

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai makhluk hidup, tentunya memiliki berbagai macam kebutuhan, mulai dari kebutuhan primer atau pokok seperti sandang, pangan, papan maupun kebutuhan sekunder lainnya. Guna memenuhi segala kebutuhan tersebut, maka manusia harus melakukan pekerjaan tertentu guna mendapatkan upah dan dapat digunakan untuk membeli keperluan hidup. Bekerja merupakan salah satu hak asasi manusia yang pemenuhannya bersifat wajib dan tidak boleh ditentang oleh pihak lainnya.

Pekerjaan yang dilakukan oleh manusia, dapat dilakukan dengan berbagai macam usaha, baik bekerja dengan cara membuka usaha sendiri atau bekerja pada perusahaan. Yang dimaksud dengan bekerja sendiri adalah modal dan tanggung jawab usaha tersebut murni berasal dari pribadi manusia tersebut, berbeda halnya dengan bekerja di perusahaan dimana masyarakat lebih bergantung kepada pihak lain yaitu pemilik perusahaan tempat masyarakat tersebut bekerja termasuk persoalan pembayaran upah. Bagi masyarakat yang bekerja dengan pihak lain sering disebut dengan pekerja.

Pekerja merupakan orang yang bekerja pada suatu perusahaan dan orang tersebut mendapatkan sejumlah upah dalam kurun waktu tertentu dan nominal tertentu sesuai dengan kesepakatan dan perjanjian sebelumnya. Pada dasarnya sebelum memulai aktivitas pekerjaan, antara pihak pemberi kerja dengan pekerja wajib memiliki suatu hubungan kerjasama yang pasti dan jelas antara kedua pihak tersebut. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan juga mutu dari para pekerja, yang nantinya juga akan berhubungan dengan kualitas perusahaan dan keuntungan perusahaan tersebut.

Hubungan antara pemberi kerja atau pengusaha dengan para pekerja di lingkungan tempat kerja disebut dengan hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan dasar utama dalam ketenagakerjaan yang menyebabkan lahirnya

hak dan juga kewajiban antara pengusaha dengan pekerja. Oleh sebab itu pemerintah memberikan suatu aturan hukum yang berkaitan dengan hubungan kerja tersebut melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.¹

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 adalah undang-undang yang berjudul "Ketenagakerjaan." Undang-Undang ini merupakan revisi dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan merupakan peraturan yang penting dalam mengatur hubungan kerja di Indonesia.

Berikut adalah beberapa poin penting dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013:

1. **Perlindungan Hak Pekerja:** Undang-Undang ini menetapkan berbagai hak bagi pekerja, termasuk hak atas upah yang layak, jam kerja yang wajar, cuti, dan perlindungan terhadap diskriminasi serta pelecehan di tempat kerja.
2. **Pemberian Jaminan Sosial:** Undang-Undang ini menegaskan pentingnya pemberian jaminan sosial bagi pekerja, termasuk jaminan terhadap kecelakaan kerja, tunjangan pensiun, dan kesehatan.
3. **Ketentuan tentang Hubungan Kerja:** Undang-Undang ini mengatur berbagai aspek hubungan kerja, termasuk pemutusan hubungan kerja, hubungan kerja kontrak, serta hak-hak dan kewajiban dari kedua belah pihak, baik pekerja maupun pengusaha.
4. **Pengaturan tentang Organisasi Pekerja:** Undang-Undang ini juga mengatur tentang organisasi pekerja, termasuk serikat pekerja dan hubungan industrial.
5. **Penyelesaian Sengketa:** Undang-Undang ini menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa antara pekerja dan pengusaha, baik melalui mekanisme mediasi, arbitrase, atau lembaga penyelesaian sengketa yang ditetapkan.

¹ Nindry Sulistya Widiastiani, "Justifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Masa Pandemi Covid-19 Dan Relevansinya Dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011," *Jurnal Konstitusi* vol. 18, no. 2 (2021), h. 415.

