



## PERAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI PADANG KELAS IA DALAM MEMBERIKAN KEPASTIAN HUKUM TERHADAP PERKARA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

RUSTAN SINAGA\*

Submitted: 12-07-2018, Reviewed: 27-10-2018, Accepted: 30-10-2018.  
<http://doi.org/10.22216/soumlaw.v1i2.3528>

**Abstract:** *After the enactment of Law No. 2 of 2004 on Industrial Relations Dispute Settlement, the implication of handling disputes becomes the authority of the Industrial Relations Court at the local District Court. In addition to the court (litigation) settlement disputes termination disputes may also be settled out of court (non litigation). The Industrial Relations Court at the IA District Court handled several termination matters. In this study the authors will focus on the settlement through the judiciary (litigation). The problems discussed in this paper is the Role of Industrial Relations Court in Providing Legal Certainty to Termination of Employment Case (PHK) and Implementation of Decision. This study is juridical normative. Based on this research the authors draw the conclusion that the Industrial Relations Court has not played a role in Giving Legal Certainty to Termination Employment Case. The Industrial Relations Court only performs its role in accordance with applicable law. Implementation of the PHI's decision that the losing party tended to file a cassation appeal. Parties that have not / do not want to implement the contents of the decision of the IRC are caused by the absence of sanctions in Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower and Law Number 2 Year 2004 on Industrial Relations Dispute Settlement.*

**Keywords:** *PHI; District Court Class IA Padang; Legal certainty; Work termination*

Abstrak: Pasca diberlakukannya Undang-undang 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, berimplikasi pada penanganan perselisihan pemutusan hubungan kerja menjadi wewenang Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Selain jalur peradilan (litigasi) penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat juga diselesaikan di luar pengadilan (non litigasi). Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA menangani beberapa perkara pemutusan hubungan kerja. Dalam penelitian ini penulis akan fokus pada penyelesaian melalui peradilan (litigasi). Permasalahan yang dibahas dalam tulisan ini adalah Peran Pengadilan Hubungan Industrial dalam Memberikan Kepastian Hukum terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Pelaksanaan Putusan. Penelitian ini adalah *juridis normatif*. Berdasarkan penelitian tersebut penulis menarik kesimpulan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial belum berperan dalam Memberikan Kepastian Hukum Terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja. Pengadilan Hubungan Industrial hanya melakukan perannya sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Pelaksanaan putusan PHI bahwa pihak yang kalah cenderung mengajukan upaya hukum kasasi. Pihak yang belum/tidak mau melaksanakan isi putusan PHI disebabkan karena tidak adanya sanksi dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

**Kata Kunci:** PHI; Pengadilan Negeri Kelas IA Padang; Kepastian Hukum; Pemutusan Hubungan Kerja

---

\* Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Padang, rustansin@yahoo.com, S.H (Universitas Rau), M.H (Universitas Ekasakti)



## A. Pendahuluan

Agar dapat membeli, memperoleh atau membiayai segala benda atau sarana diperlukan penghasilan. Demikian juga untuk mempertahankan segala kekayaan dan sarana yang telah dimiliki atau secara rutin dapat digunakan untuk memenuhi segala keperluan hidupnya. Untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi berbagai keperluan hidupnya itulah setiap orang memerlukan orang lain dalam hubungan saling bantu-membantu atau saling tukar bantu dalam memberikan segala sesuatu yang telah dimiliki dan saling memberikan segala sesuatu yang diperlukan dari orang lain. Seseorang yang kurang memiliki modal atau penghasilan memerlukan pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan kepadanya, sehingga ia dapat memenuhi segala keperluannya. Sebaliknya seseorang yang telah tergolong orang yang mampu dan bila ia dapat dikatakan telah memiliki segala sesuatu yang diinginkannya, namun jelas ia pun tidak mampu memelihara, merawat atau mempertahankannya seorang diri sehingga ia membutuhkan seseorang atau beberapa orang tenaga kerja.

Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku (actor) dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia (Sastrohadiwiryo 2005). Pasal 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang mengatakan Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Oleh karena itu sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 4 UU Ketenagakerjaan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk: 1) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; 2) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; 3) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan 4) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.



Pasal 50 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan kerja yang dimaksud dalam UU Ketenagakerjaan ini adalah suatu perikatan kerja yang bersumber dari perjanjian. Ketentuan perjanjian kerja yang ada hubungan kerja atau ketenagakerjaan bukan merupakan hukum pelengkap. Hal ini berarti ketentuan perjanjian kerja bersifat memaksa artinya ketentuan perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan tersebut wajib ditaati atau diikuti (Rusli 2004). Soepomo memberikan definisi mengenai hubungan kerja, yaitu:

Suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah. Pada pihak lainnya mengandung arti bahwa pihak buruh dalam melakukan pekerjaan itu berada di bawah pimpinan pihak majikan (Soepomo 2016). Hubungan kerja terjadi apabila seseorang (karyawan, pekerja atau pegawai) menyediakan keahlian dan tenaganya untuk orang lain (majikan atau pimpinan) sebagai imbalan pembayaran sejumlah uang. Pekerjaan itu dapat dilakukan selama jangka waktu tertentu atau tidak tertentu, lama atau singkat, atau sampai suatu pekerjaan tertentu itu diselesaikan, tetapi pada umumnya pihak-pihak lebih terikat secara teratur. Sebuah perusahaan dapat mempekerjakan beberapa direktornya dengan membuat suatu perjanjian kerja dan menjadi anggota serikat buruh. Jika terjadi suatu perselisihan yang mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), maka serikat buruhlah yang akan memberikan perlindungan hukum terhadap para pekerjanya (Muhammad 2017).

