

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lembaga peradilan merupakan salah satu syarat sebuah negara dapat menjadi negara hukum. Indonesia yang mana konstitusinya menamakan dirinya sebagai sebuah negara hukum wajib memiliki hal tersebut. Oleh sebab itu peran lembaga peradilan yang diberlakukan di Indonesia sangatlah penting, mengenai apakah lembaga tersebut menjalankan sistem peradilan dengan baik dan tidak memihak serta bagaimana bentuk-bentuk pengadilannya dalam menjalankan fungsi peradilan.

Perkembangan lembaga peradilan di Indonesia sudah ada sebelum Bangsa Belanda datang ke Indonesia. Kita telah memiliki berbagai macam lembaga peradilan yang dipimpin oleh raja sekalipun, namun susunan dan jumlahnya masih terbatas bila dibandingkan dengan yang ada sekarang ini. Ketika Bangsa Belanda masuk ke Indonesia, mereka melakukan pemisahan pengadilan untuk golongan yang berbeda dengan pengadilan untuk golongan pribumi (Bangsa Indonesia). Namun pada saat itu sudah ada pengklasifikasian jenis peradilan berdasarkan yurisdiksi (kekuasaan mengadili) perkara yang mengadili. Hingga Jepang mengambil alih kekuasaan Belanda di Indonesia, peradilan terus mengalami perubahan dan perkembangan sampai saat ini.

Lembaga peradilan menjadi alat perlengkapan negara yang bertugas mempertahankan tetap tegaknya hukum nasional. Dari pernyataan Subekti dan

R. Tjitrosudibio, dapat disimpulkan bahwa peradilan adalah segala sesuatu mengenai perkara peradilan, sedangkan pengadilan adalah dewan atau majelis yang mengadili perkara.¹ Maka tugas pokok lembaga peradilan menjadi hal yang sangat krusial, mengingat segala putusan yang menjadi produknya harus berkesinambungan dengan jalannya peradilan yang seadil-adilnya. Karena keadilan merupakan hal yang sangat dicita-citakan oleh setiap manusia, dan dengan keadilan kita dapat memiliki kesamaan hak di mata hukum.

Putusan pengadilan menjadi titik tumpu bagi nasib seseorang yang harus didasari dengan adanya keadilan yang merupakan kondisi kebenaran ideal secara moral mengenai sesuatu hal, baik menyangkut benda atau orang. Menurut sebagian besar teori, keadilan memiliki tingkat kepentingan yang besar. John Rawls, filsuf Amerika Serikat yang dianggap salah satu filsuf politik terkemuka abad ke-20, menyatakan bahwa "Keadilan adalah kelebihan (*virtue*) pertama dari institusi sosial, sebagaimana halnya kebenaran pada sistem pemikiran".² Tapi, menurut kebanyakan teori juga, keadilan belum lagi tercapai: "Kita tidak hidup di dunia yang adil".³

Kebanyakan orang percaya bahwa ketidakadilan harus dilawan dan dihukum, dan banyak gerakan sosial dan politis di seluruh dunia yang berjuang menegakkan keadilan. Tapi, banyaknya jumlah dan variasi teori keadilan memberikan pemikiran bahwa tidak jelas apa yang dituntut dari

¹ ASTALOG.COM, Apa Yang Dimaksud Dengan Lembaga Pengadilan dan Peradilan? <http://www.astalog.com/2142/apa-yang-dimaksud-dengan-lembaga-pengadilan-dan-peradilan.htm>, diakses pada tanggal 19 Juli 2017, pukul 20.44 WIB

² John Rawls, *A Theory of Justice* (revised edn, Oxford: OUP, 1999), hlm. 3

³ Thomas Nagel, *The Problem of Global Justice*, *Philosophy and Public Affairs* 33(2005): 113-47. hlm. 113

keadilan dan realita ketidakadilan, karena definisi dari keadilan itu sendiri tidak jelas. Keadilan pada intinya adalah meletakkan segala sesuatunya pada tempatnya. Maka suatu putusan sebenarnya harus mencapai titik ideal itu sendiri. Soeparmono menyatakan bahwa putusan merupakan pernyataan hakim sebagai pejabat negara yang melaksanakan tugas kekuasaan kehakiman yang diberi wewenang untuk itu yang diucapkan di persidangan dan bertujuan untuk menyelesaikan suatu perkara.⁴

Di Indonesia banyak sekali lembaga peradilan, baik itu pengadilan umum maupun pengadilan khusus. Pengadilan Khusus adalah pengadilan yang mempunyai kewenangan untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara tertentu yang hanya dapat dibentuk dalam salah satu lingkungan badan peradilan di bawah Mahkamah Agung yang diatur dalam Undang-Undang.

Hingga saat ini terdapat delapan pengadilan khusus yakni enam pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, satu pengadilan dalam lingkungan peradilan tata usaha negara, dan satu pengadilan dalam lingkungan peradilan agama. Sedangkan Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan peradilan umum yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Ada banyak sekali perkara yang masuk ke pengadilan hubungan industrial yang pada dasarnya segera membutuhkan putusan untuk dapat dieksekusi. Salah satu permasalahan konkrit adalah masalah ketenagakerjaan.

⁴ Soeparmono, *Hukum Acara Perdata dan Yurisprudensi*, Bandung: Mandar Maju, 2005, hlm. 146

Indonesia pada dasarnya menganut konsep negara kesejahteraan yang salah satu karakteristiknya adalah lebih dari setengah pengeluaran negara tersebut ditujukan untuk kebijakan sosial atau tanggung jawab untuk penyediaan kesejahteraan yang komprehensif dan universal bagi warganya. Terdapat komitmen jangka panjang yang memuat seperangkat program pemerintah yang bertujuan untuk menjamin kesejahteraan untuk menghadapi kemungkinan yang akan dihadapi dalam modernitas, individualisasi, dan masyarakat yang terindustrialisasi. Karakteristik tersebut, sebagaimana ditekankan di dalam alinea ke-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, dinyatakan bahwa tujuan negara Indonesia adalah “mewujudkan kesejahteraan umum yang berkeadilan sosial”.

Memajukan kesejahteraan umum dilaksanakan melalui pembangunan nasional yang salah satunya dilakukan oleh pemerintah yang didukung oleh seluruh rakyat Indonesia untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Demikian juga dengan negara yang mempunyai tujuan untuk kebahagiaan anggota Negaranya. Tujuan itu dilaksanakan sesuai dengan keinginan dan kemampuan yang hendak/dapat dijalankan oleh pelaksana, yaitu pemerintah negara.⁵

Salah satu upaya dalam rangka mewujudkan kesejahteraan umum tersebut adalah dengan menyediakan lapangan pekerjaan yang lebih luas dan memadai. Selaras dengan tujuan negara Republik Indonesia sebagaimana yang tercantum dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar

⁵ R. Abdoel Djamali, *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta : RajaGrafindo Persada, hlm 87-88.

1945, hal tersebut menunjukkan bahwa menjadi tugas bersama untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja, mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya, dan setiap orang yang bekerja mampu memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak bagi tenaga kerja itu sendiri maupun keluarganya.⁶

Saat ini Indonesia memiliki jumlah penduduk sebesar 200 juta jiwa lebih yang menjadikan negara ini negara dengan penduduk terpadat ke-4 di dunia.⁷ Satu hal yang sangat krusial adalah masalah ketenagakerjaan yang sekarang ini sudah mencapai kondisi yang cukup memprihatinkan. Hal tersebut ditandai dengan jumlah pengangguran yang besar, pendapatan yang relatif rendah dan kurang merata. Hal tersebut juga turut diperparah dengan angka Pemutusan Hubungan Kerja yang semakin tahun semakin meningkat, dapat dibuktikan bahwa hanya dalam dua bulan saja berdasarkan data dari Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia, sebanyak 12.680 pekerja di Indonesia telah mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) sepanjang Januari hingga Februari 2016.⁸

Pemenuhan ketersediaan lapangan pekerjaan adalah hal yang sangat krusial mengingat setiap orang harus memenuhi kebutuhan hidupnya demi

⁶ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta:PT Rineka Cipta, 1988, hlm. 19.

⁷ Tim Penulis Indonesia-Investment, "Penduduk Indonesia, diakses dari <http://www.indonesia-investments.com/id/budaya/penduduk/item67?>, diakses pada tanggal 11 April 2017, pukul 19.52 WIB

⁸ Rafki Hidayat Wartawan BBC Indonesia, "Dua bulan pertama 2016, belasan ribu orang di-PHK", diakses dari http://www.bbc.com/indonesia/berita_indonesia/2016/02/160216_indonesia_buruh_phk, pada tanggal 11 April 2017 pukul 20.27

mencapai kesejahteraan. Suatu pekerjaan tersebut dapat dilakukan secara individual maupun bekerja kepada orang lain. Saat seseorang bekerja dengan orang lain maka akan lahir hubungan kerja antara pekerja dengan pengusahanya. Hubungan kerja tersebut pastinya akan dituangkan ke dalam perjanjian atau kontrak kerja yang memuat seluruh ketentuan yang mencakup hak dan kewajiban bagi para masing-masing pihak hingga pembahasan pengupahan. Hal-hal yang menyangkut pada hak dan kewajiban biasanya akan disertai pula dengan ketentuan dan sanksi hingga pengakhiran hubungan kerja yang melekat atasnya pada saat suatu hal tidak memenuhi atau tidak sesuai dengan prosedur yang ada.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi salah satu hal yang termasuk dalam hal ketentuan pengakhiran hubungan kerja yang paling dihindari dan tidak diinginkan oleh para pekerja/buruh yang masih aktif bekerja dalam dunia ketenagakerjaan. Hanya saja, PHK tidak melulu disebabkan karena terjadinya pelanggaran. Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi dikarenakan berakhirnya jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian atau kontrak kerja tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusahanya karena antara pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri menghadapi kenyataan tersebut.

Berbeda halnya dengan masalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi secara sepihak yaitu oleh pihak pengusahanya. Seketika harapan untuk

mendapatkan penghasilan dan memenuhi kebutuhan hidup hilang begitu saja lantaran terjadinya PHK. Hal ini dapat dikarenakan oleh berbagai macam alasan, yakni dapat karena kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dapat juga dikarenakan situasi kondisi politik yang goyah, kemudian disusul dengan kekacauan kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak industri yang harus gulung tikar, dan tentu saja hal tersebut berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan sangat tidak terencana dan terkesan mendadak. Namun demikian, para pekerja/buruh dituntut untuk dapat menerima kenyataan bahwa mereka harus menjalani PHK. Tindakan PHK seringkali tidak berjalan mulus dan bahkan menimbulkan perselisihan karena adanya konflik laten dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja.

Konflik Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dihindari jika Pengusaha atau Pekerja/Buruh tidak melakukan pelanggaran terhadap Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang menjadi dasar bagi pengusaha dan Pekerja dalam menjalankan Hubungan Industrial guna melindungi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh salah satu pihak baik pengusaha maupun pekerjanya, maka sudah ditentukan mengenai sanksi sesuai tingkat pelanggarannya dan seperti yang dibahas sebelumnya bahwa PHK dapat menjadi sanksi terberat bagi pekerja.

Menyangkut hal tersebut, hubungan kerja yang ada di Indonesia sendiri sebenarnya sudah lama dikenal dengan sistem hubungan industrial yang telah disusun sedemikian rupa dalam bentuk suatu formulasi dan strategi yang didasari nilai-nilai Pancasila dan UUD Negara RI untuk mensinergikan kekuatan para pelaku yang meliputi unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah agar dapat tercapai produksi barang dan jasa secara optimal sekaligus mengatur benturan kepentingan antara pelaku-pelaku dalam hubungan industrial. Hal tersebut sebenarnya dilatarbelakangi karena adanya kesadaran terhadap adanya kemungkinan perselisihan, karena manusia sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi sudah pasti terdapat persamaan dan perbedaan dalam kepentingan maupun pandangan, sehingga selama pelaksanaan hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak tertutup kemungkinan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).

Dalam pelaksanaan hubungan industrial, pemerintah, pekerja/buruh atau serikat pekerja buruh serta pengusaha atau organisasi pengusaha mempunyai fungsi dan peran masing-masing yang sudah digariskan dalam Undang-Undang Dasar 1945. Mulanya, dengan adanya hubungan industrial dalam suatu perusahaan, maka akan dapat meningkatkan produktivitas dan kerjasama antar karyawan dan pengusaha sehingga perusahaan dapat terus berjalan. Namun, terkadang sistem hubungan industrial yang ada dalam suatu perusahaan tidak berjalan baik sehingga turut berdampak pada poin-poin krusial yang diatur di dalamnya, terutama fakta mengenai Peraturan

Perusahaan yang seringkali tidak sinkron dengan peraturan perundang-undangan yang ada.

Tidak dipungkiri bahwa urusan Pemutusan Hubungan Kerja yang pada mulanya menjadi salah satu sasaran diadakannya hubungan industrial turut menjadi masalah yang tidak luput dari dampak yang diakibatkan dari ketidakteraturannya sistem hubungan industrial yang ada di dalam perusahaan yang bersangkutan. Tidak hanya kekurangan dalam peraturan perusahaan yang tidak sepemahaman dengan peraturan perundang-undangan, tetapi juga ditambah adanya celah di dalam salah satu peraturan perundang-undangan di Indonesia yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasca Judicial Review Pasal 158 dimana saat ini tidak semua kesalahan berat dapat secara sepihak dilakukan PHK oleh perusahaan terhadap karyawan yang bersangkutan.

Melalui Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dijelaskan peraturan yang dapat mengakomodasi tindakan terhadap kesalahan berat yang dilakukan oleh karyawan, yang pada intinya mengharuskan adanya putusan hakim pidana sebelum dilakukannya PHK. Hal tersebut menjadi kesulitan tersendiri bagi perusahaan untuk mengkategorikan kesalahan berat yang seperti apa yang harus menunggu keputusan hakim pidana, mengingat tidak semua kesalahan

berat tidak dapat digolongkan ke dalam tindak pidana (masing-masing industri memiliki klasifikasinya tersendiri mengenai kesalahan berat yang bisa saja dituangkan dalam peraturan perusahaan).

Celah lain yang akan timbul setelah suatu perkara PHK masuk ke pengadilan adalah timbulnya masa tunggu bagi karyawan. Hal ini bukan hal asing yang akan kita dengar mengingat proses pengadilan di Indonesia tidak hanya membutuhkan biaya besar tapi juga waktu yang relatif lama. Hal inilah yang kerap kali akan menjadi kesempatan besar bagi perusahaan untuk melakukan negosiasi terhadap karyawan untuk mengajukan tawaran pengunduran diri. Karena dengan demikian perusahaan tidak perlu kesulitan untuk memberikan 3 kali gaji sebagai pesangon. Di sisi lain karyawan akan merasa terhimpit karena selama masa tunggu, nasibnya akan terkatung-katung.

Hal yang tidak kalah penting yang juga menimbulkan permasalahan adalah keberadaan pengaturan pelanggaran dalam Peraturan Perusahaan yang melingkupi internal perusahaan. Hal ini menimbulkan persepsi kesalahan berat disamakan dengan pelanggaran dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (karena ketidakjelasan definisi kesalahan berat itu sendiri) yang akhirnya memicu alasan-alasan PHK yang berkembang melampaui rumusan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelusuran yang penulis lakukan, penulis menemukan beberapa karya tulis yang memiliki relevansi dengan penelitian ini. Pertama, skripsi karya Dodi Oscar Sircas yang berjudul Analisis Yuridis

Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 861/K/Pdt.Sus/2010). Dalam karyanya, terlihat pada identifikasi permasalahan yang akan dibahas lebih menitikberatkan kepada bagaimana proses pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan secara substansial dan melihat apakah putusan hakim Mahkamah Agung tersebut sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kedua, yakni skripsi yang dipublikasikan melalui rujukan elektronik karya dari Universitas Esa Unggul yang berjudul Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 611 K/Pdt.Sus/2009). Dalam skripsi tersebut, penulis menitikberatkan pembahasan terhadap alasan PHK yang diajukan Pengusaha terhadap Pekerja/Buruh yang melakukan kesalahan berat yang berkualifikasi pidana telah sesuai dengan UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-I/2003 dan sekedar mensinkronkan apakah Putusan Mahkamah Agung dalam perkara No.611 K/PDT-SUS/2009 Tentang PHK karena pekerja melakukan kesalahan berat berkualifikasi pidana telah sesuai dengan UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-I/2003.

Serupa tapi tak sama dengan pokok permasalahan yang akan dibahas oleh penulis dalam karya tulis ini, dimana penulis memfokuskan pokok

bahasan terhadap masalah yang timbul dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berimplikasi terhadap dikeluarkannya SE Menakertrans Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 yang memiliki syarat untuk adanya putusan hakim pidana saat ada indikasi pekerja melakukan kesalahan berat yang terancam PHK. Proses peradilan dalam putusan hakim pidana itulah yang menjadi celah ketidakadilan bagi buruh/pekerja yang ditekan oleh pihak pengusaha untuk melakukan pengunduran diri.

Jelas berbeda dengan dua karya tulis yang telah disebutkan sebelumnya, dimana penulis secara lebih dalam tidak hanya melihat kesesuaian antar undang-undang yang berlaku, namun juga penulis melihat ke dalam peraturan perundang-undangan itu sendiri yang dianggap dalam prosesnya dapat menciderai asas keadilan baik bagi buruh maupun pengusaha.

