

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

“Pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan” adagium ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.¹

Perkembangan hukum perburuhan dan ketenagakerjaan mengalami perubahan yang menuju ke arah perbaikan yakni dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selanjutnya dalam skripsi ini “Undang-undang Ketenagakerjaan” 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

Hukum ketenagakerjaan adalah sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja dengan majikan atau pengusaha dan pemerintah, termasuk di dalamnya adalah proses-proses dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan tersebut menjadi kenyataan. Dari rumusan tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah suatu himpunan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja, majikan/pengusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha, dan pemerintah.³

Sebelum membahas tentang perlindungan hukum bagi pekerja yang diputus hubungan kerjanya, perlu dikaji tentang hubungan kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan pengertian hubungan kerja yaitu “Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Hubungan kerja terjadi setelah adanya

1. Lalu Husni, *Perlindungan Buruh (Arbeitsbescherming)*, dalam Zainal Asikin, dkk, 1997, Dasar Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 75

2 Guss Heerma Van Voss dan Surya Tjandra, *Hukum Perburuhan Indonesia*, Jakarta: Pustaka Larasan, 2013, hlm. 2.

3 Darwan Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : Citra Aditya Bakti, 2014, hlm 16

perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah. “Pada pihak lainnya” mengandung arti bahwa pihak buruh dalam melakukan pekerjaan itu berada di bawah pimpinan pihak majikan.⁴

Selanjutnya, menurut Soepomo “Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum ini adalah norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan Pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagian memelihara keagairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moril”.⁵

Undang-Undang Ketenagakerjaan membedakan pengertian antara pengusaha, pemberi kerja dan perusahaan. Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberi pengertian pemberi kerja yaitu ”Orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan.

Adapun pemutusan hubungan kerja meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus, dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemutusan hubungan kerja memberikan pengaruh psikologis, ekonomis-finansial bagi si pekerja beserta keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. PHK harus diupayakan untuk dicegah. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 12 mengatur tentang kewajiban pengusaha untuk melakukan pembinaan bagi pekerjanya, dan lebih lanjut dalam Pasal 150 undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur larangan pemutusan hubungan kerja.

4 Soepomo Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 2012, hlm. 2

5 Joni Bambang S., 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, hlm. 263-264.

Selanjutnya, apabila upaya pembinaan telah dilakukan, namun tidak menghasilkan harapan sebagaimana diinginkan Para Pihak dalam hubungan industrial, Pengusaha diperkenankan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh undang-undang.

Proses pemutusan hubungan kerja, berdasarkan ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. proses konflik hubungan industrial maka dapat dilakukan upaya administratif atau upaya perdata.⁶ Upaya hukum melalui upaya administratif, penyelesaiannya dapat melalui: upaya bipartit yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja. Apabila perundingan itu berhasil mencapai kesepakatan maka hasil persetujuan itu mempunyai kekuatan hukum. Tetapi apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan maka dapat minta anjuran ke Dinas Tenaga Kerja setempat, sebagai upaya hukum tripartit.

Sejak adanya UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), yang disahkan pada tanggal 4 Januari 2003 (LN. Tahun 2004, no. 6, TLN. No. 4356) upaya hukum bagi pekerja yang mengalami perselisihan hubungan industrial akan dilakukan secara bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitasi atau ke pengadilan hubungan industrial.⁷

Bipartit, yaitu musyawarah antara pekerja dan pengusaha. Apabila tidak tercapai kesepakatan dengan cara bipartit maka pihak-pihak dapat memilih penyelesaian secara mediasi, konsiliasi, atau arbitasi. Apabila pihak-pihak memilih mediasi atau konsiliasi dan tidak tercapai kesepakatan, maka dapat membawa perkaranya ke pengadilan hubungan industrial. Apabila pihak-pihak memilih arbitasi maka kesepakatan dituangkan dalam akta perdamaian yang merupakan keputusan arbitasi dan harus didaftarkan ke Pengadilan Negeri.

