

**ANALISIS PERTIMBANGAN HUKUM HAKIM TERHADAP  
PUTUSAN NOMOR 62./PDT.SUS-PHI/2016/PN.PLG  
TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU  
DI PT SAWIT MAS SEJAHTERA**



**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Pada  
Bagian Ilmu Hukum dan Sistem Peradilan Perdata Program Studi Ilmu Hukum  
Universitas Sriwijaya**

**Oleh :**

**Mayang Sary Br Lubis**

**02011381419361**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
PALEMBANG  
Tahun 2018**

UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS HUKUM  
PALEMBANG

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Mayang Sary Br Lubis

NIM : 020113181419361

Program Kekhususan : Hukum Perdata

JUDUL SKRIPSI

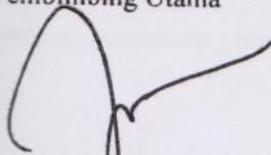
ANALISIS PERTIMBANGAN HUKUM HAKIM TERHADAP PUTUSAN NOMOR 62./PDT.SUS-PHI/2016/PN.PLG  
TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU  
DI PT SAWIT MAS SEJAHTERA

Telah diuji dan lulus dalam Sidang Ujian Komprehensif pada tanggal 06 Juli 2018 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Palembang, 2018

Mengesahkan,

Pembimbing Utama



Prof. Dr. H. Joni Emirzon, S.H.,M.Hum.

NIP. 196606171990011001

Pembimbing Pembantu



Dr. H. Zulkarnain Ibrahim, S.H.,M.Hum

NIP. 195506161986031002



Dekan Fakultas Hukum  
Universitas Sriwijaya



Dr. Febrian, S.H.,M.S

NIP. 196201311989031001

### SURAT PERNYATAAN

Nama Mahasiswa : Mayang Sary Br Lubis  
Nomor Induk Mahasiswa : 02011381419361  
Tempat/Tgl.Lahir : Kota Baru, 28 Januari 1997  
Fakultas : Hukum  
Strata Pendidikan : S1  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah diajukan untuk memperoleh gelar di perguruan tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini juga tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks.

Demikian pernyataan ini telah saya buat dengan sebenarnya. Apabila terbukti saya telah melakukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan ini, saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul dikemudian hari sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Palembang, 2018



Mayang Sary Br Lubis

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb.

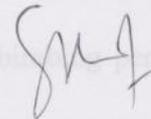
Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang dengan judul **“Analisis Pertimbangan Hukum Hakim terhadap Putusan Nomor: 62./Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Plg Tentang Perjanjian Waktu Tertentu di PT. Sawit Mas Sejahtera”**. Dimana skripsi ini merupakan salah satu persyaratan agar memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan, dikarenakan keterbatasan kemampuan penulis. Namun berkat bantuan dan kritik dari para pihak terutama Dosen Pembimbing, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan rahmat dan melindungi kita semua dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Wasalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Palembang, 2018



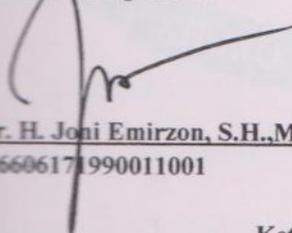
Mayang Sary Br Lubis

## ABSTRAK

Suatu hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh seringkali tidak sejalan seperti apa yang diharapkan, sehingga sering menimbulkan perselisihan. Dampak dari perselisihan ini sangat kompleks, dan cenderung menimbulkan sengketa. Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian Hukum Normatif. Peneliti dalam hal ini membahas tentang Prinsip-Prinsip hukum secara umum. Hasil yang diperoleh ada tiga masalah utama, Pertama pertimbangan hukum hakim dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 62/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Plg, telah sesuai dan berdasarkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga buruh dapat memperoleh hak-hak normatifnya dan pengusaha memenuhi yang menjadi kewajibannya, Kedua kedudukan pekerja dalam pertimbangan hakim dengan putusan Pengadilan Hubungan industrial Nomor 62/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Plg dan Putusan Nomor 13/Pdt.Sus.PHI/2014.Tjk, bahwa pekerja yang terikat PKWT dilakukan secara terus menerus menjadi pekerja PKWTT. Hal tersebut diatur dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana pekerja berhak memperoleh upah pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, dan Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 62/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Plg tidak dapat diselesaikan di luar pengadilan atau Non Litigasi dikarenakan Pihak Perusahaan tidak mau menerima saran dan ajuran saat diadakannya perundingan mediasi yang tidak dicapainya kesepakatan diantara kedua belah pihak yakni pihak pengusaha dan para pekerja dimana para pekerja menggugat pihak pengusaha ke Pengadilan Hubungan Industrial yang menimbulkan suatu akibat hukum dimana Penggugat yaitu para pekerja berhak menerima uang pesangon dan uang penggantian hak dan upah proses tergugat wajib membayar biaya perkara nihil. Dan kemudian dari hasil keputusan pengadilan itu pihak penggugat dan tergugat melakukan perjanjian bersama dan kemudian mendaftarkannya ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk dicatatkan agar para pihak yang bersengketa patuh untuk mematuhi seluruh amar Putusan Hakim.

**Kata Kunci :** Putusan PHI, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, PHK

Pembimbing Utama



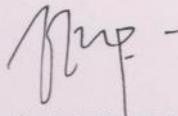
Prof. Dr. H. Joni Emirzon, S.H., M.Hum.  
NIP. 196606171990011001

Pembimbing Pembantu



Dr. H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum  
NIP. 195506161986031002

Ketua Bagian Hukum Perdata



Sri Turatmiah, S.H., M.Hum  
NIP. 19651101992032001

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Dalam suatu Negara, ekonomi menjadi tolak ukur maju dan berkembangnya suatu Negara. Apabila ekonomi suatu Negara itu baik, maka untuk mewujudkan Negara yang makmur dan sejahtera cenderung lebih mudah. Ekonomi dalam mekanisme kegiatannya dibagi menjadi dua, yaitu ekonomi makro dan ekonomi mikro.

Mengenai ekonomi suatu Negara yang baik itu tidak lepas dari sumber daya alam maupun sumber daya manusianya. Sumber daya alam yang memadai mampu mengangkat perekonomian suatu Negara ketika sumber daya manusianya memang benar – benar mempunyai . Sumber daya manusia atau tenaga kerja menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 di sebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan orang lain atau masyarakat.

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beranekaragam, untuk memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja.<sup>1</sup> Di Indonesia sendiri daya saing dan produktivitas tenaga kerjanya relatif rendah. Salah satu penyebab utamanya adalah tingkat pendidikan tenaga kerja yang masih

---

<sup>1</sup> Zainal. (Ed), Agusfian Wahab, *Dasar-Dasar Hukum Perburuan* hlm 1

rendah Ini membuat tenaga kerja di Indonesia berpenghasilan rendah dan belum mampu bersaing dengan Negara tetangga. Saatini, jumlah pencari kerja lebih besar daripada peluang yang ada.

Maka dari itu perlu adanya perluasan kesempatan kerja. Kesenjangan para pencari kerja dan peluang kerja dapat dikurangi dengan adanya dunia usaha. Tidak dipungkiri bahwa dunia usaha atau perindustrian memiliki peran yang sangat besar dalam menyerap tenaga kerja.

Kegiatan pembangunan yang dilakukan salah satunya melalui suatu badan usaha dengan cara menciptakan hubungan industrial yang terbentuk dan melekat secara terus menerus yaitu suatu hubungan yang terjadi antara pelaku bisnis yaitu pendiri badan usaha, tenaga kerja atau karyawan serta pemerintah sehingga memperoleh ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha secara berkesinambungan. Ketiga subjek hukum ini sangat menentukan sukses tidaknya pelaksanaan hubungan industrial dalam sistem ketenagakerjaan di negara Republik Indonesia ini.

Bila kita berbicara tentang hal yang berkaitan dengan berbagai problematika ketenagakerjaan, maka pengkajiannya akan dapat ditinjau dari berbagai faktor. Faktor tenaga kerja merupakan suatu sarana yang sangat penting dan dominan di dalam kehidupan suatu negara, karena tanpa adanya faktor ini maka suatu pembangunan di suatu negara tidak mungkin dapat berjalan dengan baik. Keseluruhan hasil

pembangunan ini hendaknya diusahakan secara merata bagi segenap rakyat Indonesia, termasuk dalam ketentuan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.<sup>2</sup>

Hubungan kerja antara pekerja dengan majikan sesungguhnya adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara kedua belah pihak untuk mendapatkan hak dan kewajiban tersebut tertuang dalam perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis atau lisan.<sup>3</sup> Kunci utama keberhasilan dalam menciptakan hubungan industrial yang aman dan dinamis adalah komunikasi. Dengan demikian, untuk dapat mencapai tujuan tersebut, maka faktor utama adalah interaksi yang positif antara pekerja/buruh dan pelaku bisnis/pengusaha. Interaksi semacam ini apabila dipelihara secara teratur dan berkesinambungan akan menciptakan saling pengertian dan kepercayaan.<sup>4</sup>

Berdasarkan Undang-Undang Dasar tahun 1945 pasal 28d ayat (2) tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Setiap orang berhak untuk dapat bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil, sama, dan layak dalam ruang lingkup hubungan kerja sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab atas suatu pekerjaan yang dilaksanakannya. Termasuk perlakuan yang sama dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi dalam hubungan kerja yang merupakan implikasi antara pekerja dan pelaku usaha yang dimungkinkan adanya perbedaan pendapat, bahkan perselisihan diantara kedua belah pihak.

---

<sup>2</sup> Lihat Pasal 27 butir 2 Undang-Undang Dasar 1945

<sup>3</sup> Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Jakarta: Visi Media, November 2007 hlm 2

<sup>4</sup> Suwanto; 2005: 4

Hubungan industrial di Indonesia masih diwarnai oleh pendekatan *Low Road Industrial Relation System*, belum terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, masih maraknya perselisihan antara pengusaha dengan pekerja dan adanya anggapan rigidnya peraturan perlindungan pekerja di Indonesia, serta lemahnya jaminan sosial bagi tenaga kerja.<sup>5</sup>

Kenyataannya tidaklah mudah menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dan bahkan bukannya tercipta hubungan industrial yang tenang, dalam arti tenang bekerja dan tenang berusaha tetapi malah keteganganlah yang sering timbul dalam pelaksanaan hubungan industrial tersebut.<sup>6</sup> Ketegangan antara pekerja dan pengusaha sering memicu terjadinya perselisihan industrial yang diakibatkan karena banyaknya kepentingan yang saling bertentangan. Konflik kepentingan itu terjadi apabila dalam melaksanakan atau mengejar kepentingannya seseorang merugikan orang lain dalam kehidupan bersama konflik itu tidak dihindarkan.<sup>7</sup>

Perbedaan pendapat atau bahkan perselisihan terkadang tidak dapat dihindari oleh pihak pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang biasanya timbul dikarenakan perasaan tidak puas satu sama lain. Pelaku usaha biasanya mengeluarkan suatu kebijakan yang menurutnya dapat diterima oleh pekerja namun di sisi lain pihak pekerja memiliki pandangan berbeda tentang kebijakan yang

---

<sup>5</sup> Zulkarnain Ibrahim, *Hukum Ketenagakerjaan Aspek Sejarah dan Dinamika Perkembangannya* Upt Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya, Palembang 2017 hlm 94

<sup>6</sup> *Jurnal Wawasan Yuridika, Peran Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja* Volume 1, hlm 3

<sup>7</sup>Pejelasan Umum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

dikeluarkan oleh pelaku usaha tersebut sehingga terjadinya suatu permasalahan selisih pendapat antara pekerja/buruh dengan pelaku usaha.

Bervariasinya permasalahan yang menimbulkan konflik, tentunya tidak selalu dapat diselesaikan dalam waktu yang sesingkat-singkatnya dengan hasil dari pemecahan masalah yang dapat diterima bagi para pihak yang berselisih, bahkan tidak jarang berujung pada munculnya sengketa<sup>8</sup>. Perselisihan hubungan industrial antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau majikan sering kali terjadi sebagai akibat dari ketidaksesuaian pendapat dan atau tindakan keduanya. Perselisihan keduanya biasanya didahului adanya pelanggaran hukum dan bisa juga terjadi bukan karena pelanggaran hukum. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu di luar pengadilan dan dalam pengadilan hubungan industrial.<sup>9</sup>

Hubungan Kerja antara pekerja dengan pengusaha tidak selamanya harmonis, ada saja ketidaksepahaman dalam menyikapi hukum ketenagakerjaan. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Ada beberapa cara yang dapat mengakibatkan berakhirnya / putusnya hubungan kerja, yaitu :<sup>10</sup>

#### 1. Putus demi hukum

---

<sup>8</sup>Riska Fitriyani, *Proses Mediasi di Kabupaten Siak*, Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 3 No.1 , Tahun 2013, Pekanbaru

<sup>9</sup> *Jurnal Hukum Bisnis, Bukti Tidak Langsung (Indirect Evidence) dan Penerapannya dalam Hukum Persaingan Usaha*, Volume 32, hlm. 150

<sup>10</sup> Tanti Kirana Utami, 2013, “*Peran Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja*” Jurnal Wawasan Hukum, Vol. 28 No. 01 Februari 2013 hlm 667

2. Diputuskan oleh pengusaha
3. Diputuskan oleh pihak tenaga kerja
4. Karena putusan pengadilan

Dampak dari ketidak sepahaman suatu permasalahan dari proses dinamika ketenaga kerjaan antara pihak pekerja dengan pihak penguasa akan menimbulkan dampak usaha untuk saling mengakhiri hubungan kerja atau Pemutusan Hubungan kerja yang selanjutnya disebut (PHK). Adapun PHK selalu akan menarik untuk dikaji lebih dalam karena permasalahan PHK akan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup seseorang yakni pekerja/buruh dan pelaku usaha/ pengusaha.

