

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pekerjaan merupakan aspek penting dalam mewujudkan kesejahteraan hidup manusia. Setiap orang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan yang baik agar mendapatkan penghasilan, dan mampu membuka jalan menuju perbaikan ekonomi dan sosial yang lebih luas, penghidupan yang layak, serta mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>1</sup> Dalam perkembangannya, terdapat fakta bahwa pihak yang melakukan pekerjaan (buruh) adalah orang-orang yang lemah ekonominya. Lemahnya perekonomian ini mengakibatkan lemahnya posisi tawar-menawar dalam menentukan isi perjanjian ketika berhadapan dengan majikan (pengusaha).<sup>2</sup> Hal tersebut membutuhkan adanya kepastian Hukum yang mampu menjadi landasan bagi setiap pekerja/buruh.

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah masuk lingkup privat,

---

<sup>1</sup> Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm.61.

<sup>2</sup> Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT Refika Aditama, Bandung, 2017, hlm.227.

walaupun dalam perkembangannya dapat bersifat publik. Hal tersebut bersifat privat karena mengatur hubungan antara orang perorangan (pembuatan perjanjian kerja). Dalam perkembangannya bersifat publik karena pemerintah ikut campur tangan dalam masalah-masalah perburuhan serta adanya sanksi pidana dalam peraturan hukumnya.<sup>3</sup>

Hubungan ketenagakerjaan merupakan hubungan berkesinambungan antara sekelompok pekerja dengan manajemen perusahaan sehingga mengharuskan para pekerja untuk membentuk suatu perkumpulan atau organisasi yang dinamakan serikat pekerja. Hal ini dikarenakan adanya ketidakpuasan pekerja terhadap kondisi perusahaan atau sering terjadi pelanggaran yang dilakukan pengusaha terhadap hak-hak pekerja diantaranya, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang sewenang-wenang tanpa alasan yang berdasar serta tanpa melalui prosedur yang semestinya, Hak atas pesangon yang kurang atau bahkan tidak dibayar saat terjadi PHK, Upah yang dibawah UMK, ataupun Mutasi yang sewenang-wenang. Sehingga untuk mengantisipasi hal-hal tersebut para pekerja bergabung ke dalam serikat pekerja agar memperoleh perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja.

Hubungan antara perusahaan dengan serikat pekerja seringkali digambarkan tidak harmonis. Padahal kedua belah pihak diharapkan selalu membangun hubungan industrial yang baik, harmonis dan sinergi agar produksi dapat berjalan optimal dan membawa keuntungan bagi perusahaan serta mampu menciptakan kinerja yang baik, tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa bagaimanapun

---

<sup>3</sup> *Ibid*, hlm. 34.

kelompok pengusaha merupakan kelas yang kuat, superior, sedangkan kelompok pekerja merupakan kelas yang lemah, inferior. Sehingga hubungan sosial antara pekerja dan pengusaha bermuatan konflik karena bersifat sepihak dan eksploitatif.<sup>4</sup> Dalam hubungan industrial konflik tersebut dibagi ke dalam 4 perselisihan seperti:

1. Perselisihan hak, yakni perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan kepentingan, yakni perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.<sup>5</sup>
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), yakni perselisihan yang timbul setelah adanya PHK yang dilakukan oleh salah satu pihak, yang mana ada salah satu pihak tidak menyetujuinya atau keberatan atas adanya PHK tersebut. Perselisihan PHK antara lain mengenai sah atau tidaknya alasan PHK dan besaran kompensasi atas PHK.<sup>6</sup>

Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan adalah Perselisihan yang timbul karena tidak adanya persesuaian

---

<sup>4</sup> Ugo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm 27

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm.33

<sup>6</sup> *Ibid*, hlm. 38

paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatan pekerja.<sup>7</sup>

Perselisihan hak dan perselisihan kepentingan memungkinkan melibatkan pengusaha, pekerja maupun serikat pekerja sehingga dengan demikian perselisihan yang terjadi antara serikat pekerja dengan pengusaha dibatasi dengan perselisihan hak dan kepentingan. Tetapi ketika perselisihan yang timbul antara serikat pekerja dan pengusaha itu terkait dengan usaha untuk menghalangi terbentuknya atau berjalannya serikat pekerja maka Undang-Undang tentang Serikat Pekerja mengkategorikannya sebagai tindak pidana kejahatan.<sup>8</sup>

