

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Hakikat pembangunan nasional adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, sebagaimana tertera didalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 Alinea ke-4 yang berbunyi “Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”.

Semakin banyaknya perusahaan-perusahaan yang didirikan di Indonesia baik perusahaan yang berbadan hukum maupun yang bukan berbadan hukum, semakin banyak juga dibutuhkan pekerja yang mampu dipekerjakan di perusahaan-perusahaan tersebut. Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja dan mendapatkan imbalan berbentuk upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.

Demi menciptakan kesejahteraan para pekerja dalam memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja, dibentuklah suatu organisasi pekerja yakni biasa disebut dengan Serikat Pekerja (yang selanjutnya akan ditulis SP). Pada dasarnya SP memiliki tujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.¹ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, (yang selanjutnya akan ditulis UUSP) menyebutkan bahwa :

“Serikat Pekerja adalah 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 kewajiban pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya”.

Serikat Pekerja dapat dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) pekerja.² SP terjadi karena kedudukan pekerja yang lemah sehingga membutuhkan suatu wadah supaya menjadi kuat. Wadah itu merupakan pelaksanaan hak berserikat dan berkumpul. SP menyeimbangkan posisi pekerja dengan pengusaha. Melalui keterwakilan pekerja di dalam SP, diharapkan aspirasi para pekerja dapat sampai kepada pengusaha. Selain itu, melalui wadah SP, diharapkan terwujud peran serta pekerja dalam proses produksi. Hal ini merupakan salah satu upaya

¹ Maimun, Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm. 28.

² Ibid. hlm. 29.

yang dapat dilakukan untuk meningkatkan hubungan industrial di tingkat perusahaan.³

Peran tenaga kerja merupakan faktor penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Oleh karena itu diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya di dalam pembangunan serta perlindungan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.⁴

Secara universal, hak pekerja merupakan bagian dari hak asasi manusia. Hak merupakan konsep yuridis, mengandung batasan hak dan kewajiban. Hak berasal dari kata *right*, artinya *something (as a power or privilege) to which one has a justor lawful claim*. Inti yang terkandung di dalam hak, yaitu adanya tuntutan (*Claim*).⁵

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan

³ Ibid. Hlm. 49.

⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika. Jakarta. 2009. Hlm 6.

⁵ Philipus M, Hadjon. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*. Peradaban. Jakarta. 2007. Hlm 34.

tenaga kerja. Masalah ketenagakerjaan menjadi masalah yang cenderung tidak terselesaikan hingga saat ini, walaupun sudah banyak upaya untuk mengatasinya. Dimana kondisi ketenagakerjaan di Indonesia sampai saat ini masih dihadapkan pada beberapa masalah. Masalah pokok yang dihadapi adalah tidak seimbangnya jumlah kesempatan kerja dengan angkatan kerja, rendahnya keterampilan dan tingkat produktivitas tenaga kerja, distribusi tenaga kerja yang tidak merata dengan baik regional maupun sektoral, serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.⁶

Terkait dengan masalah perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja, ada beberapa hal yang perlu mendapatkan perhatian, yaitu upah minimum yang ada pada saat ini pada umumnya masih berada dibawah kebutuhan hidup minimum.⁷

Kondisi ketenagakerjaan yang telah diuraikan di atas sangat potensial dapat menimbulkan masalah-masalah dalam hubungan industrial. Masalah tersebut antara lain: perselisihan, pemogokan, dan tidak jarang berakhir dengan adanya tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha. Apabila seorang pekerja mengalami PHK, maka penyelesaiannya memerlukan suatu proses sesuai dengan ketentuan yang memerlukan waktu yang lama, namun dalam proses penyelesaian tersebut upah yang biasa diterimanya belum tentu diterima secara penuh.

⁶ Yatim Kelana, dkk, *Sorotan Pers Tentang Ketenagakerjaan*. Wijaya. Jakarta 1993. Hlm 2.

