

**Mekanisme Penyelesaian Sengketa Perdata Tentang Pemutusan Hubungan Kerja
(PHK) Dalam Penyelesaian Hubungan Industrial (Study Kasus
di Pengadilan Negeri Kelas IA Banda Aceh)**

Oleh:

Aripin Abdullah, S.Hi., MH/Egar Shabara S.H
arifin_bdllh@yahoo.com

ABSTRAK

Perselisihan atau perkara sengketa sering terjadi dalam setiap hubungan antar manusia, bahkan mengingat subjek Hukum pun telah lama mengenal Badan Hukum, maka dari itu para pihak yang terlibat di dalamnya pun sudah semakin banyak. Maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan Negara menghadirkan P.H.I (Pengadilan Hubungan Industrial) sebagai lembaga utama penyelesaian sengketa menjadikan system penyelesaian lebih bersifat liberal dan cenderung tidak demokratis. Jalannya perkara sepenuhnya berada di tangan para pihak yang berselisih. Peran pemerintah (eksekutif) untuk terlibat dalam perselisihan ketenagakerjaan/perburuhan menjadi jauh berkurang, peran keterlibatan dalam proses penyelesaian perkara beralih kepada pengadilan (yudikatif). Adapun masalah di dalam penelitian ini antara lain : 1. Bagaimana Mekanisme penyelesaian sengketa Hubungan Industrial yang sesuai dengan UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No. 2 Tahun 2004 dan fakta yang ada di PN Banda Aceh. 2. Berapa jumlah perkara sengketa yang sudah mendapat putusan dari tahun 2015 sampai dengan 2017. Metodologi penelitian yang penulis gunakan dalam pembahasan skripsi ini adalah metode penelitian *kualitatif*. Dalam skripsi ini penulis menggunakan pendekatan *yuridis normatif* yang mengacu kepada norma-norma hukum yang terdapat dalam perundang-undangan dan putusan-putusan pengadilan serta norma-norma hukum yang ada di dalam masyarakat. Dalam hasil penelitian perkara PHI dapat di selesaikan dalam dua cara yaitu litigasi dan Non-litigasi, Pasal 57 UU No. 2 tahun 2004 “bahwa penyelesaian sengketa Pengadilan Hubungan Industrial dikenal ada 2 (dua) jenis pemeriksaan : Pemeriksaan dengan acara biasa, dan Pemeriksaan dengan acara cepat, penulis dapat menyimpulkan bahwa di Lembaga Pengadilan Hubungan Industrial menyelesaikan Sengketa PHI dapat di selesaikan baik secara Litigasi maupun Non Litigasi dalam mekanisme penyelesaian perkaranya di lembaga Pengadilan.

Kata Kunci: Mekanisme Penyelesaian, Sengketa Penyelesaian Hubungan Industrial

PENDAHULUAN

Perselisihan atau perkara sengketa sering terjadi dalam setiap hubungan antar manusia, bahkan mengingat subjek Hukum pun telah lama mengenal Badan Hukum, maka dari itu para pihak yang terlibat di dalamnya pun sudah semakin banyak. Dengan manusia sebagai makhluk social (*Zoon Politicon*)⁴⁶ mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, yang diantaranya adalah sandang, papan, pangan. Demi terpenuhi semua kebutuhan itu manusia

⁴⁶ *Filsafat Hukum* karangan Dr. Theo Huijbers, (Yogyakarta: Penerbit kanisius, 1995.)

perlu bekerja, agar mendapatkan penghasilan⁴⁷. Semakin berkembangnya kehidupan masyarakat, maka ruang lingkup kejadian atau peristiwa perselisihanpun semakin luas, salah satu yang sering mendapat perhatian adalah perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi antara pekerja/buruh dan prusahaan atau antara organisasi buruh dan organisasi perusahaan. Dari sekian banyak kejadian atau peristiwa perselisihan yang paling penting adalah solusi untuk penyelesaiannya yang harus betul-betul objektif dan adil.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur penyelesaian Hubungan Industrial di luar pengadilan maupun di dalam Pengadilan Hubungan Industrial. Sebelum kita mengupas lebih dalam tentang mekanisme Hubungan Industrial, terlebih dahulu kita melihat kebelakang tentang sejarah Undang-Undang Hubungan Industrial. Undang-undang Hubungan Industrial yang pertama kali diatur oleh Pemerintah Hindia Belanda dalam bidang ketenagakerjaan adalah, cara penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial, khususnya di sector pengangkutan kereta api dengan dibentuknya *verzoeningsraad* (dewan pendamai). Peraturan tentang dewan pendamai bagi perusahaan kereta api dan *term* untuk Jawa dan Madura adalah *Regerings Besluit* tanggal 26 Februari 1923, Stb. 1923 No. 80 yang kemudian diganti dengan Stb. 1926 No. 224. Namun, pada tahun 1937 peraturan di atas dicabut dan diganti dengan *Regerings Besluit* tanggal 24 November 1937, Stb. 1937 No. 31 Tentang Peraturan Dewan Pendamai bagi perusahaan kereta api dan *term* yang berlaku untuk seluruh Indonesia.⁴⁸

Sedangkan tugas dari dewan pendamai adalah: Memberi perantaraan jika di perusahaan kereta api dan *trem* timbul atau akan terjadi perselisihan perburuhan yang akan atau telah mengakibatkan pemogokan atau yang dimaksud merugikan kepentingan umum. Pada tahun 1939 dikeluarkan peraturan cara menyelesaikan perselisihan perburuhan pada perusahaan lain di luar kereta api (S.1939 Nomor 407) *Regerings Besluit* tanggal 20 Juli 1939 peraturan ini kemudian diubah dengan S.1948 Nomor 238⁴⁹.

