

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja dan waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Ketika berbicara mengenai berbagai masalah ketenagakerjaan, maka penelaahannya akan dapat ditinjau dari berbagai faktor dan makna. Karena kenyataan telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia, di masa pembangunan nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di negara kita Republik Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana yang sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena itu tenaga kerja merupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa.¹

Manusia dibekali oleh Tuhan dengan beberapa potensi dasar, yang sangat membantu manusia dalam melakukan kegiatan-kegiatan hidupnya. Potensi-potensi dasar itu berupa potensi ragawi atau fisik, potensi nalar atau akal dan potensi hati nurani atau qalbu. Pengembangan dan aktualisasi fungsi ketiga potensi tersebut kerap kali tidak berjalan dan

¹ Djumadi, *Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 1

berkembang dengan baik, sehingga mengurangi kemampuan manusia dalam menghadapi berbagai persoalan kehidupan.²

Masalah bekerja dan tenaga kerja adalah berbicara masalah produksi, distribusi dan konsumsi yang kesemuanya menyangkut masalah ekonomi dalam kehidupan manusia, termasuk modal dan manajemen. Setiap manusia dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup jasmaninya akan selalu bekerja dan bebas memilih jenis pekerjaan sesuai profesinya dengan tujuan yang sama yaitu tujuan ekonomis. Namun pada era industri yang semakin pesat seperti sekarang ini di antara jenis pekerjaan yang sangat banyak menjadi pilihan dan terbukanya peluang kerja adalah menjadi karyawan atau buruh pada suatu perusahaan. Bersamaan dengan itu di balik sejumlah dampak positif yang muncul dengan perkembangan kemajuan iptek telah muncul pula problem sosial ekonomi yang ditandai dengan unjuk rasa, karena ketidakadilan di bidang ketenagakerjaan, belum terpenuhinya hak pekerja/upah yang layak, lemahnya organisasi pekerja sebagai penyalur aspirasinya, rendahnya kesadaran melaksanakan peraturan di kalangan pengusaha.

“Pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan” adagium ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya

² Muhammad Tholkah Hasan, *Islam dan Sumber daya Manusia*, Lantobora Prees, 2005, hlm. 106

pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.³

Perusahaan sebagai suatu badan usaha yang dibuat untuk mencari keuntungan atau laba, dimana setiap perusahaan dibuat berdasar dan mempunyai kekuatan hukum. Di dalam suatu perusahaan tidak hanya teori pekerja memberi tenaga kemampuannya sedangkan pengusaha memberikan kompensasi lewat upah/gaji, lebih dari itu, dalam perusahaan dikenal banyak aspek sosial, aspek kesehatan, aspek kemanusiaan, aspek ekonomi. Di dalam peraturan perusahaan diatur beberapa hal seperti masalah besaran gaji, cuti, jaminan sosial/asuransi, hubungan karyawan, seperti berakhirnya hubungan kerja. Hal-hal tadi dicantumkan di dalam peraturan perusahaan dengan sangat terperinci agar setiap pekerjaan dapat lebih mudah mengerti isi dari peraturan tersebut. Hal-hal tersebut dicantumkan tentu dengan maksud dan tujuan agar para pekerja dapat tahu berbagai macam batasan-batasan di dalam bekerja agar mereka lebih termotivasi di dalam bekerja. Dalam menjalankan perusahaan tersebut juga perlu adanya suatu keteraturan agar perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik dan berkembang, oleh karena itu dibuatlah suatu aturan yang lebih dikenal dengan peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan dapat diartikan ialah suatu kumpulan aturan yang dibuat oleh seorang pemimpin perusahaan atau pengusaha agar terciptanya suatu keteraturan antara para

³ L. Husni, *Perlindungan Buruh (Arbeitsbescherming)*, dalam Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997, hlm. 75.

pimpinan dan para karyawan sehingga terciptanya keselarasan dalam bekerja.

Pengertian Perjanjian Kerja Bersama atau (PKB) timbul setelah diundangkannya Undang-undang No.21 Tahun 2000. Istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) digunakan untuk menggantikan istilah sebelumnya yaitu Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), dikarenakan pembuat undang-undang berpendapat bahwa pengertian dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sama dengan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).

Pasal 103 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebut Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan salah satu sarana dilaksanakannya hubungan industrial. Sangat diharapkan akan terbentuk PKB yang berkualitas dengan mengkomodasikan tiga kepentingan yaitu buruh, pengusaha dan negara. Sayangnya sulit terwujud, karena terdapat inkonsistensi aturan hukum atau terdapat konflik norma di dalam norma pembentukan PKB.

Perjanjian Kerja Bersama adalah hak yang mendasar yang telah disahkan oleh anggota-anggota ILO dimana mereka mempunyai kewajiban untuk menghormati, mempromosikan dan mewujudkan dengan itikad yang baik. Perjanjian kerja bersama adalah hak pengusaha atau organisasi pengusaha disatu pihak dan dipihak lain serikat pekerja atau organisasi yang mewakili pekerja. Hak ini ditetapkan untuk mencapai “kondisi-kondisi pekerja yang manusiawi dan penghargaan akan martabat

manusia (*humane conditions of labour and respect for human dignity*)“, seperti yang tercantum dalam Konstitusi ILO.

Pengertian Perjanjian Kerja Bersama (PKB) berdasarkan Pasal 1 angka 21 UU No. 13 Tahun 2003 jo Kepmenakertrans No. KEP.48/MEN/2004 tentang Tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Untuk menjaga agar isi Perjanjian Kerja Bersama sesuai dengan harapan pekerja maka isi Perjanjian Kerja Bersama haruslah memuat hal-hal yang lebih dari sekedar aturan yang berlaku (normatif), dengan membatasi masa berlakunya suatu perjanjian kerja bersama, guna untuk selalu dapat disesuaikan dengan kondisi riil dalam kehidupan bermasyarakat.

Pembentukan PKB berdasarkan Pasal 119 dan Pasal 120 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibagi 2 yaitu untuk perusahaan yang memiliki satu serikat buruh dan perusahaan yang memiliki lebih dari satu serikat Buruh. Ketentuan Pasal 119 Undang-

Undang No. 13 Tahun 2003 berlaku bagi perusahaan yang memiliki satu serikat buruh, yaitu batasan serikat buruh yang berhak mewakili buruh dalam perundingan pembuatan PKB apabila :

1. Memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan atau; Apabila musyawarah tidak mencapai kesepakatan tentang suatu hal, maka penyelesaiannya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Mendapat dukungan lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara. Apabila tidak terpenuhi ;
3. Dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara.

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Sedangkan pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan

pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja baik secara tertulis maupun secara lisan harus memenuhi syarat-syarat sahny suatu perjanjian baik secara subjektif maupun secara objektif sebagaimana diatur pada Pasal 52 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa:

(1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundangundangan yang berlaku.

(2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.

(3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum. Apabila pekerja dan pengusaha dalam mengadakan perjanjian

kerja telah memenuhi syarat-syarat sebagaimana telah disebutkan di atas artinya pekerja dan pengusaha telah mengikatkan dirinya antara yang satu dengan yang lainnya, konsekuensi dari hal tersebut adalah bahwa pekerja dan pengusaha harus mentaati perjanjian yang telah mereka buat dengan menjalankan hak dan kewajiban sebagaimana telah ada pada perjanjian kerja dan peraturan yang berlaku di perusahaan.

Para pihak (pekerja dan pengusaha) wajib menjalankan perjanjian kerja dan peraturan perusahaan, pihak pekerja harus bertanggung jawab apabila melanggar perjanjian kerja dan peraturan yang berlaku di perusahaan, begitupun sebaliknya jika pengusaha tidak menjalankan kewajibannya sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati dan peraturan yang berlaku di perusahaan maka pengusaha tersebut harus bertanggung jawab terhadap pekerja.

Sebagaimana telah dikemukakan di atas bahwa hubungan antara pekerja dengan perusahaan saling membutuhkan, oleh karena itu pekerja tidak boleh menjadi pihak yang semata-mata dieksploitasi oleh perusahaan, walaupun memang pada kenyataannya pekerja membutuhkan pekerjaan dan perusahaan memberinya upah, tetapi hak-hak pekerja ini harus diperhatikan dan dilindungi agar pekerja dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan produk yang baik pula.

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 50 menyebutkan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja / buruh. Pasal 51 Ayat (1) perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Pasal 51 Ayat (2) perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Di dalam kenyataannya, ternyata ada perusahaan yang telah mematuhi persyaratan (memiliki minimal sepuluh orang karyawan) namun tidak memenuhi kewajiban Undang-Undang yaitu untuk membuat peraturan perusahaan, terlebih dengan perjanjian kerja bersama, dan disamping itu ada sejumlah perusahaan membuat peraturan perusahaan dibawah standard yang ditentukan undang-undang. Hal ini akan merugikan kepentingan buruh menyangkut kepastian hak dan kewajibannya.

Usaha Kecil Menengah atau yang sering disingkat UKM merupakan salah satu bagian penting dari perekonomian suatu negara maupun daerah, begitu juga dengan negara Indonesia. UKM ini sangat memiliki peranan penting dalam lajunya perekonomian masyarakat. UKM ini juga sangat membantu negara atau pemerintah dalam hal penciptaan lapangan kerja baru dan lewat UKM juga banyak tercipta unit unit kerja baru yang menggunakan tenaga-tenaga baru yang dapat mendukung pendapatan rumah tangga. Selain dari itu UKM juga memiliki fleksibilitas yang tinggi jika dibandingkan dengan usaha yang berkapasitas lebih besar. UKM ini perlu perhatian yang khusus dan di dukung oleh informasi yang

akurat, agar terjadi link bisnis yang terarah antara pelaku usaha kecil dan menengah dengan elemen daya saing usaha, yaitu jaringan pasar. Saat sekarang ini perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan pekerjanya, baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil di berbagai sektor bidang usaha banyak yang tidak mementingkan kepentingan pekerjanya, sehingga banyak hal terjadi pada kasus yang menyangkut mengenai kesejahteraan pekerjanya. Pekerja hanya dituntut kewajibannya saja tanpa menimbang hak yang dimilikinya. Kasus-kasus tersebut diantaranya penyalahgunaan kesepakatan kerja bersama yang dilakukan oleh suatu perusahaan dimana perusahaan memberlakukan kesepakatan kerja bersama ilegal pada pekerjanya. Padahal dalam suatu hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja dapat berlangsung apabila telah diadakan dan ditandatangani perjanjian kerja, yakni sebagai bentuk kesanggupan bagi pengusaha untuk mempekerjakan dan membayar upah pekerja dan sebagai kesanggupan pekerja untuk bekerja pada suatu perusahaan. Tentunya berdasarkan uraian di atas ada permasalahan dalam suatu perusahaan di kota Bandung, yang telah mempekerjakan karyawan tanpa adanya perjanjian kerja tertulis antara karyawan dengan pengusaha dan peraturan perusahaan. Setelah penulis survey terhadap karyawan dan pengusaha penulis menemukan adanya ketiadaan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha dikarenakan semua pekerja langsung menerima pekerjaan dan langsung masuk kerja. Selanjutnya di perusahaan ini terdapat peraturan perusahaan yang hanya dibuat secara lisan semata dari pihak pengusaha kepada

pekerja, tanpa dibuat secara tertulis. Sehingga berakibat pekerja tidak memiliki kepastian kerja di dalam perusahaan tersebut. Hal ini berdampak kinerja pekerja hanya biasa-biasa saja karena tidak ada dorongan atau motivasi di dalam bekerja.

Oleh sebab itu, menarik untuk diteliti yang pada prinsipnya guna mengetahui bagaimanakah **“IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 28 TAHUN 2014 TENTANG TATA CARA PEMBUATAN DAN PENGESAHAN PERATURAN PERUSAHAAN SERTA PEMBUATAN DAN PENDAFTARAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA DI PERUSAHAAN KECIL DAN MENENGAH DI WILAYAH PEMERINTAH KOTA BANDUNG”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan di atas maka pokok permasalahan yang ingin diangkat penulis tentang implementasi tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama di perusahaan kecil dan menengah wilayah pemerintah kota Bandung ini adalah:

1. Bagaimana implementasi Permen Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan

Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama di perusahaan kecil dan menengah di wilayah pemerintah kota Bandung ?

2. Bagaimana pengawasan Dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi kota Bandung terhadap Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama ?
3. Hambatan-hambatan apakah yang timbul dalam implementasi Permen Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja bersama perusahaan kecil dan menengah di wilayah pemerintah kota Bandung ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan memahami implemntasi Permen Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerjasama.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana pengawasan Dinas ketenagakerjaan dan Transmigrasi diperusahaan kota Bandung

mengenai pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran perjanjian kerjasama.

3. Untuk mengetahui dan mengkaji hambatan yang timbul dalam pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran perjanjian kerjasama di Perusahaan yang ada di kota Bandung.

D. Kegunaan Penelitian

Selain tujuan-tujuan tersebut, juga terdapat kegunaan yang dapat diambil dari penelitian skripsi ini. Penelitian skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik dari aspek keilmiahannya maupun dalam upaya optimalisasi pidana berat sebagai upaya pengendalian penyalahgunaan dalam pemberlakuan ketenagakerjaan. Dilihat dari khalayak sarannya, hasil penelitian yang dilaksanakan, diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dan pandangan baru kepada semua pihak baik masyarakat pada umumnya maupun para pihak yang berhubungan dengan dunia hukum pada khususnya. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi penyempurnaan perangkat peraturan perundang-undangan dan kebijakan terhadap ketenagakerjaan .

2. Kegunaan secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pembuat Undang-Undang, perusahaan dan tenaga kerja.

E. Kerangka Pemikiran

Alinea ke 4 (empat) pembukaan UUD 1945 yang berbunyi:

“...Kemudian daripada 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, maka disusunlah kemerdekaan kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasar kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia, dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.”

Seperti tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi : “Setiap orang yang melakukan pekerjaan dalam hal-hal yang sama, berhak atas pengupahan adil yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya, sepadan dengan martabat manusia”.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, definisi Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Perusahaan, yang di dalamnya memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Sedangkan pengertian mengenai perjanjian kerja menurut

seorang pakar Hukum Perburuhan Indonesia yaitu, Bapak Prof .R. Iman Soepomo, SH. menerangkan bahwa pengertian tentang perjanjian kerja, ialah : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah”.⁴

Selanjutnya perihal pengertian Perjanjian Kerja, menurut pendapat Prof Subekti, S.H. beliau menyatakan dalam bukunya Aneka Perjanjian, disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah :

“Perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan” perjanjian mana ditandai dengan ciri ciri ; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.⁵

Perihal perjanjian kerja Wiwoho Soedjono, mengemukakan bahwa pengertian perjanjian kerja adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan.

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Menurut Pasal 1601a KUHPerdara Memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan

⁴ Imam soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1985, hlm. 136

⁵ Subekti R, *Aneka Perjanian*, Aditya Bakti, Bandung, 1992, hlm 7.

dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah” Sedangkan berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, 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 ke dua belah pihak”.

Iman Soepomo menulis bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan oleh buruh dan pengusaha, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan di mana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁶ Jadi dengan perumusan di atas, telah ada dua pihak yang saling mengikatkan diri sehingga memenuhi unsur dari perjanjian pada umumnya.⁷

Para pihak (pekerja dan pengusaha) wajib menjalankan perjanjian kerja dan peraturan perusahaan, pihak pekerja harus bertanggung jawab apabila melanggar perjanjian kerja dan peraturan yang berlaku di perusahaan, begitupun sebaliknya jika pengusaha tidak menjalankan kewajibannya sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati dan peraturan yang berlaku di perusahaan maka pengusaha tersebut harus bertanggung jawab terhadap pekerja.

⁶ Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013, hlm. 4.

⁷ *Ibid.*, hlm. 5.

F. Metode Penelitian

1. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah bersifat deskriptif analitis, yaitu: menggambarkan dan menguraikan secara sistematis semua permasalahan, kemudian menganalisisnya yang bertitik tolak pada peraturan yang ada, sebagai undang-undang yang berlaku dalam hal pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama.

Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara sistematis tentang implementasi Permen Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja bersama di perusahaan kecil dan menengah di wilayah pemerintah kota Bandung.

2. Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, karena menggunakan data sekunder sebagai data utama.⁸ Perolehan data dilakukan melalui studi kepustakaan, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memanfaatkan berbagai literatur yang dapat memberikan landasan teori yang relevan dengan masalah yang akan dibahas antara lain dapat bersumber dari peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia,

⁸ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985, hlm.93.

literatur-literatur, karya-karya ilmiah, makalah, artikel, media massa, serta sumber data sekunder lainnya yang terkait dengan permasalahan yang akan dibahas mengenai implementasi atau cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran perjanjian kerjasama pada perusahaan kecil dan menengah.

3. Tahap Penelitian

Sebelum melakukan penulisan, terlebih dahulu ditetapkan tujuan penelitian, kemudian melakukan perumusan masalah dari berbagai teori dan konsep yang ada, untuk mendapatkan data primer dan data sekunder sebagaimana yang dimaksud di atas, dalam penelitian ini dikumpulkan melalui dua tahap, yaitu:

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan yang penulis lakukan meliputi penelitian terhadap bahan hukum primer, sekunder, tersier dan penelitian lapangan jika diperlukan, adapun penejelasannya sebagai berikut:

1) Bahan Hukum Primer

Adalah bahan hukum yang dikeluarkan oleh pemerintah dan bersifat mengikat berupa:

- a) Undang-Undang Dasar 1945, merupakan hukum dasar dalam Peraturan Perundang-undangan. UUD 1945 ditempatkan dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

- c) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- d) Permen Ketenagakerjaan Republik Indonesi Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja bersama.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder berupa tulisan-tulisan para ahli dibidang hukum yang berkaitan dengan hukum primer dan dapat membantu menganalisa bahan-bahan hukum primer berupa doktrin (pendapat para ahli).

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yakni bahan hukum yang bersifat menunjang seperti kamus Bahasa hukum, Belanda-Indonesia, surat kabar dan internet.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian Lapangan yaitu suatu cara memperoleh data yang dilakukan dengan mengadakan observasi untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang akan diolah dan dikaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁹ Penelitian ini diadakan untuk memperoleh data primer, melengkapi data sekunder dalam studi kepustakaan sebagai data tambahan yang dilakukan dengan melakukan pengumpulan data di lapangan.

⁹ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990, hlm. 15.

4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini, akan diteliti mengenai data primer dan data sekunder. Dengan demikian ada dua kegiatan utama yang dilakukan dalam melaksanakan penelitian ini, yaitu studi kepustakaan (*library study*) dan studi lapangan (*field study*).

a. Studi Kepustakaan (*Library Study*)

Studi kepustakaan meliputi beberapa hal:

- 1) Inventarisasi, yaitu mengumpulkan buku-buku yang berkaitan dengan implementasi tentang tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran perjanjian kerjasama.
- 2) Klasifikasi, yaitu dengan cara mengolah dan memilih data yang dikumpulkan tadi ke dalam bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.
- 3) Sistematis, yaitu menyusun data-data yang diperoleh dan telah diklasifikasi menjadi uraian yang teratur dan sistematis.

b) Studi Lapangan (*Field Study*)

Penelitian ini dilakukan untuk mengumpulkan, meneliti dan merefleksikan data primer yang diperoleh langsung dari wawancara sebagai data sekunder

5. Alat Pengumpulan Data

Data yang telah terkumpul melalui kegiatan pengumpulan data diperoleh untuk dapat menarik kesimpulan bagi tujuan penelitian, teknik yang dipergunakan dalam pengolahan data sekunder dan data primer adalah:

- a. Studi kepustakaan yaitu dengan mempelajari materi-materi bacaan yang berupa literatur, catatan perundang-undangan yang berlaku dan bahan lain dalam penulisan ini.
- b. Studi lapangan yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan wawancara pada pihak terkait (perusahaan, karyawan, praktisi hukum serta pengumpulan bahan-bahan yang terkait dengan masalah yang di bahas dalam penelitian ini.

6. Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis secara yuridis kualitatif untuk mencapai kepastian hukum, dengan memperhatikan hierarki peraturan perundang-undangan sehingga tidak tumpang tindih, serta menggali nilai yang hidup dalam masyarakat baik hukum tertulis maupun hukum tidak tertulis. Analisis secara yuridis kualitatif dilakukan untuk mengungkap realita yang ada berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh berupa penjelasan mengenai permasalahan yang dibahas.

Data sekunder dan data primer dianalisis dengan metode yuridis kualitatif yaitu dengan diperoleh berupa data sekunder dan data primer

dikaji dan disusun secara sistematis, lengkap dan komprehensif kemudian dianalisis dengan peraturan perundang-undangan secara kualitatif, penafsiran hukum, selanjutnya disajikan dalam bentuk deskriptif analitis.

Penafsiran hukum yaitu mencari dan menetapkan pengertian atas dalil-dalil yang tercantum dalam undang-undang sesuai dengan yang di kehendaki serta yang dimaksud oleh pembuat Undang-Undang.

7. Lokasi Penelitian

Penelitian untuk penulisan hukum ini berlokasi di tempat yang mempunyai korelasi dengan masalah yang dikaji oleh peneliti, adapun lokasi penelitian yaitu:

a. Perpustakaan:

- 1) Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundan, Jalan Lengkong Dalam No. 17 Bandung.
- 2) Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Padjajaran, Jalan Dipati Ukur No. 35 Bandung.
- 3) Perpustakaan Provinsi Jawa Barat, Jalan Soekarno Hatta No. 629 Bandung.
- 4) PT. Libetindo Jaya, Jalan Sunda No. 44 Bandung
- 5) PT. Fusan Sentosa Bangunjaya'.