

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kita harus saling menghargai orang dimanapun dan siapapun dia. Dan memberikan imbalan yang pantas sesuai dengan hasil kerja dan kesepakatan. Seperti yang tertuang dalam Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia ayat (1) Setiap orang berhak atas, pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum, ayat (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Perkembangan hukum perburuhan dan ketenagakerjaan mengalami perubahan yang menuju ke arah perbaikan yakni dengan keluarnya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan¹ yang disebutkan dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri ataupun masyarakat.² Untuk dapat mempertahankan hidup manusia harus bekerja dan benar-benar serius mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Dan pekerjaapun tidak boleh semena-mena diperlakukan oleh atasan dalam dunia kerja. Jadi diharapkan antara atasan dan bawahan terjalin hubungan yang harmonis, karena hubungan harmonis sangat memacu hasil kerja. Bila orang senang dan betah bekerja, hasil kerjaapun hasilnya juga akan baik karena dilakukan dengan hati yang senang. Atasan harus bersikap adil dan bijaksana kepada para karyawan tidak boleh membeda-bedakan. Dan tepat waktu dalam memberi imbalan yang layak atas masing-masing profesi. Orang yang bekerja sebagai pembantupun harus dilakukan dengan baik oleh majikan. Majikan juga tidak boleh semena-mena bahkan tidak boleh sampai menganiaya. Anggaplah pembantu rumah tangga sebagai bagian dari saudara. Karena tanpa mereka pun pekerjaan kita bisa kalang kabut tanpa mereka. Jika

¹Lembaran Negara Republik Indonesia (LN RI) Tahun 2003 Nomor 39 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia (TLN RI) Nomor 4279.

²Suwarto, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Jakarta : ILO, 2015, hlm. 3.

sebagai majikan sudah bisa menganggap saudara, maka diantara majikan dan pembantu akan saling mengasihi dan menghormati.

Hukum Perburuhan (*Arbeitsrecht*) adalah “Himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah”.³Dahulu, jika ada persoalan sengketa antara buruh dan karyawan dengan majikan, diselesaikan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan daerah hingga Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dan di bawah Pembinaan Departemen Tenaga Kerja, dan sekarang di tangani Peradilan Hubungan Industrial di bawah naungan Mahkamah Agung.⁴Undang Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial⁵ telah di sahkan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) dalam Rapat Paripurna pada tanggal 16 Desember 2003, dan dinyatakan berlaku sebagai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada tanggal 14 Januari 2004,⁶ Hubungan Industrial pada dasarnya adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja.⁷Jadi perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan yang menyangkut hubungan antara pengusaha dan pekerja, serta melibatkan pemerintah dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia.⁸Imam soepomo, menyebutkan “jenis perselisihan perburuhan di bedakan antara dua hal yaitu perselisihan hak (*rechtgeschil*) dan perselisihan kepentingan (*belangengeschil*)”. Dari pendapat Imam Soepomo, dapat di ketahui bahwa perselisihan hubungan industrial hanya berwenang untuk mengadili perselisihan hak saja. Mustahil dapat menyelesaikan perselisihan kepentingan. Perselisihan

³Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Djambatan, 2014, hlm. 90.

⁴Juanda Pangaribuan, *Catatan Akademik Rancangan Undang-Undang Pengadilan Hubungan Industrial*, Jakarta : TURC, 2012, hlm. 15.

⁵Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6 dan Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 4523.

⁶Abdul.R.Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*, Jakarta : Pranada Media Group, 2005, hlm. 279.

⁷Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, 2013, hlm. 178.

⁸Suwarto, *Undang-undang Ketenagakerjaan Indonesia; Buku Panduan*, Jakarta : Kantor Perburuhan Internasional, 2003, hlm. 4.

kepentingan hanya dapat diselesaikan melalui jalur non litigasi, yaitu mediasi, konsiliasi atau arbitrase. Ketiga lembaga itu akan menyelesaikan dengan mencari *win-win solution* dalam bentuk kebijaksanaan. Apabila perselisihan kepentingan di selesaikan melalui jalur penyelesaian hubungan industrial, hakim penyelesaian hubungan industrial akan menggunakan aturan hukum dengan memomorduakan kebijaksanaan yang dicapai melalui *win-win solution*.⁹

