

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan Nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiel maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.¹ Sesuai dengan peran dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.²

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiel maupun spiritual.³ Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan

¹ Kusparmono irsan, *Hukum Ketenagakerjaan suatu pengantar*, Jakarta:Pusat kajian kepolisian dan hukum, 2010,hal.1

² *Ibid.*

³ KC FSPMI, *Buku Kumpulan Undang-Undang*, Cet.III, Bekasi: 2013, hlm.22.

kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.⁴

Kompleksnya hubungan industrial sering menimbulkan perselisihan antara buruh dengan pengusaha, dapat dikatakan perselisihan hubungan industrial akan senantiasa terjadi selama masih ada buruh dan pengusaha.⁵ Hubungan industrial tidak selalu berjalan harmonis, sering kali terjadi perselisihan-perselisihan didalamnya antara pekerja dan pengusaha. 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 hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan Pemutusan Hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.⁶ perselisihan-perselisihan tersebut yang sering kali terjadi dan sangat berpengaruh kepada pekerja maupun keluarganya yaitu mengenai pemutusan hubungan kerja, karena dalam hal ini pekerja/buruh seringkali menjadi pihak yang sangat dirugikan.

Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau Pemutusan hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh atau karena sebab lainnya.⁷ Dalam praktek, Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak

⁴ *Ibid.*

⁵ Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, Cet.IV: Dss Publishing, 2007, hlm.20.

⁶ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003*, Bab I, Pasal 1 Nomor 22.

⁷ Zaeni Asyhadie, *Hukum kerja:hukum ketenagakerjaan bidang hukum kerja*,Ed.1-1Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2007,hal.177

(pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu.⁸ Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha.⁹

fenomena pemutusan hubungan kerja karena pekerja di anggap telah melakukan kesalahan berat melanggar peraturan perusahaan masih terus saja terjadi diperusahaan-perusahaan swasta seperti yang menimpa pekerja PT. Utax Indonesia serta di PT. Prima Agung sentosa, hal ini tentu sangat merugikan para pekerja lain dikemudian harinya. Bisa saja pengusaha dengan segala upaya melakukan hal yang sama untuk menguntungkan diri dan perusahaanya dengan memanfaatkan pasal tentang kesalahan berat tersebut.

Seperti sebuah fenomena gunung es yang suatu saat akan mencair, kali ini telah terjadi lagi pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerjanya yang terjadi di PT. BRIGESTONE TIRE INDONESIA yang mana seorang pekerjanya sekaligus sebagai pimpinan unit kerja yang dianggap telah melakukan perbuatan pelanggaran berat dengan sanksi pemutusan hubungan kerja mengacu kepada “ *Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Bridgestone Tire Indonesia Periode 2016 – 2017 Pasal 72 tentang perbuatan pelanggaran berat dengan sanksi pemutusan hubungan kerja;*

ayat (3) :

“*Menyalahgunakan tugas dan /atau jabatan, menerima barang atau uang untuk kepentingan pribadi*”.

⁸ *Ibid.*

⁹ *Ibid*, hal.178.

ayat (11) :

“Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan”.¹⁰

Atas hal yang telah dilakukan oleh pekerja PT. Bridgestone Tire Indonesia tersebut, Maka pihak pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerjanya .

Padahal Pasal 158 tentang pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat di dalam undang-undang Nomor 13 tahun 2003 sudah dinyatakan inkonstitusional karena bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PPU-1/2003. Sementara Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas 1A Bandung dalam memutus perkara berdasarkan pelanggaran atas perjanjian kerja bersama (PKB) PT. Bridgestone Tire Indonesia dengan menggunakan *Pasal 68 pelanggaran dengan pembinaan surat peringatan pertama angka (1) :*

“ Mangkir selama 2 hari dalam satu bulan “.¹¹

dengan kategori sanksi mendapatkan surat peringatan pertama dan menyatakan kepada penggugat (pengusaha) untuk mencabut surat skorsing dan mempekerjakan kembali para pekerjanya (tergugat) pada posisi semula. berbeda pada tingkat kasasi di Mahkamah Agung RI justru sebaliknya, Majelis Hakim didalam putusnya menyatakan sah pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh penggugat (pengusaha) terhadap para tergugat (pekerja) dengan tetap memberikan kompensasi berupa uang pesangon dan kompensasi kepada para tergugat (pekerja). Menurut penulis terkait pelanggaran kesalahan berat sesuai dengan pasal 158 ayat 1 jelas-jelas sudah tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat setelah dikeluarkannya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003. Oleh karena hal itulah penulis tertarik untuk menelitinya dengan mengambil judul “ **PENYALAHGUNAAN SURAT TUGAS OLEH**

¹⁰ Perjanjian Kerja Bersama XII antara PT.Bridgestone Tire Indonesia dengan PUK SPKEP SPSI Periode 2016-2017.