Adanya hubungan kerja ini maka lahirlah perjanjian kerja. Istilah perjanjian sebenarnya tidak dikenal dalam KUH Perdata, yang ada ialah perikatan atau *verbinten* (Pasal 1233 KUH Perdata) dan persetujuan atau *overeenkomst* (pasal 1313 KUH Perdata). Beberapa ahli hukum juga berbeda pendapat dalam menggunakan istilah-istilah tersebut. Di Indonesia istilah *verbinten* diterjemahkan dalam 3 (tiga) arti, yaitu: perikatan, perhutangan dan perjanjian, sedangkan istilah *overeenkomst* diterjemahkan dalam 2 (dua) arti, yaitu perjanjian dan persetujuan.



Definisi perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu yaitu, buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya untuk pihak lain, yaitu majikan dengan upah selama waktu tertentu (Khakim 2003). Suatu perjanjian kerja dapat meliputi berbagai jenis pekerjaan, sepanjang pekerjaan tersebut diperlukan oleh pemberi kerja. Ditinjau dari jangka waktu perjanjian kerja, pemberi kerja dapat saja membuat perjanjian kerja untuk jangka waktu yang ditetapkan lebih awal atau tidak. Sekalipun demikian, dalam rangka memberi kepastian hukum kepada perkerja dan pemberi kerja, perjanjian kerja yang dikaitkan dengan jangka waktunya dibagi menjadi 2 jenis perjanjian kerja. Kedua jenis perjanjian kerja yang diperbolehkan Undang-undang tersebut adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) (S 2013).

Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX UU Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-undang Ketenagakerjaan disebut bahwa Perjanjian kerja adalah perjanjian antara perkerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka di dalam perjanjian kerja harus dipenuhi 3 (tiga) unsur, sebagai berikut (Gultom 1987): 1) Ada orang di bawah pimpinan orang lain; 2) Penunaian kerja maksudnya melakukan pekerjaan; dan 3) Adanya upah.

Dipenuhinya 3 (tiga) unsur tersebut, yaitu adanya perintah, pekerjaan dan upah disebut perjanjian kerja. Adapun pihak yang memerintah disebut pengusaha/pemberi kerja, sedangkan pihak yang diperintah disebut pekerja (F.X Djumialdji 2005). Bagi pekerja/buruh, pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan awal hilangnya mata pencaharian, berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Oleh karena itu pemutusan hubungan kerja (PHK) bisa menjadi momok bagi setiap pekerja/buruh karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari PHK itu. Mengingat fakta di lapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja atau buruh selalu khawatir dengan ancaman PHK tersebut.



Pasal 151 UU Ketenagakerjaan berbunyi Ayat (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Sementara dalam ayat (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Kemudian dalam ayat (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Ketentuan Pasal 151 UU Ketenagakerjaan tersebut jelas bahwa apabila PHK tersebut tidak dapat dihindari maka pengusaha wajib merundingkannya terlebih dahulu dengan buruh namun dalam fakta di lapangan tidak demikian, bahkan PHK yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja/buruh tidak diselesaikan sesuai dengan prosedur yang seyogianya bisa diselesaikan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Namun PHK terhadap pekerja/buruh banyak yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Jumlah perkara se-Propinsi Sumatera Barat berdasarkan data yang tercatat di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang Kelas IA adalah sebanyak 108 perkara, dengan rincian sebai berikut: tahun 2016 jumlah perkara sebanyak 55 perkara dan tahun 2017 sebanyak 53 perkara. Sehubungan dampak PHK sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan maka mekanisme dan prosedur PHK diatur sedemikian rupa agar pekerja/buruh tetap mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Perlindungan pekerja tersebut dalam bahasa Belanda disebut *arbeidsbescherming*.

Maksud dan tujuan perlindungan buruh atau perlindungan pekerja adalah agar pekerja dapat dilindungi dari perlakuan semena-mena dan pemerasan oleh pihak pengusaha. Pemerintah sangat menaruh perhatian terhadap masalah perlindungan pekerja/buruh karena pada umumnya posisi pekerja masih lemah, sehingga perlindungan kerja dan keselamatan kerja akan dapat mewujudkan terpeliharanya kesejahteraan,



kesehatan, kedisiplinan pekerja yang berada dibawah kepemimpinan pengusaha (Anwar 1991).

