

**PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PENGADILAN NEGERI
PEKANBARU TERHADAP PEMENUHAN HAK PEKERJA PADA
SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

Oleh :Dania Sabilah Farina

Pembimbing I :Dr. Marya Maya Lestari, SH, M.Sc., MH

Pembimbing II : Riska Fitriani, SH, MH

Alamat: Jl. Kembang Harapan No. 1, Kel. Cinta Raja, Kec. Sail, Pekanbaru, Riau

Email: dania.sfarina.df@gmail.com / Telepon : 0822 9653 0278

ABSTRACT

Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower regulates layoffs. As for the rights incurred after the termination of employment which were incurred after the termination of employment received by workers / laborers in the form of rights to money / wages which include process wages, severance pay, awards and compensation compensation. Settlement of PHK Disputes is the authority of the Industrial Relations Court at the local District Court. The purpose of this thesis is; First, to find out the decision of the industrial relations court judge in Pekanbaru District Court number: 103 / Pdt.sus-PHI / 2018 / PN.Pbr is in accordance with the theory of justice; Second, to find out the industrial relations court decision in Pekanbaru District Court number: 103 / Pdt.sus-PHI / 2018 / PN.Pbr has provided legal certainty.

This type of research is classified in the type of Normative Law research, namely legal research conducted by examining library materials or secondary data. The study was conducted at the Pekanbaru District Court. The data source used is secondary data and is supported by primary data using interview techniques. Data collection techniques used are from the study of documents or library materials, then the data are analyzed qualitatively obtained from secondary data.

Based on the research results, there are 2 main things that can be concluded, first, the decision of the industrial relations court in the Pekanbaru District Court Number: 103 / Pdt.sus-PHI / 2018 / PN.Pbr, the judges have given justice to the parties, especially the workers , because the plaintiff's initial lawsuit requested that the employment relationship be broken since October 31, 2018 and was granted by the judge, so that the workers' rights only until October 31, 2018 included process wage rights which were also requested to be granted in the lawsuit, so article 155 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower cannot be a guideline for judges. Second, the Panel of Judges has decided that the decision has provided legal certainty to the parties, as explained by Hans Kelsen and Soedikno Mertokusumo, that legal certainty is a written law. The initial claim to terminate the employment relationship since 31 October 2018 was granted by the panel of judges, so that normative rights and other rights including the right to process wages were also requested by the plaintiff in his claim only until 31 October 2018. The author's suggestion, the plaintiff should have asked for a termination of employment relations until a court decision has permanent legal force, so that the provisions in Article 155 Paragraph 2 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and the Decision of the Constitutional Court Number 37 / PUU-IX / 2011 concerning Application for Judicial Review of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Article 16 paragraph 1 of the Decree of the Minister of Manpower Number Kep.150 / Men / 2000 of 2000 can be a guideline for judges to grant process fees.

Keywords: Layoffs by Workers - PHI Decisions - Process Wages.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hubungan Kerja pada dasarnya, yaitu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan di mana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.¹ Sedangkan berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.²

Berdasarkan ketentuan diatas, jelas tidak akan pernah terjadi hubungan kerja tanpa adanya perjanjian kerja. Sedangkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.³

Permasalahan atau perselisihan yang sering terjadi dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh adalah pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja apabila terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, maka tidak akan menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja. Tetapi jika PHK yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomi mempunyai kedudukan lemah dibandingkan pihak pengusaha.⁴ Perselisihan atau sengketa

bisa saja berhubungan dengan sejumlah uang, hak-hak, status, gaya hidup, reputasi dan aspek lain dalam kegiatan perdagangan atau tingkah laku pribadi.⁵ Perselisihan seperti diatas tersebut muncul disebabkan oleh ketidaksepakatan dalam hal-hal hubungan kerja, perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun peraturan kerja bersama selama masa kerja.⁶

Pemutusan hubungan kerja oleh buruh dalam prakteknya ini jarang sekali terjadi, meskipun sering terjadi keterlambatan pembayaran upah misalnya, yang menurut pasal 169 ayat (1) diatas dapat dijadikan alasan mendesak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Ini dapat dimengerti karena mencari tempat bekerja baru bagi buruh yang bersangkutan adalah tidak mudah lebih-lebih dengan keadaan sekarang ini antara lapangan pekerjaan yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang ada, sehingga buruh menerima saja keadaan-keadaan tersebut sambil mencari jalan keluarnya yang terbaik.⁷

Salah satu contoh kasus pemutusan hubungan kerja oleh buruh karena keterlambatan pembayaran upah menurut Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang ditinjau dalam penelitian ini adalah kasus PT. Riau *CrumbRubber Factory* atau disingkat dengan PT. Ricry sebagai pihak tergugat, antara para pekerjanya sebanyak 366 orang dimana kuasanya dwakili oleh Aris Nasution dkk, selaku Pengurus dan Anggota Unit Kerja Federasi Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK FSPPP KSPSI) sebagai pihak penggugat, dimana permasalahan antara penggugat dan tergugat berawal dari adanya keterlambatan pembayaran upah pekerja borongan dan harian yang biasanya dibayar sekali dalam seminggu dengan sistem pembayaran upah yang semestinya harus sudah dibayarkan sejak tanggal 9 Juni 2018 sampai

¹ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003, hlm. 70.

² Abdul Khakim, *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, PT. CitraAditya Bakti, Bandung, 2017, hlm. 2.

³ *Ibid.*

⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Raja Grafindo, Jakarta, 2008, hlm. 193.

⁵ Rika Lestari, "Perbandingan Hukum Penyelesaian Sengketa Secara Mediasi Di Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan", *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Riau, Vol. 3 No. 2 Februari – Juli 2013, hlm. 169.

⁶ Akbar Pradima, "Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Diluar Pengadilan" *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Vol. 9 No. 17 Februari 2013, hlm.2.

