

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Indonesia berbentuk negara hukum yang mengadopsi sistem hukum Eropa Kontinental yang memiliki ciri utama yaitu menggunakan hukum positif sebagai sumber utama dalam penyelenggaraan negara.¹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia menegaskan bahwa setiap warga negara memiliki hak untuk bekerja dalam memenuhi kebutuhan hidup. Pada realitanya kebanyakan manusia melakukan pekerjaan di bawah perintah dari pemberi kerja (perusahaan). Di era globalisasi dan industrialisasi saat ini, hubungan antara para pekerja selaku penerima kerja dan perusahaan selaku pemberi kerja, memiliki peran yang penting untuk mendorong pertumbuhan perekonomian bangsa dan negara Indonesia karena pekerja merupakan pelaku dan subjek pembangunan sekaligus sebagai tujuan atau objek pembangunan nasional.² Hubungan antara pekerja dan perusahaan dikenal sebagai hubungan kerja. Hubungan kerja diartikan sebagai ikatan yang disepakati bersama antara para pihak yang saling sepakat yang mencakup berbagai aspek seperti peraturan-peraturan, hak serta kewajiban yang berlaku bagi pekerja dan perusahaan. Tolak ukur pelaksanaan hubungan kerja adalah dengan berlandaskan pada Pancasila

¹ David Hariadi *et.al*, 2023, *Analisis Yuridis Terhadap Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Atas Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja*, Jurnal Hukum to-ra: Hukum Untuk Mengatur dan Melindungi Masyarakat, Volume 9, Issue 3, hlm.429. available from: <https://ejournal.fhuki.id/index.php/tora/article/view/276/113>, diakses tanggal 3 November 2024.

² Sarbini, *PSEUDO Hukum Ketenagakerjaan: Dilema Perlindungan Terhadap Pekerja Alih Daya di Indonesia*, 2021, Klaten: Lakeisha, hlm.3.

dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Tahun 1945³ serta Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan didukung atau diperkuat oleh peraturan perundang-undangan lain yang mengaturnya. Namun, dalam praktiknya, sering muncul masalah hukum dalam hubungan kerja yang disebabkan akibat ketidakseimbangan yang terjadi terhadap pelaksanaan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha/perusahaan yang mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja tanpa melalui prosedur sebagaimana yang tertuang di dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara yuridis kedudukan pekerja dan perusahaan memiliki posisi yang sama, namun dalam konteks sosial ekonomis kedudukan pekerja dan perusahaan berada di posisi yang berbeda.⁴ Kedudukan pekerja bersifat *inferior* dan kedudukan perusahaan bersifat *superior*, karena pada dasarnya kedudukan pekerja adalah bersifat tidak bebas yang dibatasi oleh dasar atau syarat yang ditentukan oleh perusahaan dalam bekerja. Oleh sebab itu, negara bertanggung jawab untuk melindungi dan menyelaraskan hak dan kewajiban seluruh pihak yang menjalin hubungan kerja. Dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengatur mengenai hak konstitusional warga negara Indonesia yang tercantum dalam Pasal 28 D ayat (2) yang menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” dan Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

³ Lavenia Nadya Irianti, 2019, *Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Adanya Perkawinan Antar Pekerja Sekantor Pasca Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017*, Jurist Diction, Volume 2, Nomor 1, hlm.185. available from: <https://e-journal.unair.ac.id/JD/article/view/12107/pdf>, diakses tanggal 14 Oktober 2024.

⁴ Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Jakarta: YPPSDM Jakarta, hlm.25. available from: <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/57879/1/PROF%20ABDULLAH%20-%20Buku%20Hukum%20Ketenagakerjaan%20Perburuhan.pdf>, diakses tanggal 14 Oktober 2024.