Adapun kehadiran organisasi pekerja/buruh dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Hal ini sangat tergantung dari kesadaran para pekerja/buruh untuk mengorganisasikan dirinya. Sebagai implementasi dari amanat ketentuan Pasal 28 Undang-undang Dasar 1945 tentang kebebasan berserikat dan berkumpul mengeluarkan pikiran dengan lisan maupun tulisan yang ditetapkan dengan undang-undang, maka pemerintah telah meratifikasi Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 98 dengan Undang-undang nomor 18 tahun 1956 mengenai dasar-dasar hak berorganisasi dan berunding bersama (Husni 2001).

Sejalan dengan babak baru pemerintahan Indonesia yakni era reformasi yang menuntut pembaharuan di segala bidang kehidupan berbangsa dan bernegara, pemerintah melalui Kepres Nomor 83 Tahun 1998 telah mengesahkan konvensi International Labour Organisation (ILO) Nomor 87 Tahun 1948 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi (*Convention Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise*). Pemerintah Indonesia telah merespon secara positif konvensi ILO yang telah diratifikasi. Hal ini terbukti dari rumusan substansi pengaturan dalam Undang-undang serikat pekerja/serikat buruh yang sangat aspiratif (Undang-undang Nomor 21 tahun 2000).

Seiring dengan kebebasan pekerja/buruh untuk mengorganisasikan dirinya, maka tugas yang diemban pekerja/buruh semakin berat, yakni tidak saja memperjuangkan hak-hak normatif pekerja/buruh, tetapi juga memberikan perlindungan, pembelaan dan mengupayakan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh terutama jika pekerja/buruh terlibat perselisihan yang mengakibatkan terjadinya PHK (Husni 2001). PHK terjadi jika pengusaha menghadapi hal-hal: 1) Kesalahan pekerja yang tidak dapat dipertanggungjawabkan lagi; 2) Perusahaan tersebut mengalami penurunan perkembangannya (diambang kebangkrutan). Pekerja dapat pula mengadakan PHK dengan alasan: 1) Karena keinginannya untuk meminta berhenti dari pekerjaannya; 2)



Karena keinginan sendiri disebabkan pindah domisili atau mencari lapangan kerja lain atau memasuki dunia militer dan lain-lain.

Harapan pemerintah agar PHK tidak dilakukan oleh pengusaha terhadap buruhnya, tercantum dalam Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang mengatakan Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- 1) Pekerja /buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu yang tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus- menerus;
- 2) Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- 3) Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- 4) Pekerja/buruh menikah;
- 5) Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- 6) Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- 7) Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atau kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- 8) Pekerja/buruh mengdudukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- 9) Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- 10) Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Walaupun lazimnya PHK dilakukan oleh pengusaha terhadap buruhnya, tetapi dalam kehidupan dunia usaha ini tidak jarang pula terjadi bahwa pihak buruh melakukan





PHK dengan alasan yang seharusnya menjadi cambuk bagi pengusaha, seperti misalnya karena merasa kesal atau tidak tahan menghadapi pengusaha yang berperilaku kurang baik, sering merendahkan derajatnya, menerima perintah kerja secara terus-menerus tanpa ada waktu untuk mengaso yang justru tindakan atau perilaku pengusahaan yang demikian sangat bertentangan dengan nilai-nilai Pancasila. Disamping ketentuan tersebut di atas pekerja/buruh juga dapat melakukan PHK karena keterlambatan 3 (tiga) bulan secara terus menerus pengusaha tidak membayar gaji pekerja/buruh. Sebaliknya di pihak pengusaha enggan pula untuk melakukan PHK, karena buruh yang telah dapat dikatakan sebagai buruh yang telah mempunyai pengalaman kerja di perusahaannya, misalnya baru 1 (satu) atau 2 (dua) bulan, pembinaan terhadap mereka sekedar untuk lebih memantapkan produktifitas kerjanya.

Memberhentikan pekerja/buruh yang telah bekerja beberapa bulan di perusahaannya hanya dilakukan karena keterpaksaan, dikarenakan buruh yang bersangkutan walaupun telah sering dinasehati, diberi peringatan, tetapi tidak mau mengubah sikap dan perilakunya yang kurang baik, sehingga selalu mengesalkan pengusaha. Hanya saja dalam melakukan PHK karena adanya keterpaksaan tersebut, maka pengusaha yang baik akan tetap akan memperhatikan ketentuan perundang-undangan atau hukum yang berlaku.

Penanganan perselisihan PHK selama ini (dari tahun 1957) ditangani oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4D/P4P) dibawah naungan Departemen/Instansi Ketenagakerjaan, sedangkan berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang ditetapkan tanggal 14 Januari 2005, penanganannya dialihkan ke Pengadilan Negeri. Adapun kasus-kasus yang ditangani adalah kasus-kasus PHK di daerah yang tidak selesai di perantara (mediasi). Oleh P4D, kasus-kasus tersebut disidangkan dengan memanggil pihak-pihak yang berselisih, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) (Sitorus 2007).