Dalam konteks Hukum Acara, eksepsi bermakna juga tangkisan atau bantahan. Dari tangkisan atau bantahan yang diajukan dalam bentuk eksepsi:

- a. Ditujukan kepada hal-hal yang menyangkut syarat-syarat atau formalitas gugatan yaitu jika gugatan yang diajukan, mengandung cacat atau pelanggaran formil yang mengakibatkan gugatan tidak sah yang karenanya gugatan tidak dapat diterima (*inadmissible*);
- b. Dengan demikian, keberatan yang diajukan dalam bentuk eksepsi, tidak ditujukan dan tidak menyinggung bantahan terhadap pokok perkara (*verweer ten principale*). Bantahan atau tangkisan terhadap materi pokok perkara, diajukan sebagai bagian tersendiri mengikuti eksepsi.¹⁰

Kompetensi absolut, karena tanpa adanya eksepsi tentang kompetensi absolut hakim secara *exOffecio* wajib mempertimbangkan kompetensi absolut tersebut sedangkan jika menyangkut kompetensi relatif hakim menunggu adanya eksepsi dan pihak tergugat dan hakim akan tetap melanjutkan pemeriksaan perkara bilamana tergugat tidak mengajukan eksepsi yang menyangkut kompetensi relatif.¹¹

Apabila majelis hakim dalam memeriksa suatu perkara yang terdapat unsur-unsur yang berkenaan dengan kompetensi absolut di atas tidak memberikan pertimbangan yang cukup, baik dalam perkara hubungan industrial maupun dalam perkara perdata umum, maka majelis hakim tersebut dapat dianggap tidak

⁹Asri Wijayanti, *Op.Cit*, hlm. 184.

¹⁰ M.Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata (Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putuan Pengadilan)*, Sinar Grafika : Jakarta, 2005 hlm. 418.

¹¹Laila M. Rasyid, Herinawati, *Pengantar Hukum Acara Perdata*, Banda Aceh : Unimal Press, 2015, hlm. 25.

menjalankan ketentuan Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1974 Perihal Putusan yang harus cukup diberi pertimbangan atau alasan, di mana dalam Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1974 Perihal Putusan yang harus cukup diberi pertimbangan atau alasan tersebut, hakim dalam memeriksa suatu perkara harus memeriksa perkara dengan memberikan pertimbangan yang cukup dan harus di landasi dengan alasan hukum yang cukup dan berhubungan dengan materi pokok perkara yang diajukan, dan apabila hakim di anggap dalam pertimbangannya kurang memberikan pertimbangan, atau pertimbangannya tidak jelas atau tidak berhubungan, maka akan berakibat Putusan yang diperiksa dan diputusnya batal demi hukum.

Kasus yang sama dapat dilihat dalam Putusan 86/G/2014/PHI/PN.BDG. Taswin Norman, dan beralamat di Jalan. Graha Subang Kencana 3 Blok H/7 Rt 19/Rw 09, Purwadadi Kabupaten Subang, selanjutnya disebut sebagai PENGGUGAT melawan PT. WILLBES GLOBAL, beralamat di Jalan. Raya Purwodadi, Kabupaten Subang Jawa Barat, selanjutnya disebut sebagai TERGUGAT. dalam perkara ini berlangsung di proses Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), tanpa melalui proses Bipartit terlebih dahulu yang mana proses Bipartit menjadi syarat formal dalam melakukan proses Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), serta majelis hakim pun menolak eksepsi gugatan yang mana gugatan termasuk gugatan prematur.

Pembentukan wadah kerjasama antara serikat pekerja/ pekerja dengan pengusaha akan sangat strategis dan cukup meyakinkan karena adanya faktor faktor yang mendorongnya, antara lain :

- a. Berkembangnya pandangan orang tentang demokrasi, selama ini orang beranggapan bahwa demokrasi yang dikembangkan dalam masyarakat (khususnya masyarakat pekerja) ternyata berhenti di pintu perusahaan. Hal ini disebabkan karena di dalam perusahaan tidak ada lagi demokrasi. Dalam rangka menerapkan demokrasi di dalam perusahaan, maka perlu para pekerja diberikan kesempatan untuk turut serta memberi masukan kepada pengusaha dalam menentukan kebijaksanaan perusahaan. Oleh

karena itu perlu dibentuk suatu wadah agar pekerja dapat berpartisipasi dalam menentukan kebijaksanaan perusahaan.

- b. Dalam era globalisasi diprediksikan akan terjadi persaingan yang sangat ketat di berbagai bidang. Oleh karena itu diperlukan peningkatan kerjasama antara serikat pekerja/ pekerja dengan pengusaha.

Bentuk kerjasama antara pekerja dan pengusaha yang mengemuka di Indonesia di kenal dengan nama Lembaga Kerjasama Bipartit yang diatur secara resmi dengan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No 255/MEN/2003 Tentang Lembaga Kerjasama Bipartit. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 106 ayat (1) disebutkan bahwa “Setiap Perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/ buruh atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit”, dan hal inilah yang mana setiap perusahaan tidak selalu membentuk LKS Bipartit dan sering kali tidak akan pernah berjalan suatu proses Bipartit dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha yang bertolak belakang dengan aturan Undang-Undang di Indonesia. Serta tidak adanya daya tekan ataupun sanksi terhadap perusahaan yang tidak menjalankan Undang-Undang untuk membentuk LKS tersebut.

Mengenai permasalahan terdapatnya kurang pertimbangan hakim, baik yang berkenaan dengan kewenangan absolut hakim, maupun perihal pokok perkara yang berhubungan dengan sengketa hubungan industrial dapat dilihat dalam Perkara Putusan Nomor 59K/PDT.SUS-PHI/2016, di mana dalam perkara ini terdapat sengketa hubungan industrial yang diawali dari Penggugat melaporkan masalah gaji yang tidak dibayar kepada Mediator pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Tulang Bawang. Setelah melalui 3 (tiga) kali sidang Mediasi dimana sidang ke satu dan ke dua pihak tergugat tidak hadir, pada sidang ketiga pihak Tergugat hadir tetapi tidak ada penyelesaian, kemudian Mediator mengeluarkan Anjuran Nomor 560/170.1/PPHI/II.12/TB/2015, tanggal 1 April 2015 dengan isi Anjuran agar pihak Tergugat membayarkan gaji Penggugat dari bulan November sampai dengan sekarang sesuai dengan ketentuan Perundang-

undangan yang berlaku. Dalam perkara ini, permasalahan hukum yang ada adalah mengenai tidak adanya upaya Bipartit dalam perkara ini, namun majelis hakim dalam perkara ini tidak mempertimbangkan mengenai kurang lengkapnya prosedur Bipartit dalam perkara ini, sehingga upaya hukum acara yang seharusnya diawali melalui proses Bipartit tidak dijalankan, dan antara Penggugat dan Tergugat justru langsung menuju tahap Tripartit, yang dalam prosesnya sendiri tidak dihadiri oleh tergugat sebanyak dua kali, dan pada hari terakhir upaya Tripartit, pihak tergugat yang merupakan pengusaha justru hanya mengirimkan wakilnya yaitu Manajer Produksi, dan bukan Manajer *Human Resource Development* (HRD), di satu sisi perkara ini pada akhirnya diputus oleh hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Putusan Nomor 12/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Tjk. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima, sedangkan pada tingkat Kasasi meskipun majelis hakim menyatakan mengabulkan permohonan kasasi Penggugat yang merupakan buruh, majelis hakim menyatakan menolak gugatan penggugat yang seharusnya gugatan tersebut N.O (*Niet Ontvaankelijke Verklaard*) /atau tidak dapat diterima oleh proses Pengadilan Hubungan Industrial dalam Putusan 12/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Tjk bahkan dengan tahap Kasasi dalam Putusan 59K/PDT.SUS-PHI/2016 dengan dalil apapun Majelis memutuskan perkara tersebut yang seharusnya menyelesaikan tahapan dalam ranah sampai kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis hendak membahas lebih lanjut mengenai permasalahan yang terdapat pada putusan nomor 59K/PDT.SUS-PHI/2016, yang akan dituangkan dalam proposal penelitian skripsi yang berjudul **“Kajian Yuridis Pertimbangan Hakim Dalam Memeriksa Eksepsi Gugatan Prematur Pada Perkara Sengketa Hubungan Industrial (Studi Kasus Putusan nomor 59K/PDT.SUS-PHI/2016)”**.

