

PERAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI MEDAN DALAM SENGKETA KETENAGAKERJAAN (STUDI PUTUSAN NO. 336/PDT.SUS- PHI/2020/PN MEDAN)

Anton Diary Steward Surbakti ¹⁾, Fridolin Teguh Kristian Waruwu ²⁾

Fakultas Hukum Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia ^{1,2)}

Corresponding Author :

antondiarystewardsurbakti@unprimdn.ac.id ¹⁾, dolinwaruwu01@gmail.com ²⁾

Abstrak

Permasalahan penelitian yakni bagaimana peranan pengadilan industrial ketika memutus permasalahan hubungan industrial di wilayah hukum pengadilan negeri Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan PHI di wilayah hukum PHI Medan Data penelitian diambil dengan melakukan wawancara langsung oleh hakim dipengadilan negeri medan dan dengan melakukan tinjauan pustaka pada sumber bahan hukum yg relevan berdasarkan hasil penelitian. Disebabkan beberapa perselisihan yang ada dalam jalinan industrial tersebut, lalu dicari cara terbaik dalam menyelesaikan permasalahan antar pekerja dengan pengusaha. Peranan pengadilan industrial dalam memutus perselisihan jalinan industrial ruang hukum pengadilan negeri medan bersifat pasif artinya Pengadilan Negeri Medan menerima adanya gugatan dan berhak memeriksa perkara tersebut, mengenai benar dan salahnya akan ditentukan pada putusan yang akan ditetapkan yang jelas hakim bersifat pasif, hakim menerima gugatan para pihak yang bersengketa setelah itu hakim akan menyidangkan berdasarkan fakta fakta yang terdapat dalam persidangan dan jika benar bukti itu memang betul-betul meyakinkan bahwa hak dari pada pekerja tidak ada alasan untuk di PHK ber arti harus ada ganti rugi, dan gugatan yang diajukan tergantung dari para pihak. Kesimpulan bahwa pekerjaan harus memiliki jalinan yang harmonis dengan perundang-undangan agar tidak terjadi sengketa atau PHK.

Kata Kunci : Pengadilan Hubungan Industrial, Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja

Abstract

The research problem is about what is the role of the industrial court when deciding industrial relations issues in the jurisdiction of the Medan district court. This study aims to determine the role of the PHI in the jurisdiction of the Medan PHI. Due to several disputes in industrial relations, the best way to solve problems between workers and employers is sought. The role of the industrial court in deciding industrial relations disputes in the legal space of the Medan District Court is passive, meaning that the Medan District Court accepts a lawsuit and has the right to examine the case, regarding right and wrong will be determined in the decision to be determined, which is clear the judge is passive, the judge accepts the claims of the parties the dispute after that the judge will hear based on the facts contained in the trial and if it is true that the evidence is really convincing that the right of the worker has no reason to be laid off, it means that there must be compensation, and the lawsuit filed depends on the parties. The conclusion that work must have a harmonious relationship with legislation so that disputes or layoffs do not occur.

History:

Received : 25 Februari 2023

Revised : 10 Oktober 2023

Accepted: 23 Oktober 2023

Published: 31 Oktober 2023

Publisher: LPPM Universitas Darma Agung

Licensed: This work is licensed under

[Attribution-NonCommercial-No](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

[Derivatives 4.0 International \(CC BY-NC-ND 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



Keywords: Industrial Relations Court, Employment, Termination of Employment

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerja menurut Undang-undang yakni orang yang melakukan pekerjaan agar mendapatkan upah ataupun imbalan (Afifah, 2018). Pekerjaan suatu orang dengan mendapatkan upah merupakan definisi tenaga kerja pada pasal pertama ayat kedua UU 13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan menyatakan “semua orang yang bisa melakukan pekerjaan agar membuahkan suatu jasa ataupun barang agar terpenuhi kebutuhannya sendiri ataupun tertuju kepada masyarakat

Jalinan kerja pengusaha dengan buruh/pekerja yakni suatu ikatan yang berdasarkan kesepakatan bersama dan saling menahan diri dari kedua belah pihak. Keseimbangan ini agar terjalinnya jalinan yang baik antara kedua pihak, karena mereka saling membutuhkan dan saling berkaitan. Pengusaha tak akan bisa memperoleh suatu produk barang/jasa jika tidak ada pekerja, juga begitu kembalikannya, hal paling dasar pada sistem ini yakni kepuasan mitra pada pekerja ataupun pengusaha yang keduanya punya kepentingan yang sama, yakni meningkatkan ekonomi dan tarafhidup mereka dan mengembangkan perusahaan. Kondisi pada keharmonisan ini diharap bisa mendorong antara kedua pihak melaksanakan hak juga kewajiban secara merata agar bisa terpenuhi dan memantapkan kesejahteraan secara dinamis.

Jalinan kerja ada konflik yang bisa terjadi karena banyaknya faktor pemicu terjadinya konflik. Perbedaan pemahaman tersebut menjadi faktor pemicu adanya permasalahan yakni (PHK) atau pemutusan hubungan kerja (William Hendricks, 2008) Akan tetapi bukan itu saja, dampaknya contohnya sesama pekerja saat melakukan pekerjaannya. (Lalu Husni, 2004) Dalam beberapa tahun terakhir, pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi kegiatan yang tidak disukai pekerja. Dimana situasi politik yang kurang stabil diikuti situasi ekonomi sedang kacau yang dampaknya pada industri-industri berhenti beroperasi juga menimbulkan PHK yang sangat tidak direncanakan. . Kondisi ini selalu berarti bahwa para profesional saat itu dibayangi oleh kekhawatiran dan ketakutan ketika tiba giliran mereka untuk mengusir keluarga mereka dari pekerjaan yang menjamin mata pencaharian mereka.

Penyelesaian PHK tersebut diatas tidak setara dengan keperluan dan keinginan masyarakat dan juga tidak sesuai, terutama tentang beberapa hak para pekerja atau buruh. Beberapa perselisihan hubungan industrial tersebut, juga harus ditemukan cara disaat penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari kedua pihak. Hubungan industrial pada prinsipnya yakni suatu proses pembinaan komunikasi, pemikiran konsultatif dan negosiasi oleh keahlian dan kesetiaan yang tinggi dari seluruh bagian organisasi. Kode Perburuhan menetapkan beberapa prinsip dasar yg harus dikembangkan di bidang hubungan pasar tenaga kerja.

B. Rumusan Masalah

1. Apa yang dimaksud hubungan industrial dalam undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Bagaimana regulasi undang-undang ketenagakerjaan tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam sengketa ketenagakerjaan?
3. Bagaimana peranan pengadilan industrial dalam memutus perselisihan hubungan industrial di wilayah hukum Pengadilan Negeri Medan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendapat informasi dari hubungan industrial dalam UU ketenagakerjaan khususnya Indonesia
2. Untuk mengetahui regulasi beberapa penyelesaian hubungan industrial dalam sengketa ketenagakerjaan.
3. Untuk mendapat informasi peran pengadilan industrial saat memutus selisih hubungan industrial di wilayah hukum Pengadilan Negeri Medan.

D. Manfaat Penelitian

1. **Manfaat Teoritis** Metode diatas menambah pengetahuan dan info mengenai peran pengadilan hubungan industrial di pengadilan negeri medan dalam masalah ketenagakerjaan.
2. **Manfaat Praktis** Guna memberikan manfaat dan wawasan kepada masyarakat terhadap setiap Lembaga yang menangani kasus masalah ketenagakerjaan

E. Kerangka Konsepsi

1. Sistem jalinan dimana terbentuknya para pelaku pada proses produksi barang/jasa dan terdiri dari unsur buruh, pekerja, pengusaha ataupun pemerintahan sesuai UUD45 diartikan sebagai Hubunga Industrial
2. Semua hal yang berkaitan dengan tenagakerja sebelum atau sesudah kerja didefinisikan sebagai Ketenagakerjaan.
3. Semua/setiap manusia yang bisa melakukan perkerjaan agar dapat mejadikan produk/jasa diartikan sebagai tenaga kerja untuk masyarakat.
4. Pekerja/buruh pengertian nya sama dengan nomor 3.

METODE PENELITIAN

1. **Jenis dan Sifat Penelitian** Jenis maupun sifatnya dilaksanakan menggunakan metode normatif empiris merupakan metode ilmiah hukum kepustakaan nan menggunakan beberapa bahan pustaka (data sekunder) dan juga penelitian empiris yang mana diharuskan berhadapan dengan tatap muka untuk

membuktikan hukum nyata atau juga meneliti cara kerja hukum di lingkup masyarakat (Purwati, 2020).

2. **Sumber Bahan Hukum** Sumber Bahan Hukum diambil untuk pengerjaan penelitian ini yakni data primer dan data sekunder. Data sekunder ialah merupakan informasi didapat di perpustakaan meliputi, buku-buku, majalah, jurnal, ataupun arsip-arsip yang berhubungan pada skripsi.
3. **Teknik Pengumpulan Data** Studi Kepustakaan (Library Research), mengumpulkan buku buku hukum, tulisan ilmiah, peraturan perundang-undangan dan bacaan lainnya adalah studi dokumen dengan yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini. b. Studi Lapangan (Field Research), adalah teknik pengumpulan data melalui wawancara studi lapangan dengan pada objek yang terstruktur dengan beberapa pertanyaan dan menggunakan alat bantu rekaman kepada informan. Informan yang disebut yaitu orang yang berkaitan dengan skripsi yang berada di PN Medan
4. **Analisis Data** Teknik dari analisis metode hukum penelitian kami yakni Deskriptif analisis merupakan uraian data hukum yang seadanya terhadap suatu posisi ataupun kondisi pada beberapa proposisi hukum

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hubungan Industrial Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan di Indonesia

Hubungan Industrial yakni satu sistem jalinan antara para pelaku kerja pada proses menjadikan barang/jasa dari mereka seperti pekerja, buruh dan pengusaha dilandasi dari beberapa nilai UUD45. Dalam pengertian lain hubungan industrial dalam ketenagakerjaan yakni jalinan pihak yang punya wewenang atas jalannya produksi diambil dari kata lain yaitu "labour relation" (hubungan perburuan). jalinan tersebut tidak dapat berjalan tanpa adanya dua peran yakni pekerjadan pengusaha. Sistem hubungan industri menciptakan aturan dan peraturan untuk menjaga hubungan yang harmonis

Pada buku UU Ketenagakerjaan sudah tata mengenai beberapa prinsip-prinsip yang harus di bangun baik dalam skema hubungan industrial. Tujuan nya agar tercipta sistem lembaga dan kondisi kerja yang harmonis, ideal dan juga dinamis. Permasalahan dengan pekerja dan pengusaha disebabkan juga mengenai hak yang belum dibuatkan baik dari perjanjian kerja, perusahaan ataupun juga kerja sama. Bagian lainnya, jalinan ini bisa terjadi karna PHK pada model penyelesaian yang tertera di UU no 12 Tahun 1964 mengenai PHK di swasta yang terjadi tidak efisien untuk cegah dan tanggulanghi beberapa kasus dari PHK tersebut.

Ada juga UU dengan permasalahan jalinan industrial ini dengan memakai UU nmr 22 thn 1957 mengenai permasalahan buruh tetapi juga tidak terakodomodasi hak hak buruh. Disisi lainnya, yang sangat dasar yakni tetapnya putusan panitia p4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuan Pusat) dijadikan objek sengketa tata

usaha negara dimana ditata di UU no 5 thn 1986 mengenai Peradilan Tata Usaha Negara. Dengan terciptanya pasal diatas maka jalan yang dilalui perkerja juga pengusaha mencari keadilan menjadi baik. Juga, ada metode penyelesaian dari UU dari luar pengadilan yakni konsiliasi dan arbitrase yang dimana menjadi alternatif penyelesaian sengketa akan tetapi undangundang tersebut hanya bisa dipakai di sengketa perdangangan.

