

**KAJIAN HUKUM TENTANG PENYELESAIAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI MEDAN**

(Studi Kasus Putusan Nomor 87/G/2013/PHI.MDN)

SKRIPSI

OLEH :

KHAIRUNNISA

NPM : 118400138

BIDANG HUKUM KEPERDATAAN



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2015

**KAJIAN HUKUM TENTANG PENYELESAIAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI MEDAN**

(Studi Kasus Putusan Nomor 87/G/2013/PHI.MDN)

SKRIPSI

OLEH :

KHAIRUNNISA

118400138

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan

Gelar Sarjana Di Fakultas Hukum

Universitas Medan Area

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2015

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : **KAJIAN HUKUM TENTANG PENYELESAIAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN
NEGERI MEDAN (Studi Kasus Putusan Nomor
87/G/2013/PHI.MDN)**

N a m a : **KHAIRUNNISA**

N P M : 118400138

FAKULTAS : HUKUM

BIDANG STUDI : KEPERDATAAN

Disetujui oleh :
Komisi Pembimbing

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

(H. A. Lawali Hasibuan, SH, MH)

(Zaini Munawir, SH. M.Hum)

Dekan

(Prof. H. Syamsul Arifin, SH, MH)

Tanggal Lulus : 31 Juli 2015

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan..... 2015

Materai
Rp.6000

(**KHAIRUNNISA**)

118400138

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

IDENTITAS DIRI

Nama Lengkap : KHAIRUNNISA
Tempat & Tanggal Lahir : Tandam Hilir II, 22 Juni 1993
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Tandam Hilir II psr V
kec. Hampan Perak
Telepon : 087769166815

PENDIDIKAN FORMAL

Tahun 1999-2005 : SDN 104193
Tahun 2005-2008 : Mts Swasta AlWashliyah
Tandam Hilir II
Tahun 2008-2011 : SMKN 1 Stabat
Tahun 2011-2015 : Universitas Medan Area

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini saya perbuat dengan sebenarnya.

Hormat Saya

KHAIRUNNISA

ABSTRAK

OLEH

KHAIRATUNNISA

NPM : 118400138

BIDANG : HUKUM PERDATA

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha antar buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah berdasarkan perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu hal yang pada beberapa tahun yang lalu merupakan suatu kegiatan yang sangat ditakuti oleh karyawan yang masih aktif bekerja.

Permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut : Bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan Bagaimana proses hukum penyelesaian perselisihan hubungan kerja di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Medan pada putusan Nomor 87/G/2013/PHI.Mdn. Batasan masalah dalam penelitian ini mencakup kajian hukum tentang penyelesaian hubungan industrial di pengadilan hukum industrial pada pengadilan negeri medan (Studi kasus putusan Nomor 87/G/2013/PHI.Mdn.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, tipe penelitian ini bersifat deskriptif analisis dengan menggunakan pendekatan yuridis normative dan pendekatan yuridis empiris. Tehnik pengumpulan data dengan menggunakan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan.

Atas putusan Pengadilan Hukum dalam Putusan Nomor **87/G/2013/PHI.Mdn** Putusan Majelis Hakim dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja antara PT. Kurnia Tetap Mulia/JW. Marriot Medan dengan karyawannya putus sejak 03 januari 2013 dan menghukum pengusaha (tergugat), untuk membayar uang pesangon, uang THR 2013 dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima oleh penggugat, sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Penyelesaian Hubungan Industri.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan petunjuk dan hidayah-Nya, sehingga penulisan proposal ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulisan skripsi ini merupakan sebagai salah satu persyaratan akademik untuk menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area Medan.

Adapun judul skripsi ini adalah **“Kajian Hukum Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan (Studi Kasus Putusan No. 87/G/2013/PHI.MDN)”**..

Dalam menyelesaikan tulisan ini penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan yang berbahagia ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Yakub Matondang, MA selaku rector Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. H. Syamsul Arifin, S.H, M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
3. Bapak Suhatrizal, S.H, M. Hum, selaku Wakil Dekan Bid. Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
4. Bapak Taufik Siregar, S.H, M.Hum, selaku Wakil Dekan Bid. Kemahasiswaan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
5. Zaini Munawir, S.H, M.Hum, selaku Ketua Bidang Hukum Keperdataan Universitas Medan Area.
6. Bapak H.A Lawali hsb, S.H, M.H, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan petunjuk, arahan serta masukan kepada penulis.
7. Bapak Zaini Munawir, S.H, M.Hum, selaku Dosen Pembimbing II yang memberikan petunjuk, arahan serta bimbingan kepada penulis.

8. Bapak Abi Jumbroh Harahap, S.H, M.Kn, selaku Sekretaris seminar proposal yang telah memberikan masukan serta arahan dalam penulisan skripsi ini.
9. Bapak Ibu Dosen dan sekaligus Staff Administrasi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
10. Ayahanda dan Ibunda tercinta Rabianto dan Zamrah, yang telah memberikan dorongan moril dan materil kepada penulis sehingga penulis mampu menjadi seorang sarjana dan semoga kasih sayang mereka menyertai penulis.
11. Terima kasih kepada abang saya Ali Rojali yang telah banyak memberi dukungan dan semangat agar penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
12. Terima kasih juga kepada kawan-kawan sealmamater, yang telah memberikan dorongan yang membangun dan nasehat yang baik sehingga nantinya ilmu yang didapatkan penulis bisa dipergunakan dan diaplikasikan di dalam masyarakat..
13. Buat teman-teman seperjuangan, khususnya anak perdata semoga kita nantinya sukses semuanya dan menjadi pemimpin, Amin.

