

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masyarakat adil dan makmur adalah salah satu tujuan Indonesia merdeka, oleh karena itu negara mempunyai kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya secara adil. Salah satu instrumen perwujudan keadilan dan kesejahteraan itu adalah hukum. Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) menyebutkan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”. Negara hukum adalah negara yang menganut prinsip pembatasan kekuasaan negara oleh hukum. Pembatasan kekuasaan oleh hukum merupakan bukti supremasi hukum atas kekuasaan. Pembatasan kekuasaan oleh hukum terwujud dalam pembatasan tindakan yang dapat dilakukan oleh Negara terhadap warganya yaitu hanya tindakan yang diperbolehkan oleh undang-undang. Prinsip (asas) ini disebut pemerintahan berdasarkan asas legalitas.

Hukum adalah tata aturan (*order*) sebagai suatu sistem aturan-aturan (*rules*) tentang perilaku manusia. Dengan demikian hukum tidak menunjuk pada satu aturan tunggal (*rule*), tetapi seperangkat aturan (*rules*) yang memiliki suatu kesatuan sehingga dapat dipahami sebagai suatu sistem.¹ Konsekuensinya, adalah tidak mungkin memahami hukum jika hanya memperhatikan satu aturan saja. Pernyataan bahwa hukum adalah suatu tata

¹Prof. Dr. Jimly Asshiddiqie, *TEORI HANS KELSEN TENTANG HUKUM*

aturan tentang perilaku manusia tidak berarti bahwa tata hukum hanya terkait dengan perilaku manusia, tetapi juga dengan kondisi tertentu yang terkait dengan perilaku manusia

Melalui hukum, negara berupaya mengatur hubungan-hubungan antara orang perorangan atau antara orang dengan badan hukum. Pengaturan ini dimaksudkan agar tidak terjadi penzaliman dari yang lebih kuat kepada yang lemah, sehingga tercipta keadilan dan ketentraman di tengah-tengah masyarakat. Dalam hal perkembangan industri, pemerintah telah membuat peraturan perundang-undangan sebagai alat dalam mengatur tentang hubungan industrial didalam suatu hubungan kerja pada sektor hubungan kerja formal maupun non formal yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan apabila terjadi persoalan perselisihan hubungan industrial pemerintah Republik Indonesia telah memberikan sarana hukum untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur didalam ketentuan hukum undang-undang Republik Indonesia nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.

Didalam hubungan industrial diperlukan sarana hukum sebagai berikut: Undang-undang materiil dan undang-undang formil ketenaga kerjaan, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, perjanjian bersama lembaga

bipartit dan kebiasaan untuk mengatur hubungan kerja didalam suatu perusahaan agar tercipta hubungan kerja yang harmonis.

Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah perselisihan pendapat tentang perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama yang dilahirkan dalam suatu kesepakatan antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha/perusahaan. Perselisihan yang timbul adalah perselisihan tentang subyek suatu perjanjian atau obyek yang diperjanjikan bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku atau subyek atau obyek perjanjian bertentangan hukum positif yang berlaku di Indonesia. Untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja seharusnya didalam membuat perjanjian bersama atau perjanjian kerja bersama para pihak, haruslah memahami ketentuan-ketentuan hukum suatu perjanjian agar tidak terjadi perbedaan pendapat tentang subyek maupun obyek perjanjian. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pelaksanaan pembuatan suatu perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama. Pemutusan hubungan kerja sering terjadi mengabaikan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku yang mengakibatkan perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama bertentangan dengan hukum yang berlaku mengakibatkan perjanjian tersebut batal demi hukum² dan menjadi perselisihan kedua belah pihak yang mengakibatkan tidak terjalin hubungan yang harmonis didalam suatu perusahaan. Apabila terjadi perselisihan, sarana yang terbaik adalah musyawarah melalui bipartit antara perusahaan dan pekerja/serikat pekerja, akan tetapi bila tidak tercapai

²Ridwan Syahrani, "*kata – kata kunci mempelajari ilmu hukum*", Cet 1, Bandung, PT. Alumni Bandung, 2009, hlm 31

kesepakatan maka masalah perselisihan tersebut dapat diselesaikan melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan karena perselisihan tentang pembuatan perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama termasuk perselisihan kepentingan.

