

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Terjadinya perselisihan antara buruh/pekerja dengan pihak pengusaha merupakan suatu hal yang tidak mudah untuk dicegah, karena perselisihan bisa terjadi tanpa suatu pelanggaran. Misalnya: Rasionalisasi akibat robotisasi; perbedaan penafsiran terhadap suatu ketentuan hukum yang berlaku; kaum buruh/pekerja menuntut kenaikan upah 50% atau menuntut supaya diberikan tunjangan kesehatan bagi keluarganya.

Perselisihan hubungan industrial juga terjadi sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan pihak pekerja atau oleh pihak pengusaha. Keinginan dari salah satu pihak (umumnya pekerja) tidak selalu dapat di penuhi oleh pihak lainnya, demikian pula keinginan pengusaha dilanggar atau tidak dapat dipenuhi oleh pihak buruh atau pekerja. Kecenderungan terjadinya wanprestasi oleh salah satu pihak buruh atau pekerja merupakan suatu hal biasa terjadi. Ditambah lagi kondisi sosial, ekonomi, pendidikan masyarakat yang mempengaruhi kelangsungan hubungan kerja.¹

Perselisihan hubungan Industrial yang sering terjadi dan penanganannya berlarut-larut yaitu Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan secara sepihak yang umumnya dilakukan oleh perusahaan hal ini biasanya

¹ Aloysius uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo, 2014, hlm.127

disebabkan ketidaksepakatan nominal jumlah uang pesangon atau pihak pekerja/buruh yang tidak menerima anjuran hasil keputusan mediasi oleh karena anjuran dirasa tidak adil oleh salah satu pihak yang berselisih. Selain itu proses pemutusan hubungan kerja melalui penetapan oleh Pengadilan Hubungan Industrial memerlukan waktu yang tidak sebentar sementara pekerja perlu kejelasan nasib dikarenakan harus menafkahi keluarganya. Oleh karena terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak awal kesengsaraan bagi pekerja dan keluarganya dikarenakan hilangnya penghasilan.

Menurut Tulus, pemutusan hubungan kerja (*separation*) adalah mengembalikan karyawan ke masyarakat. Sedangkan menurut Hasibuan pemutusan hubungan kerja adalah pemberhentian seseorang karyawan dengan suatu organisasi (perusahaan). Pemutusan hubungan kerja adalah permasalahan utama dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja di samping permasalahan upah.²

Menurut Mutiara S Panggabean, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga berakhir pula hak dan kewajiban mereka.³

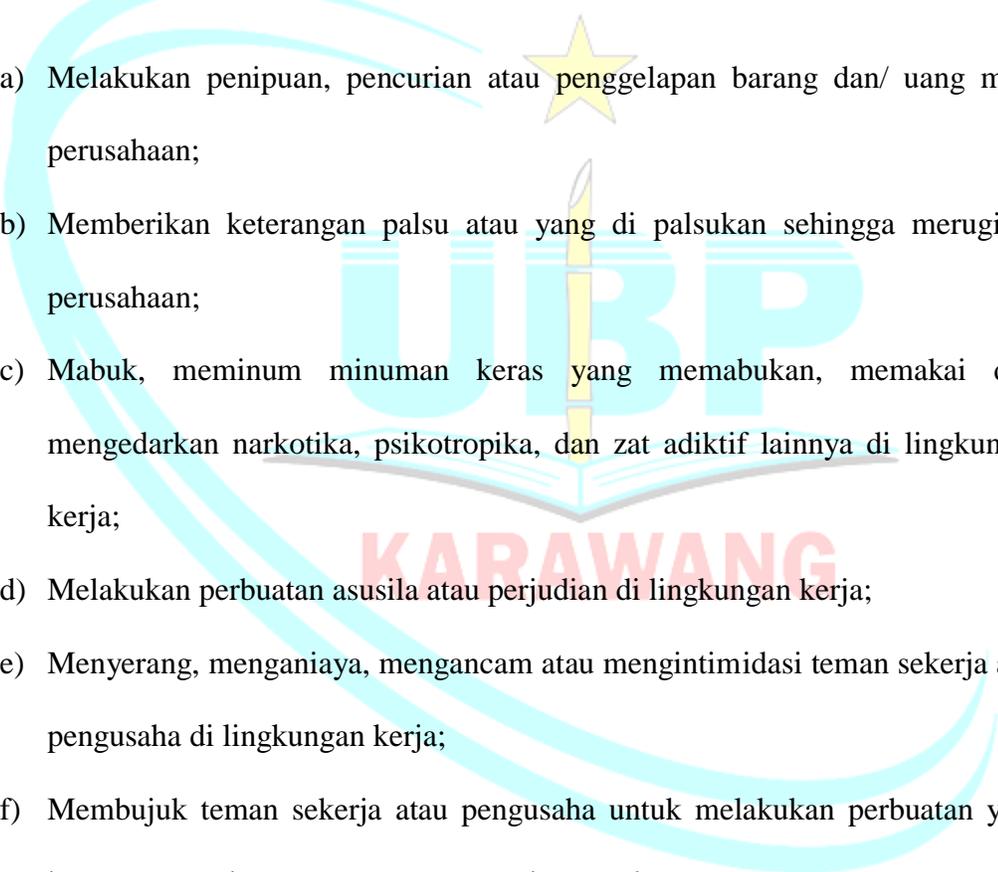
Menurut Pasal 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan

² Suhartoyo, *Jurnal Masalah-Masalah Hukum: Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia*, Fakultas Hukum Diponegoro, 2014, hlm. 477

³ Mutiara S Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ghalia Indah, 2014, hlm. 121.

kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- 
- a) Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/ uang milik perusahaan;
 - b) Memberikan keterangan palsu atau yang di palsukan sehingga merugikan perusahaan;
 - c) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukan, memakai dan/ mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
 - d) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
 - e) Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
 - f) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - g) Ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
 - h) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya di rahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau

- i) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih

Pasal 158 Ayat (2) menyatakan bahwa : Pembuktian bahwa pekerja /buruh telah melakukan kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 Ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut :

1. Pekerja/Buruh tertangkap tangan;
2. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
3. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan di dukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

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

Bagi pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi momok karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari PHK itu. Mengingat fakta di lapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja/buruh selalu khawatir dengan pemutusan hubungan kerja itu.⁴

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah, Disebutkan oleh Zainal Asikin yaitu Perlindungan Hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.

Di era sekarang ini kerap terjadi pelanggaran terhadap hak-hak buruh yang di langgar oleh perusahaan yang memutuskan hubungan kerja dengan praktik rekayasa, penuh intimidasi serta perlakuan tidak adil oleh pengusaha. Berbagai upaya di tempuh oleh para pekerja untuk mendapatkan keadilan mulai dari proses non litigasi maupun proses litigasi yang memerlukan waktu berlarut-larut hingga pada akhirnya pengadilan memutuskan bahwa pihak pengusahalah yang memenangkan perkara padahal sebelumnya melalui proses mediasi dinas ketenagakerjaan pihak pekerja yang

⁴ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra Aditya Bakti, 2014, hal.175

diuntungkan atas anjuran mediator tersebut, hal ini kerap terjadi sehingga munculah stigma bahwa Pengadilan Hubungan Industrial adalah kuburan bagi hak-hak kaum pekerja/buruh. Hal inilah salah satu faktor penulis tertarik untuk meneliti perihal proses dan pengaturan pemutusan hubungan kerja.

Pada tahun 2016 PHK dialami oleh Ketua Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia (PUK SPL FSPMI PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia) yaitu Winara yang sudah bekerja sejak tahun 2012 sebagai operator di PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia. Winara dituduh telah melakukan pelanggaran berat yakni melakukan pencemaran nama baik perusahaan. Hal ini bermula saat terjadi permasalahan hubungan industrial perihal status hubungan kerja dan dugaan pihak pengusaha melakukan pembayaran upah dibawah upah minimum kabupaten Karawang.

Atas permasalahan tersebut Serikat pekerja PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia melayangkan surat kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang yang kemudian di tanggapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang yang pada pokoknya adalah “hubungan kerja pekerja PT. Satria Gemilang Abadi beralih hubungannya menjadi pekerja PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia dan dilarang membayar upah di bawah ketentuan upah minimum”

Selanjutnya kedua belah pihak menyepakati perjanjian bersama terkait peralihan hubungan kerja sebanyak 30 orang pekerja yang semula status hubungan

kerjanya adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk beralih menjadi status hubungan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan peralihan status hubungan kerja 35 orang pekerja yang semula dari pemborongan pekerja menjadi hubungan kerja pada PT. Daiki Aluminium Industry I. Akan tetapi ternyata pihak perusahaan melanggar perjanjian bersama yang telah disepakati sebelumnya. Kemudian PUK SPL FSPMI PT. Daiki melaporkan pengusaha PT. Daiki kepada kepolisian atas dugaan pembayaran upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum sehingga atas laporan tersebut Yasushi Shimokage selaku President Direktur PT. Daiki di tetapkan sebagai Tersangka yang kemudian pihak perusahaan melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja atas tindakan saudara Winara dengan dalih telah melakukan tindakan pencemaran nama baik perusahaan.

Winara dituduh melanggar Peraturan Perusahaan PT Daiki Aluminium Industry Indonesia karena telah mencemarkan nama baik perusahaan padahal dugaan laporan pembayaran upah di bawah ketentuan upah minimum merupakan kewenangan pihak kepolisian sehingga unsur-unsur pencemaran nama baik tidak dapat terpenuhi. Selain itu hal tersebut bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban Pasal 10 ayat (1) yang berbunyi : “ Saksi, Korban, Saksi Pelaku, dan/atau Pelapor tidak dapat dituntut secara hukum baik pidana maupun perdata atas kesaksian dan/atau laporan yang akan, sedang, atau telah diberikannya, kecuali kesaksian atau laporan tersebut diberikan dengan diberikan tidak

dengan itikad baik.”. Oleh karena itu menarik untuk di teliti apa yang mendasari keputusan hakim pengadilan hubungan industrial dalam memutus perselisihan ini.

Menurut hemat penulis potensi perselisihan hubungan industrial khususnya yang berada di Kabupaten Karawang tergolong tinggi salah satu faktornya yakni Kabupaten Karawang menjadi kabupaten dengan Upah Minimum Regional tertinggi sehingga tentunya berbagai cara dilakukan oleh pengusaha untuk menekan biaya produksi dan karena hal tersebut berpotensi menyebabkan terjadinya perselisihan hubungan industrial.

Penelitian terdahulu dilampirkan guna menjaga keaslian, menghindari duplikasi dan pengulangan penelitian atau kesalahan yang sama seperti yang dibuat oleh penelitian sebelumnya. Biasanya penelitian yang terkait langsung dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Skripsi yang ditulis oleh Buchori Muslim Wibowo yang berjudul **“Analisis Yuridis terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Berdasarkan UNDANG-UNDANG Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Perspektif Hukum Perdata (Studi Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1065K/PDT.SUS-PHI/2016)”** Universitas Sumatera Utara Tahun 2018. Skripsi ini membahas analisis yuridis kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak terhadap pekerja wanita yang bekerja sebagai Captain di Restoran Wajir Seafood kota Medan

Sumatera Utara. Skripsi ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif.

Skripsi yang ditulis Buchori Muslim Wibowo menganalisa PHK sepihak di sebuah Restoran di Kota Medan. PHK sepihak dialami oleh pekerja yang bernama Tina. Tina telah bekerja 6 tahun dan jabatan terakhirnya adalah sebagai captain namun kerap mengalami intimidasi oleh atasannya mulai dari dipermalukan di muka umum, pemotongan gaji dan penurunan jabatan, akan tetapi pihak pimpinan perusahaan enggan melakukan PHK dan justru meminta Tina untuk mengundurkan diri. Dalam kasus ini dimenangkan oleh Tina sebagai penggugat dan berhak atas hak-hak pesangon sebagaimana ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

Skripsi yang di tulis oleh Choirunissa yang berjudul **“Perlindungan Hukum terhadap Karyawan atas Pemutusan Hubungan Kerja Sektor Pangan di DKI Jakarta (Analisa Putusan Mahkamah Agung Nomor 601K/PDT.SUS/2010)”** Universitas Islam Syarif Hidayatullah Jakarta Tahun 2018. Skripsi ini membahas analisis yuridis seorang pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di PT. Food Station Tjipinang Jaya. Skripsi ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif.

Skripsi yang di tulis Choirunissa menganalisis sebuah keputusan PHK yang berawal dari demosi yang dialami Nurul Santi Wardhani yang telah bekerja sejak 1989 dan menjabat sebagai manajer pasar induk beras cipinang atas dasar membantu

keuangan perusahaan yang harus membayar hutang. Berbagai upaya telah ditempuh oleh Nurul mulai dari mengirim surat kepada Gubernur DKI Jakarta sebagai pemilik saham terbesar PT. Food Station Tjipinang Raya agar menerapkan “*Good Corporate Governance*” di lingkungan perusahaan dan sempat akan dilakukan mediasi oleh Kasudin nakertrans Jakarta Timur namun pimpinan PT. Food Station Tjipinang Raya tidak pernah hadir. Atas upayanya mencari keadilan Nurul dijatuhi sanksi Skorsing yang berujung pada PHK sepihak. Kasus ini akhirnya di putus oleh pengadilan dan Perusahaan harus membayar uang pesangon, uang masa kerja dan uang penggantian hak sebesar Rp.100.258.638,- (Seratus Juta Dua Ratus Lima Puluh Enam Delapan Ribu Enam Ratus Tiga Puluh Delapan Rupiah).

Dari dua penelitian sebelumnya terkait PHK sepihak memiliki perbedaan pada dalih atau motif pihak perusahaan melakukan PHK sepihak tetapi dengan hasil putusan pengadilan yang menguntungkan bagi pihak pekerja. Akan tetapi berbeda halnya dengan kasus PHK sepihak di PT. Daiki Aluminium Industry yang putusannya memberatkan pihak pekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

Tinjauan Yuridis Upaya Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak di PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Studi Putusan Nomor 141/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bdg

A. IDENTIFIKASI MASALAH

Mengacu pada uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang disampaikan dalam penelitian ini adalah:

- a) Bagaimana aturan pemutusan hubungan kerja menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
- b) Bagaimana analisis yuridis putusan Pengadilan Hubungan Industrial Provinsi Jawa Barat Nomor 141/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bdg

B. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk:

- a) Untuk mengetahui proses pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- b) Untuk mengetahui Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial tentang sengketa Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT. Daiki Aluminium Industry Indonesia

Bagi pengembangan ilmu, penelitian ini diharapkan dapat:

- a. Menghasilkan pengetahuan tentang studi permasalahan hubungan industrial khususnya di kota Karawang, sehingga dapat menjadi referensi bagi peneliti lain.

C. MANFAAT PENELITIAN

- a. Bagi masyarakat luas penelitian ini dimanfaatkan sebagai bahan bacaan dan sumber informasi untuk mengetahui ketentuan hukum terhadap PHK.
- b. Bagi lingkup akademik penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi ilmuwan dan lembaga tinggi sebagai bahan bacaan guna memperkaya khasanan ilmu pengetahuan khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan terkait dengan pemutusan hubungan kerja (PHK)

D. KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran merupakan konsep atau pemikiran khusus yang ingin diteliti dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kerangka konseptual sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja

Berdasarkan Pasal 1 butir 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja /buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Selain pengertian normatif di atas, Iman Soepomo berpendapat bahwa pada dasarnya hubungan kerja yaitu hubungan buruh dan majikan terjadi setelah diadakan

perjanjian oleh buruh dengan majikan dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah⁵

Perjanjian yang demikian itu disebut sebagai perjanjian kerja. Istilah perjanjian kerja menyatakan bahwa perjanjian ini mengenai kerja, yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul salah satu pihak untuk bekerja. Jadi berlainan dengan perjanjian perburuhan yang tidak menimbulkan hak atas dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan.

Perjanjian kerja memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja, yaitu hak dan kewajiban buruh (pekerja) serta hak dan kewajiban majikan (pengusaha). Ketentuan yang dapat dimuat dalam perjanjian kerja antara lain : macam pekerjaan, lamanya perjanjian berlaku, besarnya upah perbulan, lamanya waktu istirahat (cuti), dan besarnya upah selama cuti, jika ada besarnya bagian dari keuntungan, jika ada cara pemberian pensiun atau bentuk pemberian jaminan hari tua lainnya, bentuk upah yang lain serta tempat kemana nanti buruh/pekerja dikembalikan atas biaya pengusaha. Adapun bentuk perjanjian kerja dalam praktik dikenal dua bentuk perjanjian, yaitu :

⁵ Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan Edisi Revisi, (Jakarta: Djambatan, 2013), hal.70

- 1) Perjanjian tertulis, yaitu perjanjian yang sifatnya tertentu atau adanya kesepakatan para pihak bahwa perjanjian yang dibuat harus secara tertulis agar lebih ada kepastian hukum.
- 2) Perjanjian tidak tertulis, yaitu perjanjian yang oleh undang-undang tidak disyaratkan dalam bentuk tertulis. Perjanjian kerja tertulis merupakan ikatan hubungan kerja yang diatur dalam peraturan perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dan Perjanjian Perburuhan.⁶

2. Pekerja/Tenaga Kerja

Pekerja ialah tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik hubungan kerja maupun di luar hubungan yang biasanya disebut “buruh bebas”, misalnya : Petani yang menggarap sawahnya sendiri. Buruh bebas ini dapat dinamakan *swa pekerja*.⁷

Istilah “Pekerja” sangat luas pengertiannya, yaitu setiap orang yang melakukan pekerjaan, misal pekerjaan seni, pekerja pers dan sebagainya. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

⁶ Sumanto, Hubungan Industrial; Memahami dan menagatasi potens, hal. 197.

⁷ C.S.T. Kansil, Pengantar Hukum Indonesia, (Jakarta : Balai Pustaka, 2003), hal. 148.

Adapun undang-undang sebelumnya yakni undang-undang nomor 25 Tahun 1997 Tentang Tenaga Kerja mendefinisikan tenaga kerja sebagai penduduk yang sudah memasuki usia 15 tahun atau lebih. Dengan demikian mereka yang diluar itu termasuk bukan tenaga kerja. Undang-undang terbaru tentang ketenaga kerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan batasan usia yang jelas dalam definisii tenaga kerja. Undang-undang tersebut hanya melarang mempekerjakan anak . Anak menurut Undang-undang tersebut adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 tahun (delapan belas) tahun.

3. Hubungan Kerja

Menurut Pasal 1 butir 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha⁸

4. Pemutusan Hubungan Kerja

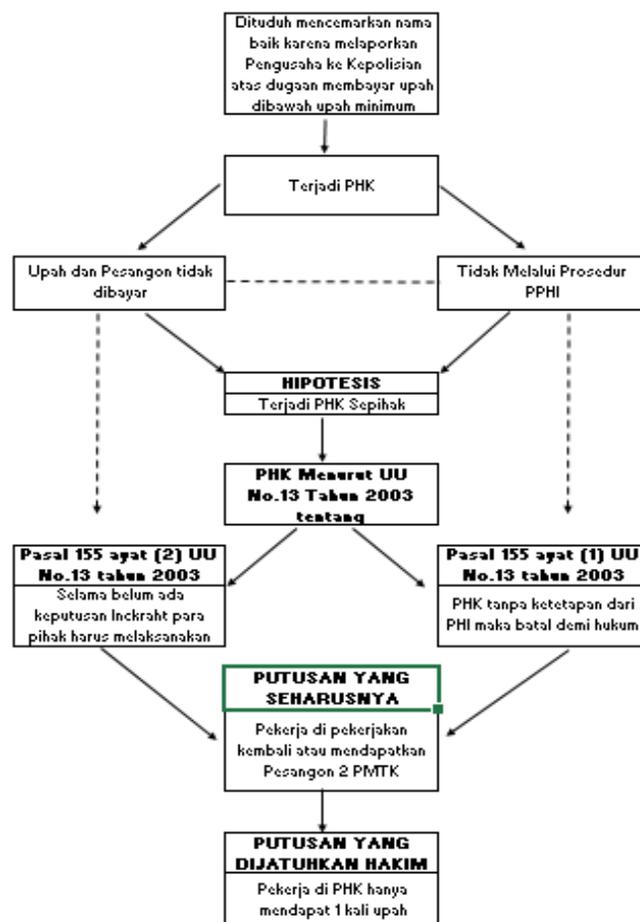
Menurut Pasal 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan

⁸ Sumanto, op cit. hlm. 63

kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

5. Undang-undang

Menurut Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, undang-undang adalah peraturan perundang-undangan yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dengan persetujuan bersama presiden.



Bagan kerangka pemikiran

E. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dimana penelitian kualitatif sebagai metode ilmiah. Sejumlah alasan juga di kemukakan yang intinya bahwa penelitian kualitatif memperkaya hasil penelitian kuantitatif. Penelitian kualitatif dilaksanakan untuk membangun pengetahuan melalui pemahaman dan penemuan. Pendekatan penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada masalah manusia.

Dengan demikian penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif guna merumuskan dan menganalisis dan menyusun laporan agar tujuannya tercapai.⁹

1) Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan yaitu yuridis normatif. Menurut Soerjono Soekanto pendekatan yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti¹⁰. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku, jurnal, buku literatur dan putusan pengadilan.

Spesifikasi pada penelitian ini adalah deskriptif analitis. Deskriptif berarti menggambarkan apa adanya dan analitis berarti logis, mendalam dan sistematis.

⁹ Iskandar, Metodologi Penelitian Kualitatif, Gaung Persada, Jakarta, 2009, hlm.11

¹⁰ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm. 13.

Metode deskriptif analitis memusatkan perhatian kepada masalah-masalah sebagaimana adanya pada saat penelitian dilaksanakan, hasil penelitian kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya.

2) Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian ini adalah deskriptif analitis. Deskriptif berarti menggambarkan obyek penelitian yaitu hak moral pencipta berdasarkan kenyataan-kenyataan yang ada, dilaksanakan secara sistematis, kronologis dan berdasarkan kaidah ilmiah. Sedangkan analitis yaitu dikaitkan dengan teori-teori hukum yang ada dan atau peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan obyek yang diteliti.

3) Tahapan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tahapan penelitian kepustakaan yaitu suatu metode penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh dasar suatu teori dan memecahkan suatu masalah yang timbul dengan menggunakan bahan-bahan sebagai berikut :

- a) bahan hukum primer yang digunakan adalah sebagai berikut :
 - I. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - II. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - III. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

IV. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja

V. Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 141/PDT.SUS-PHI/2018/PN BDG

- b) Bahan hukum sekunder, yaitu yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti misalnya rancangan Undang-Undang, hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum dan seterusnya.
- c) Bahan hukum tersier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder; contohnya kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif dan seterusnya.¹¹

4) Teknik Pengumpulan data

Di dalam Penelitian, pada umumnya di kenal tiga jenis alat pengumpulan data, yaitu Studi dokumen atau bahan pustaka, pengamatan atau observasi, dan wawancara atau interview, ketiga alat tersebut dapat di pergunakan masing-masing atau bersama-sama.¹²

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data menggunakan metode berikut:

- A. Teknik Wawancara (Interview) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui serangkaian kegiatan tanya jawab kepada responden atas beberapa pertanyaan yang kemudian memberikan data/Informasi atas masalah yang sedang

¹¹ Soerjono Soekanto, *op.cit.* hlm.52.

¹² Soerjono Soekanto, *op cit.* hlm.21.

diteliti oleh peneliti. Adapun responden yang akan peneliti mintai keterangan atau informasi yaitu Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Karawang.

- B. Teknik Studi Dokumen merupakan suatu alat pengumpulan data tertulis dengan mempergunakan “*Content Analysis*”¹³. Adapun dokumen yang menjadi alat penelitian yaitu Undang-Undang, keputusan menteri, peraturan daerah, traktat, yurisprudensi yang terkait ketenagakerjaan serta buku dan literature.

5) Metode Analisis data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penalaran hukum dimana penalaran hukum adalah merupakan salah satu metode mempelajari pertanggungjawaban ilmiah dari segi ilmu hukum terhadap proses pembuatan suatu keputusan hukum (*Judicial Decision Making*) yang meliputi argumentasi dan alasan-alasan logis sebagai alasan pembenaran (*Justification*) terhadap keputusan hukum yang di buat.

F. LOKASI PENELITIAN

- 1) Perpustakaan Universitas Buana Perjuangan untuk mendapatkan data sekunder dan data pendukung lainnya.
- 2) Pengadilan Hubungan Industrial provinsi Jawa Barat
- 3) Kantor Pimpinan Cabang Serikat Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) Kabupaten Karawang

¹³ Soerjono Soekanto, *op cit.* hlm.23

G. SISTEMATIKA PENULISAN

Penelitian ini terdiri dari lima bab, dengan susunan atau sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : berisi pendahuluan. Dalam bab ini diuraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, metode penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : akan membahas kerangka konseptual mengenai pengertian perselisihan hubungan industrial, pengertian dan jenis jenis PHK, alasan pemutusan hubungan kerja

BAB III : berisi pembahasan para pihak dan Peraturan Perusahaan

BAB IV :berisi pembahasan kasus posisi dan hasil analisis obyek penelitian menjelaskan jawaban atas seluruh pertanyaan penelitian yang telah disebutkan di Bab I

BAB V : berisi penutup yang berisikan kesimpulan dan saran untuk menjawab semua pertanyaan penelitian dan temuan penting dalam penelitian ini.