

B.4

ISSN : 1693 4458

**JURNAL**



**Vol. 7 NO. 9 November 2008**

**Y U R I D I S**



**ANALISA FENOMENA HUKUM SEBAGAI AKTUALISASI TRADISI ILMIAH**

- Pidana Mati (Eksistensi, Urgensi dan Eksekusi)  
( *Bambang Waluyo* ) ..... 1 - 9
- Wacana Negara Federasi Indonesia dan Disintegrasi Bangsa  
( *Subakdi* ) ..... 10 - 18
- Permulaan Pelaksanaan untuk Melakukan Kejahatan Sebagai Syarat  
Makar  
( *Suherman* ) ..... 19 - 26
- Sebuah Pemikiran Pembangunan Hukum  
( *Sulastri* ) ..... 27 - 34
- Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kini dan  
Masa Datang  
( *Erni Agustina* ) ..... 35 - 40
- Pergeseran Peran Harta Pusaka ke Harta Pencaharian Dalam  
Adat Minangkabau  
( *Dwi Aryanti* ) ..... 41 - 47

**DITERBITKAN OLEH :**

**MAJALAH ILMIAH FH UPN "VETERAN" JAKARTA**

Jl. RS. Fatmawati, Pondok Labu, Jakarta, 12450

Telp. (021) 75902835 (021) 7656971 Psw. 136 - 139 Fax. (021) 7692860

Home Page : <http://www.upnvj.ac.id> E-mail : [puskom@upnvj.ac.id](mailto:puskom@upnvj.ac.id)

**SUSUNAN PENGURUS  
JURNAL YURIDIS  
FH UPN "VETERAN" JAKARTA**

**Pembina :**  
Rektor UPN "Veteran" Jakarta

**Mitra Bestari :**  
Prof. DR. Harun Alrasid, SH  
Prof. DR. Loby Luqman, SH  
Prof. Drs. Koesparmono Irsan, SH, MBA

**Penanggung Jawab :**  
Erni Agustina, SH, Sp.N.

**Ketua Redaksi :**  
Srie Pudjiati, SH, MSc.

**Sekretaris Redaksi :**  
Suherman, SH, LL.M

**Dewan Redaksi :**  
Wien Sukarmini, SH  
Sulastri, SH  
Dwi Aryanti Ramadhani, SH

**Redaksi Pelaksana :**  
Drs. Subakdi, MM.  
Kuswara, SE.

**Staf Tata Usaha :**  
Dra. Siti Jamilatun, MM  
Ir. Yuliana Yuli W  
Khoiri Kalyubi  
Eko Yogo Djatmiko

**Pembantu Umum :**  
Sarmili Kalyubi  
Ali

**Alamat Redaksi :**  
Jl. RS. Fatmawati, Pondok Labu,  
Jakarta - Selatan  
Telp. (021) 75902835  
Fax. (021) 7692860

**Penerbit :**  
Yayasan Penerbit  
UPN "Veteran" Jakarta  
Jl. RS. Fatmawati, Pondok Labu

ISSN 1693 - 4458  
Vol. 7 No. 9 November 2008

# Salam Redaksi

## Pembaca Jurnal Yuridis terhormat :

Syukur Alhamdulillah tak terasa Jurnal Ilmiah "YURIDIS" telah berumur 6 (enam) tahun, Edisi kali ini memuat Pidana Mati (Eksistensi, Urgensi dan Eksekusi), Wacana Negara Federasi Indonesia dan Disintegrasi Bangsa, permulaan pelaksanaan untuk melakukan kejahatan sebagai syarat makar, sebuah Pemikiran Pembangunan Hukum, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kini dan Masa Datang dan Pergeseran Peran Harta Pusaka ke Harta Pencapaian dalam Adat Minangkabau.

Mudah-mudahan semua ini bermanfaat bagi Civitas Fakultas Hukum UPN "Veteran" Jakarta, khususnya dan pembaca pada umumnya dalam menambah wawasan dibidang Hukum.

Akhirnya kami mohon do'a restu pembaca yang budiman, agar Jurnal "YURIDIS" ini dapat meningkat lagi mutunya karena redaksi berharap Jurnal "YURIDIS" dapat diakreditasi oleh Ditjen Dikti Depdiknas RI.