¹¹ *Ibid.*

SERIKAT PEKERJA PT. BRIGESTONE YANG MENGAKIBATKAN PUTUSNYA HUBUNGAN KERJA ”

(Studi kasus putusan Nomor : 533 K/Pdt.Sus-PHI/2017).

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka di identifikasikan sebagai berikut :

Telah terjadi Perselisihan Hubungan Industrial di PT. BRIGESTONE TIRE Indonesia, dengan beberapa pekerja yang sekaligus pimpinan unit kerja serikat pekerja seluruh Indonesia yang diduga melakukan kesalahan berat berupa *“Penyalahgunaan tugas dan / atau jabatan, menerima barang atau uang untuk kepentingan pribadi serta memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan nama baik perusahaan dan secara keuangan”* Akibat dari perbuatan pekerja tersebut pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena dianggap melanggar Pasal 72 ayat (3) dan (11) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Bridgestone Tire Indonesia Periode 2016 – 2017 yang merupakan perbuatan pelanggaran berat dengan sanksi pemutusan hubungan kerja (PHK) Dengan mengesampingkan proses hukum pidana (*due proces of law*) sesuai dengan Putusan Mahkamah Konsitusi Nomor : 012/PPU-I/2003 yang menyatakan bahwa : *“ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Pasal 158; bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; Pasal 158; Pasal 159; Pasal 160 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat ”* Sehingga seorang karyawan dapat di PHK apabila telah terbukti secara sah melakukan tindak pidana yang tergolong dalam pasal 158 UU 13/2003 dan telah berkekuatan hukum tetap.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini adalah :

- a. Apakah Majelis Hakim Mahkamah Agung dalam memutus perkara Nomor : 533K/Pdt.Sus-PHI/2017 tentang PHK dengan kategori Kesalahan berat bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 012/PPU-1/2003 ?
- b. Apakah Putusan Mahkamah Agung Nomor : 533 K/Pdt.Sus-PHI/2017 telah sesuai dengan teori kepastian hukum dan keadilan ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah putusan Mahkamah Agung Nomor 533 K/Pdt.Sus-PHI/2017 tersebut bertentangan dengan putusan mahkamah Konstitusi Nomor : 012/PPU-1/2003.
- b. Untuk mengetahui putusan Mahkamah Agung Nomor 533 K/Pdt.Sus-PHI/2017 apakah telah sesuai dengan teori kepastian hukum dan keadilan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis
 - 1) Sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan bidang ilmu hukum ketenagakerjaan pada umumnya dan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena disebabkan oleh kesalahan berat menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003.
 - 2) Menambah wawasan dan pengetahuan tentang proses penyelesaian secara hukum bagi pekerja/buruh pada umumnya dalam hal pemutusan hubungan kerja yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan Indonesia.

b. Manfaat Praktis

Memberikan gambaran secara nyata kepada masyarakat khususnya pekerja/buruh bahwasanya banyak putusan - putusan hakim yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku.

1.4 Kerangka Teoritis, Konsepsional, dan Pemikiran

1.4.1 Kerangka Teoritis

a. Teori Hukum Ketenagakerjaan (*Grand Theory*)

Definisi hukum ketenagakerjaan menurut lalu Husni adalah semua peraturan hukum yang terkait dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama bekerja atau dalam hubungan kerja dan sesudah hubungan kerja, Hukum Ketenagakerjaan juga bersifat hukum publik karena di dalam pelaksanaannya diperlukan peran serta pemerintah didalamnya, seperti dalam hal penetapan Upah Minimum, masalah penyelesaian hubungan industrial, adanya sanksi terhadap pelanggaran atau tindak pidana di bidang ketenagakerjaan. Menurut Imam soepomo mendefinisikan hukum perburuhan/ketenagakerjaan (*Arbeidsrecht*) sebagai himpunan peraturan, tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian dimana seorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.¹²

b. Teori putusan MK (*Midle Theory*)

Putusan Mahkamah Konstitusi sejak diucapkan dihadapan sidang untuk umum, dapat mempunyai 3 (tiga) kekuatan, yaitu:

- 1) Kekuatan Mengikat yakni Mahkamah konstitusi berwenang mengadili perkara konstitusi dalam tingkat pertama dan terakhir yang putusanya bersifat final.¹³
- 2) Kekuatan Pembuktian yakni pasal 60 Undang-undang mahkamah konstitusi menentukan bahwa materi muatan ayat,

¹² Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, Cet.IV: Dss Publishing, 2007, hlm.3.