Pada saat menjelang krisis moneter di Indonesia tahun 1996, Bank Dunia mengeluarkan pernyataan "*the (Indonesian) workers are overly protected*", dan bahwa "*the government should stay out of industrial dispute*" (Jakarta Post, 04/04/1996). Ini berkaitan dengan makin meningkatnya ketidak stabilan perburuhan dinegeri ini yang menurut mereka tidak

⁴⁷ Siti Kurnati "*Perjanjian Pemborongan Pekerja (Out sourcing) dalam Hukum Ketenagakerjaan*", Jurnal Dinamika Hukum, Vol. 9 No. 1, Januari 2009, Purwokerto: FH Unsoed, hal. 27.

⁴⁸ Zaeni Asyhadie II, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 129.

⁴⁹ H. Zainal Asikin, *Op.Cit.* hal. 208.

menguntungkan bagi bisnis dan investasi. Pemerintah, dengan Soeharto Presiden waktu itu menerima *Letter of Intent* dari IMF memperhatikan “Peringatan” ini dengan mengajukan RUU Ketenagakerjaan kepada DPR yang kemudian menjadi Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan⁵⁰. Undang-Undang ini langsung mendapat reaksi keras dari kalangan para buruh yang menganggap bahwa Undang-Undang ini anti buruh. Dimana ketentuan-ketentuan didalamnya cenderung menjadi ”legalisasi” dari praktik orde baru yang merugikan buruh, yang disusun secara sembunyi-sembunyi di hotel berbintang untuk menghindari aksi buruh yang menolak.

Akibat dari tekanan yang begitu besar dari para buruh, UU No. 25 Tahun 1997 dinyatakan tidak berlaku oleh DPR, sebagai gantinya Pemerintah mengeluarkan rencana “3 (Tiga) Paket Undang-Undang Perburuhan”, yang kemudian disahkan menjadi Undang- Undang No, 21 Tahun 2000 tentang serikat Pekerja/serikat Buruh (Undang- Undang SP/SB), Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan), dan terakhir adalah Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Undang-Undang PPHI). Ketiganya merupakan satu paket Undang-Undang Perburuhan yang isinya saling kait mengait satu sama lain.

Maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan Negara menghadirkan P.H.I (Pengadilan Hubungan Industrial) sebagai lembaga utama penyelesaian sengketa menjadikan system penyelesaian lebih bersifat liberal dan cenderung tidak demokratis. Jalannya perkara sepenuhnya berada di tangan para pihak yang berselisih. Peran pemerintah (eksekutif) untuk terlibat dalam perselisihan ketenagakerjaan/perburuhan menjadi jauh berkurang, peran keterlibatan dalam proses penyelesaian perkara beralih kepada pengadilan (yudikatif). Dilihat pada teori John Rawls tentang keadilan (*A Theory of Justice*), bahwa ketentuan yang mengatur kebebasan haruslah sedemikian rupa agar hanya dapat dibatasi demi kebebasan itu sendiri⁵¹. Karenanya tidak dibolehkan menghilangkan atau mengenyampingkan kebebasan itu sendiri (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang berbunyi: “*apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud pada Ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal*”. Kaidah hukum dari Pasal 3 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut berakibat kurang berfungsinya bipartit dalam penyelesaian sengketa

⁵⁰ Undang-undang No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang ini disahkan oleh Presiden Soeharto pada 3 Oktober 1997

⁵¹Dr. Theo Huijbers , *Filsafat Hukum* karangan, (Penerbit Kanisius, Yogyakarta 1995). Hal. 36

hubungan industrial dan sebagai tumpuan para pihak berikutnya memasukan perkara ke lembaga mediasi. Lembaga mediasi ini fungsinya adalah melakukan mediasi dalam rangka penyelesaian perkara sengketa hubungan industrial di instansi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Secara juridis fungsi dari lembaga mediasi lemah, karena pendapat mediator yang berupa anjuran adalah tidak mengikat para pihak dan para pihak dapat menolaknya. Sehingga mediasi bersifat administrasi belaka. Kondisi seperti ini cenderung dimanfaatkan oleh pengusaha untuk bersikap pasif atas anjuran mediator, dan sebagai akibatnya memaksa pekerja/buruh yang berkepentingan terhadap penyelesaian perkara, sehingga terjadilah posisi pekerja/buruh sebagai pihak yang berkepentingan untuk mengajukan perkara. Realitas menunjukkan bahwa tidak ada satupun tuntutan ke PHI diajukan oleh pengusaha di Pengadilan Negeri Banda Aceh kelas IA, akan tetapi diajukan oleh para buruh/pekerja oleh pihak yang dirugikan, Contoh, dari perkara sengketa perselisihan di PHI Banda Aceh sejak 01 Januari 2017 – 04 Agustus 2017 yang telah mendapatkan penetapan putusan perkara ini tentang perselisihan hak yang diajukan oleh buruh. Tidak satupun permohonan penetapan diajukan oleh pengusaha.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan kalau para pihak tidak dapat menyelesaikannya baru diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga, baik yang disediakan oleh negara atau yang disediakan para pihak sendiri. Berdasarkan Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini telah ada Peradilan khusus yang menangani perkara perselisihan Hubungan Industrial, yaitu PHI (Pengadilan Hubungan Industrial). Pengadilan khusus ini dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Lalu, bagaimana mekanisme penerapan Undang-Undang Penyelesaian Hubungan Industrial? Apakah sudah berjalan dengan baik?

Di dalam masalah Perselisihan Hubungan Industrial setiap masyarakat ingin yang terbaik dalam menuntut hak masing-masing. Sehingga apabila mekanisme penyelesaiannya berjalan dengan sesuai dengan rencana, maka UU Hubungan Industrial dapat tersampaikan dengan tepat kepada para buruh. Oleh karna itu di dalam UU Penyelesaian Hubungan Industrial telah dijelaskan secara terperinci mekanisme Penyelesaian Hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan merupakan penyelesaian wajib yang harus ditempuh para pihak sebelum para pihak menempuh penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial. pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak.

Suatu perkara perdata yang terjadi di antara para pihak yang bersengketa, yang di dalamnya mengandung sengketa yang harus diselesaikan oleh kedua belah pihak. Para pihak yang bersengketa ini dapat menyelesaikannya dengan jalan damai tanpa melalui pengadilan, atau mereka dapat mengambil jalan tengah dengan menyelesaikan kasus sengketa tersebut di Pengadilan Negeri.⁵²

Pengertian Hukum Perdata Pertama kali diperkenalkan oleh Prof. Djoyodiguno sebagai terjemahan dari *burgerlijkrecht* pada masa pendudukan jepang. Di samping itu, sinonim hukum perdata adalah *civielrecht* dan *privatrecht*. Perkataan "Hukum Perdata" dalam arti yang luas meliputi semua hukum "privat materiil", yaitu segala hukum pokok yang mengatur kepentingan-kepentingan perseorangan.

Para ahli memberikan batasan hukum perdata, seperti berikut.

a. *Van Dunne* mengartikan hukum perdata, khususnya pada abad ke -19 adalah :

“suatu peraturan yang mengatur tentang hal-hal yang sangat ecensial bagi kebebasan individu, seperti orang dan keluarganya, hak milik dan perikatan. Sedangkan hukum public memberikan jaminan yang minimal bagi kehidupan pribadi”

Pendapat lain yaitu :

b. *Vollmar*, dia mengartikan hukum perdata adalah:

“aturan-aturan atau norma-norma yang memberikan pembatasan dan oleh karenanya memberikan perlindungan pada kepentingan prseorangan dalam perbandingan yang tepat antara kepentingan yang satu dengna kepentingan yang lain dari orang-orang dalam suatu masyarakat tertentu terutama yang mengenai hubungan keluarga dan hubungan lalu lintas”⁵³.

A. Landasan Hukum Hubungan Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sah nya suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPperdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUHPperdata dikatakan sah apabila memenuhi unsur-unsur:

1) Adanya sepakat ;

Syarat pertama dari sahnya suatu perjanjian adalah adanya kesepakatan para pihak. Kesepakatan adalah persesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak

⁵² Sarwono, *Hukum Acara Perdata, Teori dan Praktik*. (Sinar Grafika: Jakarta. 2012) . hal. 211

⁵³ *KUHP Pengantar Hukum Perdata Tertulis*, hal. 72

lainnya. Hal yang sesuai adalah pernyataannya karena kehendaknya tidak dapat dilihat atau diketahui orang lain.⁵⁴ Pernyataan dapat dilakukan dengan tegas atau secara diam-diam.

2) Kecakapan berbuat hukum ;

Kecakapan untuk membuat suatu perikatan atau perjanjian adalah kecakapan atau kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum sebagaimana yang ditentukan oleh Undang-Undang. Lazimnya, setiap orang yang telah dewasa atau balig dan sehat pikirannya dalam cakap menurut hukum.⁵⁵

3) Hal tertentu ;

Sebagai syarat ketiga disebutkan bahwa suatu perjanjian harus mengenai suatu hal tertentu, artinya hal-hal yang diperjanjikan adalah hak dan kewajiban yang timbul suatu perselisihan. Barang yang dimaksudkan dalam perjanjian harus ditentukan jenisnya. Barang tersebut sudah ada atau sudah berada di tangan yang berutang pada waktu perjanjian dibuat. Dengan demikian, suatu hal dapat diartikan sebagai objek dari perjanjian. Artinya, suatu hal tertentu berarti sesuatu yang diperjanjikan atau yang menjadi objek perjanjian harus jelas dan dapat ditentukan jenisnya.

4) Sebab (*Causa*) yang dibenarkan:

Adapun yang dimaksudkan dengan sebab atau *causa* adalah suatu perjanjian adalah isi dari perjanjian. Dalam suatu perjanjian jual beli, isi dari perjanjian adalah pihak satu menghendaki uang dan pihak yang lain menghendaki barang. Dengan demikian, apabila seseorang membeli senapan angin di toko dengan maksud untuk membahayakan orang lain dengan senapan angin tersebut, jual beli senapan angin itu tetap mempunyai sebab atau *causa* yang halal seperti jual beli barang-barang yang lain. Akan tetapi, apabila mencelakai atau membunuh itu dimaksudkan dalam isi perjanjian, dan penjual hanya bersedia menjual senapan anginya jika pembeli mau mencelakai seseorang, isi perjanjian yang dimaksud menjadi suatu hal yang terlarang atau tidak halal.⁵⁶

B. Bentuk-Bentuk Hubungan Kerja Industrial

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena

⁵⁴ Salim, *Pengantar hukum Perdata*, (Sinar Grafika, 2006) . hal.83

⁵⁵ Neng Yani Nurhayati, S.H., M.H, *Hukum Perdata*, (Pustaka Setia: Bandung, 2015) hal.215

⁵⁶ Neng Yani Nurhayati, S.H., M.H, *Hukum Perdata*, (Pustaka Setia: Bandung, 2015) hal.222

adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

Jadi, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.⁵⁷

Aloysius Uwiyono memandang hubungan kerja dalam konteks hukum Indonesia adalah bahwa hubungan kerja berkaitan dengan hubungan kontraktual⁵⁸ yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha. Oleh karenanya hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan. Hubungan hukum yang berdasarkan pada hubungan kontraktual sebenarnya telah dianut di Indonesia sejak berlakunya *Burgelijk Wetboek (BW)*⁵⁹ atau yang lazim sekarang disebut dengan Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Berdasarkan prinsip kebebasan berkontrak⁶⁰ dalam hukum perdata/hukum privat, dinyatakan bahwa siapapun yang memenuhi syarat berhak melakukan perjanjian dengan pihak lain dan perjanjian tersebut berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.

Dalam hukum perburuhan di Indonesia, harus dibedakan antara hubungan kerja dengan hubungan industrial.⁶¹ Beberapa negara baik yang termasuk di dalam sistem hukum Kontinental (*Continental Law*) maupun *Common Law* membedakan kedua bentuk hubungan ini. Judge Bartolome` Rios Salmeron mengatakan bahwa hubungan kerja (*labour relationship*) selalu

⁵⁷Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Sinar Grafika , Jakarta. 2009). hlm 45

⁵⁸Aloysius Uwiyono, "Dinamika Ketentuan Hukum tentang Pesangon," dalam [http:// www.Hukumonline](http://www.Hukumonline) diakses pada tanggal 9 Desember 2007. Faktor lain yang mempengaruhi dasar hubungan kerja adalah berkembangnya model hubungan industrial yang dianut oleh negara yang bersangkutan. Dalam hal ini terdapat dua model hubungan industrial yaitu *corporatist model* dan *contractualist model*. Yang pertama suatu model hubungan kerja di mana peran Pemerintah sangat dominant dalam menentukan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja (*corporatist model*) dan yang kedua model hubungan industrial di mana peran Pemerintah sangat minim atau rendah (*contractualist model*). Selanjutnya Uwiyono menambahkan bahwa terdapat peran hubungan industrial yang lain di mana peran serikat pekerja sangat besar (*multi union system*).

⁵⁹Indonesia masih menggunakan dasar hukum dalam BW/KUH Perdata, khususnya juga mengenai masalah hukum perburuhan mulai dari pasal 1601 a – pasal 1752 KUH Perdata.

⁶⁰Asas kebebasan berkontrak mempunyai hubungan erat dengan asas konsensualisme dan asas kekuatan mengikat yang terdapat dalam Pasal 1338 (Ayat 1) KUH Perdata. Asas kebebasan berkontrak (*contravijheid*) berhubungan dengan isi perjanjian yaitu kebebasan menentukan apa dan dengan siapa perjanjian itu diadakan. Lihat Sutan Remi Sjahdeini, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan Seimbang bagi Para Pihak dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia*, Jakarta : Institut Bankir, 1993, hal. 105.

⁶¹UU No. 13/2003 menyebutkan pada Pasal 50 bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh atau dalam Pasal 1 Ayat (15) dikatakan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, dan Pasal 1 Ayat (16) menyatakan hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsure pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah.

didasarkan pada adanya perjanjian kerja (*labour contract*).⁶² Sedangkan Bruce E. Kaufmann menggaris bawahi bahwa walaupun di Amerika Serikat, *industrial relation* telah ada sejak akhir tahun 1920an, ada 3 perdebatan yang terjadi dalam masalah perburuhan berkaitan dengan *industrial relation*, salah satunya adalah ketergantungan dan posisi tawar yang lemah dari pekerja maupun serikat pekerja pada peraturan pemerintah (*government regulation in the form protective labor legislation*).⁶³ Di Jerman, sebagai bagian dari Civil Code, dalam *the Protection Against Dismissal Act and the Employment Promotion Act*,⁶⁴ disebutkan bahwa batasan kontrak merupakan hal yang utama dalam *labour relations*. Argumen-argumen di atas jelas menekankan perbedaan hubungan kerja dengan hubungan industrial. Dalam hubungan industrial, tidak terdapat hubungan hukum akan tetapi peran serta Negara (dalam hal ini Pemerintah) diatur di dalamnya. Sedangkan dalam konteks hubungan kerja, terdapat hubungan hukum yang jelas yaitu hubungan hukum privat atau hubungan hukum keperdataan, karena hubungan kerja di dasarkan pada kontrak kerja atau perjanjian kerja.

Pada dasarnya hubungan kerja, yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.⁶⁵ Di dalam Pasal 50 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja.⁶⁶

Pengertian perjanjian kerja diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata, dalam Pasal 1601 a KUH Perdata disebutkan kualifikasi agar suatu perjanjian dapat disebut perjanjian kerja. Kualifikasi yang dimaksud adalah adanya pekerjaan, di bawah perintah, waktu tertentu dan adanya upah.⁶⁷ Kualifikasi mengenai adanya pekerjaan dan di bawah perintah orang lain menunjukkan hubungan subordinasi atau juga sering dikatakan sebagai hubungan diperatas

⁶²Judge Bartolome` Rios Salmeron, dalam *General Report Social Dialogue Eight Meeting of European Labour Court Justice*, Jerusalem, September 3, 2000 menyebutkan bahwa, "...it is not usual to find a legal concept of contract of employment, although in some legal systems it can be deducted from the concept of employee, which is legally defined, in spite of the fact that personnel scope of labour acts may vary according to their objects. Mengutip *British Statute Law dalam Employment Rights Act (ERA) Section 230 (1)* dinyatakan "...and a worker, who is working under a contract of employment or a contract for services" (*Section 230 (3)*).

⁶³Bruce E. Kaufmann, *Government Regulation of the Employment Relationship*, (New York : Industrial Relations Research Association Series, 1998), 1st. hal 2

⁶⁴Dalam *Labour Relationship in a Changing Environment*, London: Cornell University, 1990, Alan Gladstone mengutip Germany Civil Code, 1990, "...the civil code covers mainly fundamental aspects of employer-employee relationship..., contains provisions concerning termination of the labour contract."

⁶⁵Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1999), hal.88.

⁶⁶ Undang-undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 50

⁶⁷R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia* (Jakarta: Grhadika Binangkit Press, 2004) Hal. 15

(dienstverhouding), yaitu pekerjaan yang dilaksanakan pekerja didasarkan pada perintah yang diberikan oleh pengusaha.

Undang-undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi tentang perjanjian kerja dalam Pasal 1 Ayat (14) yaitu : perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Di dalam perjanjian kerja ada 4 unsur yang harus dipenuhi yaitu adanya unsure work atau pekerjaan, adanya servis atau pelayanan, adanya unsur time atau waktu tertentu, suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal. Sedangkan perjanjian kerja akan menjadi sah jika memenuhi ketentuan yang diatur dalam KUH Perdata yaitu :

a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

Arti kata sepakat adalah bahwa kedua subyek hukum yang mengadakan perjanjian harus setuju mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang diadakan. Perjanjian tersebut dikehendai secara timbal balik.

b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan

Subyek hukum yang membuat perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya setiap orang harus sudah dewasa atau akil baliq dan sehat pikirannya disebut cakap menurut hukum. Di dalam Pasal 1330 KUH Perdata dijelaskan orang yang tidak cakap untuk membuat perjanjian adalah orang yang belum dewasa, mereka yang berada di bawah pengampuan, dan orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh dan semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian tertentu.

c. Suatu hal tertentu

Suatu hal tertentu adalah sesuatu yang diperjanjikan. Barang yang dimaksudkan dalam perjanjian, paling sedikit harus ditentukan jenisnya. Barang tersebut harus sudah ada atau sudah berada atau sudah ada atau berada di tangan si berhutang pada waktu perjanjian dibuat, tidak diharuskan oleh undang-undang.

d. Sebab yang halal

Sebab yang dimaksud dari suatu perjanjian adalah isi dari perjanjian itu sendiri. Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Ketentuan secara khusus yang mengatur tentang perjanjian kerja adalah dalam Pasal 52 Ayat (1) UU No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

a) Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan

b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kemampuan dan kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya adalah pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (Pasal 1 Ayat 26) UU No. 13/2003. Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwa dan mentalnya.

c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

d) Obyek perjanjian harus halal

Yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsure perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Pembedaan mengenai jenis perjanjian kerja, yaitu berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu.⁶⁸ Tidak semua jenis pekerjaan dapat dibuat dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Pasal 57 Ayat 1 UU 13/2003 mensyaratkan bentuk PKWT harus tertulis dan mempunyai 2 kualifikasi yang didasarkan pada jangka waktu dan PKWT yang didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu (Pasal 56 Ayat (2) UU 13/2003). Secara limitatif, Pasal 59 menyebutkan bahwa PKWT hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat dan kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama 3 tahun, pekerjaan yang bersifat musiman dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan.⁶⁹

⁶⁸F.X. Djulmiaji, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008). hal. 214

⁶⁹ R. Goenawan Oetomo, *Loc.Cit.*

Berbeda dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap.⁷⁰ Masa berlakunya PKWTT berakhir sampai pekerja memasuki usia pensiun, pekerja diputus hubungan kerjanya, pekerja meninggal dunia. Bentuk PKWTT adalah fakultatif yaitu diserahkan kepada para pihak untuk merumuskan bentuk perjanjian baik tertulis maupun tidak tertulis. Hanya saja berdasarkan Pasal 63 Ayat (1) ditetapkan bahwa apabila PKWTT dibuat secara lisan, ada kewajiban pengusaha untuk membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan dan dalam hal demikian, pengusaha dilarang untuk membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 60 Ayat (1) dan (2) UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.

C. Hubungan Perikatan (*Recht Van Verbintenis*) KUHPerdara

Perikatan Van Verbintenis tidak mendefinisikan perikatan, namun pada ahli hukum memberikan ciri-ciri utama dari perikatan berdasarkan pasal 1233 BW. Menurut C. Asser, ciri utama perikatan adalah hubungan hukum antara para pihak yang menimbulkan pihak yang menimbulkan hak (prestasi) dan kewajiban (kontra prestasi) yang saling dipertukarkan oleh para pihak.⁷¹

Menurut Agus Yudha Hernoto, terdapat empat unsur perikatan, yaitu;

1. Hubungan hukum, artinya bentuk hubungan hukum yang menimbulkan akibat hukum;
2. Bersifat harta kekayaan, artinya sesuai dengan tempat pengaturan perikatan di Buku III BW yang termasuk di dalam sistematika Hukum Harta Kekayaan (*Vermogensrecht*), yaitu hubungan yang terjalin antara pihak tersebut yang berorientasi pada harta kekayaan;
3. Para pihak, artinya dalam hubungan hukum melibatkan pihak-pihak sebagai subjek hukum;
4. Prestasi, artinya hubungan hukum tersebut melahirkan kewajiban (prestasi) kepada para pihaknya (kontra prestasi), yang kondisi tertentu dapat dipaksakan pemenuhannya, bahkan apabila diperlukan menggunakan alat negara.⁷²

Objek perikatan (*voorwerp der verbintenissen*) adalah hak pada kreditur dan kewajiban pada debitur yang dinamakan prestasi. Prestasi tersebut dapat berupa :

- c. Tindakan memberikan sesuatu, misalnya penyerahan hak milik dalam jual beli, sewa menyewa dan lain-lain.

⁷⁰F.X. Djulmiaji, Loc.Cit.

⁷¹ C.Asser, *Pengkajian Hukum Perdata Belanda*, (Jakarta; Dian Rakyat), hal.5

⁷² Agus yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian; Asas Proporsionalitas dalam Kontak Komersial*, (Yogyakarta; LaksBang Mediatama, 2008), hal.18

- d. Melakukan suatu perbuatan, misalnya melaksanakan pekerjaan tertentu.
- e. Tidak berbuat, misalnya tidak akan membangun suatu bangunan pada suatu bidang tanah tertentu.

Perikatan adalah suatu hubungan hukum yang diatur dan diakui hukum (dalam Buku II) yang berkaitan dengan lingkup hukum kekayaan (*vermogenrecht*).⁷³ Dengan demikian, perikatan dapat diartikan sebagai hal yang mengikat orang yang satu terhadap orang yang lain. Hal yang mengikat itu dapat berupa perbuatan, misalnya jual beli barang, misalnya lahirnya seorang bayi, meninggalnya seseorang, dan sebagainya. Dapat pula berupa keadaan, misalnya letak pekarangan yang berdekatan, letak rumah yang bergandengan, dan lain-lain. Karena hal yang mengikat itu selalu ada dalam kehidupan bermasyarakat, oleh pembentuk undang-undang diakui dan diberi akibat hukum sehingga perikatan yang terjadi antara orang yang satu dan yang lainnya disebut juga dengan hubungan hukum.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1233 BW, perikatan bersumber dari perjanjian dan undang-undang. Perikatan yang bersumber dari perjanjian diatur dalam titel II (Pasal 1313 s.d. 1351) dan titel V s.d. XVIII (Pasal 1457 s.d. 1864) Buku III BW. Perikatan yang bersumber dari undang-undang diatur dalam titel III (Pasal 1354 s.d. 1380) Buku III BW.⁷⁴

