

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia bekerja baik bekerja yang diusahakan maupun bekerja pada orang lain.

Setiap orang memerlukan penghasilan agar dapat membeli, memperoleh atau membiayai segala benda atau sarana yang diperlukan dan juga untuk mempertahankan segala kekayaan dan sarana yang telah dimiliki untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Dalam usaha untuk mendapatkan penghasilan guna dapat memenuhi kebutuhan hidupnya itulah setiap orang pasti akan memerlukan orang lain dalam hubungan saling bantu-membantu dalam segala sesuatu yang telah dimiliki dan saling memberikan segala sesuatu yang masih diperlukan dari orang lain.¹

Seorang yang kurang memiliki modal atau penghasilan memerlukan pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan kepadanya, sehingga ia dapat memenuhi keperluannya. Sebaliknya orang yang tergolong telah mampu dan bilapun dia sudah dapat dikatakan memenuhi keperluannya, namun jelas ia tidak dapat mempertahankan, memelihara atau merawatnya sendiri tanpa bantuan orang lain.

Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu

¹ A. Ridwan Halim dan Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, (jakarta:PT Pradnya Pramita, 1987), h. 1

pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.² Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan.³ Oleh karena itu, sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 4 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan searah.
3. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Salah satu prinsip dasar hubungan kerja adalah menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan disertai dengan proteksi jaminan sosial yang memadai yang dapat menjamin kelangsungan bekerja dan berusaha. Harmonisasi hubungan kerja merupakan modal dasar untuk menciptakan produktifitas yang baik secara berkesinambungan.⁴

² B. Siswanto, Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2005), h. 1

³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 3

⁴ Juanda Pangaribuan, *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Jakarta: PT Bumi Intitama Sejahtera, 2010), h.1

Relasi hukum dan sosial berpeluang menimbulkan konflik, sebagai hubungan hukum, hubungan kerja berpotensi menimbulkan konflik. Banyak faktor terjadinya konflik. Perbedaan kepentingan dan dan tujuan salah satu faktor klasik pemicu timbulnya konflik.⁵ Konflik yang sering terjadi dalam hubungan industrial biasanya berakhir dengan pemutusan hubungan kerja.

Bagi pekerja atau buruh pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan awal hilangnya mata pencaharian, berarti pekerja atau buruh kehilangan pekerjaan sekaligus penghasilannya. Oleh sebab itu istilah PHK menjadi hal yang ditakutkan bagi pekerja/buruh karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan menderita akibat dari PHK itu. Mengingat fakta dilapangan mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja/buruh selalu khawatir dengan ancaman PHK tersebut.

Sehubungan dampak PHK sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme dan prosedur PHK diatur sedemikian rupa agar pekerja/buruh tetap mendapatkan perlindungan yang layak serta mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Perlindungan tersebut dalam bahasa Belanda disebut *Arbajdsbescherming*. Maksud dan tujuan perlindungan pekerja/buruh agar pekerja dapat dilindungi dari perlakuan pemeerasan oleh pihak pengusaha. Pemerintah sangat menaruh perhatian terhadap masalah perlindungan

⁵*Ibid*, h. 2

pekerja/buruh karena pada umumnya posisi pekerja/buruh masih lemah, sehingga perlindungan kerja dan keselamatan kerja akan dapat mewujudkan terpeliharanya kesejahteraan, kesehatan, kedisiplinan pekerja yang berada dibawah pempinan pengusaha.⁶

Penanganan perselisihan PHK selama ini dari tahun 1957 ditangani oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah/Pusat (P4P/P4D) dibawah naungan Departemen/instansi Ketenagakerjaan.