6. **Ketentuan Khusus untuk Pekerja Migran:** Undang-Undang ini juga memberikan perlindungan khusus bagi pekerja migran, termasuk dalam hal perjanjian kerja, upah, dan perlindungan hak asasi manusia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 ini bertujuan untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja, serta mengatur hubungan kerja secara adil dan transparan di Indonesia. Implementasi Undang-Undang ini penting untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dihormati dan diperjuangkan, sambil juga memperhatikan kebutuhan dan kepentingan dari pengusaha dan perekonomian nasional secara keseluruhan.

Latar belakang masalah hukum ketenagakerjaan adalah pentingnya memahami konteks dan dinamika yang memengaruhi hubungan antara pekerja dan majikan serta isu-isu hukum yang muncul dalam konteks ini. Beberapa latar belakang yang dapat menjadi dasar pemahaman tentang masalah hukum tenaga kerja meliputi:

1. **Perubahan dalam Tenaga Kerja:** Perubahan dalam struktur dan dinamika tenaga kerja, termasuk perubahan demografi, teknologi, dan ekonomi, telah mempengaruhi hubungan antara pekerja dan majikan. Misalnya, peningkatan *gig economy* telah menghadirkan tantangan baru terkait dengan status pekerja, hak-hak mereka, dan perlindungan hukum yang sesuai.
2. **Perubahan dalam Peraturan dan Kebijakan:** Peraturan dan kebijakan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja sering mengalami perubahan seiring waktu, baik dalam hal undang-undang ketenagakerjaan, peraturan terkait keamanan kerja, upah minimum, atau perlindungan terhadap diskriminasi dan pelecehan.
3. **Perubahan dalam Dinamika Organisasi:** Perubahan dalam struktur organisasi dan praktik manajemen di tempat kerja dapat mempengaruhi hak, tanggung jawab, dan perlindungan hukum para pekerja. Misalnya, perubahan dalam bentuk kontrak kerja, *outsourcing*, atau perubahan dalam hubungan kerja dapat memunculkan masalah hukum yang berbeda.

4. **Tren dalam Sengketa Ketenagakerjaan:** Tren sengketa atau perselisihan antara pekerja dan majikan dapat memberikan wawasan tentang isu-isu hukum yang muncul dalam konteks tenaga kerja. Ini mencakup perselisihan terkait pemutusan hubungan kerja, diskriminasi, pelanggaran keamanan kerja, dan upah yang tidak adil.
5. **Peningkatan Kesadaran dan Pemberdayaan Pekerja:** Peningkatan kesadaran tentang hak-hak tenaga kerja dan perubahan dalam dinamika kekuasaan antara pekerja dan majikan dapat memengaruhi tuntutan untuk perlindungan hukum yang lebih kuat dan penegakan hak-hak tenaga kerja yang lebih efektif.

Memahami latar belakang masalah hukum tenaga kerja membantu dalam merancang kebijakan yang lebih efektif, meningkatkan perlindungan terhadap pekerja, dan memastikan keadilan dalam hubungan kerja. Hal ini juga penting untuk mengidentifikasi celah hukum dan perubahan yang diperlukan dalam sistem hukum untuk mengatasi tantangan yang dihadapi oleh para pekerja dan majikan di era modern.

Adanya dasar aturan hukum dalam bidang ketenagakerjaan tersebut sangat penting demi tercapainya manfaat dari aturan tersebut. Secara normatif, dasar aturan dalam UU Ketenagakerjaan tersebut adalah terletak di Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) yang mengatur bahwa setiap masyarakat Indonesia memiliki hak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Hubungan kerja tersebut dapat terjalin setelah diantara kedua pihak saling mengikatkan diri dalam perjanjian.²

Keberadaan perjanjian kerja dalam suatu hubungan kerja sangat penting, sebab sebagai dasar hubungan kerja dan juga sebagai acuan dalam kepastian hak dan kewajiban bagi kedua pihak, namun tidak dapat dipungkiri bahwa dalam hubungan kerja tidak selamanya berjalan dengan baik tanpa adanya pertikaian atau hal lainnya. Jika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, maka konsekuensi selanjutnya adalah kemungkinan terjadinya terputusnya

² Vania Shafira Putri, *Op.Cit*, h. 332.”

hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, peristiwa ini sering disebut dengan pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK yang sering terjadi dalam dunia kerja memiliki beberapa macam jenis, ada yang PHK menurut hukum seperti pengunduran diri, memasuki masa pensiun, atau pekerja meninggal dunia. Selain itu ada pula PHK dari sisi pengusaha seperti pengusaha memutuskan hubungan kerja dengan alasan tertentu.³

PHK yang dilakukan oleh pengusaha seringkali menimbulkan gelombang protes dan juga permasalahan di kemudian hari antara pengusaha dengan pihak pekerja. Padahal dalam UU Ketenagakerjaan telah diatur mengenai aturan bagi pengusaha yang melakukan PHK harus didasarkan pada alasan yang jelas dan rigid seperti yang diatur dalam Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, yaitu:

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh, karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi karena perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”⁴

Pada kenyataan di lapangan, walaupun secara *Das Solen* telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan perihal ketentuan PHK oleh pengusaha, namun secara *Das Sein*, dalam beberapa kasus ditemukan bahwa pengusaha seringkali melakukan PHK dengan alasan yang tidak sesuai dalam UU Ketenagakerjaa. Hal inilah yang kemudian menjadi akar perselisihan antara perusahaan dengan para pekerjanya. Perselisihan ini biasanya terjadi diakibatkan oleh masalah pengupahan dan/atau permasalahan hubungan kerja. Biasanya dampak dari perselisihan antara pekerja dan perusahaan adalah pemogokan kerja oleh para pekerja. Secara umum pemogokkan

³ Nindry Widiastiani, *Op.Cit*, h. 415.”

⁴ Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

diartikan sebagai penghentian bekerja sementara oleh sekelompok pekerja dengan tujuan menyatakan suatu keluhan atau memaksakan suatu tuntutan.⁵

Salah satu kasus nyata perihal adanya perselisihan dalam PHK terjadi pada tahun 2015 dimana terjadi perselisihan antara PT. Solindo Genta International dengan 85 (delapan puluh lima) orang pekerja yang bekerja di perusahaan tersebut, dikarenakan tidak dipekerjakannya kembali para pekerja dan tidak dibayarkannya gaji para pekerja oleh perusahaan. Sehingga para pekerja tersebut membuat gugatan dan menggugat perusahaan tersebut melalui pengadilan hubungan industrial dengan didampingi oleh organisasi serikat pekerja yang disebutkan sebagai Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia.

Kasus tersebut menarik untuk diteliti lebih lanjut dalam suatu penelitian hukum. Namun sebelumnya, peneliti akan menguraikan beberapa penelitian terdahulu yang juga mempunyai tema penelitian yang mirip dengan penelitian ini, akan tetap diantara keduanya tetap memiliki perbedaan dan unsur kebaharuan. Berikut uraiannya:

1. Penelitian yang pertama ditulis oleh Vania Safira Putri pada tahun 2020 dengan judul penelitian “Kepastian Hukum dan Akibat Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Karena Penolakan Mutasi oleh Pekerja (Studi Kasus Terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 461 K/PDT.Sus-PHI/2017)”. Pada penelitian ini dibahas mengenai kepastian hukum terhadap pekerja yang menolak mutasi dan akibat hukum terhadap pekerja yang menolak mutasi didasarkan pada Putusan MA Nomor 461 K/PDT.Sus-PHI/2017. Hasil penelitian didapati bahwa berdasarkan putusan MA tersebut disebutkan bahwa bagi pekerja yang menolak untuk dimutasi maka akan dilakukan PHK oleh pengusaha, akibatnya pekerja akan kehilangan pekerjaan, adanya ketidakpastian hukum.⁶

⁵ Fahmi Idris, 2018, *Dinamika Hubungan Industrial*, Deepublish, Yogyakarta, h.42.

⁶ Vania Putri, *Op.Cit.*”

Hal yang membedakan dengan penelitian milik peneliti adalah, pada penelitian ini membahas mengenai PHK yang diakibatkan karena penolakan mutasi, selain itu dilakukan pula uji terhadap putusan Mahkamah Agung, sedangkan penelitian milik peneliti akan membahas mengenai kaitan kepastian hukum dengan adanya PHK yang terjadi di PT. Solindo Genta.

2. Penelitian selanjutnya adalah yang ditulis oleh Eggy Septyadi Silaban, pada tahun 2021, dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Covid-19”. Penelitian ini membahas tentang Pemutusan Hubungan Kerja berdampak buruk bagi para pekerja karena kehilangan pekerjaan sehingga berdampak juga pada meningkatnya tingkat kemiskinan masyarakat Indonesia. Karena munculnya aturan PSBB dari pemerintah tentunya membuat ruang gerak untuk bekerja semakin sempit dan PHK semakin marak terjadi, maka dari itu pengaturan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan juga peran pemerintah sangatlah penting untuk mengatasi terjadinya PHK yang tidak sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan. Perlindungan hukum yang dapat diberikan berbentuk preventif dan represif.⁷

Hal yang membedakan adalah penelitian ini membahas mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena PHK akibat Covid-19 sedangkan penelitian milik peneliti akan membahas mengenai kaitan kepastian hukum dengan adanya PHK yang terjadi di PT. Solindo Genta.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian hukum dengan judul **“TINJAUAN YURIDIS TERHADAP KEPASTIAN HUKUM DALAM PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PT. SOLINDO**

⁷ Silaban, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19.”

GENTA INTERNASIONAL (Analisis: Putusan Mahkamah Agung Nomor 1245K/Pdt.Sus-PHI/2017).”

B. Rumusan Masalah

Sebagai panduan dalam menganalisa penelitian ini, maka akan dirumuskan dua permasalahan yang akan diuraikan dalam bab selanjutnya, yaitu:

1. Bagaimana cara penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial antara para pekerja dengan pihak manajemen PT. Solindo Genta Internasional berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?
2. Bagaimana pelaksanaan asas kepastian hukum pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 1245 K/Pdt.Sus-PHI/2017 dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja?

C. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian dan juga pembahasan permasalahan yang akan peneliti lakukan tidak keluar dari topik permasalahan, maka diperlukan pembatasan pada ruang lingkup penelitian dalam skripsi ini yang hanya terbatas pada kepastian hukum dalam rangka menyelesaikan perselisihan mengenai hubungan antara karyawan atau pekerja dengan PT. Solindo Genta Internasional.

D. Tujuan Penelitian

Berikut akan peneliti uraikan mengenai tujuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui cara penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial antara para pekerja dengan pihak manajemen PT. Solindo Genta Internasional berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

2. Untuk mengetahui pelaksanaan asas kepastian hukum pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 1245 K/Pdt.Sus-PHI/2017 dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja

E. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep

Dalam penelitian dibutuhkan suatu kerangka teori dan juga kerangka konsep supaya penelitian yang dilakukan tetap mengarah kepada permasalahan yang akan dilakukan analisa dalam bab selanjutnya. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan berbagai kerangka yang diuraikan sebagai berikut:

1. Kerangka Teori

Suatu penelitian menggunakan kerangka teori yang merupakan suatu uraian terhadap teori hukum yang akan digunakan sebagai suatu landasan dalam pemikiran di dalam suatu penelitian atau secara sederhana dapat diartikan sebagai teori yang dipakai untuk mengkaji suatu permasalahan.⁸

Menurut Sudikmo Mertokusumo, teori berarti pandangan akan sesuatu hal. Secara luas berarti suatu pengetahuan yang ada di dalam suatu pemikiran yang tidak dihubungkan dengan kegiatan praktis lainnya.⁹

Berdasarkan hal tersebut, teori hukum yang akan digunakan dalam pembahasan permasalahan yaitu:

a. Teori Kepastian Hukum

Kepastian merupakan suatu ciri khusus dari hukum, dimana keduanya merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan satu dengan yang lain. Hukum tanpa kepastian maka makna dari hukum itu sendiri akan hilang dan tidak dapat digunakan sebagai pedoman bagi norma perilaku di dalam masyarakat.¹⁰

⁸ Jujun S Soeryasumantri, 2012, *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, h. 316.

⁹ Mertokusumo Sudikno, 2012, *Teori Hukum*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, h. 4.

¹⁰ CST Kansil, 2012, *Kamus Istilah Aneka Hukum*, Jala Permata Aksara, Jakarta, h. 385.

Kepastian hukum merupakan suatu keadaan dimana hukum berada dalam posisi yang jelas, konsisten, dan tepat dalam pelaksanaannya sehingga keberadaan hukum tersebut tidak akan dapat terpengaruh oleh adanya subjektifitas. Hukum sendiri merupakan serangkaian kumpulan dari aturan-aturan ataupun kaidah norma yang berlaku di dalam kehidupan bermasyarakat dimana aturan tersebut dipaksakan pelaksanaannya dalam bentuk pemberian sanksi bagi yang tidak mau melaksanakan aturan tersebut. Sehingga untuk menjamin terlaksananya hukum tersebut dibutuhkan suatu kepastian, sehingga kepastian hukum merupakan suatu hal yang tidak terpisahkan.¹¹

Gagasan mengenai kepastian hukum telah lama muncul dan beberapa ahli pun telah mengemukakan pemikirannya mengenai kepastian hukum, diantaranya adalah sebagai berikut:

1) **Kepastian Hukum menurut Apeeldorn**, yang membagi kepastian hukum menjadi dua jenis, yaitu:¹²

a) **Hukum dibentuk melalui sesuatu yang nyata**

Bahwa ketika seseorang sedang membutuhkan hal yang adil, maka terlebih dulu dia akan mencari tahu mengenai arti dari hukum secara khusus.

b) **Dengan kepastian hukum menjadi suatu tanda mengenai hadirnya keamanan.**

Artinya adanya kepastian hukum akan memberikan perlindungan bagi masyarakat terhadap perbuatan kesewenang-wenangan dari pihak yang berwajib.

Sehingga secara garis besar, kepastian hukum menurut Apeeldorn haruslah selalu dijunjung tinggi dimanapun masyarakat berada, tidak ada alasan untuk tidak

¹¹ CST Kansil, 2013, *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, h. 26.

¹² B. Arief Sidharta, 2016, *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berfikir*, Refika Aditama, Bandung, h. 82-83.

mengutamakan hukum dalam kehidupan sebab dalam paradigmanya hukum merupakan satu-satunya yang ada di dunia.

2) Menurut Gustav Radbruch

Dalam teori kepastian hukum menurut Radbruch, terdapat empat hal dasar yang terdapat dalam kepastian hukum, yaitu:

- a) Hukum merupakan suatu bentuk nyata dari hukum positif. Bentuk nyata tersebut berupa peraturan perundang-undangan;
- b) Hukum ada dan dibuat berdasarkan fakta dan kenyataan yang ada di lapangan;
- c) Hukum yang memuat mengenai fakta yang ada wajib dirumuskan dengan jelas supaya tidak menimbulkan suatu penafsiran yang dapat memberi arti lain dari hukum tersebut;
- d) Hukum yang telah ada di tengah masyarakat sebagai hukum positif, tidak boleh dilakukan perubahan dengan mudah, harus melalui berbagai pertimbangan.

Sehingga dapat disimpulkan mengenai pendapat Radbruch, kepastian hukum merupakan bagian dari hukum. Sehingga jika terdapat suatu hukum positif dalam masyarakat maka aturan dalam hukum tersebut wajib untuk dipatuhi meskipun hukum tersebut dirasa tidak memberikan keadilan.¹³

b. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum menurut Prof. Satjipto Rahardjo adalah suatu pemberian perlindungan terhadap hak asasi manusia seseorang terhadap perbuatan orang lain yang menyebabkan kerugian. Selain

¹³ Satjipto Raharjo, 2012, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 45.

itu perlindungan hukum juga dapat berarti pemberian perlindungan terhadap hak seseorang untuk terpenuhi sesuai dengan ketentuan hukum. Dalam teori perlindungan hukum, dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:¹⁴

1) **Teori Perlindungan Hukum Preventif**

Yaitu suatu upaya memberikan perlindungan hukum bagi masyarakat sebelum terjadinya suatu pelanggaran. Perlindungan hukum yang diberikan bersifat pencegahan, contohnya adalah dengan menerbitkan aturan dalam peraturan perundang-undangan.

2) **Teori Perlindungan Hukum Represif**

Adalah upaya perlindungan hukum yang terjadi setelah terjadi pelanggaran. Upaya perlindungan hukum ini berwujud pembayaran denda atau pemberian sanksi lainnya.

2. **Kerangka Konsep**

Kerangka konseptual merupakan hal terpenting sebagai bagian dari pendukung kerangka teori. Kerangka konseptual memiliki peranan untuk memberikan dukungan teori ketika nanti akan dilakukan suatu pembahasan penelitian. Sehingga penelitian tersebut tetap sesuai dengan konsep awal dari permasalahan yang ada.¹⁵

Dalam kerangka konseptual akan dilakukan uraian dari pengertian beberapa istilah yang akan muncul dalam penelitian, yaitu:

a. **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)**

Pengertian tentang PPHI diatur dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang artinya adalah perbedaan dari suatu pendapat yang akibatnya menimbulkan

¹⁴ Muchsin, 2017, *Perlindungan Dan Kepastian Hukum Bagi Investor Di Indonesia*, Magister Ilmu Hukum Universitas Sebelas Maret, Surakarta.,h. 14.

¹⁵ Amiruddin, 2017, *Pengantar Metode Penelitian*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.,h. 42

pertentangan diantara para pihak yaitu antara pemilik usaha dan pekerja yang biasanya terjadi dalam satu perusahaan.

b. Permutusan Hubungan Kerja (PHK)

Adalah pengakhiran hubungan kerja akibat dari hal tertentu yang dialami oleh pekerja. Biasanya untuk kasus tertentu, PHK memiliki konflik *latent* dalam hubungan industrial.¹⁶

c. Perselisihan Hak

Terjadi akibat adanya perbedaan dalam hal menafsirkan suatu peraturan hukum, sehingga berakibat salah satu pihak tidak mendapatkan apa yang seharusnya dia terima dan menjadi miliknya.¹⁷

d. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengertian tersebut diatur Pasal 1 ayat 17 UUPPHI yaitu lembaga peradilan yang berada dalam PN setempat khusus untuk melakukan pemeriksaan dan memutus perkara yang berhubungan dengan perselisihan di bidang hubungan industrial.¹⁸

F. Metode Penelitian

Dalam suatu penelitian diterapkan mengenai penemuan data untuk menganalisa rumusan permasalahan yang timbul. Penelitian hukum dalam hal ini merupakan suatu kumpulan metode, sistematis, kegiatan-kegiatan tertentu yang saling berkaitan dengan tujuan untuk mempelajari beberapa gejala hukum untuk kemudian dianalisa untuk mendapatkan fakta hukum yang digunakan untuk memecahkan permasalahan-permasalahan yang timbul.¹⁹

¹⁶ Ari Hernawan, 2018, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, UII Press, Yogyakarta, h.121.

¹⁷ Wilson Bangun, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Hubungan Industrial*, Erlangga, Jakarta, h. 168.

¹⁸ Idris, *Dinamika Hubungan Industrial*, Op.Cit, hlm. 50.

¹⁹ Bambang Sunggono, 2017, *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo, Jakarta.,h. 30.

Penelitian ini menggunakan metode Yuridis Normatif, merupakan suatu metode yang dasar dari penelitian yang dilakukan mengacu pada acuan hukum yang lebih mengkaji mengenai asas, teori, aturan dalam hukum melalui sebuah studi kepustakaan dengan cara menelaah, mengkaji, membandingkan, yang masih berkaitan erat dengan permasalahan yang timbul.²⁰

Dalam hal ini peneliti akan melakukan penelitian kepustakaan yang berkaitan erat dengan kepastian pada saat proses penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi di PT. Solindo Genta Internasional.

1. Sumber dan Jenis Data

Untuk menganalisa permasalahan digunakan sumber data yaitu:

a. Data Sekunder

Suatu jenis data yang perolehannya didapat dari buku terkait, peraturan-peraturan perundang-undangan dan dokumen-dokumen lainnya, tesis, jurnal, artikel yang terkait pada masalah yang timbul.

1) Bahan Hukum Primer:

Bahan hukum yang akan dipakai sebagai landasan untuk menganalisa data yaitu :

- 1) Undang-Undang Dasar 1945;
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- 3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan;

2) Bahan Hukum Sekunder

Dalam penelitian ini yang digunakan adalah berupa buku-buku literatur pendukung, makalah, jurnal, tesis, skripsi yang berhubungan dengan PPHI antara pekerja dengan perusahaan.

²⁰ Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian.*, *Op Cit*, h. 34.

3) Bahan Hukum Tersier

Berupa kamus, ensiklopedia, dan pendukung lainnya.

2. Metode Pengumpulan Data

Peneliti akan melakukan suatu Teknik-teknik untuk mendapatkan data sebanyak-banyaknya yang sekiranya akan digunakan sebagai pijakan peneliti dalam menjawab setiap permasalahan yang timbul. Penelitian ini menggunakan **Penelitian kepustakaan (*Library Research*)** dimana metode pengumpulan data hanya berdasarkan studi pustaka saja, meneliti dari segi aturan tertulisnya dan juga teori hukum terkait yang juga sudah ditulis dan ditentukan dalam suatu kepustakaan.

²¹

3. Metode Analisis Data

Metode kualitatif dipilih oleh peneliti untuk landasan menganalisa data supaya dapat menghasilkan Analisa yang tajam terhadap gambaran keseluruhan objek. Terhadap penarikan data menggunakan metode deduktif induktif, penarikan dilakukan dari sumber umum dan mengerucut menjadi semakin khusus.²²

G. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian hukum berikut akan terbagi dalam 5 (lima) bagian bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang permasalahan, rumusan permasalahan, ruang lingkup penelitian, maksud dan tujuan penelitian, kerangka teori dan kerangka konsep, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

²¹ *Ibid.*

²² *Ibid.*

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi uraian sumber-sumber pustaka yang akan penulis gunakan sebagai referensi dalam pembahasan permasalahan yang timbul. Tinjauan pustaka yang akan penulis gunakan antara lain, tinjauan tentang kepastian hukum, tinjauan tentang perlindungan hukum, tinjauan tentang perjanjian kerja, tinjauan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

BAB III PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PARA PEKERJA DENGAN PT. SOLINDO GENTA INTERNASIONAL BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bab tersebut berisi mengenai hasil analisis olah data yang peneliti peroleh selama pengumpulan data lalu dibahas dan dikaitkan terhadap permasalahan yang timbul pada rumusan permasalahan yang pertama.

BAB IV PELAKSANAAN ASAS KEPASTIAN HUKUM PADA PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 1245 K/Pdt.Sus-PHI/2017 DALAM MEMBERIKAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA

Dalam bab ini berisi mengenai hasil analisis olah data yang peneliti peroleh selama pengumpulan data untuk kemudian dilakukan pembahasan terhadap permasalahan yang timbul pada rumusan permasalahan yang kedua.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan juga saran yang perlu diberikan kepada para pembaca.