Perikatan yang timbul karena perbuatan orang terdiri atas perbuatan yang menurut hukum dan perbuatan yang melawan hukum. Perikatan yang timbul dari perbuatan yang sesuai dengan hukum ada dua, yaitu wakil tanpa kuasa (*zaakwaarneming*) diatur dalam Pasal 1354 sampai dengan Pasal 1358 KUHPerduta, dan pembayaran tanda utang KUHPerduta. Perikatan yang timbul dari perbuatan yang tidak sesuai hukum adalah perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) diatur dalam Pasal 1365 s.d. 1380 KUHPerduta.⁷⁵

PEMBAHASAN

A. Profil Lembaga Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Banda Aceh.

Dalam perkembangan Era Industri, masalah perselisihan hubungan Industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan Institusi dan Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang cepat, tepat, adil dan biaya murah, namun sebelum terbentuknya dan lahir Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) aturan hukum yang mengatur tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) masih berdasarkan

⁷³ H.A.Mukhsin Asyrof, *Membedah Perbuatan Melawan Hukum dan Wanprestasi*, hal. 6

⁷⁴ Riduan Syahrani, *Seluk-Beluk Dan Asas-Asas Hukum Perdata*, Bandung; Alumni, 2010. hal. 201

⁷⁵ Neng Yani Nurhayati, *Hukum Perdata*, Pustaka Setia: Bandung, 2015. hal. 207

pada ketentuan UU No.22 Tahun 1957 tentang “ Penyelesaian Perselisihan Perburuhan “ dan UU No.12 Tahun 1964 “ tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)“ di Perusahaan Swasta.⁷⁶

Bahwa berdasarkan UU.RI No.2 Tahun 2004 tentang “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial“. Pasal 59 ayat (1), untuk pertama kali dengan Undang-undang tersebut dibentuklah Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibu Kota Provinsi yang daerah hukumnya meliputi Provinsi yang bersangkutan.⁷⁷ Bahwa berdasarkan UU. RI No.2 Tahun 2004 Pasal 59 ayat (1) berdirilah salah satu Institusi Pengadilan Hubungan Industrial di Propinsi Nanggroe Aceh Darussalam yang berada pada Pengadilan Negeri kelas IA Banda Aceh beralamat Jl.Cut Muetia No.23 Banda Aceh No.Telp/Fax 0651-635083.

Bahwa dengan terbitnya Keputusan Presiden RI No.31/M Tahun 2006 tentang Pengangkatan *Hakim Ad-Hoc* Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim *Ad-Hoc*, Mahkamah Agung dan salinan Keputusan Direktur Jenderal Peradilan Umum Mahkamah Agung RI No.01/SK/Dirjen-X/DI/HK.PHI/03/2006 tentang “Pengangkatan Hakim *Ad-Hoc* pada Pengadilan Hubungan Industrial” maka diangkat dan ditempatkan 4(empat) Personil hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas IA Banda Aceh Propinsi Nanggroe Aceh Darussalam

Bahwa letak posisi kantor, ruang sidang PHI dan mobilernya berada dalam lingkungan Pengadilan Negeri Kelas IA Banda Aceh dengan uraian sebagai berikut :

2 (dua) unit ruang kantor PHI :

1 (satu) unit kantor untuk ruang kerja hakim *Ad-Hoc* PHI yang gedungnya dibangun oleh Disnaker Propinsi NAD sekaligus pengadaan mobilernya.

1 (satu) unit kantor untuk ruang kerja Personil/perangkat PHI (Panmud, Panitera Pengganti, dan Staff Administrasi PHI) yang gedungnya juga dibangun oleh Disnaker Propinsi NAD sekaligus pengadaan Mobiler dan Komputernya.

1 (satu) Unit Gedung Ruang Sidang PHI.

Bahwa 1 (satu) unit ruang sidang PHI merupakan eks Ruang sidang Pengadilan Negeri Banda Aceh bekas peninggalan kolonial belanda yang selanjutnya gedung tersebut direhab oleh pihak Disnaker sekarang menjadi ruang sidang P H I, Sementara pengadaan Mobilernya sebagian dari pihak Disnaker dan sebagian dari anggaran PHI.⁷⁸

⁷⁶ <http://pn-bandaaceh.go.id/>

⁷⁷ UU.RI No.2 Tahun 2004 tentang “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial“. Pasal 59 ayat (1)

⁷⁸ <http://pn-bandaaceh.go.id/>

Daerah Wilayah Hukum Pengadilan Hubungan Industrial mencakup seluruh Aceh.

B. Kewenangan Pengadilan Negeri Dalam Mengadili Sengketa Bidang Pemutusan Hubungan Kerja Industrial

Adapun tugas dan wewenang Pengadilan hubungan industrial, adalah memeriksa dan memutus:

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak.
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.⁷⁹

Surat edaran Mahkamah Agung No. 1 Tahun 1980. Surat Edaran itu menyatakan dua hal. Pertama, wewenang P4D/P adalah mengenai penyelesaian/pemutusan perselisihan ketenagakerjaan, yaitu perselisihan antara majikan dan pekerja mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan ketenagakerjaan. Kedua, kewenangan pengadilan hanyalah menyetujui atau menolak permintaan fiat eksekusi. Dalil yang lebih tegas lagi terdapat dalam Yurisprudensi MA pada 21 Januari 1980 dalam perkara No. 592K/Sip/1973. Disebutkan bahwa pihak yang dikalahkan oleh putusan P4 tidak berwenang untuk memohon kepada PN agar putusan tersebut dinyatakan batal atau dinyatakan tidak dapat dilaksanakan UUK 2003.

Bagaimana aturan Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) 2003 mengenai perselisihan buruh dan pengusaha yang mengakibatkan PHK? UUK tegas menyatakan bahwa setiap perselisihan terlebih dahulu diselesaikan secara musyawarah atau berunding. Kalau tidak bisa, baru diajukan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).

Pasal 151 ayat (1) tegas menyatakan bahwa setiap permohonan penetapan PHK diajukan secara tertulis kepada LPPHI disertai alasan yang jelas. Selanjutnya, pasal 171 menyatakan bahwa pekerja yang terkena PHK tanpa melalui LPPHI dan buruh tidak menerima PHK tersebut, maka buruh dapat mengajukan gugatan ke LPPHI dalam waktu paling lama satu tahun sejak tanggal PHK.

Pasal 155 ayat (3) mengatur, jika penetapan LPPHI belum keluar, baik buruh maupun pengusaha tetap wajib melaksanakan kewajibannya. Cuma, ayat (3) mengizinkan ada penyimpangan. Pengusaha dapat mengenakan tindakan skorsing terhadap pekerja, namun tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja.

⁷⁹ Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

C. Jumlah Sengketa Hubungan Kerja Industrial Yang Ditangani Di Pengadilan PHI Yang Telah Mendapat Putusan Di Pengadilan Tingkat Pertama Aceh .

1. Sengketa Yang Sudah Mendapatkan Putusan

Sengketa yang telah di putuskan berjumlah sembilan (9), yaitu;

1. Nomor	: 1/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Bna
Tingkat Proses	: Pertama
Tanggal Register	: 04-03-2015
Klasifikasi	: Perdata Khusus
Sub Klasifikasi	: PHI
Jenis Lembaga	: PN
Peradilan	
Lembaga Peradilan	: PN BANDA ACEH
Para Pihak	: RAZALI SABI melawan SANUSI M. ALI
Hakim	: Majelis
Hakim Ketua	: AKHMAD NAKHROWI MUKHLIS, S.H
Hakim Anggota	: YUHERI SALMAN, S.H.,M.H., ; Ir. THARMIZI, S.H
Panitera	: ZAINUDDIN, S.H
Status Tahanan	: Tidak
Berkekuatan Hukum	: Tidak ⁸⁰
Tetap	
2Nomor	: 3/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Bna
Tingkat Proses	: Pertama
Tanggal Register	: 07-04-2015
Klasifikasi	: Perdata Khusus
Sub Klasifikasi	: PHI
Jenis Lembaga	: PN
Peradilan	
Lembaga Peradilan	: PN BANDA ACEH
Para Pihak	: 1.MARINI 2.FASBIR YARDI 3.DENI 4.ANGGE SAKA TUSE MELAWAN

⁸⁰ <https://putusan.mahkamahagung.go.id/pengadilan/pn-banda-aceh/direktori/perdata-khusus/phi>

1. COFFEY INTERNATIONAL
DEVELOPMENT PTY, LTD 2.PT. FORUM
BANGUN ACEH (FBA)

Hakim : Majelis
Hakim Ketua : AKHMAD NAKHROWI MUKHLIS, SH
Hakim Anggota : FIRMANSYAH, SH.,MH ; ZAINI, SH
Panitera : M. DEHAN, S.Pd
Berkekuatan Hukum : Tidak⁸¹
Tetap
3. Nomor : 5/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Bna
Tingkat Proses : Pertama
Tanggal Register : 19-06-2015
Klasifikasi : Perdata Khusus
Sub Klasifikasi : PHI
Jenis Lembaga : PN
Peradilan
Lembaga Peradilan : PN BANDA ACEH
Para Pihak : Penggugat: OCTOWANDI Melawan
Tergugat: PIMPINAN HERMES PALACE
HOTEL
Hakim : Majelis
Hakim Ketua : AKHMAD NAKHROWI MUKHLIS, S.H
Hakim Anggota : YUHERI SALMAN, S.H.,M.H., ; Ir.
THARMIZI, M.H
Panitera : M. Dehan, S.Pd
Berkekuatan Hukum : Tidak⁸²
Tetap
4 . Nomor : 6/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bna
Tingkat Proses : Pertama
Tanggal Register : 19-07-2016

⁸¹ <https://putusan.mahkamahagung.go.id/pengadilan/pn-banda-aceh/direktori/perdata-khusus/phi>

⁸² <https://putusan.mahkamahagung.go.id/pengadilan/pn-banda-aceh/direktori/perdata-khusus/phi>

Jenis Perkara	: Perdata Khusus
Klasifikasi	: Perdata Khusus
Sub Klasifikasi	: PHI
Jenis Lembaga	: PN
Peradilan	
Lembaga Peradilan	: PN BANDA ACEH
Para Pihak	: Penggugat FHILIFA YUDHISTARI MELAWAN Tergugat : PT. ELNUSA PETROFIN
Hakim	: Majelis
Hakim Ketua	: NGATEMIN, S.H., M.H
Hakim Anggota	: DRS.EDI PRAYITNO ; AYI AFRIANTO, S.H
Panitera	: M. DEHAN, S.Pd
Berkekuatan Hukum	: Tidak ⁸³
Tetap	
5 . Nomor	8/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bna
Tingkat Proses	Pertama
Tanggal Register	15-12-2016
Klasifikasi	Perdata Khusus
Sub Klasifikasi	PHI
Jenis Lembaga	PN
Peradilan	
Lembaga Peradilan	PN BANDA ACEH
Para Pihak	Penggugat Nazar Saddami dkk Melawan Tergugat : PT.Nagata Prima Tuna.
Hakim	Majelis
Hakim Ketua	RAHMAWATI, S.H
Hakim Anggota	.EDI PRAYITNO dan AYI AFRIANTO, S.H
Panitera	ALIAN, S.H

⁸³ <https://putusan.mahkamahagung.go.id/pengadilan/pn-banda-aceh/direktori/perdata-khusus/phi>

Berkekuatan Hukum Tetap	Tidak ⁸⁴
6. Nomor	5/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bna
Tingkat Proses	Pertama
Tanggal Register	01-06-2016
Jenis Perkara	Perdata Khusus
Klasifikasi	Perdata Khusus
Sub Klasifikasi	PHI
Jenis Lembaga Peradilan	PN
Lembaga Peradilan	PN BANDA ACEH
Para Pihak	Penggugat: RUDY Tergugat: PT Internusa Tribuana Citra Cab Banda Aceh
Hakim	Majelis
Hakim Ketua	NGATEMIN, S.H
Hakim Anggota	DRS.EDI PRAYITNO ; AYI AFRIANTO, S.H
Panitera	ALIAN, S.pd
Status Tahanan	Tidak
Berkekuatan Hukum Tetap	Tidak ⁸⁵
7 . Nomor	3/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bna
Tingkat Proses	Pertama
Tanggal Register	10-05-2016
Jenis Perkara	Perdata Khusus
Klasifikasi	Perdata Khusus
Sub Klasifikasi	PHI
Jenis Lembaga Peradilan	PN