⁷ Suwanto. *Hubungan Industrial Dalam Praktek Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia*. Sinar Grafika. Jakarta. 2003. Hlm. 210

Pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PHK berdasarkan ketentuan Pasal 150 menyatakan bahwa :

“Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”

Hak dan kewajiban yang timbul akibat adanya hubungan kerja harus disepakati secara bersama oleh pekerja dan pengusaha, juga tidak boleh kurang dari standar minimum yang diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, oleh karena itu pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja yang meliputi upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan.⁸

PHK sering kali menimbulkan keresahan khususnya bagi para pekerja, PHK memberikan dampak *psychologis, ekonomis financill* bagi pekerja dan keluarganya.⁹ PHK bagi pekerja merupakan permulaan dari segala pengakhiran. Pengakhiran dari mempunyai pekerjaan, pengakhiran

⁸ Ibid. Hlm. 77

⁹ F.X. Jumaldi. *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*. Bina Aksara. Jakarta. 1985. Hlm. 88.

membiyai keperluan hidup sehari-hari bagi dirinya dan keluarganya, pengakhiran kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya. Oleh karena itu, pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial seperti pengusaha, pekerja dan pemerintah mengusahakan dengan segala upaya agar tidak terjadi PHK.

Dalam hubungan kerja perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan kepentingan antara pengusaha dengan pekerja bisa saja terjadi, yang dapat mengakibatkan adanya perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 angka 1 UU PHI menyebutkan bahwa:

“Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat/pekerja buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan”

Potensi perselisihan hubungan industrial ada sejak terjadinya hubungan industrial, konteksnya sejak ada hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Dengan berlakunya undang-undang PHI maka yang berwenang menyelesaikan perselisihan ialah pengadilan negeri di ibu kota provinsi yang wilayah kerjanya meliputi provinsi bersangkutan dan pada MA pada kasasi.

Setidaknya telah terjadi PHK masal terhadap pekerja di Hotel Grand Aquila Bandung. Para pekerja tersebut tergabung dalam Federasi Serikat Pekerja Mandiri Hotel Grand Aquila Bandung (yang selanjutnya disingkat FSPM HGAB). Mereka melaporkan General Manager Hotel Grand Aquila Bandung, Mahendra Sivaguru, ke kepolisian wilayah Kota Bandung dengan dugaan tindakan penghapusan hak membentuk serikat pekerja. Laporan berawal dari pengusiran 9 pengurus FSPM HGAB. Pengusiran terjadi setelah mereka memberitahukan secara tertulis ke manager hotel bahwa mereka telah membentuk serikat pekerja.

Di Hotel Grand Aquila Bandung, Serikat pekerja Nampak lemah karena hak kebebasan untuk berserikat tidak sanggup berperan dalam kemajuan hotel sehingga eksistensi serikat pekerja tidak ditemukan di Hotel Grand Aquila Bandung yang menyebabkan kedudukan para pekerja tidak seimbang dengan pengusaha. Ketidakseimbangan kedudukan tersebut mengakibatkan adanya PHK sepihak yang dilakukan oleh pengusaha.

Para pekerja merasa mereka diberhentikan secara tidak hormat karena PHK terjadi dengan cara dilakukanya pengusiran. Manajemen hotel pun tidak membayarkan upah para pekerja. Upaya musyawarah yang ditengahi oleh Dinas Ketenagakerjaan juga tidak terlaksana dengan baik.

Kasus PHK masal yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha Hotel Grand Aquila Bandung merupakan suatu Perselisihan Hubungan Industrial yakni perselisihan PHK. Perselisihan Hubungan Industrial terdiri dari: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja.

Terkait dengan laporan yang dilakukan oleh para pekerja, pihak kepolisian menolak laporan para pekerja dikarenakan kasus yang dilaporkan mengenai ketenagakerjaan. Setelah para pekerja melaporkan ke Komisi Kepolisian Nasional (Kopolnas) dan ke Ombudsman (lembaga yang mempunyai kewenangan mengawasi penyelenggaraan pelayanan publik) barulah laporannya diterima dikarenakan menurut Kopolnas pelanggaran terhadap kebebasan berserikat dapat dipidana.