Demikian penulis ucapkan semoga skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi kita semua, akhir kata penulis berdoa kiranya Allah SWT membalas Budi baik mereka, sehingga skripsi ini bermanfaat bagi ilmu pengetahuan khususnya pada bidang hukum terlebih kepada penulis sendiri.

Medan, April 2015

Penulis

Khairunnisa

NPM 11840013

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI ii

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Identifikasi Masalah 6

1.3 Pembatasan Masalah 6

1.4 Perumusan Masalah 6

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian 7

BAB II. LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori 8

2.2 Kerangka Pemikiran 35

2.3 Hipotesis 36

BAB. III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Sifat, Lokasi dan Waktu Penelitian 40

3.2 Teknik Pengumpulan Data 42

3.3 Analisis Data 42

**BAB. IV PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA DI
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja	43
2. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Kasus dan Tanggapan Kasus Putusan No. 87/G/2013/PHI.Mdn	48

BAB. V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	56
B. Saran	58

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era industrialisasi di atas kemajuan pengetahuan dan teknologi informasi, perselisihan hubungan industrial menjadi semakin kompleks, untuk penyelesaiannya diperlukan institusi yang mendukung mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan tersebut di atas. Perselisihan hubungan industrial umumnya terjadi karena terdapat ketidaksepahaman dan perbedaan kepentingan antara pelaku usaha dan pekerja.

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha antar buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah berdasarkan perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha”.¹

Hubungan industrial pada dasarnya adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja. Dalam hubungan tersebut memang tidak selamanya akan berjalan lancar-lancar saja dalam arti tidak ada permasalahan yang timbul dari hubungan industrial. Ini terbukti dengan

¹ Lalu Husni, “*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hal. 63

banyaknya pemberitaan di media massa saat ini yang memberitakan perselisihan-perselisihan di dalam hubungan industrial tersebut.

Banyaknya faktor yang menjadi penyebab dalam permasalahan atau perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, yang antara lain adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) atau karena tidak adanya pemenuhan hak-hak bagi pekerja. Namun tidak hanya itu, permasalahan hubungan industrial juga bisa terjadi antara para pekerja sendiri. Misalkan antara serikat pekerja dalam saat perusahaan.²

Karena banyaknya perselisihan-perselisihan yang timbul dalam hubungan industrial tersebut, maka perlu dicari cara terbaik dalam menyelesaikan permasalahan atau perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha atau pekerja dengan pekerja. Lalu yang menjadi pertanyaan adalah bagaimana menyelesaikan masalah tersebut? Hal ini perlu dikaji secara komprehensif sehingga dalam hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha tercipta sebuah hubungan yang harmonis dalam upaya mewujudkan suasana ketenagakerjaan yang baik dan harmonis di negeri ini.

Hubungan Industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada dalam perusahaan. Undang-Undang ketenagakerjaan telah mengatur prinsip-prinsip dasar yang perlu kita kembangkan dalam bidang hubungan industrial. Arahnya adalah untuk menciptakan sistem dan

² Lalu Husni, "*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*", PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hal. 41-42.

kelembagaan yang ideal, sehingga tercipta kondisi kerja yang produktif, harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Sebagai Undang-Undang yang bersifat khusus, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan pengertian Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, diluar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Sebelum diberlakukan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyesuaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan Swasta. Penyelesaian berdasarkan kedua Undang-Undang tersebut ternyata dirasakan sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat, karena tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan yang terjadi terutama mengenai hak-hak para pekerja/buruh.³

Perselisihan hubungan kerja terdiri dari perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja. Perselisihan hubungan kerja

³ Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, "*Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktik*", PT. Alumni, Bandung, 2011, hal 61.

pada dasarnya diselesaikan di pengadilan perselisihan hubungan industrial (Pengadilan PHI).

Sebelum mencapai tahap atau tingkat pengadilan PHI dapat di tempuh tahap-tahap awal atau alternatif yang terdiri dari :

- a. Lembaga bipartite
- b. Mediasi
- c. Konsiliasi, dan
- d. Arbitrase.⁴

Dalam hal ini maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Kajian Hukum Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan (Studi Kasus Putusan No. 87/G/2013/PHI.MDN)”**.

Sebagaimana kita ketahui bahwa suatu karya ilmiah harus diberi judul, karena ia dapat menggambarkan apa yang menjadi inti sari karangan atau karya ilmiah dimaksud.

Untuk mengetahui pengertian judul skripsi ini lebih mendalam dibawah ini penulis akan menguraikan kaitannya dengan judul skripsi ini, yaitu :

1. Penyelesaian, proses, cara, perbuatan, menyelesaikan.
2. Perselisihan adalah pertikaian, pertentangan pendapat.⁵

⁴ Enggi Sudjana, *“Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering”*, PPMI, Jakarta, 2005, hal 12.

⁵ W.I.S.Poerwadarminta, *“Kamus Umum Bahasa Indonesia, Penerbit”*, Balai Pustaka, Jakarta, 2004, hal. 152.

