

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerjaan mempunyai arti yang sangat penting dalam kehidupan manusia, sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya. Dapat juga dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri, sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi lebih berharga baik bagi dirinya, keluarganya maupun lingkungannya. Oleh karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak asasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati . Makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang tercermin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Perselisihan atau sengketa senantiasa dimungkinkan terjadi dalam setiap hubungan antar manusia, bahkan mengingat subjek hukum pun telah lama mengenal badan hukum maka para pihak yang terlibat dalamnya pun semakin banyak¹. Dengan semakin kompleksnya corak kehidupan masyarakat maka ruang lingkup kejadian atau peristiwa perselisihan pun meliputi ruang lingkup semakin luas, diantaranya yang sering mendapat sorotan adalah perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi antara

¹ Di Indonesia badan hukum antara lain terdiri dari badan usaha milik negara, perusahaan umum, perusahaan jawatan, yayasan, koperasi, dan perseroan terbatas yang diatur dalam Undang-undang No 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

pekerja atau buruh dan pengusaha atau majikan atau antara organisasi pekerja atau organisasi buruh dengan organisasi perusahaan atau organisasi majikan.

Dari sekian banyak kejadian atau peristiwa konflik atau perselisihan yang terpenting adalah bagaimana solusi untuk penyelesaiannya agar betul-betul objektif dan adil. Hubungan kerja terbentuk sebagai akibat kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Kesepakatan tersebut dicapai setelah kedua belah pihak berbicara/bernegosiasi mengenai kesepakatan yang akan dibuat dan berdasarkan atas kemauan kedua belah pihak. Kesepakatan itu kemudian menimbulkan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak yang membuatnya tersebut. Kesepakatan tersebut merupakan awal dari terciptanya perjanjian kerja yang akhirnya melahirkan hubungan kerja. Perjanjian kerja² adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja secara perorangan dengan pengusaha yang pada intinya memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan industrial antara pemilik modal dengan pekerja. Perkembangan dunia usaha sangat bergantung kepada adanya hubungan industrial yang baik, karena semakin baik hubungan industrial maka biasanya juga berdampak dengan semakin baiknya perkembangan dunia usaha.

Peningkatan teknologi bisa mengimbangi keuntungan yang semakin menurun dan memberikan peluang bagi negara untuk mengalami pertumbuhan produktivitas. Seperti yang disebutkan di atas, teknologi selalu menjadi yang terdepan dalam hal pertumbuhan ekonomi dan produktivitas. Peningkatan

² Suwanto, Hubungan Industrial Dalam Praktek, Cet. I, (Jakarta : Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia (AHII), hal. 42.

modal dan input ketenagakerjaan dalam proses produksi saja tidak cukup untuk menjaga pertumbuhan secara berkelanjutan. Produktivitas merupakan pendorong utama pertumbuhan setelah suatu negara mencapai batas penggunaan modal dan tenaga kerja mereka. Mengakui pentingnya teknologi pada pertumbuhan industrial, semakin banyak lagi negara maupun perusahaan swasta yang mengalokasikan sumber daya mereka pada penelitian dan pengembangan.

Kemajuan teknologi telah berkontribusi pada kesejahteraan manusia di antaranya dalam hal pekerjaan baru, barang, layanan kesehatan, perjalanan dan komunikasi. Pada saat yang bersamaan, teknologi juga memiliki kekuatan yang mengganggu. Teknologi dapat memengaruhi bagaimana tenaga kerja dipekerjakan dan perusahaan beroperasi. Perubahan teknologi dalam revolusi industri keempat ini mungkin tidak akan sedrastis yang terjadi di masa lalu, namun percepatan perbaikan dan adopsi teknologi terjadi lebih cepat lagi.

