

BAB I

PENDAHALUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tujuan Negara Republik Indonesia adalah negara hukum yang menjunjung tinggi hak asasi manusia, hal ini memang dalam konstitusi kita pasal 1 ayat (3) UUD 1945. Sebagai Negara hukum segala sendi kehidupan berbangsa dan bernegara diatur berdasarkan hukum dan seluruh masyarakat wajib dan tunduk serta patuh pada ketentuan hukum yang berlaku tanpa kecuali.

Bahwa tujuan Negara republik Indonesia tertuang dalam pembukaan Undang - Undang dasar 1945 pada alinea ke IV yaitu¹ :

Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu pemerintah negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materil dan maupun spiritual.² Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan layak bagi kemanusiaan”. Sesuai dengan tujuan Negara Republik Indonesia sebagaimana yang tercantum dalam ketentuan Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, hal tersebut menunjukkan bahwa menjadi tugas berusaha untuk mengusahakan agar setiap orang yang dan mampu bekerja, mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya, dan setiap orang yang bekerja mampu memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak bagi si tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.

¹ Republik Indonesia, *Undang-Undang Dasar Tahun 1945*, Jakarta: Pustaka Sandro Jaya.

² Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, tentang Ketenagakerjaan, Pasal 2

Buruh atau Pekerja adalah Setiap orang dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³ Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Berdasarkan pengertian hubungan kerja tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha.⁴

Hubungan kerja yang dianut di Indonesia adalah sistem hubungan industrial yang mempunyai kedudukan yang sangat strategis dalam pelaksanaan pembangunan nasional karena dapat menciptakan rasa kebersamaan antara pengusaha dan pekerja. Tidak selamanya hubungan antara pengusaha dan persamaan dan perbedaan dalam kepentingan maupun pandangan, sehingga perbedaan pendapat sehingga tidak tutup kemungkinan terjadi perselisihan, salah satunya adanya perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Data Kementerian Tenaga Kerja Mencatat, per September 2015 total pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) mencapai 43.085 orang. Jumlah ini meningkat 62% dari catatan Kementerian Tenaga Kerja Pemutusan Hubungan Industrial (PHK) per Agustus 2015, yaitu 26.506 pekerja. Direktur Pencegahan Penyelesaian Hubungan Industrial (PPHI) Kementerian Tenaga Kerja, Saahat Sinuarat melalui kerterangan tertulis menyatakan ada 4 sektor penyumbang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terbesar yaitu sektor Garment, Industri sepatu, Elektronik dan Batu bara.⁵ Berikut data Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di tiap provinsi di Indonesia :

1. Provinsi Derah Khusus Ibu Kota Dki Jakarta 1.546 pekerja;
2. Provinsi Banten 7.294 pekerja;
3. Provinsi Jawa Barat 7.779 pekerja;
4. Provinsi Jawa Tengah 3.370 pekerja

³ *Ibid.*

⁴ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta :Raja Grafindo Persada, 2010, hlm.63.

⁵ <http://m.detik.com/finace/berita-ekonomi-bisnis/3030345/430085-pekerja-di-ri-terkena-phk?>

Diakses tanggal 13 Maret 2018 Pukul 18.55 WIB.

5. Provinsi Jawa Timur 5.630 pekerja;

6. Provinsi Kalimantan Timur 10.721 pekerja;

Jumlah pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan data Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada semester satu 2016, pada bulan Januari 1.414 pekerja, bulan Februari sebanyak 1.305 dengan 770 kasus. Para pekerja yang di Putus Hubungan Kerja (PHK) terdiri dari beberapa sektor kerja seperti pertanian, perikanan, perdagangan, jasa, investasi, pendidikan, pertambangan, infrastruktur, transportasi, keuangan dan industri.⁶

Pengusaha, Pekerja/Buruh termasuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pemerintah dengan segala upaya menghindari agar tidak terjadi PHK.⁷ Pada awal diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai perlindungan hukum kepada pihak Pekerja yang telah mengatur bahwa PHK yang dapat dilakukan oleh Pengusaha dengan alasan-alasan tertentu sehingga Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), baik yang sudah diatur dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), bahkan sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menyikapi permasalahan perbedaan pendapat/konflik Pengusaha, Pekerja/Buruh Pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mana apabila terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha maka Undang-Undang ini yang mengatur cara penyelesaiannya, sehingga kepastian dan perlindungan hukum dapat terwujud. Perselisihan yang banyak terjadi dalam perburuhan adalah Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja merupakan peristiwa yang tidak diharapkan, khususnya, bagi pekerja/buruh, karena pemutusan hubungan kerja itu memberikan dampak *psycologis, economis-financial* bagi pekerja atau buruh dan keluarganya.

⁶ <http://m.republika.co.id/berita/nasional/umum/16/08/23/occore/384-jumlah-tenaga-kerja-yang-diphk-turun>, diakses tanggal 13 Maret 2018 Pukul 19.00 WIB.

⁷ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 151 Ayat 1.

Secara teori negara hadir untuk memberikan perlindungan terhadap warga negara termasuk pekerja dalam hubungan industrial dengan Undang-Undang dan norma hukum lainnya, namun fenomena atau kenyataan dilapangan pemutusan baik yang dibenarkan oleh hukum ataupun tidak dibenarkan oleh hukum. Sebagai contoh adalah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan PT. ORIENTAL ELECTRONICS INDONESIA terhadap Sdari Cicih Haryati melakukan komentar di jejaring sosial *facebook* pada *wall* FRONT PERJUANGAN BURUH JABODETABEK (FPBJ) yang bersifat menghasut menimbulkan rasa kebencian. Setelah pekerja komentar di jejaring social *facebook*, terjadi *sweeping* oleh buruh/pekerja dari luar perusahaan ke PT. ORIENTAL ELECTRONICS INDONESIA sehingga perusahaan tidak bisa beroperasi dan menimbulkan kerugian bagi pengusaha, Menurut Pengusaha pekerja telah melakukan kesalahan berat atau tindak pidana, karena ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan, atau bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang diperusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) saksi orang saksi⁸, sehingga sepatutnya pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja tersebut dikategori pelanggaran berat berdasarkan pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam perkara Nomor : 367 K/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg.

Bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut berdampak dengan ekonomi dan sosial bagi pekerja, atas hilangnya lapangan kerja secara otomatis pekerja telah kehilangan mata pencaharian sehingga pekerja selaku tulang punggung keluarga tidak lagi memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya. Apabila bila pekerja telah memiliki anak usia sekolah akan sulit baginya membiayai pendidikan bagi anaknya, karena kebutuhan hidup sangat meningkat dengan biaya yang sangat mahal.

Sedangkan dampak dari sosial dari pemutusan hubungan kerja adalah meningkatnya pengangguran bagi masyarakat sehingga bentuk dan tindak kriminalpun akan bertambah. Pemerintah seakan tidak peduli dengan keadaan dan kondisi masyarakat yang dengan demikian, pada hal pemerintah memiliki

⁸ *Ibid.*, Pasal 158, ayat 2

kewajiban konstitusi untuk memberikan perlindungan dan meningkatkan warga negaranya.