⁷ *Ibid.*, hlm. 180.

dengan Tanggal 31 Oktober 2018, akan tetapi para tergugat tidak melaksanakan kewajiban semestinya.⁸

Tidak dibayarkannya upah pekerja selama 3 bulan berturut-turut tersebut sehingga pihak pekerja selaku penggugat melakukan pencatatan perselisihan pemutusan hubungan kerja pada tanggal 1 November 2018 kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Sehingga pada tanggal 2 November 2018 dalam hal melakukan penyelesaian hubungan industrial melalui penyelesaian di luar pengadilan yaitu mediasi, akan tetapi pihak penggugat tetap tidak mendapatkan keadilan dan kepastian hukum. Oleh karena itu Para Penggugat menempuh upaya penyelesaian sesuai ketentuan prosedur dan mekanisme diatur Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁹

Berdasarkan gugatan yang diajukan para penggugat diatas maka majelis hakim dalam memutuskan perkara mengabulkan sebagian gugatan para penggugat kecuali gugatan mengenai upah proses, dimana hakim tidak mengabulkan gugatan atas upah proses yang merupakan hak para pekerja/buruh dalam hal adanya penyelesaian PHK melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Hakim mengatakan bahwa gugatan para penggugat mengenai hal upah proses berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Butir 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dihubungkan dengan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yang mengisyaratkan bahwa hak dan kewajiban pekerja/buruh demikian juga hak dan kewajiban pengusaha, timbul sejak dimulainya hubungan kerja dan berakhir sejak berakhirnya hubungan kerja, dengan demikian, oleh karena para p)enggugat agar hubngan kerja di putus sejak 31 Oktober 2018, yang mana permohonan tersebut telah dikabulkan oleh Majelis, maka dengan sendirinya hak dan kewajiban para

penggugat dan tergugat putus yakni sejak 31 Oktober 2018.¹⁰

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis akan melakukan penelitiandengan judul **“Pemenuhan Hak Pekerja Pada Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Di Pengadilan Negeri Pekanbaru”**.

B. Rumusan Permasalahan

1. Apakah putusan hakim pengadilan hubungan industrial di Pengadilan Negeri Pekanbaru nomor: 103/Pdt.sus-PHI/2018/PN.Pbr sudah sesuai dengan keadilan?
2. Apakah putusan pengadilan hubungan industrial di Pengadilan Negeri Pekanbaru nomor: 103/Pdt.sus-PHI/2018/PN.Pbr sudah memberikan kepastian hukum?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1) Tujuan

1. Untuk mengetahui putusan hakim pengadilan hubungan industrial di Pengadilan Negeri Pekanbaru nomor: 103/Pdt.sus-PHI/2018/PN.Pbr sudah sesuai dengan teori keadilan.
2. Untuk mengetahui putusan pengadilan hubungan industrial di Pengadilan Negeri Pekanbaru nomor: 103/Pdt.sus-PHI/2018/PN.Pbr sudah memberikan kepastian hukum.

2) Kegunaan Penelitian

1. Sebagai persyaratan penulis untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Riau .
2. Diharapkan instansi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, serta Pengadilan Hubungan Industrial dapat lebih memperhatikan persoalan-persoalan Hak-Hak Para Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja. Dan juga diharapkan terhadap Perusahaan agar memberikan pertanggung jawaban atas hak-hak para pekerja apabila terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.

⁸ Berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru, *Putusan Nomor : 103/Pdt.sus-PHI/2018/PN.Pbr*, 27 Februari 2019, hlm. 47-48.

⁹ Wawancara dengan *Bapak AM. Pohan, SH., MH.*, Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Hari Senin, Tanggal 5 Agustus, 2019, Bertempat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

¹⁰ Berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru, *Putusan Nomor : 103/Pdt.sus-PHI/2018/PN.Pbr*, 27 Februari 2019, hlm. 93..

D. Kerangka Teori

1. Teori Keadilan

Keadilan menurut Rawls adalah kebajikan utama dalam institusi sosial, sebagaimana kebenaran dalam suatu sistem pemikiran.¹¹ Keadilan tidak membenarkan pengorbanan yang dipaksakan pada segelintir orang diperberat oleh sebagian besar keuntungan yang dinikmati banyak orang. Oleh karena itu, dalam masyarakat yang adil kebebasan warganegara dianggap mapan, hak-hak yang dijamin oleh keadilan tidak tunduk pada tawar-menawar politik atau kalkulasi kepentingan sosial.¹²

Subjek utama pada keadilan adalah struktur dasar masyarakat, atau lebih tepatnya, cara lembaga-lembaga sosial utama dalam mendistribusikan hak dan kewajiban fundamental serta menentukan pembagian keuntungan dari suatu kerja sosial.¹³

Rawls mengenal adanya suatu prinsip keadilan sebagai *fairness*, dimana dalam keadilan sebagai *fairness*, adanya posisi kesetaraan asli berkaitan dengan kondisi alam dalam teori tradisional kontrak sosial. Untuk mendapatkan prinsip-prinsip keadilan sebagai *justice as fairness*, Rawls kemudian mendesain posisi asli.¹⁴

Rawls, kemudian secara final mengungkapkan dua prinsip keadilan dalam *theory of justice*, adapun dua prinsip keadilan yaitu:¹⁵

1. Setiap orang mempunyai hak yang sama atas kebebasan yang paling luas, seluas kebebasan yang sama bagi semua orang.
2. Ketimpangan sosial dan ekonomi mesti diatur sedemikian rupa sehingga: (a) dapat diharapkan memberi keuntungan semua orang, dan (b) semua posisi dan jabatan terbuka bagi semua orang.

2. Teori Kepastian Hukum

Hans Kelsen dalam teori hukum murni menyatakan bahwa hukum perlu dibersihkan

dari anasir-anasir (unsur-unsur) non-yuridis seperti etis, sosiologis, politis, termasuk kebiasaan yang hidup dan berkembang dalam masyarakat (*living law*), sehingga hukum adalah peraturan perundang-undangan dan bukan termasuk hukum yang tidak tertulis. Hukum dalam bentuk tertulis dapat diwujudkan adanya kepastian hukum sehingga tidak ada kesewenang-wenangan dari penguasa.¹⁶

Asas kepastian hukum menurut Hans Kelsen dengan konsepnya Rule of law atau penegakan hukum, dalam hal ini mengandung arti:¹⁷

- a. Hukum itu ditegakan demi kepastian hukum;
- b. Hukum itu dijadikan sumber utama bagi hakim dalam memutus perkara;
- c. Hukum itu didasarkan pada kebijaksanaan dalam pelaksanaannya;
- d. Hukum itu bersifat domatik.

Selanjutnya, Hans Kelsen menegaskan bahwa peraturan hukum mengatur tindakan tertentu atau pengabaian (tidak dilakukannya) tindakan itu, dengan demikian tindakan manusia secara pasti diatur secara positif maupun secara negatif. Untuk itulah Hans Kelsen mengatakan bahwa peraturan hukum “memerintah, mewenangkan, dan mengizinkan perilaku seseorang”. Lebih jauh Hans Kelsen menyatakan mengapa hukum dipatuhi, karena sesuai dengan prinsip-prinsip moral, yaitu membentuk rasa keadilan yang ideal.¹⁸

E. Kerangka Konseptual

1. Hak adalah perilaku seorang individu yang berhubungan dengan perilaku yang diwajibkan atas individu lain.¹⁹
2. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu

¹¹ John Rawls, *A Theory of Justice Teori Keadilan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2011, hlm. 3.

