

Error In Persona Dalam Gugatan Perselisihan Hak Di Pengadilan Hubungan Industrial

Putri Ayu¹, Asri Wijayanti*²
Universitas Muhammadiyah Surabaya
aw@asriwrites.com

Abstrak

Setiap pihak yang dirugikan dalam hubungan kerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Fakta yang ada, terjadi gugatan yang *error in persona*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya *error in persona* atas gugatan perselisihan hak dalam perkara No 37 /PDT.SUS-PHI/2017/PN GSK beserta upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang belum mendapatkan haknya. Penelitian ini adalah yuridis normative dengan pendekatan statute approach. Hasil dari penelitian ini yang pertama adalah ada error in persona pada gugatan perselisihan hak dalam perkara No 37 /PDT.SUS-PHI/2017/PN GSK. Perkerja terikat hubungan kerja dengan PT Royal Metal Perkasa, tetapi pada saat meakukan gugatan hubungan kerja itu telah berakhir. Gugatan pekerja ditujukan kepada PT. Langgeng Buana Jaya. Hasil dari penelitian kedua adalah Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang belum mendapatkan haknya, dalam kasus ini tidak ada karena putusan MA ini telah memiliki kekuatan hukum yang tetap (*in kracht van gewisjde*) tidak dapat dilakukan upaya hukum lagi karena telah memenuhi unsur *nebis in idem*. Rekomendasi yang dihasilkan adalah hendaknya para pihak lebih cermat dalam menyusun gugatan.

Kata Kunci : Upaya Hukum, PHK, Error In Persona, Vonis

Abstract

Any party who is harmed in an employment relationship can file a lawsuit with the Industrial Relations Court (PHI). The fact is, there is an *error in persona* lawsuit. The purpose of this research is to find out whether there is an *error in persona* on the claim for dispute over rights in case No 37 /PDT.SUS-PHI/2017/PN GSK, along with legal remedies that can be taken by workers who have not yet received their rights. This research is a normative juridical with a statute approach. The first result of this study is that there is an error in persona in the lawsuit for a dispute over rights in case No. 37/PDT.SUS-PHI/2017/PN GSK. The worker is bound by a working relationship with PT Royal Metal Perkasa, but at the time of filing the lawsuit the employment relationship has ended. The workers' lawsuit is addressed to PT. Langgeng Buana Jaya. The result of the second study is that legal remedies that can be taken by workers who have not yet received their rights, in this case do not exist because the Supreme Court's decision already has permanent legal force (*in kracht van gewisjde*). *idem*. The resulting recommendation is that the parties should be more careful in preparing the lawsuit.

Keywords: Legal Effort, Layoffs, Error in Persona, Verdict

1. PENDAHULUAN

Setiap orang membutuhkan pekerjaan, tujuannya agar dapat memenuhi kebutuhan hidup. Setiap orang akan selalu bekerja serta bebas melakukan pemilihan jenis pekerjaan yang diinginkannya dengan maksud yang sama yakni untuk tujuan ekonomi, tapi pada masa industri yang semakin berkembang saat ini terdapat berbagai pekerjaan yang sangat banyak jenisnya dan bisa menjadi pilihan serta bisa memberikan kesempatan setiap orang untuk melakukan pekerjaan dengan menjadi pekerja maupun menjadi pekerja pada suatu lembaga (perusahaan).

Adakalanya dalam melaksanakan pekerjaan, pekerja belum mendapatkan hak yang seharusnya diperoleh sesuai dengan kesepakatan atau aturan hukum. Pada pekerja *outsourcing*, seringkali belum mendapatkan haknya, misalnya dalam hal upah yang layak atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

Setiap pekerja seharusnya mendapatkan perlindungan atas berhak untuk bekerja. Hal ini telah diatur dalam Pasal 27 dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Pasal 27 Konstitusi, menerangkan bahwasanya setiap warga negara berhak mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. serta mendapat perlindungan hukum sesuai dengan aturan hukum ketenagakerjaan.

Ketentuan Pasal 27 jo. Pasal 28D Undang-Undang Dasar 1945, di bidang ketenagakerjaan dijabarkan lebih lanjut dalam Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279 (selanjutnya disingkat dengan UU 13/2003)

Terhadap kasus *outsourcing*, masih menimbulkan perdebatan di masyarakat terkait ada tidaknya hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja di satu sisi, dan antara pekerja dengan penyedia jasa tenaga kerja di sisi lain. Hal ini tampak pada putusan PHI No. 37/PDT.Sus-PHI/2017/PN GSK Jo Putusan MA Nomor 601 K/Pdt.Sus-PHI/2018 yang berbeda sudut pandang hakim dalam menilai ada tidaknya *error in persona* atas gugatan perselisihan hak.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah hukum yuridis normatif, dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Penelitian yuridis normatif adalah suatu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder.¹

Penelitian hukum yuridis normatif pada dasarnya merupakan suatu kegiatan yang akan mengkaji aspek-aspek untuk menyelesaikan masalah-

¹ Anang Dony Irawan, Penentuan Ambang Batas Pencalonan Presiden dan Wakil Presiden di Indonesia dalam Pemilihan Umum Serentak 2019, *Arena Hukum* Vol.3 No.2, (2019), Doi: http://repository.um-surabaya.ac.id/4140/1/5_1888-5552-1-PB-1_Penentuan_Ambang_Batas_Pencalonan_Presiden.pdf

masalah yang ada di dalam internal hukum positif yang terkait dengan gugatan yang mengandung *error in persona*.

Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yaitu suatu pendekatan yang digunakan dalam penelitian yuridis normatif yang mengkaji kesesuaian antara suatu aturan satu dengan lainnya baik secara vertikal maupun horizontal.² Dalam hal ini dikaji kaitan antara putusan PHI No. 37/PDT.Sus-PHI/2017/PN GSK Jo Putusan MA Nomor 601 K/Pdt.Sus-PHI/2018 dengan UU 13/003 jo UU 2/2004 jo SEMA 3/2018.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

***Error In Persona* Atas Gugatan Perselisihan Hak Dalam Perkara No. 37/PDT.Sus-PHI/2017/PN GSK Di PHI Gresik**

Penelitian ini merupakan kajian atas putusan PHI No. 37/PDT.Sus-PHI/2017/PN GSK Jo Putusan MA Nomor 601 K/Pdt.Sus-PHI/2018. Terkait adanya perbedaan sudut hakim dalam menila ada tidaknya hubungan kerja. Ada tidaknya hubungan kerja dapat dilihat dari ada tidaknya unsur hubungan kerja.³ Hubungan kerja adalah merupakan hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Rumusan tentang hubungan kerja ini terdiri dari 17 Pasal, di dalam Undang Undang Ketenagakerjaan khusus mengenai hubungan kerja diatur didalam 17 Pasal 50 sampai dengan Pasal 66 ditambah satu pasal yaitu Pasal 1 angka 15.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan yang berdasarkan pada hukum yang dilakukan oleh dua subjek hukum tentang suatu pekerjaan.⁴ Subjek hukum ini menjalankan hubungan kerja antara para pengusaha ataupun pihak yang memberikan pekerjaan serta pihak pekerja/buruh sesuai dengan perjanjian kerja yang dilakukan , perjanjian kerja yang telah ditetapkan bisa berbentuk perjanjian tertulis maupun perjanjian berbentuk lisan.⁵ Hubungan kerja inimerupakan inti dari hubungan industrial yang memiliki unsur pekerjaan , upah dan suatu perintah dari pemberi pekerjaan atau pengusaha (majikan) yang harus dikerjakan selama pekerja ataupun buruh bekerja.⁶

Hubungan Kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dengan pemberi pekerjaan, sebuah perjanjian ini dimana pihak pertama, buruh

² Peter Mahmud Marzuki, 2008, Pengantar Ilmu (Marzuki, 2008)Hukum. Jakarta: Kencana. Hal. 23.

³ Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi , (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 37.

⁴ Asri Wijayanti, “Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia Yang Berkeadilan”, Arena Hukum, Vol.5 No.3 (2012), Hal.210-217, Doi: <https://doi.org/10.21776/ub.arenahukum.2012.00503.7>

⁵ Ahmad Hariri, “Dekonstruksi Ideologi Pancasila Sebagai Bentuk Sistem Hukum DiIndonesia”, Ajudikasi, Jurnal Ilmu Hukum, Vol.3 No.1 (2019), Hal. 2, Doi:

<https://doi.org/10.30656/ajudikasi.v3i1.1055>

⁶ Andrian Sutedi, Hukum Perburuhan , Cet. 2, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 45

mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan dengan menerima upah dari pihak lainnya, sedangkan pengusaha ini mengikatkan diri untuk memberi pekerjaan buruh serta melakukan pembayaran upah atas apa yang telah dikerjakan oleh pekerja/buruh.⁷

Didalam suatu hubungan kerja terdapat adanya perjanjian kerja sehingga secara tidak langsung timbul suatu hubungan diantara pihak pengusaha dengan pihak pekerja. Sehingga ini adanya ikatan perjanjian kerja inilah yang akan menimbulkan hubungan kerja.⁸ Aturan mengenai syarat sahnya perjanjian kerja terdapat pada Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang didalamnya memberikan penjelasan mengenai Ketenagakerjaan, jika apabila perjanjian tersebut yang telah dibuat dengan bertentangan dengan syarat tersebut diatas maka perjanjian dapat dibatalkan dan batal demi hukum.

Unsur hubungan kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan 13 Tahun 2003 ini adalah (1) pekerjaan (2) upah dan (3) perintah, memiliki unsur pembentuk yang mendasar untuk menentukan apakah adanya keterkaitan suatu hukum antara hubungan kerja atau bukan hubungan kerja karena adanya konsekuensi yang berbeda, apabila ada hubungan kerja maka adanya perlindungan oleh hukum untuk beberapa peraturan perundang-undangan bagi para pekerja, antara lain yaitu seperti dibidang upah, jaminan sosial, waktu kerja, cuti dan lain lain.⁹ Memiliki unsur yang lain yaitu adanya waktu tertentu yang dimana seorang pekerja melakukan pekerjaan untuk waktu yang telah dilakukan penetapan ataupun untuk waktu yang tidak ditetapkan sebelumnya.¹⁰

Pekerja berdasarkan Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pekerjaan adalah suatu tindakan, waktu, dan tenaga yang dikeluarkan, serta juga menerima upah atas apa yang telah dikerjakan, melainkan suatu teknik untuk mempertahankan posisi daripada sekedar mencari penghasilan.¹¹

Pekerja/buruh¹² merupakan individu yang melakukan pekerjaan pada suatu tempat, pekerja tersebut wajib tunduk pada aturan serta perintah yang

⁷ Anang Dony Irawan, “ Status Hukum Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011 ”, Arena Hukum Vol 12, No. 2, (Agustus 2019): 253-27, Doi:

<https://doi.org/10.21776/ub.arenahukum.2019.01202.3>

⁸ Asri Wijayanti, “Kedudukan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja”, Media Hukum dan Peradilan, Vol.1, No.1 (2015), Doi: http://repository.um-surabaya.ac.id/3103/11/18._AJS_ijazah.pdf

⁹ Slamet Suhartono, Asri Wijayanti, “Recognition And Protection of Religious Sect In Indonesia”, Man in India, Vol.97. No.18 (2017), Doi:

https://www.researchgate.net/publication/320539286_Recognition_and_protection_of_religious_sects_in_Indonesia

¹⁰ Asri Wijayanti, Aniqotun Nafiah, “Payment of Wage Under Minimum Wage For Abdi Dalem Sultan Palace (Daerah Istimewa Yogyakarta)”, Humanities and Social Sciences Reviews. Vol. 7 No. 3. (2019), pp 52-58, Doi:<https://doi.org/10.18510/hssr.2019.738>

¹¹ Satria Unggul Wicaksana Prakasa, Agus Supriyo, “Pendampingan Hukum Umkm Berbasis E-Commerce Di Desa Jarak Kabupaten Wonosalam, Jurnal Pengabdian Masyarakat, Vol.1 No.1(2020) Hal 23-30, Doi: <http://dx.doi.org/10.30651/hm.v1i1.4543>

¹² Tien Suhartini, “ Makna Kerja Bagi Pendidik Pendidikan Anak Usia Dini: Studi Fenomenologi Di Paud ‘AISYIYAH BUSTANUL ATHFAL Di Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta”, Universitas Islam Indonesia (2018), <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/10803>

telah ditentukan oleh pihak yang memberi pekerjaan yang bertanggung jawab pada lingkungan perusahaannya atas pekerjaannya, pekerja tersebut berhak mendapatkan upah ataupun penghasilan atas apa yang dikerjakan.¹³ Hal ini didasari sebab adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha (majikan). Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa parameter pekerja adalah orang yang bekerja pada orang lain, baik pada negara atau pada swasta, baik bekerja pada perseorangan atau bekerja pada badan hukum.¹⁴

Perintah menurut Pasal 1 angka 15 yaitu hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang menyebutkan bahwa perintah wajib ditautkan dengan di berlakukannya pekerjaan.¹⁵ Perjanjian kerja didalam bahasa Belanda disebut *arbeids overeenkomst*¹⁶, yaitu dalam Pasal 1601a KUHPerduta menyatakan mengenai perjanjian kerja yakni, suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain,¹⁷ si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah dan kewajiban para pihak yang sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 14 perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat dalam syarat-syarat kerja, hak Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.^{18,19}

Dalam hal ini adapun syarat-syarat yang tertuang dalam Pasal 1320 KUH Perdata diantaranya sebagai berikut:

1. Adanya suatu kata sepakat yang mengikat para pihak
2. Para pihak tersebut memiliki kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Adanya suatu hal tertentu
4. Atas sebab yang halal

¹³ Aditya Ayu Hakiki , Asri Wijayanti, Rizania Kharismasari, “Perlindungan Hukum Bagi Pembeli Dalam Sengketa Jual Beli Online”, Jurnal Justitia Hukum, Vol 1, No 1 (2017), Doi: <http://dx.doi.org/10.30651/justitia.v1i1.596>

¹⁴ Asri Wijayanti, “Kedudukan Hukum Nokep 883-Dir/Kps/10/2012 Sebagai Dasar Pemberian Hak Pensiun Bagi Pekerja Pt Bri Persero Tbk”, Prespektif Hukum, Vol.19, No.2 (2014), Hal.115-124, Doi: <http://dx.doi.org/10.30742/perspektif.v19i2.14>

¹⁵ Muridah Isnawati, “Pemenuhan Hak Konstitusional Warga Negara Indonesia: Studi Kasus Jaminan Kesehatan Nasional”, Jurnal Justitia Hukum Vol 1, No 1 (2017), Doi: <http://dx.doi.org/10.30651/justitia.v1i1.597>

¹⁶ Yayuk Sugiarti, Asri Wijayanti, . “Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Majeur Di Masa Pandemi Covid-19”. Justitia Jurnal Hukum, Vol 4 no 2,(2020) Hal 253, Doi: <http://dx.doi.org/10.30651/justitia.v4i2.6187>

¹⁷ Asri Wijayanti, “Kerangka Kerja OBH dalam Memberikan Bantuan Hukum Bagi Masyarakat Marginal”, Al-qisth Law Review, Vol.1 No.2 (2017) Hal.5, <http://repository.um-surabaya.ac.id/id/eprint/3104>

¹⁸ Asri Wijayanti, “Rights to the Freedom of Trade Unions in the Constitution and its Implementation”. International Journal of Applied Business and Economic Research, Vol.15 No.7, (2017),Hal. 107, Doi: <http://repository.um-surabaya.ac.id/id/eprint/3081>

¹⁹ Supriyono, Anang Dony Irawan, “Semangat Kebangkitan Nasional Untuk Menghadapi Covid 19 Dalam Konteks Pancasila dan Konstitusi”, Jurnal Pendidikan Sosial dan Keberagaman. Vol. 7 No. 2 (2020), hal. 143, Doi: <https://doi.org/10.29303/juridiksiam.v7i2.137>

Selanjutnya unsur perintah, Undang-undang Ketenagakerjaan tidak pernah secara eksplisit menentukan bentuk perintah yang dijelaskan. Perintah termasuk sebuah bentuk dari hubungan yang tidak seimbang.²⁰ Si pemberi perintah bertanggung jawab atas diri orang yang melakukan perintahnya begitupula dalam hubungan kerja pemberi perintah dalam hubungan kerja bertanggung jawab atas dilaksanakannya pekerjaan yang dilakukan atas perintah pekerja.²¹ Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima atas pekerjaan apa yang dilakukan dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai maksud dari imbalan yang berasal dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditentukan serta dilakukan pembayaran sesuai dengan suatu perjanjian kerja dan kesepakatan yang ada.²²

Sebagaimana telah diatur didalam ketentuan Menurut pasal 1 butir 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pembayaran upah terdapat dua kemungkinan, yakni pihak pemberi pekerjaan, dilakukan pembayaran upah sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.²³ Tentang perjanjian kerja serta peraturan yang ada pada perundang-undangan memang telah seperti sebagaimana semestinya.²⁴ Apabila ketentuan upah pada perjanjian kerja bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, sehingga yang berlaku ialah ketetapan upah pada peraturan perundang-undangan.²⁵

Menurut Sadono Sukirno memberikan penjelasan jika upah ialah jasa jasa secara fisik yang dilakukan penyediaan oleh pekerja kepada para pengusaha,²⁶ yang di bayarkan pada para pekerja harian dan berdasarkan pada perjanjian yang telah dilakukan kesepakatan.²⁷ Dari beberapa penjelasan mengenai upah diatas diketahui jika upah ialah imbalan yang didapatkan oleh pekerja dari pengusaha ataupun pekerjaan yang telah dilakukan kepada perusahaan sesuai dengan lamanya jam kerja dengan adanya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha dalam penentuan jumlah upah yang dibayarkan.²⁸ Suatu hubungan kerja, kadang

²⁰ Satria Unggul Wicaksana Prakasa, "Perdagangan Internasional Dan Ham: Relasinya Dengan Sustainable Development", *Jurnal Hukum Novelty*, Vol.9 No.1 (2018), Hal.36-53, Doi: <http://dx.doi.org/10.26555/novelty.v9i1.a9224>

²¹ Azizah Nur Hidayat, "Politik Hukum Kebijakan Kantong Plastik Berbayar", *Al-qisth Law Review*, Vol.1 No.2, (2017), Hal.28, Doi: <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/al-qisth-old/article/view/2478>

²² Anang Dony Irawan, "Peningkatan Pemilih Dalam Meningkatkan Partisipasi Politik Masyarakat Pada Pemilihan Umum Serentak 2019", *Jurnal Hukum Replik*, Vol.7 No.1, (2019), Hal.58, Doi: <http://dx.doi.org/10.31000/jhr.v7i1.2448>

²³ Al-Qodar Purwo Sulisty, Kaharudin Putra Samudra, "Peran Konstitusi Negara Hukum Mengawal Bangkitnya Kehidupan Warna Negara Pasca Wabah Virus Covid-19, *Jurnal Pendidikan Sosial Keberagaman*, (2020), Hal.9, Doi: <https://doi.org/10.29303/juridiksiam.v7i2.130>

²⁴ Lilik Puja Rahayu, Asri Wijayanti, "Perlindungan Hukum Pekerja Lepas di Kabupaten Bondowoso". *Jurnal Justitia Hukum.*, Vol. 4 No. 2, (2020), Hal. 10, Doi: <http://dx.doi.org/10.30651/justitia.v4i2.6188>

²⁵ Asri Wijayanti, *Sinkronisasi Hukum Perburuhan Terhadap Konvensi ILO Cetakan I*, (Bandung: Karya Putra Darwati, 2012), Hal. 21

²⁶ Sadono, Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm.351

²⁷ Anas Santoso, Asri Wijayanti, "Eksistensi Dewan Pengupahan Dalam Proses Penetapan Upah Minimum, *Wijayakusuma Law Review*, Vol.2, No.1 (2020)

²⁸ Hasan Al Munir, Asri Wijayanti, "Eksistensi Alat Bukti Formal Dalam Perselisihan Hubungan Industrial, *Wijayakusuma Law Review*, Vol.2, No.1 (2020)

kala timbul perselisihan.²⁹ Perselisihan merupakan perbedaan pendapat sehingga yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat buruh/ serikat pekerja yang diatur didalam Pasal 1 angka (2) UU 13/2003 jo UU 2/2004, Perselisihan pada dasarnya terdiri atas dua hal yaitu perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Berbeda dengan pembagian perselisihan dalam UU 2/2004 yang membagi perselisihan menjadi empat, yaitu:

- 1) Perselisihan hak adalah suatu perselisihan yang muncul sebab tidak ada pemenuhan hak, yang mengakibatkan terdapat perbedaan pelaksanaan atau penasiran pada ketetapan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja secara bersama yaitu Perselisihan Hak
- 2) Perselisihan kepentingan yakni perselisihan yang muncul dalam hubungan kerja sebab tidak terdapat kesesuaian pendapat tentang tindakan atau perubahan syarat syarat pekerjaan yang telah ditentukan pada perjanjian kerja, aturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama yaitu perselisihan kepentingan
- 3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja yakni perselisihan yang muncul sebab tidak adanya kesesuaian pendapat tentang pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak yaitu perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- 4) Pada suatu lembaga perusahaan perselisihan diantara Serikat Pekerja ataupun Serikat Buruh dengan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh lain hanya dalam satu perusahaan, sebab tidak terdapat kesesuaian pemahaman tentang keanggotaan, pelaksanaan hak serta kewajiban ke serikat pekerja. Sehingga pembagian perselisihan hubungan industrial menjadi sejumlah karakteristik mensyaratkan jika pengetahuan pada upaya pembedaan jenis perselisihan yaitu perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh

Sebenarnya perselisihan PHK merupakan bagian dari perselisihan hak, karena keduanya telah diatur perjanjian kerja. Adanya perselisihan harus diupayakan penyelesaiannya, apabila tidak berhasil diselesaikan secara bipartit, mediasi dilakukan upaya hukum litigasi ke PHI. Gugatan dapat ditolak atau tidak diterima apabila subyek hukum yang di gugat ada kesalahan. Inilah yang dinamakan *error in persona*.³⁰

Error in persona adalah salah satu bentuk cacat formil yang ada dalam gugatan. *Error in persona* merupakan suatu bentuk salah menentukan subyek hukum yang dituntut atau di gugat. Orang yang digugat bukanlah orang yang seharusnya bertanggung jawabkan perbuatan yang di tuntutan atau digugat. Intinya gugatan dialamatkan pada orang yang salah. Salah sasaran pihak yang digugat (*gemis aanhoeda neigheid*). Suatu gugatan tidak diterima (*niet*

²⁹ Yayuk Sugiarti, Asri Wijayanti, dkk. "Legal Protection for Freelance Daily Employee in Salt Pond Madura". *Advances in Social Science Educational and Humanities Research*. Vol. 499, hal. 116, Doi: <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201209.274>

³⁰ Asri Wijayanti, "Reformasi Pengaturan Outsourcing", *Law Review*, Vol.12 No.1, (2012), Doi:<http://repository.um-surabaya.ac.id/id/eprint/3098>

ontvankelijke verklaard/NO), apabila gugatan tidak memiliki dasar hukum; gugatan *error in persona* dalam bentuk diskualifikasi atau *plurium litis consortium*; gugatan mengandung cacat (surat kuasa, *error in persona, obscuur libel, premature*, kedaluwarsa, *ne bis in idem*); atau gugatan melanggar yurisdiksi (kompetensi) absolute atau relatif dan sebagainya. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 123 HIR.