Penulis juga menjumpai kasus Putusnya Hubungan Kerja bagi pekerja/buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, salah satunya di PT. GLOBAL DISPOMEDIKA, Seorang pekerja Sdari Mamluhatul Hikmah mengambil keputusan menyetujui pembayaran Notul sebesar Rp.125.000.000,00. Setelah pekerja mengambil keputusan menyetujui pembayar Notul tersebut sehingga perusahaan menimbulkan kerugian bagi pengusaha, Menurut Pengusaha pekerja telah melakukan kesalahan berat atau telah melakukan tindak pidana, karena adanya melakukan kesalahan dalam prosedur kerja, karena ditemukan adanya kelebihan barang yang tidak sesuai dengan dokumen barang yaitu Cardioxyl sebanyak 6.848 pcs, karena kejadian tersebut pekerja tidak masuk kerja, sehingga sepatutnya pengusaha melakukan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dengan kategori kesalahan berat Pasal 158 ayat (1) dan mengualifikasi pekerja dengan alasan mengundurkan diri Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-I/2003 menyatakan pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mempunyai hukum yang mengikat Putusan Mahkamah Konstitusi telah ditindak lanjuti oleh Pemerintah melalui Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan dikeluarkannya Surat Ederan No. 13/MEN/SJ/HK/I/2005 yang pada intinya, Jika pengusaha akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pekerja alasan kesalahan berat haruslah adanya setelah adanya Pemutusan Pengadilan Pidana yang berkekuatan hukum tetap yang menyatakan bahwa pekerja tersebut benar telah melakukan kesalahan berat atau terbukti melakukan tindak pidana

Seharusnya pasal tersebut sudah tidak dapat lagi sebagai acuan untuk memutus hubungan kerja, kecuali dalam kasus tersebut sudah mempunyai putusan pidana. Oleh karena itu penulis dalam skripsi ini tertarik mengambil judul skripsi **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK**

ATAS TUDUHAN TINDAK PIDANA YANG BELUM PROSES PUTUSAN PIDANA. (Studi Kasus Putusan Nomor 925 K /PDT.SUS/PHI 2016).

1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Telah terjadi Perselisihan Hubungan Industrial di PT. GLOBAL DISPOMEDIKA, seorang pekerja yang diduga oleh pihak pihak pengusaha dengan dalih melakukan Kesalahan Berat yaitu, Penyipuan. Pengusaha mengeluarkan Surat Keputusan Nomor 001/SK/HRD-GDMN/2015 yang pada pokoknya menyatakan Pekerja telah dikualifikasi mengundurkan diri. Akhirnya dilakukan melalui lembaga Penyelesaian Perselihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negri Jakart Pusat. Pada tanggal 21 Juli 2016 Majelis Hakim memutus perkara tersebut dengan putusan Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/PN.JktPst dalam amar Putusanya menyatakan sah Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Mengundurkan diri. Tanpa mempertimbangkan Pasal 168 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pekerja yang mangkir selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa kerterangan yang tertulis yang dilengkapi dengan buktinya yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Hadirnya Pengugat (Pekerja) tanggal 30 April 2015 untuk memenuhi panggilan Tergugat (Pengusaha), maka Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan mangkir tersebut telah gugur (tidak memenuhi syarat yuridis).

Dalam hal ini Pekerja melakukan upaya Hukum Kasasi ke Mahkamah Agung atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Jakarta Pusat, kemudian pada tanggal 30 Januari 2017 Mahkamah pada putusan Nomor 925 K/Pdt.Sus-PHI/2016, yang amar putusanya membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Jakarta Pusat Nomor 42/Pdt.Sus-PHI/PN.JktPst dan Mengadili sendiri dengan Amar Putusanya menyatakan Hubungan Kerja antara Pemohon kasasi dahulu Penggugat (Pekerja) dan Termohon Kasasi dahulu Tergugat (Pengusaha) berakhir pekerja melakukan kesalahan berat. Tanpa mempertimbangkan proses hukum pidanya sesuai putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-I-2003 menyatakan pasal 158 Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut telah ditindaklanjuti oleh Pemerintah melalui Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan dikeluarkannya Surat Ederan No. 13/MEN/SJ/HK/I/2005 yang pada intinya, Jika Pengusaha akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena kesalahan berat haruslah adanya putusan Pengadilan Pidana yang berkekuatan hukum tetap yang menyatakan pekerja tersebut benar telah melakukan kesalahan berat atau terbukti melakukan tindak pidana.

