

**ANALISIS HUKUM PUTUSAN HAKIM DALAM PERKARA  
PERSELISIHAN HAK DI PENGADILAN HUBUNGAN  
INDUSTRIAL PEKANBARU(STUDI KASUS  
TERHADAP PUTUSAN  
NOMOR 24/G/2012/PHI.PBR)**

**Oleh : Tria Hasanudin**

**Pembimbing 1 : Rika Lestari, S.H., M.Hum**

**Pembimbing 2 : Riska Fitriani, S.H, M.H**

**Alamat : Jl. Letjen S.Parman Gag Al-Khalish No.16, Gobah Pekanbaru**

**Email : triahasanudin@ymail.com - Telepon : 0823 888 14086**

**ABSTRACT**

Rights dispute is a dispute arising out of one of the parties to the agreement does not meet the labor content of the agreement or violate the provisions of the law. The impact of these rights disputes, very complex, and tends to give rise to disputes. Therefore, mechanisms and procedures rights disputes has been arranged so that workers / laborers are in dispute Rights obtain adequate protection and obtaining their rights in accordance with the provisions. Since the release of Act No. 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Settlement, handling disputes rights disputes are handled by the Industrial Relations Court to the Court of Industrial Relations. The purpose of this study was to analyze the basic consideration in the Industrial Relations Court case decision No. 24 / G / 2012 / PHI.PBR as well as to determine whether the decision of the Industrial Relations Court No. 24 / G / 2012 / PHI.PBR in the case of rights disputes have fulfilled the principle of legal certainty in the fulfillment of the rights of workers / laborers. This type of research used by the author in the study is a normative legal research. Researchers in this case it discusses the general principles of law. The result obtained there are two main issues, *The first* a basic consideration in examining judge and decide the case number 24/G/2012/PHI.PBR not pay attention to sociological aspects of workers laborers who have worked so as it should they get their rights in accordance with article 168 paragraph (3) of law No. 13 of 2003. *The second*, the trial judge's decision industrial relations does not satisfy the principle of legal certainty because it does not give rights of workers laborers in accordance with law number 13 of 2003. Suggestion of writers against, problems studied, *The first* in considering a case the judge must consider the normative sociological philosophical aspects. *The second* verdict must satisfy in accordance with article 168 paragraph (3) of law No. 13 of 2003.

***Keywords: Decision Judge -Dispute of Rights- Certainty of law***

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai makhluk sosial (*Zoonpoliticon*), yaitu makhluk yang tidak dapat melepaskan diri dan berinteraksi atau berhubungan satu sama lain dalam rangka memenuhi kebutuhannya, baik yang bersifat jasmani maupun rohani. Manusia bekerja sebagai salah satu usaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pilihan pekerjaan yang dilakukan manusia sangat beraneka ragam misalnya, ada seseorang yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, ada juga yang memilih suatu pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan untuk diri sendiri. Di Indonesia setiap pekerja di lindungi dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan. Definisi tenaga kerja menurut Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan “adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.<sup>1</sup> Menurut Pasal 51 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan “Perjanjian kerja merupakan perjanjian dibuat secara tertulis atau lisan maupun perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Konsekuensi dari adanya perjanjian kerja, menimbulkan suatu hubungan kerja. Hubungan kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan kedua belah pihak untuk

mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja.<sup>2</sup> Hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pengusaha dengan dengan pekerja/ buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Perjanjian kerja dalam ketentuan Pasal 1601a KUHPerduta, mengenai perjanjian kerja disebutkan bahwa: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”<sup>3</sup> Menurut sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan, dan Undang-Undang. Tujuan tidak akan terwujud tanpa adanya pelaksanaan dalam suatu perjanjian,

Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan penjajakan. Dengan adanya penjelasan diatas yang terdapat pada Pasal 59 Ayat 1, sudah jelas mengenai jenis, sifat dan kegiatan apa saja yang dapat dijadikan objek perjanjian kerja waktu tertentu. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka jelaslah bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.<sup>4</sup> Hubungan ketenagakerjaan yang terjadi di sektor industrial lebih dikenal dengan istilah hubungan industrial, pengertian hubungan industrial secara umum adalah suatu

---

<sup>1</sup> Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

---

<sup>2</sup> Feri Reza, “Tinjauan Yuridis Penyelesaian Masalah Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Perkara Nomor 26/ G/ 2007/ PHI. PBR)”, *Skripsi* Program Sarjana Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Pekanbaru, 2006, hlm. 8.

<sup>3</sup> Djumadi, *Hukum perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta: 2006, hlm. 29.