Berdasarkan pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>11</sup>

Kejadian PHK mengandung sebuah akibat atau dampak yang bermacam-macam, khususnya berkaitan dengan hak-hak yang dimiliki oleh tenaga kerja karena setiap PHK maka pekerja mempunyai hak untuk diberikan uang pesangon, uang penggantian masa kerja serta uang penghargaan masa kerja, yang juga kadang sementara pihak pengusaha sangat enggan mengeluarkan hak-hak dari tenagakerja meskipun sudah ada ketentuan yang mengaturnya sementara pihak tenaga kerja menuntut hak-haknya yang kadang melebihi dari aturan yang mengaturnya.

---

<sup>11</sup> Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Akan tetapi, walaupun aturan mengenai PHK telah diatur jelas pada Undang-Undang Ketenagakerjaan yang harus diterima konsekuensinya antara para pihak yang berkaitan yakni pekerja/buruh dan pelaku usaha namun kadang persoalan selalu timbul. Ada pekerja yang memandang bahwa ia tidak layak untuk di PHK, ada juga yang memandang proses PHK yang dilakukan kepadanya tidak sesuai dengan metode yang seharusnya dan ada pula pelaku usaha yang telah melakukan PHK terhadap tenaga kerja yang dipekerjakannya dulu tetapi tidak mau membayar uang pesangon atau uang pengganti hak.

Pemutusan Hubungan Kerja bukan hanya menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi pekerja, tetapi juga akan menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi perusahaan.<sup>12</sup> Permasalahan PHK tidak hanya menjadi perselisihan yang biasa dan awam diantara kedua belah pihak yakni pekerja/buruh dan pelaku usaha saja namun ada pula perselisihan yang timbul dan masuk kedalam pengadilan dan mendapatkan putusan pengadilan.

Dalam menjalani pemutusan hubungan kerja, pihak-pihak yang bersangkutan yaitu pengusaha dan pekerja/buruh harus benar-benar mengetahui hak-hal yang berhubungan dengan PHK, terutama untuk para pekerja/buruh, agar mereka bisa mendapatkan apa yang menjadi hak mereka setelah di PHK.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> F.X. Djumaldi, *Perjanjian Kerja* (a), Jakarta: PT Sinar Grafika, Edisi Revisi 2005, hal 44

<sup>13</sup> I Nyoman Wahyu Triana, I Made Udiana, “ *Kesepakatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui perjanjian bersama ditinjau dari aspek ketenagakerjaan*” Volume 1 , Nomor

Mengangkat masalah Perselisihan yang timbul akibat Pemutusan Hubungan kerja (PHK) hal ini dapat di tinjau dari sebuah kasus yang akan di telaah oleh penulis yaitu sebagai berikut :

Selama para pekerja bekerja di PT. Sawit Mas Sejathera, para pekerja bekerja dengan ketulusan dan bersungguh-sungguh, menempatkan profesionalisme kerja dan menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab kerja selama 21 (dua puluh satu) hari kerja dan secara terus menerus . Hal ini dapat dibuktikan bahwa selama bekerja sampai berakhirnya hubungan kerja, para pekerja tidak pernah mendapatkan surat peringatan satu (SP 1), Surat peringatan dua (SP 2), Surat peringatan 3 (SP 3) yang menjadi acuan perusahaan untuk melihat kinerja dan tanggung jawab kerja para karyawannya. Bahwa yang menjadi dasar pokok permasalahan antara para pekerja dan pihak perusahaan adalah karena pihak perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Terhadap pihak pekerja dengan alasan berakhirnya PKWT antara pihak pekerja dengan pihak perusahaan, hal mana akibat PHK tersebut pihak pekerja tidak dapat lagi bekerja sehingga berakibat hilangnya pendapatan bulanan yakni upah/gaji bulanan yang biasa diterima pihak pekerja.

Bahwa pada tanggal : 01 Oktober 2014 Pihak pekerja ada menanda-tangani surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu I (PKWT pertama) yang sisinya menjelaskan mengenai masa berlakunya hubungan kerja/perjanjian kerja hingga Tanggal : 31 Desember 2014 (3 bulan masa kerja), Namun sampai dengan bulan april 2015 pihak

pekerja tetap bekerja seperti biasanya tanpa adanya perpanjangan PKWT II (kedua). Baru pada bulan Mei 2015 pihak pekerja kemudian baru menanda-tangani PKWT II (Kedua) dan diikuti PKWT III pada bulan Juli 2015, hal mana PKWT antara pihak pekerja dengan pihak perusahaan tersebut dilaksanakan bertentangan dengan ketentuan pasal 59 Undang-Undang nomor: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, oleh karena itu hubungan kerja, oleh karena itu hubungan kerja pihak pekerja demi hukum berubah dari PKWT menjadi PKWTT .

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul : **“Analisis Pertimbangan Hukum Hakim Perselisihan Hubungan Industrial terhadap Putusan Nomor: 62./Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Plg Tentang Perjanjian Waktu Tertentu di PT. Sawit Mas Sejahtera“**.

## **B. Pemasalahan**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang akan dibahas pada bab-bab selanjutnya, yaitu :

1. Apa yang menjadi dasar pertimbangan hukum hakim dalam mengambil keputusan pada Putusan pengadilan Hubungan Industrial Nomor 62/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Plg ?
2. Apa yang menjadi kendala sehingga Perselisihan Hubungan Industrial ini tidak dapat di selesaikan di luar Pengadilan Hubungan Industrial?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pertimbangan hukum hakim dalam pengambilan Putusan Hubungan Industrial Nomor : 62/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Plg .
2. Untuk menganalisis apa yang menjadi kendala sehingga Perselisihan Hubungan Industrial ini tidak dapat di selesaikan di luar Pengadilan Hubungan Industrial.

### **D. Manfaat Penelitian**

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

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu hukum dan dapat menambah wawasan bagi para akademisi yang ingin mempelajari dan mengkaji masalah Perselisihan Hubungan Industrial khususnya masalah Pemutusan Hubungan Kerja.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi para pihak yang berkepentingan seperti kalangan praktisi hukum maupun masyarakat luas mengenai perkembangan ilmu hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan.

### **E. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup penelitian ini lebih menitikberatkan pada sifat, jenis pekerjaan dan pelaksanaan serta ketentuan-ketentuan yang mengikat para pihak yang terkait pada Perjanjian Waktu Terentu itu sendiri.

### **F. Definisi Konsep**

#### **a. Perselisihan Hubungan Industrial**

Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat kerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.<sup>14</sup>

#### **b. Perjanjian**

---

<sup>14</sup> Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan dan Pelaksanaan)*, Samarinda : PT. Citra Aditya Bakti, 2015, hlm. 90

Suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.

c. Perjanjian Kerja

Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, kewajiban para pihak.<sup>15</sup>

d. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu.<sup>16</sup>

e. Hubungan kerja

Suatu Hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang timbul dari pekerjaan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun yang tidak tertentu.

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Pengakhiran suatu hubungan kerja karena hal tertentu yang berakibat berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pelaku usaha/pengusaha, dimana pekerja/buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana

---

<sup>15</sup> F.X.Djumiadldji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta : Sinar Grafika, 2005, hlm 7

<sup>16</sup> *ibid*, hlm 11

majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>17</sup>

g. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum (pengadilan negeri), yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.<sup>18</sup>

## G. Kerangka Teori

Berikut teori yang digunakan dalam penulisan skripsi ini :

### 1. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum mengiginkan hukum harus dilaksanakan dan ditegakkan secara tegas bagi setiap peristiwa konkret dan tidak boleh ada penyimpangan ada tertulis istilah 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 hukum dianut oleh aliran potivisme.<sup>19</sup>

### 2. Teori Hak dan Kewajiban

a. Hak Pekerja

---

<sup>17</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1999 hlm.70

<sup>18</sup> Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan dan Pelaksanaan)*, Samarinda : PT. Citra Aditya Bakti, 2015, hlm. 97

<sup>19</sup>Ahmad Rifai, *Penemuan Hukum oleh hakim dalam prespektif Hukum Progresif*, Sinar Grafika Jakarta: 2011, hlm. 131

Hak adalah kekuasaan atau wewenang yang dimiliki seseorang untuk mendapatkan atau berbuat sesuatu.<sup>20</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>21</sup>

b. Kewajiban Pekerja

Kewajiban adalah segala sesuatu yang wajib dilaksanakan atau keharusan yang harus kita laksanakan.<sup>22</sup> 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.

### 3. Teori Keadilan

Teori tentang keadilan yang paling dikenal adalah teori keadilan menurut John Rawls. Rawls menjelaskan dalam teorinya bahwa setiap orang mempunyai hak yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas, untuk mendapatkan kebebasannya yang sebesar-besarnya berdasarkan

---

<sup>20</sup> J.C.T. Simonangkir Dkk, *Kamus Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta: 2000, hlm. 60

<sup>21</sup> Zaeni Asyhadie, & Arief Rahman, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta:2007 hlm. 74

<sup>22</sup> W. J. S. Poerwadarminta, Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta:2003, hlm. 875

sistem kebebasan yang memberikan kesempatan yang sama pada semua orang.<sup>23</sup>

Untuk lebih memperkuat teorinya, Rawls mengajukan dua ketentuan utama (*priority rule*) yang terdiri dari: yang mengatur kebebasan dan keadilan yang berkaitan dengan efisiensi ekonomi yang berkaitan dengan kesejahteraan. Rawls mengemukakan, ketentuan yang mengatur kebebasan haruslah sedemikian rupa agar kebebasan hanya dapat dibatasi demi kebebasan itu sendiri.<sup>24</sup>

