

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia ketenagakerjaan berbagai konflik antara Pengusaha dan Pekerja selalu saja terjadi, selain masalah besaran upah, dan masalah-masalah terkait lainnya, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan konflik laten dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja. Secara garis besar pengertian hubungan kerja dapat dijelaskan bahwasanya hubungan kerja adalah bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.¹

Di dalam setiap hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, tidak selamanya dapat berjalan dengan baik tentu saja terdapat beberapa perselisihan antara 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 yang selanjutnya disebut PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.²

Menurut R. Goenawan Oetomo, dalam hubungan kerja hubungan antar pekerja dengan pengusaha adalah bersifat sub ordinasi (hubungan diperatas/*vertical*). Hal ini berbeda dengan hubungan hukum pada umumnya (dalam suatu perikatan) yang sifatnya koordinasi (*horizontal*).³ Hal ini senada dengan pendapat Subekti yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhouding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan

¹ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010, hlm. 63.

² Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 2.

³ R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Grahadika Binangkit Press, 2004, hlm. 15.

mana pihak yang (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh orang lain.⁴

Soepomo berpendapat bahwa hubungan hukum antar pekerja dengan Pengusaha pada hakikatnya bersifat timpang.⁵ Artinya kewajiban pekerja lebih banyak dari pengusaha, misalnya: Hak pengusaha atas hasil kerja yang menjadi kewajiban buruh diiringi oleh kewajiban-kewajiban pekerja lainnya, buruh wajib masuk bekerja jam 08.00 WIB, buruh wajib mengisi daftar presentasi, dan seterusnya. Hal ini disebabkan posisi buruh yang kurang beruntung dibandingkan dengan posisi pengusaha sebagai pemilik pengusaha. Maka dari itu posisi timpang antara pengusaha dengan pekerja tersebut lah yang kemudian dapat menimbulkan sebuah disharmonisasi yang bahkan tidak sedikit yang berujung pada putusannya hubungan kerja.

Putusnya hubungan kerja bagi pekerja/buruh merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari pihak pekerja/buruh, karena dengan adanya PHK tersebut, pekerja/buruh yang bersangkutan akan kehilangan mata pencarian untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Oleh karena itu, pihak-pihak yang terlibat di dalam hubungan industrial seperti pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah mengusahakan dengan segala upaya agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.⁶

PHK dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun dari pekerja/buruh. Namun, pada kenyataannya lebih sering terjadi pemutusan hubungan kerja atas inisiatif dari pihak pengusaha. Adapun pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam Pasal 150 sampai dengan pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan,

⁴ Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995, hlm. 58.

⁵ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 2003, hlm. 8.

⁶ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 65.

milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Secara kontekstual ada beberapa alasan di dalam Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh menurut Pasal 158 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan seperti, pengunduran diri, mangkir, perubahan status perusahaan, perusahaan tertutup, perusahaan pailit, pekerja meninggal dunia, pekerja pensiun atau karena pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat.

Adapun mengenai Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena kesalahan berat itu sendiri tercantum dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebutlah yang kemudian melegitimasi perusahaan untuk melakukan PHK secara sepihak. Hal inilah yang kemudian dinilai telah melanggar asas praduga tak bersalah (*Presumption of Innocence*), oleh karena itu, terhadap ketentuan pasal-pasal yang ada di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan telah dilakukan uji materil oleh Mahkamah Konstitusi sebagaimana dalam Putusan No.012/PUU-I/2003 yang dibacakan pada hari Kamis tanggal 28 Oktober 2004⁷ Atas Hak Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga kemudian menghasilkan putusan yang dimana menyatakan Pasal 158, Pasal 159 dan beberapa kalimat yang merujuk kepada ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dinyatakan tidak mempunyai hukum mengikat.⁸

Sejalan dengan adanya putusan tersebut dikeluarkan Surat Edaran Menakertrans Nomor: SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005 tanggal 7 Januari 2005. Surat Edaran tersebut menerangkan bahwa pengusaha yang akan melakukan PHK karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat dapat dilakukan setelah adanya Putusan Hakim Pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Hal tersebut dapat dijadikan bukti dalam sengketa PHK yang akan diajukan ke Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.