Istilah “Panca Krida Hukum Ketenagakerjaan” yang mengacu kepada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang mengatur hak warga negara Indonesia untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak adalah bentuk perjuangan untuk membebaskan bangsa Indonesia dari perbudakan, rodi atau kerja paksa, poenale sanksi, ketakutan kehilangan pekerjaan dan menyamaratakan posisi pekerja dan perusahaan.⁵ Pernyataan yang diatur dalam Panca Krida Hukum Ketenagakerjaan sejalan dengan Bab III Pasal 5 dan 6 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjamin perlindungan terhadap hak-hak pekerja untuk mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa adanya perlakuan diskriminasi dari perusahaan.

Hubungan kerja pekerja dan perusahaan dianggap sah apabila terdapat kesepakatan yang dicantumkan dalam perjanjian kerja baik secara lisan maupun tertulis. Hubungan kerja harus dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak, adanya kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum, adanya suatu pekerjaan, dan syarat-syarat yang mengatur pekerjaan yang tidak boleh melanggar nilai dan norma ketertiban umum serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁶ Berdasarkan asas kebebasan berkontrak dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, semua bentuk perjanjian termasuk perjanjian kerja yang dibuat secara sah menurut aturan hukum berlaku akan undang-undang bagi para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perikatan antara pekerja dan perusahaan hal ini diatur dalam ketentuan

⁵ Arifuddin Muda Harahap, 2023, *Buku Ajar Ketenagakerjaan*, Bandung: CV. Media Sains Indonesia, hlm.12-13. available from: <http://repository.uinsu.ac.id/18986/1/buku%20ajar%20hukum%20ketenagakerjaan.pdf>, diakses tanggal 12 Oktober 2024.

⁶ Sekretaris Negara Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, 2003, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003, Jakarta, hlm. 21.

Pasal 1601 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata⁷ yang menegaskan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian yang mengikat pihak pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu dengan pihak pengusaha/perusahaan untuk memberikan imbalan dalam bentuk upah atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.

Para pihak yang menandatangani perjanjian kerja memiliki kedudukan yang sama untuk menentukan isi dari perjanjian kerja.⁸ Dalam hubungan kerja sering sekali terjadi perselisihan berupa pelanggaran perjanjian kerja bersama, pemogokan kerja, kesalahan berat dan keputusan sepihak yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Hal tersebut sering terjadi karena pada praktiknya terdapat ketidaksetaraan atau ketidakseimbangan dalam suatu perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang bersifat berat sebelah karena adanya perbedaan asumsi dalam proses negosiasi (*bargaining position*). Alasan tersebut menjadi pemicu utama terjadinya krisis ketenagakerjaan yang menimbulkan ketidaktenangan dalam bekerja, menghambat produktivitas kerja dan kesejahteraan pekerja⁹ serta menjadi pemicu utama dalam pemutusan hubungan kerja sepihak yang menjadi situasi yang paling tidak diinginkan dan merugikan para pekerja. Selain kehilangan pekerjaannya, Pekerja yang di phk sepihak juga sering tidak menerima gaji, uang pesangon dan hak lainnya dengan adil.

⁷ Fithriatus Shalihah dan Muhammad Nur, *Hukum Ketenagakerjaan Telaah Filosofi Dan Teori Hubungan Kerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia*, 2019, Yogyakarta: Kreasi Total Media, hlm.2. available from: https://eprints.uad.ac.id/36719/1/BUKU_Fithriatus%20S_Hukum%20Ketenagakerjaan.pdf, diakses tanggal 13 Oktober 2024.

⁸ Devi Rahayu *et.al*, *Hukum Ketenagakerjaan Konsep Dan Pengaturan Dalam Omnibus Law*, 2021, Malang: Setara Press, hlm.13.

⁹ Keputusan Bersama Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia dan Menteri Perindustrian Dan Perdagangan Republik Indonesia Nomor KEP-91/MEN/2002 dan Nomor 435/MPP/Kep/5/2002 *Tentang Tim Penanggulangan Krisis Ketenagakerjaan Dalam Dunia Perdagangan Dan Menteri Perindustrian Dan Perdagangan Republik Indonesia*, 2002, Jakarta.

Menurut Umar Kasim, berakhirnya hubungan kerja mengakibatkan hilangnya suatu mata pencaharian pekerja yang dapat menjadi gejala awal pengangguran dengan segala konsekuensinya. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja harus dihindari guna untuk menciptakan rasa aman, menjamin kepastian hukum dan menjamin ketentraman hidup pekerja dan keluarganya. Namun pada kenyataannya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja tidak dapat dicegah dan dihindari sepenuhnya.¹⁰ Pemutusan hubungan kerja memberikan dampak negatif secara langsung kepada pekerja dan perusahaan. Bagi pekerja, pemutusan hubungan kerja berdampak langsung pada hilangnya pendapatan yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Sementara itu, bagi perusahaan, pemutusan hubungan kerja berarti kehilangan pekerja yang telah dilatih dan dididik dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja diperusahaannya.¹¹

Secara hukum, pemutusan hubungan kerja sepihak dengan tidak adanya alasan yang membenarkan pemberhentian seorang pekerja merupakan suatu hal yang bertentangan dengan Undang-Undang yang berlaku. Terdapat beberapa alasan yang dapat diterima oleh pengadilan hubungan industrial dalam melakukan pemutusan hubungan kerja seperti efesiensi, menurunnya hasil produksi, pelanggaran disiplin, acuh tak acuh, usia yang tinggi, sering mangkir, sakit dan hal-hal tertentu lainnya. Pemutusan hubungan kerja dianggap tidak layak adalah jika tidak disertai dengan alasan yang jelas. Alasan yang diberikan tidak boleh merupakan alasan yang dibuat-buat atau alasan yang palsu, tidak menimbulkan akibat yang lebih besar daripada manfaat yang diterima oleh

¹⁰ Nikodemus Maringan, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, 2015, Palu: Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Edisi 3, Volume 3, hlm.2. available from: <https://media.neliti.com/media/publications/146819-ID-none.pdf>, diakses tanggal 14 Oktober 2024.

¹¹ Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 2019, Depok: PT. Raja Grafindo Persada, hlm.72.

pengusaha/perusahaan dan tidak boleh melanggar ketentuan Undang-Undang yang mengaturnya.¹² Adapun alasan pemutusan hubungan kerja yang tidak layak tersebut sering kali menjadi alasan yang dipakai oleh perusahaan untuk menghindari pemberian kewajiban yang menjadi hak pekerja yang di-phk.

Pemutusan hubungan kerja sepihak mengakibatkan pertentangan antara pekerja dan perusahaan karena terdapat konflik kepentingan, perselisihan hak, maupun perselisihan antara serikat pekerja dengan perusahaan karena pemutusan hubungan kerja sepihak merupakan bentuk pelanggaran hak asasi manusia yang tidak memberikan keadilan bagi pekerja. Akibat-akibat yang timbul dari adanya perselisihan antara pekerja dan perusahaan akibat pemutusan hubungan kerja sepihak perlu di lindungi dan diselesaikan secara adil, maka dengan demikian diperlukan penataan dan pembinaan dari hukum positif di Indonesia yang lebih tegas. Hal ini bertujuan untuk mencegah, menghindari dan membantu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut melalui lembaga pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis mengangkat judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Kasus Putusan Nomor: 328/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

¹² Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, 2008, Surabaya: Airlangga University Press, hlm.35. available from: [Hukum Ketenagakerjaan - Lanny Ramli - Google Buku](#), diakses tanggal 14 Oktober 2024.

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak berdasarkan hukum positif di Indonesia?
2. Bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan (studi putusan nomor: 328/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst)?

C. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup kajian penelitian ini menggambarkan luasnya cakupan penelitian yang dilakukan yang disesuaikan dengan latar belakang dan rumusan masalah agar tidak menyebar luas dari topik permasalahan. Ruang lingkup penelitian dibuat untuk membatasi dan mempersempit area penelitian yang dilakukan. Ruang lingkup penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

1. Untuk mengkaji dan mengetahui bentuk perlindungan hukum hak-hak yang diakui dan diatur dalam hukum positif di Indonesia dan dilanggar oleh perusahaan pada saat mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak.
2. Untuk mengetahui bentuk pertimbangan hukum hakim dalam pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan dalam putusan nomor: 328/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dan kegunaan penelitian adalah sebuah upaya yang ingin dicapai oleh penulis untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah dimuat dalam rumusan masalah, antara lain:

- a. Tujuan Umum

Tujuan umum dari kegiatan penelitian ini adalah untuk pengembangan ilmu pengetahuan hukum agar dapat diterapkan dalam judul penelitian dan permasalahan hukum yang diteliti, sehingga penelitian ini diharapkan untuk:

- 1) Menjadi sumbangan pemikiran dan perkembangan ilmu pengetahuan serta acuan bagi penelitian lainnya terkhususnya tentang perlindungan hukum hak-hak pekerja dalam pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan.
- 2) Penelitian ini bertujuan untuk memberikan penjelasan dan pemahaman terhadap perlindungan hukum bagi hak-hak pekerja dalam kasus pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan sehingga dapat membantu pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak untuk mendapatkan perlindungan sesuai dengan ketentuan hukum positif di Indonesia.

b. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai pemenuhan tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar derajat strata Sarjana Hukum (S.H.) pada Program Studi Hukum, Program Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan ilmu hukum dalam hal ilmu sebagai proses (*paradigm science as a proses*) dan ilmu tidak pernah mandeg (*final*) kebenaran di bidang obyeknya masing-masing, menambah ilmu pengetahuan penulis secara khusus dan memberikan informasi bagi masyarakat pada

umumnya terkait dengan bahasan yang akan diteliti oleh penulis, yaitu sebagai berikut:

- a. Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai referensi untuk program studi hukum dalam pemahaman terkait dengan perlindungan hukum hak-hak pekerja pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan.
- b. Penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi bagi program studi ilmu hukum khususnya pada bidang hukum ketenagakerjaan.

E. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep

1. Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan kemampuan seorang peneliti dalam mengaplikasikan pola berpikirnya dalam menyusun secara sistematis, teori-teori dimanfaatkan sebagai perspektif dalam memandu, menganalisis, memahami, menjelaskan, dan mendukung rumusan permasalahan penelitian agar dapat memperoleh data atau fakta dalam penelitian. Adapun teori yang digunakan sebagai kerangka dalam penelitian ini adalah:

a. Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum yang dirumuskan oleh **Philipus M. Hadjon** selalu berkaitan dengan 2 (dua) jenis kekuasaan yaitu kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan

bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap perusahaan.¹³

Teori perlindungan hukum bertujuan memberikan kepastian, keadilan, kemanfaatan, ketertiban, dan kedamaian hak asasi manusia. Negara memberikan bentuk perlindungan hukum melalui upaya pencegahan dan penerapan sanksi (hukuman) tanpa membedakan kaum pria maupun wanita serta status sosial warga masyarakatnya demi mencapai kesejahteraan umum.

Teori perlindungan hukum relevan dalam penelitian ini karena mengatur hubungan antara negara, hukum dan individu terkhususnya dalam hal melindungi hak-hak pekerja. Teori perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon digunakan untuk menganalisis bagaimana hukum ketenagakerjaan di Indonesia memberikan perlindungan hukum preventif melalui peraturan-peraturan ketenagakerjaan dan perlindungan hukum represif melalui lembaga peradilan di Indonesia dalam menegakan hukum terkhususnya dalam kasus pemutusan hubungan kerja sepihak yang menjadi topik penelitian ini.

b. Teori Keadilan (Theory of Justice)

Teori keadilan yang dirumuskan oleh **John Borden Rawls** dibagi menjadi dua prinsip sebagai berikut: Pertama, Prinsip Kebebasan Yang Sedapat Mungkin Sama “setiap orang memiliki klaim yang sama untuk memenuhi hak-hak dan kemerdekaan-kemerdekaan dasarnya yang kompatibel dan sama jenisnya untuk semua orang, serta kemerdekaan berpolitik yang sama dijamin dengan nilai-nilai yang adil”; Kedua, Prinsip Perbedaan “ketimpangan sosial dan ekonomi dapat dipenuhi atas dasar dua kondisi,

¹³ Ibid, hlm.4-5.

yaitu: (a) melekat untuk jabatan-jabatan dan posisi-posisi yang dibuka bagi semua orang di bawah kondisi adanya persamaan kesempatan yang adil, dan (b) kemanfaatan sebesar-besarnya bagi anggota masyarakat yang paling tidak diuntungkan”.¹⁴

Prinsip teori keadilan ini berfokus pada keadilan sosial dan distribusi yang adil dari hak dan kewajiban dalam kelompok masyarakat. Dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak, teori ini digunakan untuk menganalisis apakah pekerja yang di-phk mendapatkan perlakuan yang adil termasuk hak-hak pekerja yang di-phk sesuai dengan hukum positif di Indonesia dan apakah putusan pengadilan nomor: 328/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst telah memberikan keadilan bagi pekerja yang dianalisis dengan menggunakan prinsip keadilan distributif dan keadilan korektif.

2. Kerangka Konsep

Suatu konsep bukan merupakan gejala yang akan diteliti, akan tetapi merupakan suatu abstraksi dari gejala tersebut. Suatu gejala dinamakan fakta sedangkan konsep adalah suatu uraian mengenai hubungan-hubungan dalam fakta tersebut. Adapun kerangka konsep yang dipergunakan dalam mengungkapkan definisi berbagai istilah yang diuraikan dalam penelitian ini yaitu:

a. Pekerja/buruh

Pekerja/buruh adalah bagian dari tenaga kerja, yang diartikan sebagai setiap orang yang menjalin hubungan kerja untuk melakukan pekerjaan guna memenuhi kebutuhan hidup pangan, sandang dan papan dengan

¹⁴ Pan Mohamad Faiz, *Teori Keadilan John Rawls*, Jurnal Konstitusi, Vol.6 No.1, hlm.143, available from: <https://www.researchgate.net/publication/308803683>, diakses tanggal 18 Mei 2024.

menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain sebagai kompensasi atas pekerjaan yang telah dilakukan.

b. Pengusaha

Menurut Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pengusaha adalah:

- “1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- 3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.”

c. Perusahaan

Menurut Pasal 1 Angka 6 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perusahaan adalah:

- “1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- 2) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

d. Perjanjian kerja

Menurut Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

e. Hubungan kerja

Menurut Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

f. Pemutusan hubungan kerja

Menurut Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

F. Metode Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menjelaskan mengenai metode penelitian yang menjadi peranan penting dalam pengembangan ilmu pengetahuan, terkhususnya pada bidang ilmu hukum yang dilakukan secara metodologis dan sistematis. Proses penelitian dilakukan karena terdapat kejanggalan, ketidakserasian, ketidakseimbangan, dan ketidakpuasan yang terjadi pada keadaan yang tidak sesuai dengan keadaan ideal atau dengan apa yang diharapkan. Dengan perkataan lain terjadi kesenjangan antara “*das sollen*” dengan “*das sein*”.¹⁵

1. Jenis Penelitian

Penulisan ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif sejak lama telah digunakan oleh ilmuan hukum untuk mengkaji masalah-masalah hukum. Penelitian yuridis normatif meliputi pengkajian mengenai asas hukum, sistematika

¹⁵ Nasution, Bajder Johan, 2008, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung: Mandar Maju, hlm. 77.

hukum, perbandingan hukum serta sejarah hukum. Adapun jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengkaji mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan.

2. Jenis Data dan Bahan Hukum

Penelitian yuridis normatif ini menggunakan data sekunder yang terdiri atas:

a. Bahan hukum primer, yaitu:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Penganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
- 4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- 5) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial;
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- 7) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 328/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst.

b. Bahan hukum sekunder, yaitu:

- 1) Buku-buku hukum
- 2) Jurnal hukum
- 3) Artikel ilmiah hukum

4) Makalah hukum

c. Bahan hukum tersier, yaitu:

1) Kamus Besar Bahasa Indonesia

2) Kamus Hukum

3) Wawancara

3. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian yuridis normatif dilakukan dengan mengkaji studi pustaka yang mencakup data sekunder, terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier untuk mengetahui hubungan dan keterkaitan antara bahan hukum satu dengan bahan hukum lainnya. Studi pustaka merupakan kajian terhadap informasi tertulis mengenai hukum yang berasal dari berbagai sumber yang dipublikasikan secara luas dan diperlukan dalam penelitian yuridis normatif. Studi kepustakaan dilakukan untuk mendukung data sekunder dengan serangkaian kegiatan, seperti membaca dan mengutip berbagai literatur serta mengkaji peraturan dan atau literatur hukum yang relevan dengan penelitian.¹⁶

4. Teknik Pengolahan Data

a. Pemeriksaan data

Pemeriksaan data merupakan proses untuk meneliti kembali informasi dan data yang telah diperoleh dari narasumber dan berbagai kepustakaan yang tersedia. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah informasi dan data yang terkumpul sudah lengkap, benar dan sesuai dengan rumusan permasalahan serta memiliki keterkaitan antara data dengan bahan hukum yang digunakan yang terdiri atas bahan primer, sekunder dan tersier yang dikumpulkan pada penelitian yang dilakukan.

¹⁶ Sri Madmuji, 2006, *Teknik Menyusun Karya Tulis Ilmiah*, Jakarta: UI Press, hlm. 12.

b. Rekonstruksi data

Rekonstruksi data adalah kegiatan menata ulang data secara manual dan berurutan agar mudah dimengerti dan diinterpretasikan.

c. Sistematisasi data

Sistematisasi data adalah proses untuk menempatkan data menurut kerangka sistematika pembahasan yang berurutan sesuai dengan rumusan masalah.

5. Analisis Data

Data dianalisis secara kualitatif dengan menguraikan bahan dan data secara teratur, runtun, logis, efektif dan bermutu untuk memudahkan pemahaman hasil analisis dalam menarik kesimpulan mengenai jawaban dari rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian. Analisis data dalam penelitian ini bersifat Preskriptif untuk memberikan argumentasi atas hasil penelitian yang dilakukan. Argumentasi berupa preskriptif atau penilaian mengenai kesesuaian penelitian yang dilakukan antara hukum yang berlaku dengan fakta dan peristiwa hukum dalam penelitian. Analisis data menggunakan pendekatan perundang-undangan (*Statue approach*) dengan menggunakan peraturan perundang-undangan sebagai dasar dalam melakukan analisis dan pendekatan kasus (*Case approach*) untuk memahami dan mempelajari bagaimana nilai, norma atau kaidah hukum diterapkan melalui contoh kasus yang ada.

G. Sistematika Penulisan

1. BAB I Pendahuluan

Memuat judul penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian,

manfaat penelitian, kerangka teori, kerangka konsep, metode penelitian dan sistematika penulisan.

2. BAB II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini penulis memuat pengertian-pengertian tentang materi dari judul yang dibuat oleh penulis yakni perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam pemutusan hubungan kerja (phk) sepihak oleh perusahaan (studi putusan nomor: 328/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst).

3. BAB III Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini penulis membahas tentang Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak berdasarkan hukum positif di Indonesia.

4. BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini penulis membahas tentang Pertimbangan hukum hakim dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan (studi putusan nomor: 328/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst).

5. BAB V Penutup

Memuat kesimpulan dan saran terkait dengan permasalahan yang diteliti.