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk membahas topik tersebut dalam Skripsi yang diuraikan dengan judul **“TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PROSES PERADILAN PIDANA ATAS KESALAHAN BERAT SEBAGAI DASAR BAGI PERUSAHAAN UNTUK MELAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN**

**KERJA SECARA SEPIHAK PASCA *JUDICIAL REVIEW* PASAL 158
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik masalah yang dapat diangkat dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kesesuaian Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003 yang disusul dengan keluarnya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 terkait syarat adanya putusan hakim pidana atas penjatuhan Pemutusan Hubungan Kerja karena kesalahan berat dengan Peraturan Perusahaan mengenai kesalahan berat yang tidak tergolong sebagai tindak pidana?
2. Bagaimana kepastian hukum bagi perusahaan dan bagi buruh terkait Pemutusan Hubungan Kerja karena kesalahan berat pasca *Judicial Review* Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berimplikasi pada keluarnya putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 disusul dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 terkait syarat adanya putusan hakim pidana ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang tertera pada identifikasi masalah, maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengkaji dan menemukan kesesuaian antara Putusan Mahkamah Konstitusi terkait dengan Peraturan Perusahaan mengenai kesalahan berat yang tidak tergolong sebagai tindak pidana.
2. Mengkaji dan menemukan kepastian hukum bagi perusahaan dan bagi buruh terkait Pemutusan Hubungan Kerja karena kesalahan berat karena adanya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 terkait syarat adanya putusan hakim pidana.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoretis maupun secara praktis dalam upaya memahami proses peradilan dalam penjatuhan Pemutusan Hubungan Kerja karena kesalahan berat secara sepihak pasca *Judicial Review* Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan berdasarkan asas keadilan. Untuk lebih jelasnya, manfaat penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

1. Secara teoritis, dapat memberikan pengetahuan bagi para penganut ilmu hukum khususnya dalam bidang hukum Ketenagakerjaan terkait penjatuhan Pemutusan Hubungan Kerja.

2. Secara praktis, dapat memberikan informasi dan pengetahuan bagi para pembaca mengenai mekanisme peraturan dan proses penjatuhan Pemutusan Hubungan Kerja setelah Judicial Review pasal 158 UU Ketenagakerjaan dan dapat melihat kesesuaian penerapan peraturan tersebut masuk ke dalam perusahaan.

E. Kerangka Pemikiran

1. Kerangka Teori

Masalah-masalah yang ada pada masyarakat dalam suatu negara memicu lahirnya sebuah undang-undang di negara tersebut. Berkaitan dengan hal itu, salah satu fungsi pemerintah adalah membentuk kebijakan publik yang berisi pedoman-pedoman yang harus ditempuh untuk mengatasi masalah-masalah yang ada di masyarakat. Secara teoritis kebijakan publik ditujukan untuk menyelesaikan masalah-masalah publik atau masalah kebijakan.⁹ Maka dari itu, kenyataan pada masyarakat ada terlebih dahulu sebagai sumbu dilahirkannya suatu peraturan.

Pada Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 dikatakan bahwa “Negara Indonesia adalah negara hukum”. Hukum sendiri adalah rangkaian peraturan-peraturan mengenai tingkah laku orang-orang sebagai anggota suatu masyarakat dan bertujuan mengadakan tata-tertib diantara anggota-anggota masyarakat itu, ini berarti bahwa anasir hukum baru dapat dianggap ada apabila suatu tingkah laku seorang sedikit banyak

⁹Solahuddin Kusumanegara, *Model dan Aktor Dalam Proses Kebijakan Publik*, Yogyakarta:Gaya Media, 2010, hlm. 65.

menyinggung atau mempengaruhi tingkah laku dan kepentingan orang lain.¹⁰

Indonesia sebagai negara hukum menjamin hak serta kewajiban warga negaranya yang diwujudkan melalui peraturan perundang-undangan yang ada. Salah satu hak warga negara yang harus dipenuhi Indonesia ialah masyarakat harus sejahtera dalam hal ini masyarakat harus mendapatkan penghidupan yang layak sesuai dengan pasal 27 angka 2 UUD 1945. Sebagaimana ditekankan di dalam alinea ke-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, dinyatakan bahwa tujuan negara Indonesia adalah “mewujudkan kesejahteraan umum yang berkeadilan sosial”. Salah satu upaya dalam rangka mewujudkan kesejahteraan umum tersebut adalah dengan menyediakan lapangan pekerjaan yang lebih luas dan memadai. Segala hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan rupanya kian hari kian kompleks dengan segala permasalahannya karena menyangkut hajat hidup orang banyak. Maka dibutuhkan suatu kebijakan dalam mengatur tatanan dunia ketenagakerjaan di Indonesia baik itu dalam bentuk peraturan dan undang-undang.

Kebijakan pemerintah dalam hal ketenagakerjaan diimplementasikan ke dalam suatu peraturan berbentuk undang-undang yang tertuang dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada dasarnya undang-undang tersebut diciptakan pula untuk menjaga keseimbangan antara pemerintah, pengusaha, dan buruh dalam roda

¹⁰ Prodjono R. Wirjono, *Azas-Azas Hukum Perjanjian*, Bandung: Mandar Maju, 2000, hlm 7.

hubungan industrial mengingat buruh berada pada posisi yang dianggap kurang menguntungkan.

Roscoe Pound berpendapat mengenai kekaburan dari ketiga pengertian dari istilah hukum, yaitu hukum sebagai kaidah sosial, badan hukum sebagai badan yang otoritatif, serta hukum sebagai proses peradilan. Sehubungan dengan itu, Pound berusaha menyatukan ketiga pengertian tadi ke dalam sebuah definisi. Ia mendefinisikan hukum dengan fungsi utama dalam melakukan kontrol sosial. Hukum adalah suatu bentuk khusus dari kontrol sosial, dilaksanakan melalui badan khusus berdasarkan ajaran yang otoritatif, serta diterapkan dalam konteks dan proses hukum serta administrasi. Maka dari itu dapat disarikan suatu pengertian bahwa Undang-undang Ketenagakerjaan seyogyanya lahir dari adanya cita-cita kontrol sosial terhadap bidang ketenagakerjaan, yang dilaksanakan melalui badan khusus yang diterapkan dalam konteks dan proses hukum melalui badan peradilan.

