

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Tidak ada yang mengharapkan terjadinya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak, selama berlangsungnya hubungan kerja. Antara pekerja dan pengusaha selalu mengharapkan agar hubungan kerja dapat berlangsung selama-lamanya dengan suasana kondusif. Terkadang muncul perselisihan saat dilaksanakannya hubungan kerja. Ada hak yang berkurang atau hilang. Pelanggaran hak pekerja di Indonesia banyak sekali. Undang-undang No.13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 25 menjelaskan bahwa definisi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah suatu peristiwa tertentu yang mengakhiri hak dan kewajiban pekerja yang satu dengan yang lainnya. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga secara khusus mengatur mengenai Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK.

Pada dasarnya, Pemutusan Hubungan Kerja karena kedua belah pihak mengetahui bahwa hubungan kerja akan segera berakhir dan telah melakukan upaya untuk mempersiapkannya, maka Pemutusan Hubungan Kerja akibat lewatnya jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja tidak akan menimbulkan masalah, namun Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi karena kebijakan yang diambil oleh pengusaha ataupun karena adanya perselisihan akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak terutama dari pekerja yang pasti menimbulkan reaksi yang tidak dapat menerima alasan-alasan dari pemutusan hubungan kerja tersebut.

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu hal yang tidak diinginkan oleh kedua belah pihak terutama pekerja yang berada pada posisi yang lemah dibandingkan pengusaha. Masalah pemutusan hubungan kerja menjadi topik yang memprihatinkan karena menyangkut

dengan tingkat pengangguran yang ada. Hal ini pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena berkaitan langsung dengan kriminalitas dan kesempatan kerja, seiring dengan laju perkembangan industri bisnis dan bertambahnya angkatan kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja. Permasalahan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja juga menyakut dengan masalah kehidupan manusia, sehubungan dengan dampak yang akan dihasilkan dari pemutusan hubungan kerja tersebut terhadap pekerja ataupun burun maupun dengan keluarganya. Banyak perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja para pekerjanya sehingga menjadikan tindakan tersebut sangat merugikan terhadap para pekerja tersebut.

Banyak para Pekerja yang mendapat PHK tanpa gaji, pesangon, dan hak-hak lainnya. biasanya perusahaan yang melakukan PHK terhadap pekerjanya mendapatkan masalah, entah itu pihak pekerja yang melakukan pelanggaran peraturan perusahaan dan yang paling parah ialah melanggar perbuatan hukum. Pemutusan Hubungan Kerja bagi para sejumlah pekerja adalah sebagai awal dari segala akhir. Akhir dari para Pekerja yang mempunyai pekerjaan, akhir dalam membiayai kebutuhan hidup sehari-hari terhadap diri maupun keluarganya, akhir dalam kemampuan untuk menyekolahkan anak, dan lainnya.¹Maka dari itu sejumlah pihak yang terlibat dalam suatu perusahaan seperti Pengusaha, buruh/pekerja, dan pemerintah negara mengupayakan agar tidak terjadi PHK terhadap para pekerja.²

Perusahaan wajib untuk menyediakan uang sebagai bentuk dana pension atau uang pesangon, ataupun tunjangan lainnya yang terkait dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Namun, tidak semua PHK dapat memenuhi syarat untuk mendapatkan pesangon. Misalnya pekerja yang

¹ F.X. Djumadji dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, 1985, Jakarta: Bina Aksara, hlm. 88.

² Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, 1974, hlm. 143.

mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Kemudian, pekerja yang dijatuhi PHK dengan alasan telah melakukan kesalahan berat. Untuk alasan PHK karena kesalahan berat, dalam hal ini ada putusan Mahkamah Konstitusi (MK) yang intinya PHK dengan alasan tersebut harus menunggu adanya putusan pengadilan yang memutus perkara pidana terlebih dahulu.

Pengusaha mendasarkan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi. Pada Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Padahal Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah mengenai keadaan perusahaan tutup yang dapat dijadikan alasan oleh pengusaha untuk melakukan PHK dengan disertai timbulnya kewajiban pengusaha untuk membayar sejumlah kompensasi yang besarnya sesuai dengan masing-masing alasan tutupnya perusahaan.

Mengenai perlindungan hak-hak pekerja/buruh ini yaitu apakah pesangon yang diberikan pengusaha sudah memadai atau belum. Apabila pemberian uang pesangon sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, makatidak ada permasalahan. Tetapi apabila dilihat dari keadaan si buruh, maka ketika si buruh yang bersangkutan mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), maka untuk kedepannya buruh tersebut sudah tidak mendapat pemasukan lagi. Maka disini terlihat bahwa pesangon bukan merupakan hal utama, melainkan keamanan dalam bekerja, yang dalam artian bahwa ketika buruh bekerja, buruh tersebut tidakperlu khawatir bahwa sewaktu-waktu dia akan mendapat PHK.

Disinilah peranan Undang-Undang sangat penting, yaitu sebagai perlindungan bagi buruh. Pada kenyataannya, jangankan untuk memperoleh kehidupan yang layak. Untuk memperoleh pekerjaan, jaminan hidup ataupun perlindungan masih jauh dari harapan. Bahkan, buruh atau pekerja yang sudah memiliki pekerjaan dalam prakteknya sangat mudah kehilangan pekerjaan dengan cara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).³ Tetapi tidak

³ Agung Prasetyo Wibowoa , Amad Sudiro, 2021, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid 19*, Jurnal

jarang dapat kita temukan banyak pekerja/buruh setelah mereka terkena PHK, pekerja/buruh kadang meminta kepada pihak pengusaha/perusahaan untuk dibayarkan hak-hak mereka melebihi apa yang diatur dalam ketentuan yang berlaku. Dengan kondisi inilah yang membuat persoalan penyelesaian perselisihan PHK sulit diselesaikan

Yakni bisa karena perusahaan mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut, keadaan memaksa atau melakukan efisiensi. Oleh karenanya, penggunaan Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh pengusaha sebagai dasar hukum untuk dapat dilakukannya PHK dengan alasan efisiensi tanpa tutupnya perusahaan telah menjadi polemik dalam praktik hukum ketenagakerjaan. Pengusaha sering menjadikan efisiensi sebagai alasan pemecatan, tetapi pekerja dan/atau serikat pekerja sering keberatan atas alasan tersebut, karena menurut mereka pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memuat ketentuan yang mengatur efisiensi tanpa penutupan usaha dapat dijadikan alasan dilakukannya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.⁴

Yang menjadi dasar dari penulisan skripsi ini diambil dari putusan Nomor 495 K/Pdt.Sus-PH1/2015. Adapun yang menjadi duduk perkara dalam putusan ini adalah di mana penggugat Angreka Purba selaku Karyawan pada PT. Pharos Indonesia mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial perkara di PHK secara sepihak oleh PT. Pharos Indonesia yang dimaksud sepihak ini ialah di mana pada pemutusan hubungan kerja sebelah pihak atau tanpa adanya persetujuan dari kedua belah pihak yang melakukan PHK secara sepihak ini ialah PT. Pharos Indonesia, di mana juga dijelaskan pada UUK Pasal 52 ayat (I) butir a perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak.

Tora Vol. 7 No. 1 (2021): April, hlm. 90, available from:
<http://ejournal.uki.ac.id/index.php/tora/article/view/2467/1819>, diakses pada 14 Februari 2023.

⁴ Budi Santoso, “*Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja*”, (<https://media.neliti.com/media/publications/40755-ID-justifikasi-efisiensi-sebagai-alasan-pemutusanhubungan-kerja.pdf>, diakses pada 20 Maret 2019)

Dalam KUHPER Pasal 151 ayat (2) PHK harus dibicarakan antara pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau apabila pekerja atau buruh yang bersangkutan bukan anggota, dengan pekerja/buruh yang bersangkutan. PT. Pharos Indonesia selaku tergugat ini tidak ingin memberikan uang pesangon, uang penggantian masa kerja dan uang penggantian hak yang terdapat dalam Pasal 156 UUK, dikarenakan tergugat berpikir bahwa perjanjian kerja yang mereka buat ialah perjanjian kerja waktu tertentu di mana pada perjanjian kerja waktu tertentu berakhir tidak ada uang pesangon, uang penggantian masa kerja dan uang penggantian hak.

Tetapi jika dilihat pada perjanjian kerja kedua belah pihak sudah diperpanjang sebanyak 9 (sembilan) kali yang di mana syarat perjanjian kerja waktu tertentu ialah pada Pasal 59 ayat (4) yaitu hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, dan jika tidak memenuhi syarat perjanjian kerja waktu tertentu maka perjanjian tersebut batal dan menjadi perjanjian waktu tidak tertentu terdapat pada ayat(7). PT. Pharos Indonesia selaku tergugat harus memberikan uang pesangon, uang penggantian masa kerja dan uang penggantian hak kepada Angreka Purba selaku penggugat.

Pekerja yang tidak mempunyai perjanjian kerja secara tertulis bilamana hak-haknya tidak dipenuhi oleh perusahaan setelah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melaporkan masalah tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat dengan membawa segala bukti, karena merasa data dan bukti sudah cukup kemudian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat melakukan mediasi dengan pihak perusahaan akan tetapi kedua belah pihak tidak menemukan kesepakatan dan akhirnya setuju serta didukung oleh syarat ketentuan untuk mengajukan masalah PHK tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang di PHK secara sepihak menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003?

2. Apa akibat hukumnya bagi Pengusaha jika melakukan PHK secara sepihak pada pekerja/buruh berdasarkan Putusan Nomor 495 K/Pdt.Sus-PHI/2015?

C. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ialah di mana penulis menjelaskan luasnya cakupan lingkup penelitian yang akan dilakukan. Ruang lingkup penelitian dibuat untuk mengemukakan batas area penelitian dan umumnya digunakan untuk mempersempit pembahasannya, dan dapat berupa batasan masalah ataupun jumlah subjek yang diteliti, materi yang akan dibahas, maupun variabel yang akan diteliti. Maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tentang bagaimana perlindungan hukumnya bagi pekerja jika pengusaha tempat pekerja/buruh bekerja mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak sesuai dengan ketentuan peraturan yang ada di dalam UUK
2. Untuk mengetahui akibat hukum bagi pengusaha yang melakukan PHK secara sepihak pada pekerja/buruh

D. Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Maksud penelitian adalah di mana untuk menyebarluaskan ilmu hukum terkait dengan penelitian ini yaitu tentang Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak.
2. Tujuan penelitian adalah untuk mendalami permasalahan hukum secara khusus yang tersirat dalam rumusan permasalahan yaitu:
 - a. Untuk menjelaskan bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang di PHK secara Sepihak sesuai dengan ketentuan peraturan yang ada di dalam UUK.
 - b. Untuk menjelaskan akibat hukum bagi pengusaha yang melakukan PHK secara sepihak pada pekerja/buruh.

E. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep

1. Kerangka Teori

Kerangka teori adalah merupakan suatu gambaran atau rencana yang berisi tentang penjelasan dari semua hal yang dijadikan sebagai bahan penelitian yang berlandaskan pada hasil dari penelitian tersebut, dan juga identifikasi dari teori yang berfungsi sebagai landasan atau kerangka acuan yang digunakan untuk memecahkan permasalahan tersebut.

Untuk membahas kedua pokok permasalahan di atas, penulis menggunakan 2 (dua) teori hukum ialah :

a. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah suatu perangkat-perangkat hukum yang digunakan untuk melindungi dan/atau memberikan pertolongan kepada subjek hukum, dan dapat juga diartikan dengan upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan yang ada. Singkatnya, perlindungan hukum adalah fungsi dari hukum itu sendiri memberikan perlindungan.

Ada dua kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam kaitannya dengan dengan kekuasaan pemerintahan subjek perlindungan hukum ialah rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah sehubungan dengan kekuasaan pemerintah (yang memerintah. Sedangkan kaitannya kekuasaan ekonomi, perlindungan hukum ialah membela yang lemah secara ekonomi melawan yang kuat secara ekonomi, misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.⁵

⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, 2009, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 10

Pada dasarnya, laki-laki dan perempuan sama-sama dilindungi oleh hukum. Untuk mencapai kemakmuran beresama, Indonesia sebagai negara hukum yang berdasarkan ideologi bangsa, yaitu Pancasila, harus memberikan perlindungan hukum bagi warganya. Oleh karena itu, perlindungan hukum ini akan melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan sosial di dalam menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama.

b. Teori Kepastian Hukum

Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan⁶. Salah satu ciri hukum ialah hukum yang tertulis yang mana tidak dapat dipisahkan dari kepastian hukum itu sendiri. Tanpa adanya nilai kepastian maka hukum akan kehilangan maknanya sehingga tidak dapat dijadikan standar bagi orang untuk berperilaku. Sehingga hukum akan kehilangan tujuannya. Dan kepastian sendiri disebut sebagai salah satu tujuan dari hukum.

2. Kerangka Konsep yaitu berisi ringkasan lengkap serta memiliki relasi yang sangat erat dengan suatu penelitian dan dapat dijadikan sebagai rangkuman dasar dalam penulisan skripsi, memperoleh dari :

a. Perlindungan Hukum

Satjipto Rahardjo menafsirkan bahwa perlindungan hukum adalah memberikan perlindungan kepada masyarakat

⁶ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, 2007, Liberty, Yogyakarta, hlm. 160

atas hak asasi manusia yang dilanggar oleh orang lain, sehingga mereka dapat memanfaatkan semua hak yang telah diberikan kepadanya melalui hukum tersebut.⁷ Sedangkan Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah suatu tindakan untuk membela dan membantuk subjek hukum melalui perangkat-perangkat hukum.⁸

b. Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain terdapat dalam Pasal 1 ayat (3) UUK. Seseorang dapat dikatakan sebagai pekerja jika ia berstatus ini bekerja di bawah badan atau perusahaan tempat dia bekerja dan juga berdasarkan surat keputusan. Hal ini membuat para pekerja di tempat mereka bekerja mendapatkan keistimewaan, dengan gaji serta fasilitas berbeda jika dibandingkan pekerja biasa/ pekerja yang tidak tetap. Pekerja tetap ialah tenaga kerja yang mempunyai kontrak atau perjanjian kerja dengan perusahaan tempat pekerja bekerja dalam jangka waktu permanen atau tidak ditetapkan. Mereka juga akan memiliki hak jauh lebih besar jika dibandingkan para pekerja biasa. Pekerja tetap memiliki kepastian dan keamanan dalam hal lapangan pekerjaan.

c. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja didefinisikan sebagai perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pemberi kerja atau pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak berdasarkan Pasal 1 Angka 24 UU Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja dibuat

⁷ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, 2000, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 54

⁸ C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, 1989, Balai Pustaka, Jakarta, hlm. 102.

ketika adanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha di mana untuk melakukan suatu pekerjaan pada perusahaan pengusaha dan di mana isi dari perjanjian kerja harus sesuai dengan pekerja dan pengusaha sepakati dan harus dicantumkan tandatangan pada kedua belah pihak pada isi perjanjian kerja tersebut.

d. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut Pasal 1 Angka 24 UU Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja terjadi apabila suatu peristiwa tertentu mengakibatkan terhentinya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja. Dapat disimpulkan juga bahwa Pemutusan Hubungan Kerja juga dapat disebut sebagai pemberhentian pekerjaan yang memiliki pengertian sebuah pengakhiran hubungan kerja dengan alasan tertentu dan sudah harus disepakati oleh kedua belah pihak yang terdiri dari pekerja/buruh dengan pengusaha dan juga berakhirnya hak dan kewajiban pekerja dari perusahaan tempat pekerja bekerja.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini, menggunakan jenis penelitian hukum normatif (yuridis normatif) yaitu jenis penelitian terhadap asas-asas hukum, sistematika hukum, sinkronisasi hukum dan perbandingan hukum yakni menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori hukum, dan dapat berupa pendapat para sarjana. Penelitian hukum yang menggunakan hukum sebagai kerangka pembentukan sistem norma disebut dengan penelitian hukum normatif. Sistem norma yang dimaksud adalah

mengenai asas, norma, kaidah dari peraturan perundangan, putusan pengadilan, perjanjian serta doktrin (ajaran)⁹. Penelitian jenis normatif ini menggunakan analisis kualitatif yakni dengan menjelaskan data-data yang ada dengan kata-kata atau pernyataan bukan dengan angka-angka.

2. Jenis Data

Penulis menggunakan jenis penelitian yuridis normatif, sehingga data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder terdiri dari:

- a. Bahan hukum primer terdiri atas peraturan perundang-undangan, yurisprudensi atau keputusan pengadilan (lebih-lebih bagi penelitian yang berupa studi kasus) dan perjanjian internasional(traktat)¹⁰. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan bahan hukum primer terdiri dari Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 495/Pdt.Sus-PHI/2015
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, yang dapat berupa rancangan perundang-undangan, hasil penelitian, buku-buku teks, jurnal ilmiah, surat kabar (koran), pamflet, leflet, brosur, dan berita internet¹¹. Dalam penelitian ini penulis menggunakan bahan hukum sekunder yang terdiri dari jurnal hukum yang berdasarkan masalah yang sedang diteliti.
- c. Bahan hukum tersier yaitu, merupakan bahan hukum yang dapat menjelaskan baik bahan hukum primer maupun bahan

⁹ Mukti Fajar ND. dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, 2022, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm 34

¹⁰ *Ibid*, hlm. 157

¹¹ *Ibid* hlm. 158

hukum sekunder, yang berupa kamus, ensiklopedia, leksikon dan lain-lain¹²

3. Metode Pendekatan

a. Pendekatan Undang-undang (*statute approach*)

Pendekatan ini di mana dalam penelitian ini harus berdasarkan undang-undang yang sesuai dengan materi ini, dilakukan dengan memeriksa atau menelaah undang-undang atau peraturan yang berhubungan dengan masalah hukum yang sedang diteliti. Pendekatan undang-undang ini akan memberikan kesempatan kepada para akademis untuk memeriksa kesesuaian atau konsistensi suatu undang-undang dengan peraturan lainnya, atau konstitusi negara dengan peraturan lainnya. Peneliti menggunakan peraturan perundang-undangan sebagai dasar awal melakukan analisis.

b. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Dalam penelitian hukum normatif, pendekatan dilakukan dengan menelaah norma-norma atau asas-asas hukum yang digunakan dalam praktik hukum. Pendekatan kasus berbeda dengan studi kasus. Pendekatan kasus, adalah beberapa kasus ditelaah untuk dipergunakan sebagai referensi bagi suatu isu hukum, sedangkan studi kasus (*case study*) adalah studi terhadap kasus tertentu dari berbagai aspek hukum (pidana, perdata, tata negara, dan lain-lain).

Dengan mempelajari kasus-kasus yang ada hubungannya dengan bahan penelitian dan yang telah diputuskan oleh pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap, ialah cara dalam melakukan pendekatan kasus atau *case approach*. Pendekatan di atas dapat dilakukan bersama-sama dalam suatu penelitian hukum

¹² *Ibid*

normatif, misalnya dalam suatu penelitian hukum normatif digunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan perbandingan atau dengan pendekatan yang lainnya.¹³ Untuk menerapkan pendekatan kasus, dilakukan studi terhadap kasus-kasus yang relevan dengan isu yang diteliti yang telah menghasilkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Kasus dapat berupa sesuatu yang terjadi di Indonesia maupun di negara lain.

4. Teknik Pengumpulan Data

Penulis menggunakan jenis penelitian yuridis normatif, sehingga teknik pengumpulan data yang digunakan melalui kepustakaan atau memanfaatkan indeks-indeks hukum.

5. Analisa Data

Penulis menggunakan jenis penelitian yuridis normatif, sehingga analisa data yang digunakan adalah Kualitatif yaitu penelitian yang mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam berbagai peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, tanpa disertai angka.

G. Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan

Memuat latar belakang permasalahan, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, maksud dan tujuan penelitian, kerangka teori dan kerangka konsep, metode penelitian dan sistematika penulisan

Bab II : Tinjauan Pustaka

Memuat kajian teori dan kajian pustaka yang dipergunakan dan berkaitan dengan pokok permasalahan dalam penelitian.

¹³ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad I, *op.cit*, hlm. 190-191

Bab III : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh yang di PHK Secara Sepihak Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

Pada bab ini akan membahas tentang apa saja yang menjadi bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang sesuai pada UUK

Bab IV : Akibat Hukumnya Bagi Pengusaha Jika Melakukan PHK Secara Sepihak Pada Pekerja/Buruh

Pada bab ini akan membahas tentang apa saja akibat hukumnya bagi pengusaha jika melakukan PHK secara sepihak yang terkandung pada UUK

Bab V : Penutup

Pada bab ini akan berisi tentang kesimpulan dan saran dari permasalahan yang diangkat dalam skripsi ini