⁸⁴ <https://putusan.mahkamahagung.go.id/pengadilan/pn-banda-aceh/direktori/perdata-khusus/phi>

⁸⁵ <https://putusan.mahkamahagung.go.id/pengadilan/pn-banda-aceh/direktori/perdata-khusus/phi>

Lembaga Peradilan	PN BANDA ACEH
Para Pihak	Penggugat: Dodi Aprianto Tergugat: 1.PT. Ariesta Sari 2.PT MNC Skyvision an MNC Cpy 3.PT MNC Skyvision
Hakim	Majelis
Hakim Ketua	NGATEMIN, SH
Hakim Anggota	DRS.EDI PRAYITNO dan AYI AFRIANTO, S.H
Panitera	ZAINUDDIN, SH
Berkekuatan Hukum	Tidak ⁸⁶
Tetap	
8. Nomor	2/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Bna
Tingkat Proses	Pertama
Tanggal Register	11-01-2017
Klasifikasi	Perdata Khusus
Sub Klasifikasi	PHI
Jenis Lembaga	PN
Peradilan	
Lembaga Peradilan	PN BANDA ACEH
Para Pihak	Penggugat: 1.SYARIFUDDIN 2.BUSTAMI 3.ABDUSSALAM 4.ZULFAHMI 5.MUHAMMAD YAHYA 6.FAHRURRAZI 7.NASRULLAH BIN ADJAD 8.FITRIANI, SH Tergugat: PT. FIANDA MALASI
Hakim	Majelis
Hakim Ketua	EDDY, S.H
Hakim Anggota	AYI AFRIANTO, S.H., dan DRS.EDI PRAYITNO
Panitera	ALIAN, S.H

⁸⁶ <https://putusan.mahkamahagung.go.id/pengadilan/pn-banda-aceh/direktori/perdata-khusus/phi>

Berkekuatan Hukum	Tidak ⁸⁷
Tetap	
9. Nomor	4/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Bna
Tingkat Proses	Pertama
Tanggal Register	09-05-2017
Klasifikasi	Perdata Khusus
Sub Klasifikasi	PHI
Jenis Lembaga	PN
Peradilan	
Lembaga Peradilan	PN BANDA ACEH
Para Pihak	Penggugat: 1.DWI MAULANA 2.WAHYU AFRIZAL Tergugat: PT.TRI BANGUN PERKASA UNIT KERJA GRAND NANGGROE HOTEL
Hakim	Majelis
Hakim Ketua	NGATEMIN, S.H., M.H
Hakim Anggota	DRS.EDI PRAYITNO ; AYI AFRIANTO, S.H
Panitera	ALIAN, S.H
Berkekuatan Hukum	Tidak ⁸⁸
Tetap	

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Bandung: Penerbit PT Citra Aditya Bakti, 2009

Achmad Gunaryo, *Mediasi Peradilan Diindonesia, Makalah Pada Seminar International Seminar On Conflict And Peace Building In Semarang*, 3 Agustus 2006

Autama, Sudargo. *Aneka Hukum Arbitrase (kearah hukum arbitrase indonesia yang baru)*. Bandung : PT Citra Aditya Bakti, . 1996.

Data Buku Induk Register PHI/PN.Bna kelas IA, tahun 2017

⁸⁷ <https://putusan.mahkamahagung.go.id/pengadilan/pn-banda-aceh/direktori/perdata-khusus/phi>

⁸⁸ <https://putusan.mahkamahagung.go.id/pengadilan/pn-banda-aceh/direktori/perdata-khusus/phi>

Faisal Kamil, *Asas Hukum Acara Perdata Dalam Teori dan Praktik*, Jakarta: Badan Penerbit IBLAM, 2005.

FILSAFAT HUKUM karangan DR. THEO HUIJBERS, Yogyakarta: Penerbit kanisius, 1995.

Harahap, M.Yahya. *Arbitrase edisi kedua*. Jakarta : Sinar Grafika, .2001 3 *KITAP UNDANG-UNDANG, KUHPer, KUHP, KUHP*, (grahamedia press)

Pedoman Penulisan Skripsi UIN AR-RANIRY

Indroharto, *Usaha Memahami Undang-Undang Tentang Peradilan Tata Usaha Negara Buku II Beracara di Pengadilan Tata Usaha Negara*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2005)

Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Jakarta: Penerbit MISI 2017

Lawrence M. Friedman, *Sistem HUKUM Perspektif ilmu social*, Bandung: Penerbit Nusa Media,2013.

Neng Yani Nurhayani, S.H., M.H, *HUKUM PERDATA*, Bandung: Pustaka Setia, 2015.

Prof. Dr. H. Zainuddin Ali, M.A, *Metode Penelitian HUKUM*, Jakarta: Sinar Grafika, 2004.

Zaeni Asyhadie II, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia, disusun Menurut Sistem Engelbrecht, 1989.

Surat Keputusan No. SKEP/152/DPH/1977, tentang Badan Arbitrage Nasional indones(BANI)

Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

(Perma) Nomor 2 Tahun 2003 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan

Undang-Undang Nomor 18 tahun 2001 tentang Otonomi Khusus Bagi Propinsi Daerah Istimewa Aceh Sebagai Propinsi Nangroe Aceh Darussalam.

C. WEBSITE

<http://notaris-sidoarjo.blogspot.co.id/2012/11/>

<https://profgunarto.files.wordpress.com>

<https://putusan.mahkamahagung.go.id/pengadilan/pn-banda-aceh/direktori/perdata-khusus/phi>