¹³ Maruar siahaan, *Hukum Acara mahkamah Konstitusi RI*, Cet.1, jakarta:Sinar Grafika, 2011,hal.214

pasal dan/atau bagian dalam undang-undang yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan untuk diuji kembali.¹⁴

- 3) Kekuatan eksekutorial dimana sebagai satu perbuatan hukum pejabat Negara yang dimaksudkan untuk mengakhiri sengketa yang akan meniadakan atau menciptakan hukum yang baru, maka tentu saja diharapkan bahwa putusan tersebut tidak hanya merupakan kata-kata mati diatas kertas.¹⁵

c. Teori Keadilan (*applied theory*)

Menurut Aristoteles tujuan hukum menghendaki keadilan, sedangkan isi dari hukum ditentukan oleh kesadaran etis tentang keadilan dan ketidakadilan, memberi kepada setiap orang yang berhak menerimanya dan bertugas menciptakan keadilan.¹⁶

1.4.2 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 skripsi ini. Berikut istilah-istilah yang digunakan :

- a. Putusan Mahkamah Agung yaitu Putusan Mahkamah Agung yang diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum dan dihadiri sekurang-kurangnya oleh 3 (tiga) orang hakim.¹⁷

Putusan Pengadilan adalah Pernyataan hakim yang diucapkan dalam sidang pengadilan terbuka, yang dapat berupa pemidanaan atau bebas atau lepas dari segala tuntutan hukum dalam hal serta menurut cara yang diatur dalam undang-undang.¹⁸

¹⁴ *Ibid*, hal.215

¹⁵ *Ibid*.

¹⁶ R.Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cet.I, Bandung: Pustaka Setia, 2013, hlm.40.

¹⁷ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 14 tahun 1985*, Bab IV, Pasal 40.

¹⁸ Republik Indonesia *KUHAP*, Grahamedia Press, Bab I, Pasal I Nomor 11.

b. Kewenangan Mahkamah Agung

Kewenangan yang dimiliki oleh mahkamah agung untuk memeriksa dan memutus (a) permohonan kasasi; (b) sengketa kewenangan mengadili (Kompetensi pengadilan); (c) Permohonan Peninjauan Kembali (PK) putusan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap; dan (d) permohonan pengujian peraturan perundang-undangan (Judicial Refiew).¹⁹

c. Putusan Mahkamah Konstitusi

Putusan akhir diambil dalam RPH yang khusus diadakan untuk itu dan dihadiri oleh sekurang-kurangnya 7 (tujuh) orang hakim yang putusnya diucapkan dalam sidang pleno yang terbuka untuk umum dan putusnya bersifat final dan mengikat.²⁰

d. Kewenangan Mahkamah Konstitusi

Kewenangan Mahkamah Konstitusi merupakan kewenangan yang dimiliki oleh mahkamah Konstitusi berdasarkan pasal 10 undang undang nomor.24 tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi.

e. Pengertian Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja (pasal 1 angka 1 UU No.13/2003).

f. Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (pasal 1 angka 3 UU No.13/2003).

g. Pemberi kerja

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain . (pasal 1 angka 4 UU No.13/2003).

¹⁹ Asshidiqie,jimly, *Konstitusi dan konstitusionalisme Indonesia*, cet.3,Jakarta:Setjen dan Keaniteraan MKRI, 2006,hal.244.

²⁰ Republik Indonesia, Peraturan Mahkamah Konstitusi.

h. Pengusaha

Pengusaha adalah:

- orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia (pasal 1 angka 5 UU No.13/2003).
- i. Perjanjian Kerja adalah : Suatu perjanjian yang diadakan oleh buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.²¹
- j. Perjanjian Kerja Bersama
Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak (pasal 1 angka 21 UU No.13/2003).
- k. Hubungan Industrial
Hubungan industrial adalah 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 Undang-Undang

²¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum kerja:hukum ketenagakerjaan bidang hukum kerja*, Ed.1-1 Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2007, hal.49.

Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (pasal 1 angka 16 UU No.13/2003).

l. Perselisihan Hubungan Industrial

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, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan (pasal 1 angka 22 UU No.13/2003).

m. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah (pasal 1 angka 15 UU No.13/2003).