<sup>4</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta: 2012, hlm 71.

sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau 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.<sup>5</sup> Pengertian lain dari hubungan industrial adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan diri pada pihak lain (majikan) untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>6</sup> Pekerja/ buruh dalam proses produksi memegang peranan yang sangat penting bagaimanapun kecilnya, peranan tersebut harus dilindungi. Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/ buruh sedikit banyak mengandung risiko diantaranya ketidaksetaraan posisi pengusaha dan pekerja/ buruh, sehingga menyebabkan pekerja/ buruh berada di posisi yang lemah. Kesetaraan hak pekerja/ buruh pada dasarnya sudah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, misalnya saja hak atas perlindungan hukum, hak atas jaminan kesehatan, hak untuk ikut organisasi pekerja/ buruh baik di dalam maupun di luar perusahaan dan yang tidak kalah penting ialah hak atas gaji atau upah sebagai balas jasa atas pekerjaannya. Upah merupakan 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

---

<sup>5</sup> Pasal 1 Angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>6</sup> H. Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta: 2012, hlm. 65.

suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah ia akan dilakukan.<sup>7</sup>

Praktik yang terjadi di lapangan, seringkali pekerja/ buruh tidak mendapatkan upah yang layak, sehingga menimbulkan konflik/ perselisihan. pengertian konflik/ perselisihan lebih dikenal dengan perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan”.<sup>8</sup> Pengertian lain dari perselisihan hak (*Rechtsgeschil*) adalah Perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian itu ataupun menyalahi ketentuan hukum.<sup>9</sup> Dalam melakukan hak pekerja/ buruh Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Terdapat empat jenis perselisihan hubungan industrial sesuai dengan pada Pasal 2 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu:

---

<sup>7</sup> Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>8</sup> Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>9</sup> Ugo & Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Jakarta : 2011, hlm. 27.

1. Perselisihan hak, adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.<sup>10</sup>
2. Perselisihan kepentingan, adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.<sup>11</sup>
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.<sup>12</sup>

Perselisihan hubungan industrial yang telah terjadi dapat diselesaikan dengan mengadakan perundingan yang diselenggarakan oleh pihak pekerja/ buruh dengan pihak pengusaha sesuai dengan peraturan yang berlaku. Para pihak memperjuangkan tujuan mereka masing-masing dan mencoba menyakinkan pihak lain mengenai kebenaran tujuannya.<sup>13</sup> Perundingan dilakukan dengan cara penyelesaian hubungan industrial selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) upaya hukum bagi pekerja yang mengalami perselisihan hubungan industrial berupa perselisihan hak dapat dilakukan dengan cara penyelesaian sengketa diluar pengadilan yaitu:<sup>14</sup>

1. Penyelesaian Melalui Bipartit
2. Penyelesaian Melalui Mediasi
3. Penyelesaian Melalui Konsiliasi
4. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Perundingan Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, pada dasarnya ialah penyelesaian sengketa yang dilakukan oleh para pihak dalam melakukan penyelesaian perselisihan dengan cara musyawarah, dimana dalam musyawarah tersebut diharapkan para pihak dapat tercapainya kesepakatan. namun apabila penyelesaian dengan cara tersebut tidak tercapai kesepakatan maka dapat mengajukan perkaranya ke pengadilan hubungan industrial.<sup>15</sup> Sesuai dengan Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

- (1) Pengusaha, pekerja/ buruh, serikat pekerja/ serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh atau dengan pekerja/ buruh apabila pekerja/ buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh.

<sup>10</sup> Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>11</sup> Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>12</sup> Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>13</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & diluar Pengadilan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta: 2004, hlm. 1.

<sup>14</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta : 2010, hlm. 178.

<sup>15</sup> <http://www.PerlindunganHukumbagipekerja.org>, Di akses, Tanggal 20 November 2013.

(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada Ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/ buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pada Pasal 152 Ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu:

(3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan. Jika para pihak menolak untuk berunding atau para pihak yang melakukan perundingan tidak menemukan kesepakatan atas perundingan tersebut, Maka dapat ditempuh jalur litigasi melalui pengadilan hubungan industrial.

Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, yang bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus yaitu:<sup>16</sup>

1. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak.
2. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
3. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.

---

<sup>16</sup> Dody Haryono, "Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hak-hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Riau, Edisi 1, No 1 Agustus 2010, hlm. 73.

