

**ANALISIS YURIDIS KONFLIK KOMPETENSI PENYELESAIAN SENGKETA
PEMBERHENTIAN DIREKSI MELALUI PENGADILAN NEGERI
DALAM PERSPEKTIF KEPASTIAN HUKUM**

**JURIDICAL ANALYSIS OF COMPETENCY CONFLICT SETTLEMENT OF DISPUTES
FOR TERMINATION OF BOARD OF DIRECTORS THROUGH STATE COURTS
IN LEGAL CERTAINTY PERSPECTIVE**

**Anna Khoirunisya, Efridani
Lubis, dan Achmad Jaka Santos
Adiwijaya**

Program Studi Magister Hukum, Sekolah Pascasarjana,
Universitas Djuanda Bogor
Korespondensi: A. Khoirunisya.
e-mail: nisya.anna@yahoo.com

**Jurnal
Living Law,
Vol. 14, No.
1,
2022
hlm. 42-49**

Abstract: *The aims of this study are: 1) To compare the results between district court decisions and industrial relations comparisons in disputes regarding the dismissal of company directors in the perspective of legal certainty, and 2) proposals issued for the settlement of the dispute. The method used in this research is a normative juridical approach or library research. The results of this study found that the dismissal of directors that occurred was purely a civil dispute whose authority was in the district court so that there was an error from the district court judge in applying the normative provisions of the limited liability company law and labor law related to the position of company directors. The Board of Directors is a company organ appointed by the GMS and is authorized and fully responsible for managing the company. The legal relationship between the board of directors and the shareholders is a fiduciary duties and the provision of a mandate (legal mandatory), not a working relationship between workers and employers. So the dispute on the dismissal of the company's directors is an ordinary civil dispute that must be resolved in the District Court.*

Keywords: Legal Certainty; Work Dispute; Competency Conflict.

Abstrak : Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk melihat perbandingan hasil antara putusan pengadilan negeri dan perbandingan hubungan industrial dalam sengketa pemberhentian direksi perseroan dalam perspektif kepastian hukum, dan 2) usulan yang dikeluarkan terhadap penyelesaian sengketa tersebut. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif atau penelitian kepustakaan (*library research*). Metode ini dipergunakan untuk memahami teori, doktrin dan peraturan perundang-undangan yang relevan dengan penelitian. Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa pemberhentian direksi yang terjadi adalah murni sengketa perdata yang kewenangannya ada di pengadilan negeri sehingga terdapat kekeliruan dari hakim pengadilan negeri dalam menerapkan ketentuan normatif undang-undang perseroan terbatas dan undang-undang ketenagakerjaan terkait kedudukan direksi perseroan. Direksi merupakan organ perseroan yang diangkat oleh RUPS dan berwenang serta bertanggung jawab penuh melakukan pengurusan perseroan. Hubungan hukum direksi dengan pemegang saham adalah hubungan yang bersifat kepercayaan (*fiduciary duties*) dan pemberian amanat (*legal mandatory*), bukan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Maka sengketa pemberhentian direksi perseroan adalah sengketa perdata biasa yang harus diselesaikan di Pengadilan Negeri.

Kata Kunci: Kepastian Hukum; Sengketa Kerja; Konflik Kompetensi.

PENDAHULUAN

Tujuan utama membahas yurisdiksi atau kewenangan mengadili adalah untuk mengetahui pengadilan mana yang benar dan tepat berwenang mengadili suatu sengketa agar pengajuan kepada pengadilan tidak keliru. Sebab apabila pengajuannya keliru mengakibatkan gugatan menjadi salah alamat atau dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk verklaard*) atas alasan pengadilan yang dituju tidak berwenang mengadilinya atau dengan kata lain gugatan yang diajukan berada di luar yurisdiksi pengadilan tersebut.

Konflik kompetensi kewenangan mengadili terjadi dalam kasus pemberhentian direksi perseroan terbatas PT. ISKW Java Indonesia yang bernama Onoda Shozo. Onoda Shozo pada tanggal 7 September 2016 telah mengajukan Gugatan Perdata Perbuatan Melawan Hukum terhadap seluruh pemegang saham perseroan tersebut yang didaftarkan di Pengadilan Negeri Bekasi sebagaimana terdaftar dalam perkara No. 473/Pdt.G/2016/PN.Bks. Alasan Onoda Shozo mengajukan gugatan berawal dari adanya keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa tanggal 25 Mei 2015 yang telah memberhentikan Onoda Shozo sebagai direksi perseroan tanpa melalui prosedur pemberhentian yang benar yakni pemberhentian tersebut telah melanggar ketentuan Pasal 11 angka 7 huruf d Anggaran Dasar perseroan *jo* Pasal 105 ayat (2), (3) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Pengajuan gugatan perdata perbuatan melawan hukum merupakan sengketa perdata biasa dan merupakan kewenangan Pengadilan Negeri Bekasi. Namun demikian dalam putusannya No. 473/Pdt.G/2016/PN.Bks tanggal 29 Maret 2017, Pengadilan Negeri Bekasi menyatakan tidak berwenang mengadili perkara gugatan Onoda Shozo dengan pertimbangan bahwa perkara Onoda Shozo adalah terkait hubungan kerja sehingga harus diadili oleh Pengadilan Hubungan

Industrial. Atas putusan tersebut Penggugat (Onoda Shozo) mengajukan upaya hukum banding sebagaimana teregister dalam perkara No. 354/Pdt.G/2017/PT.Bdg dengan putusan tetap menguatkan putusan Pengadilan Negeri Bekasi, sampai pada akhirnya Mahkamah Agung RI melalui putusannya No. 1288 K/Pdt/2018 tanggal 3 Juli 2018 membatalkan putusan Pengadilan Tinggi Jawa Barat dan Pengadilan Negeri Bekasi serta menyatakan Pengadilan Negeri Bekasi berwenang mengadili perkara tersebut. Alasan pertimbangan hukum hakim kasasi yakni menyatakan Onoda Shozo bukanlah pekerja, melainkan Direktur Perseroan yang merupakan unsur pengusaha karena diangkat melalui Rapat Umum Pemegang Saham.

Namun sebaliknya dalam sengketa pemberhentian Direksi antara Eddy Suyanto Ginting melawan Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit 13 di Pengadilan Hubungan Industrial Medan. Dalam putusannya pengadilan hubungan industrial Medan justru menyatakan berwenang mengadili sengketa pemberhentian Direksi perseroan dengan alasan merupakan sengketa pemutusan hubungan kerja, padahal nyata-nyata direksi bukanlah pekerja yang seharusnya tidak masuk dalam perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah perbandingan putusan Pengadilan Negeri dan Pengadilan Hubungan Industrial dalam sengketa pemberhentian Direksi Perseroan dari perspektif kepastian hukum?
2. Bagaimanakah usulan penyelesaian sengketa pemberhentian Direksi Perseroan dalam perspektif kepastian hukum?

METODE PENELITIAN

Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan

yuridis normatif atau penelitian kepustakaan (*library research*). Metode ini dipergunakan untuk memahami teori, doktrin dan peraturan perundang-undangan yang relevan dengan penelitian.

PEMBAHASAN

A. PERBANDINGAN PUTUSAN PENGADILAN NEGERI DAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM SENGKETA PEMBERHENTIAN DIREKSI PERSEROAN DARI PERSPEKTIF KEPASTIAN HUKUM.

Pertimbangan putusan Pengadilan Negeri Bekasi yang dikuatkan oleh Pengadilan Tinggi Jawa Barat dalam perkara Onoda Shozo maupun pertimbangan putusan Pengadilan Hubungan Industrial Medan dalam perkara Eddy Suyanto Ginting, jika dicermati adalah jelas putusan yang mengandung kekeliruan dan kesalahan dalam penerapan hukum.

Adapun beberapa kesalahan dan kekeliruan putusan tersebut setelah dianalisa oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Kesalahan dan Kekeliruan dalam Putusan Pengadilan Negeri Bekasi No. 473/Pdt.G/2016/PN Bks Jo Putusan Pengadilan Tinggi Jawa Barat No. 354/Pdt/2017/PT.Bdg.

Pertama, Hakim telah salah dalam menentukan ruang lingkup pokok gugatan, sehingga mengakibatkan hakim salah dalam mengadili perkara tersebut. Dalam pokok duduk perkara jelas dinyatakan penggugat (Onoda Shozo) menuntut agar RUPS pemberhentian sebagai direktur perseroan dinyatakan tidak sah karena melanggar Pasal 11 angka 7 Anggaran Dasar perseroan dan melanggar ketentuan Pasal 105 ayat (2), (3) UUPT dan dikembalikan hak-haknya seperti keadaan semula. Namun Hakim justru mengadili dengan menyimpang dari

pokok gugatan yakni terkait hubungan kerja antara penggugat tergugat dikembalikan, padahal dalam gugatan tidak ada sama sekali mempersoalkan hubungan kerja.

Kedua, Hakim langsung menyimpulkan permasalahan sengketa pemberhentian Onoda Shozo sebagai direktur adalah kewenangan pengadilan hubungan industrial, tanpa terlebih dahulu mengadili bagaimanakah kedudukan direksi menurut peraturan perundang-undangan baik dalam UUPT maupun UU Ketenagakerjaan dan apakah pemberhentian direktur perseroan oleh para pemegang saham sama halnya dengan pemberhentian seorang pekerja oleh pengusaha sebagaimana dimaksud UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Kesalahan dan Kekeliruan dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Medan No. 41/G/2016/PHI Mdn.

Pertama, Hakim telah salah dalam menentukan ruang lingkup pokok gugatan, sehingga mengakibatkan hakim salah dalam mengadili perkara tersebut yakni hakim menyatakan pemberhentian penggugat (Eddy Suyanto Ginting) sebagai direksi adalah perselisihan hak dan putusan hubungan kerja yang menjadi kewenangan pengadilan hubungan industrial. Tanpa terlebih dahulu mengadili bagaimanakah kedudukan direksi menurut peraturan perundang-undangan baik dalam UUPT maupun UU Ketenagakerjaan dan apakah pemberhentian direktur perseroan oleh para pemegang saham sama halnya dengan pemberhentian seorang pekerja oleh pengusaha sebagaimana dimaksud UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo UU No. 2

Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kedua, Hakim tidak mengadili secara tepat keberatan atau eksepsi yang diajukan tergugat yang menyatakan sengketa antara Eddy Suyanto Ginting dan pemegang saham adalah kompetensi Pengadilan Negeri bukan pengadilan hubungan industrial.

Selain itu juga, hakim tidak berupaya menggali sumber hukum lain yurisprudensi Mahkamah Agung yang pernah mengadili bahwa perselisihan sengketa pemberhentian direksi bukanlah kewenangan pengadilan hubungan industrial namun menjadi kewenangan pengadilan negeri.

Dengan demikian dalam perspektif kepastian hukum, adanya konflik kompetensi putusan dalam sengketa pemberhentian direksi perseroan padahal telah sangat jelas batasan kewenangan mengadili baik dalam lingkungan peradilan negeri maupun pengadilan hubungan industrial, telah menimbulkan ketidakpastian hukum bagi para pihak pencari keadilan. Artinya penyelesaian perkara menjadi berlarut-larut hanya untuk menentukan kewenangan mengadili dan belum masuk pada substansi pemeriksaan pokok perkaranya. Maka asas bahwa pengadilan membantu para pencari keadilan dan berusaha mengatasi hambatan dan rintangan untuk tercapainya peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan sebagaimana diamanatkan dalam ketentuan Pasal 4 ayat (2) UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, tidak terwujud dalam kasus yang penulis teliti ini.

B. USULAN PENYELESAIAN SENGKETA PEMBERHENTIAN DIREKSI PERSEROAN DALAM PERSPEKTIF KEPASTIAN HUKUM

Dalam konteks kepastian hukum, adanya perbuatan melawan hukum yang dilakukan para pemegang saham dalam sengketa pemberhentian direksi perseroan

yang kemudian digugat ke pengadilan tiada lain untuk upaya terwujudnya rasa keadilan bagi direksi yang merasa dirugikan atas keputusan pemegang saham tersebut.

Bahwa jika dicermati, timbulnya sengketa pemberhentian direksi perseroan dalam perkara Onoda Shozo dan Eddy Suyanto Ginting dikarenakan adanya tindakan perseroan dan para pemegang saham yang tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan telah menimbulkan kerugian bagi direksi yang diberhentikan yang dikualifikasikan sebagai perbuatan melawan hukum.

Adapun tindakan perbuatan melawan hukum para pemegang saham dalam sengketa pemberhentian Onoda Shozo sebagai direksi perseroan, pada pokoknya sebagai berikut:

Pertama, Penggugat bekerja di PT. ISKW Java Indonesia sejak September 2012 dan berdasarkan hasil keputusan RUPS Para Pemegang Saham pada tanggal 17 September 2012, telah diputuskan mengangkat Onoda Shozo sebagai Direktur PT. ISKW Java Indonesia (Tergugat III), sebagaimana Akta Notaris Lusia Hutabarat No. 14 tanggal 18 September 2012. Bahwa pada tanggal 25 Mei 2015 tanpa sepengetahuan Onoda Shozo selaku direksi, Para Pemegang saham telah mengadakan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB), yang hasilnya baru diberitahukan kepada Onoda tanggal 12 Juni 2015 via surat email tentang pemberitahuan pemberhentian sebagai Direktur perseroan.

Kedua, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 81 UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas *Jo* Pasal 9 Anggaran Dasar Perseroan PT. ISKW Java Indonesia, menyatakan bahwa Direksi lah yang melakukan pemanggilan kepada Para Pemegang Saham untuk menyelenggarakan RUPS dengan surat tercatat (Ketentuan Pasal 9 angka 5 Anggaran Dasar PT. ISKW

Java Indonesia). Dengan demikian jelaslah terbukti para pemegang saham dan perseroan telah dengan sengaja tidak melakukan pemberitahuan kepada Onoda Shozo terkait adanya RUPSLB tanggal 25 Mei 2015, padahal menurut ketentuan Pasal 105 UU ayat (2), (3) UU No. 40 Tahun 2007 seharusnya diberitahukan dan diberi kesempatan kepada Penggugat untuk melakukan pembelaan diri sebelum diambilnya keputusan RUPS. Bukan diberhentikan terlebih dahulu sebagai anggota Direksi baru diberitahukan.

Ketiga, tindakan para pemegang saham tersebut telah menimbulkan kerugian materiil yakni Onoda Shozo telah kehilangan pekerjaan dan penghasilan yang biasa diterima dan juga telah menimbulkan kerugian immateriil. Adapun kerugian materiil yang dialami akibat perbuatan melawan hukumnya tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Gaji yang tidak dibayarkan untuk bulan Nopember 2015 s/d September 2016: 10 bulan x @ ¥500.000,- = ¥ 5.000.000,- (lima juta yen);
- b. Fasilitas/tunjangan perumahan sejak Juli 2015 s/d September 2016: 14 bulan x @Rp. 7.500.000,- = Rp. 105.000.000,-;
- c. Fasilitas/tunjangan kendaraan sejak Juli 2015 s/d September 2016 : 14 bulan x @Rp. 7.500.000,- = Rp. 105.000.000,-;
- d. Fasilitas member Golf tahun 2015-2016 sebesar Rp. 28.000.000,-/tahun;
- e. Biaya Visa pulang ke Jepang Oktober 2015 = Rp. 10.000.000,-

Sedangkan tindakan perbuatan melawan hukum para pemegang saham dalam sengketa pemberhentian Eddy Suyanto Ginting sebagai direksi perseroan, pada pokoknya sebagai berikut:

Pertama, Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat sejak 30 Maret 2000 berdasarkan hasil keputusan

RUPS Para Pemegang Saham perseroan Tergugat dengan menerima upah sebesar Rp. 6.720.000,- (enam juta tujuh ratus dua puluh ribu rupiah).

Kedua, pada tanggal 30 September 2011 para pemegang saham Tergugat memberhentikan Penggugat sebagai direksi perseroan di PT. BPR NBP 13 Stabat dengan alasan hasil RUPS, tanpa terlebih dahulu adanya peringatan, skorsing kepada penggugat dan tindakan Tergugat tersebut adalah tindakan sepihak dan sewenang-wenang serta tanpa memberikan hak-hak Penggugat sesuai dengan ketentuan paraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ketiga, bahwa tindakan Tergugat telah merugikan Penggugat yakni menghilangkan sumber mata pencaharian, total sebesar Rp. 215.536.000,- (dua ratus lima belas juta lima ratus tiga puluh enam ribu rupiah).

Berdasarkan uraian fakta hukum diatas, dikaitkan dengan ketentuan Pasal 1365 KUHPerdara, maka jelaslah tindakan pemberhentian direksi perseroan yang dilakukan oleh pemegang saham melalui RUPS atau RUPSLB dilakukan tanpa sesuai ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 105 UU ayat (2), (3) UU No. 40 Tahun 2007. Tindakan pemegang saham tersebut menurut hukum dikualifisir telah melakukan perbuatan melawan hukum dan dapat diajukan tuntutan hukum secara perdata oleh direksi yang diberhentikan.

Pemberhentian direksi oleh pemegang saham melalui forum RUPS bukanlah pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja sebagaimana dimaksud dalam ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 *jo* UU No. 2 Tahun 2004, tetapi merupakan kewenangan yang melekat pada pemegang saham untuk mencabut kepercayaan dan pemberian amanat yang telah diberikan kepada anggota direksi dalam pengurusan dan pengelolaan perseroan.

Menurut ketentuan Pasal 1 ayat (5) UUPT, direksi adalah organ perseroan yang berwenang dan bertanggungjawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan sesuai maksud dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan baik didalam maupun diluar pengadilan sesuai ketentuan anggaran dasar. Pengurusan perseroan oleh direksi tidak hanya terbatas pada memimpin dan menjalankan kegiatan rutin tetapi juga mencakup pengelolaan kekayaan perseroan. Berdasarkan prinsip *fiduciary duties*, setiap anggota direksi wajib dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab menjalankan tugas untuk kepentingan dan usaha perseroan. Pelanggaran terhadap kewajiban *fiduciary duties* berakibat timbulnya tanggung jawab pribadi direksi sebagaimana dinyatakan dalam ketentuan Pasal 97 ayat (3) UUPT, kecuali kerugian yang dialami perseroan tersebut dapat dibuktikan dengan itikad baik bukan kesalahan anggota direksi tersebut.

Mengacu pada kedua sengketa pemberhentian direksi yang penulis teliti, dalam perspektif kepastian hukum untuk menyelesaikan sengketa pemberhentian direksi perseroan dikaitkan dengan ketentuan Pasal 1 angka 1, Pasal 1 angka 6 huruf b UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *jo* Pasal 1 angka 22, Pasal 1 angka 5 huruf b UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *Jo* Pasal 1 angka 5, Pasal 92 dan Pasal 94 UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, maka sengketa pemberhentian direksi perseroan dalam perkara Onoda Shozo dan Eddy Suyanto Ginting adalah sengketa perdata biasa perbuatan melawan hukum bukan sengketa ketenagakerjaan atau perselisihan hubungan industrial, maka yang berwenang melakukan penyelesaian sengketa pemberhentian direksi perseroan dalam perkara ini adalah Pengadilan Negeri.

KESIMPULAN

1. Konflik kompetensi putusan Pengadilan Negeri dan Pengadilan Hubungan Industrial dalam perkara Onoda Shozo dan Eddy Suyanto Ginting karena adanya kekeliruan dan kesalahan yang dilakukan Hakim dalam menerapkan ketentuan normatif undang-undang perseroan terbatas dan undang-undang ketenagakerjaan terkait kedudukan direksi perseroan. Padahal ketentuan Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas maupun Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial termasuk yurisprudensi, telah sangat jelas dan mengandung kepastian bahwa sengketa pemberhentian direksi adalah sengketa perdata biasa bukan sengketa hubungan industrial oleh karenanya sengketa pemberhentian Onoda Shozo dan Eddy Suyanto Ginting sebagai direksi perseroan menjadi kewenangan pengadilan negeri.
2. Sengketa pemberhentian direksi oleh para pemegang saham dalam perkara Onoda Shozo dan Eddy Suyanto Ginting dikarenakan adanya tindakan pemegang saham dalam mengambil keputusan RUPS pemberhentian direksi yang tidak sesuai ketentuan Pasal 105 UUPT sehingga telah menimbulkan kerugian bagi direksi yang diberhentikan. Ketentuan Pasal 1365 KUHPerdata jelas menyatakan tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut. Oleh karena direksi adalah organ perseroan yang diangkat oleh RUPS dan berwenang serta bertanggung jawab penuh melakukan pengurusan perseroan, maka hubungan hukum direksi dengan

pemegang saham adalah hubungan yang bersifat kepercayaan (*fiduciary duties*) dan pemberian amanat (*legal mandatory*) bukan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Maka sengketa pemberhentian direksi perseroan dalam perkara Onoda Shozo dan Eddy Suyanto Ginting adalah sengketa perdata biasa perbuatan melawan hukum yang harus diselesaikan di Pengadilan Negeri.

SARAN

1. Putusan hakim seharusnya tidak menimbulkan masalah-masalah baru di masyarakat dan agar tidak menimbulkan persoalan maka dalam mengadili hakim wajib untuk menggali, mengikuti dan memahami nilai-nilai hukum dan keadilan yang hidup dimasyarakat agar tujuan hukum keadilan yang diawali adanya kepastian hukum dapat tercapai.
2. Mahkamah Agung RI selaku pelaksana kekuasaan kehakiman sekaligus pengawas penyelenggaraan peradilan yang berada dibawahnya harus melakukan harmonisasi terhadap putusan-putusan yang mempunyai kaidah hukum yang sama terutama dalam mengadili sengketa pemberhentian direksi agar bisa diterapkan di lingkungan peradilan di bawahnya sehingga tidak menimbulkan putusan yang memberikan ketidakpastian hukum bagi para pencari keadilan.

DAFTAR PUSTAKA

- M Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Martin Roestamy, Endeh Suhartini dan Ani Yumarni, *Metode, Penelitian, Laporan dan Penulisan Karya Ilmiah Hukum Pada Fakultas Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Djuanda, Bogor, 2015.
- Munir Fuady, *Perbuatan Melawan Hukum: Pendekatan Kontemporer*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2005.
- Nur Agus Susanto, *Dimensi Aksiologis dari Putusan Kasus "ST" Kajian Putusan Peninjauan Kembali No 97 PK/Pid.Sus/2012*, *Jurnal Yudisial Vol 7*, 3 Desember 2014.
- Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata*, Liberty, Yogyakarta, 1998.
- Theo Huijbers, *Filsafat Hukum dalam Lintasan Sejarah*, Kanisius, Yogyakarta, 2012.
- Peraturan Perundang-undangan**
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
- Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1288 K/Pdt/2018.

Putusan Pengadilan Negeri Bekasi No. 473/Pdt.G/2016/PN Bks.

Putusan Pengadilan Tinggi Jawa Barat No. 354/Pdt/2017/PT Bdg.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Medan No. 41/G/2012/PHI.Mdn.