¹² *Ibid.*

¹³ *Ibid.*, hlm. 8.

¹⁴ Andi Tarigan, *Tumpuan Keadilan Rawls*, Pt. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2018, hlm. 110.

¹⁵ Iskandar Muda dan Muhammad Kadafi, “Penerapan Konsep Hukum Pembangunan Ekonomi Dalam Upaya Pencegahan Eksploitasi Pekerja Ahli Daya”, *Jurnal Yudisial*, Vol. 6, No. 1 April 2013, hlm. 23-24.

¹⁶ Munir Fuady, *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, Kencana, Jakarta, 2013, hlm. 231.

¹⁷ Jimly Ashiddiqie dan Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Sekretariat Jendral dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jakarta, 2006 hlm. 13.

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ Hans Kelsen, *Teori Hukum Murni*, Nusamedia, Bandung, 2007, hlm. 145.

pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²⁰

3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²¹
4. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Setelah hubungan kerja berakhir, pekerja/buruh tidak mempunyai kewajiban untuk bekerja kepada pengusaha dan pengusaha tidak berkewajiban membayar upah kepada pekerja/buruh tersebut.²²
5. Perseroan Terbatas adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya.²³
6. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.²⁴
7. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang pekerja dan seorang pengusaha yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), dimana pihak pengusaha berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.²⁵
8. Upah proses adalah upah yang muncul pada saat hubungan kerja belum putus, namun belum mendapatkan putusan yang ingkrah dari pengadilan.²⁶

²⁰ Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

²¹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm.22.

²² Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan : Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm. 94.

²³ Handri Raharjo, *Hukum Perusahaan*, Pustaka Yustisia, Jakarta, 2013, hlm. 71.

²⁴ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 53.

²⁵ Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan Dalam Sistem Ketenagakerjaan*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2017, hlm. 118.

²⁶ Wawancara dengan Bapak Muhammad Fauzi, SE., Hakim Ad Hoc sebagai hakim anggota Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, Hari Kamis,

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian atau pendekatan yang digunakan oleh penulis adalah penelitian hukum normatif terhadap asas hukum. Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji menggunakan istilah hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan.²⁷ Pada penelitian hukum kasus penyelesaian sengketa PHK ini selain menjadikan bahan kepustakaan sebagai tumpuan utama, namun juga didukung dengan data primer melalui wawancara.

2. Sumber Data

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mempunyai otoritas (*autoritatif*),²⁸ yaitu semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan judul penelitian yang terdiri dari : Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah;Keputusan Menteri 150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Anti Kerugian di Perusahaan.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer,²⁹ terdiri dari buku-buku teks yang membicarakan suatu dan/atau beberapa permasalahan hukum, termasuk skripsi, disertasi dan jurnal-jurnal

Tanggal 2 Juli, 2020, Bertempat di Pengadilan Negeri Pekanbaru Provinsi Riau.

²⁷ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 13. Penelitian Normatif atau penelitian kepustakaan merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder.

²⁸ *Ibid.* hlm. 47.

²⁹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali, Jakarta, 2011, hlm. 13.

hukum, dan komentar-komentar hukum dari para ahli.

c. Bahan Hukum Tersier

Yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus besar bahasa Indonesia, kamus hukum, internet dan lain sebagainya.³⁰

3. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dari studi dokumen atau bahan pustaka.³¹ Studi dokumen merupakan suatu alat pengumpulan data yang dilakukan melalui data tertulis dengan menggunakan “*content analysis*”.³² Data/bahan dokumen hukum dikumpulkan dengan pencarian ke lokasi terkait seperti Pengadilan Negeri, Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Sedangkan bahan pustaka dalam penelitian ini diperoleh dengan mencari literatur-literatur dari berbagai perpustakaan seperti, perpustakaan UNRI dan perpustakaan wilayah Pekanbaru.

Penelitian ini juga didukung oleh data primer dengan menggunakan teknik wawancara atau interview. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan ke berbagai pihak yang terlibat, seperti wawancara dengan Bapak AM. Pohan, SH., MH. sebagai Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

4. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan data deskriptif, dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya. Maksudnya adalah terutama untuk mempertegas hipotesa-hipotesa, agar dapat membantu dalam memperkuat teori-teori lama, atau didalam

kerangka menyusun teori-teori baru.³³ Pada data deskriptif ini pengamatan ilmiahnya lebih cermat dan disengaja, bagaimanapun deskripsi ilmiah biasanya lebih akurat dan tepat.³⁴

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pengertian Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³⁵ Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun.³⁶

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.³⁷ Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 membedakan pengertian pengusaha, perusahaan dan pemberi kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai pengertian hubungan kerja, dimana dalam pengertian hubungan kerja tersebut jelas tidak akan pernah terjadi hubungan kerja tanpa adanya perjanjian kerja.

Sedangkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.³⁸ Perlu diketahui dahulu bahwa ketentuan perjanjian kerja yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

³⁰ Burhan Ashofa, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 103.

³¹ *Ibid*, hlm. 21.

³² *Ibid*; *Content analysis*, adalah teknik apa pun untuk membuat kesimpulan dengan secara objektif dan sistematis mengidentifikasi karakteristik pesan yang ditentukan pada teknik apa pun untuk membuat kesimpulan dengan secara objektif dan sistematis mengidentifikasi karakteristik pesan yang ditentukan, pengertian oleh R. Holsti : 1969, dalam buku Soerjono Soekanto.

³³ *Ibid*, hlm. 10.

³⁴ Earl Babbie, *The Practice Of Social Research*, Wadsworth Publishing Company, Amerika Serikat, 1989, hlm. 91.

³⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2017, hlm. 1.

³⁶ Lalu Husni, *Loc.cit*.

³⁷ Asri Wijayanti, *Op.cit*, hlm. 35.

³⁸ Abdul Khakim, *Op.cit*, hlm. 2.

merupakan bagian dari hubungan kerja atau Ketenagakerjaan, bukan bagian dari hukum pelengkap. Arti bahwa ketentuan perjanjian kerja bukan hukum pelengkap adalah ketentuan perjanjian kerja bersifat memaksa, yaitu tidak dapat diikuti, artinya ketentuan perjanjian kerja dalam hukum Ketenagakerjaan tersebut wajib diikuti atau ditaati. Para pihak dalam perjanjian kerja tidak dapat membuat perjanjian kerja menyimpang dari ketentuan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan.³⁹

Menurut Ridwan Kamil, perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang timbul secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lain.⁴⁰ Berbeda halnya menurut pendapat Wiwoho Soedjono yang menyatakan bahwa perjanjian kerja merupakan hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan.⁴¹

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak ada definisi tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Definisi PKWT baru ditemukan di dalam Pasal 1 Angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.⁴²

Defenisi perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.⁴³ Jadi, perjanjian kerja untuk waktu tertentu maksudnya dalam perjanjian telah ditetapkan suatu jangka waktu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antar pekerja/buruh dengan pengusaha.⁴⁴

Prinsip PKWT telah diatur dalam UUK, antara lain: Yang pertama, harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf Latin, minimal 2 rangkap (Pasal 57 ayat (1)); Kedua, tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan (Pasal 58 ayat (1)); Ketiga, hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (Pasal 59 ayat (1)); Keempat, paling lama 3 tahun, termasuk jika ada perpanjangan atau pembaruan (Pasal 59 ayat (1) huruf b); Kelima, tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap (Pasal 59 ayat (2)); Keenam, Pembaruan PKWT dilakukan setelah tenggang waktu 30 hari sejak berakhirnya perjanjian (Pasal 59 ayat (6)).⁴⁵

B. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.⁴⁶ Sehingga Indonesia menganut prinsip hubungan industrial pancasila.

Namun demikian, didasari bahwa tidak semua keluh kesah yang terjadi antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau gabungan pengusaha atau antarserikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan dapat diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah. Hal ini antara lain disebabkan karena adanya perbedaan pemahaman atau persepsi mengenai berbagai hal yang berkenaan dengan hubungan kerja dan atau syarat-syarat kerja lain, sehingga timbulnya perselisihan hubungan industrial tidak dapat dihindari.⁴⁷

Dalam Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya

³⁹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, hlm. 51.

⁴⁰ Ridwan Halim, *Seri Hukum Perburuhan Aktual*, Pradya Paramita, Jakarta, 2005, hlm. 29.

⁴¹ Wiwoho Soejono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2004, hlm. 9.

⁴² Rachmat Trijono, *Op.cit*, hlm. 29.

⁴³ Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, Deepublish, Yogyakarta, 2019, hlm. 9-10.

⁴⁴ Adrian Sutedi, *Op.cit*, hlm. 48.

⁴⁵ Abdul Khakim, *Op.cit*, hlm. 83.

⁴⁶ Rachmat Trijono, *Op.cit*, hlm. 90.

⁴⁷ *Ibid*.

perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.⁴⁸

Menurut Charles D. Drake perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dapat terjadi karena didahului oleh pelanggaran hukum dan karena bukan pelanggaran hukum. Perselisihan perburuhan yang terjadi akibat pelanggaran hukum pada umumnya disebabkan karena:⁴⁹

1. Terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan. Hal ini tercermin dari tindakan pekerja/buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum. Misalnya pengusaha tidak mempertanggungjawabkan buruh/pekerjanya pada program jamsostek, membayar upah di bawah ketentuan standar minimum yang berlaku, tidak memberikan cuti dan sebagainya.
2. Tindakan pengusaha yang diskriminatif, misalnya jabatan, jenis pekerjaan, pendidikan, dan masa kerja yang sama, tetapi karena perbedaan jenis kelamin lalu diperlakukan berbeda.

Adapun perselisihan perburuhan yang terjadi tanpa didahului oleh suatu pelanggaran, umumnya disebabkan oleh:⁵⁰

1. Perbedaan dalam menafsirkan hukum perburuhan. Misalnya menyangkut cuti melahirkan dan gugur kandungan, menurut pengusaha buruh/pekerja wanita tidak berhak atas cuti penuh karena mengalami gugur kandungan, tetapi menurut buruh/serikat buruh hak cuti tetap harus diberikan dengan upah penuh meskipun buruh hanya mengalami gugur kandungan atau tidak melahirkan.
2. Terjadi karena ketidaksepahaman dalam perubahan syarat-syarat kerja, misalnya buruh/serikat buruh menuntut kenaikan upah, uang makan, transport, tetapi pihak pengusaha tidak menyetujuinya.

C. Tinjauan Umum Tentang Putusan Hukum

Putusan hakim ialah suatu pernyataan yang oleh hakim, sebagai pejabat negara yang diberi wewenang untuk itu, diucapkan di persidangan dan bertujuan untuk mengakhiri

atau menyelesaikan suatu perkara atau sengketa antara para pihak. Jadi putusan adalah perbuatan hakim sebagai penguasa atau pejabat negara.⁵¹

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa putusan adalah pernyataan yang diucapkan oleh hakim di dalam persidangan terbuka untuk umum berdasarkan dokumen tertulis, ditandatangani oleh pejabat yang berwenang yang di dapatkan dari hasil musyawarah berdasarkan pertimbangan hukum untuk mengakhiri suatu sengketa.⁵²

Suatu putusan hakim terdiri dari empat bagian, yaitu:⁵³

- a. Kepala Putusan, setiap putusan pengadilan haruslah mempunyai kepala bagian putusan yang berbunyi “demi keadilan berdasarkan ketuhanan Yang Maha Esa” Kepala putusan ini memberi kekuatan eksekutorial pada putusan. Apabila kepala putusan ini tidak dibutuhkan pada suatu pengadilan, maka hakim tidak dapat melaksanakan putusan tersebut (Pasal 224 HIR, 258 RBg).
- b. Identitas para pihak, setiap putusan harus memuat identitas dari para pihak yang meliputi nama, umur, alamat, dan nama kuasanya kalau ada.
- c. Pertimbangan, atau sering disebut juga pertimbangan merupakan dasar pada putusan. Pertimbangan ini terdiri dari dua, yaitu pertimbangan tentang duduknya perkara dan pertimbangan tentang hukumnya. Apa yang dimuat dalam bagian pertimbangan dari putusan tidak lain adalah alasan-alasan hakim sebagai pertanggung jawaban kepada masyarakat mengapa ia sampai mengambil putusan demikian, sehingga oleh karenanya mempunyai nilai objektif.
- d. Amar, atau dictum merupakan jawaban terhadap petitum (tuntutan) daripada gugatan. Ini berarti bahwa dictum merupakan tanggapan terhadap petitum. Hal tersebut terkait dengan adanya suatu

⁴⁸ Lalu Husni, *Op.cit*, hlm. 43.

⁴⁹ *Ibid*, hlm. 41-42.

⁵⁰ *Ibid*.

⁵¹ Bambang Sugeng dan Sujayadi, *Pengantar Hukum Acara Perdata & Contoh Dokumen Litigasi*, Prena Media, Jakarta, 2012, hlm. 85.