Apabila isi keputusan tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak maka dapat dimohonkan pembatalannya kepada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 hari

6 Indonesia, Undang-undang tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang, No.13 Tahun 2003, Lembar Negara No. 39 Tahun 2003

7 Indonesia, Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial, UU No. 2 Tahun 2004, Lembar Negara No.6 Tahun 2004

kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter. Permohonan pembatalan dilakukan apabila mengandung unsur-unsur berdasarkan ketentuan pasal 52 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial yaitu :

1. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
2. Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang ebsifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
3. Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
4. Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
5. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.⁸

Sebagai gambaran, bahwa perselisihan hubungan industrial dalam tingkat kasasi antara PT EMTA EPSI sebagai tergugat melawan Harmen Sani sebagai penggugat dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, menurut pertimbangan hakim di Mahkamah Agung telah masuk masa daluarsa, sedangkan disisi lain dalam Putusan MK Nomor 100 /PUU-X/2012 Tentang daluarsa telah mengatur Perihal pembatalan pasal 96 undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan yang berbunyi tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu dua tahun sejak timbulnya hak. Sehingga penulis selanjutnya tertarik untuk menyusun suatu karya ilmiah berupa skripsi yang berjudul : **ANALISA PERLINDUNGAN PEKERJA TERHADAP DALUARSA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DIHUBUNGKAN DENGAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 100/PUU-X/2012 (Studi kasus putusan Nomor 748 K/Pdt.Sus-PHI/2015)**

⁸ Mulyadi dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori Dan Praktik*, Bandung: PT. Alumni, 2011, hlm. 61

1.2. Identifikasi Masalah

Bahwa pada minggu pertama bulan Agustus 2009 Penggugat dipanggil mendadak oleh Sdr. Eddy Sulistyono selaku General Manager Human Resources Division (HRD) & General Affairs dari perusahaan Tergugat yang kemudian memberitahukan bahwa Penggugat diberhentikan (PHK) begitu saja dari pekerjaan dengan alasan efisiensi perusahaan.

Bahwa setelah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Tergugat sama sekali tidak memberikan Uang Pesangon dan hak-hak lain penggugat, meskipun Penggugat telah memberitahukan kepada tergugat bahwa menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Penggugat berhak atas Uang Pesangon dan hak-hak lainnya sebagai kompensasi dari PHK yang dilakukan oleh Tergugat.

Penggugat di PHK tanpa adanya surat peringatan terlebih dahulu, sehingga penggugat tidak mendapatkan uang pesangon, uang, penghargaan. Seharusnya penggugat mendapatkan haknya karena penggugat telah bekerja selama 13 tahun di PT tersebut. Berdasarkan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan dalam hal terjadi PHK, Tergugat diwajibkan untuk membayar Uang Pesangon dan atau Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat. Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ayat (2)

Gugatan diajukan setelah melewati Proses Bipartit dan Mediasi Tripartit sebagaimana disyaratkan oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dibuktikan dengan dikeluarkannya Nota Anjuran oleh Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Timur pada tanggal 31 Oktober 2014 dengan nomor 5515 /-1.835.3 penggugat telah melewati syarat formil dalam gugatannya ke pengadilan hubungan industrial pada tanggal 6 Januari 2015 dan diterimanya pendaftaran gugatan sampai proses pengadilan hubungan industrial.