Serikat pekerja merupakan hak dasar bagi setiap pekerja yang tidak boleh dihalang-halangi oleh siapapun. Posisi pekerja yang lemah baik dari segi ekonomi, maupun kedudukannya didalam perusahaan sehingga mengakibatkan pekerja tersebut tidak mungkin bisa memperjuangkan hak-haknya ataupun tujuannya secara perorangan tanpa mengorganisasikan dirinya. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, syarat untuk membentuk serikat pekerja dipermudah. Serikat pekerja dapat dibentuk oleh paling sedikit sepuluh orang dan pekerja tidak perlu meminta ijin terlebih dahulu kepada perusahaan, melainkan cukup memberitahukan dengan melampirkan bukti pencatatan dari dinas yang mengurus ketenagakerjaan. Walaupun Undang-Undang memberikan kemudahan untuk membentuk serikat pekerja, namun tidak mudah bagi pekerja untuk melaksanakan haknya tersebut. Terdapat kendala untuk melaksanakan hak berorganisasi dan berserikat tersebut berasal dari pihak

---

<sup>7</sup> *Ibid*, hlm. 47

<sup>8</sup> Yogo Pamungkas, *Union Busting Sebagai Tindak Pidana Kejahatan*, Jurnal Hukum Pidana dan Pembangunan Hukum, Vol 1, No. 2 (Tahun 2019), hlm. 1-2.

manajemen perusahaan tempat pekerja bekerja. Beberapa kasus perselisihan hubungan industrial yang berujung pada skorsing dan pemutusan hubungan kerja misalnya, tidak jarang berawal dari keinginan pekerja-pekerjanya yang berusaha mendirikan serikat pekerja atau melaksanakan kegiatan serikat pekerja di perusahaan.

Menghalangi terbentuknya atau berjalannya serikat pekerja merupakan hal yang sering dilakukan oleh perusahaan dan pengusaha karena mereka menganggap serikat pekerja tersebut bisa berpengaruh buruk bagi kelangsungan bisnis. Tuntutan serikat akan upah layak, kondisi dan keselamatan kerja yang sehat, dan peningkatan kesejahteraan bagi buruh merupakan hal yang merugikan bagi perusahaan, karena perusahaan tidak lagi dapat mengumpulkan keuntungan sebesar-besarnya dengan mengorbankan pekerja.

Contoh Tindak Pidana Pemberangusan Serikat Pekerja (*Union Busting*) adalah seperti yang terjadi di PT. Malindo Karya Lestari yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan semena-mena terhadap seluruh Pengurus Serikat Pekerja. Kasus ini disidangkan di Pengadilan Negeri Pekanbaru dan dinyatakan bahwa Terdakwa Johan selaku Direktur PT. Malindo Karya Lestari dinyatakan terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana “Menghalanghalangi buruh untuk membentuk/menjalankan kegiatan serikat buruh” sebagaimana dakwaan Penuntut Umum, sehingga Majelis Hakim menjatuhkan pidana penjara selama 1 (satu) tahun dan menjatuhkan pula Pidana Denda kepada Terdakwa sejumlah Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan

bila denda tidak dibayar maka akan diganti dengan kurungan selama 5 (lima) bulan.

Adapun contoh lain mengenai kasus Pemberangusan Serikat Pekerja (*Union Busting*) yaitu Pemberangusan Serikat Pekerja yang dilakukan oleh PT. Ecos Jaya Indonesia dengan terdakwa Xuan Zai Jie dan Muhammad Syarif yang melakukan pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan berupa intimidasi dan menghalang-halangi para buruh untuk membuat Serikat Pekerja/buruh di PT Ecos Jaya Indonesia, dan juga telah mempekerjakan karyawannya dengan upah dibawah standar upah minimum Propinsi Banten. Pelanggaran tersebut dilaporkan oleh Pengurus Serikat Pekerja SPSI ke Dinas Tenagakerja. Dengan melakukan pelaporan tersebut, perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap 5 karyawan secara sepihak tanpa melakukan peringatan terlebih dahulu. Perkara ini, disidangkan di Pengadilan Negeri Tangerang dan diputus oleh Majelis Hakim bahwa terdakwa Muhammad Syarif dan Xuan Zai jie terbukti secara sah telah melakukan intimidasi kepada serikat pekerja/ buruh dan divonis pidana penjara 2 tahun dan membayar denda Rp. 150 juta jika tidak dibayar maka diganti kurungan selama 2 bulan.

Sebelumnya telah terdapat beberapa judul penulisan tugas akhir mengenai Pemberangusan Serikat Pekerja (*Union Busting*). Dua diantaranya berjudul:

1. Judul: Penegakan Hukum Terhadap Tindak Pidana Menghalang-halangi Tenaga Kerja menjadi Pengurus Serikat Pekerja Dihubungkan dengan Hak Asasi Manusia

Penulis: Alvi Resmananda, dalam penulisan skripsi di Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung.

Tahun: 2019

2. Judul: Perlindungan Terhadap Kebebasan Buruh Untuk Ikut Serta dalam Organisasi Serikat Buruh di Kota Bandar Lampung.

Penulis: Sisilia Nanik Riani, dalam penulisan skripsi di Fakultas Hukum Universitas Bandar Lampung.

Tahun: 2017

Sanksi terhadap pelaku tindak pidana pemberangusan serikat pekerja yang diatur didalam Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja masih sangat sulit untuk dikatakan efektif, karena dalam pratek pasal tersebut jarang diterapkan kepada pelaku tindak pidana pemberangusan serikat pekerja. Penegak hukum terkesan gagap dan ragu dalam melaksanakan ketentuan hukum yang ada, khususnya terkait dengan Perlindungan Hukum bagi aktivis atau pengurus Serikat Pekerja terkait Tindakan *Union Busting*, hal ini disebabkan karena masih banyak persepsi bahwa perkara ketenagakerjaan merupakan ranah perdata yang timbul akibat adanya perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak, hal inilah yang menimbulkan berbagai spekulasi mengenai Efektivitas Pasal 43 Jo Pasal 28 terkait Sanksi terhadap Pemberangusan Serikat Pekerja (*Union Busting*) sebagai tindak pidana sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.

Permasalahan itulah yang mendorong penulis untuk mengkaji lebih lanjut mengenai tindak pidana pemberangusan serikat pekerja (*Union Busting*) yang

dilakukan oleh suatu perusahaan atau pengusaha. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan menggunakan judul skripsi sebagai berikut: “EFEKTIVITAS PASAL 43 JO PASAL 28 UNDANG-UNDANG NO 21 TAHUN 2000 TENTANG SERIKAT PEKERJA MENGENAI SANKSI PEMBERANGUSAN SERIKAT PEKERJA (*UNION BUSTING*) SEBAGAI TINDAK PIDANA DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Efektivitas Pasal 43 Jo Pasal 28 dalam Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja?
2. Bagaimana Upaya Pemerintah dalam mencegah Tindak Pidana Pemberangusan Serikat Pekerja (*Union Busting*) ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas Pasal 43 Jo Pasal 28 dalam Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja mengenai sanksi terhadap tindak Pidana Pemberangusan Serikat Pekerja.
2. Untuk mengetahui dan memahami upaya Pemerintah dalam mencegah Tindak Pidana Pemberangusan Serikat Pekerja (*Union Busting*).

### **D. Kegunaan Penelitian**

Dalam penelitian ini diharapkan bisa berguna baik secara teoritis maupun secara praktis:

1. Kegunaan secara teoritis

Diharapkan dapat memberikan masukan dan pengetahuan kepada mahasiswa hukum pada khususnya dan masyarakat luas pada umumnya dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang hukum pidana.

2. Kegunaan Praktis

Diharapkan bisa memberikan informasi khususnya bagi pekerja, pengusaha serta serikat pekerja agar menyadari hak-haknya sekaligus mengetahui perlindungan hukumnya serta memberikan masukan kepada masyarakat serta pemerintah untuk mengurangi dan mencegah kasus pemberangusan serikat pekerja (*union busting*).

### **E. Kerangka Pemikiran**

Indonesia merupakan negara demokrasi, dimana kebebasan rakyat untuk bersuara dan memiliki hak yang sama menjadi prinsipnya. Sebagai seorang pekerja/buruh hak untuk berserikat di dalam sebuah perusahaan haruslah dipenuhi. Berserikat merupakan hak asasi dan hak konstitusional setiap warga negara sehingga setiap orang bebas bergabung atau mendirikan serikat, dan negara berkewajiban melindungi hak tersebut.

Kebebasan berserikat merupakan hal penting dan berpengaruh terhadap peningkatan kesejahteraan buruh. Sebab, dengan jaminan kebebasan berserikat, buruh dapat membela hak dan kepentingannya. Pasal 28 Undang-Undang Dasar

Tahun 1945 yang berbunyi : “ setiap orang berhak atas kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang” selain itu Pasal 28E ayat (3) “setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat” sebagai landasan konstruksional terbentuknya Serikat Pekerja/buruh dan setiap orang diberikan kebebasan dalam berserikat termasuk tergabung dalam Serikat Pekerja/Buruh didalam suatu perusahaan maupun diluar perusahaan.

Indonesia telah meratifikasi instrumen internasional yang memberikan kerangka hukum mengenai kewajiban negara dalam menjamin kebebasan berserikat, antara lain Konvensi ILO Nomor 871 (KILO No. 87) melalui Keppres Nomor 83 Tahun 1998, Konvensi ILO Nomor 98 Tentang Berlakunya Dasar-dasar dari Hak Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama. Di tingkat nasional, Indonesia bahkan telah memiliki Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memuat sejumlah ketentuan yang memberikan jaminan kebebasan berserikat, termasuk sanksi pidana bagi pelaku pelanggaran kebebasan berserikat.

Serikat pekerja/serikat buruh sering dianggap dapat membantu para pekerja/buruh untuk menyelesaikan permasalahan perselisihan yang dihadapi melalui bantuannya, salah satunya melalui Perjanjian Kerja Bersama. Berdasarkan ketentuan umum Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu: “Serikat Buruh/Serikat Pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung

jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya”.

Dasar hukum mengenai kebebasan berserikat pada nyatanya malah membuat pengusaha sangat khawatir dengan keberadaan serikat pekerja, karena pengusaha beranggapan bahwa kegiatan kegiatan yang merugikan perusahaan akan sering terjadi. Hal ini disebabkan karena para pekerja dijamin oleh Undang-Undang dalam melakukan mogok kerja.. Kekhawatiran pengusaha ini sangat dimengerti karena mogok kerja akan mengakibatkan kerugian luar biasa, dan dalam banyak kasus serikat pekerja seringkali menggunakan ancaman mogok kerja sebagai alat penekan dalam melakukan tuntutan.

Sikap dan persepsi negatif dari perusahaan terhadap serikat pekerja, pada akhirnya justru menjadikan peluang tindak pidana pemberangusan serikat pekerja (*Union Busting*) menjadi sering terjadi di dunia ketenagakerjaan dengan cara dan motif yang bermacam-macam.

Pengertian *Union Busting* sendiri tidak ditemukan pada aturan perundang-undangan. Istilah ini diambil sebagai terjemahan bebas dari tindakan anti serikat pekerja atau pemberangusan serikat pekerja. Istilah ini merujuk pada upaya memperdaya serikat pekerja bagi kepentingan majikan. Praktik ini dianggap buruk dan merupakan praktik perburuhan yang tidak sehat atau *unfair labor practice* . Pemberangusan serikat pekerja (*Union Busting*) secara eksplisit

tertuang dalam Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dimana perbuatan tersebut dikategorikan sebagai tindak pidana kejahatan.<sup>9</sup>

Moeljatno, mengartikan tindak pidana sebagai perbuatan yang dilarang oleh suatu aturan hukum, larangan mana disertai ancaman (sanksi) yang berupa pidana tertentu, bagi barang siapa yang melanggar larangan tersebut, selain itu perbuatan tersebut harus betul-betul dirasakan oleh masyarakat sebagai perbuatan yang tak boleh atau tak patut dilakukan.<sup>10</sup>

Perbuatan pidana terbagi atas Kejahatan (*misdrijven*) dan Pelanggaran (*overtredigen*), pembagian ini didasarkan atas perbedaan prinsipil. Kejahatan dikatakan sebagai perbuatan-perbuatan yang meskipun tidak ditentukan dalam undang-undang, tetapi perbuatannya telah dirasakan sebagai perbuatan yang bertentangan dengan tata hukum. Sedangkan pelanggaran yaitu perbuatan-perbuatan yang sifat melawan hukumnya baru dapat diketahui setelah ada peraturan yang menentukan demikian.<sup>11</sup>

Suatu perbuatan dapat dikatakan sebagai tindak pidana, jika memenuhi unsur-unsur tindak pidana itu sendiri, sebagai berikut:<sup>12</sup>

1. Unsur Objektif
  - a. Adanya suatu perbuatan
  - b. Adanya suatu akibat
  - c. Adanya suatu keadaan

---

<sup>9</sup> Nugroho Eko Priamoko, *Memposisikan Union Busting*, diakses dari <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5c651b0083d77/memposisikan-union-busting-oleh-nugroho-eko-priamoko>, tanggal 8 Maret 2020, pukul 19:58

<sup>10</sup> Sofjan Sastrawidjaja, *Hukum pidana*, CV Armico, Bandung, 1996, hlm 114

<sup>11</sup> Moeljatno, *Asas-asas hukum pidana*, Rineka Cipta, Jakarta, 2015, hlm 78

<sup>12</sup> Teguh Prasetyo, *Hukum Pidana*, RajaGrafindo Persada, Depok, 2017, hlm.218

d. Ketiganya dilarang dan diancam pidana

2. Unsur Subjektif

a. Dapat dipertanggungjawabkan

b. Adanya kesalahan (*Dolus* atau *Culpa*)

Banyak sanksi yang dapat dikenakan terhadap pengusaha/perusahaan yang melanggar hak pekerja, baik yang sifatnya administratif maupun sanksi pidana penjara dan denda. Salah satu modus tindak pidana pemberangusan serikat pekerja adalah PHK terhadap pengurus dan anggota serikat pekerja. Meskipun perbuatan menghalang-halangi pembentukan serikat pekerja ataupun berjalannya serikat pekerja diancam dengan sanksi pidana dalam Undang-Undang Serikat Pekerja, namun tidak dapat dipungkiri bahwa tindak pidana pemberangusan serikat pekerja juga terjadi di balik sejumlah perkara Hubungan Industrial dimana penyelesaiannya berdasarkan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

*Union Busting* sering diposisikan sebagai perselisihan hubungan industrial dari pada tindak pidana, Maka Penyelesaiannya melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana di atur dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ketidakpaduan antara peraturan perundang-undangan dengan praktik dalam masyarakat membuat hukum tidak berjalan maksimal sehingga tujuan peraturan tersebut tidak terwujud. Hal ini menunjukkan tidak Efektifnya Penegakan Hukum dalam masyarakat. Penegakan hukum merupakan suatu usaha untuk mewujudkan ide-ide keadilan, kepastian hukum dan

kemanfaatan sosial menjadi kenyataan atau dapat berupa suatu sistem yang menyangkut penyerasian antara nilai dengan kaidah serta perilaku manusia, yang kemudian dijadikan pedoman atau patokan bagi perilaku atau tindakan yang dianggap pantas dan seharusnya. Penegakan hukum bukan hanya menjadi tugas dari para penegak hukum yang sudah di kenal secara konvensional , tetapi menjadi tugas dari setiap orang. Meskipun demikian, dalam kaitannya dengan hukum publik pemerintahlah yang bertanggung jawab.

## **F. Metode Penelitian**

Penelitian hukum adalah suatu penelitian yang mempunyai objek hukum, baik hukum sebagai suatu ilmu atau aturan-aturan yang sifatnya dogmatis maupun hukum yang berkaitan dengan perilaku dan kehidupan masyarakat.

### **1. Metode Pendekatan**

Metode Pendekatan yang dipakai oleh penulis dalam penelitian ini yakni dengan menggunakan metode yuridis normatif. Menurut Soerjono Soekanto pendekatan yuridis normatif yaitu 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-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.<sup>13</sup>

### **2. Spesifikasi penelitian**

Spesifikasi penelitian ini adalah deskriptif analitis, yaitu menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum

---

<sup>13</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pers, Jakarta, 2001, hlm. 13

dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan dalam skripsi ini.<sup>14</sup>

Penelitian Deskriptif dimaksudkan untuk memberikan data-data yang teliti, artinya untuk mempertegas *hipotesa* yang dapat membantu teori-teori lama atau dalam rangka menyusun teori-teori baru<sup>15</sup>, sehingga mampu menemukan fakta-fakta hukum secara menyeluruh, dan mengkaji secara sistematis terkait Efektivitas Pasal 43 Jo. Pasal 28 Undang-Undang Serikat Pekerja dengan menganalisis hasil penelitian dan teori yang relevan.

### 3. Tahap penelitian

Dalam pengumpulan data guna penelitian ini penulis menggunakan teknik studi kepustakaan. Dalam penelitian penulisan hukum ini adalah dengan cara mengumpulkan berbagai macam sumber buku, undang-undang, dokumen dan sumber tertulis lainnya yang berkaitan dengan judul. Studi kepustakaan yang digunakan terdiri dari:

- a. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat berupa peraturan perundang-undang. Bahan hukum primer yang digunakan pada penelitian ini adalah:
  1. Undang-Undang Dasar 1945.
  2. Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.
  3. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  4. Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

---

<sup>14</sup> Ronny Hanitjo Soemitro, *Metodologi Pengantar Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994, hlm.97

<sup>15</sup> *Op.cit*, hlm. 10

- b. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan-bahan hukum primer yang diperoleh dari studi kepustakaan berupa literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.
- c. Bahan Hukum Tersier, bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder yang berkaitan dengan penelitian ini di antaranya adalah surat kabar, internet dan kamus Besar Bahasa Indonesia.

#### 4. Teknik pengumpulan data

Dalam pengumpulan data ini, penulis menggunakan metode penelitian *Library research*. *Library research* (Teknik kepustakaan) adalah penelitian kepustakaan yang dilaksanakan dengan cara membaca, menelaah dan mencatat berbagai literatur atau bahan bacaan yang sesuai dengan pokok bahasan, kemudian disaring dan dituangkan dalam kerangka pemikiran secara teoritis.<sup>16</sup>

#### 5. Analisis data

Semua data-data dan informasi yang telah dikumpulkan baik melalui studi kepustakaan dianalisis secara kualitatif guna menarik kesimpulan atas pokok permasalahan yang diajukan dengan cara menggunakan metode deskriptif analitis, yaitu penelitian yang mengacu kepada norma hukum, sehingga apa yang diharapkan terjadi akibat penerapan hukum tersebut ternyata tidak berfungsi sebagaimana yang diharapkan atau malah menimbulkan konflik seperti

---

<sup>15</sup> Kartini Kartono, *Pengantar Metodeleogi Research*, ALUMNI, Bandung, 1998, hlm.78

ketidakadilan dan kepastian hukum dalam masyarakat, hal yang sebenarnya bertentangan dengan cita-cita hukum sendiri<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Jonaedi Efendi, Jhonny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Prenadamedia group, Depok, 2016, hlm.125.