Setelah menempuh dua kali proses pengadilan dengan langkah akhir mengajukan kasasi kepada Mahkamah Agung, MA memenangkan pihak pengusaha sebagai tergugat, dan memutuskan bahwasanya manager telah terbukti secara hukum memenuhi kewajibannya. Namun ternyata putusan MA No.189/K/PDT.SUS/2011, tertanggal 27 April 2011 belum memberikan keadilan bagi para pekerja dan mereka kembali mengajukan gugatan kepada Organisasi Buruh Internasional (ILO) di Geneva, Swiss.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik mengambil judul skripsi tentang: **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Hotel Grand Aquila Bandung Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Ditolaknya Keikutsertaan Dalam Serikat Kerja”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Bagaimanakah perlindungan hukum bagi pekerja atas pemutusan hubungan kerja berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku?
2. Bagaimanakah tanggungjawab pengusaha Hotel Grand Aquila Bandung terhadap pekerja yang dikenai PHK akibat ditolaknya keikutsertaan dalam serikat pekerja?
3. Bagaimanakah penyelesaian hubungan industrial terhadap PHK yang dialami pekerja akibat ditolaknya keikutsertaan dalam serikat pekerja di Hotel Grand Aquila Bandung?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan mengkaji perlindungan hukum bagi pekerja atas pemutusan hubungan kerja berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
2. Untuk mengetahui tanggungjawab pengusaha Hotel Grand Aquila Bandung terhadap pekerja yang dikenai PHK akibat ditolaknya keikutsertaan dalam serikat pekerja.

3. Untuk mengetahui penyelesaian hubungan industrial terhadap PHK yang dialami pekerja akibat ditolaknya keikutsertaan dalam serikat pekerja di Hotel Grand Aquila Bandung.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi karya tulis ilmiah yang dapat ditelaah dan dipelajari lebih lanjut dalam rangka pengembangan ilmu hukum pada umumnya, baik oleh rekan-rekan mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung maupun oleh masyarakat luas mengenai Perlindungan Hukum terhadap Pekerja di Hotel Grand Aquila Bandung Atas Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber tambahan pengetahuan yang diharapkan digunakan sebagai bahan informasi bagi pihak-pihak lain yang membutuhkan terutama hal-hal yang berkaitan dengan Perselisihan Hubungan Industrial.

E. Kerangka Pemikiran

Gagasan, cita, atau ide negara Hukum, selain terkait dengan konsep *rechtsstaat* dan *the rule of law*, juga berkaitan dengan konsep *nomocracy* yang berasal dari perkataan *nomos* dan *cratos*. Perkataan nomokrasi itu dapat dibandingkan dengan *demos* dan *cratos* atau *kratien* dalam demokrasi. *Nomos* berarti norma, sedangkan *cratos* adalah kekuasaan. Yang dibayangkan sebagai faktor penentu dalam penyelenggaraan kekuasaan adalah norma atau hukum. Karena itu, istilah nomokrasi itu berkaitan erat dengan ide kedaulatan hukum atau prinsip hukum sebagai kekuasaan tertinggi. Dalam istilah Inggris yang dikembangkan oleh A.V. Dicey, hal itu dapat dikaitkan dengan prinsip *rule of law* yang berkembang di Amerika Serikat menjadi *jargon the Rule of Law, and not of Man*. Yang sesungguhnya dianggap sebagai pemimpin adalah hukum itu sendiri, bukan orang. Dalam buku Plato berjudul *Nomoi* yang kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris dengan judul *The Laws*, jelas tergambar bagaimana ide nomokrasi itu sesungguhnya telah sejak lama dikembangkan dari zaman Yunani Kuno.¹⁰

Di zaman modern, konsep negara hukum di Eropa Kontinental dikembangkan antara lain oleh Immanuel Kant, Paul Laband, Julius Stahl, Fichte, dan lain-lain dengan menggunakan istilah Jerman, yaitu *rechtsstaat*. Sedangkan dalam tradisi Anglo Amerika, konsep negara hukum

¹⁰ Hans Kelsen, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*, Nusa Media, Bandung, 2009, Hlm 4.

dikembangkan atas kepeloporan A.V. Dicey dengan sebutan *The Rule of Law*. Menurut Julius Stahl, konsep Negara Hukum yang disebutnya dengan istilah *rechtsstaat* itu mencakup empat elemen penting¹¹, yaitu:

1. Perlindungan hak asasi manusia.
2. Pembagian kekuasaan.
3. Pemerintahan berdasarkan undang-undang.
4. Peradilan tata usaha Negara.

Keempat prinsip *rechtsstaat* yang dikembangkan oleh Julius Stahl tersebut di atas pada pokoknya dapat digabungkan dengan ketiga prinsip *Rule of Law* yang dikembangkan oleh A.V. Dicey untuk menandai ciri-ciri Negara Hukum modern di zaman sekarang. Bahkan, oleh *The International Commission of Jurist*, prinsip-prinsip Negara Hukum itu ditambah lagi dengan prinsip peradilan bebas dan tidak memihak (*independence and impartiality of judiciary*) yang di zaman sekarang makin dirasakan mutlak diperlukan dalam setiap negara demokrasi.

Prinsip-prinsip yang dianggap ciri penting Negara Hukum menurut *The International Commission of Jurists* itu adalah:

1. Negara harus tunduk pada hukum.
2. Pemerintah menghormati hak-hak individu.
3. Peradilan yang bebas dan tidak memihak.

¹¹ Ibid. Hlm 21.

Menurut Utrecht :¹²

“Negara Hukum Formil atau negara Hukum Klasik, dan negara Hukum Materil atau negara hukum Modern. Negara Hukum Formil menyangkut pengertian hukum yang bersifat formil dan sempit, yaitu dalam arti peraturan perundang-undangan tertulis. Sedangkan yang kedua, yaitu Negara hukum materil yang lebih mutakhir mencakup pula pengertian keadilan di dalamnya. Karena itu, *Wolfgang Friedman* dalam bukunya *Law in a Changing Society* membedakan antara *rule of law* dalam arti formil yaitu dalam arti *organized public power*, dan Pembedaan ini dimaksudkan untuk menegaskan bahwa dalam konsepsi negara hukum itu, keadilan tidak serta-merta akan terwujud secara substantif, terutama karena pengertian orang mengenai hukum itu sendiri dapat dipengaruhi oleh aliran pengertian hukum formil dan dapat pula dipengaruhi oleh aliran pikiran hukum materil. Jika hukum dipahami secara kaku dan sempit dalam arti peraturan perundang-undangan semata, niscaya pengertian negara hukum yang dikembangkan juga bersifat sempit dan terbatas serta belum tentu menjamin keadilan substansif.”

Teori negara berdasarkan hukum secara esensi bermakna bahwa hukum adalah *superme* (kekuasaan tertinggi) dan kewajiban bagi setiap penyelenggara negara atau pemerintahan untuk tunduk pada hukum (*subject to the law*). Tidak ada kekuasaan di atas hukum (*above the law*). Dengan kedudukan ini tidak boleh kekuasaan yang sewenang-wenang (*arbitrary power*) atau penyalahgunaan wewenang (*misuse of power*).

Suatu pemerintahan dalam sebuah negara tentu menjalankan begitu banyak fungsi dan sangat beragam. Dalam pemerintahan yang terpusat, disebut-sebut pemerintah memiliki kekuasaan yang absolut dalam beberapa hal sekaligus. Hal itulah yang kemudian menjadi hambatan bagi terciptanya

¹² Ibid, Hlm 8

pemerintahan yang adil. pasalnya, ketika suatu pemerintahan memiliki kuasa absolut terhadap beberapa hal, misalnya dalam pembuatan peraturan perundang-undangan, menjalankan fungsi pemerintahan, hingga peradilan, maka semakin besar bagi pemerintahan negara untuk berlaku sewenang-wenang terhadap pemerintahan negara. Tentu saja hal tersebut menjadi masalah besar, karena kesewenang-wenangan akan berbuah ketidakadilan kepada masyarakat. Oleh karenanya, beberapa pemikir politik barat mulai mengembangkan pemikiran mereka mengenai teori pemisahan kekuasaan dan pembagian kekuasaan. Pemikir politik seperti John Locke dan Montesquieu kemudian yang menjadi pelopor pemikiran tersebut untuk menghindari terjadinya kesewenang-wenangan dalam aktivitas ketatanegaraan.

Alinea 4 Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yang tertuang dalam konsep supremasi hukum serta amanat yang tertuang dalam Pasal 1 ayat (3) Amandemen ke IV Undang-Undang Dasar 1945, bahwa Negara Indonesia adalah negara hukum (*rechchtstaat*) bukan berdasarkan kekuasaan belaka (*machstaat*), sehingga apabila suatu tindakan harus berdasarkan atas hukum. Dalam kaitan dengan kalimat diatas, arti negara hukum tidak akan terpisahkan dari pilarnya itu sendiri yaitu paham kedaulatan hukum, paham itu adalah ajaran yang menyatakan bahwa kekuasaan tertinggi terletak pada hukum atau tiada kekuasaan lain apapun, terkecuali kekuasaan tertinggi terletak pada hukum atau tiada kekuasaan lain apapun, terkecuali kekuasaan hukum semata yang dalam hal ini

bersumber pada Pancasila selaku sumber dari segala sumber hukum, Negara hukum memiliki ciri-ciri sebagai berikut:¹³

1. Terdapat pembatasan kekuasaan negara terhadap perorangan, maksudnya negara tidak dapat bertindak sewenang-wenang, setiap tindakan negara dibatasi oleh hukum.
2. Asas legalitas yang artinya setiap tindakan negara harus berdasarkan hukum yang telah diadakan atau telah dibuat terlebih dahulu yang juga harus di taati oleh pemerintah beserta aparaturnya.

Pemisahan kekuasaan maksudnya agar hak-hak asasi itu betul-betul terlindungi adalah dengan pemisahan kekuasaan-kekuasaan yaitu badan yang membuat peraturan perundang-undangan yang membuat peraturan perundang-undangan dan mengadili harus terpisah satu sama lain, tidak berada dalam satu tangan.

Menurut Yulies Tiena Masriani:¹⁴

Supremasi hukum haruslah dilaksanakan dengan sungguh-sungguh, Indonesia sebagai negara kesatuan yang berdasarkan atas hukum perlu mempertegas sumber hukum yang bertujuan untuk mewujudkan amanat Undang-Undang Dasar bahwa Negara Indonesia adalah negara hukum dan juga untuk menjadi pedoman bagi peraturan perundang-undangan Republik Indonesia.

Salah satu ciri Indonesia sebagai negara hukum adalah memberikan perlindungan terhadap para pekerja baik di perusahaan milik pemerintah maupun perusahaan milik swasta. Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa: “Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan

¹³ C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Balai Pustaka, Jakarta, 2002, hlm.18

¹⁴ Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Hukum Indonesia*, Sinar Grafik, Jakarta, 2006, hlm.24.

dengan undang-undang. Selain dalam Pasal 28 UUD 1945 ada juga Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja yang selanjutnya menjadi landasan terbentuknya Serikat Pekerja serta suatu peraturan yang memberikan kekuatan hukum terhadap Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Serikat pekerja merupakan suatu organisasi tempat berkumpulnya para pekerja untuk menuangkan pemikiran-pemikiran mereka, agar para pekerja mampu memiliki peran yang sama dengan pengusaha, yaitu suatu komponen penting dalam perusahaan. Juga mampu bersama-sama antara pekerja dan pengusaha mencapai tujuan perusahaan.

Serikat pekerja menjelaskan terkait adanya Organisasi Pekerja dalam suatu perusahaan dapat menjadi perwakilan bagi para pekerja yang tergabung didalamnya, dan menjadikan serikat pekerja sebagai tempat berkumpulnya aspirasi-aspirasi pekerja, memungkinkan Serikat Pekerja menjadi penghubung antara pekerja dan pengusaha untuk mewakili penyampaian aspirasi serta keinginan maupun keluhan pekerja terhadap pengusaha.

Ada juga suatu organisasi yang bersifat Internasional atau *International Labour Organization* (ILO) yang merupakan wadah

terciptanya perlindungan hak-hak pekerja, memperluas lapangan pekerjaan dan meningkatkan taraf hidup para pekerja.¹⁵

International Labour Organization (ILO) merupakan organisasi yang didirikan PBB (Perserikatan Bangsa-Bangsa) yang menjadi suatu tempat bernaung pekerja secara internasional dari hal-hal yang berkaitan dengan pekerja. Mengatasi masalah-masalah yang muncul dan berkaitan dengan pekerja serta sengketa-sengketa pekerja hingga hak-hak pekerja.

Masalah-masalah yang terjadi dalam suatu hubungan kerja termasuk ke dalam perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (yang selanjutnya akan ditulis UU PPHI) sebagai suatu bentuk usaha mengatasi masalah perselisihan hubungan industrial. Pasal 1 ayat (10) UU PPHI memberikan definisi mengenai menyelesaikan perselisihan antara pekerja atau SP dengan pengusaha, yaitu:

“Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial”.

¹⁵ Abdul Hakim. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti. Bandung. 2009. Hlm 236.

Perundingan Bipartit merupakan suatu cara untuk mengatasi perselisihan yang terjadi antara SP dengan pengusaha. Perundingan bipartit juga merupakan langkah pertama yang dilakukan ketika terjadi perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha. Seperti pada Pasal 3 ayat (1) UU PPHI, yaitu :

“Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat”.

Dalam mencapai mufakat, Islam juga mengatur tata cara penyelesaian perselisihan dengan cara bermusyawarah. Musyawarah untuk mufakat ialah suatu ajaran dalam Agama Islam sebagai tata cara untuk menyelesaikan sengketa dengan cara menyatukan pemikiran-pemikiran yang berbeda dengan mendiskusikannya, menyaring pendapat dengan suara paling banyak, serta menentukan titik temu antara perbedaan satu pendapat dengan pendapat lainnya. Sehingga memiliki kekuatan dan dijadikan sebagai satu solusi yang tepat juga diterima oleh semua pihak dalam penyelesaian sengketa.

Hal ini dilakukan dalam rangka mengatur proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial agar tertata dan memiliki alur proses penyelesaian sehingga berujung pada hasil akhir dari penyelesaian perselisihan tersebut. Dan melindungi agar kedua pihak yang berselisih dapat menemukan titik temu yang tidak merugikan satu sama lain.

Landasan pokok pemikiran mengenai semua hal tentang ketenagakerjaan yang meliputi pengertian, landasan, asas, tujuan, hingga aturan-aturan semua unsur yang berkaitan dengan ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya akan ditulis UUK).

Masalah-masalah yang terjadi dalam suatu hubungan kerja masuk ke dalam perselisihan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial sebagai bentuk usaha mengatasi masalah perselisihan Hubungan Industrial.

F. Metode Penelitian

Agar dapat mengetahui dan membahas suatu permasalahan diperlukan adanya pendekatan dengan menggunakan metode-metode tertentu yang bersifat ilmiah. Metode yang digunakan oleh penulis dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Spesifikasi penelitian

Penulis menggunakan penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif adalah data yang dihimpun dengan cara diuraikan di atas, kemudian diolah dengan cara data diseleksi, diklasifikasi secara sistematis, logis dan yuridis, guna mendapatkan gambaran umum untuk mendukung materi skripsi melalui analisa data

secara kualitatif.¹⁶ Penelitian ini menggambarkan tentang perlindungan bagi pekerja atas pemutusan hubungan kerja oleh Hotel Grand Aquila Bandung.

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam hal ini menggunakan pendekatan secara yuridis normatif, yaitu dititikberatkan pada penggunaan data kepustakaan atau data skunder yang berupa bahan hukum primer, skunder dan tersier.¹⁷ Metode pendekatan yang digunakan dengan mengingat bahwa permasalahan yang diteliti berkisar pada peraturan perundang-undangan yaitu hubungan peraturan yang satu dengan yang lainnya serta kaitannya dengan penerapannya dalam praktek.

3. Tahapan Penelitian

Adapun tahapan penelitian yang didalam lingkup penelitian ini adalah:

a. Penelitian Kepustakaan

Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji penelitian kepustakaan yaitu:¹⁸

Penelitian terhadap data skunder, yang dengan teratur dan sistematis menyelenggarakan pengumpulan dan pengolahan bahan pustaka untuk disajikan dalam bentuk layanan yang bersifat edukatif, informatif dan rekreatif kepada masyarakat.

