

BAB I

A. Latar Belakang

Pesatnya perkembangan kehidupan memaksa manusia untuk selalu berimprovisasi merubah diri untuk bisa selaras dengan perkembangan yang terjadi. Bersamaan dengan berkembangnya kehidupan, daya saing juga semakin ikut meningkat terutama dalam dunia kerja. Daya saing yang semakin meningkat menjadikan taraf kesejahteraan masyarakat menurun, dikarenakan hal tersebut beriringan dengan banyaknya angka pengangguran. Hal demikian dapat diminimalisir dengan memberikan motivasi kepada diri sendiri untuk memiliki daya juang dan daya cipta. Dengan adanya daya juang dan daya cipta yang dimiliki maka seseorang dapat bekerja dan meningkatkan mutu hidupnya. Bekerja yang dimaksud yaitu bekerja secara kolektif yang dimana seseorang tersebut terikat pada suatu perjanjian yang dapat mempengaruhi dalam pemenuhan hak dan kewajibannya.

Dalam perkembangan dunia kerja tentunya terdapat dinamika yang menggambarkan bagaimana hubungan ketenagakerjaan adalah hubungan kerja yang sangat kompleks. Kemungkinan yang dapat terjadi dari hubungan kerja yang tidak seimbang adalah dapat terjadi perselisihan dalam melakukan pekerjaan. Dalam bidang perburuhan timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan para buruh biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas. Secara umum bahwa yang menjadi pokok pangkal kekurangan itu berkisar pada

masalah-masalah¹ : a) pengupahan; b) jaminan sosial; c) perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai kepribadian; d) daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban.

Mengenai perselisihan dalam perburuhan ini, dalam pengaturan ketenagakerjaan yang baru konsep yang dipakai adalah perselisihan hubungan industrial, yaitu 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 dalam satu perusahaan².

Pekerja/buruh adalah manusia yang juga memiliki kebutuhan sosial sehingga perlu adanya pemenuhan sandang, pangan, papan, dan hal lain untuk menopang penghidupan pekerja yang baik saat dimasa sekarang maupun masa depannya. Mengingat pekerja adalah pihak yang lemah dari seorang majikan yang kedudukannya lebih kuat maka perlu mendapatkan perlindungan hukum dan hak-haknya.³

Dalam dunia kerja seseorang tentunya mempunyai hak yang sama dalam hukum. Dalam hal ini negara menjamin kepada warga negaranya untuk berusaha dan mendapatkan penghidupan yang layak. Sesuai yang

¹ H. Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2004, cetakan kelima), hal 202

² Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajawaliipers, 2008), h. 30.

tertuang pada Pasal 27 ayat 2 UUD RI 1945 yang berbunyi “tiap- tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan ”⁴. Pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang diusahakan sendiri dengan usaha dan modal yang ditanggung sendiri oleh pelaku usaha. Adapun pekerjaan yang dimaksud dalam undang-undang tersebut adalah pekerjaan yang dilakukan dengan orang lain, yang dimana orang yang bekerja dengan orang lain ini harus tunduk pada aturan dan harus diberi upah imbalan atas pekerjaannya.

Negara melalui perusahaan memberikan pemenuhan kehidupan yang layak bagi warga negara tanpa terkecuali. Untuk menjamin pemenuhan kehidupan yang layak tersebut maka dibuatlah suatu perjanjian yang disebut dengan Perjanjian Kerja Bersama antara pihak perusahaan, pekerja, dan serikat pekerja. Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 124 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan hal-hal yang menjadi muatan dalam suatu Perjanjian Kerja Bersama.

Perjanjian kerja bersama adalah sebuah perjanjian yang dibuat antara pengusaha dan serikat pekerja yang memuat tentang hak dan kewajiban kedua belah pihak. PKB memiliki beberapa manfaat bagi perusahaan, di antaranya adalah membantu menjaga hubungan yang baik antara pengusaha dan pekerja, memperkuat kemitraan antara kedua belah pihak, dan membantu meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan.

⁴ Zaenie Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 8.

Dengan adanya PKB, perusahaan dapat memastikan bahwa pekerja memahami tugas dan tanggung jawab mereka, serta memastikan bahwa perusahaan memiliki dukungan dan kontribusi aktif dari pekerja dalam mencapai tujuannya. PKB juga dapat membantu memecahkan masalah dan memperkuat kerjasama antara pengusaha dan pekerja, sehingga membantu memastikan kontinuitas dan stabilitas dalam bisnis.

Adapun syarat-syarat yang harus ada dalam pembuatan suatu Perjanjian Kerja Bersama. Dalam pasal 1 angka 17 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa serikat pekerja atau serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kewajiban pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Jadi bisa dikatakan bahwa serikat pekerja/buruh merupakan unsur penting yang harus ada dalam proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama.

Serikat pekerja dalam suatu perusahaan yang berhak mewakili pekerja dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha menurut ketentuan Pasal 119 ayat (1) UU 13/2003 yaitu “Apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh persen) dari jumlah seluruh pekerja di perusahaan yang bersangkutan”.

Adanya organisasi serikat pekerja sangat bermanfaat bagi para pekerja maupun pihak pengusaha. Organisasi serikat pekerja menjadi wadah suara bagi para pekerja dalam menyampaikan semua keinginannya di perusahaan. Sedangkan bagi pihak pengusaha, adanya organisasi serikat pekerja dalam suatu perusahaan sangat menguntungkan karena membantu pengusaha dalam penyusunan lembaga musyawarah untuk mencapai kesepakatan kerja, memberikan perlindungan dan kesejahteraan yang adil dan wajar bagi para pekerja.

Pengimplementasian Perjanjian Kerja Bersama ini harus dilakukan dengan seadil-adilnya. Pemerataan hak dan kewajiban tanpa memandang status sosial menjadi kunci dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama yang dimana hal tersebut telah diatur dengan ketentuan hukum dan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian, pekerja dan pihak pengusaha tidak ada rasa tertekan maupun terpaksa dalam melaksanakan Perjanjian Kerja Bersama, karena kedua pihak tersebut merasa puas dengan suatu hasil yang didapatkan atas pelaksanaan Perjanjian Kerja. Pihak pengusaha atau pemberi kerja puas dengan hasil kerja dari pekerja yang dibayar dengan upah yang telah diperjanjikan dan mau menaati seluruh peraturan yang ada pada perusahaan, dan para pekerja pun puas dengan pemberian upah yang layak atas pekerjaan yang sesuai dengan yang dilakukannya.

Pelaksanaan Perjanjian Kerja yang sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku memberikan

kesejahteraan bagi para pekerjanya dan juga pengusaha atau pemberi kerja itu sendiri. Hal ini dapat berdampak dengan hasil kinerja perusahaan yang semakin meningkat. Kualitas dari sumber daya manusia dapat menjadi titik acuan suatu peningkatan kinerja pada perusahaan, dengan kualitas SDM yang bagus, maka akan terciptanya kinerja yang bagus juga pada perusahaan.

Salah satu perusahaan yang mempunyai Perjanjian Kerja Bersama dengan serikat pekerjanya adalah PT. Lontar Papyrus, Pulp & Paper Industry. Serikat pekerja yang ada di PT. Lontar Papyrus adalah Serikat Pekerja Demokratis PT. LPPPI dan PK F HUKATAN KSBSI. Dua serikat pekerja tersebut menjembatani para pekerja dengan perusahaan dalam melindungi, memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja beserta keluarganya dengan meningkatkan hubungan industrial yang selaras dan seimbang dengan memajukan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan.

Berdasarkan kejadian yang telah dipaparkan, penulis tertarik untuk mengambil judul tentang “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Dalam Peningkatan Mutu Kinerja pada Perusahaan PT. Lontar Papyrus, Pulp & Paper Industry” dalam penulisan skripsi ini.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, penulis dapat merumuskan perumusan masalah yang akan dibahas pada skripsi ini, yaitu :

1. Bagaimanakah pelaksanaan PKB antara pekerja dengan perusahaan di Lontar Papyrus, Pulp & Paper Industry?
2. Apa saja kendala yang terjadi dalam pelaksanaan PKB pada perusahaan Lontar Papyrus, Pulp & Paper Industry?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan yang ada, maka adapun tujuan dari penulisan penelitian ini antara lain :

- a. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan PKB pada perusahaan.
- b. Untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam pelaksanaan PKB di perusahaan Lontar Papyrus, Pulp & Paper Industry.

D. Manfaat Penelitian

Adapun penulisan dari penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk :

- a. Manfaat Teoritis

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan suatu pengembangan ilmu mengenai pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama pada perusahaan terkait pentingnya PKB pada perusahaan.

- b. Manfaat Praktis

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat menjadi masukan terhadap serikat pekerja dan perusahaan dalam memberikan kesejahteraan pada karyawan dan demi peningkatan kualitas perusahaan.

E. Kerangka Konseptual

1. Perjanjian

Didalam KUHPer pada pasal 1313 menjelaskan bahwa perjanjian adalah “suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih”. Perjanjian yang dikatakan sah menurut hukum adalah perjanjian yang telah sesuai dengan syarat-syarat sahnya perjanjian sebagaimana yang dijelaskan dalam pasal 1320 KUHPer, yaitu :

- a. Kesepakatan mereka yang mengikatkan diri
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c. Suatu pokok persoalan tertentu
- d. Suatu sebab yang tidak terlarang

Adapun pendapat ahli mengenai perjanjian ini, salah satunya adalah R. Subekti. Menurutnya perjanjian adalah suatu peristiwa hukum dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.⁵

Suatu perjanjian dapat dijadikan sebagai pedoman yang status hukumnya sama seperti undang-undang, namun hal itu hanya berlaku bagi pihak yang ikut dalam pembuatannya saja. Hal tersebut sesuai yang tercantum didalam pasal 1338 KUHPer.

⁵ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: PT. Intermasa, 1987), hlm.1

Adanya perjanjian mampu menimbulkan perbuatan hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak yang bersangkutan dalam pembuatan perjanjian tersebut. Dari timbulnya hak dan kewajiban berdampak pula terciptanya hubungan timbal balik. Suatu hak akan terpenuhi apabila kewajiban telah dilaksanakan, maupun sebaliknya.

Pada perusahaan terdapat juga suatu perjanjian yang salah satunya disebut dengan Perjanjian Kerja Bersama. 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.

2. Pekerja/Buruh

Dalam pengertiannya pekerja dan buruh memiliki arti yang tidak jauh berbeda. Dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Selain itu, para ahli memiliki pendapatnya masing-masing terhadap pengertian dari pekerja.

Suma'mur berpendapat, pekerja adalah seseorang yang bekerja dengan menggunakan fisik dan atau mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.⁶

Soeparno dalam bukunya menjelaskan bahwa pekerja adalah individu yang bekerja di suatu tempat atau organisasi dengan tujuan untuk memperoleh penghasilan yang memadai dan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.⁷

Dari kedua pengertian para ahli tersebut menunjukkan bahwa pekerja adalah orang yang dengan tenaganya baik secara fisik maupun mental untuk melakukan sesuatu demi memperoleh penghasilan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

3. Perusahaan

Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi barang dan jasa. Ada perusahaan yang terdaftar di pemerintah dan ada pula yang tidak. Bagi perusahaan yang terdaftar di pemerintah, mereka mempunyai badan usaha untuk perusahaannya. Badan usaha ini adalah status dari perusahaan tersebut yang terdaftar di pemerintah secara resmi.

⁶ Suma'mur. PK, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat (2015), Halaman 22.

⁷ Soeparno, Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, (PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2013), Halaman 32.

4. PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry

PT. LPPPI merupakan salah satu dari beberapa perusahaan yang bergerak dibidang usaha produksi pulp, tissue dan chemical dalam perusahaan induk Asia Pulp and Paper (APP) yang berpusat di Jakarta. PT. LPPPI mulai memproduksi buburan kertas (pulp) pada 6 Juni 1994 dan tissue pada tahun 1998. PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry (PT. LPPPI) didirikan pada tanggal 13 Februari 1974 berkedudukan di Provinsi Jambi, berjarak 100 kilometer dari selat Malaka yang membelah pulau Sumatera Indonesia dan Negara Singapura. Saat ini PT. LPPPI berpusat di Kelurahan Tebing Tinggi, Kec. Tebing Tinggi, Kab. Tanjung Jabung Barat, Jambi. Perusahaan yang sudah berdiri selama lebih dari 30 tahun ini telah melakukan langkah-langkah maju untuk kepuasan pelanggan akan kualitas produk dan telah diadopsi sistem pengolahan mutu dengan diperoleh sertifikat untuk *Quality Management System*.

5. Perjanjian Kerja

Dalam ketentuan Pasal 1601 huruf a KUHPer menyatakan bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu sisi buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak lain si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

6. Perjanjian Kerja Bersama

Pada Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “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”.⁸

7. Serikat Pekerja / Buruh

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Dapat dilihat dari pengertiannya serikat pekerja memiliki tujuan untuk melindungi dan membela hak dan kewajiban para pekerja, serta meningkatkan kesejahteraan para pekerja dan keluarganya. Tujuan tersebut dapat terlaksana melalui adanya diskusi secara kolektif

⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

dengan perusahaan terkait upah, dam kerja, dan keadaan kerja yang kondusif.

Searah dengan berjalannya tujuan, serikat pekerja memiliki fungsi sebagai berikut :

- 1) Sebagai pihak dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- 2) Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
- 3) Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 4) Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- 5) Sebagai perencana, pelaksana, dan penganggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 6) Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham perusahaan.⁹

Serikat pekerja/buruh dibentuk atas dasar bebas dari pekerja/buruh tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, partai politik, atau pihak manapun.¹⁰ Dengan demikian

⁹ Devi Rahayu, Misbahul Munir, Azizah, Hukum Ketenagakerjaan Konsep dan Pengaturan dalam Omnibus Law, Malang, Setara Press, 2021, hlm. 39

¹⁰ *Ibid*

serikat pekerja/buruh menjalankan fungsi dan kegiatannya tidak berada dalam tekanan pihak manapun.

F. Landasan Teoritis

1. Teori Perlindungan Hukum

Terkait dengan teori perlindungan hukum, banyak ahli berpendapat mengenai hal ini. Antara lain Satjipto Raharjo dan Philipus M. Hadjon

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹¹

Sedangkan Philipus berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah Bahwa Perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan Hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi dan perlindungan yang represif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, termasuk penanganannya dilembaga peradilan.¹²

¹¹ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hlm. 69

¹² *Ibid*, hlm 54

Dari pemaparan dari para ahli tersebut dapat ditarik garis besar bahwa perlindungan hukum menjadi bentuk keberlangsungan hukum di masyarakat yang menitik beratkan pada keadilan, kemanfaatan, dan keadilan. Perlindungan hukum diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, bersifat represif dan preventif, serta secara tertulis dan tidak tertulis dalam rangka penegakkan hukum. Memberikan jaminan kepada masyarakat mengenai hak dan kewajiban sesuai dengan aturan yang berlaku.

2. Teori Perjanjian

Mengenai persetujuan/perjanjian diatur dalam Pasal 1313 KUH Perdata, yang berbunyi : Persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih menigkatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Selain dari Pasal 1313 KUHPPer sebagai dasar dari penjelasan mengenai perjanjian, para ahli juga berpendapat mengenai perjanjian. R. Subekti memberikan pendapatnya mengenai perjanjian, sebagai berikut : Perjanjian ialah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.

Adanya perjanjian menimbulkan suatu perikatan antara dua pihak, yang memberikan hak pada pihak yang satu untuk menuntut sesuatu darinya, sedangkan pihak yang satunya diwajibkan untuk memenuhi tuntutan itu.

3. Teori Keadilan

Keadilan berasal dari kata adil, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adil adalah tidak sewenang-wenang, tidak memihak, tidak berat sebelah. Keadilan dijalankan atas suatu keputusan dan norma-norma objektif. Keadilan bersifat relatif, setiap orang tidak sama, adil menurut yang satu, belum tentu adil bagi yang lainnya. Maka dalam penegakan keadilan hal itu tentunya harus relevan dengan ketertiban umum yang dimana keadilan tersebut dapat diakui.

Dalam teorinya, keadilan memiliki macam-macam keadilan dan masyarakat adil. Teori ini menyangkut hak dan kebebasan, peluang kekuasaan, pendapatan dan kemakmuran. Diantara teori-teori itu dapat disebut teori keadilan Aristoteles.

Theo Huijbers menjelaskan mengenai keadilan menurut Aristoteles bahwa keadilan sebagai keutamaan moral khusus, yang berkaitan dengan sikap manusia dalam bidang tertentu, yaitu menentukan hubungan baik antara orang-orang, dan keseimbangan antara dua pihak. Ukuran keseimbangan ini adalah kesamaan numerik dan proporsional. Hal ini karena Aristoteles memahami keadilan dalam pengertian kesamaan. Dalam kesamaan numerik, setiap manusia disamakan dalam satu unit. Misalnya semua orang sama di hadapan hukum. Kemudian kesamaan proporsional adalah

memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya, sesuai kemampuan dan prestasinya.¹³

G. Orisinalitas Penelitian

Karya akademik khususnya skripsi, harus memperlihatkan bahwa karya itu orisinal (keaslian). Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang sama dalam hal tema dan kajian, namun terdapat beberapa perbedaan seperti halnya kriteria subjek, jumlah dan posisi variabel penelitian ataupun dalam hal penggunaan metode analisis.

Untuk lebih memudahkan penulis dalam membandingkan keorisinalitasannya, maka penulis mengambil beberapa penelitian, sebagai berikut, penelitian Ulung Yhohasta.(2009) dengan judul penelitian “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Serikat Karyawan Dengan Manajemen Perusahaan PT. Telkom. Tbk Devisi Regional IV Semarang”. Lalu penelitian Razika Azmila.(2019) dengan judul penelitian “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara PT. Karya Abadi Sama Sehati Dengan Pekerja Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

Dari beberapa hasil penelitian karya ilmiah yang diambil, terdapat kesamaan, diantaranya yaitu ada pada temanya. Namun penelitian tersebut memiliki pembeda dari penelitian yang akan dikaji, yaitu pada posisi

¹³ Hyronimus Rhiti, *Filsafat Hukum Edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme)*, Ctk. Kelima, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2015, hlm. 241

variabel dan metode penelitiannya, karena pada penelitian ini penulis akan mengambil posisi variabel yang sangat beda dari penelitian sebelumnya, karena pada penelitian yang akan dikaji penulis terdapat suatu perbedaan dalam posisi objek, atribut, nilai dari orang, atau kegiatan yang lebih bervariasi. Lalu terdapat pembahasan dalam salah satu penelitian sebelumnya yang menggunakan metode penelitian normatif, sedangkan penelitian yang akan dikaji ini menggunakan metode penelitian empiris.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini secara keseluruhan adalah sebagai berikut :

1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian pada skripsi ini adalah penelitian yuridis empiris, yaitu penelitian tentang hukum yang berlaku di masyarakat. Dalam melakukan pembahasan menggunakan bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.¹⁴

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

a) Pendekatan perundang-undangan

Pendekatan ini dilakukan dengan cara menelaah semua undang-undang dan regulasi yang memiliki sangkut paut dengan permasalahan atau isu yang sedang diteliti

¹⁴ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, CV. Mandar Maju, Bandung, 2008, hlm. 121.

b) Pendekatan Konseptual

Pendekatan ini dilakukan dengan mempelajari dan memahami pengertian-pengertian hukum, asas-asas hukum, dan teori hukum yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas.¹⁵

3. Pengumpulan Data Hukum

Berdasarkan karakter penelitian yuridis empiris, maka sumber data yang dipergunakan berupa data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara kepada informan (pihak PT. Lontar Papyrus Pulp, Paper, Industry)

b. Data Sekunder

Data sekunder yang juga disebut sebagai bahan hukum yang terdiri dari :

1) Bahan Hukum Primer

- a) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970
tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
tentang Ketenagakerjaan

2) Bahan Hukum Sekunder

- a) Doktrin

¹⁵ Sahuri Lasmadi, Sri Rahayu, dan Elly Sudarti, *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Jambi, Jambi, 2018, Hlm. 5-6.

- b) Pendapat para ahli
- c) Literature
- d) Jurnal ilmiah
- e) Tulisan-tulisan dalam internet

4. Analisis Data

Seluruh data yang diperoleh akan diidentifikasi lalu diklasifikasi sesuai jenis data dan pada akhirnya data tersebut akan dijabarkan dalam bentuk kalimat-kalimat pernyataan sebagai kesimpulan

I. Sistematika Penulisan

Pada bagian ini penulis akan memberikan gambaran secara besar skripsi ini dari bab ke bab. Adapun bab-bab tersebut antara lain :

Bab 1 Bab Pendahuluan, pada bab ini penulis menjelaskan tentang perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian, kerangka konseptual, landasan teoritis, metode penelitian serta di akhiri dengan sistematika penulisan yang mana merupakan gambaran umum dari skripsi ini.

Bab II Bab yang berisi Tinjauan tentang Perjanjian, Perjanjian kerja Bersama (PKB), gambaran umum PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry

Bab III Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry di Kecamatan Tebing Tinggi

Bab IV Bab Penutup pada skripsi ini yang berisikan kesimpulan yang ditarik dari pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, selanjutnya berdasarkan kesimpulan tersebut penulis menarik saran yang dianggap perlu.