Kasus posisi dalam perkara Nomor 37/PDT.SUS-PHI/2017/PN GSK adalah

Kasus posisi dalam perkara nomor 37/PDT.SUS-PHI/2017/PN GSK adalah:

- 71 Pekerja yang dipekerjakan di PT Langgeng Buana Jaya, adalah pekerja yang terikat hubungan kerja dengan perusahaan jasa tenaga kerja PT Human Inpartner
- Pada bulan Agustus 2015, terjadi perubahan status hubungan kerja pada 71 pekerja yang dipekerjakan di PT Langgeng Buana Jaya, dari terikat hubungan kerja dengan perusahaan jasa tenaga kerja PT Human Inpartner ke PT Royal Metal Perkasa.
- Pada tanggal 12 Januari 2016, terjadi perjanjian bersama antara 71 pekerja yang diwakili oleh ketua DPC FSP KAHUTINDO dan PT. Langgeng Buana Jaya yang berisi tentang
 1. 71 pekerja adalah karyawan PT Langgeng Buana Jaya
 2. PT Langgeng Buana Jaya harus mempekerjakan Kembali 71 pekerja
 3. Antara PT Langgeng Buana Jaya dan SP Kahutindo harus membina hubungan industrial yang lebih baik
- Pada tanggal 27 September 2016, terjadi perjanjian Bersama antara PT. Langgeng Buana Jaya dan KSPI yang berisi tentang pembatalan perjanjian Bersama yang dibuat tanggal 12 Januari 2016 yang dibuat oleh DPC FSP KAHUTINDO dan PT. Langgeng Buana Jaya. Pembatalan ini dilakukan karena serikat pekerja Kahutindo telah berubah menjadi KSPI.
- Pada tanggal 31 Desember 2016, merupakan tanggal berakhirnya masa kontrak dari 71 pekerja di PT Royal Metal Perkasa.
- Anjuran mediator No 567/1013/437.58/2017 tanggal 1 Juni 2017 berisi tentang
 1. Tidak ada hubungan hukum (hubungan kerja) antara 71 pekerja dengan PT.Langgeng Buana Jaya
 2. Hubungan hukum anatar 71 pekerja dengan PT Royal Metal Perkasa telah berakhir tanggal 31 Desember 2016
- Pada tanggal 18 September 2017, 71 pekerja mengajukan gugatan ke PHI Gresik dengan tuntutan agar PT. Langgeng Buana Jaya
 1. Menerima Gugatan 71 Pekerja untuk seluruhnya.

2. Menyatakan 71 Pekerja memiliki hubungan kerja dengan PT. Langgeng Buana Jaya.
 3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh PT. Langgeng Buana Jaya terhadap 71 Pekerja adalah sepihak dan cacat hukum.
 4. Menghukum PT. Langgeng Buana Jaya untuk membayar upah proses sebesar Rp. 2.242.876.905,- (Dua Milyar Dua Ratus Empat Puluh Dua Juta Delapan Ratus Tujuh Puluh Enam Ribu Sembilan Ratus Lima Rupiah).
 5. Menghukum PT.Langgeng Buana Jaya untuk membayar kurang bayar UMK sebesar Rp. 171.700.028,- (Seratus Tujuh Puluh Satu Juta Tujuh Ratus Tiga Puluh Tujuh Ribu Lima Ratus Rupiah) terhadap 71 Pekerja.
 6. Menyatakan PT. Royal Metal Perkasa sebagai pihak terkait dalam perkara ini.
 7. Menghukum PT. Royal Metal Perkasa untuk tunduk terhadap putusan pengadilan atas perkara ini serta bertanggung gugat secara renteng dengan PT. Langgeng Buana Jaya atas hak-hak normatif 71 Pekerja yang diputus oleh putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum.
- Nota pemeriksaan No 560/3807/108.5/2018 tanggal 12 April 2018 berisi tentang tidak terpenuhi dugaan pembayaran upah di bawah upah minimum
 - Putusan PHI Gresik No 37/PDT.SUS-PHI/2017/PN.GSK tanggal 7 Februari 2018.
 1. telah ada hubungan kerja antara PT Langgeng Buana Jaya dan 71 Pekerja
 2. pengusaha harus membayar upah proses Rp. 2.242.876.905.00 dan
 3. pengusaha membayar kurangnya upah Rp. 171.700.028.00 untuk uph tahun 2015 dan Rp. 3,67.337.500,00.

Putusan PHI No. 37/PDT.SUS.PHI/2017/PN GSK telah dilakukan upaya hukum oleh PT. Langgeng Buana Jaya ke Mahkamah Agung. Berdasarkan putusan MA Nomor 601 K/Pdt.Sus-PHI/2018 tanggal 6 juli 2018 yang diadili oleh Majelis Hakim Dr. Drs. Muhammad Yunus Wahab, SH.,M.H sebagai Hakim Ketua, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H. sebagai Hakim Anggota dan Dr. Fauzan,S.H., M.H sebagai Hakim Anggota. Isi putusan kasasi yaitu menyatakan tidak ada hubungan hukum (hubungan kerja) antara 71 pekerja dengan PT Langgeng Buana Jaya. 71 pekerja memiliki hubungan hukum (hubungan kerja) dengan PT Royal Perkasa yang putus tanggal 31 Desember 2016. Putusan ini didasarkan atas pertimbangan

- Gugatan penggugat *error in objecto*. Perselisihan Hubungan Industrial dengan jenis perselisihan sesuai dengan ketentuan Pasal 1, butir No.2 UU No.2 Taun 2004 , tetapi gugatan a quo adalah perselisihan hubungan industrial yang berupa perselisihan pemutusan hubungan kerja. Sehingga gugatan a quo menjadi *error in objecto* terhadap gugatan yang haruslah ditolak atau setidaknya-tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima.

- Gugatan Penggugat Cacat Formil ex Pasal 83 ayat (1) UU No.2 Tahun 2004 (Tanpa Risalah Mediasi/Konsiliasi Gugatan Dikembalikan). Adanya perselisihan hak sesuai ketentuan Pasal 86 UU No.2 Tahun 2004 adalah “Dalam hal perselisihan hak dan perselisihan kepentingan dan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja Maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan perselisihan kepentingan.” Adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja karena kontrak kerja telah habis masa kerjanya dengan Tergugat II (PT.Royal Metal Perkasa) dengan 71 Pekerja bukan dengan tergugat I (PT Langgeng Buana Jaya) serta bukan perselisihan hak sehingga gugatan a quo menjadi cacat formil dan tidak memenuhi ketentuan Pasal 83 ayat (1) UU NO.2 Tahun 2004 .
- Gugatan Penggugat *Obscuur Libel*. Telah terbukti bila gugatan a quo telah mencampur adukkan antara Perselisihan Hak pada Posita Gugatan (No. 1,2,3,4,5) Dengan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja pada petitum No.4&5, telah terjadi kumulasi gugatan ex Pasal 86 UU NO.2 tahun 2004 yang menyebabkan gugatan a quo menjadi kabur dan tidak jelas.

Gugatan a quo pada posita saling kontradiksi sedangkan dengan petitum dimana diminta untuk membayar upah proses kurang bayar upah UMK Penggugat minta agar diberikan kekurangan upah selama 1(tahun) tahun terakhir. Hal ini membuktikan gugatan a quo tidak konsisten dan saling bertentangan, dimana Penggugat mendalilkan tentang pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan Pasal 155 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 adalah batal demi hukum yang konsekuensi hukumnya kerja kembali, akan tetapi petitum bagian No.4 tidak didahului dengan posita yang jelas dan cermat sehingga sangat bertentangan antara Posita dan Petitum gugatan *a quo*.

Dalam Pokok Perkara tersebut menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya, maka Isi putusan ini adalah menyatakan tidak ada hubungan kerja antara pekerja dengan PT. Langgeng Buana Jaya , dan menyatakan hubungan pekerja itu ada antara dengan PT. Royal Metal Perkasa yang putus pada tanggal 31 Desember 2016

Dari kasus posisi tersebut dapat diketahui bahwa, ada perbedaan pertimbangan hakim PHI Gresik dan MA dalam menilai ada tidaknya hubungan kerja. Majelis hakim pada PHI Gresik, menilai ada hubungan kerja antara PT Langgeng Buana Jaya dan 71 pekerja karena mempertimbangkan ada hubungan hukum antara 71 pekerja dengan PT Langgeng Buana Jaya. Pertimbangan ini didasarkan pada pendapat ahli dari Dr.M.Hadi Shubhan,SH.,C.N., yaitu adanya fakta bahwa tidak memungkinkan seseorang pekerja dengan status yang sama bekerja di dua perusahaan. Sehingga pekerja dianggap memiliki hubungan hukum dengan perusahaan tempat pekerja melakukan pekerjaan yaitu di PT Langgeng Buana Jaya.

Hal ini berbeda dengan pertimbangan Majelis hakim pada MA dalam putusan Nomor 601 K/Pdt.Sus-PHI/2018 tanggal 6 juli 2018 menilai tidak ada hubungan kerja antara PT. Langgeng Buana Jaya dan 71 pekerja. Hubungan

hukum ada antara pekerja dengan PT. Royal Metal Perkasa yang putus pada tanggal 31 Desember 2016

Dari dua pertimbangan majelis hakim tersebut maka dapat diketahui bahwa PT Langgeng Buana Jaya tidak memiliki hubungan kerja dengan para 71 pekerja. Hubungan kerja terjadi antara PT. Royal Metal Perkasa dengan 71 pekerja sejak tanggal 1 september 2016 untuk masa kerja dengan kurun waktu 3 bulan yang di tempatkan dan dipekerjakan di PT. Langgeng Buana Jaya. Hubungan kerja antara PT. Royal Metal Perkasa dengan 71 pekerja berakhir tanggal 31 Desember 2016.

Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Oleh Pekerja

Upaya hukum merupakan salah satu cara bagi setiap warga negara agar terpenuhi hak – haknya sebagai warga negara jika sedang terdapat masalah hukum. Hal ini merupakan bentuk perlindungan yang diberikan oleh negara. Warga negara dapat mengajukan permohonan upaya hukum di pengadilan menurut kompetensi yang ada.

Dalam UU 2/2004 penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dibagi menjadi dua yaitu dengan cara non litigasi (di luar pengadilan) dan litigasi (pengadilan). Setiap pekerja yang tidak atau belum mendapatkan haknya dapat melakukan upaya hukum yaitu upaya bipartid, mediasi, gugatan ke PHI, kasasi ke MA.

Pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial prinsip yang wajib bagi para pihak adalah melaksanakan musyawarah mufakat terlebih dahulu, sesuai dalam Pasal 136 ayat (1) UU 13/2003. Apabila penyelesaian secara musyawarah mufakat tidak tercapai maka para pihak dapat menyelesaikan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang selanjutnya diatur dalam undang-undang, sesuai dalam pasal 136 ayat (2) UU 13/2003 dalam hal ini undang-undang yang sebagaimana dimaksud pada UU 2/2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mengupayakan penyelesaian non litigasi terlebih dulu apabila tidak tercapai sepakat maka melalui upaya litigasi. Upaya Non litigasi merupakan menyelesaikan perkara diluar pengadilan dalam hal ini sesuai Pasal 136 ayat (1) UU 13/2003 jo. Pasal 3 ayat (1) UU 2/2004. Pada tahap ini, dijelaskan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan perundingan bipartit terlebih dahulu.

Upaya Bipartit

Perundingan bipartit menurut Pasal 1 Angka 10 UU 2/2004 Adalah perundingan yang dilakukan antara pekerja dengan pengusaha untuk melakukan perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit seharusnya dilakukan penyelesaian paling lama 30 hari kerja mulai pertama tanggal perundingan dimulai, apabila salah satu pihak menolak untuk berunding atau tidak

mencapai kesepakatan saat berunding, maka perundingan bipartite tersebut dianggap gagal (Pasal 3 UU 2/2004).

Apabila perundingan bipartit mencapai kata sepakat, maka para pihak harus membuat dan menandatangani perjanjian bersama kemudian didaftarkan oleh para pihak pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri sesuai domisili diadakan perjanjian tersebut yang nantinya diberikan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama. Apabila isi dalam perjanjian bersama tersebut tidak dilakukan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi pada pengadilan hubungan industrial dimana perjanjian bersama didaftarkan (Pasal 7 UU 2/2004).

Upaya Mediasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui tahap mediasi dilakukan oleh seorang pegawai pemerintah yang memiliki tanggung jawab dan telah mencukupi syarat untuk menjadi mediator sesuai ketentuan Menteri yang mempunyai tugas mengadakan mediasi serta berkewajiban memberi anjuran tertulis kepada para pihak yang bermasalah.

Pada tahap mediasi ini melibatkan mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan kata lain melibatkan pihak ketiga sebagai penengah untuk mencapai kata sepakat antar para pihak, dengan tenggang waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja, dan Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama sehingga mediator harus mengadakan sidang mediasi yang sebagaimana diatur dalam Pasal 103 Undang-Undang No 2 Tahun 2004. Hasil mediasi adalah anjuran mediator anjuran tersebut disetujui para pihak maka harus membuat perjanjian bersama yang nanti didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum para pihak untuk memperoleh akta bukti pendaftaran. Jika hasil anjuran yang ditulis dilakukan penolakan salah satu pihak ataupun para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan upaya hukum yaitu mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat yang sebagaimana diatur dalam Pasal 8 – Pasal 16 Undang-Undang No 2 Tahun 2004.

Upaya Mengajukan Gugatan Ke PHI merupakan upaya hukum litigasi dengan cara menyelesaikan perkara / sengketa kepada pengadilan yang berwenang, sesuai dengan kompetensi absolut dan relative pengadilan. Dalam permasalahan sengketa antara pengusaha dengan pekerja dapat diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003.

Menurut Pasal 81 Undang-Undang No 2004, Litigasi merupakan cara menyelesaikan perkara kepada pengadilan yang berwenang. Dalam hal ini setelah upaya non litigasi sudah ditempuh dan tidak menemukan kata sepakat maka dapat diajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial sebagai lembaga yang berwenang untuk memutus perkara terhadap perselisihan hubungan industrial. Pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial apabila tidak diterima oleh satu

pihak atau kedua belah pihak maka dapat diajukan upaya hukum kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu minimal 14 (empat belas) hari kerja setelah adanya kekuatan hukum tetap pada tingkat pertama sebagaimana diatur dalam Pasal 110 Undang-Undang No 2 Tahun 2004.

Upaya Hukum Litigasi merupakan upaya hukum yang dilakukan melalui mekanisme pengadilan, kompetensi pengadilan yang ditempuh dalam penyelesaian sengketa berada di tempat dimana perusahaan itu berdiri disesuaikan dengan kompetensi absolute dan relative pengadilan dan Melakukan Gugatan sengketa hak ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Upaya Hukum Kasasi Ke MA

Memori Kasasi merupakan syarat formal yang bersifat fundamental dari sebuah permohonan kasasi di Mahkamah Agung. Suatu putusan hakim akan memiliki kekuatan hukum yang tetap (*in kracht van gewisjde*) apabila telah diberikannya kasasi dan 14 hari dari para pihak tidak melakukan upaya hukum kasasi.

Selain itu untuk kasus yang sama obyeknya dan sudah memiliki putusan yang memiliki kekuatan hukum yang tetap (*in kracht van gewisjde*) tidak akan dapat di ajukan untuk diperselisihkan lagi karena telah memenuhi unsur *ne bis in idem* suatu perkara tidak dapat di perkarakan kembali dalam satu upaya hukum.

Secara umum, putusan kasasi masih dapat dilakukan upaya hukum peninjauan kembali pada Mahkamah Agung apabila memenuhi syarat Pasal 67 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Mahkamah Agung. Sedangkan terhadap kasus ketenagakerjaan putusan yang memperoleh kekuatan hukum tetap dari Pengadilan Hubungan Industrial tidak dapat diajukan upaya peninjauan kembali, hal tersebut merujuk pada SEMA Nomor 3 Tahun 2018 bahwa putusan mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diajukan kasasi sebagai upaya hukum terakhir, sehingga tidak ada upaya hukum peninjauan kembali

Pada umumnya putusan kasasi apabila para pihak atau salah satu pihak tidak menerima isi putusan maka dapat melakukan upaya peninjauan Kembali. upaya peninjauan Kembali adalah suatu tindakan hukum yang dapat ditempuh oleh pihak yang dikenai hukum pada suatu perkara hukum dalam suatu kasus hukum terhadap sebuah putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap pada sistem peradilan di Indonesia. Permohonan Peninjauan Kembali (PK) dapat dilaksanakan pada kasus perkara Perdata maupun Perkara Pidana. Terhadap kasus ketenagakerjaan terhitung mulai tanggal 5 Maret 2018 dengan dikeluarkannya putusan kasasi tidak dapat dilakukan upaya hukum peninjauan Kembali atas putusan MA.

4. PENUTUP

a. Kesimpulan

- 1) Ada *error in persona* atas gugatan perselisihan hak dalam perkara nomor 601 K/Pdt.Sus-PHI/2018 di PHI Gresik karena pekerja melakukan tuntutan kepada orang yang salah, yang tidak memiliki hubungan hukum (hubungan kerja). Hubungan kerja 71 pekerja adalah dengan PT Royal Metal Perkasa sejak tanggal 27 September 2016 – 31 Desember 2016, bukan dengan PT Langgeng Buana Jaya.
- 2) Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang belum mendapatkan haknya, dalam kasus ini tidak ada karena putusan MA ini telah memiliki kekuatan hukum yang tetap (*in kracht van gewisjde*) sehingga tidak dapat dilakukan upaya hukum lagi karena telah memenuhi unsur *nebis in idem*. Hal ini sesuai dengan ketenan SEMA Nomor 3 Tahun 2018 yang menyatakan bahwa putusan mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diajukan kasasi sebagai upaya hukum terakhir, sehingga tidak ada upaya hukum peninjauan kembali

b. Saran

Rekomendasi yang dihasilkan adalah hendaknya para pihak lebih cermat dalam menyusun gugatan, agar tidak terjadi *error in persona* yang dapat menghasilkan putusan yang menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard NO*)

DAFTAR PUSTAKA**Buku**

- Marzuki, P. M. (2008). Pengantar Ilmu Hukum. Jakarta: Kencana
- Sadono, S. M. (2005). *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutedi, A. (2011). Hukum Perburuhan . Jakarta : Sinar Grafika.
- Wijayanti, A. (2009). Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi . Jakarta: Sinar Grafika.
- Wijayanti, A. (2012). *Sinkronisasi Hukum Perburuhan Terhadap Konvensi ILO Cetakan I*, Bandung: Karya Putra Darwati

Jurnal Artikel

- Aditya Ayu Hakiki, A. W. (2017). Perlindungan Hukum Bagi Pembeli Dalam Sengketa Jual Beli Online. *Perlindungan Jurnal Justitia Hukum, Vol 1, No 1*, <https://dx.doi.org/10.30651/justitia.v1i1.596>.
- Al-Qodar Purwo Sulisty, K. P. (2020). Peran Konstitusi Negara Hukum Mengawal Bangkitnya Kehidupan Warna Negara Pasca Wabah Virus Covid-19. *Jurnal Pendidikan Sosial Keberagaman*, Hal.5, <https://doi.org/10.29303/juridiksiam.v7i2.13>.
- Anas Santoso, A. W. (2020). Ekstistensi Dewan Pengupahan Dalam Proses Penetapan Upah Minimum. *Wijayakusuma Law Review, Vol.2, No.1*.
- Asri Wijayanti, A. N. (2019). Payment of Wage Under Minimum Wage For Abdi Dalem Sultan Palace (Daerah Istimewa Yogyakarta). *Humanities and Social Sciences Reviews, Vol. 7, No.3, pp 52-58*, <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.738>
- Hariri, A. (2019). Dekonstruksi Ideologi Pancasila Sebagai Bentuk Sistem Hukum DiIndonesia. *AJUDIKASI:Jurnal Ilmu Hukum, Vol.3 No.1*, Hal. 2-10, <https://doi.org/10.30656/ajudikasi.v3i1.1055>
- Hasan Al Munir, A. W. (2020). Eksistensi Alat Bukti Formal Dalam Perselisihan Hubungan Industrial. *Wijayakusuma Law Review, Vol.2, No.1* .
- Hidayat, A. N. (2017). Politik Hukum Kebijakan Kantong Plastik Berbayar. *Al-qisth Law Review, Vol.1 No.2*, Hal.28, <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/al-qisth-old/article/view/2478>.
- Irawan, A. D. (2019). Status Hukum Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011. *Arena Hukum, Vol.2, No.2*, <https://doi.org/10.21776/ub.arenahukum.2019.01202.3>
- Irawan, A. D. (2019). Penentuan Ambang Batas Pencalonan Presiden dan Wakil Presiden di Indonesia dalam Pemilihan Umum Serentak 2019. *Arena Hukum Vol.3 No.2*, Hal.123, https://repository.um-surabaya.ac.id/4140/1/5_1888-5552-1-PB-1_Penentuan_Ambang_Batas_Pencalonan_Presiden.pdf
- Irawan, A. D. (2019). Peningkatan Pemilih Dalam Meningkatkan Partisipasi Politik Masyarakat Pada Pemilihan Umum Serentak 2019. *Jurnal Hukum Replik, Vol.7 No.1*, Hal.58, <https://dx.doi.org/1031000/jhr.v7i1.2448>
- Isnawati, M. (2017). Pemenuhan Hak Konstitusional Warga Negara Indonesia: Studi Kasus Jaminan Kesehatan Nasional . *Jurnal Justitia Hukum Vol 1, No 1*, <http://dx.doi.org/10.30651/justitia.v1i1.597>

- Lilik Puja Rahayu, A. W. (2020). Perlindungan Hukum Pekerja Lepas di Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Justitia Hukum*, Vol. 4 No. 2, Hal.10, <http://dx.doi.org/10.30651/justitia.v4i2.6188>
- Prakasa, S. U. (2018). Perdagangan Internasional Dan Ham: Relasinya Dengan Sustainable Development. *Jurnal Hukum Novelty*, Vol.9 No.1, Hal.36-54, <http://dx.doi.org/10.26555/novelty.v9i1.a9224>
- Satria Unggul Wicaksana Prakasa, A. S. (2020). Pendampingan Hukum Umkm Berbasis E-Commerce Di Desa Jarak Kabupaten Wonosalam. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, Vol.1 No.1, Hal 23-30, <http://dx.doi.org/10.30651/hm.v1i1.4543>
- Slamet Suhartono, A. W. (2017). Recognition And Protection of Religious Sect In Indonesia. *Man in India*, Vol.97. No.18:235-249, http://www.researchgate.net/publication/320539286_Recognition_and_protection_of_religious_sects_in_Indonesia
- Suhartini, T. (2018). Makna Kerja Bagi Pendidik Pendidikan Anak Usia Dini: Studi Fenomenologi Di Paud 'AISYIYAH BUSTANUL ATHFAL Di Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. *Universitas Islam Indonesia*, <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/10803>
- Supriyono, A. D. (2020). Semangat Kebangkitan Nasional Untuk Menghadapi Covid 19 Dalam Konteks Pancasila dan Konstitusi. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Keberagaman*. Vol. 7 No. 2, Hal. 143, <https://doi.org/10.29303/juridiksiam.v7i2.137>
- Wijayanti, A. (2013). Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia Yang Berkeadilan. *Arena Hukum*, Vol.5 No.3, Hal.210-217, <https://doi.org/10.1776/ub.arena.hukum.2012.00503.7>
- Wijayanti, A. (2014). Kedudukan Hukum Nokep 883-Dir/Kps/10/2012 Sebagai Dasar Pemberian Hak Pensiun Bagi Pekerja Pt Bri Persero Tbk. *Prespektif Hukum*, Vol.19, No.2, Hal.115-124, <http://dx.org/1030742/prespektif.v19i2.14>
- Wijayanti, A. (2015). Kedudukan Ijazah Sebagai Jaminan Dalam Hubungan Kerja. *Media Hukum dan Peradilan*, Vol.1, No.1, http://repository.um-surabaya.ac.id/3103/11/18.AJS_ijazah.pdf
- Wijayanti, A. (2017). Kerangka Kerja OBH dalam Memberikan Bantuan Hukum Bagi Masyarakat Marginal. *Al-qisth Law Review*, Vol.1 No.2, Hal.5, <http://repository.um-surabaya.ac.id/id/eprint/3104>
- Wijayanti, A. (2017). Rights to the Freedom of Trade Unions in the Constitution and its Implementation. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, Vol.15 No.7, Hal.107, <http://repository.um-surabaya.ac.id/id/eprint/2081>
- Wijayanti, A. (2020). Reformasi Pengaturan Outsourcing. *Law Review*, Vol.12 No.1, <http://repository.um-surabaya.ac.id/id/eprint/3098>
- Yayuk Sugiarti, A. W. (2020). Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Majeur Di Masa Pandemi Covid-19. *Justitia Jurnal Hukum*, Hal 253, <https://doi.org/10.2991/assehr.k.01209.274>

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 4356)

Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2018 Sebagai Pedoman Pelaksana Tugas Bagi Pengadilan.