¹⁶ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Metode Penelitian Hukum*, Rieneka Cipta, Jakarta, 2000, Hlm 11

¹⁷ Ibid, Hlm.12

¹⁸ Ibid, Hlm.13

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang maksudnya untuk memberi data yang dibutuhkan bagi penelitian, melalui literatur kepustakaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau buku-buku mengenai ilmu yang terkait dalam penelitian ini atau pendapat para ahli yang ada korelasinya dengan objek penelitian.

Data sekunder penelitian kepustakaan itu terdiri dari:

- 1) Bahan Hukum Primer adalah bahan-bahan hukum yang mengikat terdiri dari:
 - a) Undang-undang Dasar 1945.
 - b) Undang-undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.
 - c) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - d) Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial.
- 2) Bahan hukum Skunder adalah yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti: Buku-buku dan literatur yang mendukung penelitian tersebut serta yang memberikan penjelasan lebih lanjut dari bahan-bahan primer.
- 3) Bahan Hukum Tersier adalah bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan skunder diantaranya: Kamus literatur lainnya.

b. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan merupakan salah satu metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yang tidak memerlukan pengetahuan mendalam akan literatur yang digunakan dan kemampuan tertentu dari pihak peneliti. Penelitian lapangan biasa dilakukan untuk memutuskan

ke arah mana penelitiannya berdasarkan konteks, Penelitian lapangan biasa diadakan di luar ruangan.¹⁹

Penelitian lapangan ini dilakukan dalam upaya untuk mendapatkan data dan bahan-bahan yang lebih akurat dan lengkap. Penelitian dilakukan di Hotel Grand Aquila Bandung, Sekretariat Federasi Serikat Pekerja Mandiri Hotel Grand Aquila Bandung.

4. Teknik Penelitian

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah berupa :

a. Penelitian Kepustakaan.

Penelitian Kepustakaan, yaitu pengumpulan dengan menggunakan data sekunder. Data sekunder itu terdiri dari : Bahan Hukum Primer adalah bahan-bahan hukum yang mengikat yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari: Norma (dasar) atau kaidah dasar. Peraturan Dasar mencakup diantaranya Batang Tubuh UUD 1945 dan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat. Peraturan perundang-undangan. Bahan hukum yang tidak ikodifikasikan, seperti hukum adat. Yurisprudensi. Traktat. Bahan hukum dari zaman penjajahan yang hingga kini masih berlaku, bahan hukum sekunder adalah yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, dan bahan Hukum Tersier adalah bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan skunder.

¹⁹ Ibid, Hlm.16.

b. Wawancara.

Wawancara untuk mengumpulkan data-data yang ada di tempat penelitian, penulis melakukan wawancara dengan Hiran sebagai HRD Hotel Grand Aquila Bandung pada tanggal 26 Agustus 2016 pukul 09.49 WIB di Hotel Grand Aquila Bandung, dan Haldi Pinandita sebagai Sekertaris Federasi Serikat Mandiri regional Jawa Barat pada tanggal 1 September 2016 pukul 11.00 WIB di rumah narasumber.

5. Alat Pengumpulan Data

Studi kepustakaan, dimana peneliti melakukan pengumpulan terhadap sumber data yang berupa buku-buku perundang-undangan, karangan ilmiah, makalah, surat kabar, dan bahan-bahan hukum lain.

6. Analisis Data

Setelah data-data yang diperlukan terkumpul, selanjutnya peneliti menganalisis data yang telah diproses tersebut. Adapun metode analisa data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu data yang dihimpun dengan cara diuraikan di atas, kemudian diolah dengan cara diseleksi, diklasifikasi secara sistematis, logis dan yuridis, guna mendapatkan gambaran umum untuk mendukung materi skripsi melalui analisa data kualitatif.

7. Lokasi Penelitian

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan, penelitian dilakukan :

- a. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung,
Jalan Lengkong Dalam No. 18 Bandung
- b. Perpustakaan Umum Provinsi Jawa Barat, Jalan Soekarno Hatta
No. 629 Bandung.
- c. Hotel Grand Aquila Bandung, Jalan Djundjuran No. 116 Bandung.