1.2.2 Perumusan Masalah

Rumusan dalam permasalahan ini adalah :

1. Apakah Pertimbangan Hakim Mahkamah Agung dalam memutus Perkara Nomor 925 K/Pdt.Sus-PHI/2016 telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 12/PPU-I/2003 ?
2. Apakah Pemutusan Hubungan Kerja terhadap buruh/pekerja yang diduga melakukan tindak pidana tanpa melalui proses Pidana yang berkekuatan hukum tetap pada Putusan Nomor 925 K/Pdt.Sus-PHI/2016 sudah memenuhi Rasa Keadilan dan Kepastian Hukum bagi pekerja ?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pertimbangan Hakim Mahkamah Agung dalam memutus Perkara Nomor 925 K/Pdt.Sus-PHI/2016 telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 12/PPU-I/2003 atau tidak.
2. Untuk mengetahui Pemutusan Hubungan Kerja terhadap buruh/pekerja yang dituduh melakukan tindak pidana tanpa Putusan Pengadilan Pidana yang berkekuatan hukum tetap pada Putusan Nomor 925 K/Pdt.Sus-

PHI/2016 sudah memenuhi Rasa Keadilan dan Kepastian Hukum bagi pekerja.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penulis berharap bahwa penelitian dalam penulisan hukum ini akan bermanfaat bagi penulis dan orang lain adapun manfaat yang diperoleh dari penulisan tersebut sebagai berikut :

1. Bagi Pengusaha dan Pekerja atau Buruh dapat mengerti mekanisme dan bentuk-bentuk perlindungan hak-hak pekerja setelah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena kesalahan berat oleh perusahaan, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PPU-I/2003.
2. Bagi Pengusaha dan Pekerja atau Buruh dapat mengerti penegak hukum terhadap pelanggaran mekanisme dan bentuk-bentuk perlindungan hak-hak pekerja setelah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat kesalahan berat oleh Perusahaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PPU-I/2003.

1.4 Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran

1.4.1 Kerangka Teoritis

Teori Perlindungan Hukum (*Grand Theory*)

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.⁹ Sementara itu Salim HS, menyebutkan bahwa perlindungan adalah upaya atau bentuk

⁹ *Ibid.*, hlm. 262

pelayanan yang diberikan oleh hukum kepada subjek hukum serta hal-hal yang menjadi objek yang dilindungi.¹⁰

Teori Keadilan (*Midle Theory*)

Arisoteles mengatakan bahwa *unicuique suum tribuere* (memberikan kepada setiap orang sesuatu yang menjadi haknya) dan *neminem laedere* (janganlah merugikan orang lain) atau lengkapnya menurut Kant, *honeste vivere, neminem laedere, suum quique tribuere/tribuendi*.¹¹

Teori Kepastian Hukum (*Applied Theory*)

Agar tujuan hukum diatas tercapai, maka diperlukan kaedah hukum yang tegas, jelas, tidak berdwitarti, diterapkan secara konsisten, dan dipertahankan secara pasti yang disebut kepastian hukum.¹² Oleh karena itu, kepastian hukum dibuat secara umum yaitu aturan-aturan yang bersifat umum dan berlaku umum. Sehingga aturan hukum dibuat dalam bentuk peraturan-peraturan yang dapat diketahui oleh setiap anggota masyarakat.

Menurut Dominikus Rato beberapa persyaratan yang harus dipenuhi, untuk mewujudkan kondisi kepastian hukum antara lain:¹³

- 1) Hukum tidak boleh berlaku surut.
- 2) Keputusan Hukum tidak boleh simpang siur.
- 3) Keputusan hukum tidak boleh pandang bulu atau pilih kasih.
- 4) Kondisi sosial politik harus tetap stabil dan normal.

1.4.2 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini dan penulisan skripsi ini terdapat istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini, penulis membagi menjadi :

1. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Dominikus Rato, *Opcit.* ,hlm.59.

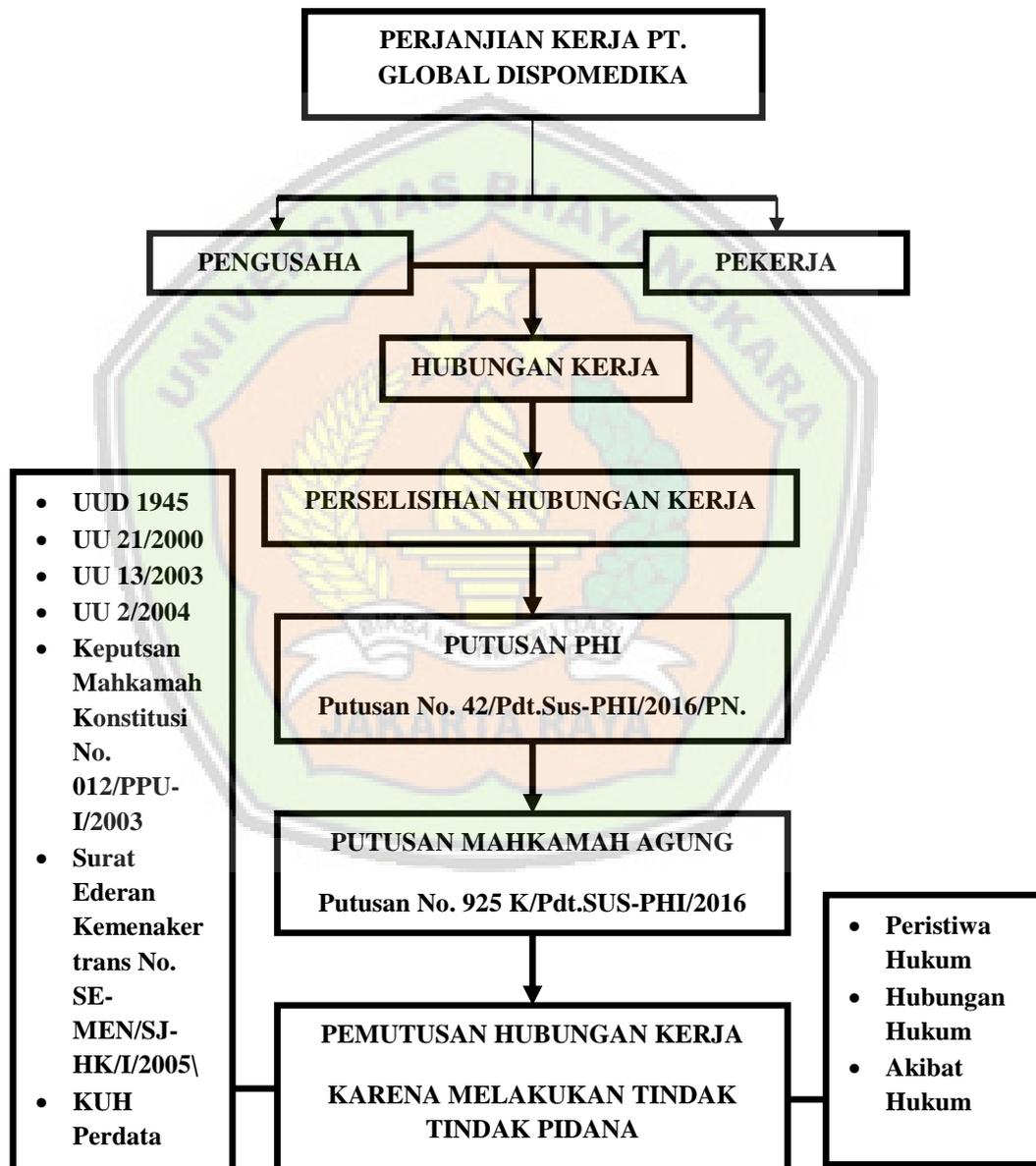
¹² *Ibid.*, hlm.164.

¹³ *Ibid.*, hlm.165.

2. Pemberi Kerja adalah perseorangan atau badan hukum yang mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan atau bentuk lain.
4. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah berupa uang atau imbalan atau bentuk lain.
5. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antar pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
6. Hubungan Industrial adalah suatu sistem yang terbentuk antara pelaku dalam produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
7. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
8. Pengadilan Hubungan Industrial adalah Peradilan Khusus yang berada dalam lingkungan peradilan umum yang mempunyai kewenangan untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial yang diajukan kepadanya.
9. 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.

10. Keadilan adalah sebuah konsep mengenai kesamaan dan keseimbangan yang umumnya dibedakan dalam dua cluster: pertama, keadilan tindakan, yakni memperlakukan orang lain dengan setara; dan kedua, keadilan hukum, yakni memberi hukuman bagi pihak-pihak yang bersalah secara proposional sesuai dengan peraturan yang bertujuan melindungi korban.

1.4.3 Kerangka Pemikiran (*Frame Of Mind*)



1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Tipe Penelitian

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

1.5.2 Sumber dan Jenis Data

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan yang bersangkutan paut dengan masalah yang sedang dihadapi, serta metode pendekatan yuridis normatif/yuridis *dogmatic*. Artinya, dalam mengkaji dan meneliti masalah tersebut mengacu kepada peraturan perundang-undangan dan atau kasus atau hasil putusan pengadilan.

Data penelitian dari hasil studi kepustakaan berupa hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier dan macam bahan sumber hukum yaitu:

1. Bahan hukum primer

Yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan hukum mengikat seperti norma atau kaidah dasar. Dalam penelitian ini, bahan hukum primer yang penulis gunakan adalah Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Putusan Mahkamah Konstitusi No.12/PPU-I/2003.

2. Bahan hukum sekunder (*secondary sources*).

Yaitu bahan-bahan memberikan informasi atau hal-hal yang berkaitan dengan isi sumber sekunder yang penulis gunakan artikel ilmiah dari internet, buku, hasil penelitian seperti skripsi, tesis dan distertasi, bahan seminar laporan–laporan penelitian hukum.

3. Baham hukum tersier (*tertiary sources*)

Yaitu bahan-bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap hukum primer atau sumber sekunder. Dalam peneltian ini, bahan hukum tersier yang penulis gunakan adalah kamus-kamus, kamu Besar Bahasa Indonesia, kamus Besar Bahasa Inggris, maupun kamus hukum.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dan agar tersaji secara sistematis penulis akan membagi penulisan skripsi ini dalam 5 Bab yaitu sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teoritis, kerangka konseptual dan kerangka pemikiran , metode penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini akan dipaparkan mengenai pengertian Hukum Ketenagakerjaan, Hukum perjanjian, sejarah hukum ketenagakerjaan, perjanjian kerja, hubungan kerja, hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, perselisihan hubungan industrial, jenis-jenis putusan.

Bab III Hasil Penelitian

Dalam bab ini Penulis akan membahas tentang penelitian pertimbangan Hakim Mahkamah Agung Nomor memutus Perkara 925k/Pdt.Sus/PHI/2016 yang dihubungkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-1/2003, Hasil putusan tersebut walaupun tanpa adanya proses hukum pidana, Sudahkah memenuhi rasa keadilan bagi pekerja.

Bab IV Pembahasan dan Analisis Hasil Penelitian

Dalam bab ini Penulis akan membahas tentang mengenai analisa hasil penelitian, sesuai dengan permasalahan yang disampaikan.

Bab V Penutup

Dalam bab ini penulis akan menguraikan mengenai apa yang telah penulis lakukan lalu penulis akan membuat saran dan kesimpulan serta sumbangan pemikiran dari penelitian apa yang telah diteliti.