1.2. Identifikasi Dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fakta yuridis dan nyata, Pasal 3 ayat 1 yang menyatakan Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat Pasal 4

ayat 1 menyatakan, dalam hal perundingan Bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat 3, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit telah dilakukan ayat 2 menyatakan apabila bukti-bukti sebagaimana di maksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas berdasarkan hal tersebut di atas Penggugat melanggar Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga tidak memenuhi syarat formal suatu gugatan dalam Putusan dengan Nomor Perkara 59 K/PDT.SUS-PHI/2016, dengan proses Bipartit tidak dipertimbangkan oleh Majelis Hakim yang mana sudah tertuang dalam dasar hukum Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menjadi syarat formil untuk melakukan proses Tripartit, sedangkan majelis hakim dalam putusannya menyatakan eksepsi gugatan tidak dapat diterima seluruhnya, padahal gugatan tersebut menjadi gugatan yang prematur karena tidak memenuhi syarat formil dalam perkara Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), jadi sesuai dengan ketentuan Perundang-undangan dalam perkara ketenagakerjaan Bipartit wajib dilaksanakan terlebih dahulu sebelum berlanjut ke tahap Mediasi (Tripartit).

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan Identifikasi masalah di atas, ada beberapa masalah yang akan diteliti yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah dasar hukum pertimbangan hakim dalam memeriksa eksepsi gugatan prematur pada Putusan Nomor 59K/PDT.SUS-PHI/2016?
2. Apakah proses Bipartit dalam syarat formil Pemutusan Hubungan Kerja pada Putusan Nomor 59K/PDT.SUS-PHI/2016 menjadi syarat yuridis?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dasar hukum pertimbangan hakim dalam memeriksa eksepsi gugatan prematur pada putusan nomor 59K/PDT.SUS-PHI/2016.
2. Untuk mengetahui proses Bipartit dalam syarat formil pemutusan hubungan kerja pada putusan nomor 59K/PDT.SUS-PHI/2016 menjadi syarat yuridis.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat praktis yang di harapkan oleh penulis adalah memahami bagaimana keharusan proses Bipartit dalam pengadilan hubungan industri serta mengetahui dasar hukum dari sebuah pertimbangan hakim dalam sebuah eksepsi gugatan prematur yang harus menjadi pertimbangan hakim terhadap penulis dan pembaca.

Selain mempunyai 2 (dua) tujuan pokok seperti tersebut di atas, penelitian ini juga mempunyai manfaat yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.3.2.1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah wawasan penulis khususnya dan pembaca pada umumnya mengenai kepastian syarat formil Bipartit dalam Pengadilan Hubungan Industrial serta dasar dari pertimbangan hakim dalam eksepsi gugatan prematur.

1.3.2.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini adalah sebagai masukan ilmiah kepada penegak hukum dalam memeriksa, mengadili, dan memutus mengenai Pengadilan Hubungan Industrial. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat untuk menambah literatur atau bacaan di perpustakaan berkenaan dengan Hukum Ketenagakerjaan, serta yang paling terpenting manfaat tulisan ini digunakan dalam rangka mencapai gelar Sarjana Hukum di Universitas Bhayangkara Jakarta (UBJ).

1.4. Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran

1.4.1. Kerangka Teoritis

1.4.1.1. Teori Keadilan (*Grand Theory*)

John Rawls yang mengatakan : "Ketimpangan sosial dan ekonomi mesti diatur sedemikian rupa sehingga dapat di harapkan memberikan keuntungan

semua orang”,¹² pengaturan yang sedemikian rupa itu artinya harus ada keseimbangan kepentingan pekerja dengan pengusaha yang dimuat dalam Perundang-undangan. Kepentingan pekerja adalah terpenuhi kebutuhan hidup dirinya beserta keluarganya secara layak. Sedangkan kepentingan pengusaha adalah kelangsungan usaha dari perusahaan agar dapat berjalan terus. Dengan demikian, dikatakan bahwa keadilan sosial itu sebaiknya diatur dalam peraturan Perundang-undangan yang berlaku, atau dengan kata lain hukum positif itu harus memperhatikan keadilan. Seperti yang tertuang dalam Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia ayat (1) Setiap orang berhak atas, pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum, ayat (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

1.4.1.2. Hukum Ketenagakerjaan (*Middle Range Theory*)

Menurut Sastrohadiwiryono menyatakan bahwa “dalam pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Penyusunan perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan”.¹³

1.4.1.3. Teori Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (*Applied Theory*)

Menurut Bagir Manan, “tidak ada suatu kaidah hukum yang selalu (senantiasa) mampu bersesuaian dengan peristiwa hukum atau kenyataan yang ada. Hal ini tidak hanya berlaku untuk hukum tertulis, melainkan juga pada

¹²John Rawls, Penerjemah Uzair dan Heru Prasetyo, *A Theory Of Justice ,Teori Keadilan , Dasar-dasar Filsafat Politik Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Negara*, Cetakan 1, Pustaka Pelajar : Yogyakarta, 2006, hlm. 72.

¹³Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Cetakan 3, Bumi Aksara : Jakarta, 2005, hlm.3

hukum tidak tertulis”.¹⁴ Artinya, dalam kenyataan ada kalanya hukum tidak tertulis lebih *rigid* dari hukum tertulis. Jika hukum tertulis dapat menimbulkan ketidakpastian hukum karena rumusan-rumusan yang kurang baik, inkonsistensi pasal satu dengan yang lain, ataupun karena adanya kebijakan pelaksanaan yang menyimpang dari bunyi atau maksud hukum tertulis yang bersangkutan, hukum tidak tertulis pun dapat terjadi demikian.

Penyelesaian secara musyawarah ini juga diamanatkan oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu dalam Pasal 136, yaitu:

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
2. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat di maksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan Undang-Undang.

1.4.1.4. Teori Pertimbangan Hakim(*Applied Theory*)

Menurut Sudikno Mertokusumo, “putusan hakim yang ideal adalah apabila mengandung suatu unsur-unsur yang harus ada dalam pertimbangannya yaitu : *Gerechtigheit* (keadilan), *Zweckmassigkeit* (kemanfaatan), dan *Rechtssicherheit* (kepastian hukum) secara proporsional dalam memutuskan. Suatu putusan hakim harus adil, tetapi harus pula bermanfaat bagi yang bersangkutan maupun masyarakat, dan terjamin kepastian hukumnya”. Ada suatu ungkapan yang berbunyi *summum ius summa injuria*, yang berarti makin lengkap, rinci, atau ketat peraturan hukumnya, maka keadilannya makin terdesak atau ditinggalkan, sehingga keadilan harus didahulukan dari kepastian hukum.¹⁵

¹⁴Bagir Manan, *Dasar-dasar Perundang-undangan di Indonesia*, Jakarta : Gramedia, 2004, hlm.71

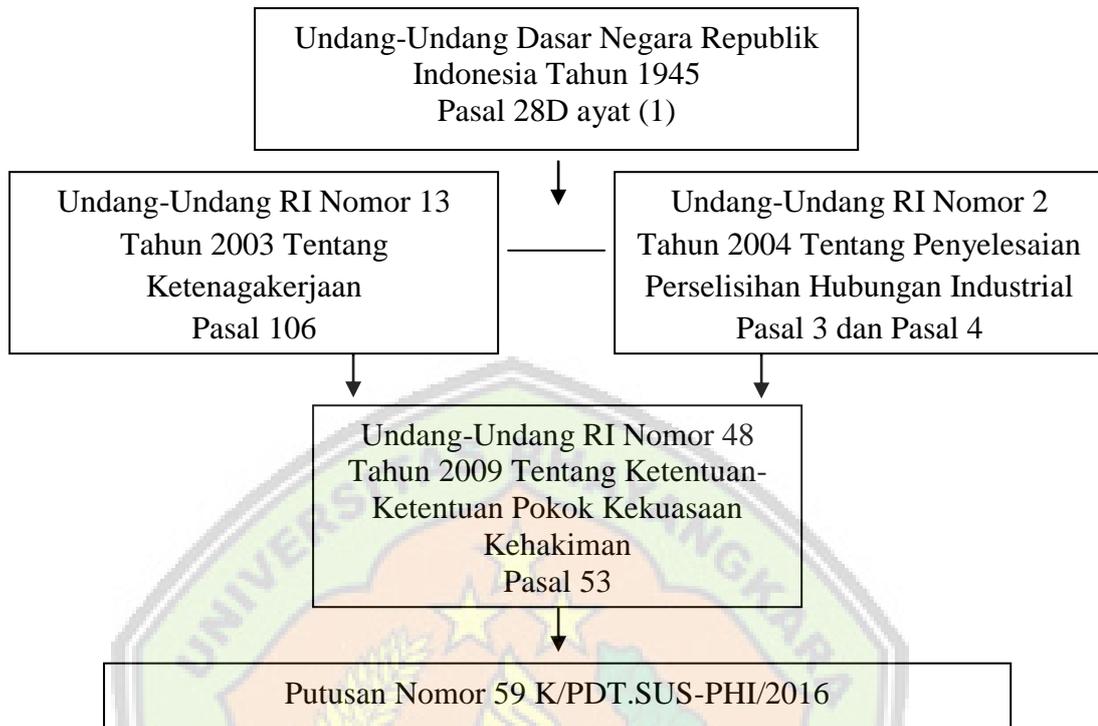
¹⁵Sudikno Mertokusumo, *Teori Hukum (Edisi Revisi)*, Yogyakarta :Cahaya Atma Pustaka, 2014, hlm. 24

1.4.2. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka diketahui konsep penelitian ini bermaksud untuk membahas mengenai :

- 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. Hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang tersangkut atau berkepentingan atas proses produksi atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Pihak yang paling berkepentingan atas keberhasilan perusahaan dan berhubungan langsung sehari-hari adalah pengusaha atau manajemen dan pekerja.
- c. Pertimbangan Hakim adalah pertimbangan yang diberikan hakim mengenai, pemeriksaan perkara yang meliputi, pemeriksaan eksepsi, pemeriksaan pokok perkara, pemeriksaan bukti-bukti yang dihadirkan di persidangan, serta alasan menjatuhkan putusan.
- d. Eksepsi Prematur yaitu Eksepsi yang diajukan dengan tujuan untuk menggagalkan suatu gugatan, dengan tujuan gugatan yang diajukan oleh penggugat belum tiba saatnya untuk diajukan atau posita gugat masih tergantung pada saat yang belum terpenuhi, misalnya: utang itu dibayar, karena tergugat tidak mau membayar maka, penggugat mengajukan gugatan kepada pengadilan.

1.4.3. Kerangka Pemikiran



1.5. Metode Penelitian

1.5.1. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah metode penelitian yuridis-normatif yaitu metode yang menggunakan kaidah-kaidah dan norma-norma Hukum sebagai analisis penelitian.¹⁶

1.5.2. Jenis Penelitian

Dalam penelitian hukum dikenal berbagai jenis atau macam dan tipe penelitian. Pembedaan jenis ini di dasarkan dari sudut mana kita memandang atau meninjaunya. Penentuan jenis atau macam penelitian dipandang penting karena ada kaitan erat antara jenis penelitian itu dengan sistematika dan metode serta analisis data yang harus dilakukan untuk setiap penelitian.¹⁷ Pada penelitian ini jenis penelitian yang dipergunakan adalah penelitian hukum normatif yaitu

¹⁶Hotma P.Sibuea dan Heryberthus Sukartono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Krakatau Book, 2009, hlm 79.

¹⁷ Mukti Fajar ND, *Dualisme Penelitian Hukum*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2015. hlm. 31.

penelitian yang dilakukan dengan cara menelusuri atau menelaah dan menganalisis bahan pustaka atau bahan dokumen siap pakai.¹⁸

1.5.3. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan uraian jenis penelitian dan metode penelitian di atas, diketahui metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode penelitian normatif, sehingga data yang dipergunakan adalah data primer atau data yang didapatkan dari hasil penelitian lapangan dan data sekunder atau data kepustakaan. Pada penelitian normatif penelitian dilakukan dengan cara menganalisa dokumen-dokumen yang berkaitan dengan ketentuan hukum, norma-norma hukum, maupun asas-asas hukum yang berlaku.¹⁹