⁷ *Ibid.*, hlm. 284.

⁸ *Ibid.*, hlm. 286.

Adapun jenis kesalahan berat lainnya, selain berdasarkan ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan tersebut, juga dapat diatur didalam Peraturan Pemerintah (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang harus mendapatkan izin dari lembaga yang berwenang.⁹

Di dalam Data Kementerian Ketenagakerjaan melansir ada 9.822 pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) sejak Januari hingga November 2017. Jumlah PHK itu berasal dari 2.345 kasus di seluruh wilayah di Indonesia. Kemenaker menyebut PHK karena memasuki masa pensiun sebanyak 178 kasus di seluruh Indonesia. Diikuti alasan PKWT sebanyak 583 kasus, outsourcing atau kerja kontrak sebanyak 550 kasus, dan alasan penetapan 88 kasus.¹⁰

Berdasarkan fakta yang ada dilaporkan, timbul kasus dimana Pengusaha PT NIPPON INDOSARI CORPINDO, Tbk mengajukan gugatan terhadap ASEP SARIPUDIN dengan alasan pekerja atau buruh telah melakukan kesalahan berat karena dianggap telah melanggar Pasal 27 ayat (8) Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung yang dibacakan pada tanggal 26 April 2017 dalam pokok perkara nomor : 223/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg, amar putusannya sebagai berikut: Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya, Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena Tergugat melakukan kesalahan berat sebagaimana yang disebut dalam Pasal 27 angka 8 PKB yang berbunyi sebagai berikut: “Pekerja yang menyalahgunakan kedudukannya di dalam perusahaan untuk memperoleh keuntungan pribadi”.

Dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 1112 K/Pdt.Sus-PHI/2017 yang seharusnya wajib tunduk pada putusan Mahkamah Konstitusi nomor 012/PUU-I/2003 yang telah Menyatakan Pasal 27 angka 8 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dan bersifat internal, Akan tetapi dalam putusan Mahkamah Agung tersebut hakim tidak mempertimbangkan

⁹ *Ibid.*, hlm. 74.

¹⁰ “Nyaris 10 Ribu Pekerja Kena PHK di Sepanjang Tahun Ini,” <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20171229141558-532-265488/nyaris-10-ribu-pekerja-kena-phk-di-sepanjang-tahun-ini>, diakses pada tanggal 19 Maret 2018 pukul 13:05 WIB

putusan Mahkamah Konstitusi nomor 012/PUU-I/2003, yang bahwasanya apabila pengusaha yang akan melakukan PHK karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat dapat dilakukan setelah adanya Putusan Hakim Pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap dan dapat dibuktikan dengan adanya Surat Edaran Menakertrans Nomor: SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005.

Dari Uraian diatas Penulis berpendapat bahwa dalam hal ini Hakim Mahkamah Agung yang mengadili perkara Khususnya perkara nomor 1112 K/Pdt.Sus-PHI/2017 dalam pertimbangannya tidak mempertimbangkan putusan Mahkamah Konstitusi dan tidak melaksanakan putusan Mahkamah Konstitusi, sehingga dari permasalahan ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : “PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA KARENA KESALAHAN BERAT PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 012/PUU-I/2003 (Studi Kasus Nomor 1112 K/Pdt.Sus-PHI/2017)”

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Telah terjadi perselisihan hubungan industrial antara perusahaan dengan pekerja atau buruh, dimana dalam putusan Mahkamah Agung nomor 1112 K/Pdt.Sus-PHI/2017 pekerja atau buruh divonis telah melakukan pelanggaran berat. Sementara itu, Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor: 012/PUU-I/2003, telah menyatakan pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang kesalahan berat dicabut dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan mengikat lagi.