Hukum Ketenagakerjaan merupakan cakrawala baru bagi tenaga kerja khususnya, sehingga mereka tidak saja mengetahui ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan pada jaman dahulu, tetapi dapat melihat kenyataan yang ada dewasa ini dan dipergunakan dalam hubungan kerja. Rumusan pengertian Hukum Ketenagakerjaan tentu tidak jauh berbeda dengan pengertian hukum pada umumnya. Pengertian atau definisi sepanjang perkembangan jaman senantiasa mengikuti selera dan pandangan para ahli hukum di bidang ketenagakerjaan, sehingga tidak harus terpaku pada rumusan tertentu.

Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa :

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Pada Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa :

“Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Reformasi di bidang hukum perburuhan ditandai dengan perubahan yang sangat signifikan dalam penyelesaian perselisihan perburuhan. Penyelesaian perselisihan yang sebelumnya melalui badan administrasi negara beralih ke peradilan khusus dalam lingkungan peradilan umum, disamping penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase (penyelesaian di luar pengadilan). Perubahan yang signifikan tersebut memberikan kebebasan kepada pekerja dan pengusaha untuk memilih sendiri cara penyelesaian perselisihan diantara mereka, apakah diluar pengadilan atau melalui Pengadilan Hubungan Industiral (PHI).

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Perusahaan Swasta serta peraturan perUndang-Undangan lainnya yang menghendaki penyelesaian perselisihan perburuhan dilakukan secara bipartit, tripartit pada instansi tenaga kerja, melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) sudah tidak efektif lagi. Penyelesaian perselisihan yang lebih banyak melibatkan badan administrasi negara itu, juga telah membuka peluang campur tangan pemerintah. Hal ini dapat dilihat dengan adanya wakil pemerintah pada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) serta diberikannya Hak Veto kepada Menteri Tenaga Kerja, sehingga dapat membatalkan atau menunda Putusan yang telah diambil oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P).

Metode penyelesaian yang demikian sudah tidak dapat dilakukan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara maka Keputusan yang dihasilkan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) sebagai lembaga administratif, masih dapat digugat melalui Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PT TUN). Putusan PT TUN ini juga masih dapat diajukan kasasi dan permohonan peninjauan kembali kepada Mahkamah Agung sebagaimana perkara lainnya. Dengan demikian persoalan yang seharusnya diselesaikan dalam waktu yang relatif singkat, harus dilakukan melalui mekanisme yang panjang dan melelahkan. Keadaan ini sangat merugikan, khususnya kepada pekerja yang lemah dari segi ekonomi, sementara pengusaha cenderung "lebih kuat".

Secara spirit dan konsep, apa yang ditawarkan oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memang lebih memberikan harapan dan mengurangi rasa pesimis karena bagaimanapun, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah melakukan reformasi institusi dan reformasi mekanisme dalam penyelesaian perselisihan perburuhan yang ditandai dengan pilihan metode penyelesaian, pembentukan PHI, peniadaan lembaga banding, dan pembatasan waktu dalam penanganan perkara. Hal ini untuk lebih menjamin terciptanya rasa keadilan bagi pihak yang berperkara, menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian

Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian sengketa diutamakan melalui perundingan guna mencari musyawarah mufakat di luar pengadilan. Selama kurang lebih 49 tahun sejak 1957 hingga 2003, bangsa Indonesia sama sekali belum mempunyai lembaga peradilan ketenagakerjaan sendiri. Kecuali, lembaga nonpengadilan yang bernama Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P). Keinginan memiliki lembaga peradilan ketenagakerjaan sendiri terwujud, setelah lahir Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berlaku efektif sejak 14 Januari 2005 silam. Undang-Undang ini tidak hanya mengatur penyelesaian perkara diluar pengadilan, tetapi juga melalui lembaga peradilan ketenagakerjaan yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Satu hal yang sangat menggembirakan bagi perkembangan hukum ketenagakerjaan kita adalah dimasukkannya Pengadilan hubungan Industrial (PHI) sebagai pengadilan khusus di bawah pengadilan negeri dalam struktur hirarkis lingkungan peradilan umum. Selain Pengadilan Agama, Pengadilan Tata Usaha Negara, dan Pengadilan Militer.

Pengadilan Hubungan Industrial adalah lembaga peradilan yang berwenang memeriksa dan memutus semua jenis perselisihan ketenagakerjaan. Hakim yang memeriksa dan memutus perselisihan tersebut diatas terdiri dari hakim dari lembaga peradilan dan hakim Ad Hoc. Pada pengadilan ini, serikat pekerja dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum mewakili anggotanya.

Sebuah perselisihan tidak akan diharapkan terjadi, baik oleh pengusaha maupun oleh pekerja, namun bilamana perselisihan kepentingan hingga perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tak bisa dihindari, pihak yang merasa dirugikan hak perdatanya menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat menempuh dua upaya penyelesaian, yaitu di luar pengadilan (nonlitigasi) dan melalui pengadilan (litigasi).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka terhitung tanggal 15 Januari 2005 telah dibentuk lembaga-lembaga baru yang menggantikan posisi Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Lembaga-lembaga baru ini akan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial berdasarkan kategori atau jenis perselisihan. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi perselisihan hubungan industrial menjadi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh.

Pembagian perselisihan menjadi beberapa klasifikasi tersebut menjadi sebuah kesulitan tersendiri dalam implementasi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini, yaitu harus dimulai dengan pengetahuan dalam membedakan jenis perselisihan.

Pengetahuan ini menjadi penting dengan mengingat, bahwa perbedaan perselisihan tersebut akan berdampak pada jenis lembaga penyelesaian perselisihan yang akan ditempuh oleh para pihak yang berselisih.

Adapun lembaga-lembaga yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan tersebut di atas adalah sebagai berikut :

1. Bipartit;
2. Mediasi;
3. Konsiliasi; atau
4. Arbitrase;
5. Pengadilan Hubungan Industrial.

Lembaga Bipartit merupakan sebuah lembaga perundingan antara pengusaha dengan pekerja dalam rangka mencari solusi atas suatu perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian pada tahap ini lebih mengedepankan kemampuan negosiasi. Perundingan ini dibatasi dalam waktu selama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak dimulainya perundingan. Jika melewati 30 hari kerja, salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihannya ke instansi ketenagakerjaan dengan menyertakan risalah bipartitnya. Apabila salah satu pihak tidak mau melakukan upaya bipartit, maka pihak yang lain dapat mencatatkan perselisihannya ke instansi ketenagakerjaan dengan melampirkan bukti upaya penyelesaian secara bipartit (surat permohonan perundingan bipartit).

Lembaga mediasi merupakan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pihak ketiga, dalam hal ini pihak ketiga yang

dimaksud adalah mediator dari instansi ketenagakerjaan. Mediator harus menyalurkan suatu perselisihan yang telah didaftarkan selambat-lambatnya 7 (tujuh) kerja hari setelah mediator menerima pelimpahan. Para pihak dapat membuat perjanjian bersama apabila mediator berhasil mendamaikan, tetapi sebaliknya bila mediator tidak berhasil mendamaikan para pihak, maka mediator harus mengeluarkan sebuah anjuran. Salah satu pihak yang tidak menerima anjuran dari mediator dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial dengan melampirkan anjuran dan risalah mediasi.

Lembaga konsiliasi hampir sama dengan mediasi hanya saja sifatnya pilihan sukarela dari pihak atas siapa konsiliatornya, selain itu konsiliasi hanya menyelesaikan masalah perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Konsiliator bekerja dengan batasan waktu 30 hari kerja terhitung sejak adanya pelimpahan penyelesaian perselisihan.

Lembaga arbitrase adalah lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh seorang arbiter yang telah ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja yang akan menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dengan sifat putusannya mengikat kedua belah pihak dan dilakukan secara tertutup.

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang ada dalam lingkungan peradilan umum untuk menangani perselisihan hubungan industrial. Susunan pada Pengadilan Hubungan Industrial terdiri dari Hakim, Hakim *Ad Hoc*, Panitera Muda dan Panitera Pengganti.

Lembaga- lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut diatas ada saling keterikatan antara satu dengan yang lainnya. Proses Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase dilakukan setelah melewati proses Bipartit, tanpa melalui proses Bipartit maka tidak bisa dilakukan proses tersebut. Hal tersebut didasarkan kepada Pasal 4 ayat (1) dan ayat (2) Undang- undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial dapat menyidangkan perkara perselisihan hubungan industrial yang telah melauai proses mediasi maupun konsiliasi, tanpa melalui mediasi atau konsiliasi maka tidak bisa disidangkan perkara tersebut. Hal ini didasarkan kepada ketentuan pasal 83 ayat (1) Undang- undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Proses Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase maupun Pengadilan Hubungan Industrial yang dipergunakan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut, masing-masing mempunyai produk sendiri-sendiri dari tiap-tiap proses tersebut. Proses Perundingan secara Bipartit menghasilkan sebuah kesepakatan bila kedua belah pihak telah sepakat yang dituangkan dalam sebuah Perjanjian Bersama, bila tidak terjadi sebuah kesepakatan maka ketidaksepakatan tersebut dituangkan dalam notulen rapat untuk dilampirkan dalam proses Mediasi, konsiliasi maupun arbitrase. Proses Mediasi dan Konsiliasi menghasilkan sebuah perjanjian bersama bila mediator atau konsiliator telah berhasil mendamaikan kedua belah pihak, tetapi mediator atau konsiliator harus mengeluarkan sebuah anjuran bila tidak

berhasil mendamaikan kedua belah pihak tersebut. Anjuran adalah produk dari mediator atau konsiliator yang dipergunakan untuk lampiran pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial menyidangkan perkara perselisihan hubungan industrial yang telah dimediasikan atau dikonsiliasikan hingga mengeluarkan sebuah produk yang berupa putusan.

Seperti yang terjadi di PT. Rutraindo Perkasa Indonesia dimana telah terjadi pelanggaran atas KEPMEN 100 Tahun 2004 pasal 10 Ayat 2,3 dan pasal 12 ayat 1 dan 2 tersebut di dasarkan pada status hubungan kerja dalam Perjanjian Kerja Harian Lepas. Adanya putusan yang berbeda di tingkat PHI dan MA dengan alasan-alasan yang menurut penulis sangat menarik. Untuk itu penulis merasa tertarik untuk membuat analisa kasus mengenai Putusan nomor: 424 / K / 2015 / MA

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka identifikasi masalah yang akan dibahas dalam perumusan masalah ini adalah :

- a) Terjadi Perselisihan PHK antara Perusahaan dan serikat buruh.
Perselisihan PHK (pemutusan hubungan kerja) merupakan perselisihan akibat tidak adanya persesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang di lakukan oleh salah satu pihak. Dalam hal ini adalah PT. RUTRAINDO PERKASA INDUSTRI telah melakukan

perbuatan perjanjian hubungan kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan undang – undang ketenagakerjaan dan KEPMEN 100 tahun 2004, khususnya pasal 10 ayat 2,3 dan pasal 12 ayat 1 dan 2

- b) Adanya putusan yang berbeda antara Pengadilan di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial dengan Pengadilan di Tingkat Mahkamah Agung.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penulis Skripsi ini adalah:

- a) Apakah pertimbangan Hakim Mahkamah Agung mengabulkan sebagian tuntutan dari anggota Serikat Pekerja berdasarkan putusan Nomor 424/K/2015/MA ?
- b) Apakah pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial mengabulkan seluruh gugatan Serikat Pekerja menurut Putusan Nomor 139/G/2014/PHI/PN.BDG ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulisan ini adalah sebagai berikut :

- a) Untuk mengetahui penerapan perjanjian kerja yang di lakukan oleh PT. RUTRAINDO PERKASA INDUSTRI yang di kuatkan oleh putusan nomor.139/G/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.BDG sudah sesuai

dengan undang – undang ketenaga kerjaan No 13 tahun 2003 dan
KEPMEN 100 tahun 2004

- b) Menyatakan pertimbangan hakim dalam putusan Mahkamah Agung No 424/K/2015/MA sehingga menimbulkan rasa ketidakadilan bagi pekerja PT. Rutraindo Perkasa Industri yang di gugat (kasasi) oleh pengusahanya tidak sesuai dengan Undang-undang No 13 tahun 2003 dan Kepment 100 tahun 2004

2. Manfaat Penelitian

Manfaat / kegunaan yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini terdiri dari kegunaan secara teoritis dan kegunaan secara praktis yaitu :

- a) Manfaat Teoritis

Sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan bidang ilmu hukum pada umumnya dan pada bidang hukum ketenagakerjaan khususnya.

- b) Manfaat Praktis

Sebagai sumbangan pemikiran bagi masyarakat umum dan praktisi hukum dalam penjabaran hukum mengenai perubahan status hubungan kerja harian lepas menjadi pekerja tetap yang dikaitkan dengan undang-undang No 13 2003 , KEPMEN 100 tahun 2004 dan pendapat Prof. R. Subekti,SH dalam hukum ketenagakerjaan khususnya mengenai perjanjian kerja.

D. Kerangka Teori , Konseptual dan Pemikiran

1. Kerangka Teori

Dalam mengkaji, menelaah dan menganalisa pokok masalah dalam skripsi ini, sudah barang tentu diperlukan suatu kerangka teori yang diharapkan mampu memecahkan atau memberikan solusi terhadap masalah yang akan diteliti. Oleh sebab itu, penulis dalam mengkaji dan menganalisa permasalahan yang hendak diteliti akan menggunakan suatu teori hukum yang dianggap relevan dengan permasalahan yang hendak dibahas.

Adapun kerangka teori yang hendak dipakai dalam penulis skripsi ini adalah teori hukum perjanjian³. Pasal 1320 Kitab Undang – Undang Hukum Perdata

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, maksud dari kata sepakat adalah, kedua belah pihak yang membuat perjanjian setuju mengenai hal-hal yang pokok dalam kontrak.
2. Cakap untuk membuat suatu perjanjian, asas cakap melakukan perbuatan hukum, adalah setiap orang yang sudah dewasa dan sehat pikirannya. Ketentuan sudah dewasa, ada beberapa pendapat, menurut KUHPerdata, dewasa adalah 21 tahun bagi laki-laki, dan 19 th bagi wanita.

Menurut UU no 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, dewasa adalah 19 th bagi laki-laki, 16 th bagi wanita.

Acuan hukum yang kita pakai adalah KUHPerdata karena berlaku secara umum.

³Subekti, *Pokok – Pokok Hukum Perdata* , Cet 31 , Jakarta: PT.Intermasa, 2003, hlm. 122.

3. Mengenai suatu hal tertentu, Sesuatu yang diperjanjikan dalam suatu perjanjian haruslah suatu hal atau barang yang cukup jelas.
4. Suatu sebab yang legal, Pasal 1335 KUHPerdata, suatu perjanjian yang tidak memakai suatu sebab yang legal, atau dibuat dengan suatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan hukum.

Selain teori hukum penulis juga menggunakan asas-asas hukum untuk menjawab permasalahan dalam skripsi ini. Di dalam suatu hukum kontrak terdapat 5 (lima) asas yang dikenal menurut ilmu hukum perdata. Kelima asas itu antara lain adalah: asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*), asas konsensualisme (*concsensualism*), asas kepastian hukum (*pacta sunt servanda*), asas itikad baik (*good faith*), dan asas kepribadian (*personality*).

2. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini terdapat beberapa istilah yang digunakan untuk membatasi pengertian istilah maupun konsep. Untuk menghindari perbedaan pengertian terhadap istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian dan penulisan hukum ini. Berikut ini akan diuraikan istilah-istilah khusus dalam penulisan hukum ini. Beberapa istilah yang penulis gunakan adalah sebagai berikut :

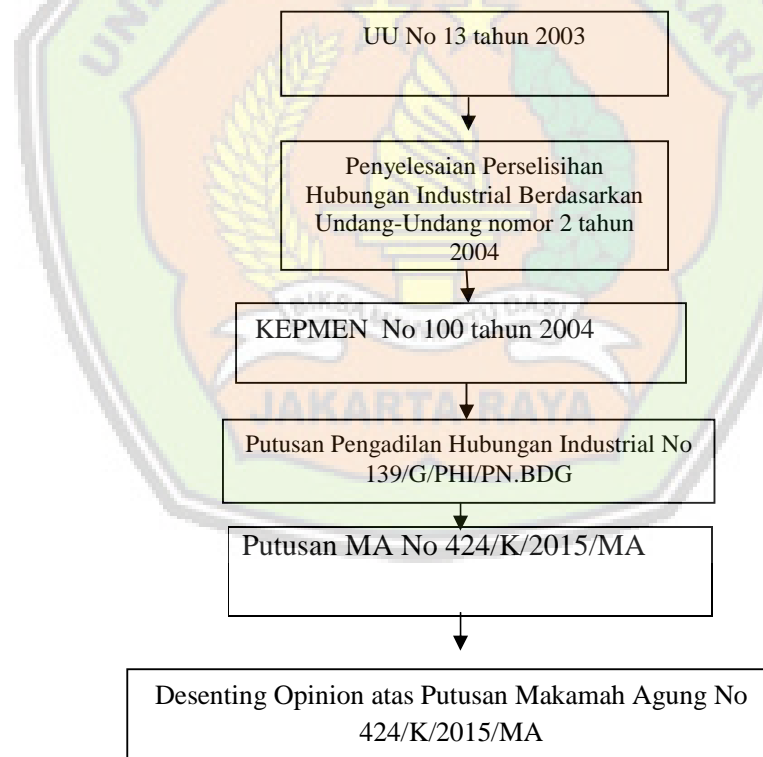
- a. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja / buruh atau serikat pekerja / serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak perselisihan kepentingan, perselisihan

pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan.

- b. Perselisihan pemutusan hubungan kerja
Perselisihan akibat tidak adanya persesuaian paham mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- c. Perusahaan adalah 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 ; usaha - usaha sosial dan usaha – usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- d. Pekerja/Buruh
Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- e. Perjanjian Kerja
Perjanjian yang dilakukan oleh pengusaha dan serikat pekerja / pekerja.
- f. Status Hubungan Kerja
Pengakuan hubungan kerja oleh pihak pengusaha yang didasarkan pada tetap atau tidak tetap.

3. Kerangka Pemikiran

Status pekerja bagi seorang pekerja adalah sesuatu yang sangat berarti bagi kehidupan dan masa depan pekerja. Status pekerja timbul akibat adanya sebuah kesepakatan dari perjanjian kerja. Status pekerja telah di atur oleh undang undang nomor 13 tahun 2003, tentang timbulnya status dari sebab sebuah perjanjian serta Kepmen 100 tahun 2004. Adanya putusan yang berbeda tentang perselisihan hubungan Industrial di tingkat PHI dengan putusan di tingkat Mahkamah Agung. Adanya Putusan yang berbeda ini menimbulkan Desenting Opinion



E. Metode Penelitian

1. Pendekatan Masalah

Metode pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif/yuridis dogmatic.⁴ Logika keilmuan penelitian hukum normatif dibangun berdasarkan disiplin ilmiah dan cara-cara kerja ilmu hukum normatif, yaitu ilmu hukum yang obyeknya hukum itu sendiri.⁵ Pendekatan yuridis normatif dipergunakan untuk mengkaji dokumen-dokumen perjanjian, kepustakaan serta peraturan-peraturan yang mengatur perjanjian bersama berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Kepment 100 tahun 2004. Selanjutnya data-data yang telah diperoleh dianalisis secara yuridis kualitatif untuk kemudian dipaparkan secara deskriptif yuridis. Penelitian ini mengungkap tentang Perjanjian kerja / perjanjian kerja bersama yang merupakan penelitian bersifat yuridis normatif.⁶

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian adalah deskriptif analitis, yaitu menggambarkan suatu Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori hukum dan praktek hukum positif yang menyangkut permasalahan, selanjutnya akan dianalisis sebagai jawaban atas permasalahan yang

⁴ Hotma Sibuea & Herybertus Soekartono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : KrakatauBook, 2009, hlm .79

⁵ Jhony Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang, Bayumedia Publishing, 2006, hlm 57.

⁶ Soekanto Soerjono, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta : Rajawali Pers, 1990, hlm 15

selama ini terjadi, sehingga dengan penelitian ini diharapkan diperoleh gambaran yang menyeluruh dan sistematis mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan perjanjian kerja / perjanjian kerja bersama setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Peradilan Hubungan Industrial, beserta berbagai aspek hukumnya.

3. Sumber data

Karena penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif maka upaya untuk memperoleh data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan penelitian kepustakaan, yaitu mengumpulkan data sekunder baik yang bersifat bahan hukum primer bahan hukum sekunder maupun tersier seperti doktrin-doktrin perundang-undangan atau kaedah hukum yang terkait dengan penelitian ini.

a. Bahan hukum primer

Yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, terdiri :

- 1) Kitab Undang – Undang Hukum Perdata (K U H Perdata).
- 2) Undang - Undang No .13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 3) Undang - Undang No . 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 4) KEPMEN 100 Tahun 2004
- 5) Putusan Nomor . 139 / P D T / SUS. PHI / 2 0 1 4/ PHI / PN.BDG
- 6) Putusan Nomor 424/K/2015/MA

b. Bahan hukum sekunder

Yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan pada bahan hukum Primer seperti artikel / tulisan, jurnal kajian perburuhan dan analisis sosial, makalah-makalah, media internet.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dengan memberikan pemahaman dan pengertian atas bahan hukum lainnya. Bahan hukum yang digunakan penulis adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Hukum.

4. Metode Pengumpulan data.

Pengumpulan data dilakukan studi kepustakaan sebagai suatu teknik pengumpulan data dengan memanfaatkan berbagai literatur atau studi dokumen. Studi kepustakaan dilakukan di Perpustakaan Fakultas Ilmu Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

5. Analisis Data

Hukum dalam pengertian bahan hukum adalah suatu aktivitas akal budi yang pada dasarnya bertujuan untuk mengurai norma-norma hukum agar kandungan norma yang terdapat dalam suatu kaidah hukum dapat diketahui.

Burhan Ashofa menyatakan “proses analisis data itu sebenarnya merupakan pekerjaan untuk menemukan tema-tema dan merumuskan hipotesa-hipotesa.

Meskipun sebenarnya tidak ada formula yang pasti untuk dapat digunakan merumuskan hipotesa”.⁷ Ilmu hukum menganalisa norma hukum dan bukan data empiris . Alat bantu (sarana berpikir ilmiah) yang dapat dipergunakan untuk menganalisis norma-norma hukum adalah logika dan bahasa. Oleh karena itu, dalam ilmu hukum tidak lazim dikenal istilah analisis kualitatif atau analisis kuantitatif. Jadi tujuan melakukan analisis hukum adalah upaya mengungkap kandungan norma hukum sehingga dapat diketahui:

- a. Kaidah-kaidah hukum yang berisikan suruhan (*gebod*);
- b. Kaidah-kaidah yang berisikan larangan (*verbod*); dan
- c. Kaidah-kaidah yang berisikan kebolehan (*mogen*).

Jika sudah berhasil mengungkap isi dan sifat dari suatu kaidah (norma) hukum seperti yang dikemukakan diatas, masih ada langkah yang harus dilakukan dalam rangka menganalisis hukum tersebut. Tindakan yang harus dilakukan, yaitu melihat hubungan antara kandungan norma hukum yang sedang diteliti dengan kandungan hukum yang lain. Hubungan norma-norma hukum itu, meliputi kandungan norma-norma hukum diantara Pasal-Pasal dalam suatu Undang-Undang maupun kandungan norma hukum dalam Pasal-Pasal peraturan perUndang-Undangan yang berbeda. Selain itu, suatu kaidah hukum yang telah disistematisasi dapat menjadi suatu rujukan sebagai bahan-bahan perbandingan hukum antar negara.⁸ Dari hasil Penelitian dan analisis ditarik sebuah kesimpulan.

⁷Burhan Ashofa, *Op., Cit.*, hlm 66.

⁸Peter Mahmud Marzuki, *Op., Cit.*, hlm. 133.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari lima (5) bab berdasarkan buku Pedoman Penulisan Skripsi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, dimana masing-masing bab memiliki keterkaitan antara yang satu dengan yang lain. Gambaran yang lebih jelas mengenai penulisan proposal ini akan diuraikan dalam sistematika berikut :

Bab I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai latar belakang masalah, Rumusan Masalah, Manfaat dan Tujuan Penelitian, Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual, Kerangka Pemikiran, Metodologi Penelitian dan Sistematika Penulisan Skripsi.

Bab II TINJAUAN TEORITIS

Dalam bab ini akan dibahas mengenai Tinjauan teoritis mengenai ketenagakerjaan, dan teori-teori yang mendukung dalam penulisan skripsi ini.

Bab III HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai perselisihan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Serta membahas Pertimbangan Hakim di tingkat Mahkamah Agung memberikan Putusan yang berbeda dengan Pertimbangan Hakim memberikan Putusan di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial.

Bab IV PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan di bahas mengenai hasil penelitian, sesuai dengan permasalahan yang disampaikan.

Bab V PENUTUP

Berisi Kesimpulan dan Saran

