

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat¹, Sedangkan pengertian Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain². Di beberapa negara, tenaga kerja juga dijadikan aset terpenting karena memberikan pemasukan kepada negara yang bersangkutan. Sangat beruntung sekali bagi negara-negara yang memiliki jumlah penduduk yang besar, karena negara tersebut pasti memiliki jumlah tenaga kerja yang besar pula. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan Pekerja/Buruh serta pada saat yang

¹ Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, LN No. 39, TLN No. 4279, Pasal

1 angka 2.

²*Ibid*, Pasal 1 angka 3.

bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.³

Didalam perusahaan yang mempunyai banyak Pekerja/Buruh, menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dimana Pekerja/Buruh berhak untuk membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk Pekerja/Buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/Buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.⁴

Keberadaan serikat pekerja/ serikat buruh didalam suatu perusahaan, bahwa Pekerja/Buruh adalah sebagai mitra kerja Pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya, sehubungan dengan hal itu, Serikat Pekerja/Serikat Buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan Pekerja/Buruh dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

³Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Ed. 1, Cet. 2, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm. 6.

⁴Indonesia, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, LN No. 131, Pasal 1 Angka 1.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh didasarkan pada Pasal 28 E perubahan Kedua Undang-Undang Dasar 1945 dan Konvensi *ILO (Internasional Labour Organization)* Nomor 98 Tahun 1949, tentang Hak Berorganisasi dan Kemerdekaan berserikat di ratifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia dengan Undang-Undang No.18 Tahun 1956, tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No 98 Tahun 1949 mengenai Berlakunya Dasar-Dasar daripada Hak untuk berorganisasi dan untuk Berunding Bersama. Dengan telah diratifikasinya Konvensi *ILO* No 98 Tahun 1949, tentang Hak Berorganisasi dan Kemerdekaan Berserikat serta diundangkannya Undang-Undang Nomor No 21 Tahun 2000, tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka bidang perburuhan sesungguhnya telah berubah secara radikal. Kebebasan untuk mendirikan organisasi buruh telah dimanfaatkan oleh para aktivis perburuhan untuk mendirikan organisasi dengan bermacam nama dan bermacam orientasi kepentingan. Namun secara prinsip, organisasi buruh dibentuk dengan tujuan untuk memperjuangkan kepentingan buruh, khususnya untuk memperbaiki tingkat kesejahteraan hidup dan melindungi hak-hak buruh.

Keberadaan atau eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam perusahaan memang diakui, akan tetapi yang menjadi masalah adalah sebagian besar pengurus serikat pekerja tersebut tidak profesional di bidangnya, tidak mempunyai latar belakang perjuangan serikat bekerja, tidak mempunyai program kerja dan sasaran yang jelas, tidak mempunyai

kemampuan negosiasi. Oleh karena itu, banyak kasus-kasus yang terjadi mengindikasikan bahwa "perjuangan" mereka sangat diragukan untuk kepentingan pekerja. Sebagian mempunyai muatan politik, sebagian lagi lebih menonjolkan kepentingan pribadi. Tingkah laku serikat pekerja sekarang ini bukan saja terkesan menakutkan, akan tetapi dalam jangka panjang dapat merusak disiplin dan etos kerja para karyawan. Masalah ketenagakerjaan sangat luas dan kompleks, antara lain mencakup informasi dan perencanaan tenaga kerja, antar kerja daerah dan penempatan di luar negeri, pelatihan dan produktivitas kerja. Masalah ketenagakerjaan juga mencakup syarat-syarat kerja termasuk jam kerja dan waktu istirahat, upah dan jaminan sosial, Hubungan Kerja antara pekerja dan Pengusaha, keselamatan dan kesehatan kerja, peningkatan produktivitas perusahaan, penyelesaian perselisihan, perlindungan tenaga kerja, kebebasan berserikat, perluasan kesempatan kerja untuk menanggulangi pengangguran dan kemiskinan.⁵

Keinginan setiap Pengusaha pastinya selain memperoleh keuntungan finansial, Pengusaha menginginkan Pekerja/Buruh yang dapat berkontribusi kemampuan terbaik mereka untuk kemajuan perusahaan, sedangkan keinginan Pekerja/Buruh selain pekerjaan mereka dihargai oleh Pengusaha, mereka juga menginginkan kelayakan hidup, di tunjang dari segi penghasilan/gaji, fasilitas, dsb yang diajukan kepada Pengusaha. Apabila Pengusaha atau Pekerja/Buruh tidak bersepakat

⁵ Rusli Hardijan, Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hlm. 103.

mengenai sesuatu hal, maka akan menimbulkan perbedaan pendapat. Dalam Hubungan Kerja perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan kepentingan antara Pengusaha dengan pekerja bisa saja terjadi, yang akan mengakibatkan adanya Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan Hubungan Industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (yang selanjutnya akan ditulis UU PPHI), pasal 1 angka 1 UU PPHI menyebutkan bahwa :

“Perselisihan Hubungan Industrial adalah 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 antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam suatu perusahaan”.

Apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh salah satu pihak baik Pengusaha maupun pekerjanya maka, sudah ditentukan mengenai sanksi sesuai tingkat pelanggarannya. Adapun sanksi pelanggaran bagi Pekerja/Buruh yang terberat dalam Hubungan Kerja adalah adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pengusaha dan Pekerja.⁶ Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat terjadi atas kemauan dari Pengusaha, permintaan dari Pekerja/Buruh, atau demi hukum/karena Putusan

⁶Rachmat Trijono, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Cet. 1, (Depok: Paps Sinar Sinanti,2014), hlm. 130.

Pengadilan. Masalah PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan pemerintah), dengan segala upaya harus diusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 151 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.⁷

Akan tetapi dalam kasus yang Penulis jadikan sebagai bahan skripsi ini yaitu dimana Pengusaha merasa dirugikan dengan tindakan para Pekerja didalam perusahaannya, karena Pengusaha mendapatkan surat dari Dewan Pengurus Cabang (selanjutnya akan ditulis DPC) Tangerang Selatan Organisasi serikat pekerja/ Serikat Buruh Sejahtera Indonesia 1992 (selanjutnya akan ditulis SBSI 1992), yang mana isinya yaitu surat keputusan pembekuan pengurus komisariat serikat SBSI 1992 (para Pekerja) yang ada dalam perusahaan tersebut. Tentunya hal ini langsung disampaikan oleh Pengusaha kepada pengurus serikat pekerja yang ada dalam perusahaan untuk dapat menyelesaikan permasalahan internal serikat pekerja dengan tidak mengganggu jalannya operasional perusahaan atau dengan kata lain, tidak menghambat jalannya produksi di perusahaan. Niat baik perusahaan untuk menjadi penengah permasalahan ini tidak dipergunakan dengan baik oleh serikat pekerja tersebut, dan oleh karena itu

⁷ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cet. 11, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2012), hlm. 195.

perusahaan mendapatkan surat somasi ke dua dari DPC SBSI 1992 Tangerang Selatan yang mana isinya apabila kepengurusan Serikat Pekerja dalam perusahaan masih difasilitasi oleh Pengusaha, maka mereka “mengancam” akan mengadakan unjuk rasa/demo, tentunya hal ini tidak diinginkan oleh Pengusaha karena dapat mengganggu jalannya operasional perusahaan. Permasalahan internal serikat pekerja tersebut sedikit banyak telah merugikan perusahaan, dimana sebelumnya perusahaan memberikan jalan kepada serikat pekerja SBSI 1992 yang ada di perusahaan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut akan tetapi pengurus serikat pekerja SBSI 1992 yang ada di perusahaan terkesan tidak ingin menyelesaikan permasalahan internal mereka yang nyata-nyatanya akan merugikan perusahaan.

Untuk itu pertemuan terakhir antara perusahaan dengan serikat SBSI 1992 dalam perusahaan, pendapat perusahaan menyimpulkan bahwa :

- Pekerja diduga telah melakukan upaya merugikan Perusahaan dimana perwakilan pekerja telah melakukan Pemalsuan Identitas Organisasi & dalam prosesnya terjadi Perselisihan pada Internal Organisasi yang akhirnya sudah merugikan perusahaan dalam hal ini perusahaan menjadi ajang perselisihan internal organisasi.
- Bahwa pihak perusahaan memtuskan Hubungan Kerja (PHK) terhadap 7 (tujuh) orang karena ada permasalahan yang mengganggu perusahaan.

-Pihak perusahaan akan memberikan kompensasi sesuai kemampuan jika tidak tercapai penyelesaian secara kekeluargaan maka perusahaan mempersilahkan penyelesaian melalui prosedur yang ada

Dari permasalahan yang terjadi antara perusahaan dengan serikat pekerja inilah yang menjadikan Penulis tertarik untuk membuat suatu penelitian mengenai kasus ini. Untuk itu, Penulis mencoba membuat penelitian yang berjudul **Tinjauan Hukum Atas Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Pekerja Melawan PT. Dupalindo Perkasa (Putusan PHI Nomor: 53/PDT.SUS-PHI/2016/PN.SRG)**.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan Masalah diperlukan untuk mempertegas masalah-masalah yang akan diteliti, sehingga akan lebih mudah dalam pengerjaannya serta dapat mencapai sasaran yang diinginkan, maka Penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan Pengusaha telah sesuai menurut Undang – Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 ?
2. Apakah pertimbangan Majelis Hakim dalam Putusan perkara Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 53/PDT.SUS-PHI/2016/PN.SRG antara Pekerja melawan PT. Dupalindo Perkasa telah sesuai menurut Undang – Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari permasalahan yang peneliti jabarkan, maka adapun tujuan Penulisan ini adalah :

1. Tujuan Obyektif

- a. Untuk menjelaskan apakah alasan PHK yang diajukan oleh Pengusaha telah sesuai menurut Undang – Undang No.13 Tahun 2003.
- b. Untuk menjelaskan apakah pertimbangan Majelis Hakim dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Serang Nomor : 53/PDT.SUS-PHI/2016/PN.SRG tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Pekerja melawan PT. Dupalindo Perkasa telah sesuai menurut Undang – Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 ? .

2. Tujuan Subyektif

- a. Untuk menambah wawasan serta pemahaman Penulis terhadap penerapan teori-teori yang telah diterima selama menempuh kuliah guna mengatasi masalah hukum yang terjadi pada masyarakat.
- b. Untuk memenuhi persyaratan yang diwajibkan bagi setiap mahasiswa dalam meraih gelar sarjana hukum pada Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini, dilakukan untuk memperluas wawasan peneliti dan pembaca, dalam hal ini mengenai Tinjauan Hukum Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Serang Nomor : 53/PDT.SUS-PHI/2016/PN.SRG tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Pengurus Komisariat Serikat Buruh Sejahtera Indonesia 1992 melawan PT. Dupalindo Perkasa.

2. Manfaat Teoritis

Diharapkan analisis putusan pengadilan ini dapat secara konsisten memenuhi asas-asas dalam suatu hukum ketenagakerjaan.

3. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pemerintah atau para pengambil keputusan dalam menentukan keputusan yang berkaitan dengan asas-asas dalam hukum ketenagakerjaan.

1.5 Definisi Operasional

Kata dan rangkaian kata yang digunakan dalam tulisan ini didefinisikan sebagaimana diatur dalam pasal-pasal Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Undang-undang No. 23 tahun 2004 tentang Mahkamah Konstitusi:

1. **Hakim Kasasi** adalah Hakim Agung dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial.⁸
2. **Hubungan Kerja** adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁹
3. **Mediasi Hubungan Industrial** yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.¹⁰
4. **Pekerja/Buruh** adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹¹
5. **Pemberi kerja** adalah orang perseorangan, Pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹²
6. **Pemutusan Hubungan Kerja** adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.¹³

⁸ Indonesia, *Undang-Undang RI tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU No. 2 tahun 2004, LNRI nomor 6 tahun 2004, TLNRI nomor 4356, pasal 1 angka 20

⁹ Indonesia, *Undang-Undang RI tentang Ketenagakerjaan*, Op.Cit., pasal 1 angka 15

¹⁰ Indonesia, *Undang-Undang RI tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Op.Cit., pasal 1 angka 11

¹¹ Ibid, pasal 1 angka 3

¹² Ibid, pasal 1 angka 4

7. **Pengadilan Hubungan Industrial** adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial.¹⁴
8. **Pengusaha** adalah:
- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.¹⁵
9. **Peraturan Perusahaan** adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat -syarat kerja dan tata tertib perusahaan.¹⁶
10. **Perjanjian Kerja** adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹⁷
11. **Perjanjian Kerja Bersama** adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa serikat

¹³ Ibid, pasal 1 angka 25

¹⁴ Indonesia, *Undang-Undang RI tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Op.Cit., pasal 1 angka 17

¹⁵ Indonesia, *Undang-Undang RI tentang Ketenagakerjaan*, Op.Cit., Pasal 1 angka 5

¹⁶ Indonesia, *Undang-Undang RI tentang Ketenagakerjaan*, Op.Cit., pasal 1 angka 20

¹⁷ Ibid, pasal 1 angka 14

pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan Pengusaha, atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.¹⁸

12. **Perselisihan Hubungan Industrial** adalah 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, dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja serta perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan.¹⁹
13. **Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja** adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran Hubungan Kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.²⁰
14. **Perundingan Bipartit** adalah perundingan antara Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Pengusaha untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial.²¹
15. **Serikat Pekerja/Serikat Buruh** adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk Pekerja/Buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak

¹⁸ Ibid, pasal 1 angka 21

¹⁹ Ibid, pasal 1 angka 22

²⁰ Indonesia, *Undang-Undang RI tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Op.Cit., pasal 1 angka 1

²¹ Ibid, pasal 1 angka 10

dan kepentingan Pekerja/Buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.²²

16. **Upah** adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²³

1.6 Metode Penelitian

Dalam upaya mencapai tujuan dari penelitian ini, metode penelitian yang akan digunakan adalah metode penelitian hukum normatif. Pendekatan yuridis normatif dalam penelitian merupakan pendekatan utama yakni mengungkap kaidah - kaidah normatif dan asas - asas hukum mengenai ketenagakerjaan.

1. Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum sebagai data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari bahan-bahan pustaka melalui perpustakaan, dokumen-dokumen, peraturan perundang-undangan.

- 1) Bahan hukum primer (*primer source*), yaitu bahan hukum yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan diantaranya Undang-Undang Dasar Republik Indonesia

²² Indonesia, *Undang-Undang RI tentang Ketenagakerjaan*, Op.Cit, pasal 1 angka 17

²³ Ibid, pasal 1 angka 30

Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek), Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

- 2) Bahan hukum sekunder (*secondary source*), yaitu data yang diperoleh dari buku-buku atau literatur-literatur juga media massa yang ada seperti koran, majalah, dan jurnal hukum yang berkaitan dengan Penulisan skripsi ini.

2. Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Untuk memperoleh hal tersebut Penulis mempergunakan metode pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, yaitu dengan mengumpulkan dan mempelajari buku-buku referensi dan bahan tertulis atau dalam bentuk lain yang dianggap relevan dengan masalah yang akan dibahas. Yang selanjutnya Penulisan ini disebut sebagai Penulisan Hukum Normatif.

3. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data dilakukan dengan kualitatif untuk menemukan jawaban yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah yaitu dengan melakukan analisis terhadap asas-asas hukum yang berlaku serta peraturan perundang-

undangan. Untuk melakukan penelitian seseorang dapat menggunakan metode penelitian tersebut. Sesuai dengan masalah, tujuan, kegunaan dan kemampuan yang dimilikinya. Selain analisa data Kualitatif, peneliti juga menggunakan metode analisis deskriptif, yakni usaha untuk mengumpulkan dan menyusun suatu data, kemudian dilakukan analisis terhadap data tersebut. Sedangkan kualitatif menurut Lexy J. Moleong berdasarkan pada pondasi penelitian, paradigma penelitian, perumusan masalah, tahap-tahap penelitian, teknik penelitian, criteria dan teknik pemeriksaan data dan analisis dan penafsiran data.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan skripsi memberikan gambaran dan mengemukakan garis besar skripsi agar memudahkan di dalam mempelajari seluruh isinya. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai arah dan ruang lingkup Skripsi ini, maka disajikan sistematika skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini peneliti akan menguraikan mengenai apa yang menjadi landasan pemikiran yang dituangkan dalam latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, kerangka teori dan kerangka konseptual, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN UMUM

Dalam bab ini berisi pembahasan tentang pengertian tenaga kerja, pengertian serikat pekerja, pengertian Pengusaha, perlindungan hukum bagi tenaga kerja, bentuk – bentuk PHK.

BAB III KASUS POSISI DAN PENYELESAIAN PHK DI TINGKAT PHI

Bab Ketiga tentang **Kasus Posisi dan Penyelesaian Perselisihan di tingkat PHI No. 53/PDT.SUS-PHI/2016/PN.SRG** yang berisi: pihak yang berperkara, duduk perkaranya, pendapat para pihak, Tahapan Penyelesaian Perselisihan, Alasan Permohonan Kasasi, dan Pertimbangan serta Putusan Majelis Hakim Kasasi.

BAB IV ANALISIS HUKUM TERHADAP PUTUSAN PHI PERKARA No. 53/PDT.SUS-PHI/2016/PN.SRG

Bab Keempat tentang **Analisis Hukum terhadap Putusan PHI** yang berisi: Analisis alasan hukum Pemutusan Hubungan Kerja dan Analisis pertimbangan Majelis Hakim

BAB V PENUTUP

Pada bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan dari keseluruhan masalah dan saran-saran peneliti.