Di tingkat pertama dan terakhir mengenai antar serikat pekerja/ serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan. Susunan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri terdiri dari Hakim, Hakim Ad-hoc, Paniter Muda, dan Panitera Pengganti. Sedangkan susunan pengadilan hubungan industrial pada Mahkamah Agung terdiri dari Mahkamah Agung, Hakim Ad-hoc pada Mahkamah Agung dan Panitera.<sup>17</sup> Salah satu kasus dipengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru dengan Nomor perkara 24/G/2012/PHI.PBR antara Rusudin Gea dan kawan-kawan sebagai karyawan/ Pekerja PT. Air Jernih, melawan PT. Air Jernih adalah kasus yang berkaitan dengan PHK yang menimbulkan perselisihan hak karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. PT. Air Jernih telah melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa adanya peringatan dan tanpa melalui penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta tanpa memberikan hak-hak yang seharusnya diberikan kepada Rusudin Gea dan kawan-kawan. Ditambah lagi putusan pengadilan hubungan industrial yang menolak gugatan Rusudin Gea dan kawan-kawan atas tuntutan yang berupa hak-hak pekerja/ buruh yang seharusnya diterima oleh pekerja atas PHK yang dilakukan oleh PT. Air Jernih.

Dasar ketertarikan penulis dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial terdapat ketidaksesuaian karena bertentangan dengan putusan

---

<sup>17</sup> H. Zaeni Asyhadie & Arief Rahman, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2013, hlm. 217.

Mahkamah Agung, Sehingga penggugat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung, ternyata Mahkamah Agung menerima tuntutan dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial bahwa hak-hak pekerja/ buruh tidak dipenuhi oleh tergugat. hak-hak yang dilanggar oleh pelaku usaha yaitu pembayaran upah selama 3 bulan, Uang THR, Uang Cuti Tahunan, Uang pesangon, Uang Penghargaan , Uang Penggantian Hak, Biaya Ongkos pulang yang harus dibayar oleh tergugat, dengan pembayaran bonus para penggugat dalam Tahun 2011 yang tidak dilaksanakan oleh tergugat. Namun pada putusan Mahkamah Agung yang menyatakan bahwa hak-hak pekerja/ buruh telah dipenuhi oleh tergugat. Mahkamah Agung kemudian membatalkan pemutusan hubungan kerja yang telah dilakukan oleh tergugat dan mengembalikan pekerja/ buruh kepada posisi pekerjaan awal.

Maka penulis tertarik ingin meneliti putusan tersebut, sehingga penulis tertarik mengangkat judul tersebut untuk membahas tentang **“Analisis Hukum Putusan Hakim Dalam Perkara Perselisihan Hak Dipengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru (Studi Kasus Terhadap Putusan Perkara Nomor 24/ G/ 2012/ PHI. PBR)”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah dasar pertimbangan hakim pengadilan hubungan industrial dalam memeriksa dan memutuskan perkara Nomor 24/G/2012/ PHI. PBR?
2. Apakah putusan hakim pengadilan hubungan industrial Nomor 24/G/2012/PHI.PBR dalam perkara perselisihan hak sudah memenuhi asas kepastian hukum dalam pemenuhan hak-hak pekerja/ buruh?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Pada dasarnya penelitian ini bertujuan mengenai permasalahan yang dirumuskan lebih rinci, tujuan peneliti dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui dasar pertimbangan hakim pengadilan hubungan industrial dalam memeriksa dan memutuskan perkara Nomor 24/G /2012/ PHI.PBR.
- b) Untuk mengetahui apakah putusan hakim pengadilan hubungan industrial Nomor 24/G/2012/PHI.PBR dalam perkara perselisihan hak sudah memenuhi asas kepastian hukum dalam pemenuhan hak-hak pekerja/ buruh.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Bertitik tolak dari tujuan penulisan yang didasarkan pada tujuan penelitian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

- a) Kegunaan secara teoritis yang dimaksudkan adalah untuk mengembangkan informasi dan teori yang relevan dengan fokus penelitian guna memperkaya khasanah kepastian ilmu hukum dan jika mungkin dapat mengembangkan doktrin-doktrin hukum terkait perselisihan hak maupun pemutusan hubungan kerja.
- b) Kegunaan secara praktis yang dimaksudkan adalah bahwa dengan dilakukan penelitian hasilnya dapat bermanfaat bagi praktisi hukum sehingga dapat digunakan sebagai masukan dalam menangani masalah perselisihan hak pekerja maupun pemutusan hubungan kerja. Sebagai bahan pertimbangan bagi hakim dalam memeriksa dan

memutuskan suatu perkara perselisihan hak yang dihadapi dan juga bermanfaat bagi pekerja/ buruh yang mengalami permasalahan dalam kasus perselisihan hak pekerja/ buruh tersebut.

- c) Kegunaan penelitian ini juga sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Ilmu hukum pada Fakultas Hukum Universitas Riau.