Setelah itu, berselang 2 (dua) tahun kemudian pasca di keluarkannya putusan MK Nomor: 012/PUU-I/2003 tersebut, Menakertrans mengeluarkan Surat Edaran Nomor: SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005 pada tanggal 7 Januari 2005. Yang mana Surat Edaran tersebut menerangkan bahwa pengusaha yang akan melakukan PHK karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat dapat dilakukan setelah adanya Putusan Hakim Pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Tat kala Hal tersebut terjadi, maka yang dapat dijadikan bukti dalam sengketa

PHK karena kesalahan berat yang akan diajukan ke Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial adalah putusan yang telah *inkracht van gewijzde* tersebut.

Sementara itu, vonis yang dijatuhkan oleh hakim Mahkamah Agung melalui putusan nomor 1112 K/Pdt.Sus-PHI/2017 yang mana menyetujui putusan PHI yang menyatakan tergugat bersalah karena telah melakukan kesalahan berat, padahal belum ada putusan yang berkekuatan hukum mengikat sebagaimana yang telah diatur dalam Surat Edaran Menakertrans Nomor: SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005.

1.2.2 Rumusan Masalah

Permasalahan merupakan antara apa yang diperlukan dengan apa yang tersedia, antara harapan dan kenyataan atau singkatnya antara apa yang seharusnya (*das sollen*) dengan apa yang senyatanya (*das sein*). Oleh karena itu penulis melakukan pembatasan yang jelas dan spesifik dari apa yang ingin dituju nantinya yaitu :

- 1) Bagaimanakah penyelesaian perselisihan hubungan kerja karena kesalahan berat pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 ?
- 2) Apakah putusan Mahkamah Agung nomor 1112 K/Pdt.Sus-PHI/2017 telah memberikan rasa keadilan terhadap pekerja terkait sengketa hubungan industrial karena kesalahan berat ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui penyelesaian perselisihan hubungan kerja karena kesalahan berat pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003.
- b) Untuk mengetahui apakah putusan Mahkamah Agung nomor 1112 K/Pdt.Sus-PHI/2017 telah memberikan rasa keadilan terhadap pekerja terkait sengketa hubungan industrial karena kesalahan berat.

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan bagi penulis baik di bidang hukum umumnya, maupun di bidang hukum keperdataan dan ketenagakerjaan pada khususnya.

b. Manfaat Praktis

Dapat memberikan masukan kepada semua pihak yang terkait terhadap masalah ketenagakerjaan.

1.4 Kerangka Teori, Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran

1.4.1 Kerangka Teori

Di dalam penelitian ini penulis menggunakan *Grand Theory* yaitu Teori Negara Hukum, *Middle Range Theory* yaitu Teori Kepastian Hukum, *Applied Theory* yaitu Teori Keadilan.

1.4.1.1 Teori Negara Hukum (*Grand Theory*)

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 di tegaskan bahwa negara Indonesia adalah negara hukum. negara hukum atau disebut dengan istilah *Rechtstaat* digunakan untuk menunjuk tipe negara hukum yang diterapkan di negara yang menganut sistem hukum eropa kontinental atau *civil law sytem*. Negara hukum diartikan sebagai negara yang penyelenggaraan pemerintahanya berdasarkan prinsip-prinsip hukum untuk membatasi kekuasaan pemerintah.¹¹

Merujuk pada pendapat **Frederich Julius Stahl**, unsur-unsur *Rechtstaat*, terdiri atas empat unsur pokok yaitu:

- a. Pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia.
- b. Negara didasarkan pada trias politika.
- c. Pemerintahan diselenggarakan atas undang-undang.
- d. Ada peradilan administrasi negara yang berwenang menangani kasus perbuatan melanggar hukum oleh pemerintah

¹¹ I Dewa gede atmadja, *Hukum Konstitusi problematika konstitusi indonesia sesudah perubahan UUD 1945*, Malang: Setara Press, 2011, hlm.158.

Keempat prinsip '*rechtsstaat*' yang dikembangkan oleh Frederich Julius Stahl tersebut di atas pada pokoknya dapat digabungkan dengan ketiga prinsip '*Rule of Law*' yang dikembangkan oleh A.V. Dicey untuk menandai ciri-ciri Negara Hukum modern di zaman sekarang. Bahkan, oleh "*The International Commission of Jurist*", prinsip-prinsip Negara Hukum itu ditambah lagi dengan prinsip peradilan bebas dan tidak memihak (*independence and impartiality of judiciary*) yang di zaman sekarang makin dirasakan mutlak diperlukan dalam setiap negara demokrasi. Prinsip-prinsip yang dianggap ciri penting Negara Hukum menurut "*The International Commission of Jurists*" itu adalah :

1. Negara harus tunduk pada hukum.
2. Pemerintah menghormati hak-hak individu.
3. Peradilan yang bebas dan tidak memihak.

1.4.1.2 Teori Kepastian Hukum (*Middle Range Theory*)

Teori kepastian hukum mengandung 2 (dua) pengertian yaitu pertama adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua merupakan keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan hukum yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu. Kepastian hukum bukan hanya berupa pasal-pasal dalam undang-undang melainkan juga adanya konsistensi dalam putusan hakim antara putusan hakim yang satu dengan putusan hakim lainnya untuk kasus yang serupa yang telah diputuskan.¹²

Hukum memang pada hakikatnya adalah sesuatu yang bersifat abstrak, meskipun dalam manifestasinya bisa berwujud kongkrit. Oleh karenanya pertanyaan tentang apakah hukum itu senantiasa

¹² Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: kencana Pranada Media Group, 2008, hlm. 158.

merupakan pertanyaan yang jawabannya tidak mungkin satu. Dengan kata lain, persepsi orang mengenai hukum itu beraneka ragam, tergantung dari sudut mana mereka memandangnya. Kalangan hakim akan memandang hukum itu dari sudut pandang mereka sebagai hakim, kalangan ilmuwan hukum akan memandang hukum dari sudut profesi keilmuan mereka, rakyat kecil akan memandang hukum dari sudut pandang mereka dan sebagainya.

1.4.1.3 Teori Keadilan (*Applied Theory*)

Teori keadilan John Rawls dipandang sebagai teori keadilan paling komprehensif saat ini. Teori keadilan John Rawls berangkat dari atau didasarkan pada doktrin *utilitarianisme* yang dibangun oleh Jeremy Bentham (*Sociology of Law*), John Stuart Mill (seorang ekonom), dan David Hume (seorang humanis).

Tentang keadilan, John Rawls berpendapat bahwa perlu ada keseimbangan, kesebandingan, dan keselarasan (*harmony*) antara kepentingan pribadi dengan kepentingan bersama atau kepentingan masyarakat, termasuk didalamnya negara. Bagaimana ukuran dari keseimbangan itu dibentuk, diperjuangkan dan diberikan itulah yang disebut dengan keadilan. Keadilan, tidak dapat diberikan begitu saja, melainkan melalui perjuangan. Itulah inti dari kehidupan ini. Keadilan merupakan nilai yang tidak dapat ditawar-tawar karena hanya dengan keadilanlah ada jaminan kestabilan dan ketentraman dalam hidup manusia. Agar tidak terjadi benturan antara kepentingan pribadi dengan kepentingan bersama atau kepentingan masyarakat itu diperlukan aturan-aturan yang dibangun secara adil pula. Disinilah hukum bertindak sebagai wasit, bukan hanya menjadi wasit yang mati hati nuraninya, melainkan wasit yang adil. Pada masyarakat modern, hukum baru akan dapat ditaati apabila ia mampu meletakkan prinsip keadilan.

Hukum menurut John Rawls, dalam konteks yang sedang dibahas, tidak boleh dipersepsikan wasit yang tidak memihak dan

bersimpati dengan orang lain sebagaimana diajarkan oleh kaum Utitarianisme. Hal itu tidaklah cukup. Hukum haruslah menjadi hakim yang tidak netral, melainkan selalu berpihak yaitu keberpihakannya pada kebenaran dan keadilan. Menurut Rawlas hukum haruslah menjadi panutan agar orang dapat mengambil posisi dengan tetap memperhatikan kepentingan individunya. Jika memang sangat diperlukan, hukum dapat pula menjadi hakim yang memihak, yaitu memihak kepada mereka yang sedang tidak memperoleh keadilan, kaum terpinggirkan. Jadi, hukum harus mampu dan berani melalukan pilihan dan keberpihakan, yaitu berpihak kepada orang yang memang berhak diperlukan dan memperoleh keadilan. Yang perlu ditekankan adalah bahwa John Rawlas mengatakan bahwa hukum adalah wasit, bukanlah pemain, sebagai wasit ia harus memihak pada kebenaran, itulah keadilan.

1.4.2 Kerangka Konseptual

Beberapa istilah yang penulis gunakan adalah :

- a. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.¹³
- b. Hubungan kerja adalah hubungan anatara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹⁴
- c. Pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.¹⁵
- d. Kesalahan berat adalah perbuatan tindak pidana yang terbukti dilakukan dan dihukum oleh pengadilan berdasarkan putusan yang

¹³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 25

¹⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 15

¹⁵ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 angka 17.

telah berkekuatan hukum tetap. Sepanjang putusan itu belum ada, PHK belum dapat dijatuhkan, kecuali berformat skorsing.

- e. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang membuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹⁶
- f. Mahkamah agung adalah Pengadilan Negara Tertinggi dari semua Lingkungan Peradilan, yang dalam melaksanakan tugasnya terlepas dari pengaruh pemerintah dan pengaruh-pengaruh lain.¹⁷
- g. Mahkamah konstitusi adalah Salah satu pelaku kekuasaan kehakiman sebagaimana di maksud dalam undang-undang dasar negara Republik Indonesia tahun 1945.

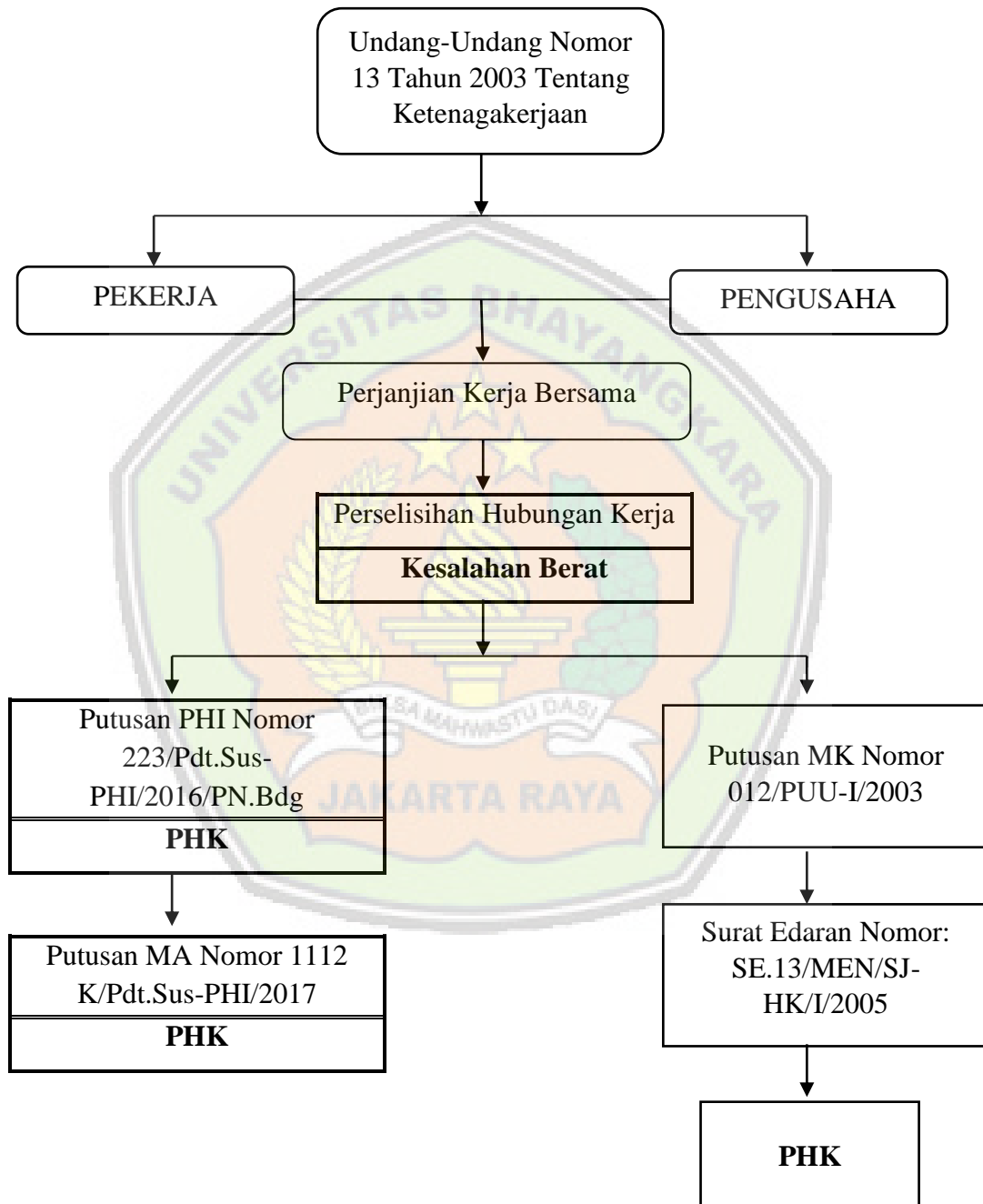


¹⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14

¹⁷ "Perbedaan Mahkamah Agung dengan Mahkamah Konstitusi," <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt518228f47a2e9/perbedaan-mahkamah-agung-dengan-mahkamah-konstitusi> di akses pada tanggal 04 Maret 2018, Pukul 19:36 WIB

1.4.3 Kerangka Pemikiran

Untuk menghindari kesulitan dalam penelitian ini, penulis membatasi penelitian yang dilakukan dengan membuat suatu kerangka pemikiran, oleh karena itu penulis membuat kerangka pemikiran dalam bentuk matriks sebagai berikut:



1.5 Metode Penelitian

Metode penelitian hukum adalah prosedur atau tata cara untuk melakukan penelitian hukum supaya dapat menghasilkan pengetahuan hukum yang dapat di akui atau diterima sebagai pengetahuan ilmiah.¹⁸

1.5.1 Pendekatan penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *yuridis normatif*.¹⁹ Menurut Jhony Ibrahim, metode pendekatan yuridis normatif adalah suatu prosedur ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan hukum dan sisi normatifnya. logika keilmuan yang ajeg dalam penelitian hukum normatif dibangun berdasarkan disiplin ilmiah dan cara-cara kerja ilmu normatif, yaitu ilmu hukum yang objeknya hukum itu sendiri.²⁰ Pendekatan *yuridis normatif* dipergunakan untuk mengkaji pemutusan hubungan kerja, serta peraturan-peraturan yang mengatur pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1.5.2 Sumber dan Jenis Data

Data sekunder yang diperoleh dari :

a. Bahan Hukum Primer

Yaitu bahan-bahan hukum yang mempunyai kekuatan hukum mengikat, terdiri dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, putusan Mahkamah Agung nomor 1112 K/Pdt.Sus-PHI/2017, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, dan Surat Edaran Menakertrans Nomor: SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005.

b. Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan pada bahan hukum primer yang dapat membantu dan meneliti, menganalisa dan memahami bahan hukum primer, seperti : hasil-hasil penelitian teori-teori hukum dan jurnal ilmiah yang mengandung isi pendapat para pakar, buku-buku tentang hukum ketenagakerjaan.

¹⁸ Hotma P Sibuea, *Diktat Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, 2014. Hlm. 1.

¹⁹ Hotma Sibuea & Herybertus Soekartono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Krakattaw Book, 2009, hlm. 79.

²⁰ Jhony Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penellitian Hukum Normatif*, Malang: Banyumedia Publishing, 2006. Hlm. 57.

c. Bahan Hukum Tersier

Yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan informasi, petunjuk, penjelasan terhadap bahan-bahan hukum sekunder, seperti : kamus hukum dan ensiklopedia, majalah, tabloid, koran, brosur yang relevan.

1.5.3 Teknik pengolahan dan Analisis Data

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan cara studi kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan adalah suatu teknik atau prosedur pengumpulan atau penggalian data kepustakaan.²¹ Teknik pengolahan bahan hukum dilakukan dengan cara menerapkan hasil studi pustaka dengan cara menerapkan hasil studi pustaka dengan cara melakukan pendekatan Kasus. Analisis bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan dengan pemahaman terhadap norma-normanya hukum seperti peraturan perundang-undangan, lalu norma-norma hukum tersebut disusun sesuai doktrin atau asas hukum dalam ilmu hukum.

Adapun analisis hasil penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, mengelola data, dan menganalisisnya dan kemudian dituangkan dengan cara menggunakan kalimat sehingga pembaca lebih mudah memahami penelitian ini.²² Dalam melakukan penelitian hukum (*legal research*) ini dilakukan dengan metode sesuai dengan karakteristik keilmuan dari ilmu hukum (*jurisprudence*) yang berbeda dengan ilmu sosial (*social science*) atau ilmu alam (*natural science*). Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yuridis normatif.²³

Metode penelitian ini dilakukan berdasarkan pendekatan Kasus. Pendekatan ini dilakukan untuk mengetahui alasan-alasan hukum yang digunakan oleh hakim untuk sampai kepada putusan nya.²⁴ Dalam penelitian ini, peneliti beranjak fakta materil, Berupa orang, tempat, waktu, dan Segala yang menyertaikanya asalkan tidak terbukti sebaliknya.

²¹ Hotma P. Sibuea, *op cit.* Hlm 75.

²² Tampil Anshari Siregar, *Metodologi Penelitian Hukum Penulisan Skripsi*, Medan: Pustaka Bangsa Press , 2005, hlm.132

²³ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali press, 1990, Hlm.15.

²⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2006, Hlm.119

1.6 Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan

Dalam bab ini akan dibahas mengenai latar belakang masalah, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teori, kerangka konseptual, kerangka pemikiran, metode penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini akan dibahas mengenai hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja, karakter hukum ketenagakerjaan, perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan hubungan industrial, yang mendukung dalam penulisan skripsi ini.

Bab III : Hasil Penelitian

Dalam Bab ini penulis menguraikan tentang posisi kasus, pertimbangan hakim serta amar putusan terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 223/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg, Putusan Mahkamah Agung Nomor 1112 K/Pdt.Sus-PHI/2017, Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 012/PUU-I/2003, Surat Edaran SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005 di dalam sengketa hubungan industrial karena kesalahan berat.

Bab IV : Pembahasan dan Hasil Penelitian

Dalam bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian, analisa dalam penyelesaian perselisihan hubungan kerja terhadap putusan Mahkamah Agung Nomor 1112 K/Pdt.Sus-PHI/2017 dan Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 012/PUU-I/2003 serta memenuhi rasa keadilan di dalam sengketa hubungan industrial karena kesalahan berat.

Bab V : Penutup

Dalam bab ini penulis menyampaikan pendapat yang berisi kesimpulan yang merupakan jawaban dari pembahasan dan

juga saran dari permasalahan yang di teliti di dalam skripsi ini.

