

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS HUKUM

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi

Nomor: 429/SK/BAN-PT/Akred/SXI/2014

**Penghapusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Dalam
Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia**

OLEH

Vicentcia Bunga Ayu Asokawati

NPM: 2014200156

PEMBIMBING:

Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., C.N.



Penulisan Hukum

Disusun Sebagai Salah Satu Kelengkapan
Untuk Menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana
Program Studi Ilmu Hukum

2017 – 2018



Disetujui Untuk Diajukan Dalam Sidang Ujian

Penulisan Hukum Fakultas Hukum

Universitas Katolik Parahyangan

Pembimbing

Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., C.N.

Dekan,



Dr. Tristam P. Moeliono, S.H., M.H., LL.M



PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK



Dalam rangka mewujudkan nilai – nilai ideal dan standar mutu akademik yang setinggi – tingginya, maka Saya, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Vicentcia Bunga Ayu Asokawati

No. Pokok : 2014 200 156

Dengan ini menyatakan dengan penuh kejujuran dan dengan kesungguhan hati dan pikiran, bahwa karya penulisan hukum saya yang berjudul:

“PENGHAPUSAN PENGADILAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA”

adalah sungguh – sungguh merupakan karya penulisan hukum yang telah Saya susun dan selesaikan atas dasar upaya, kemampuan dan pengetahuan akademik Saya pribadi, dan sekurang – kurangnya tidak dibuat melalui dan atau mengandung hasil dari tindakan – tindakan yang:

- Secara tidak jujur dan secara langsung atau tidak langsung melanggar hak – hak atas kekayaan intelektual orang lain, dan atau
- Dari segi akademik dapat dianggap tidak jujur dan melanggar nilai – nilai integritas akademik dan itikad baik.

Seandainya dikemudian hari ternyata bahwa saya telah menyalahi dan atau melanggar pernyataan sata di atas, maka Saya sanggup untuk menerima akibat – akibat dan atau sanksi – sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan Universitas Katolik Parahyangan dan atau peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Pernyataan ini Saya buat dengan penuh kesadaran dan kesukarelaan, tanpa paksaan dalam bentuk apapun juga.

Bandung, 5 Juni 2018

Mahasiswa Penyusun Karya Penulisan Hukum



Vicentcia Bunga Ayu Asokawati

2014 200 156

ABSTRAK

Pengadilan hubungan industrial adalah Pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial adalah pilihan penyelesaian perkara yang diberikan kepada para pihak ketika penyelesaian secara bipatrit (mediasi, konsiliasi) tidak menemukan penyelesaian.

Penulisan ini mengkaji terkait keinginan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia yang memiliki keinginan untuk menghapuskan Pengadilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia karena Pengadilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dirasa kurang menguntungkan pihak buruh baik dari segi yuridis maupun sosiologis.

Hasil kajian memperlihatkan bahwa Pengadilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak dapat dihapuskan karena tidak sesuai dengan asas *equality before the law* dimana para pihak memiliki kedudukan yang sama dihadapan hukum dan pemerintahan salah satunya adalah memiliki akses di pengadilan dan memilih alternatif penyelesaian sengketa.

Kata kunci : Hubungan Industrial, Perselisihan Hubungan Industrial, Pengadilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, equality before the law

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan pada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikah segala berkat dan rahmat-Nya, sehingga penyusunan Penulisan Hukum yang berjudul “PENGHAPUSAN PENGADILAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA” ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penulisan Hukum ini disusun untuk memenuhi persyaratan akademik dalam menyelesaikan pendidikan S1 Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan.

Penulis menyadari bahwa Penulisan Hukum ini tidak akan selesai tepat pada waktunya tanpa adanya bantuan serta dukungan dari banyak pihak yang ikut membantu proses Penulisan Hukum ini. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa
2. Bapak **Dr. Tristam Pascal Moeliono, S.H., M.H., LL.M.** selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan, atas kepemimpinan dan kebijakannya dalam kegiatan akademik maupun non-akademik di Fakultas Hukum.
3. Ibu **Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., C.N.** selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar dan meluangkan waktu serta memberikan masukan – masukan kepada penulis selama penyusunan penulisan hukum ini.
4. Ibu **Dr. Catharina Ria Budiningsih, S.H., M.CL., Sp1.** selaku dosen wali penulis yang telah memberikan motivasi bagi penulis.
5. Kedua orangtua penulis **P. Vitalis Tabah Martapa dan Felexia Chaurijatus Sa’adijah** yang selalu memberikan dukungan baik materiil dan non materiil serta motivasi kepada penulis.
6. Kakak dan adik penulis **Laurentia Dyah Vita Viralia Permatasari, S.Farm., Gregorius Devano Adji Putra Martapa, Valentino Febrian Pandji Putra Martapa** yang selalu memberikan motivasi epada penulis.

7. **Thommy Yosef Palthea Hutagalung, S.Ap.**, yang telah banyak membantu penulis dalam melakukan penulisan ini serta selalu mendukung dan memberikan motivasi kepada penulis.
8. Teman – teman Fakultas Hukum UNPAR **Emeralda Valerie, Chalista Revi Kurniawan, Yuliana Utama, Lusiana Iskandar, Ingrid Bernanda, Anggiariz**, serta teman – teman lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam penulisan ini serta selalu mendukung dan memberikan motivasi.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan hukum ini. Penulis berharap semoga penulisan hukum ini dapat bermanfaat.

Bandung, 5 Juni 2018

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

LEMBAR PENGESAHAN

INTEGRITAS AKADEMIK

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv

BAB I PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang.....	1
1.2.Rumusan Masalah.....	6
1.3.Tujuan penelitian	7
1.4.Metode Penelitian	7
1.5.Sistematika Penulisan.....	11

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA

2.1.Pengertian Hubungan Industrial dan Perselisihan Hubungan Industrial	14
2.2.Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial	23
2.2.1. Perselisihan Hak.....	23
2.2.2. Perselisihan Kepentingan.....	25
2.2.3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja	26
2.2.4. Perselisihan antar Serikat Pekerja / Serikat Buruh didalam satu perusahaan	26
2.3. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	28
2.3.1. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan	31
2.3.2. Mekanisme Peyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan.....	39

BAB III TINJAUAN UMUM TENTANG ASAS *EQUALITY BEFORE THE LAW*

3.1. Latar Belakang Munculnya Asas <i>Equality Before The Law</i>	47
3.2. Pengertian dan Penerapan Asas <i>Equality Before The Law</i> Dalam Hukum Indonesia	50

**BAB IV ANALISIS PENGHAPUSAN PENGADILAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM MENYELESAIKAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA**

4.1. Hasil Wawancara	59
4.2. Analisis Penghapusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia	70

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	90
5.2. Saran	93

DAFTAR PUSTAKA..... 95

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan industri usaha di Indonesia yang kian hari kian pesat, masyarakat semakin membutuhkan pekerjaan dikarenakan kebutuhan hidup yang semakin meningkat. Sebagai sebuah Negara yang berdaulat, Indonesia menjamin hak akan pekerjaan yang layak untuk rakyatnya dengan adanya pasal yang berbunyi

*“Tiap – tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”*¹

Oleh sebab itu, banyak masyarakat yang berusaha memperoleh pekerjaan dengan menjadi buruh / pekerja di beberapa perusahaan yang mengakibatkan timbulnya hubungan industrial antara pekerja dan pemilik perusahaan atau pengusaha.

Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.² Timbulnya hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan Pemerintah kerap kali menimbulkan permasalahan yang muncul dari berbagai faktor baik dari ketidak puasan pekerja/buruh maupun permasalahan yang timbul akibat kesalahpahaman antara pekerja/buruh dengan Pengusaha/Majikan. Gunawi

¹ Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 angka 16.

Kartasapoetra menyatakan bahwa yang menjadi pokok pangkal kekurangpuasan itu, umumnya berkisar pada masalah-masalah :³

- a. Pengupahan;
- b. Jaminan Sosial;
- c. Perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai kepribadian;
- d. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban,
- e. Adanya masalah pribadi.

Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial, menyebutkan bahwa jenis-jenis perselisihan hubungan industrial meliputi:⁴

1. Perselisihan Hak ;
2. Perselisihan Kepentingan;
3. Perselisihan Pemutusan Kerja;
4. Perselisihan antara Serikat Pekerja / serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Penjelasan mengenai jenis perselisihan hubungan industrial tersebut akan dijelaskan lebih lanjut pada bab selanjutnya.