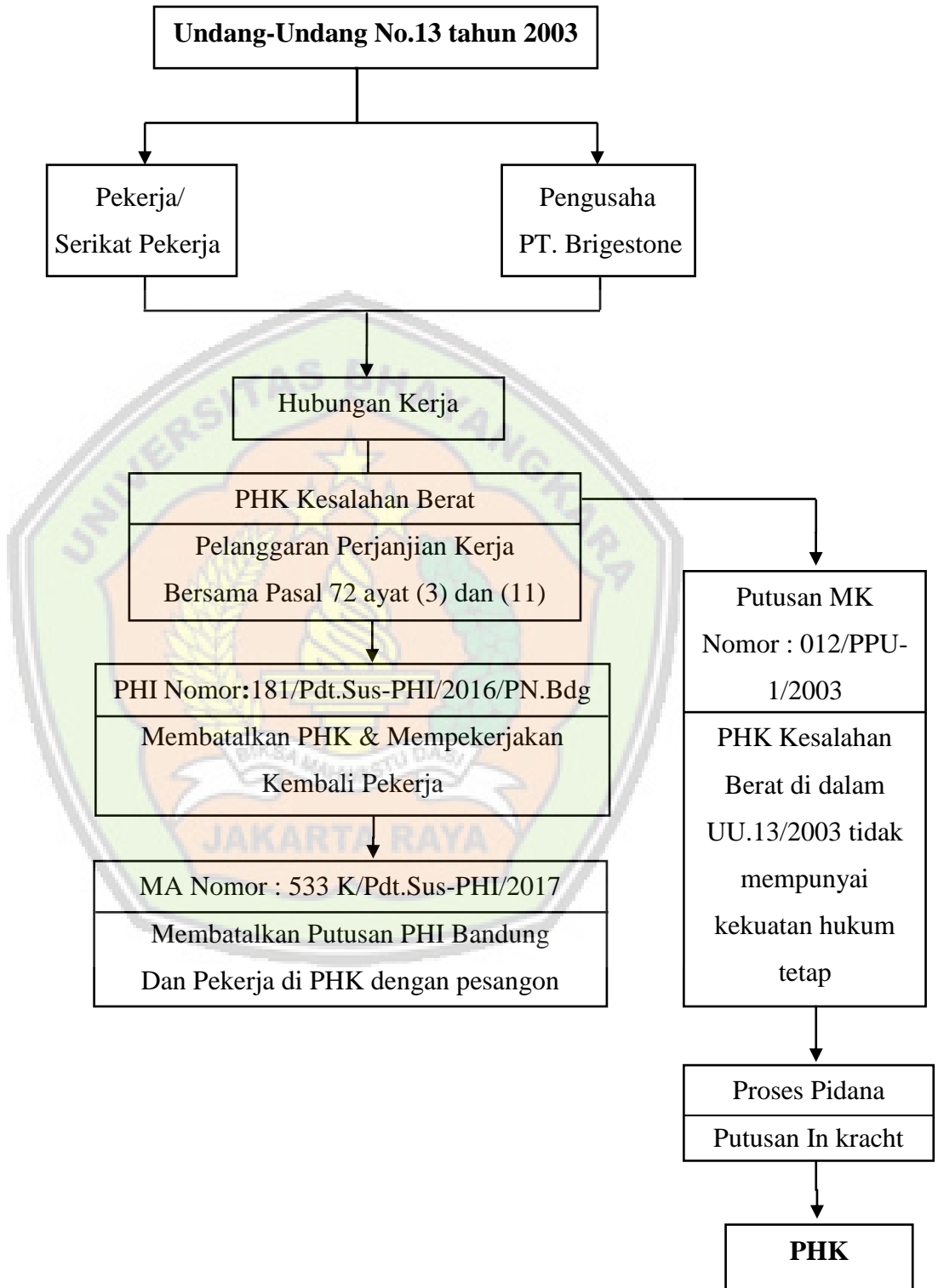
n. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha (pasal 1 angka 25 UU No.13/2003).

o. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. (pasal 1 angka 4 UU No.2/2004).

1.4.3 Kerangka Pemikiran (*FRAME OF MIND*)



1.5. Metode Penelitian

1.5.1 Tipe Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan tipe penelitian hukum yuridis normative, yaitu penelitian hukum doctrinal yang dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in book*) atau hukum yang dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku masyarakat terhadap apa yang dianggap pantas. Namun sesungguhnya hukum juga dapat dikonsepsikan sebagai apa yang ada dalam tindakan (*law in action*).

