

## HUBUNGAN HUKUM ACARA PERDATA DENGAN HUKUM ACARA PERADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Oleh

Saudin, SH., MH.<sup>1\*</sup>

### Abstract

*The legal relationship between civil proceedings and the judicial law of industrial relations law pursuant to Law Number 2 Year 2004 is an industrial relations tribunal constituting a special court within the jurisdiction of the public duty charged and authorized to examine and decide upon: the first level of rights disputes and interest disputes and disputes between Union / trade union in one company, which in the context of civil procedure law is the legal guidance of industrial relations court event.*

*Obstacles to the implementation of industrial relations court based on Law no. 2 Year 2004 is the implementation of industrial relations judiciary we can see so far that there are not in line or not synchronized between the two, such as the competence, procedures and application of the principle of fast judicial with cheap is still in doubt. And there are still some interests of workers that can not be handled by industrial relations*

**Kata Kunci :** Hukum Acara Perdata dan Hukum Acara Peradilan Hubungan Industri

### A. Pendahuluan

Manusia adalah makhluk sosial (*zoon politicon*), yakni makhluk yang tidak dapat melepaskan diri dari berinteraksi atau hubungan satu sama lain dalam rangka memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat jasmani maupun rohani. Dalam melakukan hubungan dengan manusia lain sudah pasti terjadi persamaan dan perbedaan-perbedaan dalam kepentingan, pandangan, dan perbedaan ini dapat melahirkan perselisihan, pertentangan atau konflik.<sup>1</sup>

Demikian pula yang terjadi di dalam satu hubungan ketenagakerjaan atau perburuhan. Dimana dalam hubungan tersebut tidak luput dari pertentangan atau perselisihan.

---

<sup>1\*</sup> Dosen Tetap STIH - Sumpah Pemuda Palembang

<sup>1</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 1

Apabila kita menyimak dinamika perburuhan beberapa tahun terakhir ini, maka kita akan menemukan perubahan yang sangat mencolok. Situasi kehidupan perburuhan berubah dari sesuatu yang sangat terpol, diawasi dan dikontrol secara ketat pada orde baru, menjadi gerakan yang sangat dinamis dan penuh gejolak pada Orde Baru

Ditengah dinamika perubahan tersebut, setidaknya ada dua persoalan yang sekaligus merupakan dilema bagi pemerintah saat ini, yakni, yang pertama, adanya tuntutan untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak buruh/pekerja secara lebih berkeadilan dan kedua, tingginya tuntutan untuk menciptakan jutaan lapangan kerja baru untuk mengurangi jumlah pengangguran.

Persoalan pertama menuntut pemerintah untuk mencipkakan peraturan ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja sesuai dengan standar kehidupan yang layak. Dalam hal ini pemerintah dituntut untuk keluar dan tidak terpaku pada standar upah minimum.

Untuk terjalannya komunikasi antara pekerja dan pengusaha biasanya dimulai dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah "suatu perjanjian antara orang perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapat upah".<sup>2</sup>

Pemenuhan persoalan pertama, secara serta merta pula bersifat kontraproduktif terhadap persoalan kedua. Perbaikan hak-hak pekerja/buruh secara global akan berdampak pada membengkaknya biaya operasional yang harus ditanggung oleh pengusaha. Dengan semakin minimnya margin keuntungan yang diperoleh, ditambah situasi sosial politik dan keamanan yang tidak stabil, telah membuat investor baru enggan berinvestasi, pada saat bersamaan investor lama juga mulai mempertimbangkan untuk memindahkan investasinya negara lain yang lebih menguntungkan.

Ditengah peliknya tarik menarik antara kedua persoalan tersebut, pemerintah pasca Orde Baru telah mulai melengkapi dan menyempurnakan beberapa peraturan dibidang ketenagakerjaan. Hal ini dimulai dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Dengan Undang-Undang ini para pekerja/buruh memperoleh haknya untuk bebas berserikat.

---

<sup>2</sup> Wiwoho Soejono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 190, hlm. 9

Selanjutnya pada Tahun 2003 pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimana pengertian pengertian tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.<sup>3</sup>

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian „setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat“. Dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini mengakibatkan hapusnya beberapa Undang-Undang sebelumnya, seperti Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969, tentang Pokok-Pokok Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dan Majikan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3791) dan lain-lain.

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 ini hal-hal yang menyangkut pengaturan hubungan industrial telah dirangkumkan, namun sekalipun materinya telah diatur secara lengkap, prosedur penyelesaiannya masih dengan cara-cara lama, yakni melalui Pegawai perantara, P4P, P4D dan seterusnya.

Namun, keluarnya kedua Undang-undang tersebut di atas ternyata belum mampu memuaskan keinginan dan kebutuhan semua pihak. Setiap penggodokan dan pengesahan Undang-Undang tersebut, selalu timbul keberatan-keberatan, baik dari pengusaha maupun pekerja/buruh. Kedua Undang-Undang di atas memang belum sempurna, sehingga masih perlu direvisi dalam beberapa hal, misalnya mengenai syarat keanggotaan organisasi pekerja/buruh, pekerja kontrak, sistem pengupahan dan sebagainya.

Salah satu perkembangan yang positif dari semua itu adalah lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

---

<sup>3</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Prasada, Jakarta, 2007, hlm 1-16

Undang-undang merupakan upaya pemerintah untuk menuntaskan reformasi hukum Ketenagakerjaan/perburuhan. Undang-undang ini dapat disebut sebagai Hukum Acara Perburuhan karena didalamnya diatur cara-cara yang harus ditempuh untuk menyelesaikan sengketa atau perselisihan hubungan industrial. Perbedaan Undang-undang ini dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan Undang-undang yang memuat aturan-aturan yang harus diterapkan ketika terjadi pelanggaran, sedangkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur cara-cara untuk menerapkan aturan-aturan tersebut.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah mengubah secara total proses penyelesaian perselisihan perburuhan. Jika dengan Undang-undang sebelumnya penyelesaian suatu perselisihan perburuhan bisa memakan waktu sampai bertahun-tahun, maka dengan Undang-undang baru ini suatu perselisihan perburuhan harus diselesaikan dalam waktu kurun 140 (seratus empat puluh) hari. Demikian juga mengenai lembaga yang berperan dalam penyelesaian perselisihan. Menurut Undang-undang yang baru, penyelesaian dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada di Pengadilan. Karena itu, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 belum mengatur secara tuntas hukum acara apa yang dipakai dalam Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga sebagian besar hukum acara yang berlaku di Pengadilan Negeri tetap saja digunakan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial mau tidak mau harus memadukan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dengan Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata/Pidana. Kendati demikian, banyak hal-hal yang baru dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang tidak terdapat dalam Undang-Undang sebelumnya. Hal-hal baru tersebut meliputi proses penyelesaian perselisihan melalui lembaga konsiliasi, mediasi dan arbitrase. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dikatakan bahwa apabila upaya penyelesaian perselisihan melalui lembaga konsiliasi, mediasi dan arbitrase gagal, maka proses selanjutnya dapat ditempuh melalui gugatan dan jawab-menjawab di pengadilan. Sedangkan upaya hukum terhadap putusan Pengadilan Negeri adalah langsung Kasasi.

### **B. Permasalahan**

Berangkat dari uraian pendahuluan di atas, maka yang menjadi permasalahan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah hubungan hukum acara perdata dengan hukum acara peradilan hubungan industrial?
2. Apakah hambatan pelaksanaan peradilan hubungan industrial ?

## C. Pembahasan

### Hubungan Hukum Acara Perdata Dengan Hukum Acara Pearadilan Hubungan Industrial

Dalam Pasal 55 dan 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menjelaskan bahwa pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum yang bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus :

- a. ditingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
- c. ditingkat pertama mengenai perselisihan memutuskan hubungan kerja;
- d. ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam perusahaan.<sup>4</sup>

Jadi bila kita cerna secara cermat bahwasanya pengadilan hubungan Industrial sangat berkaitan erat sekali dengan hukum acara perdata.