Roscoe Pound memiliki pendapat mengenai hukum yang menitik beratkan hukum pada kedisiplinan dengan teorinya yaitu: "*Law as a tool of social engineering*" (Bahwa Hukum adalah alat untuk memperbaharui atau merekayasa masyarakat). *Law as a tool of social engineering* dapat pula diartikan sebagai sarana yang ditujukan untuk mengubah perilaku warga masyarakat, sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan

sebelumnya.¹¹ Untuk dapat memenuhi peranannya Roscoe Pound lalu membuat penggolongan atas kepentingan-kepentingan yang harus dilindungi oleh hukum itu sendiri, yaitu kepentingan umum (*public interest*), kepentingan masyarakat (*social interest*), dan kepentingan pribadi (*private interest*).

Teori Pound tersebut rupanya ingin menyajikan keberadaan hukum sebagai alat bagi suatu masyarakat untuk mencapai cita-citanya. Hukum di dalam masyarakat modern saat ini mempunyai ciri menonjol yaitu penggunaannya telah dilakukan secara sadar oleh masyarakatnya. Di sini hukum tidak hanya dipakai untuk mengukuhkan pola-pola kebiasaan dan tingkah laku yang terdapat dalam masyarakat, melainkan juga untuk mengarahkannya kepada tujuan-tujuan yang dikendaki, menghapuskan kebiasaan yang dipandang tidak sesuai lagi, menciptakan pola-pola kelakuan baru dan sebagainya. Inilah yang disebut sebagai pandangan modern tentang hukum itu yang menjurus kepada penggunaan hukum sebagai instrument yaitu *law as a tool social engineering*.¹²

Dari teori tersebut, penulis ingin menyajikan suatu bahasan yang mengkonjungsikan antara ketepatan yang ada dalam pengaturan Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan cita-cita diadakannya undang-undang tersebut setelah diadakannya *Judicial Review* terhadap Pasal 158 yang berimplikasi dengan dikeluarkannya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja

¹¹ Soerjono Soekanto, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, Jakarta:Rajawali Pers,2009, hlm. 135

¹² Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung:Citra Aditya Bakti, 2006, hlm. 206

dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 yang mensyaratkan adanya putusan hakim pidana terlebih dahulu pada saat terjadinya pelanggaran berat yang berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh perusahaan.

Penulis menitikberatkan pada bahasan terhadap proses peradilan hingga berujung pada putusan hakim, yang sebenarnya pada proses tersebut mengindikasikan adanya celah pelanggaran yang dapat dilakukan antara perusahaan dengan buruh yang seringkali menciderai keadilan bagi kedua belah pihak terutama buruh. Dalam hal ini, teori hukum Pound dapat diterapkan dalam kasus ini sebagai dasar bagi penjelasan atas terjadinya kesenjangan pada perundang-undangan tersebut dengan kenyataan yang rentan sekali untuk disimpangi.

Selain daripada teori dari Roscoe Pound, penulis juga menggunakan teori kepastian hukum dan keadilan. Hal pertama yang akan dikupas adalah sudut teori kepastian hukum. Suatu undang-undang yang berisi peraturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.¹³ Indonesia adalah negara

¹³ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta:Kencana, 2008, hlm.158.

hukum, maka menurut Gustav Radbruch, hukum harus mengandung 3 (tiga) nilai identitas, yaitu sebagai berikut:¹⁴

- 1) Asas kepastian hukum (*rechtmatigheid*). Asas ini meninjau dari sudut yuridis.
- 2) Asas keadilan hukum (*gerechtigheit*). Asas ini meninjau dari sudut filosofis, dimana keadilan adalah kesamaan hak untuk semua orang di depan pengadilan.
- 3) Asas kemanfaatan hukum (*zwechmatigheid* atau *doelmatigheid* atau *utility*).

Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan. Kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu.¹⁵ Adanya kepastian hukum cenderung memberikan suatu pengingat preventif bagi manusia untuk mengukur pada akibat hukum yang dapat timbul apabila dilakukan suatu tindakan hukum. Kepastian hukum diwujudkan oleh hukum dengan sifatnya yang hanya membuat suatu aturan hukum yang bersifat umum sehingga dapat mewujudkan prinsip persamaan di hadapan hukum tanpa diskriminasi.

¹⁴ Dwika, "Keadilan dari Dimensi Sistem Hukum", <http://hukum.kompasiana.com>. (02/04/2011), diakses pada 8 Juni 2017, pukul 18:55 WIB

¹⁵ Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1999, hlm.23.

Kepastian hukum agaknya tidak dapat dipisahkan sebagai satu bagian dari upaya mewujudkan keadilan. Kita tahu bahwa tujuan hukum yang mendekati realistik adalah kepastian hukum dan kemanfaatan hukum. Kaum Positivisme lebih menekankan pada kepastian hukum, sedangkan Kaum Fungsionalis mengutamakan kemanfaatan hukum, dan sekiranya dapat dikemukakan bahwa “*summum ius, summa injuria, summa lex, summa crux*” yang artinya adalah hukum yang keras dapat melukai, kecuali keadilan yang dapat menolongnya, dengan demikian kendatipun keadilan bukan merupakan tujuan hukum satu-satunya akan tetapi tujuan hukum yang paling substantif adalah keadilan.¹⁶

Menurut seorang filsuf Yunani, Aristoteles, keadilan adalah kelayakan dalam tindakan manusia. Kelayakan diartikan sebagai titik tengah diantara kedua ujung eksterm yang terlalu banyak dan terlalu sedikit. Kedua ujung eksterm itu menyangkut 2 orang atau benda. Bila 2 orang tersebut punya kesamaan dalam ukuran yang telah ditetapkan, maka masing-masing orang harus memperoleh benda atau hasil yang sama. Kalau tidak sama, maka akan terjadi pelanggaran terhadap proporsi tersebut berarti ketidakadilan.¹⁷

Berbeda dengan John Rawls, baginya kesepakatan yang *fair* adalah kunci untuk memahami rumusan keadilan Rawls. Rawls memandang

¹⁶ Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*, Yogyakarta:Laksbang Pressindo, 2010, hlm.59.