Dalam Pasal 55 Undang-undang nomr 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial (UU PPHI), disebutkan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan Pengadilan Khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Pada





Pasal 59 ayat (1) UU PPHI menyebutkan untuk pertama kali dengan Undang-undang ini dibentuk PHI pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibukota Propinsi yang di daerah hukumnya meliputi propinsi yang bersangkutan. Untuk Propinsi Sumatera Barat yang pertama kali ditetapkan adalah di Kota Padang. Pengadilan Negeri seluruh Indonesia sudah melakukan persidangan-persidangan termasuk Pengadilan Negeri Padang telah melaksanakan persidangan dimana hakimnya adalah dari Pengadilan dan hakim *Ad Hoc* yang terdiri dari unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan organisasi Pengusaha.

Apabila para pihak yang berselisih melakukan upaya penyelesaian melalui pengadilan, maka di dalam Pasal 55 UU PPHI yang berwenang memeriksa, mengadili dan memutuskan perselisihan hubungan industrial adalah PHI yang merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. PHI bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus ditegaskan dalam Pasal 56 UU PPHI, yang meliputi: 1) Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak; 2) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan; 3) Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan 4) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang pemikiran di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam yang dirumuskan sebagai berikut: 1) bagaimana peran Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang Kelas IA dalam memberikan kepastian hukum terhadap perkara pemutusan hubungan kerja? dan bagaimana pelaksanaan putusan Pengadilan Hubungan Industrial oleh para pihak?

## **B. Metode Penelitian**

Penulis dalam karya tulis ini menggunakan metode pendekatan *yuridis normatif* yang didukung oleh pendekatan *yuridis empiris*. Menurut Jhony Ibrahim “Penelitian hukum yuridis normatif adalah tipe penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif” (Ibrahim 2010). Pendekatan *yuridis normatif* dalam penelitian ini digunakan untuk menguraikan bahan-bahan kepustakaan



berupa peraturan perundang-undangan, buku-buku dan karya ilmiah yang terkait dengan masalah yang diteliti. Sementara, dalam penelitian hukum empiris yang menjadi fokus kajiannya pada bekerjanya hukum dalam masyarakat. Pendeka-pendekatan yang sering digunakan dalam penelitian hukum empiris, meliputi: a. pendekatan sosiologi hukum, b. pendekatan antropologi hukum dan c. pendekatan psikologi hukum (Arliman S 2018).

### **C. Pembahasan dan Analisis**

#### **1. Peran Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Padang Kelas IA Dalam Memberikan Kepastian Hukum Terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja**

Sebagaimana telah diuraikan dalam bab sebelumnya sejarah singkat tentang terbentuknya pengadilan hubungan industrial yang merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memutus perselisihan hubungan industrial. Salah satu perselisihan hubungan industrial yang diajukan ke PHI pada Pengadilan Negeri Padang Kelas IA adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha/perusahaan terhadap karyawan. Dalam proses persidangan perkara pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diajukan oleh para pencari keadilan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang Kelas IA agar para pencari keadilan memperoleh keadilan, kegunaan dan kepastian hukum terhadap perkara yang diajukan. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial menghasilkan berbagai macam putusan antara lain adalah putusan perdamaian, ditolak, tidak dapat diterima/NO, kabul, dan bahkan ada yang dicabut perkaranya. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang mengabulkan gugatan/tuntutan penggugat baik mengabulkan sebahagian maupun seluruhnya masih terdapat upaya hukum yaitu kasasi dan peninjauan kembali. Para pihak dapat mempegunakannya sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku. Jika terhadap putusan PHI tidak dilakukan upaya hukum dan telah lewat tenggang waktu mengajukan upaya hukum, maka putusan tersebut menjadi putusan yang berkekuatan hukum tetap (BHT)/*inkracht van gewijsde*.



Putusan PHI yang sudah berkekuatan hukum tetap (BHT) bersifat mengikat dan memaksa. Mengikat diartikan bahwa putusan harus dipatuhi dan dilaksanakan. Sedangkan bersifat memaksa dimaknai bahwa putusan itu bisa dilaksanakan secara paksa kalau pihak yang dihukum tidak melaksanakan secara suka rela (Pangaribuan 2017). Putusan yang sudah berkekuatan hukum tetap dapat dilaksanakan melalui bantuan pengadilan. Namun demikian, putusan yang dapat dieksekusi melalui bantuan pengadilan masih bergantung pada amar putusan. Putusan pengadilan tidak semua bisa dieksekusi oleh pengadilan, yaitu putusan yang bersifat deklaratif dan konstitutif. Bagian putusan yang dilaksanakan adalah isi dari amar putusan. Amar putusan disusun di bawah pertimbangan hukum. Amar putusan adalah substansi putusan yang dirinci dengan kalimat yang tegas yang berisi pernyataan, perintah atau hukuman dari pengadilan. Amar putusan yang bisa dieksekusi secara paksa adalah amar yang bersifat *condemnatoir*. Putusan *condemnatoir* menghukum tergugat melakukan suatu perbuatan, atau tidak melakukan sesuatu perbuatan.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang mengabulkan gugatan/tuntutan penggugat baik mengabulkan sebagian atau mengabulkan seluruhnya ada yang dilaksanakan dengan suka rela dan ada juga yang dilaksanakan dengan teguran/*aanmaning*. Dengan adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial para pencari keadilan berharap mendapat keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum dengan dilaksanakannya putusan tersebut oleh para pihak. Namun dalam kenyataannya para pihak terutama pihak pengusaha sebagai pihak yang kalah tidak bersedia melaksanakan isi putusan secara suka rela. Pengadilan Hubungan Industrial telah melaksanakan sesuai dengan kewenangannya yaitu memeriksa, mengadili, dan memutus perselisihan hubungan industrial yang diajukan kepadanya. Pelaksanaan putusan bukanlah kewenangan PHI, karena berdasarkan pasal 56 UU PPHI, menyebutkan PHI bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus: 1) Di tingkat pertamamengenai perselisihan hak; 2) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan; 3) Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja; 4) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.



Pada dasarnya putusan pengadilan harus mampu dan berani tampil menyuarakan hati nurani masyarakat. Pengadilan Hubungan Industrial dalam melaksanakan fungsi dan tugas bekerja sesuai dengan hati nurani dan impian rakyat. Pengadilan tidak hanya corong undang-undang, tetapi juga mampu mengamati kehidupan bangsa secara intens. Sesungguhnya putusan pengadilan diperlukan untuk menyelesaikan suatu perkara/perselisihan yang diajukan ke pengadilan. Putusan PHI merupakan hasil proses persidangan, sementara pengadilan merupakan alternatif terakhir bagi para pencari keadilan, oleh karena itu putusan PHI tentunya harus dapat memenuhi apa yang dituntut oleh para pencari keadilan. Dengan demikian hakim dalam memutus suatu perkara tetap bertitik tolak pada ketiga unsur yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum.

Putusan PHI yang mencerminkan kepastian hukum, hakim dalam menyelesaikan perkara/perselisihan hubungan industrial mempunyai tugas untuk menemukan hukum yang tepat. Hakim dalam menemukan hukum (Sutiyoso 2004), tidak cukup hanya mencari dalam undang-undang saja, sebab kemungkinan undang-undang tidak mengatur secara jelas dan lengkap, sehingga hakim harus menggali nilai-nilai hukum yang hidup dalam masyarakat. Penemuan hukum merupakan proses atau rangkaian kegiatan yang bersifat kompleks, yang dimulai dari jawab-jinawab sampai dijatuhkannya putusan. Prosedur penemuan hukum pada pemeriksaan perkara PHI sama seperti pemeriksaan perdata, dimana penggugat dapat mengajukan gugatan yang berisi peristiwa konkrit yang dijawab oleh tergugat dalam jawabannya yang berisi konkrit pula. Sering terjadi peristiwa konkrit yang diajukan oleh tergugat dalam jawabannya ada yang sama atau ada yang tidak sama dengan peristiwa konkrit yang diajukan oleh penggugat dalam gugatannya, maka hakim perlu mengetahui apa yang sekiranya menjadi sengketa kedua belah pihak, untuk itu perlu diadakan acara jawab jinawab diantara kedua belah pihak.

Tanpa wawasan, intuisi dan penilaian hakim, lingkaran dalam mencari hukum dan peristiwa yang relevan tidak dapat dipecahkan dan pengambilan keputusan tidak dapat dimulai. Jadi dengan pengetahuan dan penguasaan tentang hukum, maka konstataasi peristiwa konkritnya dimungkinkan. Oleh karena itu hakim harus menguasai peraturan hukum, bahkan hakim dianggap mengetahui hukumnya (*ius curia novit*) (Mertokusumo



2008). Nilai-nilai hukum yang hidup dalam masyarakat tidak lain hukum adat dan hukum tidak tertulis. Hakim bertugas sebagai penggalinya dan merumuskannya dalam suatu putusan. Putusan hakim merupakan bagian dari proses penegakan hukum yang bertujuan untuk mencapai salah satunya kebenaran hukum demi terwujudnya kepastian hukum. Putusan hakim merupakan produk penegak hukum yang didasarkan pada hal-hal yang relevan secara hukum (*yuridis*) dari hasil proses secara sah di persidangan. Pertimbangan hukum yang dipakai oleh hakim sebagai landasan dalam mengeluarkan amar putusan merupakan determinan dalam melihat putusan.

Kepastian hukum yang dituangkan dalam putusan hakim merupakan hasil yang didasarkan pada fakta-fakta persidangan yang relevan secara yuridis serta dipertimbangkan dengan hati nurani. Peristiwa relevan tersebut nantinya dapat mempengaruhi penyelesaian perkara. Untuk mengetahui peristiwa yang relevan tersebut, terlebih dahulu harus mengetahui hukumnya. Hakim selalu dituntut untuk selalu dapat menafsirkan makna undang-undang dan peraturan-peraturan lain yang dijadikan dasar untuk diterapkan. Penerapan hukum harus sesuai dengan kasus yang terjadi, sehingga hakim dapat mengkonstruksi kasus yang diadili secara utuh, bijaksana dan objektif. Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan-aturan itu memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati. Kepastian hukum merupakan ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna karena tidak lagi dapat dijadikan pedoman perilaku bagi semua orang. *Ubi jus incertum, ibi jus nullum* (di mana tiada kepastian hukum, di situ tidak ada hukum) (H. Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani 2013).

Demikian juga di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang Kelas IA bahwa dalam pengamatan dan penelitian penulis selama mengadakan penelitian dan menganalisis data terhadap putusan PHI bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial belum berperan dalam memberikan kepastian hukum terhadap perkara pemutusan hubungan kerja. Karena putusan PHI tersebut masih terdapat putusan yang



belum/tidak dilaksana oleh pihak yang kalah. Dari jumlah 108 perkara yang tercatat di PHI pada Pengadilan negeri Padang Kelas IA pada tahun 2016 dan 2017, terdapat perkara yang dengan berbagai putusan, dan ternyata ada yang dilaksanakan dengan sukarela dan ada juga yang dilaksanakan dengan setelah diberi surat teguran terlebih dahulu dan ada juga tidak/belum dilaksanakan.

Adapun faktor dilaksanakan dan tidak/belum dilaksanakan adalah sebagai berikut:

- 1) Putusan yang dilaksanakan, contohnya putusan Nomor 39/Pdt.Sus PHI/2016/PN Pdg. Perkara ini antara Edi Susanto, S. Pd., M.M (penggugat) lawan Yayasan Prayoga Padang (tergugat), diputus di PHI pada Pengadilan Negeri Padang Kelas IA dengan putusan mengabulkan gugatan penggugat sebagian. Putusan tersebut diterima penggugat, namun tergugat tidak menerimanya, sehingga tergugat melakukan upaya hukum yaitu kasasi. Selanjutnya PHI pada tingkat kasasi sebagai *judex factie* memeriksa dan memutus perkara tersebut dengan putusan mengabulkan sebagian gugatan penggugat. Faktor dilaksanakan antara lain: a) karena adanya kesadaran dari pihak yang kalah untuk melaksanakannya putusan PHI tersebut; b) karena pihak tergugat/perusahaan takut akan kehilangan kepercayaan dari pihak ketiga yang mengakibatkan perusahaan tidak mendapatkan pekerjaan lagi dari pemberi kerja; dan c) adanya rasa malu yang menyangkut nama baik dari pihak perusahaan sebagai pihak yang kalah;
- 2) Putusan yang tidak/belum dilaksanakan, contoh putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Pdg. Perkara ini antara Jailani Effendi (penggugat) lawan CV Mitratama Distribusi Persada (tergugat), diputus di PHI pada Pengadilan Negeri Padang Kelas IA dengan putusan menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke verklaard*). Putusan tersebut diterima tergugat, namun penggugat tidak menerimanya, sehingga penggugat melakukan upaya hukum yaitu kasasi. Selanjutnya PHI pada tingkat kasasi sebagai *judex factie* memeriksa dan memutus perkara tersebut dengan putusan mengabulkan sebagian gugatan penggugat. Faktor tidak dilaksanakannya putusan PHI tersebut adalah sebagai berikut: a) Perusahaan/pengusaha tidak merasa malu dan menyadari akan



kelalaiannya sebagai pelaku usaha; b) Karena tidak ada sanksi yang tegas dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; dan c) Bisa terjadi karena pihak penggugat/karyawan yang menang belum memohonkan eksekusi ke Pengadilan Negeri karena tidak ada biaya yang dimiliki oleh mantan pekerja/buruh.

## **2. Pelaksanaan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Padang Kelas IA Oleh Para Pihak**

**Pelaksanaan Putusan.** Putusan yang dapat dieksekusi/dilaksanakan harus merupakan Putusan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap; yang terhadap Putusan tersebut tidak dapat lagi dilakukan upaya hukum lagi misalnya Kasasi. Putusan yang berkekuatan hukum tetap tersebut harus mengandung suatu penghukuman; (misalnya : penghukuman untuk melaksanakan suatu Putusan, menyerahkan suatu barang, mengosongkan sebidang tanah, menghentikan suatu perbuatan/keadaan, membayar sejumlah uang atau melakukan suatu perbuatan tertentu); serta Putusan tersebut tidak dilaksanakan secara sukarela oleh pihak yang diperintahkan untuk memenuhi Putusan tersebut. Pihak yang menang berharap agar putusan PHI dapat dilaksanakan (*eksekusi*), sebab bila tidak dilaksanakan putusan pengadilan tersebut tidak bermakna. Dalam hal putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) tersebut dilaksanakan dengan suka rela oleh pihak yang dikalahkan, sudah barang tentu hal tersebut tidak menimbulkan persoalan (Lilik Mulyadi 2011). Namun bila kenyataannya pihak yang kalah tidak bersedia melaksanakan isi putusan dengan suka rela. Dalam hubungan ini ternyata ketentuan UU PPHI tersebut sama sekali tidak mengatur tentang eksekusi. Meskipun demikian, ia menunjuk dengan tegas pemberlakuan ketentuan hukum acara perdata dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Lilik Mulyadi 2011). Hal ini berarti bahwa persoalan eksekusi atas putusan PHI mengacu pada ketentuan hukum acara perdata. Terhadap pelaksanaan putusan PHI yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (BHT) terdapat kendala-kendala.





**Kendala pelaksanaan Putusan.** Dalam hubungannya dengan persoalan pihak yang kalah tidak bersedia untuk secara suka rela melaksanakan putusan pengadilan, pihak yang menang tersebut mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan, yang pada gilirannya pengadilan akan melaksanakan secara paksa. Perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan hukum privat dimana PHI bersifat pasif dan yang aktif adalah para pihak, maka pelaksanaan putusan PHI tersebut diserahkan kepada para pihak. Supaya putusan PHI dapat dilaksanakan oleh para pihak, maka pihak penggugat sebagai pihak yang menang harus mengajukan permohonan eksekusi kepada Ketua Pengadilan Negeri yang berwenang dimana perkara perselisihan itu diputus. Agar permohonan eksekusi dapat diajukan maka pihak pemohon eksekusi harus membayar biaya permohonan eksekusi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sementara pihak yang menang sebagai mantan pekerja/buruh tidak mempunyai cukup biaya untuk mengajukan permohonan sehingga pelaksanaan/eksekusi isi putusan bisa tertunda. Kendala lain dalam pelaksanaan putusan PHI yaitu tidak adanya sanksi yang tegas yang diatur dalam peraturan perundang-undangan bagi pihak yang tidak melaksanakan putusan PHI tersebut secara suka rela.

**Upaya Pelaksanaan Putusan.** Terhadap putusan PHI yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap, pihak yang kalah tetap tidak bersedia untuk memenuhi putusan pengadilan tersebut. Kejadian seperti itu dapat saja terjadi di dalam praktik, karena pihak yang kalah walaupun sudah diputuas oleh hakim, tetap saja tidak mau berbesar hati menerima kekalahan untuk melaksanakan isi putusan dengan suka rela. Seyogyanya pihak yang kalah baik itu pengusaha maupun pekerja, laksanakanlah isi putusan secara suka rela karena itu sudah menjadi kehendak para pihak itu sendiri membawa perselisihan untuk mendapat keadilan di hadapan hakim. Apabila pihak yang kalah tersebut tetap tidak bersedia menjalankan isi putusan pengadilan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap, maka pihak yang menang dapat menempuh langkah/upaya dengan cara mengajukan permohonan eksekusi pada Ketua Pengadilan Negeri Padang Kelas IA sebagai tingkat pertama.

Eksekusi adalah pelaksanaan secara resmi suatu putusan pengadilan dibawah pimpinan ketua Pengadilan Negeri. Bahwa eksekusi itu harus diperintahkan secara resmi



oleh ketua Pengadilan Negeri yang berwenang sebagai pelaksanaan atas suatu putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, atau atas putusan yang dinyatakan dapat dijalankan serta merta walaupun belum ada putusan yang berkekuatan hukum tetap (Pujiyo 2012).<sup>1</sup> Untuk pelaksanaan eksekusi terhadap putusan pengadilan hubungan industrial perlu diperhatikan asas-asas eksekusi tersebut yaitu sebagai berikut:

1) Teguran atau *Aanmaning*

Setelah suatu putusan berkekuatan hukum tetap, artinya tidak dapat diadakan upaya hukum lagi dan pihak yang kalah itu tidak mau/lalai memenuhi isi putusan dengan suka rela, maka pihak yang memenangkan perkara/perselisihan mengajukan permohonan kepada Ketua Pengadilan hubungan Industrial pada Pengadilan yang berwenang atau yang memeriksa perkara tingkat pertama untuk melaksanakan putusan tersebut. Permohonan eksekusi dalam pengajuan permohonan *aanmaning* harus melampirkan fotokopi salinan putusan yang dimohonkan eksekusi.

Setelah menerima permintaan itu dan dibayar panjar biaya permohonan eksekusi, maka Ketua Pengadilan Negeri memanggil pihak yang kalah untuk ditegur, agar dengan suka rela menjalankan isi putusan itu (*aanmaning*) dalam waktu paling lama 8 (delapan) hari sejak *diaanmaning*. Biaya dikenakan untuk perkara hubungan industrial di atas Rp150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) (Pujiyo 2012).