## **E. Kerangka Teori**

### **1. Teori Penyelesaian Hubungan Industrial**

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Penyelesaian sengketa diluar pengadilan, yaitu:
  - a. Penyelesaian Melalui Bipartit
  - b. Penyelesaian Melalui Mediasi
  - c. Penyelesaian Melalui Konsiliasi
  - d. Penyelesaian Melalui Arbitrase
2. Penyelesaian sengketa didalam pengadilan yaitu:
  - a. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial
  - b. Penyelesaian Melalui Mahkamah Agung upaya hukum yang dapat dilakukan dalam penyelesaian perselisihan hubungan kerja dalam perkara perselisihan hak yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu:
    - 1) Bipartit  
Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha untuk

menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.<sup>18</sup> Menentukan bahwa setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

#### 2) Mediasi

Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui perusahaan melalui musyawarah yang ditangani oleh seorang atau mediator yang netral.<sup>19</sup>

#### 3) Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditangani oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.<sup>20</sup>

#### 4) Pengadilan hubungan industrial (PHI)

Jika tidak terdapat kesepakatan didalam musyawarah maka perselisihan akan dapat diajukan ke pengadilan hubungan industrial. lembaga peradilan perburuhan/ hubungan industrial ini menjadi penting karena realitas menunjukkan perselisihan antara pekerja/ buruh dan pengusaha sulit dihindari. Untuk itu perlu kehadiran lembaga pengadilan hubungan industrial yang berada dalam wilayah kekuasaan kehakiman yang dapat menyelesaikan sengketa sesuai dengan prinsip-prinsip peradilan

<sup>18</sup> Pasal 1 Angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>19</sup> Pasal 1 Angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

<sup>20</sup> Pasal 1 Angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

cepat, murah dan biaya ringan sangat didambakan.

#### 5) Kasasi (Mahkamah Agung)

Mahkamah Agung adalah hakim kasasi jika terdapat keberatan atas putusan yang telah diputuskan pengadilan hubungan industrial dalam perselisihan hubungan industrial.

### 2. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum menginginkan hukum harus dilaksanakan dan ditegakkan secara tegas bagi setiap peristiwa konkret dan tidak boleh ada penyimpangan ada tertulis istilah *fiat justitia at pcreat mundus* yang diterjemahkan secara bebas menjadi meskipun dunia runtuh hukum harus ditegakkan yang menjadi dasar dari asas kepastian dianut oleh aliran positivisme.<sup>21</sup>

### 3. Teori Hak Dan Kewajiban

#### a. Hak Pekerja

Hak adalah kekuasaan atau wewenang yang dimiliki seseorang untuk mendapatkan atau berbuat sesuatu.<sup>22</sup> Pengertian lain dari hak adalah kewenangan yang diberikan oleh hukum kepada subjek hukum. Misalnya adalah kewenangan yang diberikan oleh hukum terhadap seseorang yang bekerja dalam pekerjaannya dengan menerima upah atau gaji.<sup>23</sup>

#### b. Kewajiban Pekerja

Kewajiban adalah segala sesuatu yang wajib dilaksanakan atau keharusan yang harus kita laksanakan.<sup>24</sup> Sehingga kewajiban itu sesuatu yang wajib diamalkan

dan dilakukan atau keharusan. Misalnya kita menolong orang menderita kecelakaan, pekerja itu disebut dengan orang bekerja sesuai dengan kewajiban pekerja. Kewajiban pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerdara yang pada intinya adalah Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 Tentang perjanjian perburuhan antara serikat buruh dan majikan.

### F. Metode Penelitian

Penelitian hukum adalah usaha yang telah diawali dengan suatu penilaian, karena kaidah-kaidah hukum pada hakikatnya berisikan penilaian-penilaian terhadap tingkah laku manusia.<sup>25</sup>

#### 1. Jenis Penelitian

Penelitian hukum normatif adalah hukum yang dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.

Oleh karena itu, pertama, sebagai sumber datanya hanyalah data sekunder, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan data tersier. Kedua, karena penelitian hukum normatif sepenuhnya menggunakan data sekunder (bahan kepustakaan) penyusunan kerangka teoritis bersifat tentatif dapat ditinggalkan, tetapi penyusunan kerangka konseptual mutlak diperlukan. Ketiga, dalam penelitian hukum normatif tidak diperlukan hipotesis. Keempat, konsekuensinya hanya menggunakan data sekunder.<sup>26</sup> Dalam penulisan ini penulis menggunakan penelitian hukum

---

<sup>21</sup> Ahmad Rifai, *Penemuan Hukum oleh hakim dalam perspektif Hukum Progresif*, Sinar Grafika Jakarta: 2011, hlm. 131.

<sup>22</sup> J.C.T. Simorangkir Dkk, *Kamus Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta: 2000, hlm. 60.

<sup>23</sup> H. Zaeni Asyhadie, & Arief Rahman, *Op. Cit.* hlm. 74.

<sup>24</sup> W. J. S. Poerwadarminta, Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta: 2003, hlm. 857.

---

<sup>25</sup> Soerjono Soekanto, *Pokok-pokok Sosiologi Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta: 2013, hlm. 158.

<sup>26</sup> Amiruddin & H.Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta: 2012, hlm. 118.

normatif.<sup>27</sup> Yang mana penelitian penulis membahas tentang asas-asas hukum.<sup>28</sup> Penelitian ini dilakukan dengan cara memperoleh dan mengumpulkan data-data berdasarkan literatur, majalah, surat kabar, artikel, jurnal dan berbagai sumber lainnya yang semua itu bersifat data sekunder.

## 2. Sumber Data

Adapun sumber-sumber penelitian hukum yang digunakan didalam penulisan ini adalah data sekunder, data sekunder terbagi atas tiga jenis, yaitu:

- a. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat *otoritatif* artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari aturan hukum yang terdapat berbagai perangkat atau peraturan perundang-undangan dan putusan- putusan hakim.<sup>29</sup> Dimana bahan hukum yang dipakai dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru Nomor 24/G/ 2012/ PHI. PBR, dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 64 K/PDT. SUS/ 2013.
- b. Bahan hukum sekunder berupa buku-buku teks, hasil-hasil penelitian, majalah, dan jurnal-jurnal ilmiah dan pendapat sarjana yang mempunyai relevansi dengan penelitian ini.
- c. Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan

petunjuk atau penjelasan bermakna terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus umum, kamus hukum, dan bahan-bahan diluar dibidang hukum yang relevan dan dapat dipergunakan untuk melengkapi hasil penelitian ini.

## 3. Teknik Pengumpulan Data

Studi kepustakaan merupakan metode tunggal yang dipergunakan dalam penelitian hukum normatif.<sup>30</sup> Peneliti hendak melakukan studi kepustakaan harus memperhatikan bahan atau data yang akan dicari. bahan pustaka dapat berupa bahan primer ataupun bahan sekunder, dimana kedua bahan tersebut mempunyai karakteristik dan jenis yang berlainan. Pengumpulan data mempunyai hubungan erat dengan sumber data, karena dengan pengumpulan data akan diperoleh data yang diperlukan untuk selanjutnya dianalisis sesuai kehendak yang diharapkan.

## 4. Analisis Data

Analisis data sebagai tindak sebagai tindak lanjut proses pengelolaan data yang merupakan kerja seorang peneliti yang memerlukan ketelitian, dan pencurahan daya pikir secara optimal.

Dalam penelitian ini penulis menganalisis data kualitatif karena data yang sudah terkumpul tidak berupa angka-angka data tersebut sukar diukur dengan angka hubungan antar variabel tidak jelas. Analisis kualitatif data dianalisis dengan tidak dengan menggunakan statistik atau matematika maupun sejenisnya, namun cukup dengan

---

<sup>27</sup> Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali Pers, Jakarta: 2011, hlm. 33.

<sup>28</sup> *Ibid.* hlm. 62.

<sup>29</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta: 2011, hlm. 141.

---

<sup>30</sup> Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta: 2012, hlm. 50.

menguraikan secara deskriptif dari data yang diperoleh.

Dalam menarik kesimpulan penulis menggunakan metode berfikir deduktif yang mana merupakan metode berfikir yang menarik suatu kesimpulan dari suatu pernyataan atau dalil yang bersifat umum menjadi suatu pernyataan atau kasus yang bersifat khusus.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Dasar Pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Perkara Nomor 24/G/2012/PHI.PBR

Dasar Pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial ini pada Pengadilan Negeri Pekanbaru dalam perkara Nomor 24/G/2012/PHI.PBR yaitu: Menimbang, bahwa tentang duduknya perkara Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 30 Juli 2012, yang dibuat dan ditandatangani oleh kuasa hukum Penggugat dan surat gugatan telah didaftarkan dikepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, Tanggal 30 Juli 2012 dibawah registrasi: 24/G/2012/PHI.PBR, telah mengajukan gugatan kepada Tergugat.

Posisi kasus perkara PT. Air Jernih dengan Rusudin Gea dan kawan-kawan sebagai salah satu karyawan di PT. Air Jernih. Bahwa pada awalnya Rusudin Gea dan kawan-kawan antara PT. Air Jernih melakukan hubungan kerja yang menimbulkan perselisihan hak. Sehingga Rusudin Gea dan kawan-kawan tidak mendapatkan hak dari PT. Air Jernih yang telah diperjanjikan hak-haknya seperti:

- a. Premi tidak sesuai.
- b. Alat panen seharusnya dari tergugat.

- c. Transportasi anak sekolah Rusudin Gea dan kawan-kawan yang dijanjikan PT. Air Jernih tidak dipenuhi.
- d. Penerangan lampu rumah yang diperjanjikan tidak sesuai.
- e. Jatah beras yang dijanjikan tidak dipenuhi oleh PT. Air Jernih.

Sehingga Rusudin Gea dan kawan-kawan protes kepada PT. Air Jernih. PT. Air Jernih langsung melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa uang pesangon kepada Rusudin Gea dan kawan-kawan dan tidak sesuai dengan alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) maka Rusudin Gea dan kawan-kawan menggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial. Sehingga pengusaha dalam hal ini telah menjalankan kewenangan pengadilan.<sup>31</sup>

Analisis dasar pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial suatu putusan perkara adalah merupakan pekerjaan ilmiah seorang Hakim, karena melalui pertimbangan Hakim inilah Hakim akan menerapkan hukum kedalam peristiwa konkrit dengan menggunakan logika hukum. Biasanya pertimbangan hukum ini diuraikan secara sistematis mulai dengan mempertimbangkan dalil-dalil gugatan yang sudah terbukti kebenarannya karena sudah diakui oleh tergugat atau setidak-tidaknya tidak dibantah oleh tergugat.

Menurut analisis penulis dalam pertimbangan Hakim memutuskan sebuah perkara sudah seharusnya mempertimbangkan aspek sosiologis dan aspek yuridis serta filosofis.

---

<sup>31</sup> Muzni Tambusai, *Pelaksanaan Keputusan Mahkamah Konstitusi Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Direktorat Jendral Pembinaan Hunungan Industrial Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, 2005, hlm. 21.

Dalam perkara ini Hakim memang telah mempertimbangkan aspek yuridis, akan tetapi Hakim lalai mempertimbangkan aspek sosiologis dimana pekerja/ buruh yang sudah bekerja seharusnya diberikan hak-haknya sebagai pekerja/ buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Putusan hakim adalah suatu pernyataan yang oleh hakim sebagai pejabat negara yang diberi wewenang untuk itu, diucapkan dan dipersidangan dan bertujuan untuk mengakhiri dan menyelesaikan suatu perkara atau sengketa para pihak.

Menurut analisis penulis dalam pertimbangan Hakim memutuskan sebuah perkara sudah seharusnya mempertimbangkan aspek sosiologis dan aspek yuridis serta filosofis. Dalam perkara ini Hakim memang telah mempertimbangkan aspek yuridis, akan tetapi Hakim lalai mempertimbangkan aspek sosiologis dimana pekerja/ buruh yang sudah bekerja seharusnya diberikan hak-haknya sebagai pekerja/ buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Putusan hakim adalah suatu pernyataan yang oleh hakim sebagai pejabat negara yang diberi wewenang untuk itu, diucapkan dan dipersidangan dan bertujuan untuk mengakhiri dan menyelesaikan suatu perkara atau sengketa para pihak.

Apabila para pihak yang berselisih melakukan upaya penyelesaian melalui pengadilan, maka di dalam Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang berhak memeriksa, mengadili, dan memutuskan perselisihan hubungan industrial adalah PHI yang merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Pengadilan hubungan industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus perkara

bidang ketenagakerjaan, hal ini ditegaskan pada Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.<sup>32</sup>

Pengadilan Hubungan Industrial dalam menjalankan kewenangannya dilengkapi dengan fungsional Pengadilan, yang disebut dengan Fungsional Pengadilan adalah orang-orang atau mereka yang kedudukannya atau jabatannya dan tugasnya membuat pengadilan itu berfungsi sebagaimana mestinya, atau dengan kata lain, fungsionaris pengadilan adalah pejabat yang oleh Negara telah diserahi tugas untuk menjadi penyelenggara atau pelaksana fungsi pengadilan sebagaimana mestinya. Misi utama dari fungsionaris pengadilan adalah harus dapat berusaha dan menjamin agar pengadilan dalam fungsinya dapat mencapai dan mencerminkan yaitu:

1. Keadilan yang dalam hal ini merupakan kesetaraan antara lain:
  - a. Kepastian hukum dan kesebandingan atau kesetaraan hukum.
  - b. Proteksi hukum.
  - c. Penggunaan hak (sampai batas maksimal) dan pelaksanaan kewajiban (mulai dari batas minimal keatas).
2. Kewajiban hukum, yang dalam hal ini merupakan keserasian antara ketaatan hukum dan keluwesan hukum.
3. Perkembangan dan efektifitas hukum merupakan keserasian antara modernisasi hukum dan restorasi hukum.
4. Efisiensi dan efektifitas hukum merupakan keserasian antara unifikasi hukum dan diferensiasi/ pluralism hukum.

---

<sup>32</sup> Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

5. Kesejahteraan kehidupan masyarakat merupakan keserasian antara kebendaan dan keakhlakan.<sup>33</sup>

Hakim memegang peranan penting dalam memberikan putusan, untuk dapat menyelesaikan dengan sengketa atau perkara, hakim harus mengetahui terlebih dahulu secara lengkap dan objektif tentang duduk perkara nya yang sebenarnya dapat diketahui melalui proses pembuktian. Setelah suatu peristiwa dinyatakan terbukti, hakim harus menemukan hukum dan peristiwa yang disengketakan.<sup>34</sup>

Hukum itu tidak ada untuk dirinya sendiri, melainkan untuk manusia dan masyarakat. Berangkat dari situ maka menjalankan hukum tidak dapat dilakukan secara sistematis atau dengan cara yang disebut dengan “mengeja Pasal-Pasal Undang-Undang”. Dengan demikian maka dalam hanya ada 1 (satu) logika, yaitu logika hukum, melainkan juga logika filosofis dan sosial.<sup>35</sup> Dengan demikian, hakim dalam pemeriksaan perkara perdata bersifat pasif, tergantung dari para pihak yang bersengketa. Akan tetapi, dalam mencari kebenaran materil atas perkara yang diajukan oleh para pihak, hakim perdatapun bersifat aktif.<sup>36</sup> Hal ini dilakukan agar menciptakan suatu putusan yang adil dan benar bagi para pihak.

## **B. Analisis Terhadap Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru Nomor 24/G/2012/PHI.PBR Dalam Pemenuhan Hak-hak Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Pemenuhan Asas Kepastian Hukum**

Kepastian hukum merupakan pelaksanaan hukum sesuai dengan bunyinya sehingga masyarakat dapat memastikan dengan bahwa hukum dapat dilaksanakan dengan baik. Dalam memahami nilai kepastian hukum yang harus diperhatikan adalah bahwa nilai itu mempunyai relasi yang erat dengan instrumen hukum yang positif dan peranan negara dalam mengaktualisasikannya pada hukum positif tersebut.<sup>37</sup> Kepastian hukum bukan hanya berupa Pasal-Pasal dalam Undang-Undang melainkan juga adanya konsistensi dalam putusan hakim antara putusan hakim yang satu dengan putusan hakim lainnya untuk kasus yang serupa yang telah di putuskan.<sup>38</sup>

Namun dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 24/G/2012/PHI.PBR Tentang Perselisihan Hak menurut penulis tidaklah memenuhi asas kepastian hukum, yang mana hal ini dibuktikan dengan putusan hakim yang menolak atas tuntutan hak-hak yang diajukan oleh pekerja/ buruh. Dalam pengambilan putusan hakim Pengadilan Hubungan Industrial, tidak memperhatikan fakta-fakta hukum dalam persidangan dan tidak tepat dalam menerapkan dasar

---

<sup>33</sup> *Ibid*, hlm. 6

<sup>34</sup> M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta: 2005, hlm. 798.

<sup>35</sup> Satjipto Rahadjo, *Biarkan Hukum Mengalir, Catatan Kritis Tentang Pergaulan Manusia Dan Hukum*, Kompas, Jakarta: 2007, hlm. 87.

<sup>36</sup> Eddy O.S.Hiariej, *Teori & Hukum Pembuktian*, PT.Gelora Aksara Pratama, Jakarta : 2012, hlm.80 .

---

<sup>37</sup> Ahmad Al, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis Dan Sosiologis)*, Chandra Pratama, Jakarta: 1996, hlm. 134.

<sup>38</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta: 2008, hlm. 158.

hukum pertimbangan atas hak-hak tuntutan yang diajukan oleh penggugat.

Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 24/G/2012/PHI.PBR dalam perkara perselisihan hak pekerja yang telah diperjanjikan tidak dapat dipenuhi oleh PT. Air Jernih terhadap Rusudin Gea dan kawan-kawan adalah sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya.

Dalam Provisi:

- Menolak permohonan provisi untuk seluruhnya.

Dalam Pokok Perkara:

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya.

2. Membebaskan biaya perkara ini pada Tergugat sebesar Rp.219.0000.

Menurut analisis penulis putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial belum memenuhi asas kepastian hukum karena hak-hak Penggugat tidak diputuskan untuk diberikan kepada pekerja/ buruh sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mana seharusnya Hakim memberikan keputusan yang mengabulkan hak-hak para Penggugat.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya memberikan penulis beberapa kesimpulan yang dapat diambil, yaitu sebagai berikut :

1. Dasar Pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam memeriksa dan memutuskan perkara Nomor 24/G/2012/ PHI. PBR tidak memperhatikan aspek sosiologis terhadap pekerja yang sudah bekerja sehingga sudah seharusnya mereka mendapatkan hak-haknya sesuai dengan Pasal 168

Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

2. Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial tidak memenuhi asas kepastian hukum karena tidak memberikan hak-hak pekerja/ buruh sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

### B. Saran

1. Dalam mempertimbangkan suatu perkara Hakim harus mempertimbangkan aspek sosiologis, normatif dan filosofis.

2. Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial harus memenuhi asas kepastian hukum sesuai dengan Pasal 168 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

Al, Ahmad, 1996, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis Dan Sosiologis)*, Chandra Pratama, Jakarta.

Amiruddin dan Zainal Asikin, 2012, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta.

Asikin, Zainal, H, 2012, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers Jakarta.

Arief Rahman, & Asyhadie Zaeni.H, 2013, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Djumadi, 2006, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT Grafindo Persada, Jakarta.

Harahap, Yahya, M. 2005, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta.

Hiariej, O.S., 2012, *Eddy Teori & Hukum Pembuktian*, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.

Husni, Lalu, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Diluar Pengadilan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

- \_\_\_\_\_, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Kartasapoestra, G., 1983, *Hukum Perburuhan, Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Armico, Bandung.
- Makara, Taufik, 2009 *Pokok-Pokok Hukum Acara Perdata*, PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Manullang, H., Sedjun, 1995 *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Manullang, Mariada, Sardo, 2009, *Hakim Ad-Hoc Menggugat (Catatan Kritis Pengadilan Hubungan Industrial*, Trade Union Rights Centre, Jakarta.
- Maryati Bahctiar , 2007, *Hukum Perikatan*, CV. Witra Irzani, Pekanbaru.
- Marzuki , Mahmud , Peter, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta.
- Poerwadarminta, W.J.S., Departemen Pendidikan Nasional, 2003 , *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, PT Balai Pustaka, Jakarta.
- Pujiyo, & Ugo, 2011, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Rahardjo, Satjipto, 2007, *Biarkan Hukum Mengalir, Catatan Krisis Tentang Pergaulan Manusia Dan Hukum*, Kompas, Jakarta.
- Ridwan, A, 1987, *Pokok-pokok Peradilan Umum Di Indonesia Tanya Jawab*, PT Pradnya Paramita, Jakarta.
- Rifai, Ahmad, 2011, *Penemuan Hukum Oleh Hakim Dalam Perspektif Hukum Progresif*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Simorangkir Dkk, J.C.T., 2000, *Kamus Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Sitorus, M. Thoga, 2007, *Masalah Ketenagakerjaan Di Indonesia Dan Daerah (Pasca Reformasi)*, Bina Media Perintis, Medan.
- Soekanto, Soerjono, & Sri Mamudji, 2011, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali Pers, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2013, *Pokok-pokok Sosiologi Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sudikno, Mertokusumo, 2013, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta.
- Sutedi, Andrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika Jakarta.
- Tambusai, Muzni, 2005 , *Pelaksanaan keputusan Mahkamah Konstitusi Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi.
- Tjitrosudibio, R., dan Subekti R., 2004, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, PT Pradnya Paramitha, Jakarta.
- Waluyo, Bambang, 2002, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Wijayanti, Asri, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

## **B. Peraturan Perundang-Undangan dan Putusan Pengadilan**

- Undang- Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat/ Pekerja/ Buruh, Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran

- Negara Republik Indonesia Nomor 3889.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.
- Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Kekuasaan Kehakiman Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 8. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4358.
- Putusan Mahkamah Agung Nomor 64K/PDT.SUS/2013.
- Putusan PHI Pekanbaru Nomor: 24/G/2012/PHI.PBR.
- C. Jurnal/ Skripsi/ Kamus**
- Dody Haryono, 2010, "Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hak-hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Riau, Edisi 1, No 1 Agustus.
- Bambang Priyanto, 2010, "Analisis Putusan Hakim Dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru (Studi Kasus Terhadap Putusan No. 32/ G/ 2010/ PHI. PBR)", *Skripsi* program sarjana Fakultas Hukum Perdata Bisnis Universitas Riau.
- Feri Reza, 2006, "Tinjauan Yuridis Penyelesaian Masalah Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Perkara Nomor 26/ G/ 2007/ PHI. PBR)", *Skripsi* program sarjana Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
- W.J.S. Poerwadarminta, Departemen Pendidikan Nasional, 2003, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, PT Balai Pustaka.
- J.C.T. Simorangkir Dkk, 2000, *Kamus Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.
- D. Website**
- [http://www. Putusan Mahkamah Agung](http://www.PutusanMahkamahAgung), diakses, Tanggal 16 April 2013.
- [http:// www. Perlindungan Hukum bagi pekerja yang di PHK](http://www.PerlindunganHukumbagipekerja yang di PHK), diakses, Tanggal 20 November 2013.
- [http:// www. Academia.edu/5014044/Hak Dan Kewajiban Pekerja](http://www.Academia.edu/5014044/HakDanKewajibanPekerja).