

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah negara hukum, artinya harus menjunjung tinggi keadilan bagi seluruh rakyatnya, hal ini tercantum pada pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Undang-Undang ini mencakup banyak aspek yakni aspek Hukum, Pendidikan, Budaya dan Kesejahteraan Rakyat Indonesia. Hal ini memiliki tujuan agar Indonesia dapat menjadi negara yang maju dan sejahtera.

Sumber daya manusia dalam konteksnya sebagai tenaga kerja merupakan salah satu komponen pembangunan bangsa yang mempunyai peran penting dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional.¹ Komponen pembangunan bangsa tersebut adalah sumber daya alam, tenaga kerja, dan modal.²

Dalam kaitan ini, Gunawi Kartasapoetra menjelaskan yang intinya dilihat dari sisi ekonomi, ketiga komponen pembangunan bangsa tadi merupakan hal yang penting dan tidak dapat dilihat secara terpisah atau ketiga-tiganya tidak dapat dipisahkan satu dengan

¹ Tujuan pembangunan nasional tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945 pada alinea keempat

² Djumadi, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, (Jakarta : P.T. Raja Grafindo Persada, Edisi Revisi, 2002), hlm. 3

lainnya.³ Namun dalam kenyataannya, komponen tenaga kerja tersebut merupakan hal yang paling utama atau menonjol.

Di Indonesia sumber daya manusianya belum dapat dikatakan sebagai pendukung utama dalam mewujudkan tujuan pembangunan negara. Hal ini terjadi karena Indonesia memiliki banyak persoalan yang harus dihadapi di bidang ketenagakerjaan, yang tidak mudah dalam menyelesaikan permasalahannya seperti kurangnya ketersediaan tenaga kerja yang terampil dan berpengalaman, semakin besarnya jumlah pencari kerja (job hunter) yang tidak seimbang dengan kesempatan kerja atau lapangan kerja yang memadai, perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, system pengawasan ketenagakerjaan yang memerlukan penyelesaian secara serius.

Keadaan ketenagakerjaan seperti ini oleh Erman Rajagukguk digambarkan sebagai suatu yang kontraproduktif, dimana di satu sisi sumber daya manusia merupakan modal utama dalam proses pembangunan khususnya bidang ketenagakerjaan, namun di sisi yang lain sumber daya manusia tersebut dapat menimbulkan permasalahan yang rumit.⁴ Dengan keadaan ketenagakerjaan yang sedemikian rupa, adanya suatu perangkat bagi sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja, baik bagi mereka yang sedang mencari pekerjaan,

³ Gunawi Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan, Pancasila Dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*, (Bandung ; Armico, Cetakan ke -1, 1983), hlm. 9

⁴ Erman Rajagukguk, *dalam kata sambutan, Buku Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : Bineka Cipta, cetakan ke -1: 1990) hlm. VI

pekerja yang sedang melaksanakan hubungan kerja, maupun pekerja yang telah selesai melaksanakan hubungan kerja adalah merupakan suatu hal yang harus dilakukan untuk mengatasi persoalan-persoalan di bidang ketenagakerjaan.

Hubungan Industrial merupakan hubungan hukum antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang timbul karena adanya perjanjian kerja serta diatur oleh ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dalam sistem ketenagakerjaan nasional, hubungan industrial memiliki peranan penting dalam menunjang stabilitas ekonomi dan keberlangsungan kegiatan usaha. Hubungan tersebut tidak hanya menyangkut aspek ekonomi, tetapi juga menyangkut perlindungan hak asasi manusia, kesejahteraan pekerja, serta kepastian hukum bagi para pihak yang terlibat di dalamnya.