2) Pelaksanaan Sita Eksekusi

Dalam hal tempo yang telah ditentukan itu sudah lewat, sementara pihak yang dikalahkan walaupun sudah dipanggil dengan patut tidak juga menghadap atau tetap tidak bersedia melaksanakan isi putusan secara suka rela maka pemohon eksekusi dapat meminta kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri untuk melaksanakan sita eksekusi. Permohonan tersebut dilakukan secara tertulis melalui surat permohonan eksekusi (Pujiyo 2012).

Peletakan sita eksekusi harus mendahulukan terhadap sejumlah barang bergerak milik yang kalah, baru apabila barang bergerak tidak mencukupi maka dapat disita

---

<sup>1</sup> Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012, hlm. 185.



barang tidak bergerak milik yang kalah. Nilai barang yang disita harus sebanding dengan dengan nilai yang ditetapkan dalam putusan pengadilan ditambah dengan ongkos pelaksanaan putusan.

Untuk melakukan penyitaan petugas pelaksana dibantu oleh dua orang saksi yang identitasnya disebut dalam berita acara penyitaan. Saksi ikut menanda tangani surat asli berita acara sita dan salinannya. Penyitaan terhadap benda tidak bergerak, maka surat penyitaan itu diumumkan. Pihak yang disita barangnya tidak dapat memindahkan, memberatkan atau mempersewakan barang-barang tetap yang disita (Pujiyo 2012).

### 3) Pelaksanaan Lelang Eksekusi

Setelah sita eksekusi dijalankan, maka langkah selanjutnya dilakukan lelang terhadap barang yang telah disita eksekusi. Untuk itu pemohon eksekusi harus mengajukan surat permohonan lelang kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berwenang.

Untuk melaksnakan lelang eksekusi, maka pihak pemohon eksekusi terlebih dahulu harus membayar panjar biaya lelang ekekusi. Setelah biaya dibayar, barulah lelang eksekusi dapat dilaksanakan. Penjualan barang yang disita dilakukan untuk membayar sejumlah nilai tertentu sesuai putusan Pengadilan kepada pemohon eksekusi, yang pelaksanaanya dilakukan dengan perantara kantor lelang atau menurut keadaan sesuai pertimbangan Ketua Pengadilan.

## D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Bahwa Peran Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang Kelas IA dalam memberikan kepastia hukum terhadap perkara pemutusan hubungan kerja (PHK) belum memberikan kepastian hukum dalam hal putusan tidak dilaksanakan degan suka rela, karena pelaksanaan/eksekusi putusan PHI bukan merupakan kewenangan PHI tetapi merupakan kewenangan umum; (2) Bahwa Pelaksanaan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Oleh Para Pihak belum terlaksana sesuai amar putusan



PHI, karena tidak ada sanksi yang tegas terhadap ketidak patuhan para pihak yang tidak melaksanakan amar putusan terutama pihak pengusaha sebagai pihak yang dihukum untuk melaksanakan amar putusan PHI.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Saiful. 1991. *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha*. Medan: Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat.
- Arliman S, Laurensius. 2018. “Peranan Metodologi Penelitian Hukum di Dalam Perkembangan Ilmu Hukum di Indonesia.” *Soumatera Law Review* 1(1): 112. <http://ejournal.kopertis10.or.id/index.php/soumlaw/article/view/3346>.
- F.X Djumialdji. 2005. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar grafika Offset.
- Gultom, A. Ridwan Halim dan Sri Subiandini. 1987. *Sari Hukum Perburuahan Aktual*. Jakarta: PT Pradnya Paramita.
- H. Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani. 2013. *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Diseratsi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Husni, Lalu. 2001. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ibrahim, Jhonny. 2010. *Penulis dalam karya tulis ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif yang didukung oleh pendekatan yuridis empiris . Menurut Jhony Ibrahim “Penelitian hukum yuridis normatif adalah tipe penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-ka*. Malang: PT Bayu Media Publishing.
- Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Lilik Mulyadi, Agus Subroto. 2011. *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori Dan Praktik*. Bandung: PT Alumni.
- Mertokusumo, Sudikno. 2008. *Penemuan Hukum*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Muhammad, Abdulkadir. 2017. *Hukum Perjanjian*. Bandung: PT. Alumni.
- Pangaribuan, Juanda. 2017. *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*. Jakarta: MISI.



- Pujiyo, Ugo dan. 2012. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Rusli, Hardijan. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- S, R. Joni Bambang. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2005. *Manajemen tenaga kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Akasara.
- Sitorus, Thoga M. 2007. *Thoga M. Sitorus, Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia dan Daerah Pasca Reformasi, Bina Media Perintis, Medan, 2007, hlm.73. 1*. Medan: ina Media Perintis.
- Soepomo, Imam. 2016. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Sutiyo, Bambang. 2004. "Implementasi gugatan Legal Standing Dan Class Action dalam Praktik Peradilan Di Indonesia." *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 26(11).