Berkaitan dengan adanya pendapat itu, maka jenis perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja sebenarnya sudah termasuk di dalam rumusan perselisihan hak. Saat ini, permasalahan umum yang terjadi di dalam

³ Zaeni Asyhadie, Perselisihan Perburuhan dalam Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm. 201-202.

⁴ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 2.

hubungan industrial di Indonesia adalah bagaimana membangun sistem hubungan Industrial yang harmonis untuk mencegah terjadinya perselisihan, serta bagaimana penyelesaian perselisihan di tingkat perusahaan dan teknik beracara di pengadilan diluar Perusahaan Hubungan Industrial.⁵

Pada awalnya, di Indonesia dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial dilakukan oleh P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Tingkat Daerah dan P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Tingkat Pusat).⁶ Namun, keberadaan P4D dan P4P ini, dihilangkan seiring dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dimana perselisihan Hubungan Industrial dilakukan melalui Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).⁷ Pada dasarnya, Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial memiliki kewenangan absolut yaitu kewenangan untuk mengadili perkara sesuai dengan jenis perkara serta kewenangan relatif yaitu kewenangan dalam memeriksa, mengadili, dan memutus suatu perkara seperti pengadilan pada umumnya. Berdasarkan UUPPHI, Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial memiliki tugas dan wewenang untuk memeriksa dan memutus:⁸

1. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
2. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
3. Di tingkat pertama mengenai pemutusan hubungan kerja;

⁵ Teknik Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam <http://ppm-manajemen.ac.id/teknik-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial/> diunduh pada 25 November 2017.

⁶ Pasal 1 huruf f,, Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁷ Pengadilan Khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 angka 17.

⁸ Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 56.

4. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antara serikat pekerja / atau serikat buruh dalam satu perusahaan.

Indonesia adalah Negara Hukum sebagaimana tercantum dalam pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia.⁹ Dimana menurut Immanuel Kant, suatu Negara Hukum harus memenuhi unsur-unsur :

1. Perlindungan Hak Asasi Manusia
2. Pemisahan atau pembagian kekuasaan untuk menjamin hak-hak itu
3. Pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan, dan
4. Peradilan Administrasi dalam perselisihan¹⁰

Selain itu, Indonesia dalam kaitannya sebagai konsep Negara hukum (rule of law), Sebagai Negara Hukum, Indonesia harus memenuhi unsur-unsur:¹¹

1. Supremasi aturan-aturan hukum (*supremacy of law*); tidak adanya kekuasaan sewenang-wenang (*absence of arbitrary power*) dalam arti bahwa seseorang baru boleh dihukum apabila melanggar hukum;
2. Kedudukan yang sama dalam menghadapi hukum (*equality before the law*) Dalil ini berlaku baik untuk orang biasa maupun untuk pejabat
3. Terjaminnya hak-hak manusia oleh undang-undang serta keputusan-keputusan pengadilan.

Sebagai sebuah Negara hukum, Indonesia menjamin penyelenggaraan kekuasaan lembaga peradilan yang merdeka, bebas dari segala campur tangan pihak kekuasaan ekstrapudisial untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakan ketertiban, keadilan, kebenaran, dan kepastian hukum yang mampu

⁹ Pasal 1 ayat 3, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

¹⁰ Miriam Budiardjo, Dasar-Dasar Ilmu Politik, Gramedia Pustaka, Jakarta, 1982, hlm.57-58.

¹¹ Ridwan HR, Hukum Administrasi Negara Edisi Revisi, Rajawali Pers, Jakarta, 2006, hlm.3.

memberikan pengayoman kepada masyarakat.¹² Penyelenggaraan peradilan haruslah berdasarkan asas-asas kekuasaan kehakiman yang merdeka, salah satunya adalah asas objektivitas. Asas ini menghendaki bahwa penyelesaian sengketa akan baik dan dapat diterima oleh semua pihak, jika dilakukan secara imparial (tidak memihak), objektif dan adil. Oleh sebab itu, hakim adalah pejabat negara yang tugas utamanya memberikan penyelesaian definitif terhadap konflik atau sengketa antar warga masyarakat dan pemerintah yang dihadapkan kepadanya secara imparial, objektif, adil dan manusiawi.¹³

Penyelesaian perkara secara objektif dan tidak memihak dilandasi oleh Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 yang menegaskan bahwa “Pengadilan mengadili menurut hukum dengan tidak membeda-bedakan orang”. Artinya, hakim dalam memeriksa dan memutus perkara yang diajukan kepadanya haruslah objektif dan tidak boleh memihak kepada pihak tertentu. Hal ini muncul sebagai akibat dari adanya *Asas equality before the law* yang dikemukakan oleh Albert Venn Dicey.¹⁴ Salah satu dasar pikir utama asas *equality before the law* adalah hukum itu harus steril dari kepentingan sehingga harus objektif dan tidak boleh memihak. Dalam kaitannya dengan perselisihan hubungan industrial, buruh maupun pengusaha dalam hal ini memiliki derajat yang sama dan berhak untuk mendapatkan perlakuan yang sama dan perlakuan yang seadil-adilnya di dalam proses penyelesaian perkara. Selain itu buruh dan pengusaha yang memiliki kedudukan yang sama berhak menentukan pilihan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

¹² Rimdan, 2012, *Kekuasaan Kehakiman Pasca-Amandemen Konstitusi*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, hlm. 1

¹³ Arief Shidarta, 22-24 Juni 2011, *Sebuah Catatan tentang Hakim*, Makalah pada Lokakarya Peningkatan Kapasitas Hakim, Hotel Apita, Cirebon, hlm. 2

¹⁴ Albert Venn Dicey, 1915, *Introduction to the Study of the Law of the Constitution*, London Mcmillan, hlm. 110-115

Ditengah banyaknya permasalahan perselisihan hubungan industrial yang semakin hari semakin muncul dan dirasa tidak menemukan titik terang, Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia, melakukan aksi unjuk rasa dengan mengumumkan berbagai tuntutanya terhadap Presiden Republik Indonesia serta pemerintah salah satunya adalah untuk menghapuskan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial serta merubah berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Tuntutan ini dilakukan karena para buruh yang diwakili oleh Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia merasa bahwa Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial kurang mampu menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial secara baik. Selain itu, Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial dianggap memiliki proses perkara di pengadilan yang terlalu bertele-tele sehingga tidak efektif dan efisien dalam penggunaannya dan menimbulkan kerugian bagi para buruh, sehingga para buruh meminta supaya perselisihan hubungan Industrial diselesaikan melalui lembaga yang mampu menyelesaikan perkara dengan menghemat waktu dan biaya.¹⁵

Berdasarkan Pemaparan diatas, Penulis akan meneliti mengenai **“Penghapusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia.”**

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana keterkaitan antara asas *equality before the law* dengan prosedur beracara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan

¹⁵ Berita Harian Kompas, Buruh Minta Pengadilan Perselisihan Hubungan industrial Dibubarkan, dalam , <http://nasional.kompas.com/read/2016/04/13/03114490/Buruh.Minta.Pengadilan.Industrial.Dibubarkan>, Diunduh pada 25 November 2017.

Perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?

2. Berdasarkan fungsi dan tujuannya apakah Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial dapat dihapuskan, dan digantikan prosedur penyelesaian perkara alternatif (misalnya arbitrase)?

1.3. Tujuan Penelitian

Berangkat dari pokok permasalahan yang telah dikemukakan, maka tujuan yang hendak dicapai dari penulisan skripsi ini adalah:

1. Menganalisa keterkaitan asas *equality before the law* dengan prosedur beracara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Menganalisa keberadaan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dan digantikan dengan prosedur penyelesaian perkara alternatif (misalnya arbitrase).

1.4. Metode Penelitian

1.4.1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian mengenai Penghapusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia adalah pendekatan yuridis normatif dan yuridis sosiologis. Menurut Soerjono Soekanto, pendekatan yuridis normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan

penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.¹⁶ Sementara penelitian sosiologis yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan nyata masyarakat atau lingkungan masyarakat dengan maksud dan tujuan untuk menemukan fakta (*fact-finding*), yang kemudian menuju pada identifikasi (*problem-identification*), dan pada akhirnya menuju kepada penyelesaian masalah (*problem solution*).¹⁷

1.4.2. Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor DPP Kofederasi Serikat Pekerja Indonesia Jl. Raya Pondok Gede No. 10, RT01/RW02, Kota Jakarta Timur dan Kantor DPP Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Jl. Raya Pasar Minggu Km.17 No.9 Kota Jakarta Selatan.

1.4.3. Sifat Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian hukum yang bersifat deskriptif analitis. Penelitian deskriptif adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang

¹⁶ Soerjono Soekanto & Sri Mahmudji, Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat), Rajawali Pers, Jakarta, 2001, hlm 13-14.

¹⁷ Soerjono Soekanto, Pokok-Pokok Sosiologi Hukum, Rajawali Pers, 2014, hlm.153.

telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dengan kata lain penelitian deskriptif analitis mengambil masalah atau memusatkan perhatian kepada masalah-masalah sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan, hasil penelitian kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya.¹⁸

1.4.4. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Sumber Data Primer

Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian setelah melakukan wawancara kepada pihak-pihak yang terkait terhadap permasalahan yang diteliti. Peneliti memperoleh data primer dengan melakukan wawancara. Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada informan. Agar hasil wawancara memiliki nilai validitas dan realibilitas, dalam berwawancara peneliti

¹⁸ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif , Kuantitatif, dan R&D), Alfabeta, 2009, hlm. 29

menggunakan alat berupa pedoman wawancara atau *interview guide*.¹⁹

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber, bahan, atau data tentang topik/ isu/ hal yang ditulis atau dibahas berdasarkan data primer berupa buku, jurnal, maupun artikel.²⁰ Adapun yang dimaksud dengan data sekunder terdiri dari:

1. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat seperti:
 - a. Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - b. Undang –Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - c. Undang-Undnag Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Inddustrial
 - d. Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman
2. Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti doktrin, asas, karya-karya ilmiah, jurnal nasional dan internasional, dan tulisan-tulisan lain yang bersifat ilmiah. Penelitian terhadap bahan sekunder ini dimaksudkan untuk membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer.

¹⁹ Anwar Sanusi, Metodologi Penelitian Bisnis, Salemba Empat, 2014, hlm.104.

²⁰ Elly Erawati, Kemahiran Umum Untuk Studi Ilmu Hukum : Membaca-Mencatat-Menulis Esai Akademik, (Bandung: Universitas Katolik Parahyangan,2011), hlm.9.

3. Bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder diantaranya kamus umum, kamus istilah hukum, ensiklopedia serta data internet yang berkaitan dengan penelitian.

1.4.5. Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Dalam Penelitian lapangan teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah dengan melakukan wawancara yang berupa Tanya jawab untuk memperoleh jawaban yang relevan dengan permasalahan yang dibahas.

2. Penelitian Pustaka (*library research*)

Di dalam melakukan penelitian kepustakaan (*Library Research*), penulis mengumpulkan data melalui buku-buku, jurnal ilmiah hukum, situs internet serta peraturan perundang-undangan yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

1.5. Sistematika Penulisan

1. BAB 1: Pendahuluan

- 1.1.Latar Belakang

- 1.2.Identifikasi Masalah

- 1.3.Tujuan penelitian

- 1.4.Metode Penelitian

- 1.5.Sistematika Peneletian
2. BAB 2: Tinjauan Umum Hubungan Industrial di Indonesia
 - 2.1.Pengertian Hubungan Industrial dan Perselisihan Hubungan Industrial
 - 2.2.Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial
 - 2.2.1. Perselisihan Hak
 - 2.2.2. Perselisihan Kepentingan
 - 2.2.3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja
 - 2.2.4. Perselisihan antar Serikat Pekerja / Serikat Buruh didalam Satu Perusahaan
 - 2.3. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - 2.3.1. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan
 - 2.3.2. Mekanisme Peyeleasaan Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan
3. BAB 3: Tinjauan Umum Tentang Asas *Equality Before The Law*
 - 3.1. Latar Belakang Munculnya Asas *Equality Before The Law*
 - 3.2. Pengertian dan Penerapan Asas *Equality Before The Law* Dalam Hukum Indonesia
4. BAB 4: Analisis Penghapusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia
 - 4.1. Hasil Wawancara
 - 4.2. Analisis Penghapusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia

5. BAB 5: Penutup

5.1. Kesimpulan

5.2.Saran