Dalam konteks perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga kerja tersebut, Indonesia telah memiliki berbagai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, yang mengatur berbagai aspek dalam ketenagakerjaan, antara lain hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha, keselamatan dan kesehatan kerja, pengawasan ketenagakerjaan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan lain-lain. Peristiwa apa saja yang terjadi dalam masyarakat yang menimbulkan akibat yang diatur oleh hukum dinamakan peristiwa hukum. Dengan demikian, peristiwa hukum dalam masyarakat itu banyak sekali macamnya dan terus-menerus terjadi tanpa bisa dihitung

berapa banyaknya.⁵ Menurut Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 27 ayat 2 yang menegaskan bahwa *“tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*⁶

Selain itu, hak warga negara juga termasuk hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, seperti yang diatur dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945: *“setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”*⁷

Dalam praktiknya, hubungan industrial tidak selalu berjalan secara lancar dan harmonis, perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha kerap menimbulkan perselisihan. Pekerja menghendaki pemenuhan hak-haknya sesuai peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja, sedangkan pengusaha berkepentingan menjaga efisiensi dan keberlangsungan usaha. Perbedaan kepentingan tersebut dapat berkembang menjadi perselisihan hubungan industrial, seringkali ditemukan adanya perselisihan, baik dalam bentuk perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), maupun perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu

⁵ Asri Elies Alamanda, S.H., M.H. dkk, *Pengantar Hukum Perdata*, (Padang: Gita Lentera, 2025) hlm. 32

⁶ Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2)

⁷ *Ibid*, Pasal 28D ayat (2)

perusahaan. (UU nomor 2 tahun 2004)

Apa yang merupakan norma hukum adalah standar yang digunakan untuk menilai suatu peristiwa legal atau tidak. Kejadian hukum inilah yang menjadi alasan mengapa peraturan hukum (objektif) bertindak seperti yang mereka lakukan, yaitu untuk mengatur peristiwa hukum tersebut. Selama peristiwa hukum belum terjadi dan pembatasan hukum undang-undang hanyalah kata-kata. Namun Ketika terjadi sesuatu yang sesuai dengan definisi peraturan perundang-undangan, peraturan perundang-undangan yang berlaku juga mengambil tindakan untuk menerapkannya. Peristiwa dapat terjadi sebagai akibat dari perilaku dan situasi manusia.⁸

Untuk memberikan kepastian hukum dan menciptakan mekanisme penyelesaian yang terstruktur, pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-Undang ketenagakerjaan ini merupakan Undang-Undang yang ramah investasi.⁹ diharapkan dengan lahirnya Undang-Undang Ketenagakerjaan ini memberi kesempatan kerja kepada masyarakat Indonesia dan investor bisa masuk di Indonesia karena adanya kepastian hukum. Dilihat dari sifatnya yang imperative, maka sudah dapat dipastikan lahirnya Undang-Undang ini

⁸ Asri Elies Alamanda, S.H., M.H. dkk, *Pengantar Hukum Perdata*, (Padang: Gita Lentera, 2025) hlm. 32-33

⁹ Imam Sjahputra Tunggal, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Harvarindo, 2005) hlm. 4

untuk mengadakan perlindungan terhadap buruh.¹⁰ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ada beberapa mekanisme yang dapat dipakai para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yakni, bipartite, arbitrase, konsiliasi, mediasi. Ketiga mekanisme ini untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan hubungan industrial, Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung (untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial lewat pengadilan).¹¹ Penyelesaian melalui Bipartit, merupakan langkah pertama yang wajib dilaksanakan dalam penyelesaian sengketa tenaga kerja oleh pengusaha, pekerja maupun serikat pekerja sebagai langkah penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara musyawarah untuk mufakat.

Undang-Undang ini mengatur secara komprehensif tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui tahapan non-litigasi maupun litigasi. Penyelesaian perselisihan diwajibkan terlebih dahulu ditempuh melalui perundingan bipartite sebagai upaya musyawarah antara pekerja dan pengusaha untuk mencapai mufakat.

Dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha proses bipartite

¹⁰ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo persada, 1995) hlm. 9

¹¹ Libertus Jehani, *Panduan Hukum Pekerja, Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, (Tangerang: Visi Media) hlm. 21

memegang peranan sangat penting sebagai proses awal perundingan musyawarah untuk mencapai mufakat, proses ini menentukan langkah-langkah hukum lainnya yang akan ditempuh sebagai proses selanjutnya.

Perundingan bipartite merupakan tahap awal yang bersifat wajib dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam tahapan ini, para pihak yaitu pihak pekerja dan pihak pengusaha diberikan kesempatan untuk menyelesaikan permasalahan secara langsung tanpa melibatkan pihak ketiga. Apabila dalam jangka waktu tertentu tercapai kesepakatan, maka hasil dari kesepakatan tersebut akan di tuangkan dalam bentuk Perjanjian Bersama yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak. Namun, apabila perundingan bipartite tidak menghasilkan kesepakatan, maka penyelesaian dapat dilanjutkan melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase dan pada akhirnya tuntutan dari salah satu pihak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pencatatan perselisihan tersebut harus dilampiri bukti atau risalah perundingan bipartite yang mengalami kegagalan tersebut. Kemudian instansi yang bertanggung jawab dibagian ketenagakerjaan menawarkan kepada para pihak yakni pihak pekerja dengan pihak pengusaha untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Apabila dalam kurun waktu 7 (tujuh) hari para pihak belum memberikan pilihan dalam penyelesaian, maka instansi yang bertanggung jawab di ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian melalui mediasi.

Dalam proses penyelesaian melalui mediasi dipimpin oleh

mediator pada akhir penyelesaian sama halnya dengan proses penyelesaian bipartite, yakni apabila dalam proses mediasi tersebut terdapat kesepakatan antara para pihak, maka pihak pekerja dan pihak pengusaha membuat perjanjian Bersama dan ditanda tangani oleh para pihak yang berkaitan, apabila tidak tercapai kesepakatan dalam mediasi tersebut maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis.

Dalam konteks tersebut, Perjanjian Bersama memiliki kedudukan yang sangat penting karena merupakan bentuk penyelesaian perselisihan secara damai yang lahir dari kesepakatan para pihak. Mekanisme ini mencerminkan prinsip musyawarah untuk mufakat yang menjadi karakteristik penyelesaian sengketa dalam system hukum Indonesia. Selain itu penyelesaian melalui Perjanjian Bersama ini dinilai lebih efektif karena lebih cepat, sederhana, dan hemat biaya dibandingkan dengan proses litigasi di pengadilan.

Meskipun demikian, dalam praktiknya masih terdapat berbagai permasalahan terkait proses penyelesaian perselisihan melalui Perjanjian Bersama. Tidak jarang terjadi ketidak sesuaian prosedur dalam pelaksanaan perundingan bipartite, kurangnya pemahaman para pihak mengenai tata cara pembuatan Perjanjian Bersama, serta ketidaktahuan mengenai kewajiban pendaftaran Perjanjian Bersama ke Pengadilan Hubungan Industrial agar memiliki kekuatan hukum yang mengikat. Kondisi tersebut menimbulkan pertanyaan mengenai bagaimana sebenarnya proses penyelesaian perselisihan hubungan

industrial melalui Perjanjian Bersama menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, serta apakah mekanisme tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan.

Selain persoalan prosedural, aspek lain yang tidak kalah penting adalah kekuatan hukum Perjanjian Bersama, secara normatif, Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial memiliki kekuatan hukum yang mengikat dan dapat dimintakan eksekusi apabila salah satu pihak dari pihak pekerja maupun pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya. Namun dalam praktik, masih ditemukan kasus dimana isi Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya oleh salah satu pihak, sehingga menimbulkan ketidakpastian dan bahkan perselisihan baru.

Hal ini menimbulkan permasalahan mengenai sejauh mana kekuatan hukum Perjanjian Bersama tersebut mampu menjamin kepastian dan perlindungan hukum bagi pekerja maupun pengusaha. Kepastian hukum dan perlindungan hukum merupakan prinsip fundamental dalam negara hukum. Dalam konteks hubungan industrial, kepastian hukum memberikan jaminan bahwa hak dan kewajiban para pihak dapat ditegakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sedangkan perlindungan hukum memastikan bahwa tidak ada pihak yang dirugikan secara tidak adil. Oleh karena itu, keberadaan Perjanjian Bersama sebagai instrument penyelesaian sengketa harus mampu

memberikan jaminan tersebut secara nyata, bukan hanya secara normative.

Berdasarkan uraian tersebut, penting untuk dilakukan penelitian mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perjanjian Bersama, yang mengkaji secara mendalam mengenai proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perjanjian Bersama menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, serta menganalisis kekuatan hukum Perjanjian Bersama dalam Menjamin kepastian dan perlindungan hukum bagi para pihak. Penelitian ini dilakukan guna untuk mengetahui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, menganalisa kedudukan, kekuatan hukum, serta efektifitasnya dalam memberikan kepastian perlindungan hukum bagi para pihak yang berkaitan yakni pihak pekerja dan pihak pengusaha serta dapat mengurangi angka pendaftaran kasus perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai mekanisme dan kedudukan Perjanjian Bersama dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan dan praktik penyelesaian sengketa yang lebih efektif dan berkeadilan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut diatas, maka

dalam penelitian skripsi ini penulis mengambil judul “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perjanjian Bersama Pihak Pekerja Dengan Pihak Pengusaha Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha menurut Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial?
2. Bagaimana kekuatan hukum Perjanjian Bersama antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha dalam menjamin kepastian dan perlindungan hukum para pihak?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pihak pekerja dan pihak pengusaha melalui kesepakatan yang dituangkan dalam Perjanjian Bersama sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Untuk mengetahui kekuatan hukum Perjanjian Bersama sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

D. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini mencakup dua kegunaan, secara teoritis maupun secara praktis, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat diharapkan dapat memberikan wawasan keilmuan dalam ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan manfaat praktis sebagai bahan panduan bagi pekerja maupun bagi pengusaha yang mengalami perselisihan hubungan industrial. Selain itu sebagai bahan acuan sumber informasi para pembaca. Serta upaya memperluas pengetahuan penulis dalam bidang hukum khususnya hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan penyelesaian hubungan industrial.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis metode penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah jenis penelitian normatif. Jenis penelitian normatif merupakan penelitian kepustakaan, penelitian terhadap bahan hukum. Menurut petter Mahmud marzuki, penelitian hukum normatif adalah

“....suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum untuk menjawab permasalahan hukum yang dihadapi. Penelitian hukum

normatif dilakukan untuk menghasilkan argumentasi, teori atau konsep baru sebagai preskripsi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi....”¹²

2. Metode Pendekatan

Pendekatan penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*) adalah pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani¹³. Pendekatan perundang-undangan dalam penelitian hukum normatif memiliki kegunaan baik secara praktis maupun akademis.
2. Pendekatan Konsep (*Conseptual Approach*) adalah pendekatan yang beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum, guna menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian, konsep, dan asas hukum yang relevan, sebagai sandaran dalam membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu hukum yang dihadapi.¹⁴
3. Pendekatan Historis (*Historical Approach*) adalah pendekatan

¹² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005) hlm. 35

¹³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008) hlm. 93

¹⁴ Ibid

yang dilakukan dengan menelaah latar belakang apa yang dipelajari dan perkembangan pengaturan mengenai isu yang di hadapi.¹⁵ Pendekatan ini digunakan untuk mengkaji sejarah lahirnya pengaturan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perjanjian bersama dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

3. Sumber Bahan Hukum

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 27 ayat (2) dan pasal 28 D ayat (2).
2. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
4. Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja menjadi undang-undang.
5. Peraturan Menteri (Permen) Tenaga Kerja Nomor 31 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit,

¹⁵ Ibid

6. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
7. Putusan Mahkamah Agung Nomor 237 K/Pdt.Sus/2012 tentang putusan kasasi PHK antara PT. Sinar Mandau Mandiri dengan 13 orang mantan pekerja PT. Sinar Mandau Mandiri.
8. Putusan Mahkamah Agung Nomor 36 K/Pdt.Sus/2017 tentang kasasi sengketa hubungan industrial terkait perjanjian Bersama antara PT Batarasura Mulia dengan Slamet Riyadi beserta teman-temannya.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder pada penelitian ini dengan menggunakan hasil penelitian dalam jurnal-jurnal ilmiah hukum.

4. Metode Pengolahan Bahan Hukum

Bahan hukum yang diperoleh dalam penelitian ini kemudian diolah dan dianalisis secara sistematis. Menurut Peter Mahmud Marzuki, pengolahan bahan hukum dilakukan melalui inventarisasi, klasifikasi, sistematisasi, dan analisis bahan hukum untuk mempermudah pemecahan isu hukum yang diteliti.¹⁶

¹⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2017, hlm. 181–184.

a. Inventarisasi Bahan Hukum

Penulis mengumpulkan dan mencatat seluruh bahan hukum yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perjanjian bersama, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder.

b. Klasifikasi Bahan Hukum

Bahan hukum yang telah dikumpulkan kemudian dikelompokkan berdasarkan jenis dan tingkatannya. Bahan hukum primer berupa Undang-Undang dan peraturan perundang-undangan dipisahkan dari bahan hukum sekunder seperti buku, jurnal hukum, hasil penelitian, dan pendapat para ahli hukum.

c. Sistematisasi Bahan Hukum

Bahan hukum yang telah diklasifikasikan selanjutnya disusun secara sistematis sesuai dengan rumusan masalah penelitian agar mempermudah proses analisis terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

d. Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum dilakukan secara preskriptif dengan menggunakan metode deduktif, yaitu menganalisis ketentuan hukum yang bersifat umum kemudian diterapkan pada

permasalahan khusus yang diteliti untuk memperoleh jawaban atas isu hukum dalam penelitian ini.

e. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan secara deduktif, yakni menarik kesimpulan dari ketentuan hukum yang bersifat umum menuju peristiwa hukum yang bersifat khusus terkait pelaksanaan perjanjian bersama antara pekerja dan pengusaha dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

5. Analisis Bahan Hukum

Analisis yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah logika deduktif dimana penelitian ini menganalisa prinsip atau norma hukum yang berlaku berangkat dari aturan hukum umum yakni Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan menerapkannya pada kasus atau permasalahan tertentu dan diakhiri dengan menarik kesimpulan hukum. Menurut petter Mahmud Marzuki, “ Metode Deduksi dimulai dengan pengajuan premis mayor yang bersifat umum, kemudian diajukan premis minor yang bersifat khusus, dan dari kedua premis tersebut ditarik suatu kesimpulan (conclusion)”¹⁷ , Menurut Johny Ibrahim “ Logika Dekuktif merupakan Teknik untuk menarik kesimpulan dari hal yang bersifat umum menuju hal yang bersifat khusus atau

¹⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008) hlm. 47

individual.”¹⁸

Pada penelitian ini penulis juga menggunakan analisa deskriptif kualitatif, Menurut Soerjano Soekanto “Analisis data secara kualitatif adalah suatu cara analisis yang menghasilkan data deskriptif analitis, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan serta juga perilaku nyata yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.”¹⁹ Sedangkan menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji “ Analisis bahan hukum dalam penelitian hukum normatif dilakukan dengan cara deskriptif kualitatif, yaitu dengan menguraikan dan menafsirkan bahan hukum yang diperoleh secara sistematis.”²⁰

F. Sistematika Penulisan

Untuk lebih memudahkan dalam memahami, maka penulis membuat sistematika ini ke dalam 4 (empat) Bab, yang diuraikan sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

yang akan menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, metode pengolahan bahan hukum, analisis bahan hukum

¹⁸ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2006) hlm. 249

¹⁹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986) hlm. 32

²⁰ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2001) hlm. 12

serta sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

yang berisikan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan kepastian hukum tentang isi perjanjian bersama.

Bab III : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisikan mengenai proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha menurut Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Serta mengetahui kekuatan hukum Perjanjian Bersama antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha dalam menjamin kepastian dan perlindungan hukum para pihak.

Bab IV : Penutup

Bab ini berisikan intisari atau kesimpulan dari hasil penelitian. Berdasarkan kesimpulan tersebut penulis akan memberikan saran kepada pihak-pihak yang terkait dalam ketenagakerjaan agar dapat dijadikan salah satu referensi untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.