

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pembangunan di Indonesia, khususnya Kalimantan Timur saat ini cukup berkembang. Hal ini dapat dilihat dengan adanya perusahaan-perusahaan besar maupun kecil yang bergerak dalam berbagai bidang seperti jasa, dagang, maupun industri. Salah satu potensi yang menunjang keberhasilan program mengenai pengembangan dan pembangunan suatu masyarakat yang adil dan makmur, yang mana pihak perusahaan harus berperan aktif pada sektor tersebut. Terutama dalam meningkatkan karyawan yang berkualitas dan profesional. Suatu perusahaan harus mampu mengukur dan memahami bagaimana para karyawan berkontribusi terhadap perusahaan.

Di dalam setiap hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, tidak selamanya dapat berjalan dengan baik tentu saja terdapat beberapa perselisihan antara perbedaan pendapat, yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja yang selanjutnya disebut PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.<sup>1</sup> Menurut R. Goenawan Oetomo, dalam hubungan kerja hubungan antar pekerja dengan pengusaha adalah bersifat sub ordinasi (hubungan diperatas/*vertical*). Hal ini berbeda dengan hubungan hukum pada umumnya (dalam suatu perikatan) yang sifatnya koordinasi (*horizontal*).<sup>2</sup>

Subekti berpendapat dengan menyebutkan bahwa perjanjian kerja ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhouding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan

---

<sup>1</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 2.

<sup>2</sup> Oetomo Goenawan. R, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Grahadika Binangkit Press, 2004, hlm. 15.

mana pihak yang (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh orang lain.<sup>3</sup>

Perusahaan juga mempunyai kewajiban untuk memperhatikan kesejahteraan para karyawan yang telah memberikan tenaga, pikiran dan waktu mereka untuk perusahaan dengan cara memberikan kompensasi finansial yang layak dalam bentuk gaji, upah, tunjangan dan insentif yang layak. Besarnya gaji dan upah merupakan salah satu pendorong bagi pekerja untuk giat bekerja dan akan meningkatkan produktivitas kerja maupun mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan.

Tenaga kerja yang berpengalaman dan terampil dalam melakukan pekerjaan sesuai kemampuannya. Oleh karena itu untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja, perusahaan mengembangkan kemampuan tenaga kerjanya. Tujuan dari pengembangan adalah untuk memperbaiki produktivitas kerja dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan adalah peraturan perundangan yang pertamakali mengatur mengenai penyelenggaraan pemerintahan, agar lebih sesuai dengan harapan dan kebutuhan masyarakat serta sebagai landasan dan pedoman bagi Badan dan Pejabat Pemerintahan. Selain itu juga sebagai hukum administrasi materiil dari sistem Peradilan Tata Usaha Negara.

Sistem kontinental yang mempengaruhi sistem hukum Indonesia, menempatkan peradilan administrasi sebagai salah satu unsur penting dalam negara hukum. Dikemukakan oleh Yuslim, bahwa perbedaan pokok antara sistem hukum kontinental dan sistem hukum Anglo Saxon dalam praktek bernegara, adalah dalam negara yang mengikuti sistem hukum kontinental mengenal peradilan administrasi sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman, sedangkan negara dengan sistem hukum Anglo Saxon tidak mengenal peradilan administrasi. Prinsip *equality before the law* dalam sistem hukum Anglo Saxon menghendaki perlakuan yang sama terhadap warga negara dan penyelenggara negara.<sup>4</sup> Pengadilan Tata Usaha Negara (untuk selanjutnya disingkat menjadi PTUN) memiliki kewenangan

---

<sup>3</sup> Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995, hlm. 58.

<sup>4</sup> Yuslim, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*, Jakarta, Sinar Grafika, 2015, hlm. 7

untuk memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa tata usaha negara sebagai akibat dikeluarkannya keputusan tata usaha negara oleh pejabat atau badan tata usaha negara baik di tingkat pusat maupun daerah.

Kewenangan ini berkembang sejalan dengan praktek penyelenggaraan pemerintahan yang juga semakin luas dan timbulnya lembaga negara yang mendukung terlaksananya pemerintahan. Permasalahan yang akan dikaji adalah mengenai pertama, kewenangan PTUN serta kedua, perluasan obyek sengketa yang dapat diadili oleh PTUN setelah dikeluarkannya Putusan Tata Usaha Negara Nomor 261/G/2014/PTUN-JKT. Kewenangan PTUN menyebutkan bahwa pengadilan bertugas dan berwenang memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa tata usaha negara. Pembahasan mengenai kewenangan yang dimiliki berkaitan erat dengan obyek sengketa yang harus diperiksa, diputus dan diselesaikan.