Pada era industrial masalah selisih jalinan industrial naik dan juga kompleks, sehingga harus ada mekanisme dan institusi yang adil,cepat juga dinamis. Dan digunakanlah metode penyelesaian perselisihannn hubungann industrial yang telah ditata di UU yang bisa mengatur penyelesaian ini baik dari cara litigasi atau tidak, semisalnya terdapat masalah. Maka diaturlah Undangundang nmr 2 thn 2004 mengenai PenyelesaianHubungan Industrial yang menjadi jalannya perbedaan pendapat yang membuat perselisihan diantara pengusaha dan pekerja.

A. Regulasi Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Dalam Sengketa Ketenagakerjaan

Perbedaan pendapat yang terjadi dan mengakibatkan permasalahan antara pengusaha dengan pekerja(buruh) tentang hak diartikan sebagai Perselisihan Hubungan Industrial. Faktor yang bisa terjadinya perselisihan disebabkan haknya dirampas, para pekerja(buruh) sehingga perselisihan terjadi dengan perusahaan sehingga terjadi sengketa dan kedua dikarekan PHK itu yang artinya perusahaan memutuskan kan jalinan kerja secara sepihak yang menurut pekerja telah menyalahi perjanjian kontrak kerja dan tidak sesuai dengan Undangundang Beberapa faktor yang menjadikan penyebab” terjadinya perselisihan

- a. **Perselisihan Hak** Yakni perselisihan datang dari salahsatu pihak pada kontrak kerja tidak memenuhi isi perjanjian atau juga peraturan dan kebijakan yang ada menyalahi peraturan umum. Pada definisi lain adanya perbedaan tafsiran dan kemauan pengusaha atau pekerja(buruh) dari peraturan yang sudah ditata dalam peraturannya
- b. **Perselisihan Kepentingan** Permasalahan yang ada dari hal-hal yang tidak diatur di UU, peraturan perusahaan dan juga perjajian kerja. Dan bisa dimediasikan melalui mediasi dan konsiliasi.
- c. **Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)** Perselisihan yakni suatu permasalahan karena pemutusanhubungan kerja yang bisa dilakukan pengusaha ataupun pekerja(buruh). Pekerja(buruh) dapat di PHK bila:
 - Pekerja(buruh) memasuki usia pensiun.
 - Pekerja(buruh) melakukan kesalahan.
 - Pekerja(buruh) meninggal dunia.
 - Pekerja(buruh) tersangkut tindak pidana.
 - Tutupnya perusahaan tersebut.

d. Perselisihan Antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh Hanya Dalam Satu Perusahaan

Mengantisipasi permasalahan yang datang dikemudian hari yang tidak ada di UU sebelumnya sejak adanya UU 21 Tahun 2000 mengenai serikat Buruh/Pekerja, tujuannya untuk terciptanya proses peradilan yang murah, cepat juga ringan pada biayanya (*justice delayed, justice denied*). Menurut UU nmr 2 Thn 2004 dimana ada 2 prinsip dalam menyelesaikan permasalahan hubungan industrial ini yakni: perselisihan secara sukarela dari juru maupun dewan pemisah bisa disebut dengan penyelesaian dengan sukarela atau dengan arbitrase, mediasi dan konsiliasi. Dan kedua bisa diserahkan kepada pengadilan hubungan industrial dan itu lazim (penyelesaian wajib)

2. Penyelesaian Pengadilan Hubungan Industrial Diluar Pengadilan

- a. **Mediasi** Mediasi yakni tahapan penyelesaian sengketa alternative sebagaimana orang ke 3 menjadi penengah dan membantu proses penyelesaian suatu perkara bersifat pasif dan tidak dimintakan sarannya.
- b. **Konsiliasi** Beberapa orang yang pandai dan ada pengalamannya khususnya pada bidang hubungan industrial juga bisa mengelola dan kuasai UU tenagakerja yang dipekerjakan menteri untuk melakukan anjuran dan konsiliasi terhadap pengusaha dan pekerja (buruh) untuk kepentingan di perselisihan terkait PHK disebut Konsiliator
- c. **Arbitrase** Yakni suatu proses pemeriksaan suatu perkara (sengketa) secara yudisial seperti yang diminta dan sesuai dengan beberapa bukti yang diberikan oleh Pengusaha atau pekerja (buruh) itu sendiri.

3. Penyelesaian Pengadilan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan

Pada UU 13 thn 2003 mengenai ketenagakerjaan hanya diperbolehkan 2 dan tidak lebih untuk penyelesaian perkara (sengketa) yakni Mahkamah Agung dan Pengadilan Hubungan Industrial. Hakim (ad-hoc) dikhususkan untuk memberi putusan, mengadili, juga memeriksa perselisihan hubungan industrial yang terdiri dari organisasi pekerja (1 orang) dan organisasi pekerja (1 orang).

Keputusan pada pasalnya di 155 ayatnya kedua UU nmr 13 Thn 2003 mengenai ketenagakerjaan jika pengusaha dan pekerja (buruh) yang alami perkara (sengketa) bisa menjadikan itu upah dari proses dari tuntutan melalui pengadilan, dari upah (proses) itu harus dilunasi hingga tercapainya putusan yang hukum tetap sebagai kekuatannya. Menjadi pertanyaannya jika pekerja (buruh) tidak patuh menyelesaikan kewajiban apa perusahaan itu tetap membayarkan gaji mereka. Tentu saja, semua bergantung pada fakta-fakta yang terungkap di persidangan juga beberapa dalil yang nantinya menjadi fakta dalam proses pengadilan di Pengadilan Hubungan Industrial. Jika ada sengketa (perkara) maka seorang hakim berhak memutuskan.

B. Peranan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Memutus Perselisihan Hubungan Industrial Diwilayah Hukum Pengadilan Negeri Medan

Pengadilan khusus yang dibentuk dari lingkupan peradilann umum yang punya wewenang memutuskan dan menyelesaikan selisih dari jalinan industrial menurut UU yang beroperasinya pengadilan ini bertujuan untuk perubahan yang mendasar.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Dr. Edwar, S.H.,M.Kn tentang peran Pengadilan Negeri Medan dalam hubungan industrial adalah bersifat pasif artinya Pengadilan Negeri Medan menerima adanya gugatan dan berhak memeriksa perkara tersebut, mengenai benar dan salahnya akan ditentukan pada putusan yang akan ditetapkan yang jelas Hakim bersifat pasif intinya Hakim menerima gugatan para pihak yang bersengketa setelah itu hakim akan menyidangkan berdasarkan fakta fakta yang terdapat dalam persidangan.n Menurut Hakim Dr. Edwar, S.H.,M.Kn dalam penyelesaian sengketa Ketenagakerjaan Pertimbangan hakim tergantung kepada bukti yang di ajukan oleh para pihak itulah yang menjadi dasar pertimbangan hakim. Kalo benar bukti itu memang betul" meyakinkan bahwa hak dari pada sipekerja tidak ada alasan untuk di PHK berarti harus ada ganti rugi, dan gugatan yang diajukan tergantung dari para pihak. Hakim yang menangani perkara itu harus melihat fakta" apa yg terjadi dalam persidangan diikuti oleh bukti", kalau bukti" itu cukup para pihak penggugat maka peran hakim untuk memenangkan perkara tersebut begitu juga sebaliknya kalo tergugat tidak terbukti melakukan kesalahan maka hakim harus memenangkan tergugat Yang terpenting peran hakim menentukan sikap adil. Sehingga saya berkesimpulan jika pekerjaan harus memiliki jalinan yang harmonis dengan perundang-undangan agar tidak terjadi sengketa atau PHK.

SIMPULAN

Dasar pembahasanpembahasan pada permasalahan ini maka penulis dapat menyimpulkan jawaban terhadap permasalahan.

1. Peninjauan dari artian undang-undang saya menyimpulkan pengertian hubungan industrial merupakan hubungan antara seluruh pihak terkait dan berkepentingan.
2. Pengaturan perihal regulasi undang-undang ketenagakerjaan dalam penyelesaian tergolong didalam penyelesaian jalinan industrial dapat di gunakan biparti secara mufakat bersama juga bisa dimintakan agar diselesaikan di pengadilan yang sesuai tempat kerjanya.
3. Suatu peran pengadilan industrial dlm memutus permasalahan hubungan industrial dalam wilayah hukum pengadilan negeri medan bersifat pasif Hakim yang menangani perkara itu harus melihat fakta" apa yg terjadi dalam persidangan diikuti oleh bukti", kalau bukti" itu cukup para pihak penggugat maka peran hakim untuk memenangkan perkara tersebut begitu juga sebaliknya

jika tergugat tidak terbukti melakukan kesalahan maka hakim harus memenangkan tergugat Yang terpenting peran hakim menentukan sikap untuk memutuskan perselisihan

A. SARAN

Terhadap pengadilan negeri tinggi harus lebih tegas dan netral dalam menentukan siapa yang di rugikan sipekerja atau siperusahaan yang berpatokan pada kesaksian kesaksian oleh dua pihak dimana memiliki permasalahan hubungan industrial yang dimana peraturan perundang undangan menjadi acuan bagi hakim dalam menentukan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung,
- Afifah, W. (2018). Eksistensi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia. *DiH Jurnal Ilmu Hukum*, 14(27), 53–67.
- G. Kartan Sapoetra dan RG. Widianingsih, *Pokok – Pokok Hukum Perburuan*, Armico, Bandung,
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003, hlm. 12 -13.
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Djambatan, Bandung.
- Juanda Pangaribuan. *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja*, Jakarta : PT Bumu Intitama Sejahterah
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Fustaka Indonesia, Jakarta, 1995, Cet-7, hlm. 158
- Lalu Husni, *“Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan”*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004
- Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *“Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktik”*, PT. Alumni, Bandung, 2011, hal 61.
- Milles dan Hubberman. *Analisis Data Kualitatif : Buku tentang Sumber Data-Data Baru*, Universitas Indonesia Press, Jakarta,1992
- Mohd.Syaufii Syamsuddin, *Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial*, Cetakan Pertama, Sarana Bakti Persada, Jakarta, 2004.
- Munir Fuady, *Arbitrase Nasional Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001,
- Pasal 155 Ayat 2 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Pasal 5 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999.
- Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- Pradima Akbar *“Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diluar Pengadilan”*, Jurnal Hukum, Februari 2013, Vol 9, No.17,
- Priyatna Abdurrasyid dalam Sudiarto & Zaeni Asyhadie, *Mengenal Arbitrase Salah Satu Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004,
- Purwati, A. (2020). *Metode penelitian hukum teori & praktek*. Jakad Media Publishing.
- R. A. Aisyah Putri Permatasari, *“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung”*, Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum, Februari 2018,
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press,1986),
- Ujang Charda S., *“Reaktulisasi Supremasi Hukum dalam Merekonstruksi Lembaga Peradilan Menuju Indonesia Baru”*, Jurnal Jurista Insentif'06, Vol. 1 No. 1, Kopertis Wilayah IV Jabar – Banten, Bandung, 2006, hlm. 59. Lihat Juga Jimly Asshiddiqie, *Struktur Ketatanegaraan Indonesia Setelah Perubahan Keempat UUD Tahun 1945*, Disampaikan dalam Symposium Nasional yang dilakukan oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Kehakiman dan HAM, Jakarta, 2003,
- William Hendricks, *Bagaimana Mengelolah Konflik-Petunjuk Praktis Untuk Manajemen Konflik Yang Efektif*, Jakarta : Bumi Aksara, 2008.
- Winardi, *Managemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*,Mandar Maju Bandung,