3. Hubungan, Keadaan berhubungan, terikat
4. Kerja, kegiatan melakukan suatu yang dilakukan
5. Di, kata depan untuk menandai tempat
6. Pengadilan hubungan industrial, Pengadilan Hubungan Industrial berada pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada disetiap Ibu Kota Provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan. Khususnya pada Kabupaten Kota yang padat industri, Pengadilan Hubungan Industri dibentuk dengan Keputusan Presiden pada Pancasila Pengadilan Negeri setempat.
7. Pada, kata depan yang dipakai untuk menunjukkan posisi di atas atau di dalam hubungan dengan.
8. Pengadilan Negeri Medan, merupakan sebuah lembaga peradilan dilingkungan peradilan umum yang bertempat di kota Medan.

Jadi maksud judul tersebut diatas adalah tentang suatu proses untuk menyelesaikan sebuah perkara/perselisihan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan Negeri Medan.

1. 2. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu :

- A. Bagaimanakah mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial?
- B. Bagaimana proses hukum penyelesaian perselisihan hubungan kerja pada pengadilan negeri Medan pada putusan No. 87/G/2013/PHI.MDN?

1.3. Pembatasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini mencakup kajian hukum tentang penyelesaian hubungan industrial pada pengadilan negeri Medan (Studi kasus putusan Nomor 87/G/2003/PHI.MDN).

1.4. Perumusan Masalah

Untuk memudahkan dalam mencapai tujuan dalam pembahasan skripsi ini, maka harus terlebih dahulu dibuat permasalahan yang sesuai dengan judul yang di ajukan penulis, karena inilah yang menjadi dasar penulis untuk melakukan pembahasan selanjutnya.

Jadi, yang menjadi masalah pokok didalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

- A. Bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial!
- B. Bagaimana proses hukum penyelesaian perselisihan hubungan kerja pada pengadilan negeri Medan pada putusan No. 87/G/2013/PHI.MDN!

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Pada dasarnya tujuan utama pada penelitian ini adalah :

1. Yang paling utama adalah untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area, dimana hal ini merupakan kewajiban bagi mahasiswa yang ingin mengakhiri perkuliahan di perguruan tinggi program Strata Sarjana (S-1).
2. Penulis juga ingin menyumbangkan pemikiran dan pengetahuan kepada almamater penulis.
3. Penulis ingin menyumbangkan pemikiran dan pengetahuan kepada masyarakat luas, sehingga masyarakat mengetahui proses hukum dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja di industrial.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan tersebut, manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Memberikan gambaran umum mengenai cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Sebagai sumbangan pemikiran dan tambahan informasi bagi para pengambil kebijakan dalam merumuskan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada pengadilan negeri Medan.
3. Sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi penelitian selanjutnya dengan kajian yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teori

A. Pengertian Perjanjian Kerja

1. Menurut KUH Perdata

Perjanjian kerja yang dalam Bahasa Belanda *Arbeidsoverenkoms*, perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri dengan mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.

Pasal 1601a KUH Perdata memberikan pengertian sebagai berikut :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”⁶

Dalam perumusan Pasal 1601 a KUH Perdata kurang lengkap karena disini yang mengakibatkan diri diri hanyalah buruh, mengakibatkan diri untuk dibawah pimpinan pihak yang lainnya, yaitu majikan (pengusaha). Padahal pada tiap perjanjian yang memiliki dua pihak, yang mengakibatkan diri adalah kedua belah pihak yang bersangkutan.

⁶ KUH Perdata Pasal 1601a

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Angka 14 memberikan pengertian yakni :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Wiwiho Soedjono menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang perorangan pada suatu pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapat upah.⁷ Sedangkan Lalu Husni menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapat upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan pembayar upah.⁸

Apabila ditelaah perjanjian kerja sebagaimana dimuat pada Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka Imam Supomo sebagai mana dikutip Saiful Anwar terlihat bahwa ketentuan tersebut menunjukkan bahwa suatu perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu, sehingga dapat dilakukan dengan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak.⁹ Menurut penjelasan Pasal 51 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun

⁷ Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Jakarta : Bina Aksara, 1983, Hal.9.

⁸ Lalu Husni, *Hubungan Kerja Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2002, Hal. 51

⁹ Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha, Pelengkap Hubungan Industrial Syariah*, Penerbit Kelompok Hukum dan Masyarakat Fakultas Hukum USU, Medan, 2007, Hal. 45

dijelaskan pula oleh Saiful Anwar “Melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan”. Untuk memberikan kepastian hukum dalam hubungan kerja sebaiknya perjanjian kerja dibuat secara tertulis.

Oleh karenanya maka peraturan pemerintah didalam membuat kebijakan dasar tentang pembuatan perjanjian kerja ini adalah sangat diperlukan. Untuk menentukan serta membuat kepastian hukum didalam masalah perburuhan ini.

Selain memuat perjanjian kerja sebagaimana dimuat dalam Pasal 1 Angka 14, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga ada mengatur tentang perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, yang merupakan dasar hukum perjanjian kerja secara *outsourcing*. Hal ini ditemukan dam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi :

1. Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) didasarkan atas dasar :
 - a. Jangka waktu, atau
 - b. Selesaiya suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dapat dimengerti bahwa pengertian kerja untuk waktu tertentu dikenal dalam praktiknya anatar lain dilakukan secara *outsourcing*, dimana dalam isi perjanjian tertentu pekerjaan yang diperjanjikan kepada tenaga kerja waktunya terbatas sesuai dengan kesepakatan yang dibuat.

