

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian yang bisa disusun secara tertulis maupun lisan. Perjanjian kerja juga merupakan perjanjian yang didasarkan pada kesepakatan bersama antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang dimana mengatur berbagai aspek terkait hubungan kerja. Perjanjian kerja umumnya berisi hak dan kewajiban antara kedua belah pihak.

Sebuah perjanjian kerja dianggap sah jika memenuhi syarat sah perjanjian dan prinsip-prinsip hukum perikatan.<sup>1</sup> Menurut Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan syarat sahnya perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang dijanjikan dan pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kata-kata sepakat mereka mengikat diri tercantum pada Pasal 52 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 itu termasuk asas konsensualisme yang menentukan adanya perjanjian. Artinya, pada dasarnya perjanjian dan perikatan itu telah dilahirkan sejak tercapainya suatu kata sepakat. Perjanjian itu sudah sah jika telah tercapainya kesepakatan mengenai hal-hal pokok dan tidak memerlukan bentuk yang formil (tertulis).<sup>2</sup>

Perjanjian kerja dibutuhkan sebagai landasan terjadinya suatu hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja. Perjanjian kerja dapat ditulis secara formal dalam bentuk kontrak atau diatur melalui peraturan perusahaan yang menjadi referensi bagi pekerja atau karyawan. Mengenai jenis-jenis perjanjian

---

<sup>1</sup> Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.3-4

<sup>2</sup> Hidayat Muharam, 2006, *Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 3

kerja sesuai ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibedakan dalam 2 (dua) jenis, yaitu sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT)

Yaitu perjanjian kerja didasarkan pada jangka waktu atau jenis pekerjaan yang dimana sifatnya terbatas. Perjanjian kerja waktu tertentu adalah kesepakatan untuk pekerjaan tertentu dengan batasan waktu yang di mana menurut jenis dan sifatnya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang bersifat sementara;
- b. Pekerjaan yang bersifat musiman;
- c. Pekerjaan yang mana estimasi penyelesaiannya tidak terlalu lama dan paling lama dengan waktu 3 (tiga) tahun

2. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melakukan suatu hubungan kerja yang bersifat tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu merupakan perjanjian kerja yang dimana waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, kebiasaan maupun undang-undang atau karena pelanggaran pengusaha terhadap hukum yang berlaku.

Namun, berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 56 telah dicabut.

Perjanjian kerja dibentuk atas dasar kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja. Perjanjian kerja juga adalah dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Hubungan kerja yaitu hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan pada perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Berdasarkan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, hubungan kerja itu timbul karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja/buruh sebagai penerima kerja. Namun, berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 50 telah dicabut.

Hubungan kerja merupakan sistem interaksi dalam produksi barang dan/atau jasa yang melibatkan pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah. Hubungan kerja ini

juga meliputi berbagai aspek seperti: hubungan fungsional dan pembagian tugas, kekeluargaan, penciptaan ketenangan berusaha dan ketentraman bekerja, peningkatan produktivitas, dan peningkatan kesejahteraan bersama. Hubungan kerja juga mencakup berbagai masalah yang berhubungan dengan pekerja/buruh dan pengusaha, seperti perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dan pengusaha. Hubungan kerja dilakukan oleh pekerja/buruh yaitu untuk mendapatkan upah. Oleh karena itu, landasan hubungan kerja yaitu dikarenakan adanya perjanjian kerja, baik tertulis maupun secara lisan.<sup>3</sup>

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, hubungan kerja adalah keterkaitan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja di mana terdapat unsur-unsur sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebagai berikut:

1. Adanya Pekerjaan (*arbeid*)

Unsur pertama ini, pekerjaan itu bebas sesuai kesepakatan, namun tetap mematuhi peraturan hukum.

2. Adanya upah tertentu (*loon*)

Unsur kedua adalah adanya upah sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukan. Pengertian upah berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

“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 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.”

3. Di bawah perintah (*gezag ver houding*)

---

<sup>3</sup> *Ibid.* hlm. 39

Unsur ketiga, yaitu di bawah perintah dalam hubungan kerja, pengusaha memberi perintah, sementara pekerja melaksanakan perintah. Hubungan antara buruh dan majikan adalah hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan yang di mana bersifat *subordinasi* (hubungan yang bersifat vertikal, yaitu atas dan bawah).