Sebelum terbitnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), permasalahan perburuhan diatur di dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Prusahaan Swasta. Di dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 menjelaskan perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan/gabungan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh yang dikarenakan tidak adanya pesesuaian paham dalam hubungan kerja, syarat-syarat kerja atau keadaan perburuhan.⁷

Dilihat dari pengertian perselisihan perburuhan menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 ini perseorangan dengan perusahaan tidak terakomodir dalam pengertian tersebut, sehingga pada saat itu solusi penyelesaian agar hak-hak perseorangan dapat diakomodir atau dilindungi

⁶Thoha M. Sitorus, *Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia dan Daerah (Pasca Reformasi)*, (Medan: Bina Media Perintis, 2007), h. 75

⁷ Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Pasal 1 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

seorang buruh harus menunjuk serikat pekerja untuk mewakilinya. Setelah itu masih melalui proses bipartit kemudian kepegawai perantara kemudian dilanjutkan kepanitiaan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) selanjutnya baru kepanitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P). Jika dilakukan banding maka ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PTTUN) dan kasasi ke Mahkamah Agung (MA). Dari uraian tersebut betapa susahnya penyelesaian perselisihan perburuhan pada saat itu karena harus melawati banyak prosedur-prosedur dalam memperjuangkan hak-haknya.

Selain itu Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 dirasakan tidak lagi dapat menampung perkembangan masyarakat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut;

1. hak-hak pekerja/buruh secara perorangan ditempatkan sedemikian rupa, sehingga tidak dapat diakomodir untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial.
2. Tidak mengatur perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan
3. Tidak menjamin rasa keadilan bagi pekerja/buruh dan pengusaha karena penyelesaian perselisihan yang ditawarkan hanya melalui jalur non litigasi.

Dari kelemahan-kelemahan tersebut maka Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tidak lagi berlaku setelah diundangkan Undang-Undang

Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.⁸

Perubahan ini tentu merubah pula mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, diantaranya di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ada pembatasan waktu dan biaya perkara yang dibebankan bagi para pihak.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang ditetapkan tanggal 14 Januari 2005, penanganannya dialih ke Pengadilan Negeri. Adapun kasus-kasus yang ditangani seperti kasus-kasus PHK di daerah yang tidak selesai ditingkat perantara. Kasus-kasus tersebut disidangkan dengan memanggil pihak-pihak yang berselisih yaitu pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh.⁹ Mekanisme penyelesaian perselisihan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ini tentu diharapkan lebih efektif dibandingkan dengan mekanisme penyelesaian

⁸ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 ayat (1).

⁹Thoga M. Sitorus, *Op.Cit*, h. 73

perselisihan menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan yang terkesan sangat rumit.

Pengadilan Hubungan Industrial selanjutnya disingkat PHI merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan Pengadilan Umum.¹⁰ Untuk pertama kali dengan undang-undang ini dibentuk PHI di setiap Pengadilan Negeri (PN) Kabupaten Kota yang berada di setiap Ibukota Propinsi yang di daerah hukumnya meliputi Propinsi yang bersangkutan,¹¹ untuk Propinsi Riau pertamakali ditetapkan di kota Pekanbaru.

Apabila para pihak yang berselisih melakukan upaya penyelesaian melalui pengadilan maka di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang berhak memeriksa, mengadili dan memutuskan perselisihan hubungan industrial adalah Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Hukum acara yang berlaku pada pengadilan hubungan industrial ialah hukum acara perdata yang berlaku pada lingkungan peradilan umum. Kecuali yang diatur khusus dalam undang-undang ini. PHI bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus;

1. Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak
2. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
3. Ditingkat pertama mengenai perselisihan PHK

¹⁰Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pasal 55.

¹¹Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pasal 51 ayat (1).

4. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar Serikat pekerja, serikat buruh dalam satu perusahaan.¹²

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi perselisihan hubungan industrial menjadi empat macam, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan.¹³

Sejalan dengan makin meningkatnya dan kompleksitasnya permasalahan perselisihan hubungan industrial di era industrilisasi, maka cita-cinta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara konseptual sangatlah luhur, dimana mewujudkan hubungan industrial harmonis, dinamis dan berkeadilan secara optimal berdasarkan nilai-nilai pancasila, serta perlunya institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan asas cepat, tepat, sederhana, adil dan biaya yang murah.¹⁴

Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 diharapkan dapat menjadi solusi penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh secara cepat, tepat, adil dan biaya ringan,¹⁵ cepat karena ada batasan waktu murah karena biaya perkara dibebankan kepada Negara.

¹²*Ibid*, pasal 56.

¹³ *Ibid*, Pasal 1 ayat (2-5).

¹⁴ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial, (antara Peraturan dan Pelaksanaan)*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2010), h.4

¹⁵ Juanda Pangaribuan, *op.cit*, h. 1

Namun pada kenyataannya keadilan lewat pengadilan hubungan industrial tidak semudah yang dibayangkan, karena penerapan hukum acara perdata ternyata memberi masalah baru bagi serikat pekerja/buruh

Dengan dicabutnya UU No. 22 Tahun 1957 dan UU No. 12 Tahun 1964 maka proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja berubah. Perubahan ini sangat mendasar. Selama ini pekerja/serikat pekerja dan pengusaha tidak perlu membuat surat gugatan, cukup melaporkan masalahnya kepada instansi yang menangani ketenagakerjaan yaitu ke pegawai perantara. Pegawai perantara mengeluarkan anjuran, apabila anjuran tidak diterima pekerja/serikat pekerja maka pegawai perantara dengan pengantar surat dari atasannya meneruskan ke P4D untuk diselesaikan.

Dengan keluarnya UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI apabila pekerja/serikat pekerja atau pengusaha tidak menerima anjuran, maka para pihak mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial tempat pekerja bekerja. Dengan sistem UU No. 2 Tahun 2004 jelas dinyatakan pada Pasal 57 "Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini." Dengan ketentuan Pasal 57 tersebut maka pekerja/serikat pekerja dan pengusaha harus berhadapan dengan pengadilan hubungan industrial.

Aturan khusus yang dimaksud Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 diantaranya ada batasan waktu (pasal 103) dan biaya perkara (pasal 58) yang dibebankan bagi para pihak.

Lamanya proses administrasi dan persidangan untuk sampai pada putusan di Pengadilan Hubungan Industrial membuat pengusaha dan pekerja/buruh merasa kesulitan, terutama bagi pihak pekerja/buruh yang secara finansial mereka memiliki keterbatasan.

Meskipun dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 103 menyebutkan, hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama, namun pada kenyataannya penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru masih ada perkara yang diselesaikan memakan waktu yang lama sehingga melebihi batas apa yang dianjurkan oleh undang-undang ini.

Lamanya proses persidangan ini tentu mencederai semangat untuk mereformasi proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan menjadi masalah baru bagi pekerja/buruh, harapan mereka untuk mendapatkan hak-hak normatifnya akibat dari PHK oleh pengusaha lewat lembaga pengadilan yang sejatinya menurut undang-undang ini dapat diselesaikan dalam tempo waktu 50 hari ternyata masih tidak sesuai dengan harapan.

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1 A Pekanbaru dari bulan Januari-Desember Tahun 2012 dan Tahun 2013 telah menerima 86 perkara perselisihan hubungan industrial, 76 perkara PHK, 2 perkara perselisihan hak, dan 8 perselisihan kepentingan.

Untuk tahun 2012 saja perkara yang masuk berjumlah 41 perkara. 39 perkara PHK, 1 perkara perselisihan kepentingan dan 1 perkara perselisihan hak. Jumlah perkara yang putus sebanyak 23 perkara, masih bersisa 18 perkara lagi. Untuk Tahun 2013 jumlah perkara yang masuk sebanyak 45 perkara. Semua perkara yang masuk adalah perkara PHK dan tidak terdapat perkara perselisihan hak, kepentingan, maupun perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Jumlah perkara yang putus sebanyak 20 perkara, masih bersisa 25 perkara lagi yang belum selesai hingga memasuki tahun 2014.¹⁶

Di Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru dari 4 jenis Perselisihan yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerjalah yang mendominasi perkara yang masuk. Dan untuk penyelesaian perkara memakan waktu yang cukup lama sehingga hal tersebut membuat pekerja/buruh sering mengeluh.¹⁷

Didorongnya perselisihan perburuhan kearah formal pada sebuah lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan, yakni Pengadilan Hubungan Industrial yang identik dengan menumpuknya perkara dan proses yang lama mau tidak mau memaksa pekerja maupun pengusaha untuk menempuh

¹⁶Dokument register perkara gugatan Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru.

¹⁷Wawancara langsung dengan Ibuk Een, petugas register gugatan perkara Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru pada hari Selasa, Tanggal 29 april 2014.

jalur tersebut, sehingga perlu untuk mengkaji efektifitas mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui lembaga tersebut terutama dalam perkara-perkara PHK dengan berpedoman pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam realita kehidupan bermasyarakat, seringkali penerapan hukum tidak efektif sehingga wacana ini menjadi perbincangan menarik untuk dibahas. Efektifitas memiliki arti berhasil, tepat guna, atau menunjang tujuan.¹⁸ Lebih jelas mengenai pengertian efektif dapat kita peroleh dari kamus Bahasa Indonesia yaitu, kegiatan yang memberikan hasil yang memuaskan dengan memanfaatkan waktu dan cara sebaik-baiknya. Dengan demikian efektifitas pada dasarnya menunjuk kepada suatu ukuran perolehan yang memiliki kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan sebagaimana terlebih dahulu ditetapkan.¹⁹ Jadi dapat disimpulkan bahwa efektifitas adalah yang bersangkutan paut dengan keberhasilan atau pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penulis dalam penelitian ini mengambil spesifikasi perkara PHK, karena dari empat jenis perselisihan yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ini, di Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru perkara perselisihan pemutusan hubungan kerjalah yang mendominasi perkara yang masuk.

¹⁸ Pius A. Partanto dan M. Dahlan Al-Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: Arkola, 1994), h. 128

¹⁹ J. S. Badudu, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Harapan, 1994), h. 271

Dengan dasaralasan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitia dengan judul **“Efektifitas Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru Dalam Menyelesaikan Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”**

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini menjadi terarah dan tidak terlalu luas, maka perlu kiranya penulis membatasi masalah yang dibahas dalam penulisan skripsi ini yaitu, keefektifan mekanisme penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui jalur litigasi pada Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru dengan berpedoman pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang terdiri dari 126 pasal, penulis membatasi hanya pada pasal 103 tentang waktu 50 hari kerja PHI dalam menyelesaikan perkara perselisihan hubungan industrial terutama perkara-perkara PHK dan pasal 58 tentang gratisnya biaya perkara yang nilai gugatannya dibawah 150 juta dihubungkan dengan asas penyelesaian cepat, sederhana dan biaya yang murah.

C. Rumusan Masalah.

1. Bagaimana efektifitas Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru dalam Menyelesaikan Perkara pemutusan hubungan Kerja ditinjau menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?
2. Apa saja kendala Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru untuk mengefektifkan Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan Perkara Pemutusan Hubungan Kerja?
3. Apa saja upaya yang dilakukan Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru untuk meningkatkan efektifitas Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan perkara Pemutusan Hubungan Kerja?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui efektifitas Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru dalam menyelesaikan perkara Pemutusan Hubungan Kerja ditinjau menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru untuk mengefektifkan Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan perkara Pemutusan Hubungan Kerja.
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru dalam meningkatkan efektifitas Pengadilan

Hubungan Industrial dalam menyelesaikan Perkara Pemutusan Hubungan Kerja.

Manfaat dari penelitian yang dilakukan penulis pada penelitian ini adalah:

1. Untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Bagi para mahasiswa/mahasiswi dapat memberikan kontribusi pemikiran terkait dengan efektifitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui lembaga Pengadilan Hubungan Industrial.
3. Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi para peneliti berikutnya, khususnya yang melakukan penelitian dalam masalah yang sama sehingga dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

E. Metode Penelitian

Seperti halnya dengan penelitian-penelitian ilmiah lainnya, dalam hal ini penulis juga menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

1. Jenis penelitian Penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis atau, yaitu penelitian dengan mengadakan identifikasi hukum dan bagaimana efektifitas hukum itu berlaku dalam masyarakat.

Dilihat dari jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan melakukan survey ke lapangan dengan cara pengumpulan data

dan fakta dalam penelitian ini dengan melakukan observasi dan wawancara langsung.

2. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1 A Pekanbaru yang beralamat Jalan Pepaya nomor 57-59 Kecamatan Sukajadi Pekanbaru Provinsi Riau.

3. Populasi dan sampel

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama.²⁰

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 5 orang hakim *Adhoc*, 4 orang panitera, 43 pengusaha/kuasa hukum pengusaha dan pekerja/buruh, dan 1 orang petugas register perkara gugatan Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru.

Sedangkan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 2 orang hakim *Adhoc*, 1 orang panitera, 3 orang pekerja/buruh dan 1 orang petugas register perkara. Jumlah keseluruhan sampel dalam penelitian ini sebanyak 7 orang dari 43. Disini penulis menentukan sampel dengan pertimbangan tertentu yang dipandang dapat memberikan data maksimal.

4. Jenis dan sumber data

²⁰Bambang Sugono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Press. 2011), cet.ke-12, h. 118

Dalam penelitian ini ada 3 jenis data yang digunakan oleh peneliti antara lain:

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari narasumber dengan metode observasi atau pengamatan dan interview (wawancara) langsung mengenai hal-hal yang ada relevansinya langsung dengan objek penelitian.
- b. Data skunder yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber hukum, yakni berupa Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan Undan-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta peraturan-peraturan lainnya yang memiliki relevansi terhadap penelitian ini.
- c. Data tersier yaitu data yang berisi konsef-konsef dan keterangan-keterangan yang mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum skunder seperti kamus, inseklopedia, dokumen-dokumen PHI dan lain sebagainya.

5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam skripsi ini adalah:

- a. Pengamatan (observasi)

Metode pengumpulan data yang dilakukan penulis dengan melakukan pengamatan langsung terhadap dokumen-dokumen mengenai pelaksanaan mekanisme penyelesaian

perselisihan PHK di Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru.

b. Wawancara (interview)

Pihak yang diwawancarai dalam penelitian ini adalah hakim *Adhoc* yang berada pada Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru, panitera, petugas register perkara, pekerja/buruh, pengusaha atau kuasa hukum pengusaha. Penulis menanyakan berbagai macam pertanyaan kepada responden sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

c. Penelitian kepustakaan (*library research*)

Penelitian kepustakaan yaitu meneliti sumber bacaan yang berhubungan dengan topik dalam skripsi ini, seperti buku-buku hukum, majalah hukum, artikel-artikel Internet, pendapat para serjana dan bahan-bahan lainnya.

6. Analisis Data

Seluruh data yang telah diperoleh dan dikumpulkan selanjutnya ditelaah dan dianalisis secara kualitatif, kemudian diolah dengan menggunakan metode induktif dan deduktif sehingga pada akhirnya diperoleh solusi dari permasalahan dalam penelitian ini.

F. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN :

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan Masalah, tujuan dan manfaat Penelitian, metode penelitian, sistematika penulisan

BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Pada bab ini berisikan gambaran umum Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru.

BAB III TINJAUAN TEORITIS

Dalam bab ini membahas tentang tinjauan teoritis mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), faktor-faktor penyebab terjadinya PHK, serta tinjauan teoritis tentang hubungan industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan PHK.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini berisi hasil penelitian yaitu, analisis mengenai efektifitas Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru dalam menyelesaikan perkara pemutusan hubungan kerja ditinjau menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, analisis kendala yang dihadapi Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru dalam mengefektifkan penyelesaian perkara Pemutusan Hubungan Kerja serta analisis upaya yang dilakukan Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru dalam meningkatkan efektifitas penyelesaian perkara Pemutusan Hubungan Kerja.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini sebagai bab penutup berisikan kesimpulan serta saran penulis.

DAFTAR PUSTAKA