Sehingga hasil (*output*) yang didapatkan berupa data kualitatif deskriptif, dalam bentuk tertulis ataupun lisan. Penulis melakukan wawancara dengan tatap muka, ketika penulis berhadapan dengan masalah yang penulis rasakan cukup sulit untuk dijawab dan memerlukan pemahaman yang mendalam atas obyek yang diteliti. Alat pengumpulan data lainnya yang penulis gunakan adalah melalui pengamatan masalah, dengan mengamati permasalahan yang ada dari luar masalah tersebut, yang artinya bahwa penulis tidak terlibat dari obyek masalah.²⁰

1.5.4. Teknik Analisis Data

Analisis hukum dalam pengertian dogmatika 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.²¹ Alat bantu (sarana berpikir ilmiah) yang dapat dipergunakan untuk menganalisis norma-norma hukum adalah logika dan bahasa.²² Oleh karena itu, dalam dogmatika hukum tidak lazim di kenal istilah analisis kualitatif atau analisis kuantitatif. Jadi, tujuan melakukan analisis hukum adalah untuk dapat mengungkap kandungan norma hukum sehingga dapat diketahui :

¹⁸ Soerjono Soekanto, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan 8, Jakarta: Grafindo, 2012, hlm. 52.

¹⁹ Mukti Fajar ND, *Op. Cit.*, hlm. 33

²⁰ Soejono Soekanto, *Pengantar Penulisan Hukum*. Jakarta : UI Press, 2012. hlm. 45.

²¹ Hotma P. Sibuea, *Diktat Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Tanpa Penerbit, 2007, hlm. 33.

²² *Ibid.*

- a. Kaidah-kaidah hukum yang berisikan suruhan (*gebod*),
- b. Kaidah-kaidah hukum yang berisikan larangan (*verbod*) atau,
- c. Kaidah-kaidah hukum yang berisikan kebolehan (*mogen*).²³

Norma-norma hukum yang dianalisis kemudian disistematisasi atau disusun secara sistematis. Sistematisasi hukum artinya menata norma-norma hukum dalam suatu tatanan atau jaringan yang bersifat *koheren* (saling meneguhkan) dan sistematis.²⁴ Berdasarkan uraian di atas, maka teknik analisis data yang dipergunakan pada penelitian ini analisis deksriptif, yaitu pengolahan data dilakukan secara sistematis terhadap bahan-bahan hukum tertulis. Sistematisasi berarti membuat klasifikasi terhadap bahan-bahan hukum tersebut untuk memudahkan pekerjaan analisis dan konstruksi.²⁵

Pada data sekunder perlu dibedakan beberapa klasifikasi bahan hukum yang dipergunakan oleh penulis, Bahan-bahan hukum yang di maksud adalah ;²⁶

- a. Bahan hukum primer, terdiri dari:
Yakni bahan hukum yang terdiri atas peraturan Perundang-undangan yang di urut berdasarkan hierarki.
- b. Bahan Hukum Sekunder yakni, bahan hukum yang memiliki fungsi untuk menjelaskan hal-hal yang berkaitan dengan hukum primer, yakni terdiri dari, doktrin-doktrin dari pakar atau ahli.
- c. Bahan hukum tersier, terdiri dari:

Bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum, *encyclopedia*.

²³ *Ibid.*

²⁴ *Ibid.*

²⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*. Cetakan ke 4. Jakarta: Kencana, 2011. hlm. 40.

²⁶ Mukti Fajar ND, *Op. Cit.*, hlm. 41

1.6. Sistematika Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan mengenai Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kerangka Teori Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisikan teori-teori hukum yang dipergunakan untuk menganalisa objek penelitian diantaranya, Hukum Ketenagakerjaan, Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Prosedur Mediasi, dan Kewenangan Hakim.

BAB III HASIL PENELITIAN

Berisikan pembahasan mengenai bentuk hukum kepailitan dan posisi kasus Pengadilan Hubungan Industrial NOMOR PERKARA 59 K/PDT.SUS-PHI/2016.

BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISA HASIL PENELITIAN

Berisikan analisa mengenai syarat formal Pengadilan Hubungan Industrial dan yang menjadi pertimbangan majelis hakim terhadap syarat yuridis dalam NOMOR PERKARA 59 K/PDT.SUS-PHI/2016.

BAB V PENUTUP

Menguraikan mengenai Kesimpulan serta Saran yang Penulis buat sebagai hasil akhir dari penelitian yang dituangkan pada Karya tulis ini.