Outsourcing adalah sumber daya atau tenaga kerja disediakan oleh perusahaan jasa ketenagakerjaan untuk keperluan perusahaan pengguna tenaga kerja. Kegiatan *outsourcing* dilakukan melalui pemborongan pekerjaan untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi atau diluar kegiatan usaha pokok suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain usaha pelayanan kebersihan, usaha penyediaan makanan bagi pekerja, usaha tenaga pengamanan dan perminyakan serta usaha penyediaan angkutan kerja.¹⁰

Pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan lebih umum. Dikatakan lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah upah disamping hak dan kewajiban lain yang akan dibicarakan secara tersendiri.

Pengertian perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja itu lisan atau tertulis, demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni :¹¹

¹⁰ Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, 2007, Hal. 32

¹¹ Lalu Husni, *Op.Cit*, Hal. 56

Adanya unsur *work* atau pekerjaan yaitu dalam perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan izin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603a yang berbunyi :

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga untuk menggantikannya”.

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya maka menurut hukum juga pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

B. Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

Para pihak dalam perjanjian kerja terdiri dari 2 (dua) yaitu majikan (pengusaha) dan buruh (pekerja). Kedua belah pihak inilah yang berhubungan dalam perjanjian kerja yang melahirkan hak dan kewajiban secara bertimbal balik. Dengan demikian maka dijelaskan kewajiban buruh menjadi hak pengusaha dan kewajiban pengusaha menjadi hak menjadi hak buruh.

Menurut Halili Toha dan Hari Pramono, “kewajiban pekerja adalah melakukan pekerjaan menurut petunjuk majikan/pengusaha”.¹² Hal ini menjelaskan pekerja memiliki kewajiban dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya oleh majikan. Selain kewajiban tersebut maka tenaga kerja juga berhak untuk :

¹² Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Bina Aksara, Jakarta, 1997, Hal. 51.

1. Mendapatkan upah dan gaji sesuai yang diperjanjikan dan yang ditetapkan dalam perundang-undangan.
2. Mendapatkan perlindungan dan kesejahteraan kerja.
3. Mendapat keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Memperoleh waktu istirahat, cuti dan lain sebagainya.
5. Memperoleh atau meningkatkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.¹³

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 5 menyatakan dalam arti kata majikan adalah :

- a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pengusaha sebagaimana disebutkan diatas memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja dan secara bertimbal balik pula pengusaha berhak untuk memperoleh hasil kerja dari para pekerjanya.

¹³ *Ibid*, Hal. 52.

1. Pengertian Pekerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka (2) disebutkan, tenaga kerja adalah setiap orang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun fikiran.

Istilah pekerja atau buruh muncul sebagai istilah buruh. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda. Dahulu yang dimaksudkan dengan buruh adalah orang-orang pekerja keras seperti kuli, mandor, tukang dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengajarkan pekerjaan halus, seperti pegawai administrasi yang biasa duduk dimeja disebut dengan *white collar* (berkerah putih). Biasa orang-orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja dikantor dan juga orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya.¹⁴

Pemerintah Hindia Belanda membedakan antara *blue collar* dengan *white collar* semata-mata untuk memecah belah golongan bumi putera, dimana oleh pemerintah Belanda antara *white collar* dengan *blue collar* diberikan kedudukan status yang berbeda. Orang-orang *white collar* dikatakannya adalah orang-orang yang terhormat yang pantang melakukan pekerjaan kasar, sedangkan *blue collar* adalah kuli kasar yang hampir sama kedudukan dengan budak yang harus tunduk

¹⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenaga Kerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2007, Hal. 20.

dan patut, terhormat kepada orang-orang *white collar*. Disinilah letak kelicikan penjajahan Belanda untuk memecah belah Bangsa Indonesia sesuai dengan prinsip *de vide et impera*.

Pada awalnya sejak diadakan seminar Hubungan Perburuhan Pancasila pada tahun 1974 istilah buruh direkomendasikan untuk diganti dengan istilah pekerja.¹⁵ Pasal 2 disebutkan bahwa “yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja dan lain-lain badan kolektif” jelas disini UUD 1945 menggunakan istilah pekerja untuk pengertian buruh. Oleh karena itu disepakati penggunaan kata pekerja sebagai pengganti kata buruh karena mempunyai dasar hukum yang kuat.

Namun kemudian, dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan istilah pekerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh.

2. Pengertian Pengusaha

Pengertian pekerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan hukum lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Adanya istilah perseorangan dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang-Undang Tahun 2013 ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan. Nuansa baru tersebut akan mencakup Ibu Rumah Tangga dalam istilah pemberi kerja, sehingga pembantu rumah tangga (PRT) yang

¹⁵ *Ibid*, Hal. 20.

dipekerjakannya haruslah mendapatkan perlindungan sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.¹⁶

Kamus besar Bahasa Indonesia menjelaskan bahwa majikan ialah pengusaha suatu perusahaan atau orang yang memberi pekerjaan.¹⁷

Orang yang menjalankan sendiri perusahaan yang bukan miliknya menurut Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diatas adalah sama dengan pimpinan perusahaan yang dimaksudkan oleh HMN Purwosutjipto. Menurut beliau sifat hubungan hukum yang terjadi antara pemilik perusahaan dengan pengurus (pimpinan perusahaan) adalah sebagai berikut :

1. Hubungan perburuhan, yaitu hubungan yang bersifat subordinasi antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Yang memerintah dan yang diperintah, Pengurus perusahaan (pimpinan perusahaan dengan sebaik-baiknya), sedangkan pengusaha mengikatkan dirinya untuk membayar upahnya.
2. Hubungan pemberian kuasa, yaitu hubungan hukum yang diatur dalam Pasal 1792 KUH Perdata. Pengusaha (pemilik perusahaan) merupakan pemberi kuasa, sedangkan si pimpinan perusahaan merupakan pemegang kuasa, pemegang kuasa mengikatkan diri untuk menjalankan perintah pemberi kuasa. Sedangkan pemberi kuasa mengikatkan diri untuk member upah sesuai dengan perjanjian yang bersangkutan.¹⁸ Dalam pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan disamakan dengan pengusaha).

¹⁶ Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.* Hal. 29

¹⁷ *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Pusat Bahasa Edisi Keempat Departemen Pendidikan Nasional, 2008, Hal.191.

¹⁸ Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.* Hal. 30-31.

C. Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan tertulis (Pasal 51 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidak mampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.

Dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan.¹⁹

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha.
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh.
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan,
- d. Tempat pekerjaan,
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran,
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja.
- g. Mulai dan jangka waktu perjanjian kerja dibuat,

¹⁹ Lalu Husni, *Op.Cit*, Hal. 59

- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja,
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya atau selainnya pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu hanya dibuat secara tertulis (Pasal 57 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja.

Dalam Pasal 59 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman.
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau perijakan.

D. Perselisihan Hubungan Kerja

Perselisihan hubungan kerja adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang dapat terjadi karena perbedaan dalam melaksanakan dan menafsirkan undang-undang, perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

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 pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Pasal 1 angka 22 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri secara historis pengertian “Perselisihan hubungan industrial” sebelumnya disebut sebagai “Perselisihan Perburuhan” yang didefinisikan sebagai pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat- syarat kerja, dan/atau keadaan perburuhan. (Pasal 1 ayat 1 huruf c Undang-Undang No. 22 Tahun 1957) Melalui Kepmen Tenaga Kerja No. Kep 15 A/Men/1994, istilah “perselisihan Buruh” diganti menjadi “Perselisihan hubungan industrial . Perselisihan industrial”.

Hubungan Industrial Adalah suatu Sistem atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, unsur karyawan dan pemerintah yang didasarkan *differences* nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945 Negara Kesatuan Republik Indonesia, (Pasal 1 Ayat 22 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Pelaksanaan Hubungan Industrial tersebut diatur *hearts* bentuk ketentuan, baik ketentuan normatif maupun ketentuan perundangan yang berlaku.

Ketentuan normatif adalah segala ketentuan yang mengatur mengenai hak dan kewajiban yang timbul akibat adanya hubungan industrial yang telah disepakati diposkan karyawan dan pengusaha. Ketentuan normatif tersebut tidak boleh kurang dari standar minimal yang diatur *hearts* ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku, misalnya; ketentuan perihal upah propinsi minimal (UMP), lembur tunjangan, tunjangan kesehatan dan lain-lain.

Perselisihan hubungan industrial, yaitu suatu kondisi dimana terdapatnya perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan kepentingan antara pengusaha dengan karyawan karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK) atau perjanjian Kerjasama.

E. Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Perselisihan Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dalam melaksanakan hubungan kerja terkadang terjadi perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Perselisihan yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam hubungan kerja dapat menyebabkan

terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) mengatur bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

1. Melakukan penipuan, pencurian dan penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
3. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja;
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan kerja;
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau di lingkungan kerja;
6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;

8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
10. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pembuktian bahwa pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh tertangkap tangan;
2. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
3. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
2. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku;
3. Pekerja/buruh menjalankan ibadah ibadah yang diperintahkan agamanya;

4. Pekerja/buruh menikah;
5. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
6. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;\
7. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan mengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan tersebut di atas adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.²⁰

Penyebab – penyebab perselisihan hubungan kerja antara lain :

1. Komunikasi : salah pengertian yang berkenaan dengan kalimat, bahasa yang sulit dimengerti, atau informasi yang mendua dan tidak lengkap, serta gaya konsisten.
2. Struktur : pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan–kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan, persaingan untuk memperebutkan sumber daya–sumber daya yang terbatas, atau saling

²⁰ <http://www.hukumtenagakerja.com/sebab-sebab-terjadinya-pemutusan-hubungan-kerja>

ketergantungan dua atau lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mereka.

3. Pribadi : ketidaksesuaian tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi karyawan dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka, dan perbedaan dalam nilai-nilai persepsi.²¹

F. Akibat Terjadinya Perselisihan Hubungan Kerja

Prinsip hubungan industrial yang diterapkan di Indonesia adalah prinsip hubungan industrial Pancasila. Prinsip ini menghendaki bahwa dalam mengatasi berbagai permasalahan atau sengketa di bidang ketenagakerjaan yang terjadi harus diselesaikan melalui prinsip hubungan industrial Pancasila.

Terjadinya perselisihan di antara manusia merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri, oleh karena itu yang penting dilakukan adalah bagaimana cara mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih.

Yang menjadi pokok pangkal kekurangpuasan pada umumnya berkisar pada masalah :

- a. Pengupahan;
- b. Jaminan sosial;
- c. Perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian;

²¹ http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/03/konflik-kerja-definisi-jenis-dan_10.html

- d. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban;
- e. Adanya masalah pribadi.²²

Perselisihan perburuhan yang terjadi akibat pelanggaran hukum pada umumnya disebabkan karena :

- a. Terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan.

Hal ini tercermin dari tindakan-tindakan pekerja/ buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum, misalnya pengusaha tidak mempertanggungjawabkan buruh/ pekerjanya pada program jamsostek, membayar upah di bawah ketentuan standar minimum yang berlaku, tidak memberikan cuti dan sebagainya.

- b. Tindakan pengusaha yang diskriminatif, misalnya jabatan, jenis pekerjaan, pendidikan, masa kerja yang sama tapi karena perbedaan jenis kelamin lalu diperlakukan berbeda.

Sedangkan perselisihan perburuhan yang terjadi tanpa didahului oleh suatu pelanggaran, umumnya disebabkan oleh :

- a. Perbedaan dalam menafsirkan hukum perburuhan, misalnya menyangkut cuti melahirkan dan gugur kandungan, menurut pengusaha buruh/ pekerja wanita tidak berhak atas cuti penuh karena mengalami gugur kandungan, tetapi menurut buruh / serikat buruh bahwa hak cuti tetap harus diberikan

²² Zaeni Asyhadi, *Hukum Perusahaan dan Kepailitan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2004, Hal. 201

dengan upah penuh meskipun buruh hanya mengalami gugur kandungan atau tidak melahirkan.

- b. Terjadi karena ketidaksepahaman dalam perubahan syarat-syarat kerja, misalnya buruh/ serikat buruh menuntut kenaikan upah, uang makan, transportasi, tetapi pihak pengusaha tidak menyetujui.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan dalam Pasal 1 angka 1 bahwa : “Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan”.

Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dapat di bagi dalam 4 macam atau jenis perselisihan, yaitu :

a. Perselisihan Hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Menurut pendapat Lalu Husni (2005:43) bahwa : “Berdasarkan pengertian di atas, jelaslah bahwa perselisihan hak (*rechtsgeschil*) merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para

pihak termasuk di dalamnya hal-hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan dan perundang-undangan yang berlaku”.²³

b. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/ atau perubahan syarat-syarat kerja yang diterapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Perselisihan kepentingan terjadi karena “ ketidaksesuaian paham dalam perubahan syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

Sedangkan menurut pendapat lain perselisihan kepentingan (*interest disputes*) adalah : “*Involve disagreement over the formulation of standars terms and condition of employment, as exist in a deadlock in collective bergaining negotiations*”.²⁴

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dilihat adanya perbedaan antara perselisihan hak dengan perselisihan kepentingan, dalam perselisihan hak yang dilanggar adalah hukumannya baik yang ada dalam peraturan perundang-undangan, dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sedangkan dalam perselisihan kepentingan menyangkut pembuatan hukum dan/ atau perubahan terhadap substansi hukum yang telah ada.

²³ Lalu Husni, “*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*”, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2005, Hal. 43.

²⁴ Lalu Husni, *Ibid*, Hal. 45

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Selain perselisihan hak dan kepentingan dalam hubungan industrial juga dikenal adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Perselisihan PHK berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah : “Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”.

Perselisihan PHK ini merupakan jenis perselisihan yang paling banyak terjadi, pihak pengusaha dengan berbagai alasan mengeluarkan surat PHK kepada pekerja/ buruh tertentu jika pengusaha menganggap bahwa pekerja/ buruh sudah tidak dapat lagi bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan, tetapi PHK juga dapat dilakukan atas permohonan pekerja/ buruh karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/ buruh.²⁵

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja serta dasar-dasar yang dapat dijadikan alasan PHK, termasuk larangan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

1. Pekerja/ buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;

²⁵
pancasila/

<https://atikaic.wordpress.com/2013/04/30/jenis-perselisihan-hubungan-industrial-pancasila/>

2. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
4. Pekerja/buruh menikah;
5. Pekerja/ buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
6. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
7. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/ atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
8. Pekerja/ buruh yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;

Selain adanya larangan bagi pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan-alasan tersebut di atas, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga diatur

tentang alasan yang memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk melakukan PHK terhadap pekerja/ buruh dengan alasan pekerja/ buruh melakukan kesalahan berat, yaitu :

1. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang atau uang milik pengusaha atau milik teman sekerja dan atau milik teman pengusaha;
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
3. Mabuk, minum-minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di tempat kerja;
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;

Terhadap pekerja yang terbukti melakukan kesalahan berat seperti tersebut, kepadanya tidak diberikan uang pesangon. Namun demikian, pekerja yang bersangkutan berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian.

PHK juga dapat diajukan oleh pekerja/ buruh kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

1. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;

2. Membujuk dan/ atau menyuruh pekerja/ buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
3. Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;
5. Memerintahkan pekerja/ buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan, atau;
6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/ buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja terjadi berdasarkan alasan sebagaimana disebutkan di atas, pekerja berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian.

d. Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 khususnya dalam Pasal 1 angka 5 disebutkan bahwa Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah : “Perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh dengan serikat pekerja/ serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat-pekerjaan”.

Sejalan dengan era keterbukaan dan demokratisasi, dalam dunia industri yang diwujudkan dengan adanya kebebasan untuk berserikat bagi pekerja/ buruh, sehingga jumlah serikat pekerja/ buruh di suatu perusahaan tidak dibatasi. Dengan semakin bertambahnya jumlah serikat pekerja/ serikat buruh, maka perselisihan antar sesama serikat pekerja/ serikat buruh juga semakin besar potensi untuk terjadi, hal ini menurut Lalu Husni (2005:52) dapat terjadi dalam hal : “Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pihak pengusaha , serikat pekerja/buruh yang satu mengklaim bahwa dirinya yang berwenang membuat perjanjian tersebut dengan pihak pengusaha, sementara serikat pekerja/ buruh yang lain juga mengatakan hal yang sama”.