¹⁷ Rahmanjambi43, skripsi “*Makalah Teori Keadilan*”, [https://rahmanjambi43.wordpress.com/2015/02/06/makalah-teori-keadilan/\(6/2/2015\)](https://rahmanjambi43.wordpress.com/2015/02/06/makalah-teori-keadilan/(6/2/2015)), diakses pada 8 Juni 2017, pukul 19:34 WIB

bahwa kesepakatan yang *fair* hanya bisa dicapai dengan adanya prosedur yang tidak memihak. Hanya dengan suatu prosedur yang tidak memihak, prinsip-prinsip keadilan bisa dianggap *fair*. Karenanya, bagi Rawls, keadilan sebagai *fairness* adalah “keadilan prosedural murni”. Dalam hal ini, apa yang dibutuhkan oleh mereka yang terlibat dalam proses perumusan konsep keadilan hanyalah suatu prosedur yang *fair* (tidak memihak) untuk menjamin hasil akhir yang adil pula.¹⁸

Dari teori kepastian hukum dan teori keadilan yang saling berkesinambungan, maka penulis ingin meneliti bagaimana kepastian hukum dalam penjatuhan keputusan hubungan kerja pada dunia ketenagakerjaan tentunya setelah adanya Surat Edaran Menakertrans dengan melihat pada substansi hukum lainnya yang telah ada, tentunya juga dengan melihat pada tujuan keadilan yang ingin dicapai dari adanya kepastian hukum itu sendiri. Baik keadilan bagi pihak pengusaha maupun bagi buruh.

2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah penggambaran antara konsep-konsep khusus yang merupakan kumpulan dalam arti yang berkaitan dengan istilah yang akan diteliti atau diuraikan dalam penulisan ini.¹⁹ Untuk

¹⁸ John Rawls, *A Theory Of Justice*, USA: Copyright by President and Fellows of Harvard College, 1971, hlm. 4-5

¹⁹ H. Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Sinar Grafika, 2015, hlm. 96.

menjawab permasalahan dalam penelitian ini, perlu didefinisikan beberapa konsep dasar dalam rangka menyamakan persepsi agar secara operasional dapat dibatasi ruang lingkup variabel dan dapat diperoleh hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditentukan yaitu :

a) Hukum menurut Mochtar Kusumaatmadja adalah keseluruhan kaidah serta semua asas yang mengatur pergaulan hidup dalam masyarakat dan bertujuan untuk memelihara ketertiban serta meliputi berbagai lembaga dan proses guna mewujudkan berlakunya kaidah sebagai suatu kenyataan dalam masyarakat.

b) Hubungan Industrial menurut Abdul Khakim adalah hubungan semua pihak yang terkait atau berkepentingan (*stakeholders*) atas proses produksi barang atau jasa di suatu perusahaan. Disamping para *stakeholders* tersebut, para pelaku hubungan industrial juga melibatkan:

(a) Para konsultan hubungan industrial dan/atau pengacara

(b) Para Arbitrator, konsiliator, mediator, dan akademisi

(c) Hakim-Hakim Pengadilan hubungan industrial

Abdul Khakim menjelaskan, istilah hubungan industrial merupakan terjemahan dari "labour relation" atau hubungan perburuhan. Istilah ini pada awalnya menganggap bahwa

hubungan perburuhan hanya membahas masalah-masalah hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha. Seiring dengan perkembangan dan kenyataan yang terjadi di lapangan bahwa masalah hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha ternyata juga menyangkut aspek-aspek lain yang luas. Dengan demikian, Abdul Khakim menyatakan hubungan perburuhan tidaklah terbatas hanya pada hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha, tetapi perlu adanya campur tangan pemerintah.²⁰

- c) Kesalahan berat pada dasarnya tidak ditemukan dalam literatur lingkungan hubungan industrial. Maka, dengan merujuk pada kamus bisnis, penulis mencoba melihat pengertian kesalahan berat secara umum dan universal, yakni suatu perbuatan atau tindakan buruk yang sangat serius sehingga dapat mengakibatkan pemberhentian langsung karyawan.
- d) Menurut R. Subekti dan R.Tjitrosoedibio pengertian peradilan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tugas negara untuk menegakkan hukum dan keadilan. Sedangkan pengadilan adalah lembaga yang melakukan proses peradilan, yaitu memeriksa dan memutus sengketa-

²⁰ Course Hero, <https://www.coursehero.com/file/p32dtia/Dengan-demikian-Abdul-Khakim-2009-menyatakan-hubungan-perburuhan-tidaklah/>, diakses pada 19 Juni 2017, pukul 19.17 WIB

sengketa hukum dan pelanggaran-pelanggaran hukum atau undang-undang.²¹

- e) Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan peradilan umum yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Pengertian Hukum Ketenagakerjaan sangat tergantung pada hukum positif masing-masing negara. Oleh sebab itu tidak mengherankan kalau definisi hukum ketenagakerjaan yang dikemukakan oleh para ahli hukum juga berlainan, juga yang menyangkut keluasannya. Soetikno memberikan pendapat mengenai Pengertian Hukum Ketenagakerjaan merupakan keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seorang secara pribadi ditempatkan di bawah pimpinan (perintah) orang lain dan keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja tersebut.²² Di dalam pemahaman hukum ketenagakerjaan yang ada dapat diketahui adanya unsur-unsur hukum ketenagakerjaan, meliputi :

²¹ Ahli artikel, *Pengertian Peradilan Menurut Para Ahli*, <http://www.ahliartikel.com/2015/12/pengertian-peradilan-menurut-para-ahli.html>, diakses pada 15 Juni 2017, pukul 12.20 WIB

²² Tesis Hukum, *Pengertian Hukum Ketenagakerjaan Menurut Para Ahli*, <http://tesishukum.com/pengertian-hukum-ketenagakerjaan-menurut-para-ahli/>, diakses pada 15 Juni 2017, pukul 12.25 WIB

- 1) Serangkaian aturan yang berkembang kedalam bentuk lisan maupun tulisan
 - 2) Mengatur hubungan antara pekerja dan pemilik perusahaan.
 - 3) Adanya tingkatan pekerjaan, yang pada akhirnya akan diperoleh balas jasa.
 - 4) Mengatur perlindungan pekerja/ buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/ buruh dan sebagainya.
- f) Menurut Logemann, ruang lingkup suatu hukum perburuan ialah suatu keadaan dimana berlakunya hukum itu sendiri menyangkut empat ruang lingkup, yaitu lingkup laku pribadi (*Personengebiet*), lingkup laku waktu (*Tijdsgebied*), lingkup laku wilayah (*Ruimtegebied*), lingkup laku hal ikhwal.
- g) Asas yang digunakan dalam hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan

keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.

h) *Judicial review* Pasal 158 UU Ketenagakerjaan terkait atas permohonan pekerja dan serikat pekerja, Mahkamah Konstitusi (MK) menjatuhkan putusan No.012/PUU-I/2003, tertanggal 28 Oktober 2004, yang amar putusannya pada pokoknya menyatakan ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat.

i) Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada 7 Januari 2005 menerbitkan Surat Edaran Nomor: SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005. Isi pokok dari surat edaran menteri itu adalah penyelesaian perkara pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat harus memperhatikan dua hal yakni, PHK dapat dilakukan setelah ada putusan pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap atau apabila pekerja ditahan dan tidak dapat melaksanakan pekerjaan maka berlaku ketentuan pasal 160 UU Ketenagakerjaan.

Selain itu, surat edaran menteri juga menyatakan, dalam hal terdapat “alasan mendesak” yang berakibat hubungan kerja

tidak dapat dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan penelusuran pustaka, “alasan mendesak” ternyata ditemukan pada buku III Kitab Undang-undang Hukum Perdata Pasal 1603, yang isinya sebagian besar sama dengan ketentuan Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penulisan

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam karya ilmiah ini adalah metode yuridis normatif. Penelitian metode yuridis normatif, yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif.²³

Metode yuridis normatif juga disebut sebagai penelitian doktrinal, yaitu suatu penelitian yang menganalisis hukum baik yang tertulis dalam buku maupun hukum yang diputuskan hakim melalui proses pengadilan.²⁴ Penelitian yang dilakukan oleh penulis didasarkan pada hukum normatif berupa asas-asas hukum, sistem hukum yang berlaku. Berkaitan dengan metode tersebut, maka penulis akan beranjak dari tata hukum dengan menilik pada tujuan diundangkannya Undang-Undang Ketenagakerjaan

²³ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif Edisi Revisi*, Malang: Bayumedia Publishing, 2007, hlm. 295.

²⁴ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta:Grafiti Press, 2006, hlm 118.

terutama pada pasal 158 mengenai pelanggaran berat yang memungkinkan untuk dilakukannya PHK secara sepihak, hingga dasar-dasar hukum dilakukannya Judicial Review terhadap pasal itu sendiri.

Tidak berhenti sampai disitu, dikeluarkannya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang mengandung 2 syarat penetapan PHK yang berimbas pada celah pelanggaran juga akan diteliti melalui metode yuridis normatif yang tentunya didasarkan pada teori-teori dan asas keadilan.

2. Sifat penelitian

Sifat penelitian yang digunakan yaitu deskriptif analitis yaitu penelitian yang menggambarkan peristiwa yang sedang diteliti dan kemudian menganalisisnya berdasarkan fakta-fakta berupa data sekunder yang diperoleh dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier dan data primer yang merupakan pelengkap diperoleh dari hasil wawancara.²⁵ Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat penjelasan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta yang terjadi di lapangan, dimana penelitian ini menggambarkan bagaimana suatu proses peradilan pidana dapat dijalankan secara tepat dalam hal

²⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 1986, hlm 10

perbuatan pelanggaran berat di lingkungan ketenagakerjaan yang sangat rentan terhadap dilakukannya celah bagi perusahaan terhadap buruh atau sebaliknya, yang sedang menunggu putusan, dimana masa tunggu menjadi celah bagi keduanya untuk membuat suatu kesepakatan untuk menekan buruh untuk melakukan pengunduran diri atau sebaliknya buruh menekan pihak perusahaan untuk tetap melakukan pengupahan selama masa tunggu tersebut.

3. Pendekatan Penelitian

Penulisan karya ilmiah ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*).²⁶ Dalam penelitian ini, pendekatan undang-undang tentunya berkenaan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, hasil *Judicial Review*, serta Surat Edaran Menakertrans. Selain pendekatan perundang-undangan, penulis juga menggunakan pendekatan konseptual, dimana pendekatan konseptual dilakukan dengan cara menjabarkan konsep dari berbagai peraturan ketenagakerjaan itu sendiri yang meliputi pengertian, doktrin, dan asas hukum serta konsep-konsep yuridis yang berkaitan dengan prinsip keadilan yang harus diperhatikan oleh pemerintah dalam hal ketenagakerjaan khususnya hal pemutusan hubungan kerja yang berkeadilan. Hal ini bertujuan untuk mendekatkan kepada gambaran masalah serta mempermudah dalam menganalisis penyelesaian masalah menjadi komperhensif dan akurat.

²⁶ Johny Ibrahim, *Pendekatan Ekonomi Terhadap Hukum*, Surabaya: Putra Media Nusantara dan ITS Press, 2009, hlm 302-303

4. Jenis Data

Jenis Data yang digunakan di dalam penelitian hukum adalah data sekunder yang didukung dengan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Data sekunder tersebut terdiri atas :

- a. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan yang terdiri dari peraturan-undangan, catatan resmi, risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan hakim yang diurut berdasarkan hirearki atau bahan hukum positif artinya suatu norma hukum yang mempunyai kekuatan mengikat.²⁷ Bahan hukum primer yang penulis gunakan berupa peraturan perundang-undangan yang bersumber dari Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 hasil Amandemen Keempat, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Perusahaan, Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

²⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta:Kencana Prenada Media Group, 2011, hlm. 35

tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, KUHP.

- b. Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang melengkapi bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder yang utama adalah buku teks karena buku teks berisi mengenai prinsip-prinsip dasar ilmu hukum dan pandangan-pandangan klasik para sarjana yang mempunyai kualifikasi tinggi²⁸. Hal ini meliputi Rancangan Undang-Undang, buku yang ditulis para ahli hukum yang berpengaruh, jurnal hukum, pendapat para sarjana, kasus-kasus hukum, yurisprudensi, hasil-hasil simposium mutakhir yang berkaitan dengan topik penelitian, dan catatan-catatan lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- c. Bahan tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan baham hukum sekunder seperti kamus hukum.

5. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Soerjono Soekanto, dalam penelitian lazimnya dikenal 3 (tiga) alat pengumpul data, yaitu studi dokumen atau bahan pustaka, pengamatan atau observasi, dan wawancara atau interview. Pengumpulan data adalah mencari dan mengumpulkan data yang diperlukan terhadap

²⁸ *Ibid.*, hlm. 142

berbagai jenis dan bentuk data yang ada di lapangan kemudian data tersebut dicatat.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah literatur dan perundang-undangan. Literatur, doktrin, dan perundang-undangan menjadi parameter dalam penelitian ini. Mengenai literatur, berisi mengenai prinsip dasar dari Hukum Ketenagakerjaan khususnya menjabarkan mengenai konsep-konsep dalam aturan mengenai pemutusan hubungan kerja di Indonesia serta pandangan-pandangan ahli mengenai hukum ketenagakerjaan, khususnya di Indonesia. Berkenaan dengan metode normatif/yuridis yang digunakan dalam skripsi ini maka penulis melakukan penelitian dengan memakai studi kepustakaan yang merupakan data sekunder yang berasal dari literatur.

6. Metode Analisis Data

Analisa data adalah kegiatan memaparkan data, sehingga diperoleh suatu kebenaran atau ketidakbenaran dari suatu hipotesis. Batasan ini diungkapkan bahwa analisis data adalah sebagai proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan ide seperti yang disarankan oleh data sebagai usaha untuk memberikan bantuan pada tema dan ide.²⁹ Berkaitan dengan hal itu, penulis menggunakan pola pikir logika deduktif. Setyosari menyatakan bahwa berpikir deduktif merupakan proses berfikir yang didasarkan pada

²⁹ Lexy J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994, hlm. 103.

pernyataan-pernyataan yang bersifat umum ke hal-hal yang bersifat khusus dengan menggunakan logika tertentu.³⁰ Dalam penelitian hukum, pola pikir deduktif ialah adanya suatu kesimpulan yang dikaitkan dengan premis umum seperti undang-undang, teori, doktrin, asas dan pada premis khusus dikaitkan dengan kenyataan faktual.

Selain itu, penulis juga menggunakan metode analisis data kualitatif. *Analysis is process of resolving data into its constituent component to reveal its characteristic elements and structure.*³¹ Analisis merupakan proses pemecahan data menjadi komponen-komponen yang lebih kecil berdasarkan elemen dan struktur tertentu. Menurut Bogdan dan Biglen dalam Moleong, Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesis, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.³²

Meskipun analisis kualitatif ini tidak menggunakan teori secara pasti sebagaimana kuantitatif, akan tetapi keabsahan dan kevalidan temuannya juga diakui sejauh peneliti masih menggunakan kaidah-kaidah penelitian. Menurut Patton dalam Kristi Poerwandari, yang harus selalu diingat peneliti adalah bagaimanapun analisis dilakukan, peneliti wajib

³⁰ *Ibid.*, hlm.103

³¹ Ian Dey, *Qualitative Data Analysis*, New York: RNY, 1995, hlm. 30.

³² Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009, hlm. 248

memonitor dan melaporkan proses dan prosedur-prosedur analisisnya sejujur dan selengkap mungkin.³³

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan disusun untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan yang dibagi kedalam 5 (lima) bab yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab 1 akan membahas mengenai Latar Belakang, Identifikasi Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan penelitian, Kerangka Pemikiran, Metode Penelitian, dan Sistematika Penelitian.

BAB II PROSES PERADILAN PIDANA ATAS KESALAHAN BERAT SERTA HUBUNGANNYA DENGAN ASPEK KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Bab II akan membahas mengenai aspek-aspek yang berkaitan dengan teori dalam proses peradilan pidana yang berkaitan dengan putusan mengenai pemutusan hubungan kerja pada bidang industrial serta teori keadilan yang menyertai dalam proses peradilan pidana tersebut terkait dengan pihak pengusaha maupun buruh. Paparan akan dimulai dari pembahasan muatan yang terkandung dalam ketenagakerjaan yang dititikberatkan pada pemutusan hubungan kerja, hingga berbagai hukum positif yang berkaitan dengan

³³ Kristi Poerwandari, *Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian Perilaku Manusia*, Depok: LPSP3 FP UI, 2005, hlm. 143

pemutusan hubungan kerja dalam bidang ketenagakerjaan hingga pada akibat hukum atas putusan suatu peradilan pidana yang bersangkutan.

BAB III HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DAN PENGATURAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI INDONESIA

Bab III akan membahas mengenai aspek-aspek yang berkaitan dengan ketenagakerjaan serta hukum positif yang mengikatnya terkait adanya pemutusan hubungan kerja di dalamnya.

BAB IV TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PROSES PERADILAN PIDANA (TAHAP PUTUSAN) ATAS KESALAHAN BERAT SEBAGAI DASAR BAGI PERUSAHAAN UNTUK MELAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK PASCA *JUDICIAL REVIEW* PASAL 158 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 BERDASARKAN ASAS KEADILAN

Pada Bab IV, penulis akan melakukan analisis terhadap permasalahan yang telah dijabarkan dalam identifikasi masalah yang berujung pada kesesuaian penyusunan peraturan perusahaan dalam hal pemutusan hubungan kerja dalam perusahaan sehingga tidak bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku, dan menganalisis sejauh apa proses peradilan pidana yang disyaratkan melalui Surat Edaran Menakertrans dapat memutus suatu perkara PHK secara ideal berdasarkan asas keadilan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab V, penulis akan membahas simpulan atas hasil analisis dan memberikan saran terhadap permasalahan yang terjadi serta memberikan masukan kepada para pihak yang berkompeten dalam bidang hukum.

