

**TINJAUAN TERHADAP *RATIO DECIDENDI* HAKIM PENGADILAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI SAMARINDA
DALAM PERKARA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BURUH
PT.SIMS JAYA KALTIM DI KABUPATEN PASER**

**Neneng Herawati
Fakultas Hukum. Jurusan Ilmu Hukum
Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda. Indonesia**

ABSTRACT

Termination of Employment is a type of industrial relations dispute regulated in Act Number 13 of 2003 and Act Number 2 of 2004. Termination of Employment occurs when there are violations committed by workers in the Labor Law, Collective Labor Agreement, and Regulations Company. Or conversely there is also termination of employment done by companies against their workers. Termination of employment in this case was filed by the company on the grounds of inviting or influencing others to strike. . In the trial both based on the evidence and witnesses the reasons for the lawsuit were not proven, but even though based on the evidence and witnesses were not proven, the Panel of Judges granted the Plaintiff's claim by stating that the employment relationship between the Plaintiff and Defendant was terminated on the grounds that the employment relationship was not harmonious.

This type of research used in this paper the author uses normative juridical research methods, namely

"legal research conducted by examining library material or secondary data as a basic material to be investigated by conducting a search of the regulations and literature relating to the problem under study".

After the author conducted the research there are the following results: that the judge in deciding this case was not based on the principle of evidence contained in the trial but the panel of judges decided the case based on legal considerations based on considerations between the plaintiff and the defendant not in harmony even though the reason for termination of employment based on employment relations that are not harmonious, not regulated in Law Number 13 of 2003, concerning employment or in Act Number 2 of 2004, settlement of industrial relations disputes

Keywords: Decidendi Ratio, Industrial Relations, Labor.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Perburuhan atau Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari Pembangunan Nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Buruh/Pekerja mempunyai peranan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Hak-hak Buruh/Pekerja diatur dalam peraturan Perburuhan / ketenagakerjaan Indonesia, yang didalamnya termasuk perlindungan buruh/tenaga kerja yang harus diperjuangkan agar harkat dan kemanusiaan buruh / tenaga kerja ikut terangkat, perlindungan buruh/tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar buruh/tenaga kerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha Nasional dan Internasional. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Tahun 1945, yaitu :

“Tiap tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan Pasal 28 D ayat 2 Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yaitu setiap orang berhak untuk bekerja

serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Berbagai tulisan perburuhan sering dijumpai adagium (Pepatah/pribahasa) yang berbunyi buruh/pekerja adalah tulang punggung perusahaan. Adagium ini jika dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Buruh/pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena mempunyai peranan yang sangat penting, karena tanpa adanya buruh tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dari para buruh/pekerjanya, hubungan perusahaan dan buruh/pekerja saling membutuhkan, disatu sisi buruh/pekerja membutuhkan perusahaan untuk tempat mereka bekerja, disisi lain perusahaan juga membutuhkan buruh / pekerja sebagai sumber daya untuk mengantarkan perusahaan mencapai tujuannya.

Buruh dalam kesehariannya selalu dalam posisi yang lemah dibanding pengusaha, akibatnya sering terjadi perlakuan yang tidak wajar bahkan tidak manusiawi yang dilakukan oleh pengusaha

terhadap buruhnya. Untuk mengatasi persoalan buruh perlu ada instrument hukum yang mengatur hubungan kedua belah pihak yang dikenal dengan hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan. Dalam bidang perburuhan / ketenagakerjaan timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan buruh/pekerja biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima buruh / pekerja, namun karena buruh-buruh/pekerja-pekerja yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dalam pandangan yang berbeda-beda maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama, buruh yang merasa puas akan tetap bekerja semakin bergairah sedangkan bagi buruh yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun sehingga terjadi perselisihan. Hal tersebut karena kurangnya keterbukaan yang dilakukan oleh Pengusaha sehingga dapat menimbulkan perkembangan dan kemajuan perusahaan tersebut berjalan kurang baik .

Mengingat sangat pentingnya menciptakan hubungan industrial yang baik

antara pengusaha dan buruh/pekerja maka perlu dilakukan aturan main atau pedoman yang harus ditaati agar kelak tujuan perusahaan dalam mengembangkan usahanya dapat terwujud dan buruhnya bisa sejahtera serta hidup layak. Dalam rangka mewujudkan hal tersebut perlu sama-sama mentaati aturan baik itu peraturan perUndang - Undangan ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja . Jika aturan ini tidak dapat dilaksanakan dengan baik maka mustahil hubungan kerja yang harmonis antara perusahaan dan buruh/pekerja dapat tercapai.

Hubungan kerja secara teoritis kedudukan buruh/pekerja dengan pengusaha sama, namun secara ekonomi dan sosial kedudukannya pasti ada perbedaan , buruh/pekerja adalah pencari kerja sedang pengusaha adalah pemberi kerja dan sekaligus sebagai pemilik modal. Dari segi posisi tawar pengusaha jauh lebih berkuasa dan kuat dibanding buruh / pekerja. Kelebihan dan kekuasaan yang dimiliki oleh pengusaha ini tidak menjadi alat untuk semena-mena melaksanakan kehendaknya yang dapat mengakibatkan

terjadinya penyimpangan terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi para buruh/pekerja.

Tanggal 25 Maret 2003 Presiden Republik Indonesia telah mengesahkan Undang-Undang yaitu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan setelah disyahkan maka Kehadiran Pemerintah sangat dipandang perlu dalam hukum ketenagakerjaan agar terciptanya hubungan ketenagakerjaan yang adil sehingga hubungan industrial yang harmonis dapat menjadi sebuah kenyataan ditengah hubungan antara pengusaha dan buruh/pekerja. Didalam hubungan industrial, walaupun perusahaan dan buruh/pekerja sudah berusaha agar tidak terjadi perselisihan industrial, namun sering kali kenyataannya tidak dapat dihindarkan, hal ini disebabkan adanya perbedaan kepentingan antara pengusaha dan buruh / pekerja. Pengusaha menginginkan keuntungan yang sebesar-besarnya dengan cara menekan biaya-biaya yang

serendahnya, sehingga untuk menaikkan pendapatan buruh terabaikan, namun disisi lain buruh / pekerja menginginkan peningkatan pendapatan untuk dapat mencukupi kebutuhan nya dan keluarga dengan harapan dapat hidup yang lebih layak dan hidup sejahtera. Disinilah peran dari pemerintah khususnya instansi terkait yaitu dinas tenaga kerja di bidang kepengawasan.

“Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.”¹ . Agar mengurangi terjadinya perselisihan hubungan industrial, Pemerintah telah memberi kewenangan kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan, namun kenyataannya dilapangan banyak perusahaan-perusahaan yang melakukan pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sehingga

¹ . Himpunan Peraturan Perundang-undangan bidang Kelembagaan Hubungan Industrial. Direktorat Kelembagaan dan Kerjasama Hubungan Industrial Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia tahun 2015 hal 27 No.32

merugikan para buruh/pekerja.seperti :

1. Upah dibawah UMP/UMK yang jelas-jelas merupakan tindak pidana dan dapat dikenakan sanksi kepada pengusaha sebagaimana diatur dalam pasal 185 ayat 1 jo pasal 90 ayat 1 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003.
2. Buruh harian lepas yang telah diatur dalam kepmen 100 tahun 2004.
3. Tunjangan Hari Raya/Keagamaan yang diatur dalam Permenaker no.6 tahun 2016.
4. Waktu kerja lembur dan upah kerja lembur yang diatur dalam Kep.102/men/VI/2004 dan pasal 78 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Hal tersebut diatas menggambarkan dan membuktikan bahwa keberadaan pegawai pengawas ketenagakerjaan sampai saat ini belum dirasakan mamfaatnya oleh buruh. Hal ini disebabkan karena pegawai kepengawasan ketenagakerjaan dalam melaksanakan penegakan aturan ketenagakerjaan belum maksimal menjalankan tugasnya.

Jika terjadi perselisihan hubungan industrial yang dampaknya mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (Yang selanjutnya disebut PHK), hal ini merupakan permulaan dari segala pengakhiran. Pengakhiran yang dimaksud adalah pengakhiran dari pekerjaan, pengakhiran dalam membiayai keperluan hidup sehari-hari untuk diri sendiri dan keluarga dan sebagainya. Dampak akibat pemutusan hubungan kerja yang terjadi maka pengusaha, buruh/pekerja , dan pemerintah agar dengan segala upaya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja sebagaimana dalam ketentuan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan:

“Pengusaha, pekerja/buruh,serikat pekerja/serikat buruh,dan pemerintah,dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”
Sementara dalam ayat (2)-nya dinyatakan: [“Dalam hal segala upaya telah dilakukan , tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan

hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja /buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.” Kemudian dalam ayat (3)-nya dinyatakan : “Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja / buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”

Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan :

“ Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.” Dalam ayat (2) –nya dinyatakan : “ Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum berkekuatan hukum tetap, baik pengusaha

maupun pekerja / buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.”

Selanjutnya ayat (3) –nya dinyatakan:

“Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja / buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja / buruh.”

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 156 ayat (1) , dinyatakan :

“dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

Perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan secara damai, namun juga dapat mengakibatkan masalah pemutusan hubungan kerja. Penyelesaian masalah

pemutusan hubungan kerja, dapat dilakukan melalui proses diluar pengadilan dan atau melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum.

Proses penyelesaian hubungan Industrial diatur dalam Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 menyebutkan:

“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan.”

Mengingat sampai saat ini perselisihan hubungan industrial khususnya mengenai pemutusan hubungan kerja masih terdapat banyak

penyimpangan dari prosedural yang berlaku, maka dari itu penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini dalam bentuk penulisan **TINJAUAN TERHADAP *RATIO DECIDENDI* HAKIM PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI SAMARINDA DALAM PERKARA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BURUH PT.SIMS JAYA KALTIM DI KABUPATEN PASER.**

B. Perumusan dan Pembatasan Masalah

Permasalahan yang akan dicari jawabnya cukup banyak, namun untuk lebih mempermudah dalam pembahasan, maka penulis membatasi perumusan permasalahan sebagai berikut :

1. Apa Dasar Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda dalam Memutus Perkara Pemutusan Hubungan Kerja buruh PT.Sims Jaya Kaltim di Kabupaten Paser.?
2. Apakah Dasar Hakim dalam Memutus Perkara Pemutusan Hubungan Kerja buruh PT.Sims Jaya kaltim di Kabupaten Paser sudah sesuai dengan ketentuan Hukum yang berlaku.?

BAB III
HASIL PENELITIAN DAN
PEMBAHASAN

A. Dasar Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda Dalam memutus perkara Pemutusan Hubungan Kerja buruh PT.Sims Jaya Kaltim di Kabupaten Paser.

PT.Sims Jaya Kaltim adalah perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan batubara sebagai salah satu dari kontraktor PT.Kideco Jaya Agung yang berlokasi di Desa Batu Kajang, Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser Provinsi Kalimantan Timur.

Menguraikan pembahasan atas permasalahan dalam skripsi ini, penulis akan terlebih dahulu memulai dari 2 (dua) rumusan masalah yang terdapat dalam penulisan ini, yang kemudian dari 2 (dua) rumusan masalah tersebut akan penulis uraikan secara rinci berdasarkan teori-teori dan dasar hukum yang ada, sehingga pembahasan ini akan dapat menjelaskan kekurangan atau kekeliruan majelis hakim dalam memberikan pertimbangan hukumnya dalam memutuskan perkara dimaksud.

Dasar Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda dalam memutus perkara pemutusan hubungan kerja buruh

PT. Sims Jaya Kaltim di Kabupaten Paser adalah hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak harmonis lagi. Mengingat pertimbangan majelis hakim dalam memutus perkara didasarkan pertimbangan, “ hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat tidak lagi harmonis “, sehingga menurut hemat penulis majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda dalam perkara Nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Smr yang dikuatkan oleh Putusan Mahkamah Agung Nomor 205 K/Pdt.Sus-PHI/2018, telah terbukti, tidak menerapkan hukum pembuktian dalam memutuskan perkara ini, sebab berdasarkan alasan pemutusan hubungan kerja yang diuraikan oleh Penggugat dalam gugatannya, Penggugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat, didasarkan atas dugaan bahwa Tergugat melakukan pembujukan atau mengajak buruh lainnya untuk melakukan pemogokan kerja pada tanggal 4 – 6 September 2016, sebagaimana tertuang dalam bukti P. 3, dan posita gugatan penggugat pada angka, “ 4 “, gugatannya.

Berdasarkan fakta persidangan, baik yang ter-urai dalam bukti Pengugat

yaitu berupa bukti, P.1 sampai dengan bukti P. 17, maupun berdasarkan keterangan saksi-saksi pada persidangan, sama sekali tidak ada yang membuktikan atau menerangkan bahwa Tergugat ada melakukan, mengajak atau mempengaruhi buruh lainnya untuk melakukan pemogokan kerja pada tanggal 4 – 6 September 2016. Bahkan disisi lain sebenarnya persoalan pemogokan tanggal 4 – 6 September 2016, apabila dilihat dari bukti tergugat berupa bukti, T. 3 dan T. 4, yang menerangkan bahwa persoalan pemogokan telah diselesaikan secara kekeluargaan sehingga permasalahan pemogokan sudah dianggap selesai, bahkan upah selama pemogokan buruhpun akan dibayarkan oleh penggugat kepada seluruh buruh yang melakukan pemogokan.

Akan tetapi walaupun berdasarkan alat bukti beserta keterangan saksi-saksi, Tergugat tidak ada melakukan, mengajak atau mempengaruhi buruh lain untuk melakukan pemogokan, majelis hakim tetap mengabulkan gugatan penggugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Tergugat dengan pertimbangan, bahwa hubungan kerja antara pengugat dengan tergugat sudah tidak harmonis lagi.

Pertimbangan majelis hakim ini sangat bertentangan dengan maksud dan tujuan lahirnya Undang-Undang No. 2 tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana dalam penjelasannya justru kehadiran Undang-Undang No. 2 tahun 2004, tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, untuk mengakhiri alasan pemutusan hubungan kerja dengan alasan hubungan kerja yang tidak harmonis sebagaimana dahulu selalu digunakan para pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja dengan buruhnya yang didasarkan kepada Undang-Undang No. 12 tahun 1964.

Pertimbangan majelis hakim ini, menurut penulis adalah pertimbangan yang tidak didasarkan kepada fakta persidangan sehingga telah melanggar hukum pembuktian yang berlaku dalam hukum acara Perdata.

B. Dasar Hakim dalam memutus Perkara Pemutusan Hubungan Kerja buruh PT.Sims Jaya kaltim di Kabupaten Paser sudah sesuai dengan Ketentuan Hukum Yang Berlaku.

Dasar Hakim memutus perkara pemutusan hubungan kerja buruh PT. Sims Jaya Kaltim di Kabupaten Paser tidak sesuai dengan ketentuan, atas

pertimbangan majelis hakim dalam memutuskan perkara yang didasarkan kepada hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak harmonis lagi, penulis berpandangan, bahwa majelis hakim dalam memutuskan perkara tidak didasarkan atas hukum yang berlaku sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tentang ketenagakerjaan maupun dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sebab berdasarkan pasal 100 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dimana hakim dalam memutuskan perkara sudah diatur secara limitatif yaitu harus didasarkan atas **hukum, perjanjian yang ada dan kebiasaan**, sehingga menurut penulis, majelis hakim dalam memutuskan perkara ini sudah melanggar hukum pasal 100 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, karena tidak menerapkan hukum sebagaimana mestinya. Oleh karenanya berdasarkan hemat penulis, sangatlah beralasan apabila majelis hakim baik pada pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda maupun pada Mahkamah Agung, menolak gugatan Penggugat dan

memerintahkan Penggugat untuk mempekerjakan Tergugat dengan menghukum Penggugat untuk membayar seluruh hak-hak tergugat sebagaimana diatur dalam pasal 93 ayat (2) huruf Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tentang ketenagakerjaan.

BAB IV PENUTUP

Pada bab ini tibalah saatnya penulis akan membuat kesimpulan atas uraian yang penulis uraikan pada bab III serta juga akan mencoba memberikan saran-saran sebagai berikut :

A. Kesimpulan

1. Majelis hakim dalam memutuskan perkara ini didasarkan kepada pertimbangan, hubungan kerja yang tidak harmonis, walaupun alasan pengugat dalam memutuskan hubungan kerja terhadap Tergugat didasarkan kepada dugaan tergugat mengajak atau mempengaruhi buruh lain untuk melakukan pemogokan.
2. Pertimbangan Majelis hakim baik oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda maupun oleh Majelis Hakim Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung, yang didasarkan kepada hubungan

kerja tidak harmonis adalah tidak sesuai dengan hukum pembuktian juga tidak sesuai dengan alasan pemutusan hubungan kerja baik yang berlaku pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tentang ketenagakerjaan maupun oleh Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

B. Saran-saran

Terhadap pertimbangan Majelis Hakim incasu, yang penulis uraikan dalam skripsi ini, penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk mewujudkan Pengadilan sebagai tempat mencari keadilan, maka sudah seharusnya para Majelis Hakim dalam memutuskan perkara, harus mempertimbangkan hukum, perjanjian kerja yang ada dan kebiasaan sebagaimana diatur dalam pasal 100 Undang-Undang No 2 Tahun 2004, yang didasarkan atas bukti-bukti dan keterangan saksi yang terdapat dalam persidangan.
2. Sebaiknya Mahkamah Agung membuat bidang pengawasan hakim baik ditingkat daerah maupun ditingkat pusat untuk mewujudkan hakim yang profesional dan penegak

hukum yang berkeadilan, terutama yang didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan hukumnya dalam perkara yang ditangani yang disertai dengan pemberian sanksi jika ditemukan kejanggalan yang nyata. Perlu ada perbaikan hukum ketenagakerjaan yang menguraikan kesalahan-kesalahan yang menjadi alasan-alasan perusahaan dapat melakukan gugatan pemutusan hubungan kepada pengadilan serta yang mengatur hak-haknya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti
- Abdul Ghofur Anshori, 2009, *Lembaga Kenotariatan Indonesia fresfektif Hukum Dan Etika*, Yogyakarta, UII Press
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1989, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka
- G. H. S. Lumban Tobing, 1883, *Peraturan Jabatan Notaris*, Jakarta, Erlangga
- Habib Adjie, 2008, *Tafsir Tematik Terhadap UU No. 30 Tahun 2004 Tentang Jabatan Notaris*, Bandung, Refika Aditama

Habib Adjie, 2008, *Sanksi Perdata dan Administratif Terhadap Notaris sebagai Pejabat Publik*, Bandung, Refika Aditama

Habib Adjie, 2015, *Penapsiran Tematik Hukum Notaris Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 Tentang Jabatan Notaris*, Bandung, Rafika Aditama

Habib Adjie dan Muhammad Hafidh, 2007, *Akta Notaris untuk Perbankan*

Syariah, Bandung, Citra Aditia Bakti

Habib Adjie, 2015, *Kebatalan Dan Pembatalan Akta Notaris*, Bandung, Rafika Aditama, Bandung

Sudikno Mertokusumo, 2006, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Yogyakarta, Liberty

B. Perundang – Undangan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 Tentang Jabatan Notaris

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata