

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Lahirnya Kitab Undang-Undang Perdata, terutamanya Undang-Undang mengenai Sengketa Ketenagakerjaan yang biasa disebut penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang dimana suatu sengketa atau perselisihan timbul disebabkan adanya 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 dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu Perusahaan.<sup>1</sup> Dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 Perselisihan Hubungan Industrial dikenal dengan istilah perselisihan perburuan yakni pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja.<sup>2</sup>

Adanya sengketa ketenagakerjaan di suatu daerah disebabkan oleh para pihak yang berselisih yang dimana adanya perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum di atur dalam perjanjian kerja, ada juga disebabkan karena kelalaian atau ketidakpatuhan sala satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur

---

<sup>1</sup>Pasal 1 angka 1 UU No. 2. Tahun 2004 *tentang Perselisihan Hubungan Industrial*.

<sup>2</sup>Farid Mu'azd., *Pengadilan Hubungan Industrial, dan Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan*, Ind-Hill-co, Jakarta Selatan, 2006., hlm. 7.

dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan. Sengketa ketenagakerjaan sering disebut juga perselisihan hubungan industrial yang dimana telah diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 yang mengatur mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang dimana perselisihan menurut Bahasa Indonesia berasal dari *kataselisih* yang berarti beda atau kelainan. Perselisihan berarti perbedaan atau (pendapat), atau pertikaian, sengketa, percekocokan.<sup>3</sup>

Maka dalam hal ini dilakukan pembinaan dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan, penjelasan Pasal 173 menjelaskan bahwa pembinaan merupakan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik untuk meningkatkan dan mengembangkan semua kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, dan pengawasan ketenagakerjaan merupakan kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.<sup>4</sup>

Perselisihan hubungan industrial menurut Pasal 1 Angka 1 UU No. 2 Tahun 2004, didefinisikan sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan karena hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Sebelumnya, menurut UU No. 22 Tahun 1957, perselisihan hubungan industrial

---

<sup>3</sup>*Ibid.* hlm. 5

<sup>4</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004, hlm 22-23

dikenal dengan istilah perselisihan perburuan, Dari pengertian perselisihan hubungan industrial tersebut, UU No. 2 Tahun 2004 mengembangkan dan melembagakan secara yuridis ada 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial yaitu, perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.<sup>5</sup>

Arti dari hukum perburuhan itu sendiri suatu himpunan peraturan, tertulis maupun yang tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian dimana seorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah, "*seorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah*" maksudnya adalah hampir sama dengan yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>6</sup> Hukum Perburuhan atau Ketenagakerjaan bisa digolongkan juga dalam dua bagian, yaitu hukum materil dan hukum formil. Hukum materil adalah seperangkat aturan yang memuat hak-hak atau kewajiban buruh dan majikan dalam hubungan kerja serta sanksi-sanksi yang dikenakan apabila ada pihak yang melakukan pelanggaran. Contoh; Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 165 diatur bahwa pengusaha dapat melakukan phk terhadap pekerja atau buruh apabila perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja atau buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang

---

<sup>5</sup>*Ibid.* hlm. 8

<sup>6</sup>Hotma P.D.Sitompoe, *Hukum Acara Perburuhan(Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial menurut UU No 2 Tahun 2004)*, DSS PUBLISHING, hlm 3

penghargaan semasa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan pasal 156 ayat (4).<sup>7</sup>

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Oleh karenanya, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung. Jadi, asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.<sup>8</sup> Adapun suatu kewajiban pengusaha dan serikat pekerja/buruh dalam perjanjian kerja bersama mulai berlakunya setelah didaftarkan dan sejak itu pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh terikat dan mempunyai kewajiban masing-masing.<sup>9</sup> Sebelumnya telah diuraikan, bahwa suatu perjanjian yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu bisa dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah dan sebagai akibatnya perjanjian akan mengikat sebagai Undang-Undang yang mereka buat.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup>Pasal 165 dan 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*.

<sup>8</sup>Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003) PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm 6.

<sup>9</sup>Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm 81

<sup>10</sup>.Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Rajadrafindo Persada, Jakarta 2008, hlm 17

Berdasarkan Pasal 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan, memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Sudah disebutkan sebelumnya bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Atas dasar itulah, maka hukum ketenagakerjaan bersifat prihat (perdata). Disamping itu, dalam pelaksanaan hubungan kerja untuk masalah-masalah tertentu diperlukan campur tangan pemerintah, karenanya hukum ketenagakerjaan bersifat publik.