Dalam pertimbangan hakim pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Jakarta pusat mengabulkan gugatan penggugat dan menyatakan hubungan kerja antara penggugat yang semula berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) demi hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) Namun pada tingkat kasasi hakim mengabulkan permohonan tergugat dengan pertimbangannya

bahwa gugatan mengenai hak-hak karena pemutusan hubungan kerja telah daluarsa karena pada saat gugatan di ajukan oleh penggugat telah memenuhi ketentuan Pasal 96 jo 171 dilain sisi telah ada putusan mahkamah konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 Tentang daluarsa telah mengatur Perihal pembatalan Pasal 96 undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan yang berbunyi tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala yang timbul dari hubungan kerja menjadi daluwarsa setelah melampaui jangka waktu dua tahun sejak timbulnya hak. tentang daluarsa di sini menyatakan tidak lagi mengikat secara hukum Pasal 96 jo. dan Pasal 171 yang berbunyi Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial pekerja yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pasal 160 ayat (3) ,dan Pasal 162, dan Pekerja/ buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/ buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) Tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan kerjanya.

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.⁹
2. Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

1.2.2. Rumusan Masalah

⁹ Indonesia, Putusan mahkamah konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 tentang daluarsa

Berdasarkan permasalahan yang di kemukakan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hukum bagi pihak pekerja dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja setelah daluarsa sebagaimana diatur dalam pasal 96 jo ,pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah pertimbangan Mahkamah Agung Nomor 748 K/Pdt.Sus-PHI/2015 dapat dibenarkan berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 masalah daluarsa ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang diuraikan di atas, adapun tujuan penulisan ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum bagi pihak pekerja dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja setelah daluarsa sebagaimana di atur dalam Pasal 96 jo, Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui pertimbangan Mahkamah Agung Nomor 748 K/Pdt.Sus-PHI/2015 dapat dibenarkan berdasarkan Putusan Mahkamah konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 tentang masalah daluarsa.

1.3.2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Hasil penulisan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan teori hukum mengenai PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dalam PHI (Penyelesaian hubungan industrial) dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 Tentang daluarsa

b. Manfaat Praktis

Hasil penulisan diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan keilmuan, berupa informasi, ilmu pengetahuan hukum, praktisi, maupun masyarakat pada umumnya

1.4. Kerangka Teori dan Definisi Operasional

1.4.1. Kerangka Teori

1.4.1.1. Teori Kepastian Hukum

Menurut Sudikno Mentokusumo,¹⁰ Kepastian hukum merupakan jaminan bahwa hukum tersebut dapat dijalankan dengan baik. Sudah tentu kepastian hukum sudah menjadi bagian yang tidak terpisahkan hal ini lebih diutamakan untuk norma hukum tertulis. Karena kepastian sendiri hakikatnya merupakan tujuan utama dari hukum. kepastian hukum ini menjadi keteraturan masyarakat berkaitan erat dengan kepastian itu sendiri karena esensi dari keteraturan akan menyebabkan seseorang hidup secara berkepastian dalam melakukan kegiatan yang diperlukan dalam melakukan aktivitas kehidupan masyarakat itu sendiri.

1.4.1.2. Teori Kemanfaatan

Menurut Fence M. Wantu¹¹ Kemanfaatan dapat diartikan sebagai kebahagiaan (*happines*). Baik buruknya suatu hukum bergantung pada apakah hukum itu memberikan kebahagiaan atau tidak kepada manusia. Hukum-hukum yang baik adalah hukum yang dapat memberi manfaat kepada setiap subjek hukum. Hukum-hukum yang sudah dapat dikategorikan baik apabila mampu memberikan kebahagiaan kepada bagian terbesar masyarakat. Masyarakat mengharapkan manfaat dalam pelaksanaan dan penegakan hukum. Hukum adalah untuk manusia maka pelaksanaan hukum atau penegakan hukum harus memberi manfaat atau kegunaan bagi masyarakat. Pelaksanaan dan penegakan hukum harus dapat menghindarkan timbulnya kerusuhan didalam masyarakat.

10 Sudikno Mentokusumo, *Penemuan Hukum*, Yogyakarta: Liberty, 2009, hlm. 21.

11 Fence M. Wantu, "Antinomi Dalam Penegakan Hukum Oleh Hakim", *Jurnal Berkala Mimbar Hukum*, Vol.19 No. 3 Oktober 2007, Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, hlm.395

Hukum yang baik adalah hukum yang membawa kemanfaatan bagi manusia, kemanfaatan disini dapat juga diartikan dengan kebahagiaan. Masyarakat akan menaati hukum tanpa perlu dipaksa dengan sanksi apabila memang masyarakat merasakan manfaat

1.4.1.3. Teori Keadilan

Menurut Hans Kelsen dalam bukunya *General Theory Of Law and State*, berpandangan bahwa hukum sebagai tantangan sosial yang dapat dinyatakan adil apabila dapat mengatur perbuatan manusia dengan cara yang memuaskan sehingga dapat menemukan kebahagiaan didalamnya.¹² Pandangan Hans Kelsen ini pandangan yang bersifat positifisme, nilai-nilai keadilan individu dapat diketahui dengan aturan-aturan hukum yang mengakomodir nilai-nilai umum, namun tetap pemenuhan rasa keadilan dan kebahagiaan diperuntukan tiap individu.

Lebih lanjut Hans Kelsen mengemukakan keadilan sebagai pertimbangan nilai yang bersifat subjektif. Walaupun suatu tatanan yang adil yang beranggapan bahwa suatu tatanan bukan kebahagiaan setiap perorangan, melainkan kebahagiaan sebesar-besarnya bagi sebanyak mungkin individu dalam arti kelompok, yakni terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tertentu, yang oleh penguasa atau pembuat hukum, dianggap sebagai kebutuhan-kebutuhan yang patut dipenuhi, seperti kebutuhan sandang, pangan dan papan. Tetapi kebutuhan-kebutuhan manusia yang manakah yang patut diutamakan. Hal ini dapat dijawab dengan menggunakan pengetahuan rasional, yang merupakan sebuah pertimbangan nilai, ditentukan oleh faktor-faktor emosional dan oleh sebab itu bersifat subjektif.¹³

Sebagai aliran positivisme Hans Kelsen mengakui juga bahwa keadilan mutlak berasal dari alam, yakni lahir dari hakikat suatu benda atau hakikat manusia, dari penalaran manusia atau kehendak Tuhan. Pemikiran tersebut diesensikan sebagai doktrin yang disebut hukum alam. Doktrin hukum alam beranggapan

¹² Hans Kelsen, *General Theory of Law and State*, diterjemahkan oleh Rasisul Muttaqien, Bandung, Nusa Media, 2011, hlm. 7

¹³ Ibid.

bahwa ada suatu keteraturan hubungan-hubungan manusia yang berbeda dari hukum positif, yang lebih tinggi dan sepenuhnya sah dan adil, karena berasal dari alam, dari penalaran manusia atau kehendak Tuhan.¹⁴

1.4.1.4. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah perbuatan melindungi yang dilakukan oleh hukum bagi setiap warga negara.¹⁵ Menurut Satjipto Rahardjo, 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 oleh hukum.¹⁶ Secara yuridis pada Pasal 5 Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yaitu orang yang tidak terikat dalam hubungan kerja, dan orang yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja (pekerja/buruh), karena orang yang terikat dalam hubungan kerja juka berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai Oleh pekerja/buruh. Sedangkan Pasal 6 ini merupakan perlindungan bagi pekerja/buruh (orang yang sedang dalam ikatan hubungan kerja) saja.

14 Ibid.

15 Tim Penyusun Kamus Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Cet.3, Jakarta: Balai Pustaka, hlm 595.

16 Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hlm. 53

1.4.1.1. Definisi Operasional

a. Perjanjian kerja

Suatu perjanjian dimana pihak yang satu ini, si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah yang lain pemberi pekerja untuk sewaktu-waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.¹⁷

b. Perselisihan Hubungan Kerja

Perselisihan yang timbul dari ketidak sesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh saah satu pihak.

c. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

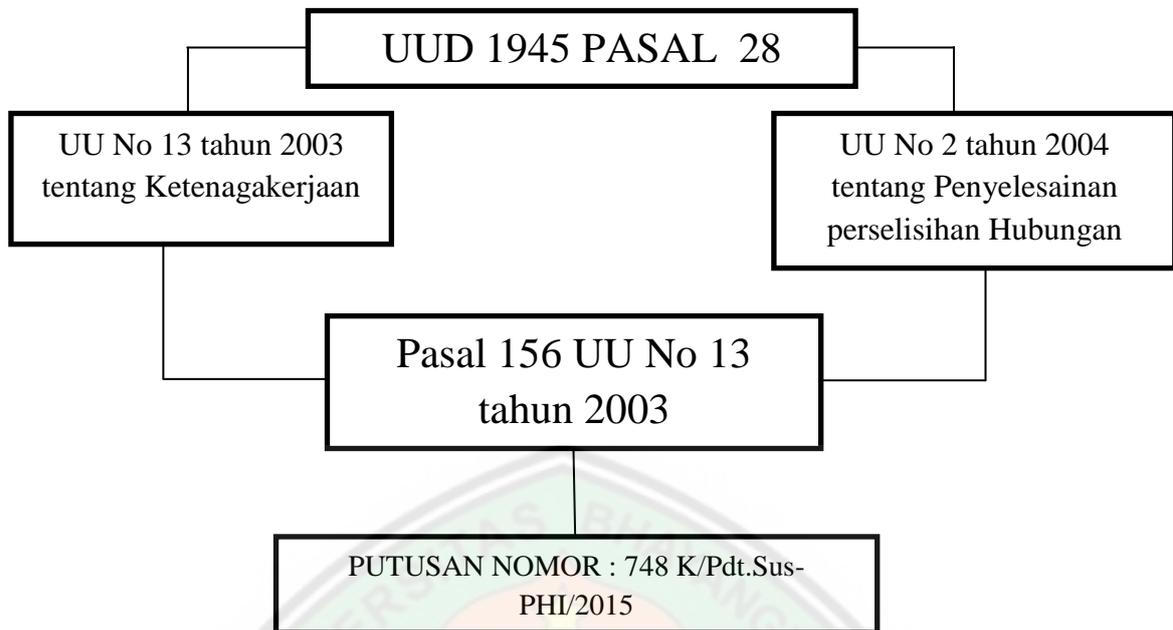
d. Lewat Waktu (Daluarsa)

Adalah suatu sarana hukum untuk memperoleh sesuatu atau untuk dibebaskan dari suatu perikatan (kontrak) dengan lewatnya suatu waktu tertentu dan atas syarat-syarat yang ditentukan oleh undang-undang.¹⁸

17 R subekti dan R Tjitrosudibyo, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Cet.12, Jakarta: Praditya Paramita, 1979, hlm 327.

18 Kitab Undang-undang hukum perdata pasal 1946 Bab VII

1.4.1.2. Kerangka Pemikiran



1.5. Metode Penelitian

1.5.1. Metode penelitian

Istilah metode berasal dari kata Yunani “*metahodos*” yang terdiri atas kata “*meta*” yang berarti sesudah, sedangkan “*hodos*” berarti suatu jalan atau cara kerja. Pengertian tersebut kemudian dikembangkan oleh Van Peursen yang mengatakan bahwa metode berarti penyelidikan berlangsung menurut rencana tertentu.¹⁹ Jadi, metode ilmiah merupakan prosedur yang harus dijalankan untuk mendapatkan pengetahuan yang disebut ilmu. Dengan demikian, metode penelitian hukum berkenaan dengan aktifitas yang harus dilakukan sesuai dengan prosedur yang sudah merupakan kesepakatan untuk mendapatkan pengetahuan yang disebut ilmu.²⁰

19 Van Peursen, *Susunan Ilmu Pengetahuan Sebuah Pengantar Filsafat Hukum*, Jakarta: 1989, hlm. 16.

20 Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996, hlm. 64

1.5.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah jenis penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder.²¹ Selain itu, penelitian hukum normatif didefinisikan sebagai penelitian yang mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan. Ronald Dworkin berpendapat bahwa: “Penelitian hukum normatif disebut juga sebagai penelitian doktrinal, yaitu suatu penelitian yang menganalisis baik hukum sebagai hukum sebagai perundang-undang tertulis maupun hukum sebagai hukum sebagai putusan pengadilan dalam proses berperkara.”²²

1.5.3. Sumber Dan Jenis Data

Metode pengumpulan data untuk penelitian hukum normatif adalah dengan mengumpulkan data sekunder yaitu dengan meneliti data kepustakaan yang diperoleh dari berbagai sumber, yang jenis-jenisnya meliputi :

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, yang berupa norma atau kaidah dasar, peraturan dasar, peraturan perundang-undangan dan putusan hakim. Dalam penelitian ini sebagai bahan hukum primer adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Dalam penelitian ini sebagai bahan hukum

21 Soerjono Soekanto, dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014, hlm. 13.

22 Ronald Dworkin Dalam Bismar Nasution, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Perbandingan Hukum*, disampaikan pada “Dialog Interaktif Tentang Penelitian Hukum dan Hasil Penulisan Penelitian Hukum Pada Majalah Akreditasi, Fakultas Hukum, USU, Tanggal 18 Februari 2003.

sekunder adalah Rancangan Undang-Undang (RUU), hasil penelitian, buku-buku hukum, jurnal ilmiah, disertasi.

- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Dalam penelitian ini sebagai bahan hukum tersier adalah kamus bahasa, kamus hukum, website berbasis hukum.²³

1.5.4. Teknik Pengolahan Data

Data diperoleh melalui teknik pengumpulan data terhadap bahan hukum primer, sekunder, dan data tersier, kemudian disusun secara sistematis agar diperoleh gambaran yang menyeluruh. Data tersebut disusun secara sistematis dan diklasifikasikan secara kualitatif dalam kategori tertentu, kemudian disunting untuk memperoleh penelitian.

Data yang didapat disunting, kemudian diolah kembali disusun secara sistematis, untuk memenuhi kelengkapan, kejelasan dan keseragaman dan tujuan agar mudah di analisis secara kualitatif.

1.5.5. Sistematika Penelitian

Hasil penelitian ini disusun dan disajikan dalam suatu karya ilmiah berupa skripsi yang terdiri dari 5 (lima) bab yang akan diuraikan dalam sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang Pendahuluan, Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual, Kerangka Pemikiran, Metode Penelitian serta Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN TERHADAP HAK-HAK DAN KEWAJIBAN PEKERJA DENGAN PENGUSAHA

23 Hotma P. Sibuea & Herybertus Sukartono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Krakatau Book, 2009, hlm. 73.

Dalam bab ini menjelaskan bahan-bahan pustaka terkait secara sistematis dan teoritis dengan isi yang benar-benar berhubungan langsung dengan Pemutusan Hubungan Kerja.

BAB III JENIS-JENIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN DALUARSA DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Dalam bab ini berisi tentang hasil terkait dari bahan-bahan hukum dan non hukum, hasil penelitian tersebut akan dihubungkan dengan studi kasus putusan Nomor 748 K/Pdt.Sus-PHI/2015.

BAB IV KASUS POSISI DAN ANALISA

Dalam bab ini akan diuraikan bagaimana penerapan penelitian pada perkara antara PT EMTA EPSI sebagai tergugat melawan Harmen Sani sebagai penggugat dalam putusan Nomor 748 K/Pdt.Sus-PHI/2015.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi kesimpulan yang menyebutkan tentang tatacara Pemutusan Hubungan Kerja yang dirasa kurang baik dalam penerapan praktek dilapangan. Serta berisi sumbangan pemikiran penulis dalam jangka pendek maupun panjang di Indonesia.