

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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”. Seiring dengan perkembangan zaman di berbagai aspek, kehidupan pun juga ikut berkembang. Kehidupan tersebut diiringi dengan tingkat hukum yang ketat, aman dan meningkat, serta terwujudnya kepastian hukum.

Dibidang hukum ketenagakerjaan ketika menjalin kerjasama hendaknya diawali dengan membuat suatu perjanjian atau pernyataan yang sah anantara satu pihak dengan pihak lainnya. Dengan perjanjian tersebut akan berlaku sebagai Undang Undang bagi pihak-pihak dalam perjanjian tersebut. Dalam Pasal 1313 Kitab Undang Undang Hukum Perdata, menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dengan

mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Perjanjian dilakukan karena adanya perbedaan kepentingan antara para pihak dengan cara negoisasi yang dirumuskan kedalam klausual- klausual yang terdapat di dalam perjanjian harus mempertimbangkan beberapa asas diantaranya asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, asas *pacta sunt servanda*, asas itikad baik dan asas kepribadian.

Kebebasan berkontrak merupakan asas penting dalam hukum perjanjian. “Asas kebebasan berkontrak dapat dilihat dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang berbunyi bahwa, semua perjanjian yang dibuat secara sah dan berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.”¹ Di dalam Pasal 1338 ayat (1) dapat ditarik kesimpulan bahwa kebebasan berkontrak memberikan kebebasan kepada para pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, mengadakan perjanjian dengan siapa saja, menentukan isi perjanjian, persyaratannya, pelaksanaan dan serta bentuk perjanjiannya tertulis atau lisan. Asas kebebasan berkontrak juga berkaitan erat dengan isi perjanjian, yaitu kebebasan menentukan “apa” dan dengan “siapa” perjanjian itu diadakan. Dan perjanjian yang dibuat tersebut sesuai dengan pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata ini mempunyai kekuatan mengikat.

¹ Subekti R dan Tjitrosudibio R, *Kitab Undang Undang Hukum Perdata*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2008, h.338

Tidak hanya itu asas kepastian hukum yang disebut dengan asas *pacta sunt servanda* disimpulkan bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi perjanjian yang dibuat oleh para pihak layaknya sebuah Undang Undang.

Dalam pembuatan perjanjian para pihak dapat menentukan isi perjanjian yang sesuai dengan kesepakatan para pihak dan isi dari perjanjian tidak dapat di intervensi oleh pihak ketiga maupun pihak lainnya. Namun dalam prakteknya para pihak membuat klausul-klausul yang terdapat dalam perjanjian tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum. Dalam membuat perjanjian para pihak harus melakukannya dengan itikad baik tanpa tipu daya, tipu muslihat dengan tidak melihat kepentingan diri sendiri saja, melainkan juga kepentingan orang lain. Apabila perjanjian tersebut di buat dengan itikad buruk, oleh salah satu pihak dengan maksud menipu pihak lainya untuk memperoleh keuntungan darinya, perjanjian tersebut cacat subjektif dan dapat di batalkan perjanjian tersebut Merujuk pada asas perjanjian dalam buku keIII Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang memberikan perlindungan hukum bagi para pihak yang membuat perjanjian. Maka dari itu perjanjian merupakan subjek hukum yang digunakan untuk kerja sama dalam berbagai bidang kehidupan. Salah satunya perjanjian ini digunakan dalam perjanjian kerja. Menurut Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Perjanjian kerja merupakan suatu

persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh atau pekerja, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu.

Perjanjian kerja harus memuat kepastian hukum antara pekerja dan pengusaha. Dalam rangka kepastian atas hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja atau buruh di perusahaan memerlukan pedoman bukti yang jelas dan tertulis dalam bentuk Peraturan Perusahaan yang wajib dibuat oleh perusahaan dan wajib mendapat pengesahan dari menteri atau pejabat yang ditunjuk, sehingga menjadi pedoman untuk melaksanakan hubungan kerja di perusahaan. Peraturan Perusahaan setelah mendapat pengesahan dari dinas terkait wajib dibagikan kepada semua pekerja sehingga para pekerja mengetahui hak dan kewajiban dalam hubungan kerja.

Pekerja dan pengusaha harus saling menguntungkan dalam Perjanjian kesepakatan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, yang 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.²

² Dimas Hutomo, S, Perlindungan Hukum Serikat Buruh dari Union Busting, 20 Desember <https://m.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5cba8327ee75/perlindungan-hukum-serikat-buruh-dariunion-n-busting-i>.

³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009,h.6.

“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.”³
Peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan. Pengusaha yang mempekerjakan sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan perusahaan yang di dalamnya berisi syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Dalam penyusunan Peraturan perusahaan, pengusaha tidak diwajibkan mendapatkan kesepakatan dari pekerja atau buruh di perusahaan, namun perlu memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja atau buruh di perusahaan yang bersangkutan. Peraturan Perusahaan merupakan syarat yang dinamis karena berlaku untuk dua tahun dan harus diperbaharui, perusahaan dapat mengadakan perubahan is

Peraturan Perusahaan setelah mendapat persetujuan dari pekerja atau Serikat Pekerja. Dengan adanya Peraturan Perusahaan diharapkan akan mengurangi dampak Pemutusan Hubungan Kerja bagi pekerja, Serta pekerja dapat mengetahui hak serta kewajibannya.

“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

Peraturan Perusahaan walaupun merupakan hak perusahaan dalam pembuatannya, memintakan saran terhadap isi peraturan kepada karyawan diperbolehkan. Perusahaan dan karyawan berhak memberi atau tidak memberi saran kepada perusahaan, begitu sebaliknya. Memintakan saran hanya dibatasi selama 14 hari. Jika tidak ada tanggapan dari wakil karyawan, perusahaan berhak mengajukan pengesahan kepada menteri ketenagakerjaan.

“Dalam hal ini posisi pekerja yang lemah dapat diantisipasi dengan dibentuknya Serikat Pekerja Serikat Buruh yang ada di perusahaan. Kedudukan buruh yang lemah ini membutuhkan suatu wadah agar menjadi kuat. Wadah itu adalah adanya Adanya Serikat Pekerja Serikat Buruh yang lebih dari satu dalam suatu perusahaan merupakan perwujudan dari sikap demokratis pekerja Adanya Serikat Pekerja Serikat Buruh yang lebih dari satu dalam suatu perusahaan merupakan perwujudan dari sikap demokratis pekerja. Namun pada umumnya pekerja masih belum mempunyai kematangan demokratis. Demokratis sendiri sering disalah artikan dengan pemogokan, penganiayaan, dan pengrusakan. Dan kegiatan itulah yang dilakukan pekerja saat aspirasi mereka tidak tersampaikan dengan baik kepada pengusaha karena

⁴*ibid*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009,h.6.

⁵*ibid*, Sinar Harapan, Jakrta, 2009,h.13.

jumlah perwakilan pekerja dalam melakukan perundingan kerja dengan perusahaan tidak sesuai dengan isi Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dijelaskan bahwa yang berhak mewakili pekerja atau buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja atau buruh di perusahaan tersebut dan jika tidak terpenuhi, maka Serikat Pekerja Serikat Buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja atau buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha. Kenyataannya jumlah perwakilan ini justru menghambat pekerja dalam melakukan perundingan kerja. Sehingga menghambat para pekerja untuk menyampaikan aspirasinya dan memperjuangkan hak serta kepentingannya di perusahaan.

Pada tahun 2009, Mahkamah Konstitusi menguji Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Ketenagakerjaan serta mengeluarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU-VII/2009 atas permohonan pekerja mengenai hambatan yang mereka rasakan terhadap jumlah perwakilan yang tercantum pada pasal tersebut.⁶ Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi mengabulkan dan menetapkan jumlah perwakilan anggota dari seluruh gabungan Serikat Pekerja Serikat Buruh yang

⁶ Zulkarnain Ibrahim, *Eksistensi Serikat Pekerja/Buruh Dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja*, Vol. 23 No.2, Jurnal Ilmiah, Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Palembang, 2016, h.7.

semula 50% pada Pasal 120 Undang Undang Ketenagakerjaan menjadi minimal 10% dari seluruh pekerja yang ada di perusahaan dalam melakukan perundingan. Dimana Perjanjian Kerja Bersama ini disusun oleh pengusaha dan Serikat Pekerja Serikat buruh yang terdaftar dan dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Perjanjian Kerja Bersama merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja atau Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban kedua belah pihak. Sehubungan dengan adanya permasalahan

latar belakang di atas, maka dilakukan penelitian dalam suatu karya ilmiah berbentuk dengan judul “Kedudukan Hukum Peraturan Perusahaan Terhadap Anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, agar penelitian menjadi lebih terarah dan sesuai dengan maksud yang dituju, maka dibatasiilah pokokpokok pembahasan dalam penelitian ini. Adapun permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana keabsahan Peraturan Perusahaan terhadap anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh ?
2. Bagaimana Kedudukan hukum Serikat Pekerja Serikat Buruh dalam penyusunan Peraturan Perusahaan ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keabsahan Peraturan Perusahaan terhadap anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kedudukan hukum Serikat Pekerja Serikat/Buruh dalam penyusunan Peraturan Perusahaan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis, dari segi teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi karya tulis ilmiah yang dapat ditelaah, dipelajari lebih lanjut dan berguna untuk menambah wawasan pengembangan ilmu hukum di Indonesia, oleh masyarakat luas mengenai perlindungan hukum dan kedudukan hukum Serikat Pekerja Serikat Buruh di Perusahaan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya hukum mengenai pembuatan Peraturan Perusahaan atau Pejanjian Kerja Bersama antara Perusahaan dengan Serikat Pekerja Serikat Buruh
- b. Dari segi praktek, diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi bahan masukan sebagai literature maupun referensi praktisi dalam melakukan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, serta Peran Serikat Pekerja Serikat Buruh di perusahaan tempat berkerja, sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di indonesia. Sehingga terwujudnya hubungan yang saling

menguntungkan di antara pekerja dengan perusahaan.

1.5. Kajian Pustaka

Tinjauan pustaka umumnya terdiri dari 3 (tiga) landasan yaitu : Landasan Konseptual, landasan konseptual merupakan suatu pengarah, atau pedoman yang lebih konkrit berisikan konsep umum atau tinjauan umum, ketentuan, pengertian dan hal-hal yang berhubungan dengan penyusunan Peraturan Perusahaan. Landasan konseptual ini sangat berguna bagi saya sendiri maupun pembaca dalam memahami pokok dari penelitian ini. Berikut landasan konseptual yang digunakan dalam penelitian ini : Peraturan Perusahaan sesuai Pasal 1 angka 20 Tahun 2003 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah “Peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan”. Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin

majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerduta pasal melakukan sendiri pekerjaannya hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan

Landasan Yuridis, landasan yuridis merupakan dasar hukum yang mengatur dan berhubungan dengan objek penelitian. Landasan yuridis berisikan tentang peraturan perundang-undangan yang digunakan sebagai acuan dan dasar hukum dalam penelitian. Peraturan perundang-undangan yang digunakan harus relevan dan kolerasi dengan

objek penelitian. Adapun peraturan perundang-undangan yang mengatur dan berhubungan dengan kedudukan Peraturan

Perusahaan terhadap anggota Serikat Pekerja Serikat Buruh , antara lain :

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat buruh..
- c. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014, tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
- d. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Landasan Teori, landasan teori merupakan teori-teori yang digunakan sebagai dasar atau pedoman berpikir. Teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini melihat dari hukum ketenagakerjaan yang memiliki unsur-unsur kedudukan

Peraturan Perusahaan terhadap anggota Serikat Pekerja Serikat Buruh, yang seharusnya kedua belah pihak sudah menggunakan Perjanjian Kerja Bersama sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

1.6 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan penelitian yang menyajikan bagaimana caranya atau langkah-langkah yang harus diambil dalam suatu penelitian secara sistematis dan logis sehingga dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

Dalam mengemukakan pengertian metode penelitian hukum, penulis mengemukakan kerangka berpikir dalam pendapat ahli hukum, penulis menggunakan metode penelitian baik berupa penelitian, pengumpulan data, dan analisa data.

1.6.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian kali ini, peneliti menggunakan jenis penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Penelitian normatif ini dilakukan untuk mencari pemecahan masalah peraturan dan perjanjian di perusahaan, yang menyangkut aturan hukum hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Hasil dari penelitian normatif ini guna untuk memberikan prespeksi mengenai rumusan masalah yang ada seperti meneliti dan mengkaji praktek hukum, yang tercantum di dalam konsep peraturan perundang-undangan. Hukum sebagai kaidah atau norma sebagai pedoman dalam berperilaku bagi perusahaan dan pekerja.

1.6.2 Metode Pendekatan (*approach*),

Didalam penelitian hukum terdapat beberapa metode pendekatan (*approach*). Dengan pendekatan tersebut, penelitian akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya. Pendekatan-pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum adalah pendekatan peraturan perundang-undang

(*Statute Approach*), pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*), pendekatan sejarah (*historical approach*) pendekatan perbandingan (*comparative approach*) pendekatan kasus (*case approach*). Dalam penulisan ini pendekatan yang dibutuhkan yaitu:

a. Pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*) merupakan jenis pendekatan dalam penelitian hukum untuk memberikan sudut pandang tentang analisa penyelesaian permasalahan dalam penelitian hukum dilihat dari konsep konsep hukum yang melatar belakanginya, bahkan dapat dilihat dari nilai nilai yang terkandung dalam penormaannya. Pendekatan konseptual dilakukan manakala peneliti tidak beranjak dari aturan hukum yang ada. Hal itu dikarenakan karena memang belum atau tidak ada aturan hukum untuk masalah yang dihadapi. Penelitian ini akan meneliti tentang makna kepentingan Perusahaan dalam membuat Peraturan Perusahaan, yang seharusnya sudah diganti dengan Perjanjian Kerja Bersama, karena sudah ada serikat pekerja di dalam perusahaan, Apabila peneliti mengacu pada peraturan perundang-undangan, penelitian ini akan menemukan penegertian di hukum ketenagakerjaan. Penelitian tentang hukum ketenagakerjaan tidak boleh hanya makna yang bersifat umum yang tentunya tidak tepat untuk membangun argumentasi hukum. Oleh karena itu ia harus membangun suatu konsep di dalam aturan Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk dijadikan acuan di dalam penelitiannya. Dengan mempelajari

perundangundangan dan doktrin di dalam ilmu hukum, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi.

b. Pendekatan perundang-undangan (Statute Approach)

Pendekatan perundang-undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani, dalam pendekatan perundang-undang peneliti perlu memahami hierarki, dan asas-asas dalam peraturan perundang-undangan. Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan dengan pekerja/buruh dalam penyusunannya harus sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sesuai dengan Undang Undang Nomer 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan Undang Undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014, tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran

Perjanjian Kerja Bersama, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Undang-undang Ketenagakerjaan harus mencerminkan keadilan bukan sekedar produk tawar menawar atau membela kepentingan salah satu pihak, pekerja/buruh dengan pengusaha harus bersama-sama mengikuti aturan dan regulasi peraturan perundang-undangan.

c. Pendekatan historis (*Historical Approach*).

Pendekatan historis (*Historical Approach*), dengan menggunakan pendekatan historis peneliti dapat menelaah perkembangan prinsip kebebasan berkontrak, perjanjian peraturan dari masa ke masa yang mengalami perubahan dan dapat dijadikan referensi hukum yang berlaku sesuai dengan histori sejarah, melalui pendekatan historis peneliti juga dapat memahami filosofi yang melandasi aturan hukum.

Dalam penyusunan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dengan Serikat Pekerja Serikat Buruh, tidak akan mungkin terjadi tanpa adanya perlindungan terhadap asas kebebasan berkontrak. Memang, tidak dapat disangkal bahwa tidak mungkin asas ini dilakukan secara mutlak tanpa batasan. Batasan-batasan tersebut dapat berubah-ubah seiring dengan perkembangan zaman dan kepentingan umum. Suatu hal yang perlu dikemukakan disini adalah bahwa kepentingan antara perusahaan dengan pekerja/buruh tidak boleh bersifat kontraproduktif terhadap asas kebebasan berkontrak itu sendiri artinya bahwa demi kepentingan umum ruang gerak kebebasan berkontrak menjadi sangat sempit. Jika yang demikian terjadi, sama saja dengan tidak adanya pengakuan terhadap asas kebebasan berkontrak.

1.6.3 Sumber Bahan Hukum

Penulisan dalam skripsi ini untuk memecahkan permasalahan hukum sekaligus memberikan preskripsi mengenai hukum, maka

diperlukan sumber-sumber penelitian yang berupa bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan pokok permasalahan penelitian hukum Ketenagakerjaan. Bahan hukum diperlukan

sebagai referensi utama untuk memecahkan permasalahan penelitian. Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penulisan tugas terakhir sangat tergantung pada jenis penelitian yang digunakan yakni sumber data primer, sumber sekunder dan sumber data tersier sebagaimana telah di rinci sebagai berikut :

- a. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat *authoritative* yang mempunyai otoritas atau bahan-bahan hukum yang dikeluarkan oleh pihak yang berwenang dan mengikat umum. “Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas. Bahan bahan hukum primer terdiri dari perundang undangan, catatan–catatan resmi atau risalah dalam membuat perundang undangan dan putusan putusan hakim”.⁷ Sumber data yang dikumpulkan peneliti dalam penelitian ini berupa isu hukum (*legal issue*) dan peraturan perundang-undangan mengenai Undang-Undang Ketenagakejaan ini antara lain, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 20014, tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Perjanjian Kerja Bersama, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020

Tentang Cipta Kerja. Beserta regulasi lain yang berkaitan dengan materi yang dibahas dalam kedudukan Peraturan Perusahaan terhadap anggota Serikat Pekerja Serikat Buruh. Sumber bahan hukum sekunder literatur-literatur ilmu hukum, seperti jurnal hukum, buku hukum, dalam penyelesaian skripsi ini diperoleh dari dan diktat hukum, terutama

⁷ Ibid, h. 185.

mengenai hukum ketenagakerjaan, artikel-artikel terkait serta makalah-makalah terkait. Sedangkan bahan hukum tersier berupa informasi dari media daring, buku tentang hukum tentang Ketenagakerjaan, kamus besar bahasa indonesia, kamus hukum dan lain sebagainya yang terkait dengan penulisan ini

Sebagaimana dikemukakan pada sebelumnya bahwa penelitian hukum tidak mengenal adanya data. Untuk memecahkan isu hukum dan sekaligus memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogiannya, diperlukan sumber-sumber penelitian. Sumber sumber penelitian hukum dapat dibedakan menjadi sumber penelitian yang berupa bahan hukum primer dan bahan-bahan hukum sekunder. Adapaun bahan- bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan meliputi buku buku teks, kamus kamus hukum, jurnal jurnal hukum, dan komentar komentar atas putusan pengadilan.

b. Bahan hukum sekunder, bahan hukum yang memberi penjelasan mengenai bahan hukum primer, yang terutama adalah buku teks karena buku teks berisi mengenai prinsip-prinsip dasar ilmu hukum dan pandangan-pandangan klasik para sarjana yang mempunyai kualifikasi tinggi. Disamping buku teks, bahan hukum sekunder dapat berupa tulisan-tulisan tentang hukum baik dalam bentuk berupa buku literatur karangan sarjana hukum, makalah, artikel ilmiah, jurnal, tesis disertai yang berkaitan serta memiliki relevansi dengan masalah dalam penelitian ini. buku ataupun jurnal-jurnal. Tulisan-tulisan hukum tersebut berisi tentang perkembangan atau isu-isu yang aktual mengenai hukum bidang tertentu, yang diambil dalam penelitian ini berhubungan dengan hukum ketenagakerjaan.

Sumber bahan hukum Tersier adalah bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer maupun hukum sekunder. Bahan hukum

tersier tersebut terdiri dari kamus, kamus hukum, artikel internet dan ensiklopedia yang berhubungan dengan kedudukan Peraturan Perusahaan terhadap anggota Serikat Pekerja Serikat Buruh.

1.6.4 Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan perundang-undangan, perundang-undangan dalam hal ini meliputi baik yang berupa *legislation* maupun *regulation*. Oleh karena itulah untuk memecahkan suatu isu hukum, peneliti mungkin harus menelusuri

sekian banyak berbagai produk peraturan perundang-undangan, dalam penelitian ini yang digunakan adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Peneliti juga menggunakan pendekatan historis, bahan hukum yang perlu dikumpulkan adalah peraturan perundang-undangan, putusan putusan pengadilan, dan buku-buku hukum dari waktu ke waktu dan yang terakhir peneliti juga menggunakan pendekatan konseptual dimana hal yang perlu dikumpulkan terlebih dahulu adalah aturan perundang-undangan karena belum ada aturan perundangundangan untuk isu hukum yang akan dipecahkan. Akan tetapi yang lebih esensial adalah penelusuran buku-buku hukum, di dalam buku-buku hukum itulah banyak mengandung konsep konsep hukum.

Dalam penelitian hukum normatif, teknik pengumpulan bahan hukum sebagai berikut : Bahan hukum primer, berupa perundang-undangan dikumpulkan dengan metode inventarisasi dan kategorisasi.

Bahan hukum sekunder dikumpulkan dengan sistem kartu catatan (*card system*), baik dengan kartu ikhtiar (memuat ringkasan tulisan sesuai aslinya, secara garis besar dan pokok gagasan yang memuat pendapat asli penulis), kartu kutipan (digunakan untuk memuat catatan pokok permasalahan), maupun kartu ulasan (berupa analisis dan catatan khusus penulis). Metode pengumpulan bahan hukum yang digunakan oleh peneliti adalah dengan menggunakan :

a. Metode Studi Kepustakaan (*Bibliographi Research*) yaitu

mengambil data dari literatur yang digunakan untuk mencari konsep, teori-teori, pendapat-pendapat, maupun penemuan yang berhubungan erat dengan pokok permasalahan penelitian ini.

- b. Metode Dokumentasi yaitu salah satu cara pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk menginfentarisir catatan, transkrip buku, atau lain-lain yang berhubungan dengan penelitian ini. Dokumen dapat digunakan karena merupakan sumber yang stabil, kaya dan mendorong. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang menggunakan dokumentasi ,maka di harapkan agar penelitian ini lebih terperinci karena sumber yang akan dicari dalam suatu dokumentasi merupakan sumber penting yang menyangkut ketenagakerjaan
- c. Metode Internet yaitu, teknik mengumpulkan data dengan melakukan pencarian kata kunci mengenai masalah yang hendak dipecahkan dalam suatu penelitian yang dilakukan melalui internet.

1.6.5 Teknik Analisis Bahan Hukum

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian hukum normatif yang digunakan bersifat preskriptif melalui metode penafsiran, harmonisasi, sistematisasi dan penemuan hukum. dalam bahan hukum yang sudah terkumpul kemudian dilakukan pengolahan data yang berguna untuk mempermudah analisis

data sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Hal ini berguna untuk mengetahui apakah terdapat kesalahan dan kekeliruan serta belum

lengkap dan lain sebagainya, terhadap data yang telah diperoleh. Adapun pengolahan data yang dimaksud meliputi tahapan sebagai berikut :

- a. Pengkalifikasian data, merupakan kegiatan penempatan data menurut kelompokkelompok yang telah ditetapkan dalam rangka memperoleh data yang benar-benar diperlukan dan akurat untuk dianalisis lebih lanjut;
- b. Penafsiran isi data, merupakan kegiatan untuk menarik kesimpulan penelitian yang telah dilaksanakan. Penarikan kesimpulan ini dilakukan dengan cara membandingkan hipotesis yang telah penulis rumuskan pada latar belakang masalah dengan hasil analisis yang di dapat, sehingga dapat diperoleh kesimpulan pokok; dan
- c. Metode analisis data menggunakan analisis isi data dengan memfokuskan penganalisisan hubungan antara konsep yang terkandung di dalam hukum ketenagakerjaan yang berhubungan dengan Kedudukan Peraturan Perusahaan Terhadap Anggota Serikat Pekerja Serikat Buruh.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami isi dari skripsi ini, maka peneliti akan memberikan sistematika penulisan dari penelitian ini, yaitu :

Bab I adalah Pendahuluan. Pada bab ini, peneliti membagi

beberapa sub bab, yang pertama adalah berisikan penguraian tentang latar belakang permasalahan yang akan dipecahkan oleh peneliti yaitu tentang “Kedudukan Hukum Peraturan Perusahaan terhadap Anggota Perjanjian Kerja Bersama Serikat Pekerja Serikat Buruh.”. Sub bab yang kedua peneliti menjelaskan tentang Rumusan masalah yang akan diteliti oleh peneliti yakni bagaimana keabsahan Peraturan Perusahaan terhadap anggota

Serikat Pekerja Serikat Buruh dan kedudukan hukum Serikat Pekerja Serikat Buruh dalam penyusunan Peraturan Perusahaan. Disini peneliti mempunyai beberapa rumusan masalah yang akan dipecahkan terhadap anggota Serikat Pekerja Serikat Buruh dalam penyusunan peraturan perusahaan. Sub bab yang ketiga yaitu tujuan penelitian, dimana peneliti menjelaskan tujuan peneliti untuk meneliti permasalahan yang akan dipecahkan. Sub bab ke empat peneliti memberikan manfaat dari penelitian kali ini. Sub bab ke lima berisikan kajian pustaka. Sub bab ke enam berisikan metode penelitian, Sub bab ke tujuh berisi teknik pengumpulan bahan–bahan hukum dan sub bab yang terakhir berisikan teknik menganalisa bahan hukum yang digunakan oleh peneliti. Disamping itu peneliti juga memaparkan semua nya dalam sistematika penulisan ini dan melampirkan daftar pustaka.

Bab II dibahas mengenai rumusan masalah yang pertama yaitu, bagaimana kedudukan hukum Peraturan Perusahaan terhadap anggota

Serikat Pekerja Serikat Buruh. Kemudian sub bab pertama kali yang akan dibahas yaitu definisi Peraturan Perusahaan yang terdiri dari sub sub bab menurut Undang- Undang Ketenagakerjaan mengenai Peraturan Perusahaan yang terdiri dari beberapa sub bab yaitu penyusunan. Peraturan Perusahaan, setelah itu dilanjutkan dengan kerangka berpikir. Kemudian membahas keabsahan Peraturan Perusahaan. tentang perjanjian dan perikatan yang terdiri dari sub sub bab diantaranya pengertian perjanjian, pengertian perikatan dan hubungan antara Serikat Pekerja Serikat Buruh dengan perusahaan. Selanjutnya konsep tentang hukum kedudukan Serikat Pekerja di Perusahaan, dan Hukum yang mengatur Hubungan Antara Pekerja dengan Pengusaha dan terakhir membahas tentang sikap Dinas Tenaga Kerja terhadap pengawasan Undang-Undang Ketenagakerjaan di perusahaan.

Bab III dibahas mengenai rumusan masalah yang kedua yaitu, Bagaimana kedudukan hukum Serikat Pekerja Serikat Buruh dalam penyusunan Peraturan Perusahaan, serta hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam menjalankan Peraturan Perusahaan, mekanisme pelaksanaan perjanjian apakah sesuai dengan aturan Undang Undang Ketenagakerjaan. penyelesaian apabila terjadi perselisihan tentang Peraturan Perusahaan yang seharusnya Serikat Pekerja dan Perusahaan memakai Perjanjian

Kerja Bersama yang diatur dalam peraturan perundangundangan. Pada Bab III ini, peneliti masih membahas

rumusan masalah sub bab sub bab yang akan dibahas oleh peneliti satu per satu.

Bab IV merupakan bab penutup yang terdiri atas kesimpulan dari rumusan masalah yang ada dan saran yang berisi mengenai apa saja yang perlu diperbaiki atas masalah yang ada dan saran yang berisi mengenai apa saja yang perlu diperbaiki atas permasalahan yang diangkat.