PERANAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HAK (UPAH) ANTARA PEKERJA DAN PENGUSAHA



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Persyaratan Untuk Menempuh Gelar Sarjana Hukum Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

Oleh:

NADIA MUFIDA 02011381621256

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS SRIWIJAYA PALEMBANG

2020

UNIVERSITAS SRIWIJAYA FAKULTAS HUKUM PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama

Nadia Mufida

NIM

02011381621256

Program Kekhususan

Hukum Perdata

Judul Skripsi

PERANAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HAK (UPAH) ANTARA PEKERJA DAN PENGUSAHA

Telah diuji dan lulus dalam Sidang Ujian Komprehensif dan dinyatakan memenuhi syarat memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

Mengesahkan,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pembantu

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

NIP. 195506161986031002

Theta Murty, S.H., M.H. NIP. 198203202014042001

Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya,

Dr. Febrian, S.H.,M.S. NIP 196201311989031001

i

HUKUM

UNIVERSITAS SRIWIJAYA FAKULTAS HUKUM

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa

: Nadia Mufida

Nomor Induk Mahasiswa

: 02011181621226

Tempat / Tanggal Lahir

: Palembang, 8 Juni 1998

Fakultas

: Hukum

Strata Pendidikan

: S1

Program Studi

: Ilmu Hukum

Program Kekhususan

: Studi 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 saya ini, saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul dikemudian hari dengan ketentuan yang berlaku.

Palembang,27 Mei 2020

BBAHF098580677

MOTTO

"Jangan takut salah, karena dengan kesalahan yang pertama kita dapat menambah pengetahuan untuk mencari jalan yang benar pada langkah yang kedua"

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- **Allah SWT.**
- **❖** Papa dan Mama
- **❖** Saudara-saudaraku tersayang
- * Teman-teman seperjuanganku
- **Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas segala rahmat-Nya dan ridho-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Peranan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Perselisihan Hak (Upah) Antara Pekerja dan Pengusaha". Penulisan skripsi ini dilaksanakan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Penulisan skripsi ini dilatarbelakangi karena masih banyak masyarakat awam yang tidak megetahui jalur tempuh untuk menyelesaikan sengketa perburuhan dan tidak mengetahui peranan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Maka dari itu penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam hal ini dari sisi penegakan hukum perdata khususnya dalam ketenagakerjaan.

Dalam penyusunannya, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun agar skripsi ini dapat lebih baik lagi di masa yang akan datang. Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Palembang, 27 Mei 2020

Nadia Mufida

UCAPAN TERIMAKASIH

Alhamdulilah puji syukur kepada Allah SWT, atas rahmat karunia yang telah engkau limpahkan kepada Penulis karena atas kehendak dan ridho-Nya Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini, Penulis menyadari begitu banyak mendapat bantuan, dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada yang terhormat:

- Bapak Dr. Febrian, S.H., M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
- 2. Bapak Dr. Mada Apriandi Zuhir, S.H., MCL. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
- Bapak Dr. Ridwan S.H., M.Hum. selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
- 4. Bapak H. Murzal Zaidan, S.H., M.Hum. selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
- 5. Bapak Dr. H. Zulkarnain Ibrahim S.H., M.Hum., selaku Pembimbing pertama, yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, memberikan saran, serta dukungan kepada Penulis selama proses penyusunan skripsi ini;
- 6. Ibu Theta Murty S.H., M.H selaku Pembimbing kedua, terimakasih bu telah meluangkan waktunya untuk membimbing, memberikan saran, serta dukungan kepada Penulis selama proses penyusunan skripsi ini;

- 7. Ibu Sri Turatmiyah S.H., M.Hum., selaku Ketua Bagian Studi Hukum Perdata;
- 8. Bapak H. Albar Sentosa Subari S.H., S.U., selaku Penasihat Akademik;
- 9. Seluruh Dosen, Pegawai dan Staff Administrasi Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah membantu membimbing, mengajar dan mendidik penulis selama menjalani masa perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.;
- 10. Kedua orang tuaku tercinta Papa H. Hamdi dan Mama Hj. Arini S.E yang telah begitu berjasa memberikan semangat, dukungan, dan doa yang tiada henti di setiap langkahku dalam masa perkuliahan sampai menyelesaikan skripsi ini;
- 11. Saudara-saudaraku Imam Mufid S.E. dan Amalia Mufida S.E. yang kusayangi atas doa, kasih sayang, kesabaran dan dukungan kalian sebagai penyemangat dalam proses penulisan skripsi ini.
- 12. Terimakasih kepada Hariyanto S.H. yang tanpa henti selalu memberikan dukungan, doa dan semangat sekaligus mengetahui keluh kesahku dalam penulisan skripsi ini;
- 13. Terimakasih untuk sahabat seperjuangan terbaik ku diperkulihan Ita Farihah, Vina Dwi Lestari, Safitri Puteri Lestari, Keisha Monica, Setio Angger Prambudi, dan Muhammad Firman;
- 14. Terima kasih untuk sahabat terbaikku sedari kecil Via Adelestari yang selalu memberikan semangat, dukungan serta motivasi dalam penulisan skripsi ini;
- 15. Terima kasih untuk teman-temanku tersayang Imel, Diah, Windy, Bibil, Vira, Dhella, Sindi, Putri telah memberikan dukungan dan semangat dalam penulisan skripsi ini;

16. Kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan dan

Pengadilan Negeri Kelas I.A Palembang yang telah memudahkan penulis

mendapatkan sumber untuk skripsi ini;

17. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak

bisa Penulis sebutkan satupersatu.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan yang telah diberikan

dan penulis mohon maaf jika terdapat kesalahan dalam penulisan ini. Semoga penulisan

skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi kita semua.

Palembang, 27 Mei 2020

Nadia Mufida

02011381621256

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL DAN SKEMA	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Ruang Lingkup	10
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	11
F. Kerangka Teori	11
G. Metode Penelitian	14
1. Jenis Penelitian	14
2. Pendekatan Penelitian	15
3. Jenis dan Sumber Data	16
4. Teknik Pengumpulan Data	17
5. Lokasi Penelitian	17
6. Teknik Penentuan Sampel	18
7. Teknik Pengolahan Data	18
8. Analisis Data	19
9. Penarikan Kesimpulan	19

H.	Sistematika Penulisan	20
BAB I	II TINJAUAN PUSTAKA	21
A.	Tinjauan Umum Tentang Pekerja dan Pengusaha	21
	1. Pengertian Pekerja	21
	2. Hak dan Kewajiban Pekerja	22
	3. Pengertian Pengusaha	24
	4. Hak dan Kewajiban Pengusaha	25
B.	Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja	26
	1. Pengertian Perjanjian Kerja	26
	2. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja	30
	3. Berakhirnya Perjanjian Kerja	32
C.	Tinjauan Umum Tentang Upah	33
	1. Pengertian Upah	33
	2. Teori Pengupahan	35
	3. Sistem Pengupahan	36
	4. Upah Minimum	38
D.	Tinjauan Umum Tentang Hubungan Industrial	39
	1. Pengertian Hubungan Industrial	39
	2. Hubungan Industrial Indonesia	42
	3. Perselisihan Hubungan Industrial	45
BAB I	III PEMBAHASAN	48
A.	Peranan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Per	selisihan Hak
	(Upah) Antara Pekerja Dan Pengusaha	48
B.	Kendala-Kendala Pengadilan Hubungan Industrial Dalam	Penyelesaiar
	Perselisihan Hak (Upah) Antara Pekerja Dan Pengusaha	71

BAB IV PENUTUP	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	84
I AMPIRAN	

DAFTAR TABEL DAN SKEMA

Tabel I Jenis Perselisihan Hubungan Industrial dan Penyebab Perselisihan
Tabel II Data Perselisihan Hak di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi
Sumatera Selatan Tahun 2018
Tabel III Data Perselisihan Hak di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi
Sumatera Selatan Tahun 2019
Tabel IV Jumlah perkara Pengadilan Hubungan Industrial secara keseluruhan 59
Tabel V Jumlah Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Khususnya Perselisihan
Hak
Skema I Alur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-
Undang Nomor2 Tahun 200467

ABSTRAK

Penulisan skripsi ini berjudul "Peranan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Perselisihan Hak (Upah) Antara Pekerja dan Pengusaha". Dalam penulisan skripsi ini menggunakan metode yuridis-empiris, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataan di masyarakat, dengan menggunakan metode wawancara. Penarikan kesimpulan dilakukan secara Induktif. Dalam skripsi ini mengangkat rumusan masalah tentang Bagaimana Peranan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Perselisihan Hak (Upah) Antara Pekerja Dan Pengusaha dan Apakah Kendala-Kendala Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Perselisihan Hak (Upah) Antara Pekerja dan Pengusaha, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis tentang Peranan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Perselisihan Hak (Upah) Antara Pekerja Dan Pengusaha serta mengetahui kendala-kendala pengadilan hubungan industrial dalam penyelesaian perselisihan hak (upah) antara pekerja dan pengusaha. Hasil penelitian dari penulisan ini adalah upaya untuk mengetahui peranan Pengadilan Hubungan Industrial dalam penyelesaian perselisihan hak (upah) antara pekerja dan pengusaha sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta kendala-kendala yang ditemui dalam penyelesaian perselisihan hak (upah) antara pekerja dan pengusaha yakni faktor hukumnya sendiri, faktor penegak hukum, faktor sarana atau fasilitas, faktor masyarakat, faktor kebudayaan dan faktor bidang pengawasan.

Kata Kunci: Pengadilan, Perselisihan, Upah

Pembimbing Utama

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

NIP. 195506161986031002

Pembimbing Pembantu

Theta Murty. S.H., M.H.

NIP. 198203202014042001

Ketua Bagian Hukum Perdata

Sri Turatmiyah, S.H., M.Hum.

NIP. 196511011992032001

BABI

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Setiap orang mempunyai bermacam-macam peran dalam pergaulan hidupnya di masyarakat, peran menentukan apa yang diperbuat seseorang bagi masyarakat. Peran biasa disandingkan dengan status atau kedudukan seseorang dalam jabatan, peran dan kedudukan tidak bisa dipisahkan, tidak ada peran tanpa kedudukan, begitu pula tidak ada kedudukan tanpa peran. Peranan merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan. Dapat juga dikatakan bahwa peran adalah suatu hak dan kewajiban seseorang dalam menjalankan suatu profesi/pekerjaan.¹

Dengan bekerja seseorang dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Manusia bekerja bukan sebagai obyek melainkan sebagai subyek yaitu pelaku dalam proses produksi maupun sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabat yang dimilikinya. Tujuan yang paling mendasar bagi para pekerja untuk bekerja adalah memperoleh upah sebagai imbalan atas tenaga yang ia keluarkan, dan upah bagi pekerja sebagai akibat dari perjanjian kerja yang merupakan faktor utama, karena upah

¹ Soerjono Soekanto, 2012, *Sosiologi Suatu PengantarEdisi Revisi*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm.212.

merupakan sasaran penting bagi pekerja guna menunjang kesejahteraan hidupnya, diantaranya menghidupi diri sendiri maupun keluarganya demi kelangsungan hidup.²

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan perkerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat yang merupakan roda penggerak utama perekonomian bangsa Indonesia.³ Secara yuridis dalam hukum ketenagakerjaan kedudukan pengusaha dan pekerja adalah sama dan sederajat. Namun, secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara pekerja atau bisa dikatakan juga buruh dengan pengusaha tidak sama dan seimbang.4

Setiap tindakan atau peranan haruslah berdasarkan atas hukum, karena Indonesia pada hakekatnya adalah negara hukum (*Rech Staat*), hal itu ditegaskan dalam Pasal 1 (3) UUD 1945 yang pada penjelasannya bahwa negara indonesia bukanlah semata-mata hanya kekuasaan, melainkan kekuasaan yang harus berdasarkan atas hukum. Dengan adanya hukum, maka akan tercapai tujuan negara hukum yang mengandung 3 (tiga) ide dasar hukum, yaitu kemanfaatan, keadilan dan kepastian

² Agung Ayu Ngurah Riska Suhariani, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Keterlambatan Pembayaran Upah Pada UD Darma Kreasi Jaya", e-Journal Komunitas Yustisia Universitas Pendidikan Ganesha, Vol. 1, No. 2 Tahun 2018.

³ Laurensius Arliman S, "Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia", jurnal Selat, Vol. 5 No. 1, Oktober 2017, hlm.81.

⁴ Fenny Natalia Khoe, "Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, Vol. 2, No. 1 Maret 2013, hlm. 3.

hukum. Tujuan hukum ialah mengatur pergaulan hidup secara damai, hukum menghendaki perdamaian.⁵

Istilah pekerja/buruh sangat dikenal dalam dunia ketenagakerjaan dan sudah sejak lama digunakan jauh sebelum indonesia merdeka. Seiring dengan kemajuan era globalisasi, pekerja/buruh telah disadari merupakan salah satu kebutuhan dasar yang harus dipenuhi. Adapun yang dimaksud pekerja adalah penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah dan mereka yang mengurus rumah tangga.⁶

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Sebagaimana halnya dengan istilah buruh, Pengusaha Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah : 8 a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan

 $^{^5}$ Van Apeldoorn, 2011, $Pengantar\ Ilmu\ Hukum\ Edisi\ Revisi,$ Pradnya Paramita, Jakarta, hlm.10.

⁶ Rizki Herdian Zenda, "Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Surabaya", *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol.2, No.1 Maret 2017.

⁷ Koesparmono Irsan, 2016, Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta, hlm.191.

 $^{^8}$ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat 5.

milik sendiri; b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh adalah sebuah hubungan hukum yang didasarkan pada sebuah perjanjian kerja dimana masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi.

Pengusaha berkewajiban melindungi hak-hak daripada tenaga kerja yang bekerja di tempatnya, larangan bagi pengusaha terhadap tenaga kerja antara lain: ¹⁰ (a) pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat; (b) bengusaha dilarang mempekerjakan anak; (c) pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB; (d) pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja; (e) pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya; dan (e) pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.

Salah satu hak dasar pekerja di tegaskan dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat 2 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta

⁹ Yohanes Andreyanto Prabowo, "Studi Kasus Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja/Buruh Di Kontraktor Agawe Studio Giwangan", jurnal Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2015.

¹⁰ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 67-85.

mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.¹¹ Pengaturan lebih lanjut mengenai imbalan/upah diatur lagi di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, bahwa pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. ¹²

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Akan tetapi khususnya di Kota Palembang, Seringkali terjadi perselisihan hak (upah) pekerja yang itu merupakan hak-hak tenaga kerja yaitu hak upah pegawai dan mereka yang menjadi tenaga kerja kebanyakan orang yang awam

-

¹¹ Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 28D ayat 2.

 $^{^{12}}$ Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Pasal 18 avat 1.

¹³ Barzah Latupono, "Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (*Outsourcing*) Di Kota Ambon". *Jurnal Sasi*, Vol. 17. No. 3 Juli-September 2011.

¹⁴ Ashabul Kahfi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja", *jurnal Jurisprudentie*, Vol. 3, No.2 Desember 2016.

hukum dan tidak mengetahui jalur tempuh hukum untuk menyelesaikan permasalahan perselisihan hak (upah) tersebut.

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang telah diatur dalam undang-undang. Dalam perjanjian ini juga berlaku ketentuan mengenai prestasi, sehingga yang menjadi hak pekerja akan menjadi kewajiban pengusaha, dan sebaliknya yang menjadi hak pengusaha akan menjadi kewajiban pekerja. Dengan adanya perjanjian kerja, ketika melaksanakan suatu perjanjian pekerja haruslah bertindak sebagai pekerja yang baik. ¹⁵

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 perjanjian, kesepakatan dan perundang-undangan,termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. ¹⁶ Upah merupakan salah satu sumber penghasilan bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak. Hak atas upah timbul dari perjanjian kerja, dan merupakan salah satu hak dalam hubungan kerja. ¹⁷

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan

¹⁵ Eka Wijaya, "Tinjauan Yuridis Mengenai Keberadaan Karyawan Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Di Koperasi Mahasiswa Universitas Gadjah Mada", *Jurnal Hukum Perdata*, Vol. 2, No. 2 November 2013.

¹⁶ Veronika Nugraheni Sri Lestari, "Sistem Pengupahan di Indonesia", *Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam*, Vol.8, No. 2 2017.

¹⁷ Yetniwati, "Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan", *jurnal Mimbar Hukum*, Vol.29, No.1 Februari 2017.

pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan. Maka perselisihan hubungan industrial meliputi: a. perselisihan hak; b. perselisihan kepentingan; c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan d. perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan.

Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja yang sekarang ada di ibukota provinsi. Pengajuan gugatan dimaksud harus melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. ²⁰

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut

¹⁸ Ibid., hlm.227.

¹⁹ Ujang Charda S, "Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004", *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol.1, No. 1 Maret 2017.

²⁰ Rika Jamin Marbun, "Lembaga KEerjasama (LKS) Bipartit Perusahaan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hhubungan Industrial Di Kabupaten Deli Serdang", *USU Law Journal*, Vol.5, No.1 Januari 2017.

memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.²¹

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Peranan Pengadilan Hubungan Industrial diatur dalam peraturan perundang-undangan, Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus²³: a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak; b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan; c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja; d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Akan tetapi dalam kehidupan dewasa ini peranan Pengadilan Hubungan Industrial dalam penyelesaian perselisihan hak (upah) antara pekerja dan pengusaha

²¹ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 102.

²² Wilson Bangun, 2017, *Manajemen SDM Hubungan Industrial*, PT.Gelora Aksara Pratama, Bandung, hlm.185.

²³ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 56.

menjadi kurang diperhatikan karena disebabkan oleh beberapa kendala. Menurut Soerjono Soekanto, masalah pokok penegakan hukum sebenarnya terletak pada faktorfaktor yang mungkin mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut antara lain: 1) faktor hukumnya sendiri; 2) faktor penegakan hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum; 3) faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum; 4) faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan; dan 5) faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup. 24 Kelima faktor tersebut saling berkaitan dan merupakan tolak ukur daripada efektifitas penegakan hukum serta faktor bidang pengawasan juga menjadi kendala.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan membahasnya secara ilmiah dalam bentuk skripsi yang berjudul "PERANAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HAK (UPAH) ANTARA PEKERJA DAN PENGUSAHA."

²⁴ Soerjono Soekanto, 2014, *Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.5.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan Latar belakang di atas, dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

- Bagaimana peranan Pengadilan Hubungan Industrial dalam penyelesaian perselisihan hak (upah) antara pekerja dan pengusaha?
- 2. Apakah kendala-kendala yang dihadapi Pengadilan Hubungan Industrial dalam penyelesaian perselisihan hak (upah) antara pekerja dan pengusaha?

C. RUANG LINGKUP

Agar pembahasan penelitian ini tidak menyimpang dari pembahasan atau permasalahan sehingga terarah dan sesuai dengan objek permasalahan dan judul, maka ruang lingkup dalam penulisan skripsi ini hanya terbatas pada peranan Pengadilan Hubungan Industrial dalam penyelesaian perselisihan hak (upah) antara pekerja dan pengusaha.

D. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

- 1. Untuk mengetahui dan menjelaskan peran Pengadilan Hubungan Industrial dalam penyelesaian perselisihan hak (upah) antara pekerja dan pengusaha.
- Untuk mengetahui dan menjelaskan kendala-kendala yang dihadapi Pengadilan Hubungan Industrial dalam penyelesaian perselisihan hak (upah) antara pekerja dan pengusaha.

E. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebagai bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dibidang ilmu hukum khususnya hukum perdata tentang Peranan Pengadilan Hubungan Industrial dalam penyelesaian perselisihan hak (upah) antara pekerja dan pengusaha.

2. Manfaat Praktis

Hal ini di harapkan dapat berguna sebagai bahan bacaan atau sumber informasi bagi pihak yang berkepentingan dan menjadi referensi ilmiah bagi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

F. KERANGKA TEORI

1. Teori Keadilan

Pandangan keadilan menurut kaidah-kaidah atau aturan-aturan yang berlaku umum yang mengatur hubungan manusia dalam masyarakat atau hukum positif (Indonesia). Pada pokoknya pandangan keadilan ini sebagai suatu pemberian hak persamaan tapi bukan persamarataan. Aristoteles membedakan hak persamaannya sesuai dengan hak proporsional. Kesamaan hak dipandangan manusia sebagai suatu unit atau wadah yang sama. Kesamaan

proporsional memberi tiap orang apa yang menjadi haknya sesuai dengan kemampuan dan prestasi yang telah dilakukannya.²⁵

2. Teori Negara Kesejahteraan

Pengertian kesejahteraan minimal mengandung empat makna, yaitu: (1) sebagai kondisi sejahtera (*well-being*); (2) sebagai pelayanan sosial; (3) sebagai tunjangan sosial; dan (4) sebagai proses atau usaha terencana. Dalam kajian ilmu negara dikenal dua model negara, yaitu negara penjaga malam (*nachtwakerstaat*) dan negara kesejahteraan (*welvarestaat*). Model negaranegara modern sekarang yang dianut adalah *welvarestaat*. Menurut Soekarno, menghendaki negara kesejahteraan untuk mensejahterakan rakyat jelata. Rakyat di lapangan politik adalah raja, namun jangan sampai dilapangan ekonomi tetaplah ia budak. Rakyat harus mendapat kesamarataan dilapangan ekonomi, tidak lemah dan tak berdaya. Demikian juga buruh menjadi tuan dibidang politik, tetapi juga tuan di bidang ekonomi. Tujuan negara Indonesia saat ini jelas harus konsisten dan tercapai sesuai dengan amanat Pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945.²⁷

Peranan Soekarno tercatat dalam sejarah sebagai penggali nilai-nilai Pancasila, termasuk salah satu Perumus Piagam Jakarta yang didalamnya

²⁵ Mochtar Kusumaatmadja dan B. Arief Sidharta, *Pengantar Ilmu Hukum, Suatu Pengenalan Pertama Ruang Lingkup Berlakunya Ilmu Hukum,* Bandung: Alumni, 2000, hlm. 4.

²⁶ Zulkarnain Ibrahim, "Hukum Pengupahan Yang Berkeadilan Substantif", *e-journal undip*, Vol.42, No.2 2013.

²⁷ *Ibid.*, hlm.36.

adalah Pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Negara wajib memajukan kesejahteraan umum, merupakan asas *walvare staat* yang harus menjadi dasar dari hukum positif Indonesia. Negara kesejahteraan dengan nilainilai Pancasila tersebut akan tercapai tujuannya, jika dilaksanakan oleh pemerintahan yang melaksanakan amanat dari rakyat.²⁸

Hukum pengupahan sejalan dengan amanat dari rakyat, harus adil dan mensejahterakan pekerja, maka harus diperhatikan: (1) hukum dan institusi; harus dihijrahkan atau diperbaiki jika tidak adil; (2) negara adalah lembaga sosial yang diadakan manusia untuk memenuhi kebutuhannya yang vital; dan (3) walvare state merupakan kreasi dan produk demokrasi multipartai atau kebijakan (koalisi) partai politik yang memerintah untuk menciptakan warga negara dan angkatan kerja yang terdidik dan sehat dan mengurangi kesenjangan sosial ekonomi. Ketiga unsur dari penjabaran grand theory ini, harus merekomendasikan suatu alternatif teori baru dalam pembentukan perundangundangan ketenagakerjaan yang berkeadilan substantif.²⁹

3. Teori Upah Teladan

Teori yang datangnya dari pihak majikan ini, menjadikan upah bagi buruh suatu jumlah yang hanya cukup untuk menyelenggarakan kehidupannya saja. Sering kali dikatakan juga suatu jumlah yang hanya cukup untuk menjaga

²⁸ *Ibid.*, hlm.37.

²⁹ *Ibid.*, hlm.39.

jangan sampai buruh mati. Menurut teori tersebut persaingan antara dan oleh sesama buruh, upah selalu akan tertekan ke bawah sampai minimum walaupun minimum ini tidaklah tetap untuk sepanjang masa atau untuk semua golongan penduduk.³⁰

Naik turunnya upah akan selalu berkisar pada minimum itu. Jika upah naik sampai lebih dari minimum itu, maka kemakmuran buruh akan bertambah dan bertambahnya kemakmuran itu akan mengakibatkan bertambahnya perkawinan. Kelahiran akan bertambah pula. Akibat bertambahnya kemakmuran adalah pula berkurangnya kematian. Karena dengan demikian tenaga kerja atau penawaran tenaga kerja menjadi lebih besar, maka upah akan menurun. Jika upah ini akan terus menurun sampai dibawah minimum tersebut di atas, perkawinan dan kelahiran berkurang, sedangkan kematian meningkat. Akibatnya penawaran tenaga kerja berkurang dan karena itu upah akan naik. 31

G. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Pendekatan yuridis (hukum dilihat sebagai norma atau *das sollen*), karena dalam membahas permasalahan penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum (baik hukum yang tertulis) maupun hukum yang tidak tertulis atau baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder). Pendekatan empiris

³⁰ Zulkarnain Ibrahim, 2019, *Hukum Pengupahan Indonesia: Berkeadilan Substantif*, Universitas Sriwijaya, Palembang, hlm. 50.

³¹ *Ibid.*, hlm. 52

(hukum sebagai kenyataan sosial, kultural atau *das sein*), karena dalam penelitian ini digunakan data primer yang diperoleh dari lapangan.³²

Jadi, pendekatan yuridis empiris dalam penelitian ini maksudnya adalah penelitian lapangan, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataan di masyarakat, atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di masyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data yang dikumpulkan kemudian menuju identifikasi masalah yang akhirnya menuju pada penyelesaian masalah.³³

2. Pendekatan Penelitian

a. Pendekatan Perundang-Undangan (statue approach)

Pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) yaitu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.³⁴

b. Pendekatan Sosiologi Hukum (sosiolegal approach)

Pendekatan sosiologi adalah pendekatan dengan melihat sesuatu kenyataan hukum didalam masyarakat dan berfungsi sebagai penunjang

³² Peter Mahmud, 2017, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Prenada Media Group, Jakarta, hlm.10.

³³ Bambang Waluyo, 2008, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.15.

³⁴ Peter Mahmud. *Op. Cit.* hlm.133.

untuk mengindentifikasi temuan bahan non-hukum bagi keperluan penelitian atau penulisan hukum.³⁵

3. Jenis dan Sumber data

135.

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti.³⁶
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, dan peraturan perundang-undangan. Data sekunder tersebut dibagi menjadi:³⁷
 - 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mengikat, seperti Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD 1945), Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

³⁵ Zainuddin Ali, 2009, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 23.

³⁶ Sanapiah Faisal, 2013, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, hlm. 310.

³⁷ Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*, Prenadamedia, Jakarta, hlm

- 2) Bahan hukum sekunder, yaitu dapat berupa tulisan-tulisan tentang hukum baik dalam bentuk buku atapun jurnal-jurnal, khusus mengenai peranan Pengadilan Hubungan Industrial dalam penyelesaian perselisihan hak (upah) antara pekerja dan pengusaha.
- 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder yang berkaitan dengan penelitian ini diataranya adalah surat kabar, internet, kamus Hukum,dan kamus Besar Bahasa Indonesia.

4. Teknik Pengumpulan Data

- a. Studi Lapangan, yaitu data lapangan yang diperlukan sebagai data penunjang diperoleh melalui informasi dan pendapat-pendapat dari responden yang ditentukan secara *purposive sampling* dan/atau *non random sampling*.³⁸
- b. Studi Pustaka, yaitu data kepustakaan yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang bersumber dari peraturan perundang–undangan, buku–buku, dokumen resmi, publikasi dan hasil penelitian.³⁹

5. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu di Pengadilan Negeri Kelas I.A Khusus Jl. Kapten A. Rivai No. 16, Sungai Pangeran, Kec.Ilir

³⁹ *Ibid.*, hlm.140.

³⁸ *Ibid.*, hlm. 137.

Timur I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30129 dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Jl. Jend. A. Yani No. 284, 13 Ulu, Kec. Seberang Ulu II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30116. Penentuan lokasi penelitian ini karena lokasi tersebut menyediakan data yang diperlukan dalam pengerjaan skripsi ini.

6. Teknik Penentuan Sampel

Teknik sampling adalah prosedur yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan karakteristik dari suatu populasi, meskipun hanya beberapa orang yang diwawancarainya. 40 Penulis menggunakan cara *purposive sampling* di Pengadilan Hubungan Industrial Palembang. *Purposive sampling* adalah salah satu teknik *non random sampling*, dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. 41

7. Teknik Pengolahan Data

Data yang telah terkumpul melalui kegiatan pengumpulan data akan di proses melalui pengolahan dan penyajian data. Data yang diperoleh dari studi kepustakaan dan wawancara dikumpulkan, diseleksi dan dievaluasi untuk

_

⁴⁰ *Ibid.*, hlm.98.

⁴¹Anwar Hidayat, 2017, *Penjelasan tentang purposive sampling lengkap detail*, https://www.statistikinan.com/2017/06/penjelasan-teknik-purposive-sampling.html. (Diakses Minggu tanggal 22 September 2019 pukul 15.30 WIB).

kemudian di deskripsikan dalam bentuk – bentuk penjelasan. Sedangkan data yang diperoleh dari daftar pertanyaan akan ditelaah terlebih dahulu dan kemudian akan disajikan dengan cara pemeriksaan dan penelitian data yang diperoleh untuk menjamin apakah sudah dapat dipertanggungjawabkan dengan kenyataan.

8. Analisis Data

Setelah data data primer dan data sekunder diperoleh, kemudian dikumpulkan, dikelola secara menyeluruh dan komperensif untuk menjawab permasalahan hukum dalam skripsi ini, Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, analisis data yang dipergunakan adalah pendekatan kualitatif terhadap data primer dan data sekunder.⁴²

9. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan secara induktif yaitu cara pengambilan kesimpulan yang diawali dari fakta atau data khusus berdasarkan data lapangan, setelah mendapatkan hasil dari pengamatan dari lapangan. Data dan fakta hasil lapangan di susun, dikaji dan dioleh untuk ditarik maknanya dalam bentuk pernyataan atau kesimpulan yang bersifat umum.⁴³

⁴² *Ibid.*, hlm.107.

⁴³ S. Nasution, 2011, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, hlm. 16.

H. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika dalam penulisan ini terdiri dari 4 bab, dimana pada setiap bab

terdiri dari beberapa sub pembahasan. Adapun perinciannya sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini akan meguraikan mengenai Latar Belakang, Rumusan Masalah, Ruang

Lingkup, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kerangka Teori, Metode Penelitian,

serta Sistematika Penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini memuat tinjauan umum mengenai Pekerja dan Pengusaha, Perjanjian

Kerja, Upah, Hubungan Industrial.

BAB III: PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas dan menjelaskan jawaban atas permasalahan yang telah

disebutkan dalam sub-bab rumusan masalah.

BAB IV: PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dari keseluruhan isi yang telah

diuraikan penulis dari hasil penelitian yang merupakan jawaban dari pokok masalah

yang diangkat dalam penelitian ini. Serta juga akan memuat beberapa saran dari penulis

yang merupakan alternatif solusi terhadap permasalahan yang dibahas dalam skripsi

ini.

20

DAFTAR PUSTAKA

A. JURNAL

- Amalia, Apri, 2017, "Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian", *USU Law Journal*, Vol. 5, No. 1 Januari 2017.
- Aninditiya, Rahadian Dimas, 2015, "Pengaruh Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Hak-Hak Karyawan dan Kepuasan Kerja", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 28, No. 1 November 2015.
- Arliman S, Laurensius, 2017, "Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia", *jurnal Selat*, Vol. 5 No. 1, Oktober 2017, hlm.81.
- Budiono, Abdul Rachmad, 2012, "Makna Perintah Sebagai Salah Satu Unsur Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Arena Hukum*, Vol. 6, No. 2 Agustus 2012.
- Burhanuddin, 2017, "Analisis Yuridis Resolusi Konflik hubungan Industrial Di kabupaten Luwu", *Journal UIN Alauddin*, Vol. 6, No. 1 Juni 201.7
- Charda S, Ujang, 2017, "Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004", *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol.1, No. 1 Maret 2017.
- Eriza, Novi, 2016, "Tanggung Jawab Ganti rugi Atas Pemutusan Kontrak Kerja Sepihak Terhadap Pekerja Oleh PT. Sucofindo Episi Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal JOM Fakultas Hukum*, Vol. 3, No. 2 Oktober 2016.
- Heriyono, 2013, "Hubungan Industrial (Teori dan Implementasi)", *Jurnal Ekonomi*, Vol. 6, No. 4 September-Desember 2013.
- Hermawan, Ari, 2012, "Keseimbangan Dan Kewajiban Pekerja Dan Pengusaha Dalam Mogok Kerja", *Jurnal Mimbar Hukum*, Vol. 24, No. 3 Oktober 2012.
- Ibrahim, Zulkarnain, 2013, "Hukum Pengupahan Yang Berkeadilan Substantif", *e-journal undip*, Vol.42, No. 2 2013.

- Ismail, Najmi, 2018, "Hukum dan Fenomena Ketenagakerjaan", *Jurnal Pekerjaan Sosial*, Vol. 1, No. 3 Desember 2018.
- Jumiati, Dahlia dan Agatha, 2011, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004", *Jurnal Wacana Hukum*, Vol. 9, No. 2 Oktober 2011.
- Kahfi, Ashabul, 2016, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja", *jurnal Jurisprudentie*, Vol. 3, No.2 Desember 2016.
- Kahfi, Ashabul, 2018, "Pengupahan: Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan Di Indonesia", *Jurnal Jurisprudentie*, Vol. 5, No. 2 Desember 2018.
- Khoe, Fenny Natalia, 2013, "Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, Vol.2, No.1, Maret 2013.
- Latupono, Barzah, 2011, "Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (*Outsourcing*) Di Kota Ambon", *Jurnal Sasi*, Vol. 17, No. 3 Juli-September 2011.
- Lestari, Veronika Nugraheni Sri, 2017, "Sistem Pengupahan di Indonesia", *Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam*, Vol.8, No. 2 2017.
- Marbun, Rika Jamin, 2017, "Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit Perusahaan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hhubungan Industrial Di Kabupaten Deli Serdang", *USU Law Journal*, Vol. 5.No. 1 Januari 2017.
- Ningsih, Nia Oktavia, 2015, "Peran Serikat Pekerja dan Manajemen Dalam Membina Hubungan Industrial", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 24, No. 1 Juli 2015.
- Pamungkas, Donny, 2017, "Keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama Bagi Pekerja Yang Tidak Menjadikan Anggota Serikat Pekerja", *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 13, No. 26 Agustus 2017.
- Pandecta, 2015, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja", *Journal Unnes*, Vol. 10, No. 2 Desember 2015.
- Panggabean, Rozelin Marsaulina, 2018, "Kajian Implementasi Hubungan Industrial Di PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 12, No. 2 Febuari 2018.

- Prabowo, Yohanes Andreyanto, 2015, "Studi Kasus Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja/Buruh Di Kontraktor Agawe Studio Giwangan", jurnal Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2015.
- Prasetyo, Hananto, 2017, "Pembaharuan Hukum Perjanjian *Sportentertainment* Berbasis Nilai Keadilan", *Jurnal Pembaharuan Hukum*, Vol. 4, No. 1 Januari-April 2017.
- Pujilestari, Triana, 2013, "Analisis Hubungan Industrial Tanpa Adanya Serikat Pekerja (Suatu Studi Pada PT. Apexindo Pratama Duta Tbk), *Jurnal Fisip UI*, 2013.
- Rohanawati, Ayunita Nur, 2018, "Kesetaraan Dalam Perjanjian Kerja dan Ambiguitas Pertimbangan Hukum Mahkamah Konstitusi", *Jurnal Yudisial*, Vol. 11, No. 3 Desember 2018.
- Rumimpunu, Fritje, 2014, "Sistem Hubungan Industrisl Pancasila Di Indonesia Dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat Dari Aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003), *Jurnal Hukum Unsrat*, Vol. 2, No. 2 Januari-Maret 2014.
- Santoso, Budi, 2012, "Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja", *Jurnal Arena Hukum*, Vol. 6, No. 3 Desember 2012.
- Shalihah, Fithriatus, 2016, "Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia", *Jurnal Selat*, Vol. 4, No. 1 Oktober 2016.
- Sari, Septi Wulan, 2016, "Pemberian Upah Pekerja Ditinjau Dari Upah minimum Kabupaten Dan Hukum Ekonomi Islam", *Jurnal Ahkam*, Vol. 4, No. 1 Juli 2016.
- Setiyanti, Sri Wiranti, 2012, "Membangun Kerja Sama Tim (Kelompok)", *Jurnal STIE Semarang*, Vol. 4, No. 3 Oktober 2012.
- Suhariani, Agung Ayu Ngurah Riska, 2018, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Keterlambatan Pembayaran Upah Pada UD Darma Kreasi Jaya", *e-Journal Komunitas Yustisia Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 1, No. 2 Tahun 2018.
- Tampongangoy, Falentino, 2013, "Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia", *Jurnal Lex Privatum*, Vol. 1, No. 1 Januari-Maret 2013.
- Trimaya, Arrista, 2014, "Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja", Vol. 5, No. 1 Juni 2014.

- Umbas, Refly R., 2014, "Aspek Hukum Dalam Perjanjian Kerja Besama (PKB) Antara Karyawan Dengan Perusahaan", *Jurnal Lex Privatum*, Vol. 2, No. 3 Agustus-Oktober 2014.
- Wardiningsih, Suprihatmi Sri, 2011, "Strategi Pengelolaan Hubungan Industrial Dalam Meminimisasi Konflik Industri", *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 11, No. 1 April 2011.
- Wijaya, Eka, 2013, "Tinjauan Yuridis Mengenai Keberadaan Karyawan Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Di Koperasi Mahasiswa Universitas Gadjah Mada", *Jurnal Hukum Perdata*, Vol. 2, No. 2 November 2013.
- Wildan, Muhammad, 2017, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, Vol. 12, No. 4 Desember 2017.
- Yetniwati, 2017, "Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan", *jurnal Universitas Jambi*, Mimbar Hukum, Vol.29, No.1 Februari 2017.
- Yuli W, Yuliana, 2018, "Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (PT)", *Jurnal Yuridis*, Vol. 5, No. 2 Desember 2018.
- Zenda, Rizki Herdian, 2017, "Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Surabaya", *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 2, No.1 Maret 2017.
- Zulkarnaen, Ahmad Hunaeni, 2016, "Masalah Rawan Dalam Hubungan Industrial dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia", *Jurnal Mimbar Justitia*, Vol. 2, No. 2 Juli-Desember 2016.

B. BUKU

- Ali, Zainuddin, 2009, Metode Penelitian Hukum, Jakarta: Sinar Grafika.
- Apeldoorn, Van, 2011, *Pengantar Ilmu Hukum : Edisi Revisi*, Jakarta: Pradnya Paramita.
- Asyhadie, Zaeni, 2008, Hukum Kerja, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Bambang, R. Joni, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia.

- Bangun, Wilson, 2017, *Manajemen SDM Hubungan Industrial*, Bandung: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Faisal, Sanapiah, 2013, Metodologi Penelitian Pendidikan, Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Husni, Lalu, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi ke-12*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Husni, Lalu, 2015, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ibrahim, Zulkarnain, 2019, *Hukum Pengupahan Indonesia: Berkeadilan Substantif*, Palembang: Universitas Sriwijaya.
- Irsan, Koesparmono, 2016, *Hukum Tenaga : Suatu Pengantar*, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khakim, Abdul, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Khakim, Abdul, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Kusumaatmadja, Mochtar dan B. Arief Sidharta, 2000, *Pengantar Ilmu Hukum, Suatu Pengenalan Pertama Ruang Lingkup Berlakunya Ilmu Hukum*, Bandung: Alumni.
- Mahmud, Peter, 2017, Penelitian Hukum: Edisi Revisi, Jakarta: Prenada Media Group.
- Marzuki, Peter Mahmud, 2005, *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*, Jakarta: Prenadamedia.
- Maimun, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- Mertokusumo, Sudikno, 2005, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty.

- Nasution, S., 2011, Metode Research (Penelitian Ilmiah), Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Prodjodikoro, R. Wirjono, 2002, *Asas-Asas Hukum Perjanjian*, Bandung: Mandar Maju.
- Rusli, Hardijanyetniwati, 2011, Hukum Ketenagakerjaan, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Simanjuntak, Payaman J., 2011, *Manajemen Hubungan Industrial*, Universitas Indonesia: Fakultas Ekonomi.
- Soekanto, Soerjono, 2012, Sosiologi Suatu Pengantar: Edisi Revisi, Jakarta: Rajawali Pers.
- Soekanto, Soerjono, 2014, *Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum : Edisi Revisi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sukirno, Sadorno, 2005, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sunyoto, Danang, 2013, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Jakarta: Pustaka Yustisia.
- Wahyudi, Eko, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar grafika.
- Waluyo, Bambang, 2008, *Penelitian Hukum Dalam Praktek : Edisi Revisi*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Wirawan, 2010, Konflik dan Manajemen Konflik, Teori Aplikasi, dan Penelitian, Jakarta: Salemba Humanika.

C. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

Republik Indonesia, Undang-Undang Hukum Perdata.

- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Ttahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Republik Indonesia, Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Republik Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum.

Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

D. INTERNET

Anwar Hidayat, 2017, *Penjelasan tentang purposive sampling lengkap detail*, https://www.statistikinan.com/2017/06/penjelasan-teknik-purposive-sampling.html. (Diakses Minggu tanggal 22 September 2019 Pukul 15.30 WIB).

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), http://kbbi.web.id/buruh. (Diakses Senin 27 Januari 2020 Pukul 22.00 WIB).