Dimana kaitannya di dalam penerapan hukum acara peradilan hubungan industrial dan dalam pelaksanaan hukum acara peradilan hubungan industrial tidak bisa lepas dari hukum acara perdata karena dalam konteksnya hukum acara perdata merupakan pedoman hukum acara peradilan hubungan industrial. Hal ini bisa kita lihat dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 57 yang berbunyi : "hukum acara yang berlaku pada pengadilan hubungan industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-undang ini". Dari isi pasal ini kita bisa menyimpulkan bahwa Peradilan Hubungan Industrial merupakan peradilan khusus, yang mengenai masalah perselisihan kepentingan, perselisihan hak, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja di dalam satu perusahaan, yang dahulu perselisihan hubungan industrial disebut perselisihan perburuhan namun dengan diundangkan dan resmikannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka penyebutan perselisihan perburuhan tersebut menjadi

---

<sup>4</sup> Zaenie Asyhadie, *Hukum Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hal. 130

perselisihan hubungan industrial yang kita kenal sekarang ini, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Peradilan hubungan industrial.

Mengingat bahwa pengadilan hubungan industrial merupakan suatu penanganan perkara dalam bentuk penanganan khusus mengenai suatu perselisihan yang terjadi pada dalam suatu perusahaan seperti perselisihan kepentingan, perselisihan hak, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja di dalam satu perusahaan, karena perkara ini merupakan suatu perkara yang spesifik maka tidak cukup hanya hukum acara perdata saja yang menjadi dasar hukum penyelesaiannya tetapi diperlukan aturan pokok yang mengatur secara khusus persoalan ini. Dengan berpedoman pada hukum acara perdata maka UU PPHI mengatur secara khusus mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam UU PPHI penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial mengenal beberapa mekanisme penyelesaiannya yang dalam perjanjiannya tidak bisa dihilangkan karena merupakan suatu mekanisme penyelesaian secara wajib menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Adapun tahap-tahap tersebut :<sup>5</sup>

### **a. Penyelesaian Secara Biparteit**

dalam Pasal 3 UU No. 2 Tahun 2004, menentukan bahwa setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan biparteit secara musyawarah untuk mencapai mufakat penyelesaian ini harus mampu diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila jangka waktu 30 hari para pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan biparteit dianggap gagal.

Perundingan tersebut harus dibuat dalam bentuk suatu risalah yang harus ditandatangani oleh kedua belah pihak. Risalah tersebut antara lain harus memuat (Pasal 6 ayat 2 UU PPHI) :

1. nama lengkap dan alamat para pihak
2. tanggal dan tempat perundingan;
3. pokok masalah atau alasan perselisihan;
4. pendapat para pihak;
5. kesimpulan atau hasil perundingan; dan

---

<sup>5</sup> *Ibid*, hal. 159-163

6. tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.<sup>6</sup>

Jika perundingan tersebut mencapai kesepakatan, hasil perundingan harus dituangkan dalam suatu perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian bersama tersebut, sebagaimana telah ditentukan dalam Pasal 1385 KUHPerdata akan mengikat para pihak sebagai undang-undang, dan menurut Pasal 7 ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004 perjanjian bersama tersebut menjadi hukum yang wajib dilaksanakan oleh kedua pihak. Untuk itu, perjanjian bersama tersebut harus didaftarkan di pengadilan negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama. Dengan didaftarkan tersebut para pihak akan diberikan bukti pendaftaran yang merupakan bagian tak terpisahkan dari perjanjian bersama.

Dalam hal perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi. Dalam hal permohonan eksekusi berdomisili di luar pengadilan negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, maka permohonan eksekusi dapat mengajukan permohonan melalui pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah pemohon eksekusi untuk diteruskan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

### **b. Penyelesaian melalui Mediasi**

perselisihan hubungan industrial yang bisa diselesaikan melalui mediasi adalah semua jenis perselisihan hubungan industrial yang dikenal dalam UU No. 2 Tahun 2004. perselisihan hubungan industrial tersebut diselesaikan melalui musyawarah dengan yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral, mediator tersebut merupakan pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri.<sup>7</sup>

Adapun syarat-syaratnya (Pasal 9 UU PHI No. 2 Tahun 2004) :

1. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa ;
2. Warga negara Indonesia ;
3. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter ;

---

<sup>6</sup> *Ibid*, hal. 149

<sup>7</sup> Hadi Setia Tunggal, *Penyelesaian Hubungan Industrial*, Harvarindo Jakarta, 2006, hal 45

4. Menguasai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan ;
5. Berwibawa, jujur, adail dan berkelakuan baik ;
6. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1).

Setelah menerima pelimpahan, dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja mediator harus mengadakan penelitian tentang duduk perkaranya dan segera mengadakan sidang mediasi.

Guna melaksanakan tugasnya, mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi untuk dimintai dan didengar keterangannya. Saksi atau saksi ahli yang dimaksudkan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan keputusan menteri.

### **c. Penyelesaian Melalui Konsoliasi**

Penyelesaian melalui konsoliasi dilakukan oleh konsilator yang terdaftar pada kantor/instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan hanya bisa dilakukan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsoliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak dan telah dilegitimasi pada wilayah kerjanya yang meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.

Para pihak dapat mengetahui nama konsilator yang akan dipilih dan disepakati dari daftar nama konsilator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagaan setempat.

Seorang konsoliasitor harus memenuhi syarat (Pasal 19 UU PHI No. 2 Tahun 2004) :

1. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa ;
2. warga negara Indonesia ;
3. berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun ;
4. berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1).
5. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter ;
6. berwibawa, jujur, adail dan berkelakuan baik ;
7. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun;
8. menguasai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan ;

9. syarat lain yang diterapkan oleh Menteri.

Dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian secara tertulis, konsiliator sudah harus mengadakan penelitian tentang duduk perkaranya selambat-lambatnya pada hari kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi (Pasal 20 UU PHI).

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator serta didaftarkan dipengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri diwilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Sebaliknya, dalam hal ini tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka (Pasal 23 ayat 1 dan 2 UUPHI):

- a. konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a (a) dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. para pihak yang tidak memberikan pendapatnya, sebagaimana dimaksud pada huruf (c) dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. kerja dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf (a), dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri diwilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Perdaftaran perjanjian bersama dipengadilan industrial pada pengadilan negeri sebagaimana tersebut di atas dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Perjanjian bersama telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama.

2. Apabila perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama untuk dapat penetapan eksekusi.

2. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui pengadilan hubungan industrial pada tempat pengadilan negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Dalam hal anjuran tertulis konsiliator tidak diterima oleh salah satu pihak, atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaiannya ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat.

#### **d. Penyelesaian Melalui Arbitrase**

Undang-undang dapat menyelesaikan perselisihan melalui arbitrase, meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dan majikan di dalam suatu perusahaan. Untuk ditetapkan sebagai seorang arbiter sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) berbunyi :

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa ;
- b. cakap melakukan tindakan hukum ;
- c. warga negara Indonesia ;
- d. berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun ;
- e. berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1).
- f. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter ;
- g. menguasai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase;
- h. memiliki pengalaman dibidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.

Pengangkatan arbiter berdasarkan keputusan Menteri Ketenagakerjaan. Para pihak yang bersengketa dapat memilih arbiter yang mereka sukai seperti yang telah ditetapkan Menteri Tenaga Kerja. Putusan arbiter yang menimbulkan keraguan dimajukan tuntutan ingkar kepada pengadilan negeri setempat dengan mencantumkan

alasan-alasan otentik yang menimbulkan keraguan tersebut.<sup>8</sup> Putusan pengadilan negeri dalam Pasal 38 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004, dapat membuat putusan mengenai alasan ingkar dan dimana tidak dapat diajukan perlawanan lagi.

Bila tercapai perdamaian, maka menurut isi pasal 44 UUPPHI, seorang arbiter harus membuat akta perdamaian yang menandatangani oleh kedua belah pihak dengan disaksikan seorang arbiter atau majelis arbiter.

### **e. Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial**

untuk mengantisipasi penyelesaian dan penyaluran sengketa tenaga kerja dan buruh sejalan dengan tuntutan kemajuan zaman dibuat dan diundangkan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sebagai wadah peradilan Hubungan Industrial disamping peradilan umum.

Adapun susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari

- a. Hakim;
- b. Hakim ad Hoc;
- c. Panitera Muda; dan
- d. Panitera pengganti.

Untuk pengadilan kasasi di Mahkamah Agung terdiri dari:

- (1) Hakim Agung;
- (2) Hakim ad Hoc pada Mahkamah Agung; dan
- (3) Panitera.

Syarat untuk dapat diangkat menjadi Hakim ad Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan ad Hoc pada Mahkamah Agung RI harus mempunyai syarat-syarat sebagai berikut :

- a. warga negara Indonesia;
- b. bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- c. setia pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- d. berumur paling rendah 30 (tiga puluh) tahun ;
- e. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter ;
- f. berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan baik ;

---

<sup>8</sup> Zaenie Asyhadie, *Op-Cit*, hlm 78

- g. berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1). Kecuali bagi Hakim ad Hoc pada mahkamah Agung syarat pendidikan Sarjana hukum; dan
- h. memiliki pengalaman dibidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.

Pengangkatan dan penunjukan Hakim ad Hoc tersebut pada pengadilan hubungan industrial berdasarkan SK Persiden atas usul Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia. sebelum memangku jabatan Hakim ad Hoc ajib disumpah dan emberikan janji menurut agama dan kepercayaannya masing-masing serta Hakim ad Hoc tersebut tidak boleh merangkap jabatan sebagaimana dituangkan dal Pasal 66 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004.

Seorang Hakim ad Hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 66 UU No. 2 Tahun 2004, yaitu :

- (1) anggota Lembaga Tinggi Negara;
- (2) kepala daerah/kepala wilayah;
- (3) lembaga legislatif tingkat daerah;
- (4) pegawai negeri sipil;
- (5) anggota TNI/Polri;
- (6) pengurus partai politik;
- (7) pengacara ;
- (8) mediator ;
- (9) konsiliator ;
- (10) arbiter ; dan
- (11) pengurus serikat pekerja/serikat buruh atau pengurus organisasi pengusaha.

Selanjutnya dapat dikemukakan bahwa masa tugas Hakim ad Hoc pada Mahkamah Agung 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk satu kali masa jabatan. Namun demikian, dalam masa tugasnya Hakim ad Hoc dapat diberhentikan dengan hormat dari jabatannya karena :

- a. meninggal dunia ;
- b. permintaan sendiri ;
- c. sakit jasmani atau rohani terus menerus selama 12 (dua belas) bulan;

- d. telah berumur 62 (enam puluh dua) tahun bagi hakim ad Hoc pada pengadilan hubungan industrial dan telah berumur 67 (enam puluh tujuh) tahun bagi hakim ad Hoc pada Mahkamah Agung.
- e. tidak cakap dalam menjalankan tugasnya;
- f. atas permintaan organisasi pengusaha atau organisasi pekerja/organisasi buruh yang mengusulkan; dan
- g. telah selesai masa tugasnya (Pasal 67 UU No. 2 tahun 2004).

Selain itu, Hakim ad. Hoc pengadilan hubungan industrial dapat diberhentikan dengan tidak hormat dari jabatannya karena alasan:

- (1) dipidana karena bersalah melakukan tindak pidana kejahatan;
- (2) selama tiga kali berturut-turut dalam waktu satu bulan melalaikan kewajibannya dalam menjalankan tugas kewajibannya tanpa alasan yang sah;
- (3) melanggar sumpah atau janji jabatan.

Pemberhentian dengan tidak hormat dengan alasan tersebut di atas barudapat dilakukan setelah bersangkutan diberi kesempatan untuk mengajukan pembelaan kepada Mahkamah Agung.

Secara umum pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial mekanismenya sama dengan mekanisme yang ada pada hukum perdata dan untuk memperjelas mekanisme tentang pengajuan gugatannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (Bab iv Pasal 81 s/d Pasal 115) telah merincikan secara sistematis mengenai pengajuan gugatan penyelesaian, hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial yakni :

### **1. Gugatan**

Pengajuan gugatan dapat diajukan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh. Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi. Bila gugatan tidak dilampiri dengan risalah-risalah tersebut, pengadilan hubungan industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.

Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutus hubungan kerja dapat diajukan dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya dan diberlakukannya keputusan dari pihak pengusaha. Dalam hal suatu perselisihan melibatkan lebihdari satu penggugat, dapat diajukan secara kolektif dengan memeriksa secara khusus. Serikat pekerja/buruh

dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk berbicara di pengadilan hubungan industrial untuk mewakili anggotanya.

Hakim yang menerima pengajuan gugatan wajib memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekuarangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya. Dalam menyempurnakan gugatan ini, panitera atau panitera pengganti dapat membantu menyusun/menyempurnakan gugatan. Untuk itu, maka panitera atau panitera pengganti mencatat dalam daftar khusus memuat:

- a. nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak;
- b. pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan atau objek gugatan;
- c. dekumen-dekumen, surat-surat dan hal-hal lain yang dianggap perlu oleh penggugat

## **2. Pemeriksaan dengan acara biasa**

Adapun proses pemeriksaan dengan cara biasa yakni:

### **a. Pemanggilan para pihak**

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama. Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak dialamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak ketahuhi disampaikan ditempat kediaman terakhir. Apabila pihak yang dipanggil tidak ada tempat tinggalnya atau tempat tinggal kediaman terakhir, surat panggilan disampaikan melalui kepala kelurahan atau kepala desa daerah hukumnya meliputi tempat tinggal yang dipanggil atau tempat kediaman terakhir.

Penerimaan surat panggilan oleh pihak yang dipanggil sendiri atau melalui orang lain dilakukan dengan tanda penerimaan. Apabila tempat tinggal maupun tempat kediaman terakhir tidak dikenal, maka surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman digedung Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksanya.

### **b. Pembuktian**

#### **Saksi/Saksi Ahli**

Dalam proses persidangan majelis hakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dipersidangan guna diminta dan didengarkan keterangannya. Setiap orang yang dipanggil untuk menjadi saksi atau saksi ahli berkewajiban untuk

memenuhi panggilan dan memberikan kesaksiannya dibawah sumpah. Hakim wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta.

## **c. Pemeriksaan Persidangan**

### **1. Penundaan Persidangan**

Dalam hal salah satu pihak atau para pihak tidak dapat menghadiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, ketua Majelis Hakim menetapkan hari sidang berikutnya. Hari sidang berikutnya dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal penundaan. Penundaan sidang karena ketidakhadiran salah satu atau para pihak diberikan sebanyak-banyaknya 2 (dua) kali penundaan.

### **2. Prihal Gugur dan Verstek**

Dalam hal penggugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut, tidak datang menghadap pengadilan pada sidang penundaan terakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (3) UU No. 2 tahun 2004, maka gugatannya dianggap gugur, akan tetapi penggugat berhak mengajukan gugatannya sekali lagi. Dalam tergugat atau kuasa hukumnya yang sah dipanggil secara patut, tidak datang menghadap pengadilan pada sidang penundaan terakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (3) UU No. 2 tahun 2004, maka Majelis Hakim dapat memeriksa dan memutuskan perselisihan tanpa dihadiri penggugat.

### **3. Jalannya Persidangan**

Sidang majelis hakim terbuka untuk umum, kecuali majelis hakim menetapkan lain. Setiap orang yang hadir dalam persidangan wajib menghormati tata tertib persidangan. Setiap orang yang tidak mentaati tata tertib persidangan, setelah mendapat peringatan dari majelis hakim. Dapat dikeluarkan dari ruang sidang.

## **d. Putusan Hakim Dalam Pemeriksaan di Pengadilan Hubungan Industrial**

apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ktenagakerjaan, Hakim Ketua sidang harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan. Putusan sela dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua.

Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan putusan sela tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua Sidang memerintahkan sita jaminan dalam sebuah penetapan pengadilan hubungan industrial. Putusan sela dan penetapan tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum. Dalam putusan pengadilan hubungan industrial ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/atau hak yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak atas setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

### **3. Pemeriksaan Dengan Acara Cepat**

#### **a. Permohonan Pemeriksaan Sengketa Dipercepat**

Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada pengadilan hubungan industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat. Dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan, ketua pengadilan negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak permohonan tersebut terhadap penetapan tidak dapat digunakan upaya umum.

#### **b. Penetapan Majelis Hakim**

Dalam hal permohonan dikabulkan, ketua pengadilan negeri dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan, selanjutnya menentukan majelis hakim, hari, tempat dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan. tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 (hari kerja).

### **4. Pengambilan Keputusan**

Dalam mengambil keputusan, majelis hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, keiasaan dan keadilan.

#### **a. Pembacaan Putusan**

1. Putusan Majelis Hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum
2. Dalam hal salah satu pihak hadir, ketua majelis hakim memerintahkan kepada panitera pengganti untuk menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir tersebut.
3. Putusan majelis hakim adalah sebagai putusan pengadilan hubungan industrial.

4. Tidak dipenuhinya ketentuan sebagaimana dimaksud dalam nomor (1) berakibat putusan pengadilan tidak sah dan tidak mempunyai kekuatan hukum.

b. Isi putusan

1. Putusan pengadilan harus memuat:

- a. kepala putusan harus berbunyi : **“DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”**;
- b. nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- c. ringkasan permohonan/penggugat dan jawaban termohon/tergugat yang jelas;
- d. pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa;
- e. alasan hukum yang menjadi dasar putusan;
- f. amar putusan tentang sengketa;
- g. hari, tanggal putusan, nama hakim, Hakim ad Hoc yang memutus, nama panitera, serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak.

2. Tidak dipenuhinya salah satu ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menyebabkan batalnya putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

c. Jangka waktu putusan dan pemberitahuan putusan

Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam jangka waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama. Putusan pengadilan hubungan industrial ditandatangani oleh hakim, Hakim ad Hoc dan Panitera Pengganti.

Panitera pengganti pengadilan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah putusan majelis hakim dibacakan harus sudah menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir dalam sidang selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah putusan.

Panitia muda sudah harus menerbitkan salinan putusan. Panitera pengadilan negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah salinan putusan kepada para pihak.

d. Pelaksanaan Putusan Hakim

Ketua majelis hakim pengadilan hubungan industrial dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi. Putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir bersifat tetap.

### e. kekuatan Hukum Putusan Hakim

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan kepentingan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan kasasi kepada mahkamah agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat) hari kerja:

- bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim
- bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan keputusan.

Salah satu pihak atau para pihak yang hendak mengajukan permohonan kasasi harus menyampaikan secara tertulis melalui Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi harus sudah menyampaikan berkas perkara kepada Ketua Mahkamah Agung.

### 5. Penyelesaian Perselisihan Oleh Hakim Kasasi

Tata cara permohonan kasasi serta penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh hakim Kasasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung tanggal penerimaan permohonan kasasi.

### **Hambatan Pelaksanaan Peradilan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Peradilan Hubungan Industrial**

Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial yang menggantikan kedudukan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Tingkat Daerah (P4D) maupun di Tingkat Pusat Pusat (P4P). dasar hukum bagi P4D/P4P adalah UU No. 22 tahun

1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan jo. UU No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta yang dianggap sudah tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Namun perjalanan penerapan hukum acara peradilan hubungan industrial bisa kita lihat selama ini bahwa ada yang tidak sejalan atau tidak sinkron antara keduanya, diantaranya mengenai kompetensi, prosedur dan penerapan asas peradilan cepat dengan biaya murah masih diragukan. Terdapat beberapa kepentingan dari pekerja yang belum dapat ditangani oleh Pengadilan Hubungan Industrial.

Sampai sekarang aksi penolakan Pengadilan Hubungan Industrial hanya dilakukan sebatas protes melalui demo, mogok. Belum ada yang mengajukan gugatan ke mahkamah Konstitusi berkaitan dengan UUD 1945, diantaranya adalah berkaitan dengan kompetensi Pengadilan hubungan Industrial, yaitu berdasarkan ketentuan Pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004 kompetensi berkaitan dengan kewenangan untuk mengadili persoalan tersebut. Hukum acara perdata mengenal dua macam kewenangan, yaitu :

1. Kompetensi absolute atau wewenang mutlak, dan
2. Kompetensi relative atau wewenang relatif.

Kompetensi absolute atau wewenang mutlak adalah menyangkut kekuasaan antar badan-badan peradilan, dilihat dari macamnya pengadilan, menyangkut pemberian kekuasaan untuk mengadili, dalam bahasa Belanda disebut *attributie van rechtsmachts*.<sup>9</sup>

Kompetensi absolute atau wewenang mutlak, menjawab pertanyaan : badan peradilan macam apa yang berwenang untuk mengadili perkara ?. kompetensi relative atau wewenang relative, mengatur pembagian kekuasaan mengadili antar pengadilan yang serupa, tergantung dari tempat tinggal tergugat. Dalam hal ini diterapkan *Asas Actor Sequitur Forum Rei* artinya yang berwenang adalah pengadilan negeri tempat tinggal tergugat. Kompetensi relative atau wewenang relative menjawab pertanyaan : Pengadilan Negeri mana yang berwenang untuk mengadili perkara ?.

PHI adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial (Pasal 1 angka 17 UU No. 2 Tahun 2004). Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh pengadilan dalam lingkungan : Peradilan Umum, Peradilan Agama,

---

<sup>9</sup> Asri Wijayanti, *Artikel Kompetensi Absolut, PHI (Bagian I)*, Harvindo, Surabaya, 2008, hal. 2

Peradilan Militer, Peradilan Tata Usaha Negara. (Pasal 10 (1) UUn. 14 Tahun 1970). Pemutusan Pasal 1 angka 17 UU No. 2 Tahun 2004 inkonsisten dengan Pasal 10 (1) UUn. 14 Tahun 1970), seharusnya dilingkungan Peradilan Umum bukan pengadilan negeri, dengan demikian kedua Pasal tersebut terjadi ketidaksinkronisasi yakni antara Pasal 1 angka 17 dengan Pasal 8 UU No. 2 Tahun 1986 tentang peradilan umum, pelaku hubungan industrial minimal pengusaha dan pekerja, jadi seharusnya masuk dalam lingkungan kewenangan pengadilan dalam lingkungan peradilan umum yaitu pengadilan negeri.

Perumusan Pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004 berlebihan dan bertentangan dengan Pasal 24 ayat (2) UUD 1945 jo Pasal 10 (1) UU No. 14 Tahun 1970 tentang lingkungan peradilan. Pasal 24 UUD 1945 yaitu: <sup>10</sup>

1. Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum keadilan.
2. Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada dibawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.
3. Badan-badan lain yang fungsinya berkaitan dengan kekuasaan kehakiman diatur dalam undang-undang.

#### **D. Kesimpulan**

Hubungan hukum acara perdata dengan hukum acara peradilan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 adalah pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada dilingkungan peradilan umum yang bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus: ditingkat pertama mengenai perselisihan hak dan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, yang dalam konteksnya hukum acara perdata merupakan pedoman hukum acara peradilan hubungan industrial.

Hambatan pelaksanaan peradilan hubungan industrial menurut Undang-Undang No. 2 tahun 2004 yaitu pelaksanaan peradilan hubungan industrial bisa kita lihat selama ini bahwa ada yang tidak sejalan atau tidak sinkron antara keduanya,

---

<sup>10</sup> *Ibid*, hal. 3

diantaranya mengenai kompetensi, prosedur dan penerapan asas peradilan cepat dengan murah masih diragukan. Dan masih terdapat beberapa kepentingan dari pekerja yang belum dapat ditangani oleh pengadilan hubungan industrial.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asri Wijayanti, *Artikel Kompetensi Absolut, PHI (Bagian I)*, Harvindo, Jakarta, 2008
- Hadi Setia tunggal, *Penyelesaian Hubungan Industrial*, Harvarindo Jakarta, 2006
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan , Jakarta, 1999
- Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004
- , *Pengantar Hukum KetenagakerjaanIndonesia*, PT. Raja Grafindo Prasada, Jakarta, 2007
- M. Nur Rasaid, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005
- Rony Hanitijo Soemitro, *Hukum dan masalah Penyelesaian Konflik, Dalam Masalah-masalah Hukum*, Fak. Hukum UNDIP, Semarang, 1984
- Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, Dss Publishing, Jakarta, 2006
- Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 1985
- Wirjono Prodjodikoro, *Hukum acara Perdata di Indonesia*, Sumur, bandung, 1984
- Wiwoho Soejono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1990
- Zaenie Asyhadie, *Hukum Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007
- , *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006