4. Dalam waktu (*tijd*) yang ditentukan

Unsur terakhir yaitu waktu yang di mana pekerja bekerja sesuai waktu yang ditentukan atau tidak tertentu. Untuk waktu tertentu dikenal dengan istilah kontrak kerja dan pekerja harian lepas. Sedangkan untuk waktu yang tidak tertentu dikenal dengan pekerja tetap.

Dalam praktik hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja, jika hubungan kerja tidak harmonis maka dapat menimbulkan perselisihan dalam hubungan industrial. Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), yang berbunyi sebagai berikut:

“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, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), terdapat jenis-jenis perselisihan hubungan industrial yaitu sebagai berikut :

1. Perselisihan hak ialah perselisihan muncul akibat ketidakpenuhan hak, karena perbedaan pelaksanaan atau penafsiran aturan kerja, perusahaan, atau perundang-undangan. Hak yang dimaksud adalah hak normatif yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perundang-undangan.
2. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan dalam hubungan kerja terjadi akibat perbedaan pendapat mengenai pembuatan atau perubahan

syarat kerja dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan terjadi karena ketidaksetujuan terkait pengakhiran hubungan kerja oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan adalah perselisihan serikat pekerja di perusahaan karena perbedaan pandangan tentang keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.<sup>4</sup>

Pada dasarnya, perselisihan atau permasalahan ini dapat terjadi karena berbagai hal, seperti terjadinya perbedaan pendapat antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Dengan adanya hubungan kerja tersebut tentu mencakup berbagai masalah salah satunya ialah perselisihan yang mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan berakhirnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh dikarenakan suatu hal tertentu. Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi sebagai berikut: “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”<sup>5</sup>.

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena berbagai alasan yang seringkali berkaitan dengan keadaan ekonomi perusahaan, kebijakan perusahaan serta faktor-faktor tertentu yang mempengaruhi hubungan antara perusahaan dan karyawan sehingga mengakibatkan timbulnya pemutusan hubungan kerja. Maka dari itu, pemutusan hubungan kerja harus didasari pada alasan yang jelas karena pemutusan hubungan kerja tidak bisa semena-mena harus berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Di dalam praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) terkadang dilakukan secara

---

<sup>4</sup> Tim Hukum Online, *Teori-Teori Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli*, <https://ekonomi.bisnis.com/read/20221029/12/1592672/apa-itu-phk-ini-penyebab-aturan-jenis-dan-kompensasinya>, 2022, diakses pada tanggal 23 Oktober 2023.

<sup>5</sup> *Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang RI Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh*, Kesindo Utama, Surabaya, 2010, hlm. 78

sepihak oleh pengusaha tanpa memperhatikan prosedur yang ditentukan di dalam undang-undang yang mana telah menunjukkan adanya perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, termasuk kasus perselisihan yang menimbulkan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak.

Pemutusan hubungan kerja secara sepihak adalah salah satu bentuk dari pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak yaitu pihak pengusaha dengan bukan didasari pada isi perjanjian kerja serta alasan-alasan pemutusan hubungan kerja yang telah tercantum di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja ini pada umumnya tidak didasarkan atas kesepakatan pihak buruh, sehingga hal ini sering menimbulkan permasalahan yang tidak mudah diselesaikan.

Sehubungan dengan penulisan ini, mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pihak perusahaan koperasi tanpa sebab atau alasan yang sah adalah melanggar hak-hak karyawan. Hal tersebut tentu sering terjadi dalam hubungan kerja dan tidak sedikit hak-hak dari para pekerja/buruh yang masih belum terlindungi bahkan masih ada perusahaan koperasi yang sama sekali tidak memberikan hak-hak penuh para karyawannya yang di PHK, seperti pemberian uang pesangon yang tidak sesuai, pihak perusahaan melakukan PHK sepihak dan lain sebagainya. Sedangkan hak dari pekerja tersebut harus didapatkan dan dilindungi karena memang pada dasarnya hal tersebut tentu sudah tercantum dalam perjanjian kerja yang telah dibuat sebelumnya. Dengan dilakukannya pemutusan hubungan kerja sepihak juga memberikan dampak terhadap kehidupan karyawan, baik secara emosional, finansial atau keuangan, maupun sosial.<sup>6</sup>