1.5.2 Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif/yuridis dogmatic.²² Logika keilmuan penelitian hukum normatif dibangun berdasarkan disiplin ilmiah dan cara-cara kerja ilmu hukum normatif, yaitu ilmu hukum yang objeknya hukum itu sendiri.²³ Penelitian Hukum Normatif adalah penelitian atas asas-asas, perbandingan hukum, dan faktor-faktor yang terkait dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yaitu menggambarkan suatu perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori hukum dan praktek hukum positif yang menyangkut permasalahan, selanjutnya akan dianalisis sebagai jawaban atas permasalahan yang selama ini terjadi, sehingga dengan penelitian ini diharapkan diperoleh gambaran yang menyeluruh dan sistematis mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan.

²² Hotma Sibuea & Herybertus Soekartono, *Metode penelitian Hukum*, Jakarta : Krakattaw Book, 2009, hlm.79

²³ Jhony Ibrahim, *Teori & Metodologi penelitian Hukum Normatif*, Malang : Bayumedia Publishing, 2006, hlm.57

1. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif maka upaya untuk memperoleh data sekunder dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan penelitian kepustakaan, yaitu mengumpulkan bahan baik yang bersifat bahan hukum primer, bahan hukum sekunder maupun tersier.

1. Bahan Hukum Primer;

Yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, terdiri atas :

- Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata (KUHAPPer)
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI
- Keputusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PPU-I/2003
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.13/Men/SJ-HK/I/2005
- Putusan Mahkamah Agung No. 533 K/Pdt.Sus-PHI/2017

2. Bahan Hukum Sekunder;

Yaitu buku-buku dan tulisan-tulisan ilmiah hukum yang terkait dengan objek penelitian.

Primer seperti :

- 1) Buku-buku tentang Hukum Perdata
- 2) Buku-buku tentang Hukum Perjanjian
- 3) Artikel/tulisan
- 4) Kajian Perburuhan, makalah, media social dan lain-lain.

3. Bahan Hukum Tersier;

Yaitu bahan-bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan sekunder, contoh : Koran, Kliping, Majalah, Data dari internet, Kamus hukum, Ensiklopedia.²⁴

²⁴ Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika cet.1, 2009, hal.06.

2. Teknik Pengumpulan Data

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

3. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Dari hasil pengolahan data dan analisis data, Penelitian dianalisis secara kualitatif, Artinya data-data yang ada dianalisis secara mendalam dengan melakukan langkah-langkah :

- a) Mengumpulkan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan Hukum Ketenagakerjaan.
- b) Mencari doktrin dan asas-asas atau prinsip ilmu hukum dalam perUndang-Undang
- c) Mencari hubungan antara kategori-kategori dan menjelaskan hubungan antara satu dengan yang lainnya.
- d) Setelah dilakukan analisis dari langkah yang dilakukan baru ditarik kesimpulan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari V (lima) bab berdasarkan buku pedoman penulisan skripsi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dimana masing-masing pembahasannya, penulis menguraikan secara ringkas dan memiliki keterkaitan antara yang satu dengan yang lain meliputi :

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini diuraikan mengenai Latar belakang masalah, Identifikasi masalah dan perumusan masalah, Tujuan dan manfaat penelitian, Kerangka teoritis, konseptual dan pemikiran, Metode penelitian serta Sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan pustaka

Pada bab ini akan dipaparkan mengenai Pengertian dan teori Hukum Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja dan syarat sahnya perjanjian, Pemutusan Hubungan Kerja dan jenis-jenis putusan, Pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat, Perselisihan hubungan industrial, Proses Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Teori Putusan Hakim, Kewenangan Mahkamah Konstitusi, Kewenangan Mahkamah Agung dan Keadilan Menurut Aristoteles.

Bab III Pembahasan hasil penelitian

Pada bab ini diuraikan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja karena dianggap melakukan kesalahan berat berdasarkan Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan khususnya pasal 158 ayat 1, Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PPU-I/2003 yang membatalkan pasal 158 ayat 1 Undang-Undang No.13 tahun 2003 yang sudah tidak mempunyai kekuatan Hukum Mengikat.

Bab IV Pembahasan dan Analisis Hasil Penelitian

Bab ini membahas mengenai hasil penelitian sesuai dengan permasalahan yang disampaikan.

Bab V Penutup

Bab ini berisi Simpulan dan Saran.