Revolusi industri sebelumnya membutuhkan waktu beberapa dasawarsa untuk benar-benar mengalami perubahan sehingga waktu penyesuaian pun lebih panjang, terutama pada pasar kerja. Reformasi dalam bidang hukum ketenagakerjaan dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu tenaga kerja serta kesejahteraan tenaga kerja dan diharapkan mampu mengimbangi kemajuan teknologi. Reformasi di bidang hukum ketenagakerjaan diawali dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh. Kemudian diikuti dengan keluarnya Undang-undang Nomor 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan³, serta keluarnya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Penyelesaian perselisihan pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan kalau para pihak tidak dapat menyelesaikannya baru diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga, baik yang disediakan oleh negara atau para pihak sendiri. Peradilan merupakan lembaga penyelesaian perselisihan pada masyarakat modern, yang sebelumnya masyarakat adatpun secara tradisional sebelum mengenal negara dengan lembaga peradilannya, telah punya cara penyelesaian sengketa antar warga, yang biasanya dilaksanakan melalui para tetua adat yang bertindak sebagai pasilitator atau juru damai. Jadi adanya juru damai dalam penyelesaian sengketa bukanlah hal baru bagi masyarakat Indonesia.

Sejalan dengan kebutuhan masyarakat Indonesia pada saat ini untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara normatif telah mengalami banyak perubahan, antara lain dengan di undangkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Diundangkannya Undang-Undang ini dengan latar belakang bahwa Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat, sedangkan di era industrialisasi ini masalah

³ Pasal 1 Undang-undang Tenaga Kerja tahun 2003 No 17, serikat buruh/serikat pekerja merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

perselisihan hubungan industrial semakin meningkat dan kompleks sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah.

Diundangkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial⁴ diharapkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dapat diwujudkan. Berdasarkan undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini telah ada pengadilan khusus yang menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu PHI (Pengadilan Hubungan Industrial). Pengadilan khusus ini dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Walaupun ada Pengadilan Hubungan Industrial tapi fungsi juru damai untuk berperan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tetap diperlukan.

Perselisihan atau sengketa para pihak biasanya terjadi jika salah satu pihak menghendaki pihak lain untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu, tetapi pihak lainnya menolak untuk berbuat atau berlaku demikian. Begitu juga dalam hubungan industrial, hanya saja ruang lingkupnya sekitar kepentingan pekerja atau buruh, pengusaha, dan pihak pemerintah, karenanya ketiga subjek hukum ini merupakan pilar pendukung suksesnya pelaksanaan hukum ketenaga kerjaan termasuk pula untuk suksesnya penyelesaian

⁴ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 di undangkan pada tanggal 14 Januari 2004

perselisihan hubungan industrial.

Subjek utama dalam hubungan industrial adalah pekerja/ buruh dengan pengusaha atau majikan, kedua pihak terikat dalam hubungan industrial dikarenakan perjanjian kerja dan atau perjanjian kerja bersama. Berdasarkan pandangan struktural fungsional baik pekerja atau buruh maupun pengusaha atau majikan adalah pihak-pihak yang sebenarnya sama-sama mempunyai kepentingan dengan kelangsungan usaha perusahaan. Keuntungan yang diperoleh perusahaan adalah dambaan bersama antara pekerja atau buruh juga pengusaha atau majikan. Untuk kepentingan bersama ini secara ideal menghendaki agar ke dua pihak saling memberikan kontribusi optimal. untuk produktivitas kegiatan usaha.

Keserasian hubungan antara mereka menjadi sangat diperlukan, dan hal ini dicerminkan oleh adanya kepuasan para pihak dalam pemenuhan hak dan kewajiban. Antara pengusaha dengan buruh atau Pekerja terkadang memiliki hubungan yang tidak selalu berjalan secara harmonis. Hal tersebut bisa terjadi karena antar keduanya memiliki kepentingan dan tujuan masing – masing, serta ditunjang dengan adanya cukup besar egoisme. Rachmad Syafa'at, menjelaskan bahwa “peristiwa perPekerjaan merupakan fenomena gunung es, yaitu persoalan Pekerja yang terlihat hanya permukaannya saja namun faktanya akar masalahnya cukup banyak dan sangat rumit.⁵

Apabila terjadi ketidak puasan, maka timbulah kegoncangan-kegoncangan yang bermuara pada perselisihan hubungan industrial. Sebagai

⁵ Rachmad Syafa'at, “Gerakan Pekerja dan Pemenuhan Hak Dasarnya: Strategi Pekerja Dalam Melakukan Advokasi”, In Trans Publishing, Malang, 2008, hlm 2.

gejala biasanya pekerja atau buruh tampil dengan berbagai pengaduan atau serangkaian demo atau aksi mogok, untuk reaksinya maka pengusaha atau majikan tidak segan-segan untuk melakukan *loc-out* atau pemutusan hubungan kerja. Dari pengamatan atau kasus-kasus perselisihan hubungan industrial yang paling banyak kepermukaan adalah kasus PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)⁶.

Bagi pekerja atau buruh yang telah di PHK pada umumnya tidak mudah untuk mendapat kerja baru⁷ misalnya eks karyawan 7-Eleven kesulitan mencari pekerjaan setelah PT Modern Sevel Indonesia memutuskan hubungan kerja (PHK) tahun lalu. Mereka rata-rata terkendala usia saat melamar pekerjaan baru.. Akhirnya memilih mendaftar jadi pengemudi ojek online. masalah pemutusan hubungan kerja adalah awal penderitaan panjang. Dari berbagai media sering diperoleh informasi tentang adanya perusahaan-perusahaan yang melakukan rasionalisasi manajemen perusahaan yang merugikan kepentingan pekerja atau buruh, dimana perusahaan-perusahaan yang melakukan kebijaksanaan manajemen atau rasionalisasi perusahaan dengan cara pemutusan hubungan kerja masal dengan melepas tanggungjawabnya untuk memenuhi hak-hak pekerja atau buruh terutama hak untuk mendapat pesangon yang memadai.

Perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha perlu ditekan semaksimal mungkin karena dampak dari perselisihan tersebut sangat

⁶ <http://www.lutfichakim.com/2012/01/hukum-ketenagakerjaan.html> diakses 18 Desember 2018

⁷ <https://megapolitan.kompas.com/read/2018/02/21/12534941/sulit-cari-kerja-setelah-di-phk-eks-karyawan-7-eleven-pilih-jadi-ojek> di akses 17 Desember 2018

merugikan banyak pihak. Kalau pengusaha benar dalam mengambil keputusan dan kebijaksanaan perusahaan sesuai dengan undang-undang dan ada rasa saling membutuhkan maka tidak akan ada perselisihan yang berlarut-larut. Tetapi kenyataannya memang masih ada anggapan bahwa kedudukan antara pengusaha dan pekerja tidak sejajar. Pengusaha adalah yang mempunyai uang dan pekerja butuh uang untuk hidup. Hal ini menyebabkan pengusaha mengekserikat pekerja untuk mencari keuntungan yang besar dan kurang memberikan hak yang seharusnya diterima oleh pekerja.

Berdasarkan pasal 2 UU PHI, jenis –jenis hubungan industrial meliputi:

1. Perselisihan hak
2. Perselisihan kepentingan
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja
4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat Pekerja dalam satu perusahaan⁸

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak. Akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, Perselihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang diterapkan didalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perturan kerja bersama
Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul

⁸ Sri Haryani, *Hubungan Industrial di Indonesia*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2002)

karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak. Sedangkan perselisihan antar serikat buruh atau serikat Pekerja dalam satu perusahaan adalah perselisihan antara serikat buruh atau serikat Pekerja dengan serikat buruh atau serikat Pekerja lainnya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatan pekerjaan⁹

Perselisihan hubungan Industrial seakan tidak pernah berhenti salah satunya adalah perselisihan Hubungan Industrial antara PT.Foresindo Sumber Alam Jaya yang beralamat di Jalan Raya Demak – Semarang Km. 16 Desa Batu Kecamatan Karangtengah Kabupaten Demak dengan Pekerja atas nama Suparjan Dkk, perselisihan ini bermula dari adanya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) yang dilakukan oleh pengusaha, perselisihan ini telah melalui upaya mediasi yang difasilitasi oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Demak, akan tetapi tidak menemui perdamaian sehingga perselisihan ini sampai di meja Pengadilan, Berdasarkan uraian diatas, penulis berkeinginan untuk mengangkat dan menjadikannya dalam sebuah penulisan skripsi yang berjudul **“Analisis Yuridis Keputusan Pengadilan Hubungan Industrial Atas Perkara NO.36/PDT.SUS-PHI/2017/PN.SMG Di Pengadilan Negeri Semarang”**

⁹ <http://www.hukumtenagakerja.com/category/perselisihan-hubungan-industrial>.

B. Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pertimbangan hakim dalam perkara NO.36/PDT.SUS-PHI/2017/PN.SMG Di Pengadilan Negeri Semarang ?
2. Bagaimana akibat hukum dari keputusan Pengadilan Hubungan Industrial atas Perkara No NO.36/PDT.SUS-PHI/2017/PN.SMG Di Pengadilan Negeri Semarang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut tujuan penelitian ini terutama adalah untuk memperoleh jawaban atas rumusan masalah sebagaimana yang telah diutarakan oleh Penulis di atas yaitu:

1. Untuk mengetahui pertimbangan hakim dalam perkara NO.36/PDT.SUS-PHI/2017/PN.SMG Di Pengadilan Negeri Semarang
2. Untuk mengetahui akibat hukum dari keputusan Pengadilan Hubungan Industrial atas Perkara No NO.36/PDT.SUS-PHI/2017/PN.SMG Di Pengadilan Negeri Semarang.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini dapat memberikan kontribusi, baik secara teoritis maupun praktik yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan Secara teoritik

Bahwa hasil penelitian ini dapat dipergunakan dalam perkembangan ilmu pengetahuan di bidang hukum selain itu hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi penelitian berikutnya, khususnya pengetahuan hukum Ketenagakerjaan dan khususnya terkait dengan perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan melalui peradilan.

2. Kegunaan Secara Praktis

Secara garis besar kontribusi secara praktis dari penelitian ini, Penulis klasifikasikan sebagai berikut :

a. Kegunaan Bagi Pemerintah

Bahwa hasil penelitian ini bermanfaat dan dapat dipergunakan pada pengaturan secara langsung pada objek yang diteliti atau dapat dipergunakan dalam mengambil kebijakan atau regulasi peraturan perundang-undangan yang lebih baik khususnya yang terkait dengan ketenagakerjaan.

b. Kegunaan Bagi Pengusaha

Bahwa hasil penelitian ini bermanfaat dan dapat dipergunakan sebagai acuan tambahan bagi pengusaha untuk menjalin hubungan yang saling menguntungkan dengan pekerjanya

c. Kegunaan Bagi Para Pekerja

Bahwa hasil penelitian ini bermanfaat dan dapat dipergunakan sebagai kerangka berfikir dan referensi bagi Pekerja untuk mengetahui hak-hak normatif yang telah diatur oleh Konstitusi

d. Kegunaan Bagi Penulis

Untuk memperdalam pengetahuan dalam bidang hukum Ketenagakerjaan secara khusus dalam hal serikat Pekerja di suatu perusahaan selain itu, untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Strata (S1) Sarjana Ilmu Hukum di Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA).

E. Kerangka Konseptual

Terminologi dalam bahasa Latin adalah *terminus* atau peristilahan adalah ilmu tentang istilah dan penggunaannya. Istilah (Arab: اصطلاح, *iṣṭilāḥ*) adalah kata dan gabungan kata yang digunakan dalam konteks tertentu. Kajian terminologi antara lain mencakup pembentukannya serta kaitan istilah dengan suatu budaya. Ahli dalam terminologi disebut dengan juru istilah "*terminologist*" dan kadang merupakan bagian dari bidang penerjemahan.