Memperhatikan prinsip keadilan menurut John Rawls, sebagaimana diuraikan di atas, maka dapat dipahami bahwa: keadilan adalah kebajikan utama dalam institui sosial, sebagaimana kebenaran dalam sistem pemikiran, suatu teori betapa elegan dan ekonomisnya, harus ditolak atau di revisi jika ia tidak benar; demikian juga hukum dan institusi, tidak peduli betapapun efisien dan rapinya, harus dihapuskan apabila tidak adil.<sup>25</sup>

#### 4. Teori Kesejahteraan

Teori kesejahteraan secara umum dapat diklasifikasi menjadi tiga macam, yaitu *classical utilitarian*, *neoclassical welfare theory* dan *new contraction approach*. Pendekatan classical utilitarian menekankan bahwa

---

<sup>23</sup> Rawls., “ *A Theory of Justice* ”, (Cambridge Massahusetss: The Belknap Press of Harvard University Press, 1971), hlm 302

<sup>24</sup>*Ibid.* hlm 302

<sup>25</sup>Zulkarnain Ibrahim, *hukum pengupahan yang berkeadilan substansif* ; Jurnal Dinamika Hukum Jurnal Dinamika Hukum Vol 13 No.3 2013

kesenangan (pleasur) atau kepuasan (utility) seseorang dapat diukur dan bertambah.<sup>26</sup>

Berdasarkan pada beberapa pandangan diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kesejahteraan seseorang dapat terkait dengan tingkat kepuasan dan kesenangan yang dapat diraih dalam kehidupannya guna mencapai tingkat kesejahteraannya diinginkan. Maka diperlukannya suatu sikap yang dapat meningkatkan tingkat kepuasan sesuai dengan sumber daya yang tersedia.<sup>27</sup>

## **5. Teori Asas-Asas Putusan Pengadilan yang Baik**

Mackenzie menyatakan, ada beberapa teori atau pendekatan yang dipergunakan oleh hakim dalam mempertimbangkan penjatuhan putusan dalam suatu perkara, yaitu sebagai berikut:

### **a. Teori Keseimbangan**

Keseimbangan antara syarat-syarat yang ditentukan oleh undang-undang dan kepentingan pihak-pihak yang tersangkut atau berkaitan dengan perkara.

---

<sup>26</sup> Swasono, *Indonesia dan Doktrin Kesejahteraan Sosial*, (Jakarta: Perkumpulan Prakarsa, 2005) hlm. 77

<sup>27</sup> *USU Law Journal, Analisis Yuridis Terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Atas Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Alasan Mengundurkan diri (studi kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor:37K/Pdt.sus/2013 Vol. 3. No. 1, 2015) hlm. 38*

b. Teori Pendekatan Seni dan Institusi

Penjatuhan putusan oleh hakim merupakan diskresi atau kewenangan dari hakim. Sebagai diskresi, dalam penjatuhan putusan hakim akan menyesuaikan dengan keadaan dan hukuman yang wajar bagi setiap pelaku tindak pidana atau dalam perkara perdata, hakim akan melihat keadaan pihak yang berperkara, yaitu penggugat dan tergugat dalam perkara perdata.

c. Teori Pendekatan Keilmuan

Titik tolak dari teori ini adalah pemikiran bahwa proses penjatuhan pidana harus dilakukan secara sistematis dan penuh kehati-hatian, khususnya dalam kaitan dengan putusan-putusan terdahulu guna menjamin konsistensi dari putusan hakim. Sehingga untuk menghindari adanya putusan hakim yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada.

d. Teori Pendekatan Pengalaman

Pengalaman dari seorang hakim merupakan hal yang dapat membantu guna menghadapi perkara-perkara yang dihadapinya. Teori pendekatan pengalaman dapat membantu hakim dalam menjatuhkan putusan terhadap terdakwa melalui pengalaman yang dimiliki hakim pada perkara yang pernah diselesaikan sebelumnya.

Sehingga hakim tidak terlalu kesulitan dalam menangani suatu perkara yang sudah pernah diselesaikan sebelumnya.

e. Teori Ratio Decidendi

Teori ratio decidendi merupakan teori yang mempertimbangkan segala aspek yang berkaitan dengan pokok perkara yang disengketakan, kemudian mencari peraturan perundang-undangan yang relevan dengan pokok perkara yang disengketakan sebagai dasar hukum dalam penjatuhan putusan.

f. Teori Kebijaksanaan

Pemerintah, masyarakat, keluarga dan orang tua harus ikut bertanggung jawab untuk membimbing, membina dan melindungi anak agar dapat menjadi manusia yang berguna bagi keluarga, masyarakat dan bagi bangsanya.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Ahmad Rifai, *Penemuan Hukum Oleh Hakim Dalam Prespektif Hukum Progresif*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010., hlm 106

## **H. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Berdasarkan tipe-tipe penulisan yang dikenal, tulisan ini dapat dikategorikan sebagai berikut :

- a. Dari sudut sifat , Jenis penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah normatif. Penelitian hukum normatif adalah hukum yang dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan sumber patokan berperilaku manusia yang dianggap layak dan pantas.
- b. Dari sudut penerapannya, penulisan ini termasuk penulisan yang berfokuskan masalah karena didalamnya penulis telah mengangkat permasalahan tertentu yang kemudian yang hendak dikaji lebih mendalam. Dalam hal ini masalah yang hendak diangkat adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak ditinjau dari hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

### **2. Sumber Data**

Data penelitian yang digunakan penulis dalam menyusun skripsi ini terdiri atas data sekunder. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dan didapatkan dari beberapa pustaka, yaitu :

- a. 1Bahan Hukum Primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mempunyai kekuatan hukum mengikat masyarakat, yang terdiri dari :
1. Undang-Undang Dasar 1945
  2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
  3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketentuan Ketenagakerjaan.
  4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
  5. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Palembang Nomor 62/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Plg.
- b. Bahan Hukum Sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai pembahasan bahan hukum primer, yang digunakan dalam hal ini berupa buku-buku, artikel internet,skripsi, rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan praktisi hukum yang berkaitan dengan penulisan ini dan lain-lainya.
- c. Bahan Hukum Tersier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan mengenai bahan hukum primer

dan sekunder; contoh-nya kamus, ensiklopedia, dan indeks kumulatif.<sup>29</sup>

### **3. Metode Pengumpulan Data**

Dalam penyusunan Skripsi ini, pengumpulan data di lakukan dengan cara Studi Kepustakaan yakni, dilakukan dengan cara membaca buku-buku yang berkaitan dengan Perselisihan Hubungan Industrial masalah Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu .

### **4. Teknik Pengolahan Data**

Data Sekunder yang diperoleh penulis dari studi kepustakaan tersebut kemudian dijabarkan secara sistematis dan diolah dengan cara mengklasifikasikan data-data yang ada tersebut sesuai dengan sub nya masing-masing, adapun data-data tersebut dilakukan penyaringan terlebih dahulu sebelumnya.

### **5. Analisis Data**

Analisis data dilakukan secara kualitatif, yaitu menjabarkan dengan maksud memberikan kejelasan secara mendalam. Dan kemudian dihubungkan secara sistematis guna mengungkapkan

---

<sup>29</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI-Press, 1986, hlm. 52

kebenarannya sehingga dapat ditariknya kesimpulan dari permasalahan yang ada dalam skripsi ini.<sup>30</sup>

## **I. Sistematika Penulisan**

- Bab I : Merupakan Bab Pendahuluan yang terdiri dari Latar Belakang, Permasalahan, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Ruang Lingkup, Definisi Konsep, dan Metode Penelitian.
- Bab II : Merupakan Bab Tinjauan Pustaka yang meliputi uraian-uraian umum mengenai Hubungan Industrial, Perselisihan Hubungan Industrial, Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial, Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Perjanjian Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Pengadilan Hubungan Industrial, Putusan Pengadilan
- Bab III : Merupakan Bab Pembahasan mengenai Tinjauan Yuridis Terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor.62/PDT.SUS-PHI/2016/PN.PLG
- Bab IV : Merupakan Bab Penutup yang berisi kesimpulan dan saran.

---

<sup>30</sup> *Ibid*, hlm. 86

## DAFTAR PUSTAKA

### <Buku>

Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Peraturan dan Pelaksanaan* , Samarinda : PT. Citra Aditya Bakti, 2015

Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta: 2009

Ahmad Rifai, *Penemuan Hukum oleh hakim dalam prespektif Hukum Progresif*, Sinar Grafika Jakarta: 2011

Djumadi, , *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, Jakarta: Grafindo Persada  
2004

Farid Mu'adz, *Pengadilan Hubungan Industrial dan Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan*, Jakarta, 2006

F.X. Djumaldi, *Perjanjian Kerja (a)*, Jakarta: PT Sinar Grafika, Edisi Revisi  
2005

Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1999

J.C.T. Simonangkir Dkk, *Kamus Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta: 2000.

- Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta:2007
- Libertus Jehani , *Hak- Hak Pekerja Bila di PHK*, Jakarta: Visi Media, November 2007
- Lihat Erman Rajagukguk, *Abitrase Dalam Putusan Pengadilan*, Chandra Pratama, Jakarta, 2001
- Manulang H. Sendjun, *Ketenagakerjaan*, Rineka Cipta, Jakarta:2004
- Marwan Effendy, *Teori Hukum dari Perspektif Kebijakan, Perbandingan, dan Harmonisasi Hukum Pidana*, Ciputat: Gaung Persada Press Group, 2014
- Philippe Nonet dan Philip Selznick, 2003, *Law and Society In Transcition : Toward responsive law*, Edisi Asli Terjemahan Rafael Edy Bosco, *Perkumpulan Untuk Pembaruan Hukum Berbasis Masyarakat dan Ekologis (HUMA)*
- R.Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, CB Pustaka Setia, 2013
- Rawls., “ *A Theory of Justice*” , (Cambridge Massahusetsss: The Belknap Press of Harvard University Press, 1971)
- Sri Zuhartati, *Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Kayawan Perusahaan*, Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora Vol.1 No.1 April:2010
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. XIII, Jakarta: Intermasa:1991
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (suatu Pengantar)*, Liberty, Yogyakarta:1996

Supomo Suparman, *Hubungan Acara Pradilan Hubungan Industrial, Tata Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Jala Permata Aksara, Jakarta:2009

Swasono, *Indonesia dan Doktrin Kesejahteraan Sosial*, (Jakarta: Perkumpulan Prakarsa:2005)

Ugo, Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Jakarta

W. J. S. Poerwadarminta, Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta:2003

Zaeni Asyhadie, & Arief Rahman, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta:2007  
hlm. 74

Zainal Asikin, Agusfian Wahab , S.H. *Dasar-Dasar Hukum Perburuan*, Karisma Putra Utama, Jakarta: 2008

Zulkarnain Ibrahim, *Hukum Ketenagakerjaan Aspek Sejarah dan Dinamika Perkembangannya*, UPT. Penerbit dan Percetakan, Palembang:2017

**<Jurnal>**

Akbar Pradima, *Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Diluar Pengadilan DIH*, Jurnal Ilmu Hukum Vol. 9

Ari Hernawan, *Keberadaan Uang Pesangon Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum Di Perusahaan Yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun*, Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana

Falentino Tampongangoy, *Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia* Vo.I/No.1/Jan-Mrt/2013

Fleine Sampel, *Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Hak-Hak Normatif Pekerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003*, Jurnal Lex et Societatis, Vol. III/No.9

Fithriatus Shalihah, *Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia*, Jurnal Selat Volume 4 Nomor 1

I Nyoman Wahyu Triana, I Made Udiana, 2014 “ *Kesepakatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui perjanjian bersama ditinjau dari aspek ketenagakerjaan*” Volume 1 , No. 1, 2014

Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), *Pengaruh Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Hak-Hak Karyawan dan Kepuasan Kerja* Vol. 28 No. 1 November 2015

Jurnal Hukum Bisnis, *Bukti Tidak Langsung ( Indirect Evidence ) dan Penerapannya dalam Hukum Persaingan Usaha*, Volume 32.

Jurnal Wawasan Yuridika, *Peran Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja* Volume 1

Regina Reverly, *Tinjauan Yuridis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negri Semarang Nomor 44/G/2013/PHI.SMG Terhadap Hak atas Upah Proses Pekerja yang Diputus Hubungan Kerja*, Jurnal JOM Fakultas Hukum Volume IV No. 2

Riska Fitriyani, *Proses Mediasi di Kabupaten Siak*, Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 3 No.1, 2013

Sunarno, *Beberapa Masalah Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Solusinya*, Jurnal Wacana Hukum Vol.VIII No.2

Suyanto, *Kontruksi Hukum Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Jurnal Pro Hukum, Vol. IV, No. 1

Syaeful Bahri\*, Jawade Hafidz \*\* , *Penerapan Asas Pacta Sunt Servanda Pada Testament Yang Dibuat Di Hadapan Notaris Dalam Perspektif Keadilan*, Jurnal Akta Vol.4 No.2

Tanti Kirana Utami, 2013, "*Peran Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja*" Jurnal Wawasan Hukum, Vol. 28 No. 01, 2013

Umar Kasim, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Informasi Hukum Vol. 2 Tahun 2004

USU Law Journal, *Analisis Yuridis Terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Atas Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Alasan Mengundurkan diri (studi kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor:37 K/Pdt.sus/2013* Vol. 3. No. 1, April 2015

Vega O Merpati, *Lex ey Societatis, Hak dan Kewajiban Perusahaan terhadap Perusahaan Terhadap Pekerja yang Bekerja Melebihi Batas Waktu* Vol. II/No.8/Sep-Nov/2014

Yuliasih, *Perlindungan Hukum Desain Industri Dalam Pelaksanaan Prinsip Keadilan Menurut Teori Keadilan John Rawls (Studi Kasus Putusan Nomor 35 PK/PDT.SUS-HKI/2014)*, Jurnal Notarius Eisi 08 Nomor 2

Zulkarnain Ibrahim, 2013 “*hukum pengupahan yang berkeadilan substansif*” ;  
Jurnal Dinamika Hukum Vol 13 No.3, 2013

**<Peraturan-Perundang-Undangan>**

Undang-Undang Nomor 2 tahun Ketentuan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan