

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Judul yang penulis pilih dalam penulisan skripsi ini adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Sebagai Sarana Peningkatan Produktivitas dan kesejahteraan Pekerja berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, di Pabrik Gula Trangkil, Pati-Jawa Tengah.

Penulis tertarik dengan judul tersebut, karena Perjanjian Kerja Bersama merupakan sarana yang dapat menciptakan stabilitas ketenagakerjaan dan ketenangan usaha didalam hubungan industrial, sehingga akan mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan produksi.

Berawal dari tujuan Pembangunan Nasional untuk mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur yang merata materiil dan spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang merdeka, berdaulat, bersatu dan berkedaulatan rakyat dalam suasana perikehidupan bangsa yang aman, tentram, tertib dan dinamis dalam lingkungan pergaulan negara yang merdeka, bersahabat, tertib aman dan damai maka pembangunan nasional merupakan perwujudan untuk mencapai cita-cita Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diproklamasikan pada tanggal 17

Agustus 1945, yang dituangkan dalam TAP MPR No.II/MPR/1993 tentang GBHN Bab II B.¹⁾

Pembangunan Nasional menitik beratkan pada pembangunan ekonomi yang merupakan penggerak utama pembangunan, dan seiring dengan pembangunan peningkatan kualitas sumber daya manusia guna mendorong pembangunan bidang lainnya, dalam rangka mencapai tujuan Pembangunan Nasional, maka salah satu bentuk perhatian yang tidak kalah pentingnya guna menunjang pembangunan ekonomi, adalah perhatian terhadap hubungan Industrial yang melibatkan para pekerja, dan pengusaha sehingga perlu diciptakan suatu sistem hubungan industrial yang mampu mendorong para pelakunya untuk memiliki sikap dan pandangan saling mendukung dan bertanggung jawab demi tercapainya tujuan Pembangunan Nasional.

Pada masa pemerintahan Orde Baru telah berkembang satu suatu sistim Hubungan Industrial yang di dasarkan kepada nilai-nilai Pancasila, yang dikenal dengan sebutan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) yang dicetuskan melalui Seminar Hubungan Perburuhan Pancasila (HPP) yang dilaksanakan di Jakarta pada tanggal 4 sampai 7 Desember 1974, yang kemudian dalam perkembangannya HPP menjadi HIP pada masa kementrian tenaga kerja dijabat oleh Menteri Soedomo pada sekitar tahun 1985.²⁾

1) TAP MPR No.II/MPR/1993 tentang GBHN di arahkan dan Kebijakannanaan Pembangunan di Bidang Ekonomi.

2) Dr.Sumanto, M.A., Hubungan Industrial, cet,1, (Yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service, 2014), hal. 132

Kecuali HPP menjadi HIP juga PKB diubah menjadi istilah KKB. Sistem Hubungan Industrial yang berlaku di Indonesia pada prinsipnya, adalah hubungan antara para pelaku dalam proses produksi yang melibatkan para pekerja yang terorganisir dalam Serikat Pekerja dan Pengusaha berdasarkan nilai-nilai Pancasila, sehingga dalam pelaksanaan keinginan para pelaku dalam proses produksi harus dilakukan secara musyawarah untuk mencapai kesepakatan dengan mempertimbangkan kepentingan bersama terutama yang menyangkut syarat-syarat kerja dan jaminan sosial, pengupahan dan sebagainya. Hal ini sesungguhnya UUD 19945 telah merumuskan konsep Negara Kesejahteraan, semakin diperkuat rumusannya melalui amandemen UUD 1945 .³⁾ Kesejahteraan disini juga termasuk kesejahteraan dalam dunia industrial dan pekerjaan.

Salah satu bentuk dari sistem Hubungan Industrial yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dikenal dengan terbentuknya Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), yang tertuang dalam Permennaker No.01 Tahun 1985 Pasal 1. Bahwa Kesepakatan Kerja Bersama adalah perjanjian perburuhan sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 1954 Pasal 1 yang berbunyi “Perjanjian tentang syarat-syarat perburuhan antara serikat buruh dengan majikan (disingkat Perjanjian Perburuhan) ialah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat atau serikat-serikat buruh yang didaftarkan pada kementerian Perburuhan dengan majikan, majikan-majikan, perkumpulan atau perkumpulan majikan yang berbadan hukum yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat, yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja”.⁴⁾

3) Wasis Susetio. Konsep Welfare State Dalam Amandemen UUD 1945: Implementasinya Dalam Peraturan UU, *Lex Jurnalica* 4(2), 2007.

4) Indonesia, *Undang-Undang Tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh Dan Majikan*, UU No.21 Tahun 1954, LN No. 69 Tahun 1954 Pasal 1.

Seiring dengan perkembangan ilmu dan pengetahuan tentang ketenagakerjaan, serta perkembangan dalam masyarakat, beberapa Undang-Undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan oleh karena itu Undang-undang ketenagakerjaan yang saat ini berlaku adalah Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan pengertian hubungan industrial sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.⁵⁾

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Perwujudan dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memuat tentang hak-hak dan kewajiban pekerja serta jaminan sosial pekerja tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama yang merupakan sarana untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja, hal ini tidak

5) Dr.Sumanto, M.A., *Loc.Cit.*, hal. 3

terlepas dari peranan pengusaha dan pekerja itu sendiri dalam suatu proses hubungan industri sehingga dapat diwujudkan dalam bentuk asas kerjasama sebagai berikut :

1. *Partner In Production* (kemitraan dalam proses produksi) Pengusaha dan pekerja bekerjasama saling membutuhkan dan saling menunjang untuk meningkatkan produksi.

2. *Partner In Profit* (kemitraan dalam mencapai keuntungan)

Keuntungan yang dicapai melalui kerjasama dalam peningkatan produksi akan dinikmati dan dimanfaatkan bersama sesuai dengan ketentuan hak masing-masing.

3. *Partner In Responsibility* (kemitraan dalam tanggung jawab)

Dalam hal ini meliputi tanggung jawab kepada Tuhan yang Maha Esa, Bangsa dan negara, dan masyarakat sekitar, pekerja beserta keluarganya, serta perusahaan tempat dimana pekerja bekerja.⁶⁾

Hubungan industrial dikenal sebagai *labour management relation* atau *industrial relations*. Dalam setiap interaksi hubungan industrial ada tiga pelaku yaitu pemerintah, manajemen dan buruh/pekerja. Tiap-tiap pelaku dalam hubungan industrial, berusaha mempertahankan kepentingannya, masing-masing

6) Dr.Sumanto, M.A., Hubungan Industrial, cet.1, (Yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service, 2014), hal. 16

akan berjuang agar kepentingan yang akan dicapainya dapat dipertahankan dalam interaksi hubungan industrial.⁷⁾

Oleh karena itu perlu adanya Peraturan di tempat kerja yang dapat diungkapkan dalam banyak bentuk, dengan kata lain peraturan itu tampil dalam bentuk yang berbeda-beda; undang-undang perburuhan, peraturan serikat buruh, kesepakatan kerja bersama, penyelesaian perselisihan, keputusan arbitrase, keputusan manajemen, kesepakatan sosial, dan kebiasaan serta praktik kerja yang telah berlaku.

Peraturan di tempat kerja tersebut harus dilandasi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang bertujuan menciptakan stabilitas kerja yang kondusif sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja yang dapat mendorong peningkatan produksi sebagai sarana peningkatan kemajuan perusahaan dan kesejahteraan pekerja. Dalam hubungan industrial, pekerja tidak dipandang sebagai faktor produksi, tetapi dipandang sebagai manusia yang mempunyai harkat, martabat dan kodratnya untuk mencapai masa depan yang lebih baik.⁸⁾

7) Dr Cosmas Batubara, Hubungan Industrial, cet,1, (Jakarta PPM Anggota Ikapi 2008), Hal. 1

8) Dr. Sumanto, M.A., *Loc.Cit.*, hal.134

Dengan demikian, dalam PKB tidak lagi dikenal pihak pengusaha dan pihak pekerja sebagai pihak yang saling berhadapan mempertahankan kepentingan masing-masing, tetapi kedua belah pihak akan menempatkan posisinya sebagai partner yang bekerjasama untuk meningkatkan produksi yang mampu mencapai keuntungan dalam perusahaan sehingga dapat mendorong kemajuan perusahaan dan kesejahteraan para pekerja.

Perjanjian Kerja Bersama yang dilaksanakan dalam sistem hubungan industrial di Indonesia berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, sama halnya dengan peraturan perusahaan memuat ketentuan mengenai kewenangan dan kewajiban pengusaha, serta kewajiban dan hak pekerja.⁹⁾ Sehingga diharapkan akan mampu membentuk sikap mental dan pola pikir pihak pengusaha dan pihak pekerja sehingga mampu menciptakan stabilitas kerja yang kondusif dalam Hubungan Industrial.

Pabrik gula Trangkil Kabupaten Pati, salah satu pabrik gula di Jawa Tengah yang mampu menciptakan dan menerapkan Perjanjian Kerja Bersama sejak tahun 1985 sehingga mampu menciptakan ketenangan kerja bagi pekerja dan ketenangan usaha bagi pengusaha, yang dapat membuktikan tercapainya peningkatan produksi dari tahun ke tahun sejak berlakunya KKB di Pabrik Gula Trangkil.

9) Payaman Simanjuntak, Manajemen Hubungan Industrial, cet.1, (Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.2003), hal. 20

B. Rumusan Masalah

Sehubungan dengan permasalahan yang menyangkut perjanjian kerja bersama sangat kompleks dan sangat luas, maka penulis membatasi permasalahan dengan rumusan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah penerapan Perjanjian Kerja Bersama di Pabrik Gula Trangkil dalam meningkatkan kemajuan perusahaan dan kesejahteraan pekerja.
2. Faktor-faktor apakah yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama di Pabrik Gula Trangkil.

C. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian harus mempunyai tujuan yang jelas dan merupakan pedoman dalam penulisan skripsi. Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui penerapan perjanjian kerja bersama yang dilaksanakan di pabrik gula Trangkil, Pati Jawa Tengah.
2. Untuk mengetahui kemungkinan adanya hambatan yang timbul dalam melaksanakan Perjanjian Kerja Bersama serta solusi dalam mengatasi hambatan tersebut.

D. Definisi Operasional

Beberapa istilah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dipergunakan dalam penulisan ini meliputi :

1. **Ketenagakerjaan** adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.¹⁰⁾
2. **Tenaga Kerja** adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.¹⁰⁾
3. **Pekerja/ buruh** adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁰⁾
4. **Pemberi Kerja** adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁰⁾
5. **Pengusaha** adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.¹⁰⁾
6. **Perusahaan** adalah setiap badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁰⁾

10)Indonesia, *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No.13 Tahun 2003, ps.1.

7. **Perjanjian kerja** adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹⁰⁾
8. **Peraturan Perusahaan** adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.¹⁰⁾
9. **Hubungan kerja** adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.¹⁰⁾
10. **Hubungan Industrial** adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹⁰⁾
11. **Serikat Pekerja/Serikat Buruh** adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka dan mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.¹⁰⁾

¹⁰⁾ Indonesia, *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No.13 Tahun 2003, ps.1.

12. Lembaga Kerja Sama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.¹⁰⁾

13. Lembaga Kerja Sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah.¹⁰⁾

14. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat 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.¹⁰⁾

15. 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.¹⁰⁾

10) Indonesia, *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No.13 Tahun 2003, ps.1.

- 16. Mogok Kerja** adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.¹⁰⁾
- 17. Pemutusan Hubungan Kerja** adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.¹⁰⁾
- 18. Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)** adalah salah satu perumusan syarat-syarat kerja yang pada dasarnya merupakan pengaturan mengenai hak dan kewajiban.¹⁰⁾
- 19. Hubungan Industrial Pancasila (HIP)** adalah hubungan antar para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.¹¹⁾
- 20. Pekerja Musiman (Borongan) Tanaman** adalah pekerja yang melaksanakan pekerjaan-pekerjaan dari permulaan pembukaan tanah dan pekerjaan-pekerjaan untuk persiapan tanam dan pemeliharaan tebu sampai siap untuk ditebang, dengan mendapat upah secara bulanan, harian atau borongan.¹²⁾

10) Indonesia, *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No.13 Tahun 2003, ps.1.

11) Dr.Sumanto, M.A., *Hubungan Industrial*, cet.1, (Yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service, 2014), hal. 133

21. Pekerja Musiman (Borongan) Tebangan adalah pekerja yang melaksanakan pekerjaan sejak tebu mulai ditebang, dan pekerjaan untuk persiapan tebang sampai tebu diangkut diatas alat pengangkut dengan mendapat upah secara bulanan, harian atau borongan.¹²⁾

22. Pekerja Musiman lain-lain adalah pekerja yang bekerja disekitar emplasemen yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan penggilingan tebu yang meliputi pembersih rapak/tebu antara timbangan dan gilingan, dirilban dalam emplasemen, penjaga emplasemen, tenaga administrasi untuk keperluan TRI; pekerjaan dalam pabrik meliputi borong angkut gula, mensortir karung, mengebal ampas dan pekerjaan mengangkut kayu bakar dan bahan bakar lainnya untuk ketel yang diupah secara bulanan, harian maupun borongan.¹²⁾

23. Pekerja Kampanye/Giling adalah pekerja yang melakukan pekerjaan-pekerjaan dari permulaan tebu diangkut melalui timbangan sampai ke gilingan, pekerjaan-pekerjaan di sekitar emplasemen dalam hal pekerjaan itu ada hubungan langsung dengan penggilingan tebu, pekerjaan-pekerjaan di pabrik sampai dengan mengangkut gula diatas alat pengangkut, dengan mendapat upah secara bulanan, harian maupun borongan.¹²⁾

24. Pekerja Borongan Lain-Lain adalah pekerja yang melakukan pekerjaan yang bersifat di borongkan dengan dasar upah borongan lain-lain untuk prestasi kerja normal dalam tujuh jam sehari dan terdaftar di perusahaan.¹²⁾

12) Perjanjian Kerja Bersama PG. Trangkil Tahun 2012-2014, ps.1.

E. Metode Penelitian

Metode merupakan suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu, yang mempunyai langkah-langkah sistematis.¹³⁾ Menurut Soerjono Soekanto metodologi pada hakikatnya memberikan pedoman tentang tatacara seorang ilmuwan dalam mempelajari, menganalisa, dan memahami lingkungan yang dihadapinya. Penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun teknologi.¹⁴⁾

David H. Penny berpendapat bahwa penelitian adalah pemikiran yang sistematis mengenai berbagai jenis masalah yang pemecahannya memerlukan pengumpulan dan penafsiran fakta-fakta, sedangkan J. Suprpto MA berpendapat bahwa penelitian ialah penyelidikan dari suatu bidang ilmu pengetahuan yang dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta atau prinsip-prinsip dengan sabar, hati-hati serta sistematis.¹⁵⁾ Sumadi Suryabrata mengatakan bahwa ada dua pendekatan untuk memperoleh kebenaran, yaitu pertama pendekatan ilmiah, yang menuntut dilakukannya cara-cara atau langkah-langkah tertentu dengan perurutan tertentu agar dapat dicapai pengetahuan yang benar.

13) Prof. Dr.Husaini Usman , M.Pd., M.T.,dan Purnomo Setiady Akbar, M.Pd., Metodologi Penelitian Sosial, cet,2, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), hal. 43

14) Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, (Jakarta : UI Press, 1986), hal. 6

15) Soerjono Soekamto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat, (Jakarta : PT.Reja Grafindo Persada, 2004) hal 1.

Kedua, pendekatan non-ilmiah, yang dilakukan berdasarkan prasangka, akal sehat, intuisi, penemuan kebetulan dan coba-coba, dan pendapat otoritas atau pemikiran kritis. Berdasarkan batasan-batasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud metode penelitian adalah prosedur mengenai cara-cara melaksanakan penelitian (yaitu meliputi kegiatan-kegiatan mencari, mencatat, merumuskan, menganalisis, sampai menyusun laporannya) berdasarkan fakta-fakta atau gejala-gejala secara ilmiah. Berdasarkan batasan-batasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud metode penelitian adalah prosedur.¹⁶⁾

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian hukum ini adalah metode pendekatan yuridis empiris, yaitu suatu pendekatan yang meneliti data sekunder terlebih dahulu dan dilanjutkan dengan mengadakan penelitian data primer di lapangan. Faktor yuridis adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Peraturan ketenagakerjaan, Permenakertrans No. 16 Tahun 2011, dan Perjanjian Kerja Bersama Pabrik gula Trangkil Tahun 2012-2014.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi di dalam penulisan hukum ini bersifat deskriptif analitis, dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya dan dilakukan analisis.

16) Sumadi Suryabrata, Metodologi Penelitian, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 1998) hal. 3

Deskriptif juga dimaksudkan untuk menggambarkan peraturan tentang perjanjian kerja bersama dalam Hubungan Industrial. Objek yang diambil merupakan implementasi dari peraturan perjanjian kerja bersama yang tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Ciri-ciri penelitian yang menggunakan tipe deskriptif analitik sebagaimana dikemukakan Winarno Surachmad, maka dikemukakan hal-hal sebagai berikut :

- a. Memusatkan diri pada analisis masalah-masalah yang ada pada masa sekarang, pada masalah yang aktual.
- b. Data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisa.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi suatu deskripsi dari fenomena yang ada disertai dengan tambahan ilmiah terhadap fenomena tersebut.¹⁷⁾

3. Responden Penelitian

Berdasarkan metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah yuridis empiris maka obyek penelitiannya adalah ketentuan pasal 103 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan subyek penelitian ini adalah pihak-pihak yang berkaitan dengan proses Perjanjian Kerja Bersama.

17) Soerjono Soekamto, *Loc.Cit.*, hal. 10

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akurat dan objektif, maka dalam penelitian ini dilakukan dua cara pengumpulan data, yaitu data primer dan data sekunder. Data tersebut dapat diperoleh melalui :¹⁸⁾

a. Data Primer

Data primer ini diperoleh dengan cara mengadakan penelitian lapangan dengan mengadakan wawancara, yaitu cara untuk memperoleh informasi dengan cara bertanya secara langsung kepada responden yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tipe wawancara yang dilakukan adalah wawancara tidak berstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan tidak dibatasi oleh waktu dan daftar urutan pertanyaan, tetapi tetap berpegang pada pokok penting permasalahan yang sesuai dengan tujuan wawancara. Wawancara tidak berstruktur ini dimaksudkan agar memperoleh jawaban spontan dan gambaran yang lebih luas tentang masalah yang diteliti. Sifat wawancara yang dilakukan adalah wawancara terbuka, artinya wawancara yang subjeknya mengetahui bahwa mereka sedang diwawancarai dan mengetahui maksud dan tujuan wawancara tersebut. Narasumber tersebut dipilih dari berbagai status pekerja dengan pertimbangan bahwa data yang diperoleh akan bersifat objektif dan tidak memihak.

18) Soerjono Soekamto dan Sri Mamudji, *Loc.Cit.*, hal. 35

Hasil wawancara, baik dari pihak pengusaha maupun pekerja diharapkan akan memberikan uraian fakta dan data mengenai masalah yang sedang diteliti.¹⁹⁾

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan, yaitu literatur-literatur para ahli hukum dan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan objek dan permasalahan yang diteliti. Data yang diperoleh tersebut selanjutnya merupakan landasan teori dalam melakukan analisis data serta pembahasan masalah. Data sekunder ini diperlukan untuk lebih melengkapi data primer yang diperoleh melalui penelitian di lapangan. Data sekunder ini berupa :

- 1) bahan hukum primer, yaitu peraturan perundang-undangan;
- 2) bahan hukum sekunder, yaitu buku, makalah, dan artikel dari internet yang berkaitan dengan penelitian;
- 3) bahan hukum tersier, yaitu kamus hukum, ensiklopedia dan kamus bahasa.

Untuk memperoleh data sekunder ini yang digunakan adalah:

1) Bahan hukum primer

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

19) *Op.cit.*, Hal 35

- b) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dan Majikan.
- c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- d) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01/MEN/1985 Tanggal 25 Januari 1985 tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama.
- e) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor PER.16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
- f) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, buku III, Bab 7A Pasal 1601 a.

2) Bahan hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu buku-buku yang berkaitan dengan judul tulisan, artikel, makalah, dan artikel yang diperoleh melalui internet.

3) Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier akan memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder dipergunakan bahan hukum tersier yang berupa kamus hukum, ensiklopedia dan kamus bahasa.

5. Teknik Pengolahan Data

Metode pengolahan data yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode kualitatif, tata cara penulisan yang menghasilkan data deskriptif analitis, yaitu apa

yang dinyatakan narasumber secara tertulis atau lisan, dan juga perilakunya yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh. Data yang diperoleh kemudian diolah untuk menentukan kebenaran ilmiah sehingga data yang telah terkumpul tersebut dapat disajikan dalam sistematika uraian yang teratur.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan langkah terakhir dalam suatu kegiatan penulisan. Analisis data dilakukan secara kualitatif, artinya menguraikan data secara bermutu dalam bentuk kalimat yang teratur, runtun, logis, tidak tumpang tindih, dan efektif sehingga memudahkan interpretasi data dan pemahaman hasil analisis. Data yang diperoleh melalui pengumpulan data sekunder akan dikumpulkan dan kemudian dianalisis untuk mendapatkan kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas. Semua data yang telah terkumpul diedit, diolah, dan disusun secara sistematis untuk selanjutnya disajikan dalam bentuk deskriptif yang kemudian disimpulkan. Metode analisis yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode interpretasi yaitu data yang telah dikumpulkan kemudian dideskripsikan secara kualitatif. Dalam analisis data, penulis menggunakan metode kualitatif artinya semua data yang diperoleh dianalisis secara utuh sehingga terlihat adanya gambaran yang sistematis dan faktual. Dari hasil analisis dan interpretasi tersebut, penulis menarik kesimpulan untuk menjawab isu hukum tersebut.

Analisis data diakhiri dengan memberikan kesimpulan saran mengenai apa yang seharusnya dilakukan terhadap hambatan-hambatan yang mungkin terjadi dilapangan dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama tersebut.²⁰⁾

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penulisan hukum ini mengacu pada buku Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul 2013.

Penulisan skripsi ini terbagi menjadi 5 (empat) bab, masing-masing bab saling berkaitan. Adapun gambaran yang jelas mengenai penulisan hukum ini akan diuraikan dalam sistematika sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Definisi Operasional, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

Bab II: Tinjauan Pustaka tentang Hubungan Industrial Ketenagakerjaan

Bab ini berisi tentang landasan teori untuk memahami penulisan hukum yang akan diuraikan dalam gambaran umum mengenai Tinjauan Umum tentang Hubungan Industrial Ketenagakerjaan.

20) Winarno Surachmad, Dasar Dan Tehnik Research : Pengertian Metodologi Ilmiah, (Bandung : CVTarsito,1973), hal. 39

Bab III : Deskripsi Terhadap Objek Penelitian

Bab ini berisi tentang gambaran umum tentang Perjanjian Kerja Bersama berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama berdasarkan Permenakertrans No. 16 Tahun 2011.

Bab IV : Analisa Dan Pembahasan

Bab ini berisi hasil penelitian yang diperoleh, baik dari bahan kepustakaan maupun bahan dari lapangan yang kemudian di ramu dalam bentuk pemaparan sebagai hasil dari analisa teori hukum dan penelitian dilapangan.

Bab V : Penutup

Pada bab ini, penulis akan menguraikan mengenai kesimpulan sebagai jawaban atas permasalahan yang diajukan. Selain itu juga pada bab ini dipaparkan saran yang dipandang perlu dengan ditemukannya kendala dalam melaksanakan penulisan atau solusi atas permasalahan yang dibahas.