

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 merupakan undang undang yang berisi tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Menurut Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional merupakan satu kesatuan tata cara perencanaan pembangunan untuk menghasilkan rencana-rencana pembangunan dalam jangka panjang, jangka menengah, dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara negara dan masyarakat di tingkat Pusat dan Daerah. (Pasal 1 Ayat 3).

Persoalan Ketenagakerjaan yang menimbulkan banyak persoalan ini bukan berarti diakibatkan dari ketentuan yang masih belum diatur mengenai hal ini. Payung hukum Ketenagakerjaan sudah jelas adanya, antara lain adalah UUD 1945 yang tercantum pada Pasal 27 dan Pasal 28D ayat (2) dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Dalam Pasal 151 ayat (1) UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja disebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Sedangkan dalam Pasal 151 ayat (2):

“Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.”

Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sesuai dengan peranan

dan kedudukan para pekerja/buruh, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Oleh karena itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.¹

Dalam Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep.232/Men/2003 Tentang Akibat Mogok Kerja Yang Tidak Sah disebutkan:

“Mogok kerja merupakan hak dasar pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan”

Dalam kasus yang dijadikan studi kasus penulis yakni terhadap tenaga kerja di PT. Kurnia AstaSurya Cimahi, bahwa awal mula terjadi perselisihan adalah pada tanggal 7 Juni 2016 Saudara Tajudin selaku Wakil Ketua PUK SPTSK SPSI PT.Kurnia Astasurya mengajukan surat perihal hak pensiun pekerja dengan No.001/PUK/SPSI/KAS/VIII/2016 kepada PT.Kurnia Astasurya dan hingga dua bulan belum ada tanggapan, maka pada 23 Agustus 2016 PUK SPTSK PT.Kurnia Astasurya mengajukan kembali surat perihal permohonan perundingan pelaksanaan hak pensiun pekerja dengan No.Surat 002/PUK/SPSI/KAS/VIII/2016.

Lalu pada tanggal 10 September 2016 Saudari Novy Yulianti selaku ketua serikat pekerja PUK SPTSK PT.Kurnia Astasurya dipanggil oleh saudara

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 6.

Andreas B Priotomo selaku Manager HRD dan GA PT.Kurnia Astasurya menyampaikan surat tugas kepada saudari Novy Yulianti untuk bekerja di Jakarta, karena selain sebagai pekerja saudari Novy yulianti juga sebagai ketua PUK SPTSK PT.Kurnia Astasurya maka penugasan tersebut harus disampaikan kepada anggota SPTSK SPSI PT.Kurnia Astasurya dan hal tersebut memunculkan reaksi penolakann dari para anggota dan menyampaikan pada pihak HRD lalu pihak HRD menjawab bahwa hal tersebut sudah diputuskan dan tidak dapat dirubah lagi,

Selanjutnya para serikat akan melakukan unjuk rasa damai dan mogok kerja pada tanggal 13 s/d 15 September 2016 dengan harapan PT.Kurnia Astasurya membatalkan penugasan bekerja kepada saudari Novy Yulianti selaku ketua PUK SPTSK SPSI PT. Kurnia Astasurya Cimahi ke Jakarta.

Pada tanggal 10 September 2016 saudari Novi selaku ketua menyampaikan itikad baik pada pihak HRD agar tidak sampai terjadi unjuk rasa damai dan mogok kerja pada tanggal 13 September 2016 akan tetapi hingga tanggal 13 September 2016 tidak ada tanggapan. Lalu dengan itikad baik serikat pekerja PUK SP TSK SPSI PT.Kurnia Astasurya hanya melakukan unjuk rasa damai satu hari saja pada tanggal 13 September 2016, pada tanggal 14 September 2016 serikat pekerja PUK SP TSK SPSI PT.Kurnia Astasurya menginstruksikan anggotanya agar bekerja kembali namun tidak diperbolehkan masuk oleh PT.Kurnia Astasurya dan dianggap mengundurkan diri namun tergugat tidak mau mengeluarkan surat tersebut. Pada tanggal 15 s/d 26 September 2016 pekerja masih berusaha bekerja seperti biasa namun tetap tidak diperbolehkan masuk.²

Bahwa jika PT.Kurnia Astasurya menganggap mogok kerja satu hari

² Wawancara pribadi penulis dengan kuasa hukum tenaga kerja di Kantor advokat PD.FSP.TSK-SPSI Propinsi Jawa Barat.

pada tanggal 13 September 2016 yang dilakukan serikat kerja dikulafikasikan sebagai mangkir adalah tidak sah sebagaimana diatur dalam pasal 6 ayat (1) KEPMEN 232 Tahun 2003. Para pekerja pun tidak pernah mendapatkan panggilan seara patut dan tertulis sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 ayat (2) KEPMEN 232 Tahun 2003 bahwa:

“Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakuka oleh pengusaha 2 kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis.”

Tindakan perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Secara sepihak terhadap 15 orang karena mogok kerja tidak sah sehingga dikualifikasikan mengundurkan diri batal demi hukum karena hal tersebut tidak memenuhi unsur dalam pasal 6 Kep.232/Men/2003 tentang akibat hukum mogok kerja yang tidak sah Menteri Tenaga Kerja Dsn Transmigrasi RI.

Selain itu menyampaikan pendapat aspirasi melalui unjuk rasa damai adalah hak setiap warga negara yang dilindungi UU No.9 Tahun 1998 tentang kemerdekaan menyampaikan pendapat dimuka umum dan siapapun dilarang menghalang-halangi dan melakukan intimidasi.

Berdasarkan Latar Belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DI PT KURNIA ASTASURYA CIMAHI ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK AKIBAT HUKUM MOGOK KERJA DIHUBUNGGAN DENGAN KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI NO.KEP.232/MEN/2003 TENTANG AKIBAT MOGOK KERJA YANG TIDAK SAH.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, yang menjadi rumusan masalah penulisan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum para pekerja di PT Kurnia Asta Surya Cimahi yang di PHK secara sepihak akibat mogok kerja ditinjau dari keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi RI No. Kep.232/MEN/2003 tentang akibat mogok kerja yang tidak sah?
2. Apakah kendala yang dihadapi dalam perlindungan hukum para pekerja di PT Kurnia Asta Surya Cimahi?
3. Bagaimana menyelesaikan kendala yang dihadapi dalam perlindungan hukum para pekerja yang di PHK secara sepihak di PT Kurnia Asta Surya Cimahi?

C. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan hukum para pekerja di PT. Kurnia Asta Surya Cimahi yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja sepihak akibat mogok kerja.
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam perlindungan hukum para pekerja di PT. Kurnia AstaSurya.
3. Untuk mengetahui bagaimana menyelesaikan kendala yang dihadapi para pekerja yang di PT. Kurnia AstaSurya.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini yaitu:

1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

- a. Pengkajian konseptual disiplin Ilmu Hukum khususnya dalam bidang Ketenagakerjaan mengenai Perlindungan para pekerja.

- b. Menambah literatur atau bahan-bahan informasi ilmiah yang dapat digunakan untuk melakukan kajian dan penelitian serupa.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai masukan bagi:

- a. Para pengusaha agar memberikan masukan kepada pihak perusahaan mengenai ketentuan pemutusan hubungan kerja agar tercapainya keputusan yang sesuai dengan hukum yang berlaku. Para pekerja untuk memberikan informasi dan pemahaman mengenai pemutusan hak kerja secara sepihak dan pemenuhan hak nya atas jaminan kesehatan.
- b. Masyarakat luas supaya mengetahui dan memahami perlunya perlindungan bagi para pekerja/buruh yang tidak dipenuhi haknya.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka teori penelitian hukum sangat diperlukan untuk membuat jelas nilai oleh postulat-postulat hukum sampai landasan filosofinya³ yang tertinggi. Kerangka teori yang digunakan sebagai dasar analisis penelitian ini adalah:

Didalam UUD 1945 bagian Sistem Pemerintahan Negara menyebutkan bahwa Negara Indonesia berdasarkan atas hukum (*Rechtstaat*), tidak berdasarkan atas kekuasaan (*Machtstaat*). Berbicara masalah negara hukum tidak terlepas dari pilarnya itu sendiri sebagaimana disampaikan oleh Sjachran Basah yaitu kedaulatan hukum. Menurut faham kedaulatan hukum ini, kekuasaan tertinggi terletak pada hukum. Selanjutnya oleh pendiri Negara Indonesia faham ini diletakkan sebagai dasar pemerintahan yang tercantum dalam UUD 1945 Pasal 1 ayat (2) bahwa “Kedaulatan berada di tangan rakyat dan dilaksanakan menurut

³ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm.254.

Undang- Undang Dasar.⁴

Hak Asasi Manusia adalah hak – hak yang setara, seseorang atau manusia atau bukan manusia dan oleh karena itu atau memiliki hak-hak asasi manusia yang sama seperti yang dipunyai oleh orang-orang lain atau tidak sama sekali. Hak asasi manusia dalam negara hukum tidak dapat dipisahkan dari ketertiban dan keadilan. Pengakuan atas negara hukum salah satu tujuannya melindungi hak asasi manusia, berarti hak dan sekaligus kemerdekaan atau kebebasan perorangan diakui, dihormati, dan dijunjung tinggi.⁵

Adanya jaminan itu terlihat didalam UUD 1945 yang jelas dirumuskan dalam Pasal 27 dan Pasal 28D ayat (2) yang intinya memberi kedudukan yang sama bagi setiap individu dan kesempatan yang sama bagi setiap individu dan kesempatan yang sama untuk bekerja dan memperoleh penghidupan serta perlakuan yang adil.

Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 menyebutkan bahwa, segala warga negara bersamaan dengan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahannya, wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu. Pada ayat (2), tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 28 UUD 1945 menyebutkan bahwa, kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan, dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang.

Pada hakikatnya, kedudukan buruh secara yuridis berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD 1945 adalah sama dengan majikan. Kenyataannya secara sosial ekonomis kedudukan antara buruh dengan majikan adalah tidak sama (terutama yang unskillabour). Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat buruh hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan.

⁴ Opcit, Piagam Jakarta Undang-Undang Dasar 1945, Citra Umbara Bandung, 2003, hlm. 54.

⁵ Dr. Dede Kania, S.H.I., M.H. *Hak Asasi Manusia Dalam Realitas Global* Manggu Makmur Tanjung Lestari, 2018, hlm.2.

Selain itu, majikan sering menganggap buruh sebagai objek dalam hubungan kerja.⁶

Menurut Sjachran Basah keadaan demikian mewujudkan duet intergal antara faham kedaulatan hukum dan faham kedaulatan rakyat yang pada akhirnya keseimbangan antara kepentingan penguasa dan kepentingan rakyat dapat berjalan secara harmonis.⁷Hukum diciptakan sebagai suatu sarana atau instrumen untuk mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban subyek hukum. Di samping itu, hukum juga berfungsi sebagai instrumen perlindungan bagi subyek hukum. Menurut Sudikno Mertokusumo hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia.⁸

Berdasar pada beberapa hal yang telah dijabarkan diatas, ada 2 (dua) teori yang akan Penulis jabarkan yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Teori Keadilan

Uraian tentang keadilan berasal dari John Rawls, yang dipandang sebagai teori keadilan yang paling komprehensif sampai saat ini. Teori Rawls sendiri dapat dikatakan berangkat dari pemikiran Utilitarianisme. Teori keadilannya banyak sekali dipengaruhi pemikiran Jeremy Bentham, John Stuart Mill, Hume, yang dikenal dengan tokoh-tokoh Utilitarianisme. Sekalipun demikian, Rawls sendiri lebih sering dimasukkan dalam kelompok penganut Realisme hukum. Rawls berpendapat bahwa keadilan adalah kesetaraan, kesetaraan yang dimaksud adalah kesamaan hak antara satu individu dengan individu lain yang ada di dalam masyarakat.⁹

2. Teori Perlindungan Hukum

⁶ Dr. Devi Rahayu, S.H., M. Hum, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya, Scopindo Media Pustaka, 2020), hlm. 12.

⁷ Sjachran Basah, *Perlindungan Hukum Terhadap Sikap Tindak Administrasi Negara*, Alumni Bandung, 1992, hlm. 1.

⁸ Sudikno Mertokusumo. *Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum*. Bandung. Citra Adhya Bakti. Hlm. 140.

⁹ Ferianto dan Darmanto, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung Dalam Pekara HPI*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2009, hlm. 4.

Menurut Imam Soepomo bahwa pengertian perlindungan hukum bagi tenaga kerja adalah penjagaan agar pekerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Dimana perlindungan hukum tersebut meliputi perlindungan terhadap waktu kerja, perlindungan sistem pengupahan, istirahat, dan cuti.¹⁰

Sjachran basah dalam buku karya S.F Marbun mengatakan “bahwa perlindungan hukum merupakan suatu urgensi yang wajar tampil menduduki posisi terdepan, utamanya dalam merealisasikan pemerataan memperoleh keadilan”. Didefinisikan dari perlindungan hukum itu sendiri yaitu “segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi manusia yang ada.”¹¹

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Selanjutnya H. Zainal Asikin menyebutkan bahwa: perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara sosiologis dan filosofis. Memperoleh keadilan”. Didefinisikan dari perlindungan hukum itu sendiri yaitu “segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi manusia yang ada.

¹⁰ Imam Soepomo *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta. 1987

¹¹ Sjachran B., 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.26.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja sangat di perlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Selanjutnya H. Zainal Asikin menyebutkan bahwa: perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benarbenar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara sosiologis dan filosofis.¹²

Dalam KUHPerdara, Hubungan kerja dapat berakhir demi hukum terdapat dalam Pasal 1603e yaitu hubungan kerja berakhir demi hukum dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam perjanjian maupun reglemen atau dalam ketentuan undang-undang atau lagi jika itu tidak ada, oleh kebiasaan. Pemberitahuan sebelumnya tentang kehendak untuk mengakhiri hubungan kerja hanya diperlukan sebagai berikut:

1. Jika demikian itu telah diperjanjikan dalam perjanjian yang dibuat tertulis atau dalam reglemen.
2. Jika menurut aturan undang-undang atau menurut kebiasaan, juga dalam hal lamanya hubungan kerja telah ditetapkan sebelumnya, harus ada suatu pemberitahuan tentang kehendak untuk mengakhirinya sedangkan kedua belah pihak sekadar itu diperbolehkan, tidak telah menyimpang dengan perjanjian yang dibuatnya tertulis atau dalam reglemen.

Dalam pasal, 1603s KUHPerdara, jika salah satu pihak mengkhiri hubungan kerjanya secara berlawanan dengan hukum, maka pihak lawannya berhak menuntut jumlah yang termaksud dalam pasal 1603q atau suatu ganti rugi sepenuhnya.

Dalam Pasal 151 ayat (1) UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja disebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan

¹² Zaenal Azikin, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet. V PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.95.

pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Sedangkan dalam Pasal 151 ayat (2):

“Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.”

Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sesuai dengan peranan dan kedudukan para pekerja/buruh, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Dalam Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep.232/Men/2003 Tentang Akibat Mogok Kerja Yang Tidak Sah disebutkan:

“mogok kerja merupakan hak dasar pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan”

Dalam Pasal 6 ayat (1) KEPMEN 232 Tahun 2003 yaitu, mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dikualifikasikan sebagai mangkir. Selain itu para pekerja pun tidak pernah mendapatkan panggilan secara patut dan tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) KEPMEN 232 Tahun 2003 adalah sebagai berikut:

“Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan oleh pengusaha 2 kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis. “

Dalam Undang - Undang RI Nomor 9 Tahun 1998 Tentang Kemerdekaan menyampaikan pendapat di muka umum Pasal 1 ayat (1) adalah sebagai berikut:

“Kemerdekaan menyampaikan pendapat adalah hak setiap warga negara untuk menyampaikan pikiran dengan lisan, tulisan, dan sebagainya secara bebas dan bertanggung jawab sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan yang berlaku.”

Dalam Pasal 2 ayat (1) Undang - Undang RI Nomor 9 Tahun 1998 Tentang Kemerdekaan menyampaikan pendapat di muka umum adalah sebagai berikut:

“Setiap warga negara, secara perorangan atau kelompok menyampaikan pendapat sebagai perwujudan hak dan tanggung jawab berdemokrasi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.”

Dalam Pasal 5 Undang - Undang RI Nomor 9 Tahun 1998 Tentang Kemerdekaan menyampaikan pendapat di muka umum dijelaskan yaitu, Warga negara yang menyampaikan pendapat di muka umum berhak untuk mengeluarkan pikiran secara bebas dan memperoleh perlindungan hukum.

Dalam Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.15A/MEN/1994 tentang petunjuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja di tingkat perusahaan dan pemerataan disebutkan bahwa:

“Peyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Kerja diselesaikan secara bertahap, mulai dari tingkat Perusahaan atau Bipartit, tingkat Pemerantaraan, tingkat Panitia Daerah dan tingkat Panitia Pusat.”

Dalam Pasal 3 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.15A/MEN/1994 tentang petunjuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja di tingkat perusahaan dan pemerataan disebutkan bahwa, Pengusaha dan Pekerja wajib mengupayakan agar keluhan kesah yang timbul tidak menjadi perselisihan hubungan industrial atau menjadi

pemutusan hubungan kerja.

F. Langkah-langkah penelitian

Penelitian merupakan kegiatan ilmiah didasarkan metode, sistematika, dan pemikiran konsisten, bertujuan mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan menganalisis.¹³ Metode penelitian merupakan hal penting dalam mencapai tujuan tertentu penulisan skripsi. Hal ini agar terhindar dari penilaian bahwa skripsi dibuat tanpa data valid. Maka, perlu pendekatan dengan metode tertentu bersifat ilmiah. Metode penelitian yang digunakan penelitian ini adalah:

1. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.¹⁴ Metode itu sendiri merupakan suatu prosedur atau cara yang digunakan untuk mengetahui sesuatu yang mempunyai langkah - langkah sistematis.¹⁵

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis, metode deskriptif analitis adalah penelitian yang menggambarkan suatu peraturan perundang- undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan di atas. Yaitu mengenai perlindungan hukum terhadap para pekerja di PT. Kurnia Astasurya Cimahi dihubungkan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep.232/Men/2003 Tentang Akibat Mogok Kerja Yang Tidak Sah.

2. Metode Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek

¹³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986), Cet III, hlm 13.

¹⁴ 14 Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung, 2007, hlm.1

¹⁵ Husaini Usman dan Purnomo Setiadi Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, Bumi Aksara, Bandung, 2011, hlm.11

peneliti dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.¹⁶

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode Yuridis Empiris, yaitu suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum dilingkungan masyarakat maka metode penelitian yuridis empiris dapat dikatakan sebagai penelitian hukum sosiologi, dan yang menjadi obyek penelitian ini yaitu PT.Kurnia Astasurya Cimahi a dan perlindungan hukum terhadap para pekerja di PT.Kurnia Astasurya Cimahi dihubungkan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.Kep.232/Men/2003 Tentang Akibat Mogok Kerja Yang Tidak Sah.

3. Sumber Data dan Jenis Data

a. Sumber Data

Dalam penelitian pada umumnya dibedakan antara data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat dan dari bahan pustaka, juga data-data lain yang dianggap perlu dalam penelitian ini. Menurut Soerjono Soekanto bahan data dalam penelitian hukum meliputi:

1) Bahan Hukum primer

Bahan hukum primer yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat atau pihak terkait yang berhubungan dengan penelitian ini yakni Kantor advokat PD.FSP.TSK-SPSI Propinsi Jawa Barat dan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kota Cimahi berdasarkan hasil wawancara atau observasi secara langsung dan Undang-Undang Dasar.

2) Bahan Hukum Sekunder

¹⁶ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013, hlm.6

Bahan hukum sekunder yaitu memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan Undang - Undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, media internet, buku-buku, jurnal, catatan perkuliahan, data dari lembaga atau instansi terkait dan data sekunder lainnya yang bersifat melengkapi. Selain kata-kata dan tindakan sebagai sumber data utama diperlukan juga data-data tambahan seperti dokumen dan lain-lain sebagai sumber data sekunder:

- a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
 - b) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja perubahan atas UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
 - c) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI NO.KEP.232/MEN/2003 tentang akibat mogok kerja yang tidak sah
 - d) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat di Muka Umum.
 - e) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.15A/MEN/1994 tentang petunjuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja di tingkat perusahaan dan pemerataan.
- 3) Bahan hukum tersier,
- yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, contohnya kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif, dan seterusnya.¹⁷

4. Teknik Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data Untuk mendapatkan data-data yang terkait dengan tema penelitian digunakan beberapa metode pengumpulan data, Soerjono Soekanto menyebutkan ada 3 jenis alat pengumpulan data, yaitu

¹⁷ Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta: Gadjah Mada Press, 2003), hlm 100.

studi dokumen, observasi, interview.¹⁸

a. Studi Kepustakaan

Studi kepastakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Studi kepastakaan merupakan langkah yang penting dimana setelah seorang peneliti menetapkan topik penelitian, langkah selanjutnya adalah melakukan kajian yang berkaitan dengan teori yang berkaitan dengan topik penelitian. Dalam pencarian teori, peneliti akan mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya dari kepastakaan yang berhubungan. Sumber-sumber kepastakaan dapat diperoleh dari: buku, jurnal, majalah, hasil-hasil penelitian (tesis dan disertasi), dan sumber-sumber lainnya yang sesuai (internet, koran dll)¹⁹

b. Metode Observasi

Metode Observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diselidiki. Observasi tidak hanya terbatas pada pengamatan dengan mata kepala saja, melainkan semua jenis pengamatan yang baik dilakukan langsung maupun tidak.²⁰

c. Metode Wawancara

Metode wawancara adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan kepada responden.²¹ Dalam penelitian ini, penggunaan metode interview/ wawancara digunakan secara bertatap muka secara face to face untuk menggali secara mendalam data-data yang terkait dengan perlindungan hukum terhadap karyawan atas

¹⁸ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986), Cet III, hlm 21.

¹⁹ Edy Ikhsan dan Mahmul Siregar, *Metode Penelitian Dan Penulisan Hukum Sebagai Bahan Ajar*, Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan, 2009, hlm. 24.

²⁰ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research jilid II*, Jakarta: Andi Offset, 1994, hlm 137.

²¹ Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Gadjah Mada Press, 2003, hlm 100.

pemutusan hubungan kerja secara sepihak di PT. Kurnia Astasurya Cimahi.

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif, yaitu dengan menyajikan data secara deskriptif dan menganalisa secara kualitatif. Data yang diperoleh lewat penelitian lapangan dan kepustakaan diolah dan dianalisis secara kualitatif. Maksudnya adalah semua data yang diperoleh dari hasil penelitian diseleksi, dikelompokkan secara sistematis, dan dikaji untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai permasalahan yang diteliti, selanjutnya dianalisis dan dipaparkan dalam bentuk deskriptif untuk memperoleh kesimpulan mengenai permasalahan yang diteliti.²²

6. Lokasi Penelitian

a. Penelitian Lapangan

1. Kantor advokat PD.FSP.TSK-SPSI Propinsi Jawa Barat, Jl. Lodaya No.40A Bandung.

b. Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kota Cimahi, Jl.R.H.

c. Demang Harjakusumah, Komplek Perkantoran Pemda, Citeureup, Kec.Cimahi Utara, Kota Cimahi. PT. Kurnia AstaSurya, Jl. Cibaligo nomor 145B Cimahi.

d. Perpustakaan UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Jl. AH. Nasution No.105 Bandung.

e. Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat, Jalan Kawalayaan II Nomor 4 Bandung

²² Tatang M Amirin, *Menyusun Rencana Penelitian*, (Bandung: Rajawali, 1986), hlm 98-99



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG