

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 disebutkan bahwa kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah Kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat berdasar kepada ; *Ketuhanan Yang Maha Esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia, dan kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.*¹

Selain itu, dalam Konstitusional negara kita, didalam Pasal 1 Ayat (3) disebutkan bahwa negara Indonesia adalah Negara Hukum.² Atas dasar Negara Indonesia berlandaskan hukum, maka dari itu dapat diartikan bahwa segala tatanan dalam kehidupan berbangsa, bermasyarakat, dan bernegara didasarkan atas hukum yang berlaku. Terminologi menurut *black's law dictionary* hukum dalam arti umum adalah keseluruhan peraturan bertindak atau berperilaku yang ditentukan oleh kekuasaan pengendali, dan mempunyai kekuatan sah bersifat mengikat, atau hukum adalah apa yang harus ditaati dan diikuti oleh warga negara dengan akibat sanksi dan konsekuensi sah.³ Menurut *webster's compact English dictionary*, hukum adalah semua peraturan tingkah laku dalam suatu komunitas terorganisasi sebagai yang ditegakkan oleh yang berwenang.⁴

¹ Indonesia, (a), *Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945*

² Indonesia (a), *Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945*

³ Endrik Safudin, (2017), *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Bandung : PT Citra Aditya Bakti, hal. 19.

⁴ Endrik Safudin, *Ibid*, hal. 19.

Namun seringkali praktiknya dalam hal Ketenagakerjaan, buruh/pekerja/karyawan seringkali merasa bahwa pengusaha atau yang disebut sebagai pemberi kerja seringkali menciderai, memperkosa serta merampas hak-hak yang dimiliki oleh buruh/pekerja/karyawan.

Maka dari itu dibentuk dan dibuatlah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana gunanya untuk melindungi segala hak yang dimiliki oleh buruh agar pengusaha selaku pemberi kerja tidak dapat sewenang-wenang untuk menciderai ataupun merampas hak yang sudah menjadi milik buruh/pekerja/karyawan. Yang mana hal ini tertuang dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.⁵

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain dan usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁶

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁷ Dalam hal ini pemerintah telah menentukan apa definisi dari pekerja, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁸

Sebelum terlaksananya pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh pekerja, ada yang namanya perjanjian kerja, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁹ Setelah perjanjian kerja dibuat dan telah disepakati oleh pemberi kerja dan pekerja, selanjutnya akan timbul hubungan kerja, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan

⁵ Indonesia (b), *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 6*

⁶ Indonesia (b), *Ibid*, Pasal 1 Ayat (6)

⁷ Indonesia (b), *Ibid*, Pasal 1 Ayat (4)

⁸ Indonesia (b), *Ibid*, Pasal 1 Ayat (3)

⁹ Indonesia (b), *Ibid*, Pasal 1 Ayat (14)

pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹⁰

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹¹

Dalam kehidupan bernegara, cita-cita Pemerintah dalam kehidupan bernegara dan berbangsa tanah air adalah untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Sedangkan juga menurut Ahli negara Roger Henry Soltau tujuan negara secara umum ialah memungkinkan rakyatnya berkembang serta menyelenggarakan daya ciptanya sebebas mungkin.¹² Untuk mewujudkan cita-cita tersebut maka perlu dilaksanakannya pembangunan, dengan adanya pembangunan maka dapat meningkatkan kemakmuran masyarakat secara bertahap dan bekarsinambungan, yaitu yang pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat itu sendiri. Seiring dengan berkembangnya zaman dan pesatnya pembangunan disegala bidang maka masalah ketenagakerjaan sudah seringkali dijumpai, terutama melihat jumlah pekerja di Indonesia sekarang ini, tidak seimbang antara pekerja atau buruh dengan lapangan pekerjaan yang ada, dan apabila terjadi masalah, maka pada akhirnya dapat mengakibatkan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) pada perusahaan tersebut.

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.¹³ Masalah pemutusan hubungan kerja bukanlah hal yang sepele, karena berkaitan erat dengan hak-hak dan kelangsungan hidup seseorang yang mana dalam hal ini adalah pekerja/buruh. Setelah orde baru berakhir, aksi kaum buruh turun ke jalan untuk memperingati Hari Buruh setiap tanggal 1 Mei kembali marak di berbagai kota di Indonesia. Tujuan aksi kaum buruh yang turun kejalan yaitu, menuntut agar nasib kaum buruh menjadi lebih baik dan layak dalam

¹⁰ Indonesia (b), *Ibid*, Pasal 1 Ayat (15)

¹¹ Indonesia (b), *Ibid.*, Pasal 1 Ayat (30)

¹² *Roger Henry Soltau, An Introduction Politics (1951)*

¹³ Indonesia (b), *Ibid.*, Pasal 1 Ayat (25)

memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Sebab, hamper sepanjang sejarah kehidupan dunia termasuk sejarah di Indonesia, nasib kaum buruh selalu saja tidak baik.

﴿يَوْمَ تَجِدُ كُلُّ نَفْسٍ مَّا عَمِلَتْ مِنْ خَيْرٍ مُّحْضَرًا وَمَا عَمِلَتْ مِنْ سُوءٍ تَوَدُّ لَوْ أَنَّ بَيْنَهَا وَبَيْنَهَا أَمَدًا بَعِيدًا وَيُحَذِّرُكُمُ اللَّهُ نَفْسَهُ وَاللَّهُ رَءُوفٌ بِالْعِبَادِ ٣٠﴾

Artinya: “(Ingatlah) pada hari (ketika) setiap jiwa mendapatkan (balasan) atas kebajikan yang telah dikerjakannya dihadirkan, (begitu juga balasan) atas kejahatan yang telah dia kerjakan. Dia berharap seandainya ada jarak yang jauh antara dia dan hari itu. Allah memperingatkan kamu akan (siksa)-Nya. Allah Maha Penyayang terhadap hamba-hambanya”. (Q.S Ali’Imran: 30).

(Ali 'Imran/3:30)

﴿قُلْ يَا أَهْلَ الْكِتَابِ لِمَ تَكْفُرُونَ بِالَّذِي بَيَّنَّا لِلَّهِ وَاللَّهُ شَهِيدٌ عَلَىٰ مَا تَعْمَلُونَ ٩٨﴾

Artinya: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Wahai Ahlulkitab, mengapa kamu terus-menerus mengingkari ayat-ayat Allah, padahal Allah Maha Menyaksikan apa yang kamu kerjakan?”. (Q.S Ali’Imran: 98).

Terjadi suatu masalah dari seorang lelaki yang dimana ia telah merasa diciderai harkat, martabat, hak asasinya sebagai manusia karena telah dilakukan mutasi secara dua kali oleh pemberi kerja yang mana mutasi tersebut jauh dari keahlian, kemampuan dari yang dimilikinya. Seorang Pria bernama Virno atau biasa disapa akrab oleh rekanan kerjanya dengan panggilan Awi. Virno merupakan pekerja/karyawan tetap yang bekerja di Desa Tasik Rejo Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan dengan jabatan Kepala Sortasi di bagian Sortasi yang mulai bekerja sejak tanggal 1 Agustus 2009 dan terakhir bekerja pada tanggal 28 September 2018 dengan masa bakti kerja selama 9 tahun.

Awal mula Perselisihan Hubungan Industrial ini terjadi disebabkan karena adanya pemberhentian dan larangan bagi Vino untuk bekerja sebagai Kepala Sortasi dibagian Sortasi. Hal mana dilatar belakangi oleh adanya kebijakan dari tempat Vino bekerja yang akan melakukan mutasi kerja kepadanya melalui Surat Mutasi Nomor 01/PKS-SSTL/MK/VII/2018 yang pada pokoknya menerangkan bahwa yang awalnya Vino bekerja di Department Sortasi kemudian dimutasikan ke Departement Maintenance. Bahwa dengan adanya perintah mutasi

yang tidak berdasar dari tempat ia bekerja, tentunya Virno menjalankan mutasi tersebut dengan taat akan segala instruksi dan perintah dari tempat Virno bekerja. Meskipun di dalam hati kecilnya tidak terima karena telah jauh berbeda akan jabatan maupun tugas pokok dan fungsinya yang mana dahulu Virno sebagai Kepala Sortasi kemudian dimutasikan menjadi Anggota Bengkel di Departement Maintenance.

Bahwa mutasi yang dilaksanakan oleh tempat Vino bekerja tidak terhenti sampai disitu, dimana masih dalam kurun waktu 2 (dua) bulan yang seharusnya masih dalam tahap penyesuaian lingkungan kerja yang baru, lagi-lagi tanpa ada kesalahan yang jelas dan tanpa adanya surat peringatan, Virno Kembali dimutasikan lagi dari anggota bengkel di bagian Maintenance ke Kebun Negri Lama Seberang dengan jabatan sebagai Perawatan Jalan dengan Surat Mutasi Nomor 02/SSTL/MTS/IX/2018 yang mana mutase tersebut berlaku mulai 24 September 2018.

Bahwa sebelum Vino bekerja ditempat ia bekerja, atasan ditempatnya Virno bekerja tidak pernah menjelaskan dan memberitahu baik secara tertulis terkait Perjanjian Kerja Bersama maupun Peraturan Perusahaan. Atas mutasi yang telah dijalani Virno selama dua kali dalam waktu yang berdekatan tersebut terbenak dalam hatinya, kenapa sampai bisa ia dimutasikan dan dipindah jabatan sebagai Kepala Sortasi sampai jabatan yang menurutnya sangat rendah sampai ia harus melakoni pekerjaan sebagai Perawatan Jalan, selain itu Virno juga menganggap bahwa mutasi yang dilakukan tanpa dasar ini merupakan siasat tempat Virno bekerja agar ia tidak betah dan mengundurkan diri dari tempatnya bekerja. Bahkan selama Virno bekerja ia tidak pernah mendapatkan surat peringatan ataupun surat teguran dari atasannya karena telah melakukan kesalahan. Oleh karena ketidakmampuan Virno untuk melakoni mutasi pekerjaannya karena tidak sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuannya, Virno akhirnya memilih untuk mengundurkan diri dari tempatnya bekerja dengan keadaan yang sangat terpaksa mengingat hak, martabat, serta haknya sebagai manusia telah diciderai, dan dirampas.

Bahwa terhadap pengunduran diri yang dilakukan Virno secara terpaksa tersebut, Virno membuat kesepakatan yang mana tempat ia bekerja akan memberikan kompensasi kepadanya sebesar 2 (dua) bulan upah, namun pada realitanya Virno hanya menerima kompensasi sebesar 1 (satu) bulan upah. Akan hal tersebut, akhirnya Virno menuntut apa yang menjadi hak-haknya

selama bekerja ditempat ia bekerja kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Bahwa dan oleh Tempat Virno bekerja tidak menerima/menolak anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu selaku mediator Selatan dengan surat Anjuran Nomor 565/308/Naker/IX/2018, kemudain Virno didampingi oleh Kuasa Hukumnya mendaftarkan Perkara ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan registrasi Nomor 56/Penk.PHI/2019/PN.Mdn tanggal 31 Januari 2019.

Tidak terima kalah atas kekalahannya ditingkat pertama, tempat Virno bekerja yaitu PT. Sibadihon Sawitta Torrop Lestari (PT SSTL) mengajukan gugatan kasasi ke Pengadilan Mahkamah Agung. Yang mana dalam Permohonan Kasasinya PT. Sibadihon Sawitta Torrop Lestari (PT SSTL) selaku Pemohon Kasasi meminta agar dibatalakannya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn tanggal 22 Agustus 2019. Namun, Mahkamah Agung berpendapat bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau Undang-Undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh pemohon kasasi yaitu PT. Sibadihon Sawitta Torrop Lestari (PT SSTL) harus ditolak.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik suatu rumusan masalah yang akan dikaji dalam skripsi ini, yaitu :

1. Bagaimana Akibat Hukum bagi Karyawan PT. Sibadihon Sawitta Torrop Lestari (PT SSTL) yang didemosi dengan sistem mutasi tanpa didasari oleh Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Putusan Nomor 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn?
2. Bagaimana Pertimbangan Hakim bagi Karyawan PT. Sibadihon Sawitta Torrop Lestari (PT SSTL) yang didemosi dengan sistem mutasi tanpa didasari oleh Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama menurut Putusan Nomor 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn?
3. Bagaimana Perspektif Islam bagi karyawan PT. Sibadihon Sawitta Torrop Lestari (PT SSTL) yang didemosi dengan sistem mutasi tanpa didasari oleh Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a) Untuk menganalisis dan mengetahui secara pasti norma hukum akan kepastian dan akibat hukum terhadap karyawan PT. Sibadihon Sawitta Torrop Lestari (PT SSTL) yang didemosi dengan sistem mutasi tanpa didasari oleh Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b) Untuk menganalisis dan mengetahui Pertimbangan Hakim bagi karyawan PT. Sibadihon Sawitta Torrop Lestari (PT SSTL) yang didemosi dengan sistem mutasi tanpa didasari oleh Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama dalam Putusan Nomor 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn.
- c) Untuk menganalisis pandangan Islam terkait dengan karyawan PT. Sibadihon Sawitta Torrop Lestari (PT SSTL) yang didemosi dengan sistem mutasi tanpa didasari oleh Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.

2. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian dalam penulisan skripsi ini diharapkan akan memberikan manfaat dari penelitian tersebut, yaitu:

a) Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penulisan ini dapat memberi manfaat bagi kalangan akademisi pada khususnya dan bagi kalangan masyarakat pada umumnya yang membutuhkan informasi mengenai Kepastian dan Akibat hukum bagi Karyawan PT SSTL yang didemosi dengan sistem mutasi tanpa didasari oleh Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

b) Manfaat Praktis

Secara Praktis, dapat memberikan masukan bagi pemerintah di Indonesia khususnya untuk menjamin kepastian hukum bagi setiap warga negara Indonesia khususnya para Tenaga Kerja/Pekerja/Karyawan untuk mendapat kepastian hukum mengenai Pekerja/Karyawan yang didemosi dengan sistem mutasi tanpa didasari oleh Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka yang menggambarkan hubungan antara konsep-konsep khusus, yang akan diteliti dan merupakan abstraksi dan gejala tersebut. Untuk itu penulis menjadikan kerangka konseptual sebagai pedoman operasional dalam pengumpulan, pengolahan, analisis, dan konstruksi data. Kerangka konseptual yang akan penulis bahas selanjutnya terdiri dari:

1. **Pemenuhan hak** adalah untuk menerima atau melakukan sesuatu yang semestinya diterima atau dilakukan oleh pihak tertentu dan tidak dapat diterima atau dilakukan oleh pihak lain mana pun juga yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa olehnya.¹⁴
2. **Mutasi** adalah perpindahan karyawan dari unit yang satu ke unit yang lain dengan tetap memperhatikan kesamaan jabatan, jenjang kerja, serta karir dari karyawan itu sendiri.
3. **Demosi** adalah perpindahan karyawan dari unit yang satu ke unit yang lain, akan tetapi dalam hal perpindahan karyawan ini jabatan yang diemban akan berbeda dari jabatan yang sebelumnya. Selain perpindahan karyawan, dalam hal demosi penurunan jabatan juga terjadi.
4. **Perseroan Terbatas** adalah badan hukum yang merupakan pesekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya.¹⁵
5. **Ketenagakerjaan** adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹⁶
6. **Pemberi kerja** adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁷
7. **Pekerja/buruh** adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁸

¹⁴ Partisiyanti Nurwardani, *Pendidikan Kewarganegaraan Untuk Peguruan Tinggi*, Cet.I,(Jakarta: Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi,2016).

¹⁵ Indonesia (c), *Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseoran Terbatas*, Pasal 1 Ayat (1)

¹⁶ Indnoeisa (b), *Ibid.*, Pasal 1 Ayat (1)

¹⁷ Indonesia (b), *Ibid.*, Pasal 1 Ayat (4)

¹⁸ Indonesia (b), *Ibid.*, Pasal 1 Ayat (3)

8. **Upah** adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁹
9. **Perjanjian kerja** adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.²⁰
10. **Hubungan kerja** adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.²¹
11. **Peraturan perusahaan** adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.²²
12. **Perjanjian kerja bersama** adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.²³
13. **Perselisihan hubungan industrial** adalah 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, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.²⁴
14. **Pemutusan hubungan kerja** adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.²⁵

¹⁹ Indonesia (b), *Ibid.*, Pasal 1 Ayat (30)

²⁰ Indonesia (b), *Ibid.*, Pasal 1 Ayat (14)

²¹ Indonesia (b), *Ibid.*, Pasal 1 Ayat (15)

²² Indonesia (b), *Ibid.*, Pasal 1 Ayat (20)

²³ Indonesia (b), *Ibid.*, Pasal 1 Ayat (21)

²⁴ Indonesia (b), *Ibid.*, Pasal 1 Ayat (22)

²⁵ Indonesia (b), *Ibid.*, Pasal 1 Ayat (25)

15. **Pesangon** adalah merupakan pembayaran uang dari pemberi kerja (pengusaha) kepada karyawan (pekerja) sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja.²⁶

E. Metode Penelitian

Pengertian penelitian menurut Soerjono Soekanto adalah kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisis dan konstruksi yang dilakukan secara metodologis, sistematis, dan konsisten yang bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran, dalam penulisan ini diperlukan metode penelitian agar penelitian ini mempunyai arah yang jelas. Metode penelitian adalah cara untuk atau strategi menyeluruh untuk menemukan atau memperoleh data yang diperlukan untuk memahai objek penelitian sehingga penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan.²⁷ Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode-metoder sebagai berikut;

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum yang meneliti bahan pustaka atau data sekunder yang mungkin mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan badan hukum tersier.²⁸

2. Jenis Data

Dalam penelitian diperlukan bahan atau data sekunder yang akan dicari kemudian diolah dan selanjutnya dianalisis untuk mencari jawaban dari permasalahan penelitian yang diajukan.²⁹ Adapun jenis dan sumber data yang akan digunakan sebagai dasar untuk menunjang penelitian ini adalah data yang dikumpulkan berasal dari data sekunder. Data sekunder dimaksud antara lain meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier berupa Norma Dasar, Perundang-Undangan, hasil penelitian ilmiah, buku-buku dan lain sebagainya.

a) Bahan Hukum Primer yaitu bahan-bahan yang terdiri dari:

I. Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn

²⁶ Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 150/Men/2000 *Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.*

²⁷ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Pres, 2012), hal. 13.

²⁸ Soerjono Soekanto, *Ibid.*, hal. 13.

²⁹ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Cet.IV, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017), hal. 33.

- II. Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 548 K/Pdt.Sus-PHI/2020
 - III. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
 - IV. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan.
 - V. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseoran Terbatas.
 - VI. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.
- b) Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer, seperti hasil-hasil penelitian, hasil seminar, hasil karya dari kalangan hukum, serta dokumen-dokumen lain.³⁰
 - c) Bahan Hukum Tersier yaitu bahan hukum sebagai penunjang atau petunjuk dari penjelasan bahan hukum Primer dan bahan hukum Sekunder. Yang terdiri dari Kamus, Ensiklopedia, Indeks Kumulatif, dan seterusnya.³¹

3. Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui studi dokumen atau bahan pustaka. Studi dokumen merupakan suatu alat pengumpulan data yang dilakukan melalui data tertulis.³²

4. Penyajian dan Analisis Data

Analisa data yang digunakan adalah kualitatif, data yang terkumpul kemudian dianalisis dan disajikan dalam bentuk kalimat teks untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini (deskriptif).

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam pemahaman hasil penelitian, penulisan ini akan dibagi menjadi beberapa bab yang diantaranya terdiri dari sub-bab. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“AKIBAT HUKUM BAGI KARYAWAN PT. SIBADIHON SAWITTA TOROP LESTARI YANG DIDEMOSI DENGAN SISTEM MUTASI TANPA DIDASARI OLEH**

³⁰ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Ibid*, hal. 33.

³¹ Soerjono Soekanto, *Op.Cit.*, hal. 52.

³² Soerjono Soekanto, *Ibid*, hal. 52.

PERATURAN PERUSAHAAN DAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI PUTUSAN NOMOR 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn”.

Sesuai dengan peraturan Dekan Fakultas Hukum Universitas Yarsi maka penulis akan membagi menjadi 5 (lima) bab.³³ Adapun 5 (lima) bab tersebut dibagi sebagai berikut:

- BAB I

Merupakan pendahuluan yang didalamnya memuat beberapa sub-bab antara lain: Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kerangka Konseptual, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan;

- BAB II

Merupakan Tinjauan Pustaka yang memuat landasan-landasan doctrinal yang relevan dengan topik pembahasan yang akan penulis kaji. Landasan-landasan doktrinal atau teoritis tersebut dapat diambil dari pandangan-pandangan pra sarana yang nantinya akan digunakan sebagai pisau analisis pada bab pembahasan;

- BAB III

Pembahasan ilmu, pada bab ini merupakan pemecahan dari masalah yang penulis sampaikan di awal dengan memberikan analisa-analisa sesuai dengan teori-teori yang akan penulis sampaikan pada bab sebelumnya;

- BAB IV

Dalam bab ini dilakukan Pembahasan Agama, yang mana akan dijabarkan analisis tentang pemecahan masalah melalui sudut pandang Islam yang ternyata masih memiliki keterikatan dengan topik pembahasan yang akan penulis sampaikan;

- BAB V

Pada bab ini tertuang 2 (dua) sub-bab, yaitu sub-bab tentang kesimpulan dan sub-bab tentang saran. Kesimpulan berisi jawabam atas rumusan masalah yang disajikan pada bab pendahuluan. Kesimpulan secara redaksional, berasal dari kajian penulis sebagaimana

³³ Fakultas Hukum Universitas YARSI. *Peraturan Dekan Fakultas Hukum Universitas YARSI tentang Penyusunan Skripsi*, Peraturan Dekan Nomor 1 Tahun 2016, Pasal 23.

yang tertuang pada bab pembahasan ilmu dan pembahasan agama. Sedangkan saran adalah rekomendasi yang akan penulis berikan untuk perbaikan sistem hukum terkait kedepannya.