pelbagai sarana tersebut, dapat menekan tingkat perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Maka, hubungan kemitraan dapat terbangun/tercipta dalam suasana kesejukan dalam koridor hukum, keadilan dan memberi kemanfaatan bagi semua

pihak dengan tetap patuh terhadap hak dan kewajiban masing-masing. Dalam rangka membangun hubungan kerja yang bermotif kemitraan dapat diketengahkan model partisipasi versi Swedia, yakni peran serikat pekerja di tempat kerja, seperti perencanaan produksi, kepastian/kelayakan kerja, kondisi kerja (syarat syarat kerja, kesehatan, keselamatan kerja, kesejahteraan), dan partisipasi di bidang pengelolaan keuangan perusahaan (Sherly, 2023).

Pengalokasian saham untuk serikat pekerja merupakan resolusi konflik dalam hubungan industrial. Alokasi saham untuk serikat pekerja dapat memberikan beberapa efek baik bagi perusahaan, serikat pekerja, dan pekerja.

Efek baik bagi perusahaan, yaitu: (a) meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kepemilikan saham dalam perusahaan akan termotivasi untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerjanya; (b) meningkatkan loyalitas karyawan, dan (c) meningkatkan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan pekerja.

Efek baik bagi serikat pekerja, yaitu meningkatkan kekuatan dan pengaruh serikat pekerja, serta meningkatkan kesejahteraan anggota serikat pekerja. Selanjutnya, efek baik bagi pekerja, meliputi meningkatkan kesejahteraan pekerja. Alokasi saham untuk serikat pekerja dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja. Hal ini karena pekerja akan menerima dividen dari saham yang dimiliki serikat pekerja. Selanjutnya, juga dapat meningkatkan rasa memiliki dan kebanggaan terhadap perusahaan.

Secara keseluruhan bahwa alokasi saham untuk serikat pekerja merupakan langkah yang positif bagi perusahaan, serikat pekerja, dan pekerja. Alokasi saham dapat memberikan berbagai manfaat bagi semua pihak yang terlibat sebagai resolusi terhadap perselisihan industrial.

KESIMPULAN

Konflik pekerja dengan perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dihindarkan, karena adanya perbedaan kepentingan terlebih lagi efek dari konflik tersebut yang kurang baik, bisa memicu adanya kekerasan hingga pengrusakan dari kedua belah pihak. Resolusi konflik yang perlu dilakukan dengan menjadikan serikat pekerja sebagai bagian dari *owner* perusahaan, melalui kepemilikan saham secara komunal. Alokasi saham bagi serikat pekerja haruslah saham dengan hak suara, sehingga serikat pekerja dapat berkolaborasi untuk memajukan perusahaan melalui RUPS. Pengalokasian saham untuk serikat pekerja tentunya menjadikan berefek baik bagi kedua belah pihak, terutama bagi perusahaan yang padat karya, menjadikan hak pekerja dapat terpenuhi dengan baik. Perusahaan di USA telah mengenal *Employee Stock Option Plan* /ESOP, akan tetapi kepemilikan tersebut bersifat pribadi yang di dapat dari pemberian *reward* atau pembelian, belum memenuhi kepentingan pekerja secara umum di suatu perusahaan.

Keberadaan kepemilikan saham bagi para pekerja adalah juga bagian dari keadilan kesejahteraan dan keadilan sosial. Mengingat perlindungan terhadap pekerja bukan hanya sekedar untuk mendapatkan santunan maupun pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik, namun juga perlindungan dari aspek sosial ekonomi pun perlu diperoleh.

Melalui kepemilikan saham diharapkan dapat meredam gejolak konflik yang terjadi di Perusahaan. Karena stabilitas dinamika kehidupan pekerja dengan Perusahaan dapat terbangun secara kondusif dengan terciptanya hubungan industrial yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Bagus Basofi,M., dan Irma Fatmawati (2023). "Perlindungan Hukum Terhafap Pekerja di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja". Jurnal Profesional Komunikasi & Administrasi

Publik hlm 77.
<https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3544>

CNBC Indonesia, 26 January 2023 pukul 10:00 WIB, hlm. 1

Munandar, M. (2010). "Dasar-Dasar Konflik Dan Model Resolusi Konflik Pada Masyarakat Desa Pantura Jabar," Jurnal Sosiohumaniora: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial dan Humaniora, 12 (2), hlm. 177.

<https://doi.org/10.24198/sosiohumani.v12i2.5449>

Mwenda, Beny and Ibrahim, Magwana N. (2023). "Do Employee Stock Ownership Plans Affect the Quest for Firm Profitability? Evidence from Tanzania." Journal Of Theoretical And Applied Management, 16 (1), hlm. 53.
<https://doi.org/10.20473/jmtt.v16i1.43161>.

Nano, Verda S. (2023). "Terungkap! Ini Dia Biang Kerok Bentrok Maut di Smelter PT GNI,"

Pendleton, Andrew and Robinson, Andrew (2021). "Why Walk Away From an Easy Gain in Wealth? Evidence from a UK Stock Option Plan." Journal of Behavioral and Experimental Finance, 31(1), hlm. 2,
<https://doi.org/10.1016/j.jbef.2021.100539>

Ray, K. K. (2016). "Employee Stock Option Plan and Firm Performance: A Quantile Regression Approach." Asian Journal of Empirical Research, 6(6), hlm. 152.
<https://doi.org/10.18488/journal.1007/2016.6.6/1007.6.152.166>.

Ronny Hanitjo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Penerbit Ghalia, Jakarta, 1990, hlm. 26.

Santika, Erlina F. (2023). "PHK Jadi Jenis Perselisihan Industrial Terbanyak Dilaporkan per Juli 2023," 23/08/2023, hlm. 1.
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/08/23/phk-jadi-jenis-perselisihan-industrial-terbanyak-dilaporkan-per-juli-2023>.

Sherly, Anggraini E. (2023). "Peran Serikat Pekerja Dalam Hal Perselisihan Hubungan Kerja Yang Berdampak Pada Pemutusan Hubungan Kerja," *Jurnal Syntax Admiration*, 4(3), hlm. 359

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif suatu Tinjauan Singkat*, Penerbit Rajawali, Jakarta, 1985, hlm. 15.

Syahrul, Ilham J. (2020). "Dinamika Sosial Sikap *Narcisstic* Aksi Demonstrasi

Mahasiswa Dalam Prospek Demokrasi Indonesia," 8(1), hlm. 35.

<https://journal.unismuh.ac.id/>

P_ISSN: 2339-2401/E_ISSN: 2477-0221

Turner, J. (1991). *The Structure of Sociological Theory*, Wardworth Publising Company California.

Yudha Bhakti, *Penafsiran dan Konstruksi Hukum*, Alumni, Bandung, 2000, hlm. 9-10.