Faktor lain yang juga dapat menjadi penyebab terjadinya perselisihan antar serikat pekerja/buruh adalah masalah keanggotaan dari masing-masing serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

G. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian hubungan industrial diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PHI). Yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan

hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.²⁶

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang PHI, jenis-jenis hubungan industrial meliputi:

1. Perselisihan hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama. Contohnya;

- (i) Dalam Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dan perjanjian kerja;
- (ii) Ada kesepakatan yang tidak dilaksanakan; dan
- (iii) Ada ketentuan normatif tidak dilaksanakan.

2. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang diterapkan dalam perjanjian kerja, atau PP, atau PKB. Contohnya: kenaikan upah, transpor, uang makan, premi dana lain-lain.

²⁶ <http://www.hukumtenagakerja.com/jenis-jenis-perselisihan-hubungan-industrial/>

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Contohnya; ketidaksepakatan alasan PHK dan perbedaan hitungan pesangon.

4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan.

Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatan pekerjaan.

Sejalan dengan era keterbukaan dan demokratisasi, dalam dunia industri yang diwujudkan dengan adanya kebebasan untuk berserikat bagi pekerja/ buruh, sehingga jumlah serikat pekerja/ buruh di suatu perusahaan tidak dibatasi.

Dengan semakin bertambahnya jumlah serikat pekerja/ serikat buruh, maka perselisihan antar sesama serikat pekerja/ serikat buruh juga semakin besar potensi untuk terjadi, hal ini menurut Lalu Husni (2005:52) dapat terjadi dalam hal : “Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pihak pengusaha , serikat pekerja/ buruh yang satu mengklaim bahwa dirinya yang berwenang membuat perjanjian tersebut dengan pihak pengusaha, sementara serikat pekerja/ buruh yang lain juga mengatakan hal yang sama”.

Faktor lain yang juga dapat menjadi penyebab terjadinya perselisihan antar serikat pekerja/ buruh adalah masalah keanggotaan dari masing-masing serikat pekerja/ buruh dalam satu perusahaan.²⁷

Yang menjadi Permasalahan dari pembagian jenis Perselisihan tersebut diatas adalah bahwa Undang-Undang PPHI tidak mengatur secara tegas jika terjadi Perselisihan akibat pelanggaran Undang-Undang yang bersifat memaksa, contohnya Pelanggaran terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1992 Tentang Jamsostek atau Pelanggaran terhadap Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh. Sebab konsekwensi terhadap Pihak yang melanggar Undang-Undang yang bersifat memaksa adalah Hukuman Pidana, sebagaimana yang telah diatur pada kedua Undang-Undang yang dicontohkan diatas. Jika Pelanggaran terhadap Undang-Undang yang bersifat memaksa digolongkan pada salah satu dari 4 (empat) jenis Perselisihan tersebut diatas, maka hal tersebut tentu saja tidak dapat dibenarkan.

2.1. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam skripsi ini penulis bagi dalam lima bab yang masing-masing terdiri dari beberapa sub bab, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang : Latar Belakang, Identifikasi Masalah, Pembatasan Masalah, Perumusan Masalah serta Tujuan dan Manfaat.

²⁷ <http://raypratama.blogspot.com/2012/02/jenis-perselisihan-hubungan-industrial.html>

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan diuraikan : Uraian Teori, Pengertian Perjanjian Kerja, Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja, Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan : Jenis, Sifat, Lokasi dan Waktu Penelitian, Teknik Pengumpulan Data dan Analisis Data.

BAB IV PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Dalam bab ini akan di uraikan : Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja, Prosedur Penyelesaian Perselisihan Kasus dan Tanggapan Kasus Putusan No. 87/G/2013/PHI.MDN

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dimana di dalamnya berupa kesimpulan dan saran.

2.3. Hipotesis

Dalam penulisan skripsi ini memakai hipotesa untuk menuju kebenaran dari penulisan dimana menurut Bambang Sunggono, yang menyatakan “hipotesa

pada dasarnya dugaan peneliti tentang hasil yang akan di dapat tujuan ini dapat diterima apabila ada cukup data untuk membuktikannya.²⁸

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

A. Penyelesaian perselisihan hubungan kerja atau hubungan industrial pada dasarnya diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Sebelum mencapai tahap atau tingkatan pengadilan hubungan industrial (PHI) dapat ditempuh tahap-tahap awal atau alternative yang terdiri dari, lembaga bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

- Lembaga bipartit adalah suatu bentuk perundingan antara pekerja buruh atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan kerja. Penyelesaian bipartit ini wajib dilaksanakan dan dibuat risalah yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.

- Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang ditengahi oleh seseorang atau lebih mediator yang netral. Pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan diangkat beberapa orang pegawai sebagai mediator yang berfungsi melakukan mediasi menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja.

²⁸ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997, Hal. 109.

- Konsiliasi adalah masyarakat yang telah berpengalaman dibidang hubungan kerja dan menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ditunjuk oleh Menteri melakukan konsiliasi dan anjuran tertulis kepada pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Daftar konsiliasi untuk satu wilayah kerja disediakan dikantor pemerintah yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan. Atas kesepakatan para pihak yang berselisih pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih dan meminta konsiliator dari daftar konsiliator setempat untuk menyelesaikan perselisihan mereka mengenai kepentingan atau PHK.

- Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan oleh seorang atau tiga orang arbiter, yang atas kesepakatan para pihak yang berselisih diminta menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antara serikat pekerja.

B. Proses atau tahapan dan cara penyelesaian hukum pemutusan hubungan kerja pada (**Studi kasus putusan No. 87/G/2013/PHI.MDN**) yaitu :

1. Proses pengajuan gugatan

Pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Pengajuan gugatan tersebut wajib dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Kalau tidak lampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi berkas dikembalikan kepada para pihak yang mengajukan gugatan.

2. Proses pemeriksaan

Dalam proses pemeriksaan perkara pada pengadilan hubungan industrial pemeriksaan dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

a. Pemeriksaan dengan acara biasa, pada pemeriksaan acara biasa Majelis Hakim dalam 7 (tujuh) hari kerja menetapkan sidang, pemanggilan saksi atau saksi ahli.

b. Pemeriksaan dengan acara cepat, apabila terdapat kepentingan para pihak dan atau pihak yang lain cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan darin yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak atau salah satu pihak dapat memohon kepada pengadilan hubungan industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat ketua pengadilan negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut selama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan terhadap penetapan pemeriksaan dengan acara pemeriksaan cepat tidak digunakan upaya hukum.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Sifat, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian kualitatif. Sebagaimana dikemukakan Widoyoko bahwa model kualitatif berangkat dari paradigma *post positivism*, dimana setiap aspek dalam realitas sosial dilihat secara holistik sebagai satu kesatuan alamiah yang perlu diinterpretasi secara mendalam, terlebih realitas sosial dipahami sebagai realitas yang majemuk.²⁹

Jenis penelitian kualitatif adalah metode yang bersifat interaktif, yaitu metode yang lebih menekankan pada aspek pencarian makna dibalik empirisitas dari realitas sosial sehingga pemahaman mendalam akan realitas sosial akan sangat diperhatikan, dan metode ini akan menghasilkan data berupa pernyataan-pernyataan atau data yang dihasilkan berupa data deskriptif mengenai subjek yang diteliti.³⁰

3.1.2. Sifat Penelitian

Tipe penelitian ini bersifat deskriptif analitis dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif dan pendekatan yuridis empiris.

²⁹M. Edy Sentosa JK, *Metode-Metode Penelitian*, <http://theglobalgenerations.blogspot.com/>, diakses pada tgl 25 Januari 2014, pkl 20.00Wib.

³⁰Milles dan Hubberman. *Analisis Data Kualitatif : Buku tentang Sumber Data-Datu Baru*, Universitas Indonesia Press, Jakarta, 1992, hal. 15-20.

3.1.3. Lokasi Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis melakukan penelitian di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Medan di jalan Pengadilan No. 8 Medan.

3.1.4. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan mulai bulan September 2014 sampai bulan Maret 2015.

No	Kegiatan	Waktu				
		November	Desember	Januari	Februari	Maret
1	Seminar Proposal	07/11/2014				
2	Revisi (Perbaikan)		15/12/2014			
3	Bimbingan dengan Pembimbing I					10/03/2015 11/03/2015 12/03/2015
4	Bimbingan dengan Pembimbing II		19/12/2014	07/01/2015 13/01/2015	02/02/2015 10/02/2015 18/02/2015	10/03/2015 11/03/2015
5	Riset				03/02/2015	
6	Seminar Hasil					

3.2. Tehnik Pengumpulan Data

Dalam penulisan skripsi ini, penulis mempergunakan metode penelitian dengan cara :

1. Metode penelitian kepustakaan (*Library Research*)

Pada metode penelitian ini penulis mendapatkan data masukan dari berbagai bahan-bahan bacaan yang bersifat teoritis ilmiah, baik itu dari literatur-literatur, peraturan-peraturan maupun juga majalah-majalah dan bahan perkuliahan penulis sendiri.

2. Metode Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Dalam menyempurnakan penelitian, penulis melakukan penelitian secara langsung ke Pengadilan Hubungan Industrial Medan. Dengan cara mengumpulkan data atau bahan kasus kemudian menggunakan metode kasus putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

3.3. Analisis Data

Berdasarkan data primer dan data sekunder yang telah diperoleh oleh penulis kemudian membandingkan data tersebut. Penulis menggunakan teknik deskriptif kualitatif dan menganalisis data yang ada untuk menghasilkan kesimpulan dan saran. Data tersebut kemudian dituliskan secara deskriptif untuk memberikan pemahaman yang jelas dan terarah dari hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Bambang Sunggono, 1997, *“Metodologi Penelitian Hukum”*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Enggi Sudjana, 2005, *“Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering”*, PPMI, Jakarta.

Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Lalu Husni, 2004, *“Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan”*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Lalu Husni, 2000, *“Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Lalu Husni, 2000, *“Dasar-Dasar Hukum Perburuhan”*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, 2011, *“Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktik”*, PT. Alumni, Bandung.

Simorangkir, J.C.T, *“Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”*, Pustaka Yuridis, Jakarta.

W.J.S, Poerwadarminta, 2004, *“Kamus Umum Bahasa Indonesia”*, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta.

Zaeni Asyhadi, 2007, *“Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja”* Raja Grafindo Persada, Jakarta.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

KUH Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan

