

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber hukum ketenagakerjaan di Indonesia antara lain bersumber dari Undang-Undang, peraturan yang lebih rendah dari Undang-Undang (peraturan pemerintah, keputusan Menteri, keputusan presiden, ataupun keputusan instansi lainnya), kebiasaan, putusan, perjanjian dan traktat yang menyangkut soal ketenagakerjaan.¹ Aturan utama mengenai ketenagakerjaan di Indonesia sendiri diatur dalam tiga Undang-Undang pokok, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial.

Pengertian hukum ketenagakerjaan sendiri menurut Imam Soepomo, S.H. diartikan sebagai himpunan dari Peraturan-peraturan, baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.² Sedangkan kaidah hukum ketenagakerjaan / perburuhan sendiri terdiri dari Kaidah Otonom dan Kaidah Heteronom. Kaidah otonom adalah ketentuan-ketentuan hukum dibidang perburuhan yang dibuat oleh para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja, yaitu Buruh/Pekerja dengan Pihak Pengusaha.³ Contohnya adalah kebiasaan yang telah menjadi hukum (*Customary Law*), Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP), dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sementara kaidah Heteronom adalah ketentuan-ketentuan hukum di bidang perburuhan yang dibuat oleh Pihak Ketiga yang berada di luar para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja.⁴ Pihak ketiga dalam hal ini adalah pemerintah sebagai penyelengaran negara.

Bentuk kaidah hukum heteronom adalah semua peraturan perundang-undangan dibidang perburuhan yang ditetapkan oleh Pemerintah/Negara yang sah.

¹ R. Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, (Bandung, CV Pustaka Setia,2013) h.79.

² Surya Tjandra, Makin Terang Bagi Kami: Belajar Hukum Perburuhan (Jakarta, TURC,2016) h.3

³ Aloysius Uwiyono dkk, Asas-Asas Hukum Perburuhan Edisi Kedua, (Depok, PT Rajawali Pers,2018) h 8-9.

⁴ ibid

Misalnya Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Peraturan Gubernur, Peraturan Daerah, Traktat Bilateral ataupun Multilateral berupa MoU atau *ILO Core Convention*, Konvensi PBB.⁵ Aturan perundang-undangan ketenagakerjaan ini sejatinya diciptakan untuk mewujudkan keadilan sosial dalam hubungan kerja serta melindungi pekerja/buruh dari eksploitasi pihak pemberi kerja, pemilik usaha, perusahaan atau majikan yang memiliki kekuasaan yang tidak terbatas. Selain itu untuk meminimalisir terjadinya perselisihan maka diperlukan aturan tambahan atau aturan khusus yang lebih detail, bersifat teknis pengaturan yang dipahami dan disepakati bersama baik oleh pekerja maupun pengusaha salah satunya adalah melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Berdasarkan pasal 1 angka 21 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 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 pihak⁶. Perjanjian kerja Bersama di Indonesia diawali melalui Undang-Undang No.21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan. Peraturan ini memberikan posisi yang kuat bagi buruh dan serikat buruh saat berhadapan dengan pengusaha dan pemerintah. Pada tahun 1956, Indonesia meratifikasi Konvensi ILO No. 98 tentang Dasar-dasar Hak Untuk Bernegosiasi dan Untuk Berunding Bersama melalui Undang-Undang No.18 Tahun 1956.⁷

Perjanjian Perburuhan /Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau istilah yang dipergunakan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Collective*

⁵ Aloysius Uwiyono dkk, Asas-Asas Hukum Perburuhan Edisi Kedua, (Depok, PT Rajawali Pers,2018) h 8.

⁶ Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No.13 Tahun 2003: 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

⁷ Industriall Global Union, Manual Perjanjian Kerja Bersama Bagi Pekerja/Buruh Perempuan, (Jakarta, Industriall Global Union, 2016) h.30

Labour Agreement (CLA), atau dalam Bahasa Belanda disebut dengan *Collective Arbeids Overemkost (CAO)*, perjanjian ini dikenal dalam khazanah hukum Indonesia berdasarkan ketentuan dalam KUHPerduta.⁸

Dari definisi di atas bahwa perjanjian perburuhan atau perjanjian kerja bersama juga berisikan syarat-syarat kerja yang merupakan hak dan kewajiban buruh atau serikat buruh dengan pengusaha yang harus menjadi pedoman selama berlakunya perjanjian kerja bersama tersebut. Misalnya: Hak Serikat Buruh/pekerja untuk melakukan kegiatan organisasi, Kewajiban Serikat Buruh/Pekerja untuk menjaga hubungan yang harmonis.⁹

Dengan adanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB), baik perusahaan maupun pekerja dan serikat pekerja sama-sama mendapatkan keuntungan. Bagi pekerja dan serikat pekerja hadirnya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara lain akan memberikan tambahan kepastian hukum, mengurangi perselisihan, mengetahui hak dan kewajiban yang harus dipenuhi serta jaminan peningkatan kesejahteraan yang imbasnya akan mendorong pekerja untuk berlomba-lomba meningkatkan produktifitas dan menambah rasa kepedulian yang tinggi kepada perusahaan. Dengan adanya PKB, perusahaan akan mendapat penilaian positif dari pemerintah karena dianggap sudah mampu menjalankan satu hubungan yang harmonis dengan pekerjanya yang diwakili oleh pengurus serikat pekerja. Akan tercipta suatu hubungan insutrial yang kondusif antara perusahaan dan pekerja karena berkurangnya perselisihan kerja.¹⁰

Dalam Perjanjian Kerja Bersama, pengusaha dan serikat pekerja / serikat buruh duduk bersama melakukan musyawarah dengan itikad yang baik untuk memutuskan tentang aturan yang lebih teknis seperti syarat kerja, kondisi kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak, struktur skala upah, hari dan jam kerja, promosi, mutasi, cuti, sanksi-sanksi termasuk juga tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan berpedoman pada pengaturan tentang PHK dalam Undang-Undang 13 tahun 2003 diatur dalam Bab XII pasal 150 hingga pasal 172.

⁸ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, (RajaGrafindo, Jakarta, 2016) h. 72

⁹ Aloysius Uwiyono dkk, Asas-Asas Hukum Perburuhan Edisi Kedua, (Depok, PT Rajawali Pers,2018) h 24

¹⁰ R. Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, (Bandung, CV Pustaka Setia,2013) h.121.

Perjanjian kerja bersama dalam suatu proses mempunyai kedudukan yang “tertinggi” karena proses atau prosedur pembuatannya sama dengan proses atau prosedur pembuatan Undang-Undang.¹¹ Sedangkan Menurut pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya.” Oleh sebab itu kesepakatan Perjanjian Kerja Bersama yang sudah dibuat dan disepakati bersama oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha ini kemudian menjadi undang-undang bagi mereka dalam pelaksanaan kegiatan hubungan industrial.

Pengusaha dan buruh atau serikat buruh harus tunduk dan patuh menjalankan aturan main yang ada dalam PKB untuk mewujudkan hubungan industrial Pancasila yang harmonis dan beretika. Namun mencegah terjadinya perselisihan industrial antara pengusaha dengan pekerja merupakan suatu hal yang tidak mudah, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Contohnya adalah berupa wanprestasi yang dilakukan pihak pengusaha atau oleh pihak pekerja terhadap isi dari perjanjian kerja bersama. Salah satu di antaranya yang paling menonjol adalah kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjanya tanpa mengikuti tata cara yang sudah diatur dalam undang-undang dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Pemutusan Hubungan Kerja sendiri adalah salah satu momok menakutkan bagi pekerja, karena berdampak terhadap kelangsungan hidup dan masa depan pekerja itu sendiri dan juga masyarakat oleh sebab itu pemerintah melalui Undang-Undang juga sudah memberikan perlindungan dengan cara mengatur tata cara penanganan Pemutusan Hubungan Kerja.

Selain dampak kepada pekerja itu sendiri pemutusan hubungan kerja juga membawa dampak negatif bagi perusahaan atau pengusaha yaitu berupa hilangnya sumber daya manusia yang sudah dilatih selama sekian lama yang bisa menimbulkan turunnya produktifitas kerja dan kualitas produk yang dihasilkan.

¹¹ H. Zaeni Asyhadie, dkk, Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktek di Indonesia (Prenadamedia Group, Jakarta 2019) h.92

Pemutusan hubungan kerja juga akan memberikan pengaruh psikologis, ekonomis, finansial sebab pekerja/ buruh telah kehilangan mata pencaharian dan untuk mencari pekerjaan baru sebagai gantinya harus banyak mengeluarkan biaya.¹²

Pemutusan Hubungan Kerja tidak bisa dilakukan secara serta-merta namun harus sesuai dengan aturan. Berdasarkan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”). Syarat untuk melakukan PHK, adalah: “Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.” Selain itu berdasarkan Pasal 151 UU Ketenagakerjaan: Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Namun praktiknya banyak pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan tanpa melalui tahapan-tahapan yang diatur dalam undang-undang atau perjanjian kerja bersama. Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa melalui prosedur yang diatur dalam PKB dan Undang-Undang 13 Tahun 2003 merupakan kejadian yang sering terjadi. Kasus ini antara lain terjadi pada PT DMC Teknologi Indonesia (DMC TI) vs Evi Setiawati dkk, PT. Ohsung Elektronik Indonesia vs Royadi dkk dan PT. Ohsung Elektronik Indonesia vs Maulana Yusuf dkk.

Dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-Undang ini mencabut Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perburuhan dan Undang-Undang No.12 Tahun 1964 tentang PHK.¹³

¹² H. Zaeni Asyhadie, dkk, Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktek di Indonesia (Prenadamedia Group, Jakarta 2019) h.253

¹³ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, (RajaGrafindo, Jakarta, 2016) h. 120

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk menganalisa masalah tersebut dalam suatu bentuk karya ilmiah skripsi dengan judul **“Kedudukan Hukum Perjanjian Kerja Bersama Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Dari Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus 3 Putusan Mahkamah Agung) “**

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan Pasal 161 ayat (1) dan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama. Dan Pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan yang kemudian diselesaikan berdasarkan alinea ketiga penjelasan umum Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang pada pokoknya apabila salah satu pihak tidak lagi menginginkan hubungan kerja berlanjut maka hubungan kerja dapat diputus.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya ada beberapa masalah yang akan diteliti yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pertimbangan hakim dalam perkara pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja Bersama?
2. Bagaimana kedudukan hukum Perjanjian Kerja Bersama dalam pemutusan hubungan kerja dari perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pertimbangan hakim dalam perkara pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang berlawanan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja Bersama
2. Untuk mengetahui kedudukan hukum perjanjian kerja bersama dalam pemutusan hubungan kerja dari perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

1.3.2 Manfaat Penelitian

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

1.3.2.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai referensi bagi aparat penegak hukum dalam memeriksa, mengadili, dan memutus mengenai perkara Perselisihan Hubungan Industrial merujuk pada **Kedudukan Hukum Perjanjian Kerja Bersama Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Dari Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003**

1.3.2.2 Manfaat Praktis

Untuk menambah wawasan dan pemahaman untuk penulis khususnya dan informasi bagi mahasiswa pada umumnya terkait Kedudukan Hukum Perjanjian Kerja Bersama Dalam Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat untuk menambah literatur atau bacaan di Perpustakaan berkenaan dengan Hukum Ketenagakerjaan , serta yang terpenting adalah penelitian ini dapat digunakan dalam rangka mencapai gelar Sarjana Hukum di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya (UBJ).

1.4 Kerangka, Teoritis, Konseptual dan Pemikiran

1.4.1 Kerangka Teoritis

1.4.1.1 Perlindungan Hukum

Negara Indonesia adalah negara hukum, demikian bunyi Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Penegasan konstitusi ini bermakna, bahwa segala aspek kehidupan dalam bermasyarakat, berbangsa, bernegara

serta pelaksanaan pemerintahan termasuk didalamnya masalah ketenagakerjaan harus senantiasa berdasarkan atas hukum.

Selain itu negara juga wajib memberikan perlindungan hukum kepada warga negaranya sesuai dengan Pasal 28 ayat (1) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang isinya adalah “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.”

Dalam hubungan buruh/pekerja dan pengusaha berlaku hukum otonomi dan heteronomi, dan adanya hukum otonomi dan heteronomi inilah yang melahirkan hukum perburuhan bersifat hukum privat dan hukum publik. Bersifat hukum privat artinya hukum perburuhan mengatur hubungan antara buruh dengan pengusaha di mana masing-masing pihak bebas untuk menentukan bentuk dan isi hubungan kerja diantara mereka. Bersifat hukum publik menunjukkan pada adanya peraturan hukum yang bersifat memaksa yang harus ditaati oleh pengusaha dan buruh apabila mereka melakukan hubungan sebelum, selama, dan sesudah masa kerja¹⁴

Menurut CST Kansil Perlindungan Hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.¹⁵

1.4.2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka teori dan latar belakang diatas, penulis merumuskan kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja

Pada umumnya suatu hubungan hukum terjadi karena suatu perjanjian yang mendahului hubungan hukum tersebut. Dalam hal hubungan industrial atau perburuhan/ketenagakerjaan hubungan

¹⁴ “Jurnal Cita Hukum” <http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/citahukum/article/view/1838/1733>. diakses 4 Februari 2020.

¹⁵ Tesis hukum, “Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli” <http://tesishukum.com/pengertianperlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, diakses 4 Februari 2020.

hukum tersebut lahir setelah adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan titik awal atau dasar dari terciptanya hubungan hukum yang menjadi pusat pembahasana dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan. Keberadaan serikat buruh/serikat pekerja sangat penting artinya dalam rangka memperjuangkan, membela dan melindungi hak dan kepentingan buruh/pekerja serta melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kesejahteraan buruh/pekerja dan keluarganya.¹⁶ Salah satunya melalui Perjanjian Kerja Bersama. Berdasarkan pasal 1 angka 21 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 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.¹⁷

2. Hubungan Kerja

Setelah pengusaha dan pekerja mengikatkandiri dalam perjanjian kerja, maka lahirlah sebuah hubungan hukum yang disebut hubungan kerja, dan sejak itulah terhadap mereka yang mengadakan perjanjian kerja berlaku ketentuan hukum perburuhan.¹⁸

Pasal 50 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 menyatakan Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Berdasarkan bunyi pasal tersebut maka hubungan kerja hanya berlaku untuk pengusaha dan pekerja/buruh yang terlibat didalamnya, dengan demikian maka berdasarkan kaidah hukum, perjanjian tersebut merupakan kaidah hukum heteronom sehingga sifat hukumnya merupakan hukum

¹⁶ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, (RajaGrafindo, Jakarta, 2016) h. 53

¹⁷ R. Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, (Bandung, CV Pustaka Setia,2013) h.118.

¹⁸ Surya Tjandra, Makin Terang Bagi Kami: Belajar Hukum Perburuhan (Jakarta, TURC,2016) h.89-90.

publik.¹⁹ Pengertian Hubungan Kerja berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

3. Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam dunia kerja, kita lazim mendengar istilah Pemutusan Hubungan Kerja atau sering disingkat dengan kata PHK. PHK Sering menimbulkan keresahan, khususnya bagi pekerja. Bagaimana tidak? Keputusan PHK ini akan berdampak buruk bagi keangsuran hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya.²⁰ Menurut Pasal 1 butir ke 25 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 pengertian pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut para pihak telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. 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.²¹

Perselisihan pemutusan hubungan kerja yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran

¹⁹ Susilo Andi Darma, Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik & Privat (Mimbar Hukum, Vol.29 No.2, 2017)

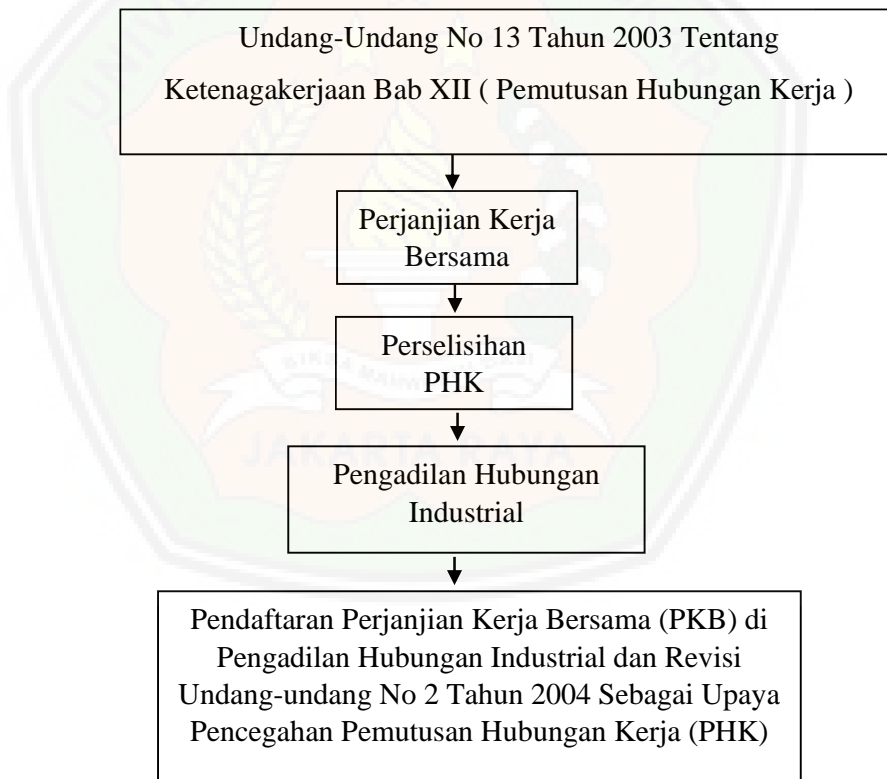
²⁰ R. Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, (Bandung, CV Pustaka Setia,2013) h.299.

²¹ H. Zaeni Asyhadie, dkk, Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktek di Indonesia (Prenadamedia Group, Jakarta 2019) h.252.

hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.²² Perusahaan dapat melakukan PHK apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB). Akan tetapi, sebelum mem-PHK, perusahaan wajib memberikan surat peringatan secara 3 kali secara berturut-turut.²³

Meskipun Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengalami perubahan, kritik terhadap penegakan hukum dalam persoalan pemutusan hubungan kerja masih terus berlangsung. Serikat Pekerja berpendapat penegakan hukum dalam hal perlindungan bagi pekerja agar tidak mudah kehilangan pekerjaan (*job security and job continuity*) sangatlah lemah.²⁴

1.4.3 Kerangka Pemikiran



²² Aloysius Uwiyono dkk, Asas-Asas Hukum Perburuhan Edisi Kedua, (Depok, PT Rajawali Pers,2018) h.136

²³ R. Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, (Bandung, CV Pustaka Setia,2013) h.300.

²⁴ Juanda Pangaribuan, dkk, Catatan Akedemik Rancangan Undang-Undang Pengadilan Hubungan Industrial (TURC, Jakarta 2012) h.74.

1.5 METODE PENELITIAN

1.5.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini jenis penelitian yang dipergunakan adalah jenis penelitian hukum normative atau metode penelitian yuridis-normatif (yuridis-dogmatis) yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan perundang-undangan. Analisis penelitian hukum normatif menggunakan logis normative yaitu berdasarkan logika dan peraturan perUndang-Undangan. Jenis penelitian hukum normatif biasanya berupaya meneliti asas-asas hukum, sistematika peraturan perUndang-Undangan, sinkronisasi dari peraturan perUndang-Undangan, perbandingan hukum, dan sejarah hukum.

Menurut Johnny Ibrahim, penelitian hukum normative adalah suatu prosedur penelitian ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan dari sisi normatifnya²⁵. Berdasarkan pendapat tersebut penelitian hukum berupaya menemukan kebenaran koherensi yaitu apakah aturan hukum sesuai dengan norma hukum dan apakah norma hukum yang berisi mengenai kewajiban dan sanksi tersebut sesuai dengan prinsip hukum. Dan apakah tindakan seseorang sesuai dengan norma hukum atau prinsip hukum tersebut

1.5.2 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Berdasarkan uraian jenis penelitian dan metode penelitian diatas yang menggunakan metode penelitian hukum normatif . Maka diperlukan sumber data yaitu data primer, data sekunder dan data tersier. Data primer berupa peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial, data salinan putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung.

Data hukum sekunder adalah data atau materi yang memiliki keterkaitan dengan bahan hukum primer yang dapat membantu dan menunjang penulis dalam

²⁵ Johnny Ibrahim, Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif, (Malang: Bayumedia, 2013). hlm. 57.

melakukan analisa data, seperti studi kepustakaan, buku-buku tentang hukum, jurnal hukum dan hasil penelitian hukum sebelumnya. Sedangkan bahan hukum tersier yaitu bahan-bahan yang memberikan informasi tambahan tentang bahan hukum primer dan sekunder, contoh: data dari internet, berita dan sebagainya.

1.5.3 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah metode atau tata cara yang berkaitan dengan pengolahan data yang telah ditentukan terhadap data yang dikumpulkan baik data primer maupun data sekunder yang telah dikumpulkan untuk menjawab rumusan masalah yang dilakukan dengan cara analisis kualitatif.

Sedangkan untuk menganalisa bahan hukum digunakan teknik penulisan Deskriptif Analisis, yaitu menjelaskan dengan kalimat secara rinci dan sistematis terhadap pemecahan suatu masalah.

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

Pada sistematika penulisan, penulis menguraikan mengenai pokok bab dan sub-subnya secara terstruktur dalam kalimat uraian, untuk memberikan kemudahan dalam penulisan skripsi, kemudahan menganalisa penulisan skripsi dan kemudahan dalam memahami pembahasan penulisan skripsi ini, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab I 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 Kedudukan Hukum Perjanjian Kerja Bersama Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Dari Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Teori Perlindungan Hukum, Teori Hukum Perjanjian, Hukum Ketenagakerjaan dan Pengadilan Hubungan Industrial.

BAB III HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini berisi uraian dari penelitian yang akan dibahas, yaitu studi kasus putusan Mahkamah Agung Nomor 1465K/PDT.SUS-PHI/2017, Putusan Nomor 1339 K-Pdt.Sus-PHI-2017 dan Putusan Nomor 1464 K/Pdt.Sus-PHI/2017

BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISA HASIL PENELITIAN

Berisi analisa pertimbangan hakim dalam perkara pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang berentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja Bersama serta Analisa Kedudukan Hukum Perjanjian Kerja Bersama Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Dari Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 1465K/PDT.SUS-PHI/2017, Putusan Nomor 1339 K-Pdt.Sus-PHI-2017 dan Putusan Nomor 1464 K/Pdt.Sus-PHI/2017)

BAB V Penutup

Pada Bab V menguraikan mengenai Kesimpulan serta Saran yang penulis buat sebagai hasil akhir dari penelitian yang dituangkan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA