

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Permasalahan mengenai buruh, khususnya di Indonesia sampai saat ini masih menjadi persoalan yang belum bisa ditemukan ujung pangkalnya, di mana antara buruh dan pengusaha dikendalikan oleh kepentingan yang saling bertentangan. Peristiwa perburuhan merupakan fenomena gunung es, yaitu persoalan buruh yang terlihat hanya permukaannya saja namun faktanya akar masalahnya cukup banyak dan sangat rumit.

Salah satu cara untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh buruh adalah dengan mengadakan perjanjian kerja bersama agar buruh dapat berperan dalam menentukan syarat-syarat kerja yang akan dilakukan, dengan demikian pengusaha dan buruh berada dalam posisi yang seimbang untuk membuat kesepakatan mengenai syarat kerja.¹

Dalam hal pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), peranan Serikat Buruh sangatlah penting. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) erat hubungannya dengan kesejahteraan buruh yang akan datang, karena dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) buruh dapat melakukan tawar-menawar

¹ <http://ijc.ilearning.co/index.php/mozaik/article/download/766/142/> di akses pada tanggal 23 januari 2020

dengan pengusaha mengenai syarat-syarat kerja dan juga fasilitas-fasilitas lainnya.

Baik atau tidaknya suatu Perjanjian Kerja Bersama sangat ditentukan dalam proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) itu sendiri, oleh karena itu kecakapan daripada tim perunding sangatlah menentukan terutama dari pihak Serikat Buruh. Tim perunding harus bisa memperjuangkan hal-hal yang dibutuhkan atau ingin dicapai dalam perundingan.

Serikat Pekerja sebagai pihak yang mengajukan perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) harus mempersiapkan konsep Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan sebaik mungkin karena sangat kecil kemungkinannya jika pihak perusahaan menerima konsep Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang diajukan oleh Serikat Pekerja. Perusahaan nantinya juga akan membuat konsep Perjanjian Kerja Bersama (PKB) versi pengusaha yang tentunya lebih berpihak kepada pengusaha. Kedua konsep Perjanjian Kerja Bersama (PKB) inilah yang nantinya akan dirundingkan untuk memperoleh suatu Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang disepakati oleh pihak Serikat Pekerja dan juga perusahaan.

Pasal 1 angka 21 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi mengenai Perjanjian Kerja Bersama sebagai perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, beberapa pengusaha, atau

perkumpulan pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dengan demikian peran para buruh/pekerja yang diwakilkan oleh serikat buruh/pekerja serta para pengusaha yang diwakili beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha sangat berarti dalam membuat perjanjian kerja bersama yang kesemuanya telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

PT. Ultra Jaya Milk Industry & Trading Company TBK merupakan perusahaan yang mempekerjakan karyawan atau pekerja, sesuai dengan Pasal 1 angka 6a Undang-Undang No. 13 tahun 2003 menyatakan : “Pekerja atau Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Dalam memperjuangkan, melindungi, membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja atau buruh beserta keluarganya, serta untuk mewujudkan hubungan antara pekerja dan PT. Ultra Jaya Milk Industry & Trading Company TBK yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan maka pekerja mempunyai hak kebebasan berserikat. Untuk mewujudkan hak tersebut, pekerja diberi kesempatan untuk mendirikan dan menjadi anggota PUK SPRTMM – SPSI (Pimpinan Unit Kerja “Serikat Pekerja” Rokok Tembakau Makanan dan Minuman – Serikat Pekerja Seluruh Indonesia).

Namun belakangan ini telah terjadi perselisihan hubungan industrial yang dialami oleh PT ULTRAJAYA MILK INDUSTRY TBK dengan serikat pekerja, hal ini di dasari dari beberapa kebijakan yang dianggap oleh pihak

serikat pekerja perlu ditinjau ulang serta dirubah oleh pihak PT ULTRAJAYA MILK INDUSTRY TBK, diantaranya mengenai dimasukkannya usia maksimum pensiun ke dalam perjanjian kerja bersama sesuai dengan PP NOMOR 45 TAHUN 2015 yaitu pada umur 57 Tahun, dan juga yang telah disepakati dan tiba-tiba dihilangkan dari PKB sebelumnya, pada periode 2016 terdapat setidaknya 100 orang yang dipensiun dini oleh pihak perusahaan akibat tidak adanya kejelasan yang mengatur mengenai batas maksimum usia pensiun, serikat pekerja juga meminta agar dikembalikannya kebijakan uang pesangon pensiun sebanyak 2+1 seperti yang telah di sepakati sebelumnya yang juga tidak dimuat di dalam PKB.

Hal-hal tersebut juga merupakan pemicu terjadinya aksi mogok kerja yang dilakukan oleh para karyawan PT ULTRAJAYA MILK INDUSTRY TBK yang dilangsungkan pada Tanggal 12 sampai 13 September 2018 , aksi mogok kerja ini dilakukan lantaran kedua belah pihak tidak menemukan titik temu dari berbagai macam perselisihan yang dialami oleh kedua belah pihak, yang kemudian ditanggapi melalui proses hukum oleh pihak perusahaan yang dimana aksi ini dinilai telah menyebabkan kerugian sebanyak 19 miliar rupiah, karna dinilai telah menghambat proses produksi, serta adanya perbuatan melawan hukum yang di duga dilakukan oleh pihak serikat pekerja dalam proses pelaksanaan aksi mogok kerja tersebut.

Berangkat dari permasalahan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian menyangkut masalah ini untuk dijadikan sebagai suatu kajian ilmiah dalam bentuk skripsi yang berjudul

**AKIBAT HUKUM TERHADAP PERJANJIAN KERJA BERSAMA
ANTARA SERIKAT PEKERJA DENGAN PT ULTRAJAYA MILK
INDUSTRY & TRADING COMPANY TBK DI KAITKAN DENGAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat ditetapkan identifikasi masalah, yaitu :

1. Bagaimanakah pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama antara Serikat Pekerja dengan PT ULTRAJAYA MILK INDUSTRY COMPANY TBK ?
2. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh Pemerintah guna menyelesaikan Permasalahan Hubungan Industrial antara serikat pekerja dan PT ULTRAJAYA MILK INDUSTRY & TRADING COMPANY TBK tersebut ?
3. Bagaimana akibat hukum yang ditimbulkan dari pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama antara Serikat Pekerja dengan PT ULTRAJAYA MILK INDUSTRY COMPANY TBK ?

C. Tujuan Penelitian

adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, dan mengkaji tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama antara Serikat Pekerja dan PT ULTRAJAYA MILK INDUSTRY TBK
2. Untuk mengetahui, dan mengkaji upaya yang dilakukan oleh Pemerintah terhadap penyelesaian hubungan industrial antara Serikat Pekerja dan PT ULTRAJAYA MILK INDUSTRY TBK
3. Untuk mengetahui, dan mengkaji akibat hukum yang di timbulkan dari Perjanjian Kerja Bersama antara serikat pekerja dan PT ULTRAJAYA MILK INDUSTRY TBK

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan secara Teoritis:
 - a. *Sebagai salah satu kontribusi pemikiran ilmiah* dalam melengkapi kajian yang mengarah pada pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang ketenagakerjaan.
 - b. Sebagai salah satu bahan referensi dan kepustakaan bagi para peneliti lainnya yang berminat mengenai masalah-masalah tentang Perjanjian Kerja Bersama

2. Kegunaan secara Praktis:

- a. Diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat umum, khususnya memberikan informasi ilmiah mengenai pengambilan keputusan secara sepihak oleh pemberi kerja terhadap para pekerja, serta diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pemberi kerja, pekerja, dan pihak terkait dalam menyelesaikan permasalahan yang berhubungan dengan Perjanjian Kerja Bersama

E. Kerangka Pemikiran

Pancasila merupakan dasar Negara Republik Indonesia yang tercantum dalam alenia keempat Pembukaan Undang-undang Dasar 1945, yang telah ditetapkan oleh PPKI pada Tanggal 18 Agustus 1945. Sebagai dasar negara, Pancasila dijadikan pedoman untuk mengatur penyelenggaraan negara dan kehidupan bangsa Indonesia.

Menurut Prof. Drs. Notonagoro SH² Pancasila sebagai dasar negara mempunyai kedudukan istimewa dalam hukum bangsa Indonesia (merupakan pokok kaidah negara yang fundamental). Selain sebagai dasar negara Pancasila juga sebagai sumber dari segala sumber hukum, sebagai pandangan hidup bangsa Indonesia, dan sebagai jiwa dan kepribadian bangsa.

Sila keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia mengandung nilai-nilai yang luhur. Sila kelima merupakan pengkhususan dari sila-sila yang

² Daman. Rozikin, *Pancasila Dasar Falsafah Negara*. Rajawali Pers, Jakarta, 1995, hlm 10

mendahuluinya. Sila kelima didasari dan dijiwai oleh sila-sila yang mendahuluinya, yaitu: Ketuhanan Yang Maha Esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia, dan kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/ perwakilan. Oleh sebab itu pelaksanaan sila kelima ini tidak dapat dilaksanakan terpisah dengan sila-sila yang lainnya. Persatuan dan kesatuan dalam sila kelima dengan sila yang lain senantiasa merupakan satu kesatuan. Sehingga sila kelima dengan sila yang lain (keempat sila yang mendahuluinya) saling memiliki keterkaitan.

Surip, Ngadino menjelaskan perumusan persatuan dan kesatuan sila kelima, yaitu: keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia yang Berketuhanan Yang Maha Esa, yang berkemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia, kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan.³

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sesuai dengan tujuan negara Republik Indonesia sebagaimana yang tercantum dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, hal tersebut menunjukkan bahwa menjadi tugas bersama untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja, mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya, dan setiap orang yang bekerja mampu memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak bagi si tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.”⁴

Tujuan Negara Indonesia adalah menjadikan bangsa yang merdeka,

³ Ngadino Surip, Prof. Dr, dkk, *Pancasila Dalam Makna Dan Aktualisasi*, ANDI, Yogyakarta, 2015, hlm. 218.

⁴ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 1988, hlm. 19.

bersatu, berdaulat, adil dan makmur. Surip, Ngadino menjelaskan bahwa nilai keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia mengandung makna sebagai dasar sekaligus tujuan, yaitu tercapainya masyarakat Indonesia yang adil dan makmur secara lahiriah maupun batiniah. Penegakan hukum yang adil merupakan kesejahteraan manusia lahir dan batin. Kesejahteraan rakyat lahir batin yaitu terjaminnya sandang, pangan, papan, rasa keamanan, dan keadilan serta kebebasan dalam memeluk agama. Pancasila sila kelima, Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia mempunyai makna bahwa seluruh rakyat Indonesia berhak mendapatkan keadilan baik dalam bidang hukum, ekonomi, politik dan kebudayaan sehingga terciptanya masyarakat yang adil dan makmur.

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 Alinea keempat Menyebutkan bahwa:

“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 berdasarkan 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.”⁵

⁵ Ngadino Surip, Prof. Dr, dkk, *Pancasila Dalam Makna Dan Aktualisasi*, ANDI, Yogyakarta, 2015, hlm. 324.

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: ⁶

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Berdasarkan pengertian hubungan kerja tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.”

Hubungan kerja yang dianut di Indonesia adalah sistem hubungan industrial yang mempunyai kedudukan yang sangat strategis dalam pelaksanaan pembangunan nasional karena dapat menciptakan rasa kebersamaan antara pengusaha dan pekerja.

Di dalam Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang menyatakan :

“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.

Perjanjian Kerja Bersama dibuat bersama oleh pengusaha atau beberapa pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (Pasal 116 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat antara Serikat Pekerja dengan Pengusaha atau Organisasi Pengusaha.

⁶ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm 63

Dari rumusan pasal tersebut juga diketahui bahwa PKB merupakan hasil perundingan dari Serikat pekerja/buruh yang mewakili buruh/pekerja dengan pengusaha atau Serikat pengusaha. Yang dimaksud dengan Serikat pekerja/buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Dengan berlakunya PKB maka hubungan kerja yang ada antara pekerja/buruh dengan pengusaha/gabungan pengusaha di dalam perusahaan harus mengacu dan berdasar pada kesepakatan yang sudah ada dalam PKB. Sebagai sebuah perjanjian maka PKB mengikat semua pihak dan harus ditaati.

Salah satu fungsi hukum, baik sebagai kaidah maupun sebagai sikap tindak atau perilaku teratur, adalah membimbing perilaku manusia, sehingga hal itu juga menjadi salah satu ruang lingkup studi terhadap hukum secara ilmiah. Suatu sikap tindak atau perilaku hukum lazimnya mempunyai pengaruh tertentu, apabila berhubungan dengan tingkah laku pihak-pihak lain. Suatu sikap tindak atau perilaku hukum dianggap efektif, apabila sikap tindak atau perilaku pihak lain menuju pada tujuan yang dikehendaki, artinya apabila pihak lain tersebut mematuhi hukum.⁷

⁷ Soerjono Soekanto, Efektivitas Hukum dan Peranan Sanksi, (Bandung: Remaja Karya, 1985), hal 3

Friedman dalam kaitannya dengan pengaruh hukum, sikap tindak atau perilaku yang dihasilkan dapat diklasifikasikan sebagai ketaatan (*compliance*), ketidaktaatan atau penyimpangan (*deviance*), dan pengelakan (*evasion*). Konsep-konsep ketaatan, ketidaktaatan atau penyimpangan, dan pengelakan sebenarnya berkaitan dengan hukum yang berisikan larangan atau suruhan. Namun, kalau hukum tersebut berisikan kebolehan, maka perlu dipergunakan konsep-konsep lain, yakni penggunaan (*nonuse*), dan penyalahgunaan (*misuse*)⁸

Disamping pengaruh di atas masih dimungkinkan adanya kondisi-kondisi yang juga dapat mempengaruhi keefektifan hukum, Kondisi-kondisi yang harus ada adalah, antara lain bahwa hukum harus dapat dikomunikasikan. Komunikasi itu sendiri merupakan suatu proses penyampaian dan penerimaan lambang-lambang yang mengandung arti-arti tertentu, tujuan daripada komunikasi adalah menciptakan pengertian bersama, dengan maksud agar terjadi perubahan pikiran, sikap atau perilaku⁹

Bagi pelaksanaan PKB maka keefektifan dari pelaksanaannya sangat dipengaruhi oleh penerapan semua pasal-pasal yang ditaati semua pihak. Ini artinya bahwa pelaksanaan PKB yang tidak dilakukan sebagaimana mestinya dapat menimbulkan perselisihan dalam hubungan kerja. Jika menilik pada pengaturan

⁸ ibid, hal 6

⁹ ibid, hal 18

mengenai perselisihan hubungan industrial maka jenis perselisihan hubungan industrial meliputi¹⁰:

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan

Berkaitan dengan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara sederhana diselesaikan dengan diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian melalui bipartite harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan

¹⁰ Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartite telah dilakukan. Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

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 pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama atau PKB.

Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara sistematis tentang Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Perjanjian Kerja Bersama atau PKB

2. *Metode Pendekatan*

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, karena menggunakan data sekunder sebagai data utama¹¹ Pendekatan Yuridis-Normatif yaitu pendekatan atau penelitian hukum dengan menggunakan metode pendekatan/teori/konsep dan metode analisis yang termasuk dalam disiplin Ilmu Hukum yang dogmatis.¹² 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, literatur-literatur, karya-karya ilmiah, makalah, artikel, media massa, serta

¹¹ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990, hlm. 93.

¹² *Ibid*, hlm. 34.

sumber data sekunder lainnya yang terkait dengan permasalahan yang akan dibahas mengenai Akibat Hukum yang ditimbulkan dari Perjanjian Kerja Bersama.

3. Tahap Penelitian

Penelitian yang dilakukan Penulis meliputi:

1) Penelitian Kepustakaan

Dalam penelitian ini penulis memilih penelitian kepustakaan. Menurut Soejono Soekanto:¹³

“Penelitian Kepustakaan yaitu penelitian terhadap data sekunder, yang dengan teratur dan sistematis menyelenggarakan pengumpulan dan pengolahan bahan pustaka untuk disajikan dalam bentuk layanan yang bersifat edukatif, informatif dan rekreatif pada masyarakat.”

Data sekunder yang diteliti adalah sebagai berikut :

- a. Bahan-bahan hukum primer, yaitu bahan yang sifatnya mengikat masalah-masalah yang akan diteliti, beberapa peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- b. Bahan-bahan hukum sekunder yaitu, bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis, yakni berupa buku-buku, makalah, artikel, berita,

¹³ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001, hlm 24

karya-karya ilmiah para sarjana hukum dan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan masalah yang diteliti;

- c. Bahan-bahan hukum tersier yaitu, bahan yang memberikan dan menguatkan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Antara lain :
 - a. Kamus bahasa Hukum
 - b. Internet

2) Penelitian Lapangan

Adapun yang diterapkan yaitu untuk mencari pendukung data sekunder sebagai petunjuk bagi penelitian seperti studi kasus, tabel wawancara.

a. 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.¹⁴ Penelitian ini diadakan untuk memperoleh data primer, melengkapi data sekunder dalam studi kepustakaan sebagai data tambahan yang dilakukan dengan melakukan pengumpulan data di pabrik PT. ULTRAJAYA Cimareme.

¹⁴ *Ibid*, 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 hak hak pekerja.
- 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 di wawancara sebagai data sekunder.

5. Alat Pengumpul 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 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.¹⁵

Analisis secara yuridis kualitatif dilakukan untuk mengungkap realita yang ada berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh berupa penjelasan mengenai permasalahan yang dibahas.¹⁶ 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.¹⁷

¹⁵ Soerjono Soekanto, *Kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum*, CV Rajawali, Jakarta, 1982, hlm. 37.

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ Buku Panduan Penyusunan Penulisan Hukum (Tugas Akhir), Fakultas Hukum UNPAS, Bandung, 2015, hlm.20.

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-Undang¹⁸

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, Kota Bandung.
- 2) Perpustakaan Provinsi Jawa Barat, Jalan Diponegoro No. 629, Kota Bandung.

b. PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company, Jl. Raya Cimareme No. 131, Padalarang

c. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat, Komp. Perkantoran Pemkab Bandung Barat, Jl Raya Padalarang – Cisarua.

d. Pengadilan Negeri Bale Bandung

¹⁸ *Ibid*