Obyek sengketa yang diperiksa adalah, penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang berisi tindakan hukum tata usaha negara yang bersifat konkrit, individual, final dan menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata. Sengketa tata usaha negara dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), pertama sengketa intern menurut Wicipto Setiadi, menyangkut persoalan kewenangan pejabat Tata Usaha Negara dalam satu instansi atau kewenangan antar departemen/instansi lainnya, yang disebabkan tumpang tindihnya kewenangan, sehingga menimbulkan kekaburan kewenangan.<sup>5</sup>

Merujuk pada isi Pasal 47 dan Pasal 1 ayat 4, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, secara jelas telah ditegaskan bahwa kewenangan yang dimiliki adalah untuk memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa di bidang tata usaha negara. Oleh sebab itu, pemerintah mempunyai kepentingan dan bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan serta pemerintah mempunyai peranan sebagai pengayom, pembimbing, pelindung dan pendamai bagi seluruh pihak dalam

---

<sup>5</sup> Setiadi Wicipto, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara Suatu Perbandingan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 1994, hlm. 93.

masyarakat pada umumnya dan pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi pada khususnya.

Kompetensi (kewenangan) suatu badan peradilan untuk mengadili suatu perkara dapat dibedakan atas kompetensi relatif dan kompetensi absolut. Kompetensi relatif berhubungan dengan kewenangan peradilan untuk mengadili suatu perkara sesuai dengan wilayah hukumnya. Sedangkan kompetensi absolut adalah kewenangan peradilan untuk mengadili suatu perkara menurut obyek, materi atau pokok sengketa.<sup>6</sup> Kompetensi absolut berhubungan dengan kewenangan PTUN memeriksa dan mengadili suatu sengketa menurut objek atau materi atau pokok sengketa. Meskipun badan/pejabat tata usaha negara dapat digugat di PTUN, tetapi tidak semua tindakannya dapat diadili oleh PTUN.<sup>7</sup>

Tindakan badan/pejabat tata usaha negara yang dapat digugat di PTUN diatur dalam Pasal 1 butir (4) UU No 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara dan Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

Dengan demikian, hubungan industrial yang didasarkan atas keserasian, keselarasan dan keseimbangan pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi akan berjalan dengan baik. Perlindungan terhadap tenaga kerja diamanatkan dalam Pasal 28 D Ayat (2) UUD 1945, yang tertulis: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.<sup>8</sup> Selain itu juga, hal tersebut diatur dalam Pasal 38 Undang-Undang RI No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak dan Asasi Manusia, yang menyatakan bahwa:

---

<sup>6</sup> Marbun S.F, *Peradilan Tata Usaha Negara*, Yogyakarta, Penerbit Liberty, 2003, hlm. 59.

<sup>7</sup> Despan Heryansyah, *Pergeseran Kompetensi Absolut Peradilan Tata Usaha Negara*, Jurnal Hukum Novelty, 2017, hlm. 40.

<sup>8</sup> Undang-Undang Dasar (UUD) 1945.

1. Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
2. Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
3. Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
4. Setiap orang, baik pria maupun wanita dalam melakukan pekerjaan sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.<sup>9</sup>

Dari peraturan tersebut dapat disimpulkan bahwa, setiap warga Negara mempunyai hak dan perlakuan yang adil serta layak dalam suatu hubungan kerja. Pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja tersebut, Pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Persoalan ketenagakerjaan tidak hanya melindungi pihak yang perekonomiannya yang lemah terhadap pihak yang perekonomiannya kuat untuk mencapai adanya keseimbangan antara kepentingan yang berlainan, melainkan juga soal menemukan jalan dan cara yang sebaik-baiknya, dengan tidak meninggalkan sifat kepribadian dan kemanusiaan bagi setiap orang yang melakukan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang sebanyak-banyaknya, dari tiap pekerjaan yang sudah ditentukan menjadi tugasnya dan sebagai imbalan atas jerih payahnya itu untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dalam hubungan antara pekerja dan pengusaha, secara yuridis pekerja dipandang sebagai orang yang bebas karena prinsip negara kita tidak seorangpun boleh diperbudak. Secara sosiologis pekerja itu tidak bebas sebagai orang yang

---

<sup>9</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak dan Asasi Manusia

tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya. Pekerja kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun memberatkan bagi pekerja itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Akibatnya tenaga pekerja seringkali diperas oleh pengusaha dengan upah yang relatif kecil. Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha setelah adanya perjanjian kerja.

Perjanjian kerja merupakan awal dimulai suatu hubungan kerja yang dibuat atas pernyataan kesanggupan antara pekerja dengan pengusaha. Perjanjian kerja dapat dilakukan secara lisan maupun tulisan, hal ini diatur dalam Pasal 51 Ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003. Tetapi, berdasarkan *pra-research* peneliti suatu perikatan pekerjaan tidak akan berlangsung efektif jika suatu perjanjian hanya dilakukan secara lisan, karena didalamnya tidak ada hukum yang pasti. Perlindungan hukum berarti membahas mengenai hak dan kewajiban, dalam hal ini berkaitan dengan pekerja artinya berbicara tentang hak-hak pekerja setelah melaksanakan kewajibannya.

Peradilan merupakan lembaga penyelesaian perselisihan pada masyarakat modern, yang sebelumnya masyarakat adapatun secara tradisional sebelum mengenal negara dengan lembaga peradilannya, telah punya cara penyelesaian sengketa antar warga, yang biasanya dilaksanakan melalui para tetua adat yang bertindak sebagai pasilitator atau juru damai. Jadi adanya juru damai dalam penyelesaian sengketa bukanlah hal baru bagi masyarakat Indonesia.

Berdasarkan latar belakang tersebut ini, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai kendala-kendala proses peradilan Putusan PTUN Nomor Perkara 261/G/2014/PTUN-JKT, dalam pertimbangannya Hakim tidak mempertimbangkan kewenangan PTUN. Sehingga dari permasalahan ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **ANALISIS YURIDIS KOMPETENSI ABSOLUT PTUN DALAM MEMUTUS OBJEK SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRI (STUDI KASUS NOMOR: 261/G/2014/PTUN-JKT).**

## **1.2. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Dalam Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta nomor: 261/G/2014/PTUN-JKT, Majelis Hakim menganggap gugatan dari pihak Perusahaan Kaltim Jasa Securiti tentang Surat Keputusan Penetapan Ulang Pengawas Ketenagakerjaan pada Direktorat Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: 23/PPK-NKJ/IX/2014 tentang Penetapan Kekurangan Upah Lembur merupakan Objek sengketa yang harus diadili di Peradilan Hubungan Industrial. Sementara Objek sengketa tersebut merupakan KTUN (Keputusan Tata Usaha Negara) atau merupakan Objek Sengketa yang masuk dalam Ranah Peradilan Tata Usaha Negara dan secara eksplisit merupakan Kompetensi absolut PTUN, sementara merujuk pada isi Pasal 47 dan Pasal 1 ayat 4, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 jo Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, secara jelas telah ditegaskan bahwa kewenangan yang dimiliki oleh PTUN adalah untuk memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa di bidang tata usaha negara.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat dirumuskan beberapa pokok masalah yang akan menjadi pembahasan dalam proposal ini yaitu:

- 1) Bagaimana Kompetensi Absolut Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN) yang objek sengketanya Surat Keputusan Penetapan Ulang Pengawas Ketenagakerjaan pada Direktorat Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: 23/PPK-NKJ/IX/2014 tentang Penetapan Kekurangan Upah Lembur untuk diadili di Peradilan Hubungan Industrial?

- 2) Apakah Putusan PTUN Nomor: 261/G/2014PTUN-JKT telah memberikan rasa keadilan terhadap Perusahaan terkait proses Peradilan Tata Usaha Negara?

### **1.3. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian harus mempunyai tujuan yang jelas sehingga dapat memberikan arah dalam pelaksanaan penelitian tersebut. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Untuk mengetahui penyelesaian Surat Keputusan Penetapan Ulang Pengawas Ketenagakerjaan pada Direktorat Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 23/PPK-NKJ/IX2014, karena Majelis Hakim memutuskan bertentangan dengan kewenangan PTUN.
- b) Untuk mengetahui apakah Putusan PTUN Nomor: 261/G/2014PTUN-JKT telah memberikan rasa keadilan terhadap Perusahaan terkait proses Peradilan Tata Usaha Negara.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

a. Manfaat Teoritis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang ilmu pengetahuan bagi penulis baik di bidang hukum umumnya, maupun di bidang hukum keperdataan dan ketenagakerjaan pada khususnya.

b. Manfaat Praktis

Dapat memberikan masukan kepada semua pihak yang terkait terhadap masalah ketenagakerjaan dan sebagai penegakan keadilan terhadap putusan yang dikeluarkan oleh hakim.



## 1.4. Kerangka Teori, Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran

### 1.4.1. Kerangka Teoritis

Sebagaimana yang telah dibahas dalam permasalahan diatas, maka penulis menggunakan *Grand Theory* yaitu Teori Negara Hukum, *Middle Range Theory* yaitu Teori Kepastian Hukum, *Applied Theory* yaitu Teori Keadilan, sebagai berikut:

#### 1.4.1.1. Teori Negara Hukum (*Grand Theory*)

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 di tegaskan bahwa negara Indonesia adalah negara hukum. negara hukum atau disebut dengan istilah *Rechtstaat* digunakan untuk menunjuk tipe negara hukum yang diterapkan di negara yang menganut sistem hukum eropa kontinental atau *civil law sytem*. Negara hukum diartikan sebagai negara yang penyelenggaraan pemerintahanya berdasarkan prinsip-prinsip hukum untuk membatasi kekuasaan pemerintah.<sup>10</sup>

Salah seorang ahli yang cukup berjasa dalam mengemukakan konsepsinya mengenai Negara hukum adalah Freidrich Julius Stahl, seorang sarjana dari Jerman. Menurut beliau: “Negara harus menjadi Negara hukum, itulah semboyan dan sebenarnya juga menjadi daya pendorong perkembangan pada zaman baru ini. Negara harus menentukan secermat-cermatnya jalan-jalan dan batas-batas kegiatannya sebagaimana lingkungan (suasana) kebebasan warga Negara menurut hukum itu dan harus menjamin suasana kebebasan itu tanpa dapat ditembus. Negara harus mewujudkan atau memaksakan gagasan akhlak dari segi Negara, juga secara langsung tidak lebih jauh daripada seharusnya menurut suasana hukum”. Konsep Negara hukum muncul secara eksplisit pada abad ke 19 yaitu dengan munculnya konsep *rechtsstaats* dari Freidrich Julius Stahl.

---

<sup>10</sup> Atmadja Gede Dewa I, *Hukum Konstitusi Problematika Konstitusi Indonesia Sesudah Perubahan UUD 1945*, Malang: Setara Press, 2011, hlm.158.

Menurut Julius Stahl, unsur-unsur-unsur Negara hukum adalah:

1. Adanya jaminan terhadap hak asasi manusia (*grondrechten*);
2. Adanya pembagian kekuasaan (*scheiding van machten*);
3. Pemerintahan haruslah berdasarkan peraturan-peraturan hukum (*wet matigheid van het bestuur*);
4. Adanya peradilan administrasi (*administrasi rechtspraak*).

Keempat prinsip '*rechtsstaat*' yang dikembangkan oleh Frederich Julius Stahl tersebut di atas pada pokoknya dapat digabungkan dengan ketiga prinsip '*Rule of Law*' yang dikembangkan oleh A.V. Dicey untuk menandai ciri-ciri Negara Hukum modern di zaman sekarang.

#### 1.4.1.2. Teori Kepastian Hukum (*Middle Range Theory*)

Kepastian adalah perihal (keadaan) yang pasti, ketentuan atau ketetapan. Hukum secara hakiki harus pasti dan adil. Pasti sebagai pedoman kelakuan dan adil karena pedoman kelakuan itu harus menunjang suatu tatanan yang dinilai wajar. Hanya karena bersifat adil dan dilaksanakan dengan pasti hukum dapat menjalankan fungsinya. Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif, bukan sosiologi.<sup>11</sup>

Menurut Fance M. Wantu, kepastian hukum dirumuskan sebagai berikut:

- a. Melakukan solusi autoritatif yaitu memberikan jalan keluar untuk menciptakan stabilitas yakni memberikan ketertiban dan ketentraman bagi para pihak dan masyarakat.
- b. Efisiensi prosesnya cepat, sederhana, dan biaya ringan.
- c. Sesuai dengan tujuan hukum yaitu Undang-Undang yang dijadikan dasar dari putusan untuk memberikan kepastian dalam hukum itu sendiri dan kepastian karena hukum.

---

<sup>11</sup> Rato Dominikus, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2010, hlm.59.

- d. Mengandung equality memberikan kesempatan yang sama kepada para pihak.<sup>12</sup>

Kepastian hukum itu diwujudkan oleh hukum dengan sifatnya yang hanya membuat suatu aturan hukum yang bersifat umum. Sifat umum dari aturan-aturan hukum membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian.<sup>13</sup>

#### 1.4.1.3. Teori *Kekuasaan Kehakiman (Apply Theory)*

Kekuasaan Kehakiman Diatur Dalam Bab IX, Pasal 24 UUD 45, yang menyatakan bahwa: Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan; dan Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi; dan ketentuan Pasal 25 UUD 45 yang menyatakan bahwa syarat-syarat untuk menjadi dan untuk diberhentikan sebagai hakim ditetapkan dengan Undang-undang.

Menurut Philipus M. Hadjon, kedua pasal tersebut mengandung 3 (tiga) kaidah hukum, yaitu: kekuasaan kehakiman dilakukan oleh badan-badan kehakiman (peradilan) yang berpuncak pada sebuah Mahkamah Agung; susunan dan kekuasaan kehakiman itu akan diatur lebih lanjut; syarat-syarat

---

<sup>12</sup> Wantu M Fence, *Mewujudkan Kepastian Hukum, Keadilan Dan Kemanfaatan Dalam Putusan Hakim Di Peradilan Perdata*, Jurnal Dinamika Hukum Vol. 485, Gorontalo, 2012.

<sup>13</sup> Ali Achmad, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, Penerbit Toko Gunung Agung, Jakarta, 2002, hlm. 82-83

untuk menjadi hakim, demikian pula pemberhentiannya juga akan diatur lebih lanjut.<sup>14</sup>

Kekuasaan kehakiman di Indonesia mengalami perubahan yang sangat mendasar sejak Masa Reformasi, diawali dengan adanya TAP MPR RI Nomor X/MPR/1999 tentang Pokok-Pokok Reformasi Pembangunan dalam Rangka Penyelamatan dan Normalisasi Kehidupan Nasional sebagai Haluan Negara menuntut adanya pemisahan yang tegas antara fungsi-fungsi yudikatif dan eksekutif. Bahwa kekuasaan kehakiman menurut Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan kekuasaan yang merdeka dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi, untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan demi kekuasaan kehakiman (*judikatif*).

Kekuasaan Kehakiman adalah kekuasaan Negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila dan undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, demi terselenggaranya Negara Hukum Republik Indonesia.<sup>15</sup>

#### **1.4.2. Kerangka Konseptual**

Beberapa istilah yang penulis gunakan adalah :

- a. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang membuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Hadjon M Philipus, *Pengantar Ilmu Hukum Administrasi Indonesia*, Universitas Gajah Mada, Bandung, 2001, hal 293.

<sup>15</sup> Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman, Pasal 1.

<sup>16</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14

- b. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>17</sup>
- c. Sengketa Tata Usaha Negara adalah sengketa yang timbul dalam bidang tata usaha negara antara orang atau badan hukum perdata dengan badan atau pejabat tata usaha negara, baik di pusat maupun di daerah, sebagai akibat dikeluarkannya keputusan tata usaha negara, termasuk sengketa kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>18</sup>
- d. Mahkamah Agung adalah Pengadilan Negara Tertinggi dari semua Lingkungan Peradilan, yang dalam melaksanakan tugasnya terlepas dari pengaruh pemerintah dan pengaruh-pengaruh lain.<sup>19</sup>
- e. Mahkamah Konstitusi adalah Salah satu pelaku kekuasaan kehakiman sebagaimana di maksud dalam undang-undang dasar negara Republik Indonesia tahun 1945.
- f. Tata Usaha Negara adalah administrasi Negara yang melaksanakan fungsi untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan baik di pusat maupun di daerah.<sup>20</sup>
- g. Badan atau Pejabat Tata usaha Negara adalah badan atau pejabat yang melaksanakan urusan pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- h. Tata Usaha Negara adalah administrasi negara yang melaksanakan fungsi untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan baik di pusat maupun di daerah.

---

<sup>17</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 15

<sup>18</sup> Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, Pasal 1 angka 10

<sup>19</sup> “Perbedaan Mahkamah Agung dengan Mahkamah Konstitusi,”

<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt518228f47a2e9/perbedaan-mahkamah-agung-dengan-mahkamah-konstitusi> di akses pada tanggal 23 Februari 2019, Pukul 16:24 WIB

<sup>20</sup> Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara, Pasal 1 angka 8

### 1.4.3. Kerangka Pemikiran

Untuk menghindari kesulitan dalam penelitian ini, penulis membatasi penelitian yang dilakukan dengan membuat suatu kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut:



## **1.5 Metode Penelitian**

### **1.5.1. Jenis Penelitian**

Adapun penelitian hasil penulisan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, mengelola data, dan menganalisisnya kemudian dituangkan dengan cara menggunakan kalimat sehingga pembaca lebih mudah memahami penelitian.

### **1.5.2. Metode Penelitian Hukum**

Metode penelitian hukum yang digunakan adalah metode penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan perundang-undangan, dan data yang digunakan adalah data sekunder berupa bahan hukum.

### **1.5.3 Pendekatan**

Sebagai penelitian hukum dengan metode penelitian yuridis normatif, pendekatan penelitian yang dipergunakan adalah pendekatan perundang-undangan. Penelitian hukum dengan pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan cara memahami, mengungkap dan menafsirkan makna norma-norma hukum yang menjadi bahan hukum penelitian. Norma-norma hukum itu dipahami, diungkap dan ditafsirkan maknanya dengan penafsiran yang ada dalam ilmu hukum.

### **1.5.4 Bahan Hukum**

Bahan-bahan hukum dan dianalisis menggunakan bahan hukum yang berlaku terhadap suatu fakta hukum dan mencari serta menentukan penerapan hukum terhadap fakta hukum yang ada.

#### **a. Bahan Hukum Primer**

Yaitu bahan-bahan hukum yang mempunyai kekuatan hukum mengikat, putusan PTUN 261/G/2014PTUN-JKT dan Surat Keputusan Penetapan Ulang Pengawas Ketenagakerjaan pada Direktorat Pembinaan

Pengawasan Ketenagakerjaan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 23/PPK-NKJ/IX2014.

b. Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan pada bahan hukum primer yang dapat membantu dan meneliti, menganalisa dan memahami bahan hukum primer, seperti : hasil-hasil penelitian teori-teori hukum dan jurnal ilmiah yang mengandung isi pendapat para pakar, buku-buku tentang hukum ketenagakerjaan.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier atau bahan hukum penunjang mencakup bahan yang memberi petunjuk-petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, seperti kamus umum, kamus hukum, majalah, jurnal ilmiah, serta bahan-bahan di luar bidang hukum yang relevan dan dapat digunakan untuk melengkapi data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam Bab ini terdiri dari latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, kerangka teori, kerangka konseptual, kerangka pemikiran, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini akan dibahas mengenai teori negara hukum, kepastian hukum, penegakan keadilan hukum, peradilan tata usaha negara, kekuasaan kehakiman.



### BAB III : HASIL PENELITIAN

Dalam Bab ini penulis menguraikan tentang posisi kasus, pertimbangan hakim serta amar putusan terhadap putusan PTUN Nomor 261/G/2014PTUN-JKT dan Surat Keputusan Penetapan Ulang Pengawas Ketenagakerjaan pada Direktorat Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 23/PPK-NKJ/IX2014.

### BAB IV : PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian, analisa dalam kekeliruan putusan PTUN Nomor 261/G/2014PTUN-JKT, mengenai persoalan Surat Keputusan Penetapan Ulang Pengawas Ketenagakerjaan pada Direktorat Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: 23/PPK-NKJ/IX2014, yang digugat ke PTUN.

### BAB V : PENUTUP

Dalam Bab ini penulis menyampaikan pendapat berupa kesimpulan yang merupakan rangkuman dari pembahasan dan juga menyampaikan saran-saran dari permasalahan yang diteliti didalam skripsi ini.