Pada zaman Hindia Belanda perjanjian perburuhan ini diatur dalam Pasal-pasal 1601-1603 redaksi lama KUHPer, yang berlaku bagi golongan yang bukan bangsa Eropa, yang diundangkan dalam asas konkordasi. Dengan adanya asas konkordasi, maka pasal-pasal tersebut dikondinasikan dengan pasal-pasal 1637-1639 redaksi baru KUHPer Belanda, dan ketentuan-ketentuan baru ini dimasukkan kedalam KUHPer Indonesia pada tahun 1927 yang diundangkan dalam S.1929 No.335, j.s 458,565 serta S.1927 No.108.<sup>11</sup>

Hubungan hukum antara buruh/pekerja dengan pengusaha pada hakikatnya bersifat timpang. Artinya kewajiban pekerja/buruh lebih banyak

---

<sup>11</sup>. C.S.T. Kansil, Christine S.T.Kansil, *Modul Hukum Perdata, (termasuk asas-asas hukum perdata)*, PT.Pradnya Paramita jalan Bunga 8-8A Jakarta 13140,2000, hlm 243.

dari pengusaha, misalnya hak usaha atas hasil kerja menjadi kewajiban buruh diiringi oleh kewajiban-kewajiban pekerja/buruh lainnya, buruh wajib masuk kerja, buruh wajib mengenakan pakaian dinas dengan segala atributnya, buruh wajib masuk kerja jam 08.00 wib, buruh wajib mengisi daftar presensi, dan seterusnya. Hal ini di sebabkan posisi buruh yang kurang beruntung dibandingkan dengan posisi pengusaha sebagai pemilik perusahaan<sup>12</sup>

Operasional Hukum ketenagakerjaan secara sistematis dan pengelompokan peraturan perundang-undangan terbagi menjadi 3 (tiga) kelompok, yaitu yang mengatur masa sebelum bekerja dan masa setelah bekerja.<sup>13</sup> Yang dimaksud dengan masa sebelum bekerja (pre-Employment) masalah pengadaan tenaga kerja yang meliputi pengaturan lowongan kerja, pengarahan dan penempatan tenaga kerja merupakan hal penting dalam upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja. Mengingat pentingnya hal tersebut beberapa peraturan telah ditetapkan antara lain Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang wajib lapor lowongan pekerjaan, Peraturan Menteri Muda Perburuhan Nomor 11 Tahun 1959 tentang Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4 Tahun 1970 tentang Pengarahan Tenaga Kerja, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/1994 tentang Antar Kerja Antar Negara (AKAN), Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-04/MEN/1984 Tentang Rencana penggunaan tenaga

---

<sup>12</sup>. Aloysius Uwiyo, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT. Rajagrafindo Persada, Depok, 2014, hlm 10

<sup>13</sup>. Abdul khakim, *Op. Cit.* hlm. 9

kerja warga Negara Asing pendatang.<sup>14</sup>Masa selama bekerja (*During Employment*), *During Employment* adalah tampaknya masa selama hubungan kerja mendapatkan perhatian, karena masa itu merupakan substansi dari hukum ketenagakerjaan. Sedemikian pentingnya, maka pemerintah perlu campur tangan dan mengatur selama hubungan kerja berlangsung. Melalui langkah inilah semua pihak dapat dilindungi secara adil agar tercapai ketenangan kerja dan kelangsungan berusaha. Di samping terdapat dalam Buku III KUH Perdata dan Buku II KUH Dagang, mengenai hubungan kerja diatur pula dalam beberapa ketentuan, antara lain; Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 1954 tentang Cara Membuat dan Mengatur Perjanjian Perburuhan, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Setelah hubungan kerja juga perlu perhatian seksama sehingga tenaga kerja tetap mendapatkan perlindungan sesuai keadilan.

Permasalahan seperti sakit berkepanjangan, hari tua, pensiun, tunjangan kematian dan sebagainya tidak dapat diabaikan begitu saja, untuk ini pemerintah mengambil peranan dengan menetapkan beberapa perundangan ketenagakerjaan antara lain; Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

---

<sup>14</sup>*Ibid.* hlm. 10

Ketenagakerjaan (Pasal 150 sampai dengan Pasal 172), Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perburuhan, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.<sup>15</sup>

Dengan melihat setiap etensi terutamanya di bidang ketenagakerjaan pasti mempunyai suatu sengketa, baik di daerah, Profensi/Kota sengketa ketenagakerjaan akan selalu ada, terutama yang akan dikupas sengketa yang ada di Kota Pangkalpinang, dimana sengketa ini mengenai kasus yang ada di SD Muhammadiyah Pangkalpinang yaitu pemecatan 3 guru yang mengajar di SD tersebut, dimana ketiga guru tersebut tidak mengetahui penyebab mereka dipecat oleh pihak sekolah, dan patut diketahui setiap sengketa pasti ada suatu proses penyelesaiannya, sebagai contoh, dalam kasus pemecatan tiga guru Muhammadiyah secara sepihak.<sup>16</sup> Dimana ke tiga guru tersebut mempertanyakan pemecatan yang dilakukan pihak sekolah terhadap mereka.

Menurut H. Ubaidillah selaku Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM) Pangkalpinang, mengatakan bahwa pemecatan tersebut bukan tanpa alasan yang jelas. Menurutnya tiga oknum guru tersebut telah melakukan pelanggaran norma agama. Salah satu guru misalnya saat upacara bendera tidak mau hormat, jika mengajar (diduga) ada yang mencium anak-anak. Ujarnya banyak saksi-saksi yang mengatakan hal tersebut dari pihak guru, maupun para orang tua siswa. Hasil rapat dengan Pimpinan

---

<sup>15</sup>*Ibid* hlm. 12

<sup>16</sup><http://bangka.tribunnews.com/2013/09/30/tiga-mantan-guru-ini-bingung-dipecat>. Diakses tanggal 31-oktober-2017 jam 05.25 wib

Wilayah Muhammadiyah (PWM) bahwa pemecatan terhadap 3 mantan guru ini bukan pemecatan sepihak, H Abdul Karim Syamsuri Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM) Bangka Belitung mengatakan pemecatan tiga mantan guru SD Muhammadiyah Pangkalpinang sudah sesuai dengan prosedur. Diantaranya, langka yang dilakukan oleh majelis pendidikan dan PDM telah benar adanya.

Adapun kasus yang akan saya kupas ada dua, yang pertama kasus anjuran yaitu terhadap PT KJUB-PERTIM Pangkalpinang, dimana keuangan Perusahaan tersebut tidak sehat sehingga tidak mampu membayar pesangon karyawannya, yang kedua kasus Perjanjian Bersama (PB) mengenai Tokoh hidup baru, dimana salah satu karyawannya merasa tidak puas atas pemutusan secara sepihak, akibatnya pekerja di PHK hanya mendapatkan uang jasa.

Berdasarkan Pasal 13 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berakhirnya masa jabatan atau masa kerja ketua wakil maupun karyawan diberhentikan apabila yang bersangkutan; meninggal dunia, mengundurkan diri, melakukan tindak pidana, sakit yang berpanjangan tidak melakukan tugas dan bertanggung jawab sebagaimana mestinya,<sup>17</sup> maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian hukum guna memperbaiki sistem ketenagakerjaan yang ada di Kota Pangkalpinang, dan mengurangi permasalahan ketenagakerjaan yang ada, yang selanjutnya dituangkan dalam bentuk tulisan karya ilmiah berupa skripsi dengan judul : **Analisis Hukum Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan di Kota Pangkalpinang Berdasarkan Undang-Undang**

---

<sup>17</sup>Hadi Setia tunggal, S.H. *Peraturan Ketenagakerjaan 2003-2005 Buku* , t HARVARINDO 2006. Hlm 6

## **Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan di atas maka permasalahan yang akan diteliti dan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelaksanaan Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan di Kota Pangkalpinang ?
2. Bagaimana Penerapan Peraturan Hukum Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan di Kota Pangkalpinang ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dengan memperhatikan pokok masalah di atas, maka pembahasan skripsi ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaturan hukum ketenagakerjaan dalam pelaksanaan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Pengadilan Hubungan Industrial di Kota Pangkalpinang.
2. Mengetahui bagaimana proses dan tatacara dalam mengelola dan menyelesaikan suatu sengketa ketenagakerjaan yang ada di Kota Pangkalpinang .

## **D. Manfaat Penelitian**

### a. Manfaat Teoretis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan bacaan dibidang Ilmu Hukum, khususnya dalam permasalahan ketenagakerjaan di indonesia terutama di Kota Pangkalpinang. Serta diharapkan dapat memberikan sumbangan dan kajian yang berguna dalam perkembangan Ilmu Hukum Perdata.

### b. Manfaat Praktis

#### 1. Bagi Penulis

Semoga bermanfaat dalam memperkaya khasanah hukum pribadi maupun hukum bersifat umum, umumnya untuk lebih memahami teknis pengelolaan dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, salah satunya sengketa ketenagakerjaan yang ada di kota pangkalpinang.

#### 2. Bagi Disnaker

Diharapkan tulisan ini bisa menjadi bahan edukasi yang informatif dalam menjelaskan salah satu hak seseorang sebagai pekerja dalam melakukan suatu kewajibannya yang sesuai dengan perjanjian kerja.

#### 3. Karyawan atau atasan

Memberikan pengetahuan dan wawasan tentang hak-hak, kewajiban, dan hal-hal yang berhubungan dengan mekanisme dalam suatu proses kerja, dan melakukan kewajiban yang seharusnya yang telah di atur dalam perjanjian kerja .

#### 4. Bagi Mahasiswa

Hasil Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan studi dan referensi dalam kajian lanjutan yang berkaitan dengan objek kajian ini.

### **E. Kerangka Teoretis dan Konseptual**

Pemahaman tentang analisis hukum penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Kota Pangkalpinang menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial harus dimulai dengan teori-teori utama dan dilanjutkan teori dibawahnya, menengah, UU yang dipakai dan teori terapan berupa asas-asas yang terkait.

Teori adalah anggapan yang teruji kebenerannya, atau pendapat/cara/aturan/ atau melakukan asas/hukum umum yang menjadi dasar ilmu pengetahuan, atau keterangan mengenai peristiwa/kejadian.

Teori hukum tidak lepas dari dasar konsep hukum, seperti teori hukum alam yang dimana karakter ideologis teori hukum tradisional, teori tersebut kelihatannya ada dalam definisi konsep hukum yang lazim,. Bahkan kini teori tradisional berada di bawah pengaruh teori hukum alam konservatif dengan sebagaimana disebutkan di atas konsep hukumnya yang transenden.<sup>18</sup>

Teori hukum dari aspek analisisnya merupakan penggolongan teori hukum berdasarkan atas uraian dan objek penelitiannya. Teori hukum berdasarkan analisisnya dibagi menjadi dua macam, yaitu: teori hukum kritis dan teori hukum analitis. Teori hukum kritis mengemukakan bahwa teori

---

<sup>18</sup>Hans Kelsen, *Pengantar Teori Hukum*, Nusa Media, Bandung, 2010, hlm 53

hukum hanya dapat di emban secara bermakna penuh (*zinvol*) dalam bentuk suatu teori global tentang hukum, yang didalamnya juga dogmatik hukum, sosiologi hukum, dan filsafat hukum. Teori hukum analitis membatasi medan penelitiannya pada medan yang dengan teori-teori analitis-empiris dapat diteliti dan di jelaskan.<sup>19</sup> Dengan demikian, teori hukum sebagian besar terbatas pada suatu analisis struktur logis atas hukum. Hal yang menjadi ciri khas pada aliran analitis adalah bahwa orang sangat mengembangkan analisis keilmubahasaan dan logis atas pengertian-pengertian dan teks-teks yuridis. Namun apabila kita mengkaji objek kajian antara sosiologi hukum dengan teori hukum empirik, sebagaimana dikemukakan oleh Meuwissen, kedua teori itu sama-sama mengkaji hubungan antara hukum dengan masyarakat. Oleh karena itu, yang akan dijelaskan hanya yang berkaitan dengan sosiologi hukum, dogmatik hukum, filsafat hukum, teori sistem, ajaran hukum fungsional, teori hukum politik, dan teori hukum Marxistik.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori perlindungan hukum dan teori perundang-undangan, teori dalam penelitian ini penulis menggunakan teori perlindungan hukum yang merupakan salah satu teori yang sangat penting untuk dikaji, karena fokus kajian teori ini pada perlindungan hukum yang diberikan kepada masyarakat.

Setiap pekerja/guru selalu mengharapkan suatu pekerjaan yang nyaman dan layak, pekerjaan tersebut merupakan unsur terpenting dalam melangsungkan kehidupan untuk mencukupi kehidupannya, maka dari itu

---

<sup>19</sup>H.Salim, *Perkembangan Teori Dalam Ilmu Hukum*, PT RajaGrafindo Persada ,Jakarta, Januari 2012, Hal 63-64.

harus diterapkannya teori perundang-undangan, teori perundang-undangan adalah semua aturan hukum yang dibentuk oleh semua tingkat lembaga dalam bentuk tertentu, dengan prosedur tertentu, biasanya disertai sanksi dan berlaku umum dan mengikat rakyat. Menurut Pasal 1 UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang dibentuk oleh lembaga Negara atau pejabat yang berwenang dan mengikat secara umum.

Bagir Manan yang mengutip pendapat P. J. P, melukiskan pengertian perundang-undangan dalam arti material yang esensinya sebagai berikut:

1. Peraturan perundang-undangan yang berbentuk tertulis. Karena merupakan keputusan tertulis, maka peraturan perundang-undangan sebagai kaidah hukum lazim disebut sebagai hukum tertulis.
2. Peraturan perundang-undangan yang terbentuk oleh pejabat atau lingkungan jabatan (badan, organ) yang mempunyai wewenang membuat peraturan yang berlaku mengikat umum.
3. Peraturan perundang-undangan bersifat mengikat umum, tidak dimaksudkan harus mengikat semua orang. Mengikat umum hanyamenunjukkan bahwa peristiwa perundang-undangan tidak berlaku terhadap peristiwa konkret atau individu tertentu.<sup>20</sup>

Menurut UU No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial, ada beberapa jenis perselisihan hubungan industrial dan proses penyelesaiannya, jenis perselisihan hubungan industrial meliputi:

---

<sup>20</sup>. Ni' Matul Huda, *Teori dan Pengujian Peraturan Perundang-Undangan*, Nusa media, Bandung 2011, hlm 10

- a. Perselisihan hak
- b. Perselisihan kepentingan
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Maka dari itu juga ada beberapa proses dalam menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial yaitu:

- a. Penyelesaian melalui Bipartit
- b. Penyelesaian melalui Mediasi
- c. Penyelesaian melalui Konsiliasi
- d. Penyelesaian melalui Arbitase.
- e. Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Asas merupakan suatu pedoman dalam mengambil suatu tindakan. Asas hukum menurut Satjipto Rahardjo adalah suatu jantungnya peraturan hukum. Hal tersebut dikarenakan ketika asas hukum menjadi tolak ukur peraturan hukum dan asas pengandung nilai-nilai dan tuntutan-tuntutan etis. Bahkan dalam satu mata rantai sistem, asas, norma, dan tujuan hukum berfungsi sebagai pedoman dan ukuran atau kriteria bagi pelaku manusia.

Dalam pembentukan peraturan perundang-undangan perlu berpedoman pada asas-asas pembentukan peraturan yang baik dan ideal, hal ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahan dan kecacatan dalam pembentukan norma.

Melalui asas hukum, norma hukum berubah sifatnya menjadi bagian atau tatanan etis yang sesuai dengan nilai kemasyarakatan. Pemahaman tentang keberadaan suatu norma hukum dapat ditelusuri dari *ratio legis*-nya. Meskipun asas hukum bukan norma hukum, namun tidak ada norma hukum yang dapat dipahami tanpa mengetahui asas-asas hukum yang terdapat didalamnya.

Peraturan hukum yang kongkret itu dapat diterapkan secara langsung pada peristiwanya, maka asas hukum diterapkan secara tidak langsung. Untuk menemukan asas hukum di cari sifat umum dalam norma yang kongkrit, dalam arti mencari kemana-mana yang dalam peraturan yang dimaksud.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun diluar UU No. 2 Tahun 2004 masih terdapat asas-asas yang hidup untuk mendampingi peraturan hukum dibidang ketenagakerjaan untuk mencapai tujuannya dalam melaksanakan hubungan industrial ialah:

1. Asas Manfaat

Artinya segala usaha dan kegiatan pembangunan harus dapat dimanfaatkan sebenar-benarnya bagi kemanusiaan dan kesejahteraan rakyat.

2. Asas Usaha Bersama dan Kekeluargaan

Artinya usaha mencapai cita-cita dan aspirasi bangsa harus merupakan usaha bersama seluruh rakyat yang dilakukan secara gotong royong dan kekeluargaan.

### 3. Asas Demokrasi

Artinya dalam menyelesaikan masalah-masalah Nasional ditempuh dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat.

### 4. Asas Adil dan Merata

Artinya bahwa hasil yang dicapai dalam pembangunan harus dapat dinikmati secara adil dan merata sesuai darma baktinya.

### 5. Asas Kepentingan Umum

Merupakan asas yang mendahulukan kesejahteraan umum dengan cara yang aspiratif, akomodatif, dan selektif.

### 6. Asas Kesadaran Hukum

Setiap warga Negara harus taat dan sadar pada hukum dan mewajibkan Negara menegakan hukum.

Selanjutnya asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah artinya untuk mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan maka semua pihak harus terlibat yaitu antara pemerintah baik pusat maupun daerah, organisasi serikat pekerja Indonesia serta pengusaha.

Oleh karena masalah penyelesaian sengketa perselisian hubungan industrial di Kota Pangkalpinang memiliki kesulitan dalam upaya, fakta adanya bentuk kegagalan Disnaker Kota Pangkalpinang dalam menunjukkan adanya relevansi yang kuat, memberi perlindungan kepada tenaga kerja.

## F. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan juga sebagai suatu proses menemukan aturan hukum, prinsip hukum maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu-isu hukum yang dihadapi.<sup>21</sup> Oleh karena itu, penelitian harus bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten. Dalam penyusunan sebuah penulisan hukum ada beberapa hal yang berkaitan dengan metode penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian Hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, yang dimana penelitian ini ialah suatu penelitian hukum yang mengkaji hukum tertulis dari segala aspek teori, sejarah, filosofi, perbandingan, struktur dan komposisi, lingkup dan materi, konsistensi, penjelasan umum dan pasal demi pasal, formalitas dan kekuatan mengikat suatu undang-undang, serta bahasa hukum yang digunakan, tetapi tidak mengkaji aspek tarapan atau implementasinya. Penelitian hukum normatif ini merupakan jenis penelitian yang lazim dilakukan dalam kegiatan pengembangan ilmu hukum yang di barat juga bisa disebut Dogmatika hukum (*rechtsdogmatie*).<sup>22</sup> Meskipun demikian penelitian ini juga secara proporsional menggunakan penelitian empirik. Penelitian yuridis empiris maksudnya adalah penelitian hukum

---

<sup>21</sup>Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2011, Hlm 35.

<sup>22</sup>Sulistyowati Irianto dan Shidarta, *Metode Penelitian Hukum Konstelasi dan Refleksi*, Pustaka Obor Indonesia, Jakarta, 2011, hlm 142

positif (*behavior*) anggota masyarakat dalam hubungan hidup bermasyarakat.

## 2. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini, ada dua pendekatan yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah di atas. Pertama, pendekatan perundang-undangan, pendekatan perundang-undangan dipilih karena selain jenis penelitian ini masuk dalam penelitian hukum normatif dimana pendekatan perundang-undangan mutlak dijadikan sebagai salah satu pendekatan, juga karena masalah yang diteliti terkait dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kedua, pendekatan kasus, yaitu terkait kasus sengketa ketenagakerjaan di Kota Pangkalpinang.

## 3. Sumber Data

Dalam penelitian pada umumnya mengumpulkan data primer dan data sekunder.

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung melalui wawancara, observasi, studi pustaka maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti, merupakan bahan hukum yang bersifat aotoriatif artinya mempunyai autoritas bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam perbuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.

2. Data Sekunder adalah bahan-bahan skunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukab merupakan dokumen-dokumen resmi publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks kamus-kamus hukum, jurnal hukum, dan rancangan undang-undang, hasil penelitian , tulisan ilmia hukum, dan pendapat pakar hukum yang berhubungan dengan objek penelitian: data sekunder yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah data dari buku-buku hukum dan pendapat para pakar hukum. Dalam penelitian hukum data sekunder dapat dibagi menjadi tiga, yaitu sebagai berikut:<sup>23</sup>

a) Bahan Hukum Primer : merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah peraturan perundang-undangan, peraturan perundang-undangan tersebut meliputi :

- 1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja/Serikat Buruh.
- 2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

b) Bahan Sekunder : yaitu bahan hukum yang memberi penjelasan terhadap bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini atara lain : rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, hasil dari karya pakar hukum, dan

---

<sup>23</sup>Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit*, Hlm 141.

sebagiannya. Semua publikasi tentang hukum yang merupakan dokumen tidak resmi. Publikasi tersebut terdiri atas :

1. Buku-Buku teks yang membicarakan suatu dan/atau beberapa permasalahan hukum, termasuk skripsi, tesis, dan disertai hukum,
  2. Kamus-Kamus Hukum,
  3. Jurnal-Jurnal Hukum, dan
  4. Komenta-Komenta atas Putusan Hakim
- c) Bahan Tersier: yaitu bahan yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer serta sekunder. Bahan hukum tersier yang digunakan dalam penulisan ini antara lain : kamus hukum, kamus besar bahasa Indonesiadalam jaringan (media internet), dan wikipedia halaman bebas (internet) yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan suatu cara yang terdiri dari beberapa cara yang digunakan untuk mengumpulkan data, menghimpun, mengambil, atau menjaring data penelitian. Data merupakan komponen riset, artinya tanpa data tidak ada riset. Data yang dipakai dalam riset haruslah data yang benar, karena data yang salah akan menghasilkan informasi yang salah pula. Didalam penelitian ilmiah, ada beberapa jenis teknik pengumpulan data, yaitu:

a) Wawancara

Wawancara (*interview*) adalah situasi peran antara pribadi bertatap muka (*face-to-face*), ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada seseorang responden. Dan juga merupakan cara menjangkau informasi atau data melalui interaksi verbal atau lisan wawancara memungkinkan kita menyusup ke dalam pikiran orang lain tepatnya hal-hal yang berhubungan dengan perasaan, pikiran, pengalaman, pendapat, dan lainnya yang tidak bisa diamati, dalam wawancara ini penulis melakukan wawancaranya dengan pihak Disnaker Kota Pangkalpinang untuk mendapatkan data atau informasi yang diperlukan.

b) Observasi

Pengamatan (*observation*) adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung realitas dilapangan. Kegiatan peninjauan yang dilakukan di lokasi penelitian dengan pencatatan tentang situasi dan kondisi serta peristiwa hukum di lokasi. Jadi Observasi diperlukan untuk menentukan kelayakan, efisiensi, dan signifikansi, bisa disebut juga kegiatan yang dilakukan dengan menggunakan panca indra mata yang dilengkapi dengan telinga, mulut, penciuman dan kulit dalam sehari-hari manusia tidak lepas dari kegiatan pengamatan namun observasi sebagai teknik penelitian memiliki beberapa ciri:

- i. Obserfasi yang telah direncanakan secara sistematis.
- ii. Obserfasi berkaitan dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan.
- iii. Obserfasi dilakukan dengan proses pencatatan
- iv. Obserfasi dapat di cek kebenarannya dan ketepatannya.

Dalam observasi ini penulis telah melakukan pengamatan ke lapangan tepatnya di Kantor Disnaker Kota Pangkalpinang, proses dalam melakukan penyelesaian sengketa Ketenagakerjaan.

#### c) Studi Pustaka

Merupakan pengkajian informasi tertulis mengenai hukum yang berasal dari berbagaisumber dan dipublikasikan secara luas serta dibutuhkan dalam penelitian. Pengkajian tersebut yang bersumber dari peraturan Perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi, dan hasil penelitian.

#### 5. Analisis Data

Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif. Dimana setelah semua data terkumpul, maka dilakukan pengolahan, penganalisisan dan pengkonstruksian data secara menyeluruh. Setelah data diolah langkah selanjutnya dilakukan interprestasi data untuk menarik kesimpulan dari kenyataan yang ditemui di lapangan. Selanjutnya uraian dan kesimpulan dalam menginterprestasikan data hasil penelitian akan dihubungkan dengan teori-teori, asas dan doktri-doktrin hukum serta aturan-aturan formal yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya. Di maksud cara menarik kesimpulan normatif pendekatan induktif, pendekatan induktif

adalah penekanan pada pendekatan dahulu, lalu menarik kesimpulan berdasarkan pengamatan tersebut. sedangkan empirik pendekatan deduktif, Pendekatan deduktif adalah pendekatan yang menggunakan logika untuk menarik satu atau lebih kesimpulan berdasarkan seperangkat premis yang diberikan.