Wasalam  
Redaksi







**Jurnal Ilmiah Hukum "YURIDIS" diterbitkan enam bulan sekali, Oleh Fakultas Hukum UPN "Veteran" Jakarta, dimaksudkan sebagai media pertukaran informasi dan karya ilmiah antar staf pengajar, mahasiswa, alumni dan pembaca yang berminat serta masyarakat pada umumnya.**

**JURNAL****Vol. 7 NO. 9 November 2008****Y****U****R****I****D****I****S****ANALISA FENOMENA HUKUM SEBAGAI AKTUALISASI TRADISI ILMIAH**

- Pidana Mati (Eksistensi, Urgensi dan Eksekusi)  
( *Bambang Waluyo* ) ..... 1 - 9
- Wacana Negara Federasi Indonesia dan Disintegrasi Bangsa  
( *Subakdi* ) ..... 10 - 18
- Permulaan Pelaksanaan untuk Melakukan Kejahatan Sebagai Syarat  
Makar  
( *Suherman* ) ..... 19 - 26
- Sebuah Pemikiran Pembangunan Hukum  
( *Sulastri* ) ..... 27 - 34
- Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kini dan  
Masa Datang  
( *Erni Agustina* ) ..... 35 - 40
- Pergeseran Peran Harta Pusaka ke Harta Pencaharian Dalam  
Adat Minangkabau  
( *Dwi Aryanti* ) ..... 41 - 47

**DITERBITKAN OLEH :****MAJALAH ILMIAH FH UPN "VETERAN" JAKARTA****Jl. RS. Fatmawati, Pondok Labu, Jakarta, 12450****Telp. (021) 75902835 (021) 7656971 Psw. 136 - 139 Fax. (021) 7692860****Home Page : <http://www.upnvj.ac.id> E-mail : [puskom@upnvj.ac.id](mailto:puskom@upnvj.ac.id)**

## Daftar Isi

 Pidana Mati (Eksistensi, Urgensi dan Eksekusi) ( <i>Bambang Waluyo</i> ) .....	1 - 9
 Wacana Negara Federasi Indonesia dan Disintegrasi Bangsa ( <i>Subakdi</i> ) .....	10 - 18
 Permulaan Pelaksanaan untuk Melakukan Kejahatan Sebagai Syarat Makar ( <i>Suherman</i> ) .....	19 - 26
 Sebuah Pemikiran Pembangunan Hukum ( <i>Sulastri</i> ) .....	27 - 34
 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kini dan Masa Datang ( <i>Erni Agustina</i> ) .....	35 - 40
 Pergeseran Peran Harta Pusaka ke Harta Pencaharian Dalam Adat Minangkabau ( <i>Dwi Aryanti</i> ) .....	41 - 47

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
KINI DAN MASA DATANG**

**Erni Agustina**

**Abstract**

*Industrial relations as constitute a dynamic system due to existing various influence aspects such as social, politic, culture, economic, security and psychology aspects. As a system of industrial relations develop to follow situation development both internal and external. This dynamic will lead to existing balanced condition. By existing this affect has Impact to demand existing law certainty to the parties who, involves in the production process. Therefore, the government and legislative body have made effort to legalize and enact the Act No. 2 of 2004 on Industrial Relations Dispute Settlement*

**A. PENDAHULUAN**

Hubungan industrial merupakan suatu sistem yang bersifat dinamis selalu menyesuaikan keadaan yang berkembang, sehingga hubungan industrial dipengaruhi berbagai aspek antara lain aspek politik, aspek budaya, aspek psikologi, aspek sosial, dan aspek keamanan. Disamping itu globalisasi di era reformasi ini sangat berpengaruh terhadap perkembangan dari hubungan industrial.

Sebagai suatu sistem yang bersifat dinamis, hubungan industrial selalu bergerak menuju pada keadaan yang seimbang. Keadaan inilah yang merupakan suatu keadaan yang harmonis diantara para pelaku proses produksi barang dan jasa. Apabila terjadi guncangan dalam sistem tersebut harus ada suatu tindakan untuk menghadapi guncangan tersebut. Untuk itu pemerintah bersama dengan DPR telah mengundang UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai hukum materil dari bidang ketenagakerjaan dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang merupakan hukum formal dari hukum ketenagakerjaan.

UU Ketenagakerjaan sebagai hukum materil mempunyai ruang lingkup: 1) usaha perorangan; 2) usaha badan hukum milik

swasta dan 3) badan hukum milik negara maupun daerah. Untuk itu semua bentuk usaha yang tercakup di dalam kategori ketiga jenis bentuk usaha tersebut harus tunduk pada UU Ketenagakerjaan termasuk perusahaan di sektor Migas.