⁵² Irawaty dan Martini, *Buku Ajar Hukum Perdata & Hukum Acara Perdata*, Jakad Media Publishing, Surabaya, 2019, hlm. 98.

⁵³ Dasrol, *Hukum Acara Perdata (Teori dan Praktek)*, Taman Karya, 2018, hlm. 121-122.

asas bahwa: “Hakim wajib mengadili semua bagian tuntutan dan dilarang menjatuhkan putusan atas perkara yang tidak dituntut atau mengabulkan dari pada apa yang dituntut” (Pasal 178 Ayat (2) dan (3), Pasal 189 Ayat (2) dan (3) RBg).

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor: 103/Pdt.sus-PHI/2018/PN.Pbr Berdasarkan Teori Keadilan

Perkara pada kasus perselisihan PHK oleh buruh yang peneliti bahas dalam skripsi ini berawal dari adanya gugatan yang diajukan oleh pihak pekerja PT. RICRY sebanyak 366 orang dimana kuasanya dwakili oleh Aris Nasution dkk, selaku Pengurus dan Anggota Unit Kerja Federasi Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK FSPPP KSPSI) sebagai Penggugat melawan PT. RICRY sebagai Tergugat, dalam duduk perkara adanya keterlambatan pembayaran hak upah borongan dan harian yang biasanya dibayar sekali dalam seminggu dengan sistem pembayaran upah sebagaimana mestinya dalam hubungan kerja sesuai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang diatur dimana semestinya sudah harus dibayarkan sejak tanggal 9 Juni 2018 sampai dengan tanggal 31 Oktober 2018, akan tetapi para tergugat tidak melaksanakan kewajiban semestinya.⁵⁴

Akibat adanya perselisihan tersebut sehingga pada tanggal 31 Oktober 2018 para penggugat mendatangi Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau untuk melakukan aksi damai guna meminta pertanggung jawaban atas pelanggaran hak-hak normatif yang telah nyata diklakukan oleh tergugat.⁵⁵ Akan tetapi pihak tergugat tidak dapat memberikan jawaban yang pasti atas status hubungan kerja dan pembayaran seluruh hak upah para penggugat yang tidak dibayar lagi sejak bulan Juni 2018, sehingga yang pada

awalnya para penggugat hanya berfokus pada tuntutan pembayaran upah yang tidak dibayar dan pada akhirnya para penggugat menilai untuk memberikan kepastian terhadap status hubungan hukum dengan tergugat maka menurut para penggugat telah cukup menjadi bukti sebagai alasan yang melandasi inisiatif mengajukan pengakhiran hubungan kerja berdasarkan ketentuan pada Pasal 169 Ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mengatur bahwa: “Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan, c). Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih. Dan selanjutnya merujuk sesuai ketentuan pada Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur bahwa: “Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4)”⁵⁶.

Para pekerja PT. RICRY sebagai penggugat dalam hal untuk mendapatkan keadilan hukum yang semestinya maka para penggugat tersebut melakukan pencatatan perselisihan pemutusan hubungan kerja pada tanggal 1 November 2018 kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Sehingga pada tanggal 2 November 2018 dalam hal melakukan penyelesaian hubungan industrial melalui penyelesaian di luar pengadilan yaitu mediasi, sehingga mediator melakukan pemanggilan kepada para pihak tergugat maupun penggugat pada saat klarifikasi melalui surat No.560/Disnakertrans-HK/4894, sehingga pada tanggal 7 November 2018 untuk melakukan panggilan proses mediasi melalui surat No.560/Disnakertrans-HK/4956 pihak tergugat hanya dihadiri oleh Willyono selaku direktur tetap, sedangkan bapak Saputra selaku direktur utama tidak pernah hadir sehingga tetap tidak mencapai titik temu penyelesaiannya ditingkat mediasi.

⁵⁴ Berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru, Putusan Nomor : 103/Pdt.sus-PHI/2018/PN.Pbr, 27 Februari 2019, hlm. 47-48.

⁵⁵ Berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru, Putusan Nomor : 103/Pdt.sus-PHI/2018/PN.Pbr, 27 Februari 2019, hlm. 63.

⁵⁶ Berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru, Putusan Nomor : 103/Pdt.sus-PHI/2018/PN.Pbr, 27 Februari 2019, hlm. 64.

Sehingga Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau mengeluarkan surat Nomor : 560/Disnakertrans-HK/5100 tertanggal 22 November 2018 perihal Anjuran yang pada intinya agar tergugat membayar pesangon, hak upah maupun hak-hak penggugat lainnya, serta pengakhiran hubungan kerja antara penggugat dan tergugat.⁵⁷

Setelah ditetapkan surat Anjuran tertulis tersebut, namun oleh karena sampai batas waktu disebutkan Tergugat tidak memberikan tanggapan dan jawaban, maka untuk memberikan kepastian hukum dalam perselisihan hubungan industrial ini, Para Penggugat menempuh upaya penyelesaian sesuai ketentuan prosedur dan mekanisme diatur Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁵⁸

Putusan pada pengadilan hubungan industrial di Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor : 103/Pdt.sus-PHI/2018/PN.Pbr, para penggugat dalam gugatannya memohon untuk menerima dan megabulkan beberapa gugatan diantaranya: Pertama, menyatakan PHK antara penggugat dan tergugat sah demi hukum sesuai dengan ketentuan Pasal 169 ayat 1 huruf C Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Kedua, menyatakan hubungan kerja antara penggugat dan tergugat putus terhitung sejak tanggal 31 Oktober 2018 berdasarkan Pasal 169 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Ketiga, menyatakan sah bukti otentik surat Disnakertrans Provinsi Riau No.560/Disnakertrans.PK/5340 tanggal 14 Desember 2018, tidak dibayarnya upah para penggugat sejak bulan Juni 2018 s/d 31 Oktober 2018; Keempat, memerintahkan tergugat untuk membayar upah para penggugat sejak bulan Juni s/d tanggal 31 Oktober 2018 atau selama 5 bulan sebesar Rp.5.130.174.980,00; Kelima, menghukum tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada penggugat uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat 2, Uang penghargaan masa kerja sesuai pasal 156 ayat3

dan hak-hak lainnya sesuai Pasal 156 ayat 4 UU No.13 tahun 2003, yaitu sebesar Rp.25.593.354.468.13; Keenam, menghukum tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus upah penggugat selama proses sejak bulan November 2018 sampai adanya putusan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang tetap kepada penggugat; Ketujuh, menghukum tergugat untuk membayar denda kepada penggugat atas keterlambatan pembayaran upah penggugat sebesar Rp.500.000.000; Kedelapan, menghukum tergugat untuk membayar uang paksa (Dwang Som) sebesar Rp.10.000.000 perhari kepada penggugat atas setiap keterlambatan melaksanakan putusan hakim yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; Kesembilan, menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan dengan serta merta, meskipun ada perlawanan (*verzet*), maupun kasasi; Kesepuluh, menghukum tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.

Gugatan para penggugat mengenai upah proses, majelis hakim tidak mengabulkan gugatan atas upah proses yang merupakan hak para pekerja/buruh dalam hal adanya penyelesaian PHK melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Hakim mengatakan bahwa gugatan para penggugat mengenai hal upah proses berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Butir 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dihubungkan dengan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yang mengisyaratkan bahwa hak dan kewajiban pekerja/buruh demikian juga hak dan kewajiban pengusaha, timbul sejak dimulainya hubungan kerja dan berakhir sejak berakhirnya hubungan kerja, dengan demikian, oleh karena para penggugat agar hubungan kerja di putus sejak 31 Oktober 2018, yang mana permohonan tersebut telah dikabulkan oleh Majelis, maka dengan sendirinya hak dan kewajiban para penggugat dan tergugat putus yakni sejak 31 Oktober 2018.⁵⁹

Hasil putusan majelis hakim, hakim tidak mengabulkan gugatan atas upah proses yang merupakan hak para pekerja/buruh dalam hal adanya penyelesaian PHK melalui

⁵⁷ Wawancara dengan Bapak AM. Pohan, SH., MH., Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Hari Senin, Tanggal 5 Agustus, 2019, Bertempat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

⁵⁸ *Ibid.*

⁵⁹ Berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru, Putusan Nomor : 103/Pdt.sus-PHI/2018/PN.Pbr, 27 Februari 2019, hlm. 93..

Pengadilan Hubungan Industrial. Hakim mengatakan gugatan para penggugat mengenai hal upah proses berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Butir 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dihubungkan dengan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yang mengisyaratkan bahwa hak dan kewajiban pekerja/buruh demikian juga hak dan kewajiban pengusaha, timbul sejak dimulainya hubungan kerja dan berakhir sejak berakhirnya hubungan kerja, dengan demikian, oleh karena para penggugat agar hubungan kerja di putus sejak 31 Oktober 2018, yang mana permohonan tersebut telah dikabulkan oleh Majelis, maka dengan sendirinya hak dan kewajiban para penggugat dan tergugat putus yakni sejak 31 Oktober 2018, oleh karena itu tuntutan agar tergugat membayar upah proses sejak November 2018 sampai adanya putusan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang Tetap, bertentangan dengan Ketentuan Perundang-undangan yang berlaku dalam Ketenagakerjaan.

Menurut penulis bahwa hasil putusan hakim yang tidak mengabulkan gugatan dari pekerja mengenai upah proses tersebut sesuai dengan keadilan, karena dari awal gugatan para pihak penggugat meminta agar hubungan kerja antara penggugat dan tergugat putus sejak tanggal 31 Oktober 2018, sehingga adapun kewajiban para tergugat hanya sampai pada tanggal 31 Oktober 2018, sehingga hak-hak dari penggugat hanya sampai pada tanggal 31 Oktober 2018. Akan tetapi jika berdasarkan pada ketentuan yang terdapat pada Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”. Sehingga jika dihubungkan dengan Pasal 155 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka selama berjalannya persidangan sampai dengan adanya putusan pengadilan, hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan PT. RICRY masih tetap berjalan sampai dengan adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

Akan tetapi pada perkara ini dimana penggugat menyampaikan gugatan awal

mengenai hubungan kerja antara penggugat dan tergugat tersebut dalam gugatan seharusnya para penggugat tidak meminta bahwa hubungan kerja tersebut putus sejak tanggal 31 Oktober 2018, sehingga upah proses yang seharusnya diterima sampai dengan adanya putusan hakim yang berkekuatan hukum tetap tersebut dapat dikabulkan hakim. Seperti contoh kasus yang sama pada putusan pengadilan hubungan industrial di Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor: 51/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr, dimana dalam gugatannya para penggugat meminta hubungan kerja putus sampai dengan putusan dibacakan yaitu pada tanggal 7 Agustus 2019, sehingga upah proses yang di minta para pihak dalam perkara ini dikabulkan oleh majelis hakim sampai dengan adanya putusan berkekuatan hukum tetap, sehingga pada kasus ini dapat diterapkannya pasal 155 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”.

Perkara ini jika dikaitkan dengan Keadilan menurut Rawls, bahwa keadilan pada dasarnya merupakan sebuah *fairness* atau *pure procedural justice* (keadilan sebagai kesetaraan), Rawls menekankan pentingnya suatu procedural yang adil dan tidak berpihak yang memungkinkan keputusan-keputusan yang lahir dari prosedur itu mampu menjamin kepentingan semua orang, Prinsip keadilan diharapkan dapat mendukung suatu distribusi yang adil (Keadilan Distributif) atas barang dan nilai-nilai sosial (*primary sosial goods*), seperti pendapatan dan kekayaan, kebebasan dan kesempatan, serta peluang bagi perlindungan dan peningkatan harga diri. Berdasarkan teori keadilan Rawls, perlindungan hukum dapat terjadi apabila semua pihak, terutama pihak yang lemah (pekerja), mendapatkan apa yang menjadi haknya.⁶⁰ Sehingga dalam hal ini majelis hakim yang memutuskan bahwa upah proses tersebut tidak dikabulkan putusan hakim tersebut memberikan keadilan kepada para pihak terutama pekerja yang dianggap lemah akan tetapi dimata hukum semua pihak sama tidak ada yang membedakannya. Jika saja

⁶⁰ John Rawls, *Loc.cit.*

pekerja tidak meminta dari awal gugatan bahwa hubungan kerja tersebut putus sejak tanggal 31 Oktober 2018 dan hanya meminta bahwa hubungan kerja tersebut putus sampai adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap maka majelis hakim akan mengabulkan gugatan mengenai upah proses tersebut karena hakim dilarang untuk mengabulkan lebih dari apa yang dimohonkan (*ultra ne petita*), dan perlu diketahui dan dipahami bahwa pada dasarnya tujuan hukum adalah terciptanya keadilan pada masyarakat terutama dalam hal ini adalah para pihak yang ada dalam perkara ini

B. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor: 103/Pdt.sus-PHI/2018/PN.Pbr sudah Memberikan Kepastian Hukum

Sengketa pada PT. RICRY dengan para pekerja/buruhnya pada putusan pengadilan hubungan industrial di Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor: 103/Pdt.sus-PHI/2018/PN.Pbr dimana majelis hakim di dalam putusan pengadilan mengabulkan hubungan kerja antara penggugat dan tergugat putus sejak tanggal 31 Oktober 2018 karena sudah terpenuhinya Ketentuan Pasal 169 Ayat (1c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga para tergugat wajib melaksanakan hak-hak dari para penggugat atas pemutusan hubungan kerja tersebut secara tunai dan sekaligus sebesar 30.831.537.000,- (Tiga Puluh Miliar Delapan Ratus Tiga Puluh Satu Juta Lima Ratus Tiga Puluh Tujuh Ribu Rupiah), menghukum tergugat untuk membayar denda atas tidak dibayarnya upah para penggugat sejak Juni 2018, sebesar Rp. 500.000.000,- (Lima Ratus Juta Rupiah), sebagaimana tercantum dalam Ketentuan Pasal 169 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali Ketentuan Pasal Ayat (4), dihubungkan dengan adanya tuntutan penggantian hak cuti selama 6 (enam) hari kerja yang terkandung dalam petitum Butir 7 gugatan para penggugat,⁶¹ majelis

berpendapat bahwa tuntutan atas sisa cuti tersebut juga merupakan dalil yang tidak terbantahkan yang harus dibayarkan tergugat kepada para penggugat.

Salah satu dalil dalam amar putusan hakim dimana hakim tidak mengabulkan gugatan pihak pekerja/buruh atas hak upah proses yang seharusnya merupakan hak normatif yang harus di dapatkan oleh pekerja/buruh tersebut. Dimana hakim mengatakan gugatan para penggugat mengenai upah proses berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Butir 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dihubungkan dengan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yang mengisyaratkan bahwa hak dan kewajiban pekerja/buruh demikian juga hak dan kewajiban pengusaha, timbul sejak dimulainya hubungan kerja dan berakhir sejak berakhirnya hubungan kerja, dengan demikian, oleh karena para penggugat mengajukan gugatan agar hubungan kerja di putus sejak Tanggal 31 Oktober 2018, yang mana permohonan tersebut telah dikabulkan oleh Majelis, maka dengan sendirinya hak dan kewajiban para penggugat dan tergugat putus yakni sejak Tanggal 31 Oktober 2018, oleh karena itu tuntutan agar tergugat membayar upah proses sejak November 2018 sampai adanya putusan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang Tetap, dalam hal majelis hakim memberikan putusan pengadilan tersebut sudah memberikan kepastian hukum kepada para pihak.

Tidak dikabulkannya gugatan upah proses para penggugat oleh majelis hakim dikarenakan dari awal gugatan para penggugat meminta bahwa hubungan kerja antara para penggugat dan tergugat putus sejak tanggal 31 Oktober 2018 dan majelis hakim mengabulkannya, sehingga adapun hak-hak normatif para penggugat terhenti sejak tanggal 31 Oktober 2018, sehingga upah proses yang diminta oleh para penggugat sejak November 2018 sampai dibacakannya hasil putusan pengadilan hubungan industrial tidak dapat dikabulkan oleh majelis hakim sesuai dengan ketentuan yang sudah diatur dalam Pasal 1

⁶¹ Berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor : 103/Pdt.sus-PHI/2018/PN.Pbr pada Petitum Nomor 7 “Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Para Penggugat uang pesangon sebesar 2 kali Ketentuan

Pasal 156 Ayat (2), Uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 156 Ayat (3) dan hak-hak lainnya sesuai pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003, yaitu sebesar Rp. 25,593,354,468,13”, hlm. 76.

Butir 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dihubungkan dengan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, sehingga ketentuan mengenai upah proses yang terdapat dalam Pasal 155 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya” serta ketentuan pada Pasal 155 Ayat 3 mengatur: “Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh”, tidak dapat di jadikan pedoman oleh majelis hakim karena gugatan awal para penggugat meminta hubungan kerja tersebut putus sejak tanggal 31 Oktober 2018.

Seharusnya para penggugat dalam gugatan tidak meminta hubungan kerja tersebut putus sejak tanggal 31 Oktober 2018 sehingga upah proses yang diajukan dalam gugatan dapat dikabulkan oleh majelis hakim, seperti contoh kasus yang sama pada putusan pengadilan hubungan industrial di Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor: 51/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr, dimana dalam gugatannya para penggugat meminta hubungan kerja putus sampai dengan putusan dibacakan yaitu pada tanggal 7 Agustus 2019, sehingga upah proses yang di minta para pihak dalam perkara ini dikabulkan oleh majelis hakim sampai dengan adanya putusan berkekuatan hukum tetap, sehingga pada kasus ini dapat diterapkannya pasal 155 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”.

Mengenai istilah upah proses tidak disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tapi pengertian upah proses menurut Muhammad Fauzi adalah upah yang muncul pada saat hubungan kerja belum putus, namun belum

mendapatkan putusan yang ingkrah dari pengadilan.⁶² Sehingga upah proses hanya digunakan dalam praktik peradilan. Pembayaran upah proses merupakan norma yang bertujuan untuk melindungi buruh (yang mempunyai posisi lebih lemah) dari tindakan PHK yang dilakukan oleh pengusaha.⁶³

Majelis hakim yang sudah memutuskan perkara putusan pengadilan hubungan industrial di Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor: 103/Pdt.sus-PHI/2018/PN.Pbr tersebut sebenarnya sudah memberikan kepastian hukum kepada para pihak terutama kepada pihak pekerja/buruh. Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Hans Kelsen dalam teori hukum murni menyatakan bahwa hukum perlu dibersihkan dari anasir-anasir (unsur-unsur) non-yuridis seperti etis, sosiologis, politis, termasuk kebiasaan yang hidup dan berkembang dalam masyarakat (*living law*), sehingga hukum adalah peraturan perundang-undangan dan bukan termasuk hukum yang tidak tertulis. Hukum dalam bentuk tertulis dapat diwujudkan adanya kepastian hukum sehingga tidak ada kesewenang-wenangan dari penguasa.⁶⁴

Hakim PHI dalam hal ini sangatlah berperan dalam memberikan kepastian hukum. Sehingga dengan di putuskannya perkara pada putusan pengadilan hubungan industrial di Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor: 103/Pdt.sus-PHI/2018/PN.Pbr tersebut sudah memberikan kepastian hukum sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Hans Kelsen dan Soedikno Mertokusumo, dimana hakim dalam memutuskan perkara sudah sesuai dengan hukum tertulis yang berlaku, akan tetapi mengenai upah proses tersebut dapat dikabulkan oleh majelis hakim jika pihak penggugat tidak meminta hubungan kerja tersebut putus sejak tanggal 31 Oktober 2018, sehingga hak-hak para pekerja terputus sejak tanggal 31 Oktober 2018 termasuk hak upah proses sebagaimana yang telah diatur pada Pasal 155 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun

⁶² Wawancara dengan *Bapak Muhammad Fauzi, SE.*, Hakim Ad Hoc sebagai hakim anggota Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, Hari Kamis, Tanggal 2 Juli, 2020, Bertempat di Pengadilan Negeri Pekanbaru Provinsi Riau.

⁶³ Menurut Prof. Dr. Anna Erliyana, S.H., dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 37/PUU-IX/2011, hlm. 21.

⁶⁴ Munir Fuady, *Loc.cit.*

2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”, dalam hal inilah majelis hakim tidak bisa mengabulkan gugatan para penggugat mengenai upah proses dan seharusnya pihak penggugat selaku pekerja dalam gugatan meminta bahwa hubungan kerja putus sampai adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Putusan pengadilan hubungan industrial di Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor: 103/Pdt.sus-PHI/2018/PN.Pbr hakim memutuskan tidak mengabulkan gugatan para penggugat mengenai upah proses, hal ini dianggap tidak adil bagi para pekerja/buruh. Penulis melihat bahwa majelis hakim dalam memutuskan perkara sudah memenuhi prinsip keadilan dalam *Theory of Justice* yang dikemukakan oleh Rawls dalam mempertimbangkan adanya prinsip kebebasan dan kepentingan sosial serta ekonomi.
2. Majelis hakim dalam memutuskan perkara pada Putusan pengadilan hubungan industrial di Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor: 103/Pdt.sus-PHI/2018/PN.Pbr sudah memberikan kepastian hukum kepada para pihak. Gugatan awal yang diminta penggugat yakni hubungan kerja putus sejak tanggal 31 Oktober 2018 sudah dikabulkan hakim, sehingga hak-hak pekerja menjadi terhenti sejak tanggal 31 Oktober 2018 begitu juga halnya mengenai hak upah proses.

B. Saran

1. Seharusnya pihak penggugat dalam gugatannya meminta hubungan kerja putus sampai adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, sehingga pengaturan mengenai upah proses pada Pasal 155 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Amar Putusan MK Nomor 37/PUU-

IX/2011 tentang Permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Pasal 16 ayat 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/Men/2000 Tahun 2000 tersebut dapat menjadi pedoman majelis hakim untuk mengabulkan upah proses, dalam hal ini majelis hakim sudah menerapkan prinsip keadilan dalam *Theory of Justice* yang dikemukakan oleh Rawls.

2. Seharusnya pihak penggugat dalam gugatannya meminta hubungan kerja putus sampai adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, sehingga pengaturan mengenai upah proses pada Pasal 155 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Amar Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011 tentang Permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 16 ayat 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/Men/2000 Tahun 2000 tersebut dapat menjadi pedoman majelis hakim untuk mengabulkan upah proses, dalam hal ini majelis hakim yang sudah memutuskan perkara dan telah dikabulkannya gugatan para penggugat sudah memberikan kepastian hukum kepada para pihak terutama pihak pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Abdussalam, H.R. dan Adri Desasfuryanto, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, PTIK, Jakarta.
- Asyhadie, Zaeni, 2008, *Hukum Kerja*, Raja Grafindo, Jakarta.
- Bachtiar, Maryati, 2007, *Hukum Perikatan*, Cv. Witra Irzani, Pekanbaru.
- Dasrol, 2018, *Hukum Acara Perdata (Teori dan Praktek)*, Taman Karya.
- Febrianto dan Darmanto, 2009, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung Dalam Perkara HPI*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Husni, Lalu, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Irawaty dan Martini, 2019, *Buku Ajar Hukum Perdata & Hukum Acara Perdata*, Jakad Media Publishing, Surabaya.
- Irsan, Koesparmono dan Armansyah, 2016, *Hukum Tenaga Kerja*, Erlangga, Jakarta.

- John W. Creswell, 1994, *Research Design Qualitative & Quantitative Approaches*, SAGE Publications, United States of Amerika.
- Khairani, 2018, *Pengantar Hukum Perburuahan & Ketenagakerjaan*, PT. RajaGrafindo Persada, Depok.
- Rajagukguk, Erman, 2000, *Arbitrase dan Putusan Pengadilan*, Chandra Pratama, Jakarta.
- Rawls, John, 2011, *A Theory of Justice Teori Keadilan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Rusli, Hardijan, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Santoso, Budi, 2012 *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama*, UB Press, Malang.
- Soedarjadi, 2009, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Soejono, Wiwoho, 2004, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji, 2007, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Tarigan, Andi, 2018, *Tumpuan Keadilan Rawls*, Pt. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Telaumbanua, Dalinama, 2019 *Hukum Ketenagakerjaan*, Deepublish, Yogyakarta.
- Trijono, Rachmat, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta.
- Ugo dan Pujiyo, 2012, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Wahyudi, Eko, *et. al.*, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Wijayanti, Asri, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Eksplorasi Pekerja Ahli Daya”, *Jurnal Yudisial*, Vol. 6, No. 1 April.
- Manufactures’ Finance Co, 2019, “Equality”, Supreme Court Of United States, 1935”, *Jurnal West Law*, diakses melalui <http://Fh.Unri.Ac.Id/Index.Php/Perpustakaan#>, pada Tanggal 20 Agustus.
- Rika Lestari, 2013, “Perbandingan Hukum Penyelesaian Sengketa Secara Mediasi Di Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Riau, Vol. 3 No. 2 Februari – Juli.
- Ujang Chandra, 2017, ”Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Sabang, Vol. I, No. 1 Maret.
- William F. Chan, Defendant-Appelle, 2019, “The Position of Workers is Essentially viewed in terms of bth jurical and social” *Bollock v. Sweeney*, N.D.Cal, 1986, *Jurnal West Law*, diakses melalui <http://fh.unri.ac.id/index.php/perpustakaan/#>, pada tanggal 5 Agustus.

C. Peraturan Perundang-Undangan

- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

B. Jurnal/ Skripsi /Westlaw

- Bambang Sutiyoso, 2010, Mencari Format Ideal Keadilan Putusan Dalam Peradilan, *Jurnal Hukum*, Vol. 17, No. 2 April.
- Chist Scott, 1995, ”Setting Up a Business in Indonesia”, *International Company and Commercial Law Review*, *Thomson Reuters Law*, No.6 May.
- Iskandar Muda dan Muhammad Kadafi, 2013, “Penerapan Konsep Hukum Pembangunan Ekonomi Dalam Upaya Pencegahan