Dalam hal ini, kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak merupakan masalah yang biasanya terjadi di berbagai sektor, termasuk koperasi dan terjadi di salah satu badan usaha yaitu Koperasi Bumi Sejahtera. Koperasi Bumi Sejahtera merupakan satu badan usaha yang bergerak di bidang simpan pinjam yang beralamat di Jalan Raya Cilandak, KKO/TB. Simatupang, Kelurahan Cilandak Timur,

---

<sup>6</sup> Simamarta H, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Teori dan Praktek*, PT. Raja Grafindo Persada , hlm. 15

Kecamatan Pasar Minggu. Kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak ini terjadi antara Koperasi Bumi Sejahtera dengan Asep Warsa selaku pekerja yang telah lama bekerja di Koperasi Bumi Sejahtera sejak tanggal 29 April 2011 dengan jabatan sebagai Manager Koperasi. Semenjak Asep Warsa (pekerja) diangkat sebagai pekerja yang berstatus perjanjian kerja waktu tertentu tidak pernah ada perpanjangan kontrak ataupun pemutusan kontrak kepada Asep Warsa selaku pekerja dan tetap bekerja sebagai Manager Koperasi. Asep Warsa (pekerja) tidak pernah melakukan perbuatan atau pelanggaran yang merugikan pihak Koperasi Bumi Sejahtera. Namun seiring berjalannya waktu, pihak Koperasi Bumi Sejahtera (pengusaha) melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak dengan dikeluarkannya surat keputusan oleh Koperasi Bumi Sejahtera (pengusaha) dengan tidak berdasar dan tidak beralasan hukum.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang melibatkan pemutusan hubungan kerja secara sepihak sangat penting, sehingga menuntut pemahaman yang lebih mendalam tentang perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada pekerja yang terkena dampaknya dan hal inilah yang menjadi salah satu faktor penulis untuk meneliti perihal upaya dan perlindungan hukum yang diberikan terhadap pekerja/buruh untuk mempertahankan hak-haknya atas tindakan perusahaan koperasi yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa adanya alasan, kemudian penulis mengambil objek penelitian pada putusan Mahkamah Agung Nomor 166 K/Pdt.Sus-PHI/2020. Melalui analisis kasus ini, maka penulis mengkaji lebih dalam melalui perspektif hukum yang terkait dengan permasalahan pemutusan hubungan kerja sepihak.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Perkara Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 166 K/Pdt.Sus-PHI/2020)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pokok permasalahannya adalah:

1. Bagaimana perlindungan hukum pekerja jika pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja?
2. Apakah pertimbangan hakim dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 166 K/Pdt.Sus-PHI/2020 sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku?

## **C. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup penelitian menggambarkan luasnya cakupan lingkup penelitian yang akan dilakukan. Ruang lingkup penelitian dibuat untuk mengemukakan batas area penelitian dan umumnya digunakan untuk mempersempit pembahasannya. Maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada putusan Mahkamah Agung Nomor 166 K/Pdt.Sus-PHI/2020, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum pekerja jika pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja
2. Untuk mengetahui apakah penerapan putusan hakim dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 166 K/Pdt.Sus-PHI/2020 sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## **D. Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **a. Maksud Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah untuk mengembangkan ilmu hukum terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak dalam sebuah perselisihan hubungan industrial antara Asep Warsa (pekerja) dengan Koperasi Bumi Sejahtera (pengusaha).

### **b. Tujuan Penelitian**



Tujuan penelitian adalah untuk mendalami permasalahan hukum secara khusus yang tersirat dalam rumusan masalah. Tujuan penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan mengenai perlindungan hukum pekerja jika pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja.
2. Untuk membahas Apakah penerapan putusan hakim dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 166 K/Pdt.Sus-PHI/2020 sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## **E. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep**

### **1. Kerangka Teori**

#### **a. Teori Perlindungan Hukum**

Dalam konteks hukum, perlindungan merupakan konsep penting yang memberikan jaminan terhadap hak-hak individu, kelompok, atau entitas hukum. Ini mencakup perlindungan terhadap penyalahgunaan kekuasaan, diskriminasi, pelanggaran hak asasi manusia, dan berbagai bentuk ketidakadilan. Perlindungan hukum adalah landasan yang mendasari keadilan dan keamanan dalam masyarakat. Perlindungan hukum menciptakan kerangka kerja yang memastikan bahwa setiap individu memiliki akses yang setara terhadap sistem peradilan, dan memberikan perlindungan terhadap tindakan atau kebijakan yang melanggar hak-hak mereka. Perlindungan hukum adalah bentuk perlindungan terhadap subjek hukum, mencakup keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian.

Teori perlindungan hukum menurut Soerjono Soekanto, perlindungan hukum merupakan perlindungan yang mana hukum harus memberikan keadilan, melindungi hak-hak individu dan upaya pemenuhan hak demi rasa aman.<sup>7</sup> Dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK), teori perlindungan hukum menurut Soerjono Soekanto dapat digunakan sebagai landasan dasar untuk

---

<sup>7</sup> Soerjono Soekanto, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, hlm. 133.

menilai apakah pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan mematuhi prinsip keadilan dan perlindungan hukum bagi pekerja.

#### b. Teori Keadilan

Keadilan merupakan suatu konsep yang dimana berhubungan dengan tindakan yang setara dan perlakuan yang adil terhadap semua orang tanpa adanya kecenderungan atau keberpihakan. Dalam konteks hukum, keadilan memiliki arti bahwa setiap individu harus diperlakukan sama secara adil dan merata dengan cara hak-hak mereka dilindungi. Keadilan memberikan perlindungan hak individu dan memastikan kesetaraan dalam hubungan sosial, dengan melihat dan mempertimbangkan pada apa yang layak diterima oleh setiap orang.

Menurut John Rawls, teori keadilan lebih menekankan pada pentingnya keadilan sosial dalam suatu masyarakat. Dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK), teori ini dapat digunakan untuk menganalisis apakah pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan perusahaan sudah memenuhi prinsip-prinsip keadilan sosial.<sup>8</sup>

Teori keadilan adalah teori yang berkaitan dengan nilai-nilai moral dan etika yang digunakan untuk menilai suatu tindakan atau keputusan yang dianggap adil atau tidak adil. Teori keadilan digunakan sebagai dasar untuk merumuskan suatu aturan atau kebijakan hukum yang berkeadilan bagi seluruh masyarakat. Maka dari itu, teori keadilan ini juga dijadikan sebagai acuan dalam menilai suatu keputusan.

## 2. Kerangka Konsep

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

---

<sup>8</sup> John Rawls, 2006, *A theory of Justice Teori Keadilan Dasar-Dasar Filsafat Politik untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Negara*, Pustaka Pelajar, Jakarta, hlm. 45

a. Pekerja/Buruh

Menurut Pasal 1 angka 3, “Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

b. Pengusaha

Menurut Pasal 1 angka 5 huruf a, “Pengusaha adalah orang perseorangan, persekwaan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.”

c. Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 1 angka 14, “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

d. Hubungan Kerja

Menurut Pasal 1 angka 15, “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

e. Hubungan Industrial

Menurut Pasal 1 angka 16, “Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.”

f. Perselisihan Hubungan Industrial (PHI)

Menurut Pasal 1 angka 22, “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.”

g. Permutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut Pasal 1 angka 25, “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”<sup>9</sup>

## F. Metode Penelitian

Metode penelitian termasuk suatu kegiatan ilmiah yang dilakukan melalui beberapa metode pendekatan yang berupa suatu pola pemikiran ilmiah dalam suatu penelitian sebagai landasan bagi terciptanya pengetahuan ilmiah. Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu:

### 1. Jenis Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan penelitian yuridis normatif. Menurut Peter Mahmud Marzuki, menyatakan penelitian yuridis normatif merupakan suatu metode untuk menemukan suatu aturan-aturan hukum, prinsip-prinsip hukum yang berguna untuk menjawab isu atau permasalahan hukum yang dihadapi.<sup>10</sup> Berdasarkan definisi tersebut penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan menggali bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder.<sup>11</sup> Pendekatan yuridis normatif menelaah teori, asas hukum, peraturan hukum dan dokumen lain terkait dengan penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif untuk menganalisis peraturan hukum yang relevan.

---

<sup>9</sup> Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang RI Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh, *Op Cit*, hlm. 76-80

<sup>10</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2007, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Group, Jakarta, hlm. 35.

<sup>11</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mahmudji, 2003, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 13.

## 2. Jenis Pendekatan

Pendekatan ini dikenal dengan pendekatan kasus dan pendekatan Undang-Undang. Penelitian ini dilakukan melalui kegiatan penelitian terhadap kasus yang terkait, melalui cara menelaah putusan pengadilan yang mempunyai hukum tetap yang dimana melibatkan studi kasus konkret tentang perselisihan hubungan industrial antara Asep Warsa dan Koperasi Bumi Sejahtera.

## 3. Jenis Data

Lazimnya dalam penelitian biasanya dibedakan antara data yang diperoleh langsung dari masyarakat dan dari bahan pustaka, yang pertama disebut data primer atau data dasar (*primary data atau basic data*) dan yang kedua diberi nama data sekunder (*secondary data*). Karena penelitian ini melalui penelitian yuridis normatif atau penelitian kepustakaan, maka sumber data yang digunakan menggunakan data sekunder dengan bahan hukum primer. Data sekunder diperoleh melalui kajian jurnal, situs web, hasil penelitian dan buku.

## 4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan jenis data sekunder (*secondary data*) yang diperoleh dengan studi pustaka yang mengkaji bahan hukum.<sup>12</sup> Bahan hukum yang terdiri dari bahan kepustakaan yaitu merupakan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat terdiri dari peraturan perundang-undangan, seperti:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945)
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer)
- c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

---

<sup>12</sup> Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, hlm. 44.

- d) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- e) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- f) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Bahan hukum sekunder yang meliputi dokumen atau bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer seperti buku-buku, artikel, jurnal, hasil penelitian, makalah dan lainnya yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas. Sedangkan bahan hukum tersier yaitu Kamus Umum Bahasa Indonesia, Rancangan Undang-Undang (RUU) dan ensiklopedia hukum Indonesia.

### **G. Sistematika Penulisan**

Guna memudahkan dalam pemahaman dan pembacaan suatu karya yang bersifat ilmiah, maka skripsi ini disusun kedalam 5 (lima) bab dan beberapa sub bab dengan sistematika sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini pendahuluan akan diberikan gambaran umum dan menyeluruh secara sistematis yang terdiri dari latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka konseptual, metode penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini dipaparkan secara teoritis tinjauan pustaka tentang kerangka teori dan kerangka konsep yang ada di dalam Bab I yang menjadi dasar pada bab berikutnya dalam menganalisis permasalahan

perselisihan hubungan industrial antara pekerja yaitu Asep Warsa dengan Koperasi Bumi Sejahtera.

### **BAB III PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA JIKA PENGUSAHA MELAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

Dalam bab ini dijelaskan tinjauan umum mengenai perlindungan hukum pekerja akibat pemutusan hubungan kerja sepihak, serta upaya hukum yang dapat dilakukan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, dengan tujuan mencapai penyelesaian yang adil dan memuaskan bagi semua pihak yang terlibat.

### **BAB IV PENERAPAN PUTUSAN HAKIM DALAM PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 166K/PDT.SUS-PHI/2020**

Dalam bab ini hasil Penelitian disampaikan dengan penyajian data serta fakta yang didapatkan dengan memberikan paparan studi kasus, analisis yang terdiri dari kedudukan para pihak dalam perselisihan hubungan industrial, analisis penerapan hukum perlindungan ketenagakerjaan, serta analisis upaya hukum yang dijalankan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut dengan menganalisis dari penerapan putusan hakim dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 166 K/Pdt.Sus-PHI/2020.

### **BAB V PENUTUP**

Berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil pembahasan yang ada pada bab-bab sebelumnya sebagai pernyataan ringkas, padat, dan jelas sebagai jawaban dan memberikan masukan sebagai pemecahan atas pokok permasalahan yang timbul dalam perselisihan hubungan industrial.