Judul penulisan yang kami tulis adalah Analisis Yuridis Keputusan Pengadilan Hubungan Industrial Atas Perkara NO.36/PDT.SUS-PHI/2017/PN.SMG Di Pengadilan Negeri Semarang, secara terminologi berarti serangkaian perilaku yang diharapkan pada seseorang sesuai dengan posisi sosial yang diberikan baik secara formal maupun secara informal.

Wiradi berpendapat bahwa analisis adalah aktivitas yang memuat proses mengurai, membedakan dan memilah sesuatu untuk kemudian dikelompokkan dan digolongkan berdasarkan kriteria tertentu. Selanjutnya dicari makna dan keterkaitannya. Pengertian analisis ini lebih fokus pada ilmu pengetahuan alam. Contohnya, dalam suatu kasus ditemukan tanaman baru yang belum pernah dilihat. Kemudian oleh peneliti dilakukan analisa terkait dengan ciri-ciri tanaman agar bisa diklasifikasikan dan dikaitkan dengan spesies atau famili tanaman lain yang sudah ada¹⁰. Pengertian yuridis adalah segala hal yang mempunyai arti hukum dan telah disahkan oleh pemerintah. Nah, jika aturan tersebut dilanggar, maka siapapun yang melanggarnya akan mendapatkan sanksi. Yuridis ini sifatnya adalah memaksa. Maksudnya yaitu seseorang haruslah mematuinya. Selain itu yuridis tidak hanya berbentuk tertulis saja, melainkan juga kadang berbentuk aturan lisan. Yuridis tertulis ada dalam Undang-Undang, sedangkan yang lisan ada dalam hukum ada dengan demikian Analisis Yuridis Keputusan Pengadilan Hubungan Industrial Atas Perkara NO.36/PDT.SUS-PHI/2017/PN.SMG Di Pengadilan Negeri Semarang memiliki arti menelaah secara hukum keputusan majelis hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian sangat dibutuhkan agar dalam melakukan penelitian terarah, efektif dan efisien dalam pelaksanaannya. Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran

¹⁰ <http://pengertianparaahli.com/pengertian-analisis/> diakses 19 Desember 2018

tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum dengan jalan menganalisisnya, selain itu juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum untuk mencegah permasalahan-permasalahan yang timbul dalam gejala yang bersangkutan.¹¹

Metodologi adalah pengetahuan tentang berbagai cara kerja yang disesuaikan dengan objek studi ilmu yang bersangkutan. Dengan kata lain metodologi itu menjelaskan tata cara dan langkah yang akan ditempuh untuk mencapai tujuan penelitian¹². Adapun cara penggunaan penelitian bervariasi, tergantung pada obyek (formal) ilmu pengetahuan, tujuan penelitian dan tipe data yang akan diperoleh.¹³ Dalam penelitian ini Penulis menggunakan metode penelitian yaitu:

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. Metode pendekatan yuridis normatif ini adalah metode penelitian kepustakaan yaitu penelitian terhadap data sekunder.¹⁴

Yaitu suatu penelitian yang menekankan pada ilmu hukum, karena dimulai dari analisa terhadap peraturan tertulis yaitu Undang-Undang yang mengatur tentang hukum Ketenagakerjaan diantaranya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, Undang

¹¹ Soerjono Soekanto, 1981, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta. hal. 43

¹² Koentjaraningrat, 1981, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia (UI-Pres) Jakarta. hal. 61

¹³ Maria S.W. Sumardjono, 1989, *Pedoman Pembuatan Usulan Penelitian*, Liberty, Yogyakarta. hal. 7

¹⁴ Ronny Hanitijo Soemitro, 1990, *Methodologi Penelitian hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta. hal. 11

undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Spesifikasi Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif, dimana data yang diperoleh nantinya tidak berbentuk angka tetapi berupa kata-kata. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan, atau gejala-gejala lainnya. Maksudnya adalah terutama untuk mempertegas hipotesa-hipotesa, agar dapat memperkuat teori-teori lama, atau di dalam kerangka menyusun teori-teori baru¹⁵.

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif, dimana data yang diperoleh nantinya tidak berbentuk angka tetapi berupa kata-kata. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan, atau gejala-gejala lainnya. Maksudnya adalah terutama untuk mempertegas hipotesa-hipotesa, agar dapat memperkuat teori-teori lama, atau di dalam kerangka menyusun teori-teori baru¹⁶.

¹⁵ Soerjono Soekanto, *Op.Cit*, hal. 10

¹⁶ Soerjono Soekanto, *Op.Cit*, hal. 10

3. Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam rangka memperoleh data yang akurat pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Studi kepustakaan

Merupakan cara pengumpulan data dengan cara membaca, mempelajari, mengkaji, membuat catatan yang diperlukan, data yang diperoleh antara lain dari buku-buku, makalah, jurnal hukum, media massa, internet, transkrip, pendapat-pendapat yang berupa catatan, peraturan perundang-undangan dan lain-lain yang berkaitan dengan penyusunan skripsi.

b. Sumber Data

Dalam penelitian ini, data yang diperlukan meliputi data sekunder. Data sekunder merupakan data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Data sekunder bisa berupa informasi yang diperoleh dari buku, undang undang yang terkait diantaranya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dan putusan Pengadilan Hubungan Industrial Atas Perkara NO.36/PDT.SUS-PHI/2017/PN.SMG

4. Analisa Data

Data yang Penulis dapatkan melalui penelitian ini akan Penulis analisa dan disimpulkan dengan menggunakan metode analisa data kualitatif dengan menggunakan metode interaktif. Analisa data kualitatif yaitu data yang diperoleh, kemudian disusun secara sistematis untuk selanjutnya dianalisa secara kualitatif untuk mencapai kejelasan masalah yang akan dibahas.¹⁷ Sedangkan metode interaktif adalah model analisa data yang dilakukan dengan cara reduksi data. Penyajian data dan kemudian ditarik suatu kesimpulan¹⁸.

G. Sistematika Penulisan

sistematika dalam penelitian ini terdiri dari, yang tiap-tiap bab terbagi dalam sub-sub bagian yang dimaksudkan untuk memudahkan pemahaman terhadap keseluruhan hasil penelitian. Sistematika penulisan hukum tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan mengenai Latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, metode penelitian serta sistematika penulisan.

¹⁷ Ronny Hanitijo Soemitro, *Op.Cit*, hal. 116

¹⁸ Skripsi Implementasi Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia No 1 Tahun 2008 Tentang Prosedur Mediasi Di Pengadilan Dalam Penyelesaian Sengketa Perdata Di Pengadilan Negeri Demak hal 18

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan tentang kerangka teori yang meliputi tinjauan tentang Sejarah Ketenaga Kerjaan Tinjauan Ketenagakerjaan, Perselisihan Hubungan Industrial, dan Ketenagakerjaan dalam Perspektif Islam.

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ketiga akan berisi tentang pokok-pokok permasalahan yang ingin diungkap berdasarkan rumusan masalah yaitu mengetahui pertimbangan hakim dalam perkara NO.36/PDT.SUS-PHI/2017/PN.SMG Di Pengadilan Negeri Semarang dan mengetahui akibat hukum dari keputusan Pengadilan Hubungan Industrial atas Perkara No NO.36/PDT.SUS-PHI/2017/PN.SMG Di Pengadilan Negeri Semarang

BAB IV: PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir dari penulisan hukum yang memuat kesimpulan-kesimpulan secara singkat dari pembahasan, kemudian dikemukakan juga mengenai saran-saran yang dianggap perlu oleh Penulis.