Hukum ketenagakerjaan di dalam perjalanannya telah mengalami perkembangan, yang semula hanya mengatur mengenai hubungan kerja saja, dengan adanya tuntutan keadaan dan tuntutan reformasi, hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur segala sesuatu dalam hubungan kerja saja, tapi juga mengatur tentang pra kerja dan pasca kerja. Hal ini menunjukkan bahwa bidang ketenagakerjaan sangat dipengaruhi oleh keadaan yang berkembang. Demikian pula dalam bidang hubungan kerja yang merupakan salah satu elemen dari hubungan industrial, juga mengalami perkembangan untuk menyesuaikan dengan keadaan yang berkembang. Saat ini telah terjadi perkembangan baru dalam hubungan kerja yaitu adanya outsourcing yang merupakan pola hubungan kerja yang sebelumnya belum pernah dituangkan dalam peraturan dimanapun termasuk peraturan di bidang ketenagakerjaan. Untuk itu di dalam UU No. 13 Tahun 2003 telah mengatur mengenai hubungan kerja ini.

Di samping itu, karena tuntutan adanya kepastian hukum juga telah diantisipasi dengan lahirnya UU No. 2 Tahun 2004.

## B. PERMASALAHAN

Prosedur penyelesaian perselisihan perburuhan berdasarkan UU No. 22 Tahun 1957 yang melalui P4 baik daerah maupun pusat menimbulkan permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut *"Bagaimana prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang memenuhi asas peradilan cepat, adil dan murah?"*

## C. PERSELISIHAN PERBURUHAN

Selama ini proses penyelesaian perselisihan perburuhan berdasarkan UU No. 22 Tahun 1957 dan UU No. 12 Tahun 1964 dengan prosedur penyelesaian melalui P4 baik daerah maupun pusat. Bahkan adakalanya dalam penyelesaian perselisihan terdapat campur tangan pemerintah. Hal ini menambah panjangnya rangkaian proses penyelesaian perselisihan perburuhan tersebut. Apalagi sejak berdirinya PTUN tahun 1985, putusan P4 dianggap sebagai putusan pejabat yang dimungkinkan adanya upaya hukum berupa banding ke PTUN, sedangkan putusan PTUN masih dimungkinkan adanya upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung.

Panjangnya proses dan sifat dari putusan P4 yang tidak bersifat final ini, menuntut adanya reformasi hukum khususnya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan adanya kepastian hukum akan dapat mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

## D. PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN PROSEDUR PENYELESAIANNYA

UU No. 22 Tahun 1957 tentang Perselisihan Perburuhan hingga saat ini masih berlaku dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sekalipun UU No. 2 Tahun 2004 telah diundangkan.

Hal ini terjadi karena UU No. 2 Tahun 2004 yang disahkan dan diundangkan tanggal 14 Januari 2004 mulai berlaku satu tahun setelah diundangkan. Hal ini terjadi karena untuk mempersiapkan perangkat-perangkat yang akan dipergunakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasar UU baru tersebut.

Ada beberapa alasan yang melatar belakangi lahirnya UU No. 2 Tahun 2004 yaitu adanya tuntutan, reformasi hukum dan adanya suatu kepastian hukum. Hal ini dikarenakan dengan adanya UU yang mengatur mengenai PTUN pada tahun 1985, maka putusan P4 dianggap sebagai putusan pejabat yang kekuatan hukumnya tidak sekuat keputusan dari pengadilan. Di samping itu UU No. 22 Tahun 1957 hanya mengenal perselisihan yang bersifat kolektif artinya perselisihan hanya terjadi antara serikat pekerja dengan pengusaha, sehingga untuk perselisihan yang bersifat perorangan belum diatur di dalamnya. Hal lain yang menjadi alasan lahirnya UU baru adalah bahwa di dalam UU No. 22 Tahun 1957 terdapat beberapa tahap yang dianggap dapat memperpanjang proses penyelesaian perselisihan.

Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 dalam penyelesaian hubungan industrial terdapat 4 macam jenis perselisihan yaitu 1) perselisihan hak; 2) perselisihan kepentingan; 3) perselisihan PHK; 4) perselisihan antar serikat pekerja. Jenis perselisihan angka 4 merupakan jenis perselisihan yang belum pernah diatur dalam UU sebelumnya.

Secara garis besar proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasar UU No. 2 Tahun 2004 dapat digambarkan sebagai berikut :

### 1. Penyelesaian Perselisihan di luar peradilan yang dilakukan melalui:

#### a Perundingan Bipartit

Mekanisme penyelesaian ini merupakan suatu proses penyelesaian yang wajib dilalui oleh para pihak untuk

mencapai suatu kesepakatan yang merupakan hasil perundingan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha.

Perundingan bipartit diselesaikan paling lama dalam jangka waktu 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan dan setiap perundingan harus dibuat risalah perundingan.

Dalam perundingan ini terdapat dua hasil :

**1) Terjadi kesepakatan**

Apabila terjadi kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditanda tangani oleh para pihak dan bersifat mengikat para pihak serta wajib dilaksanakan. Untuk pelaksanaan perjanjian tersebut, maka para pihak wajib mendaftarkan pada pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama dan Pengadilan Hubungan Industrial memberikan Akta bukti pendaftaran "Perjanjian Bersama" dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.

**2) Tidak terjadi kesepakatan**

Dalam hal tidak terjadi kesepakatan, maka para pihak atau salah satu pihak wajib mendaftarkan perselisihan dimaksud ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Untuk penyelesaian lebih lanjut instansi tersebut menawarkan pendaftar untuk memilih proses penyelesaian lebih lanjut yang dapat dilakukan melalui arbitrase atau konsiliasi. Apabila dalam jangka waktu 7 hari kerja tidak ada jawaban dari pendaftar, maka instansi tersebut dapat menyerahkan proses penyelesaian

perselisihan melalui mekanisme mediasi.

**b. Arbitrase**

UU Nomor : 2 Tahun 2004 ini mengenal adanya lembaga penyelesaian arbitrase yang sebelumnya juga dikenal, namun dalam perkembangannya tidak begitu populer. Hal ini dikarenakan belum adanya peraturan yang mengatur mengenai arbitrase hubungan industrial ini secara rinci. Untuk itu dalam UU ini diupayakan adanya peraturan yang lebih rinci mengenai arbitrase ini.

Berdasarkan UU ini arbiter adalah seorang yang telah memenuhi ketentuan persyaratan dan diangkat oleh Menteri. Arbiter mempunyai wilayah kerja di seluruh Indonesia.

Dalam penggunaan jasa arbiter ini, para pihak harus menyepakati secara tertulis untuk mempergunakan jasa arbitrase dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dihadapi para pihak. Penunjukan arbiter ini harus secara tertulis dan jelas baik identitas arbiter maupun perselisihan yang diserahkan pada arbiter untuk diselesaikan dengan jasa arbitrase.

Arbiter yang menerima penunjukan sebagai arbiter, harus memberitahukan secara tertulis mengenai penerimaan penunjukannya kepada para pihak.

Mekanisme penyelesaian melalui arbiter dapat dipergunakan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Dalam proses penyelesaian dengan mekanisme arbitrase, arbiter harus mengupayakan adanya perdamaian. Apabila dalam upaya per-

damaian dicapai kesepakatan, maka arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditanda tangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter yang menanganinya. Untuk pelaksanaannya Akta ini harus didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri setempat. Apabila tidak tercapai, maka arbiter meneruskan sidang arbitrase yang dilakukan secara tertutup.

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase dilakukan dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja dan dapat diperpanjang sekali, paling lama 14 hari kerja. Arbiter dalam mengambil keputusan didasarkan pada peraturan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum. Putusan arbitrase, mempunyai kekuatan hukum yang mengikat bagi para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Putusan tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat untuk adanya fiat eksekusi yang selambat-lambatnya 30 hari kerja harus sudah ada perintah pelaksanaan eksekusi.

Terhadap putusan arbiter masih dapat dilakukan upaya hukum yaitu kasasi ke Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter. MA dalam waktu 30 hari kerja sejak menerima permohonan harus memutuskan permohonan pembatalan dan penetapan akibat dari putusan arbitrase.

#### c. Konsiliasi

Alternatif berikutnya yang akan ditawarkan oleh instansi yang mendaftarkan perselisihan tersebut adalah melalui konsiliasi. Dalam mekanisme konsiliasi menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan

hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Konsiliator adalah seseorang yang memenuhi persyaratan untuk dapat diberi legitimasi dan diangkat sebagai konsiliator berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004

Proses penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak yang berselisih yang dibuat secara tertulis. Upaya perdamaian melalui musyawarah untuk mufakat merupakan awal dalam proses penyelesaian melalui konsiliasi. Apabila terjadi kesepakatan, maka konsiliator harus membantu membuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan selanjutnya didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial setempat untuk mendapatkan Akta Bukti pendaftaran.

Apabila tidak terjadi kesepakatan, maka para pihak atau salah satu pihak dapat meneruskan perselisihan dimaksud ke Pengadilan Hubungan Industrial setempat.

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliator dilakukan dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

#### d. Mediasi

Setelah ditawarkan oleh instansi yang mendaftarkan perselisihan dan para pihak tidak menentukan sikap, maka instansi tersebut menyerahkan perselisihan yang didaftarkan kepada mediator yang telah memenuhi persyaratan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004. Berdasarkan UU ini, mediator adalah pegawai negeri sipil sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh Menteri.



Mediator dapat menangani perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Dalam penyelesaian perselisihan melalui mediasi, mediator mempunyai kewenangan memanggil para pihak termasuk saksi dan saksi ahli. Di samping itu mediator harus mengupayakan adanya perdamaian melalui musyawarah untuk mufakat, dan apabila dalam perundingan tersebut dicapai kesepakatan, dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh mediator dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan Akta Bukti pendaftaran.

Apabila tidak terjadi kesepakatan, maka mediator dapat melakukan sidang mediasi yang selanjutnya memberikan anjuran secara tertulis pada para pihak dan para pihak dapat memberi jawaban secara tertulis selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak menerima anjuran. Sedangkan apabila para pihak menyetujui anjuran, maka selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Penyelesaian melalui mediasi dilakukan selambat-lambatnya dalam 30 hari kerja terhitung sejak menerima penugasan untuk menyelesaikan perselisihan, kecuali apabila terdapat alasan yang sah.

## 2. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan yang dibentuk di Pengadilan Negeri yang berwenang

memeriksa, mengadili dan memberikan keputusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Untuk pertama kali Pengadilan HI dibentuk pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di ibukota provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan. Namun bagi Kabupaten/Kota yang padat industri, dengan Keputusan Presiden harus segera dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial.

Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari 1) Hakim yang merupakan hakim karir pada pengadilan negeri; 2) Hakim Ad Hoc; 3) Panitera Muda; dan 4) Panitera Pengganti. Sedangkan PHI pada Mahkamah Agung terdiri dari : 1) Hakim Agung; 2) Hakim Ad Hoc pada Mahkamah Agung; dan 3) Panitera

Hakim Ad Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan pada Mahkamah Agung berasal dari unsur serikat pekerja/serikat buruh dan unsur pengusaha yang diusulkan dan telah lulus seleksi baik administrasi maupun seleksi dan diklat yang diselenggarakan oleh Mahkamah Agung. Untuk dapat mengikuti seleksi tersebut calon Hakim Ad Hoc harus memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan dalam UU.

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial diangkat dan dilantik berdasarkan Keputusan MA, sedangkan Hakim Ad Hoc diangkat dengan Keputusan Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung dengan masa kerja 5 tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 kali masa jabatan.

## E. PENUTUP

Sebagai tindakan karena adanya tuntutan reformasi hukum, maka di bidang ketenagakerjaan, pemerintah bersama dengan DPR telah mengesahkan dan mengundangkan 2 (dua) undang-undang, yaitu :

1. Sebagai tindakan karena adanya tuntutan reformasi hukum, maka di bidang ketenagakerjaan, pemerintah bersama dengan DPR telah mengesahkan dan mengundangkan 2 (dua) undang-undang, yaitu :

- a. UU No. 13 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan, yang merupakan hukum materil di bidang ketenagakerjaan.
- b. UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang juga merupakan hukum formil dari hukum ketenagakerjaan sekalipun pada prinsipnya mengacu pada hukum acara perdata.

2. UU No. 22 Tahun 1957 tidak mengenal adanya perselisihan yang bersifat perorangan dan prosedur penyelesaiannya memerlukan waktu yang lebih panjang serta putusan P4 tidak bersifat final.

3. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 mengenal dua jenis penyelesaian perselisihan, yaitu 1) penyelesaian diluar peradilan melalui arbiter, konsiliator, dan mediator; 2) penyelesaian melalui peradilan hubungan industrial

DAFTAR PUSTAKA

Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Perselisihan Perburuhan, CV Restu Panduutama, Jakarta, 2004.

Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, CV Restu Panduutama, Jakarta, 2004.

Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, CV. Eko Jaya, Jakarta, 1999

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Biro Hukum Depnakertrans, Jakarta, 2003

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, CV Restu Panduutama, Jakarta, 2004.

*Hukum sering dipandang sangat berbeda dari pandangan moral yang dianut oleh orang yang dihadapinya. Khususnya di dalam masyarakat modern, terdapat jurang pemisah antara apa yang dimengerti orang sebagai yang benar dan apa yang dipandang benar oleh hukum dan perkembangannya semata-mata menggunakan pandangan moral dan etika individu atau kelompok.*

\* Gerald Turkel \*

*Konflik-konflik dan persengkataan telah menjadi milik sistem hukum dan milik para pakar ketimbang para pihak yang terlibat langsung dalam persengkataan itu.*

\* Nils Christie \*

ISSN 1693-4458



9 771693 445812