



# SALAM

## Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i

P-ISSN: 2356-1459. E-ISSN: 2654-9050

Vol. 10 No. 1 (2023), pp.1-8

DOI: [10.15408/sjsbs.v10i1.28497](https://doi.org/10.15408/sjsbs.v10i1.28497)

<http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/salam/index>



## Perlindungan Hukum Terhadap Sengketa Hak Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang PPHI\*

Endang Suprpti,<sup>1</sup> Arihta Esther Tarigan,<sup>2</sup> Eni Jaya,<sup>3</sup> Jum Anggriani<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Tama Jagakarsa, <sup>4</sup>Universitas Pancasila



[10.15408/sjsbs.v10i1.28497](https://doi.org/10.15408/sjsbs.v10i1.28497)

### Abstract

Labor disputes, like other disputes in legal phenomena, are something that cannot possibly happen. Since the promulgation of the Law on the Settlement of Industrial Relations Disputes, a special court has been established called the Industrial Relations Court. The method used in this research is descriptive qualitative and juridical-normative in nature. The results of the study state that the legal protection regulated in the handling of disputes that occur in industrial relations interactions is used to guarantee workers' basic rights and guarantee equality and treatment without discrimination. It aims to realize the welfare of workers and their families while still paying attention to developments in the progress of the business world and the interests of employers.

**Keywords:** Protection, Labor, Disputes

### Abstrak

Sengketa perburuhan sebagaimana sengketa yang lain dalam fenomena hukum merupakan suatu hal yang tidak mungkin nihil terjadi. Sejak dikeluarkannya Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah dibentuk pengadilan khusus yang dinamakan Pengadilan Hubungan Industrial. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dan bersifat yuridis normatif. Hasil penelitian menyatakan bahwa perlindungan hukum yang diatur dalam penanganan perselisihan yang terjadi dalam interaksi hubungan industrial digunakan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Hal itu bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

**Kata Kunci:** Perlindungan, Buruh, Sengketa.

---

\* Received: December 03, 2022, Revision: December 25, 2022, Published: February 04, 2023.

<sup>1</sup> **Endang Suprpti** adalah dosen Fakultas Hukum Universitas Tama Jagakarsa Jakarta. Email: [endangsp0@gmail.com](mailto:endangsp0@gmail.com)

<sup>2</sup> **Arihta Esther Tarigan** adalah dosen Fakultas Hukum Universitas Tama Jagakarsa Jakarta. Email: [arihtaesther@gmail.com](mailto:arihtaesther@gmail.com)

<sup>3</sup> **Eni Jaya** adalah dosen Fakultas Hukum Universitas Tama Jagakarsa Jakarta. Email: [enybirink@gmail.com](mailto:enybirink@gmail.com)

<sup>4</sup> **Jum Anggriani** adalah dosen Fakultas Hukum, Universitas Pancasila Jakarta Jakarta. Email: [jumanggriani@univpancasila.ac.id](mailto:jumanggriani@univpancasila.ac.id)

## A. PENDAHULUAN

Sengketa perburuhan sebagaimana sengketa yang lain dalam fenomena hukum merupakan suatu hal yang tidak mungkin nihil terjadi. Lazimnya suatu sengketa perdata yang berawal dari sebuah perjanjian, posisi tidak seimbanglah salah satu hal yang menyebabkan suatu sengketa muncul.

Berbagai macam sengketa bisa terjadi dalam perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang berakibat munculnya pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan 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"<sup>5</sup>.

Hubungan industrial menempatkan sebagai subyeknya buruh/pekerja terhadap pengusaha. Posisi buruh atau pekerja dari sisi undang-undang memang tidak berbeda terutama jika dilihat dari Undang-undang Negara RI th 1945 pasal 27 ayat (1) bahwa Setiap warga negara berkedudukan sama "dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya".<sup>6</sup> Hal ini akan berbeda jika dipandang dari sudut social ekonomi dimana buruh/pekerja berada pada posisi yang lemah dibanding pengusaha/perusahaan.

Perbedaan posisi antara buruh/pekerja dan pengusaha berakibat perbedaan hak, kepentingan, dan pada akhirnya perbedaan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak. Lahirnya Undang-undang RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah salah satu upaya pemerintah dalam melindungi buruh/pekerja pasca menggunakan peraturan sebelumnya yang sebagian merupakan produk kolonial yang menempatkan buruh/pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan. Sehingga dipandang tidak sesuai dengan kebutuhan saat ini<sup>7</sup>

Terhadap perselisihan yang terjadi antara para pihak dalam hubungan industrial sejak dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut "UU No. 2/2004") telah dibentuk pengadilan khusus yang dinamakan Pengadilan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut "PHI") sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 1 angka 17 UU No. 2/2004: Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Salah satu sengketa hubungan industrial yang terjadi sekitar tahun 2016 adalah sengketa yang diajukan oleh 14 buruh PT. Orson Indonesia yang tergabung dalam Serikat Buruh Multi Sektor Indonesia (SBMSI) mengajukan gugatan ke Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Gugatan tersebut diajukan terkait keputusan pihak perusahaan

---

<sup>5</sup>UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>6</sup>UU NRI Tahun 1945

<sup>7</sup> *Pelanggaran Hak Azasi Manusia memuat* UU RI No. 39 Th 1999 tentang Hak Azasi Manusia, Jakarta, Eko Jaya, hal 57.

yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Gugatan tersebut diajukan setelah melewati berbagai proses upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Perlindungan terhadap buruh/pekerja dalam hukum ketenagakerjaan diberlakukan diseluruh Negara, serta mendapat jaminan perlindungan dari perserikatan Bangsa-bangsa(PBB). Mengingat ketenagakerjaan terkait dengan hak atas pekerjaan yang merupakan salah satu hak asasi manusia yang harus memperoleh jaminan dan perlindungan hukum dari negara<sup>8</sup>.

## B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini deskriptif kualitatif dan bersifat yuridis normative. Menurut Peter Mahmud Marzuki bahwa penelitian hukum normative adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin guna menjawab isu hukum yang dihadapi<sup>9</sup>. Metode ini dipilih dengan pertimbangan bahwa: Perselisihan buruh/pekerja dengan pengusaha sekaligus menggunakan hukum acara perdata dan hukum acara Pengadilan hubungan industrial yang masing-masing punya katakteristik tersendiri. Bahan hukum yang digunakan yaitu: Bahan Hukum primer dan Bahan Hukum sekunder dengan pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*) dan konseptual (*Conceptual Approach*). Teknik Pengambilan Bahan Hukum: Bahan Hukum primer yang dihimpun meliputi bahan hukum yang diperoleh dari informan dan bahan hukum tentang berbagai aturan. Bahan Hukum sekunder berupa dokumen lainnya. Teknik analisis bahan hukum dari aturan Undang-undang yang berkaitan kemudian dihubungkan dengan bagaimana penerapannya dalam penyelesaian isu yang menjadi focus penelitian kemudian ditarik kesimpulan atas bagaimana perlindungan hukum yang diatur dalam penanganan perselisihan yang terjadi dalam interaksi hubungan industrial.

## C. HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengertian hubungan Industrial dalam perspektif Undang-undang

Hubungan hukum antara buruh dan pengusaha sebagaimana yang terjadi adalah diawali dengan pembuatan perjanjian kerja baik yang dibuat secara tertulis maupun secara lisan.<sup>10</sup> Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja. Hal ini secara teoritis perjanjian melahirkan perikatan atau hubungan hukum dan menumbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak.

---

<sup>8</sup> HR. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, yang telah direvisi, Jakarta, Restu Agung, 2009, hal 31.

<sup>9</sup>Peter Mahmud Marzuki, "*Penelitian Hukum*", Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2011, hal 25.

<sup>10</sup>Sugeng Santoso, "KARAKTERISTIK HUKUM ACARA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL" *Jurnal Hukum JATISWARA*. Vol. 34 No. 1 Maret 2019, hal 11.

Karakteristik yang dikenal dalam perselisihan perburuhan sebetulnya hanya ada 2, yaitu: yang pertama disebut perselisihan hak (*rechtsgeschil, conflict of right*) dan yang kedua dikenal dengan istilah perselisihan kepentingan (*belangengeschillen, conflict of interest*) tidak bisa kurang atau lebih, dan tidak akan pernah berubah.<sup>11</sup>

Hubungan Industrial memiliki pengertian sebagai suatu 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 UUD NRI Tahun 1945.

Ketika terjadi ketidaksepahaman antar kedua belah pihak hal ini kemudian muncul istilah "Perselisihan Hubungan Industrial". Melalui fakta ini pula yang menjadi salah satu pemicu kemudian lahir Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan hubungan industrial memiliki subyek dan obyek. Subyek sengketa: adalah pekerja buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha/gabungan pengusaha. Obyek sengketa sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang adalah: tentang perselisihan hak, lalu perselisihan kepentingan, bisa juga perselisihan pemutusan hubungan kerja dan tidak menutup kemungkinan terhadap terjadinya suatu perselisihan baik antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Perselisihan hak, yaitu 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. 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. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Buruh, adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban serikat pekerja.

Pengusaha yang dimaksud yaitu terdiri dari pribadi hukum, persekutuan, atau badan hukum dengan kategori yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri atau yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya. Perusahaan yang dimaksud adalah terdiri atas (1) setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, dan (2) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

---

<sup>11</sup> Wijayanto setiawan, *Pengadilan Perburuhan Indonesia*, Laras, sidoarjo,2007, hal 196.

Serikat pekerja/serikat buruh, adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja.

Keikutsertaan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan melalui peraturan perundang-undangan membuat hukum perburuhan bersifat ganda yaitu privat dan public, selaras dengan pendapat Philipus M Hadjon: "Hukum perburuhan merupakan disiplin fungsional karena memiliki karakter campuran yaitu hukum public dan hukum privat". Karakter hukum privat bahwa dasar dari hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan pekerja/buruh adalah perjanjian kerja. Sedangkan disebut karakter hukum public karena hubungan hukum yang dilakukan pemberi kerja dengan pekerja/buruh harus diatur dan diawasi atau difasilitasi pemerintah untuk menjamin perlindungan hukum bagi pekerja/buruh.<sup>12</sup>

## 2. Penyelesaian sengketa terhadap Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian sengketa dalam perkara perdata, seperti juga yang terjadi pada sengketa terhadap hubungan industrial bisa ditempuh dalam dua jalur yaitu jalur litigasi dan non litigasi. Sebagaimana yang sudah dipahami bersama bahwa yang dimaksud Litigasi adalah dengan mekanisme penyelesaian perselisihan di Pengadilan. Sedangkan non litigasi adalah menempuh jalur diluar pengadilan. Indonesia telah menerbitkan UU No. 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa sebagai jalur non litigasi. Arbitrase adalah salah satu bentuk perjanjian, dibuat secara tertulis dan dilaksanakan di luar peradilan umum.<sup>13</sup> Pasal 57 UU PHI menentukan bahwa, hukum acara yang berlaku pada PHI adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus menurut UU PHI.

Sifat hukum acara PHI terdapat tolok ukur subyek dan tolok ukur pangkal atau obyek sengketa. Tolok ukur subyek yaitu pihak yang bersengketa adalah antara Pekerja/buruh, Serikat pekerja/buruh dengan Pengusaha/gabungan pengusaha, ataupun dengan Serikat pekerja/buruh lain dalam satu perusahaan, yang keduanya harus didengar (*audi alteram partem atau eines mannes rede ist keines mannes rede, man soll sie horen alie beide*).

Tolok ukur obyek sengketa ialah Perselisihan antara pihak yang meliputi: Perselisihan hak, Perselisihan kepentingan, Perselisihan PHK dan Perselisihan antar Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dalam satu perusahaan. Bentuk obyek sengketa di luar keempat perselisihan tersebut dan yang bertalian dengan tindakan menurut hukum perdata, apabila menimbulkan sengketa akan masuk menjadi kompetensi peradilan Umum. Terdapat sifat-sifat khusus yang diatur dalam tatacara peradilan atau hukum acara yang diatur dalam UU PHI yang berbeda dengan hukum acara perdata yaitu:

---

<sup>12</sup>Philipus M Hadjon dan Tatik Sri Djatmiati, *Argumentasi Hukum*, Yogyakarta, UGM Press, 2005. hal 41.

<sup>13</sup> Gunawan Wijaya & Ahmad Yani, *Hukum Arbitrase*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hal 42.

**Pertama**, terkait Susunan Majelis Hakim, susunan hakim PHI bersifat tripartit, terdiri dari hakim karir dan hakim *ad hoc*. Sedangkan dalam hukum acara perdata tidak mengenal hakim *ad hoc*.

**Kedua**, Ketentuan tentang kompetensi absolut, di tingkat pertama perselisihan hak dan perselisihan PHK, di tingkat pertama dan terakhir perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Sedangkan hukum acara perdata tidak mengenal macam-macam perselisihan dan tidak membatasi perkara tertentu untuk tidak dapat dilakukan upaya hukum banding/kasasi.

**Ketiga**, Ketentuan tentang kompetensi relatif, berupa tempat pengajuan gugatan di tempat dimana pekerja/buruh bekerja. Sedangkan dalam hukum perdata berlaku asas *actor sequitor forum rei* yaitu gugatan dilakukan di tempat tinggal tergugat, apabila tidak diketahui, gugatan dilakukan di tempat tinggal penggugat.

**Keempat**, Ketentuan tentang biaya perkara, berdasarkan Pasal 58 UU PHI, ditentukan bahwa nilai gugatan yang kurang dari 150 juta rupiah maka para pihak dibebaskan dari biaya perkara termasuk eksekusi (Pasal 58 UU PHI). Rasio legis dari ketentuan ini adalah sebagai bentuk perlindungan kepada pekerja/buruh yang dalam Hukum acara perdata menentukan asas peradilan dengan membayar biaya yang dalam hal ini adalah Penggugat membayar biaya perkara, biaya dimaksud menjadi kewajiban pihak yang kalah dalam persidangan.

Hirarki upaya hukum PHI terdiri dari kasasi dan PK. Tetapi tidak semua putusan bisa dikasasi, upaya hukum kasasi hanya bisa diajukan untuk perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan hak. Hukum acara PHI tidak hanya berpedoman pada UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), tetapi juga hukum acara perdata yang berlaku di peradilan umum seperti HIR dan RBG.

Mediator hubungan industrial adalah diwakili dari disnakertrans apabila terjadi kesepakatan maka diteritkanlah anjuran. Hal ini terjadi apabila dilakukan secara bipartit yaitu antara buruh dengan pengusaha ditengahi mediator disnakertrans. Sesuai yang diatur pasal 3 harus dilakukan secara bipartit terlebih dahulu. Selanjutnya pada pasal 4 ayat 1 UU No 2 tahun 2004 upaya bipartit tersebut harus dilampirkan sebelum mengajukan ke Pengadilan PHI.

### **3. Perlindungan Hukum Terhadap Buruh/Pekerja Pasca Lahirnya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI**

Perlindungan hukum menurut Sudikno Mertokusumo memberikan definisi sebagai segala upaya yang dilakukan untuk menjamin adanya kepastian hukum yang didasarkan pada keseluruhan peraturan atau kaidah-kaidah yang ada dalam suatu kehidupan bersama.<sup>14</sup> Banyak sekali perselisihan yang terjadi dalam hubungan industrial salah satu contoh yang sudah diungkapkan pada pendahuluan, Bahwa gugatan tersebut dilayangkan berkaitan dengan keputusan pihak perusahaan yang

---

<sup>14</sup> Sudikno Mertokusumo, "*Mengenal Hukum*", Yogyakarta, Liberty, 2005, hlm 15.

melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Gugatan tersebut diajukan setelah melewati berbagai proses upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Gugatan diajukan karena pihak perusahaan menyatakan sikap untuk tidak melaksanakan Surat Anjuran yang sudah dilakukan oleh Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara Nomor: 6074-1.835 tertanggal 21 November 2016. Hasil mediasi yang tertuang dalam anjuran tersebut perusahaan harus membayarkan kekurangan upah dan mempekerjakan kembali ke 14 buruh yang di-PHK. Sebelumnya, upaya perundingan bipartit antara buruh dan pengusaha yang ditengahi oleh pihak Mediator Hubungan Industrial Disnakertrans Jakarta Utara menemui jalan buntu. PHK yang dilakukan oleh pihak perusahaan PT. Orson Indonesia dilakukan dengan alasan pelanggaran peraturan perusahaan dan alasan efisiensi.<sup>15</sup> Jalur hukum yang panjang dan tidak selalu selalu berjalan sesuai harapan membuat 13 ex-buruh PT. Orson Indonesia memilih untuk tidak melanjutkan perjuangan dan membuat kesepakatan damai diluar proses hukum dengan PT. Orson Indonesia. Bahwa hal tersebut berisiko terhadap hak mereka yaitu tidak akan dibayarkan sesuai jumlah sebagaimana mestinya. Namun, 6 orang buruh tersisa tidak menyerah, keyakinan mereka akan kebenaran dan keadilan mendorong mereka untuk terus berjuang sampai akhir. Tanggal 8 Oktober 2019. Hak para buruh akhirnya dibayarkan sepenuhnya oleh PT. Orson Indonesia.<sup>16</sup>

Perlindungan hukum pekerja/buruh merupakan salah satu bentuk perlindungan hak azasi manusia didasarkan pada pembukaan UUD 1945 yaitu berdasarkan Pancasila, dan UUD 1945 diantaranya Pasal 27, ayat 2, Pasal 26 D ayat 1, ayat2, pasal 33, UU no 13 tahun 2003, Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011, dan ditindaklanjuti dengan SEMA No. B.31/PHI.JSK/I/2012, tentang Outsourcing dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

#### D. KESIMPULAN

Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh merupakan pemenuhan hak dasar yang tidak bisa dipisahkan dalam hak azasi manusia, bahkan dilindungi oleh Undang-undang sebagaimana yang diatur dalam UUD 1945 ayat 2 bahwa Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Penyelesaian hubungan industrial dalam hal sengketa hak sebagaimana penyelesaian perkara perdata lebih diutamakan pemenuhan hak buruh/pekerja. Perlindungan terhadap tenaga kerja adalah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Pengusaha /perusahaan hendaknya betul-betul memperhatikan aturan tentang hak dan kewajiban yang sudah diatur oleh undang-undang. Perlu kesadaran hukum

---

<sup>15</sup> <https://bantuanhukum.or.id/buruh-pt-orson-ajukan-gugatan-ke-pengadilan-hubungan-industrial/,diunduh> Senin, 12 -09-2022, jam 10.00.

<sup>16</sup> <https://bantuanhukum.or.id/akhir-manis-cerita-perjuangan-ex-buruh-pt-orson-indonesia/di> diunduh Senin, 12-09-2022 jam 16.12

masyarakat dalam hal ini pekerja/buruh atas hak dan kewajibannya. Dalam hal penegakan hukumnya hakim yang memeriksa perkara perburuhan harus menangani dengan interpretasi sebagai sarana hukum untuk menyelesaikan gugatan pengusaha yang cenderung mengabaikan posisi buruh/pekerja yang semestinya seimbang sehingga bisa memberikan rasa keadilan bagi pencari keadilan yang diakibatkan oleh perilaku pengusaha yang melawan hukum. Untuk pemerintah perlu membuat aturan yang tidak saja mengatur ketenagakerjaan, tetapi pengawasan ketenagakerjaan harus ditingkatkan baik pembinaan terlebih dalam konteks penegakan hukum.

#### REFERENSI:

- Abdussalam, HR. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, yang telah direvisi, Jakarta, Restu Agung.
- Hadjon, Philipus M; dan Tatik Sri Djatmiati, 2005. *Argumentasi Hukum*, Yogyakarta, UGM Press.
- Hakim, Abdul. 2003. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Bandung, Citra Aditya Bakti.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2011. *"Penelitian Hukum"*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Mertokusumo, Sudikno. 2005. *Mengenal Hukum*, Yogyakarta, Liberty.
- Pangaribuan, Juanda. 2017. *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, MISI, Jakarta.
- Pelanggaran Hak Azasi Manusia, memuat, UU RI No. 39 Th 1999 tentang Hak Azasi Manusia*, Jakarta, Eko Jaya.
- Santoso, Sugeng. 2019. *Karakteristik Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Jurnal Hukum JATISWARA. Vol. 34 No. 1 Maret.
- Setiawan, Wijayanto. 2007. *Pengadilan Perburuhan Indonesia*, Laras, Sidoarjo.
- Wijaya, Gunawan; & Ahmad Yani. 2002. *Hukum Arbitrase*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- <https://bantuanhukum.or.id/buruh-pt-orson-ajukan-gugatan-ke-pengadilan-hubungan-industrial/>.
- <https://bantuanhukum.or.id/akhir-manis-cerita-perjuangan-ex-buruh-pt-orson-indonesia/>.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-undang No 30 Tahun 1999 Tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa.