

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional. Pembangunan Nasional adalah rangkaian upaya pembangunan yang bersinambung yang meliputi seluruh aspek kehidupan masyarakat, bangsa, dan Negara untuk melaksanakan tugas mewujudkan tujuan nasional.¹

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan Nasional. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.²

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan dalam pelaksanaan pembangunan nasional, dalam pelaksanaan dilakukan perencanaan sebagai salah satu proses untuk dilakukannya

¹ Lihat Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional

² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Edisi 1, Cet. 2, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 6.

pelaksanaan pembangunan Nasional. Pasal 1 angka (1) “perencanaan adalah suatu proses untuk menentukan tindakan masa depan yang tepat, melalui urutan pilihan, dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia.”

Tenaga kerja merupakan salah satu dari faktor-faktor produksi yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dalam kegiatan produksi, tenaga kerja merupakan input yang terpenting selain bahan baku dan juga modal. Di beberapa Negara, tenaga kerja juga dijadikan asset terpenting karena memberikan pemasukan kepada Negara yang bersangkutan. Tenaga kerja sebagai salah satu elemen utama dalam suatu sistem kerja, sehingga tenaga kerja sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan.

Pekerja adalah masyarakat yang bekerja di Perusahaan tertentu atau di tempatnya bekerja. Undang-undang No 13 tahun 2003 memberikan arti pekerja/buruh adalah pekerja yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Antara pekerja dan pengusaha yang memiliki perjanjian, mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah akan menimbulkan hubungan kerja. Dalam hubungan kerja ini pemerintah turut terlibat dalam mengupayakan agar terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dan pekerja. Upaya Pemerintah ini diwujudkan dengan di Undangkannya Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Undang-undang ini menjadi payung hukum bagi pekerja dan perusahaan agar hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan dapat terpenuhi. Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur segala sesuatu yang

dibutuhkan didalam hubungan hukum yang akan terjadi, baik sebelum terjadi dan sesudah terjadinya hubungan antara perusahaan dan pekerja/buruh. Hal ini merupakan salah satu upaya pemerintah untuk memberikan fasilitas bagi seluruh lapisan masyarakat agar dapat melakukan hubungan hukum dengan kepastian hukum yang jelas.

UU Cipta Kerja yang baru ini merubah beberapa pasal dalam UUK diantaranya yang mengalami perubahan tersebut tentang :

1. Waktu jam kerja

Jam kerja dalam perhari selama 8 jam atau 40 jam seminggu. Melalui perubahan UU Cipta Kerja siatur pula waktu untuk pekerjaan khusus yang bisa kurang dari 8 jam perhari atau pekerjaan yang bisa lebih dari 8 jam perhari

2. Rencana penggunaan tenaga Kerja Asing

Dalam UU Cipta Kerja, diatur bahwa RPTKA hanya unrtuk TKA ahli yang diperlukan dalam kondisi darurat, vokasi, peneliti, dan investor atau buyer.

3. Pekerja Kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/ PKWT)

Dalam UU Ketenagakerjaan, pekerja kontrak belum diberikan perlindungan yang sama dengan pekerja tetap. Sementara pada UU Cipta Kerja, pekerja kontrak memberikan hak yang sama dengan pekerja tetap seperti upah dan jaminan sosial. Pasal 59 ayat 1 pada UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dihapus yang mengatur jenis pekerjaan yang diperkenankan menggunakan pekerja berstatus PKWT.

4. Alih Daya atau Outsourcing

Dalam UU Cipta Kerja, alih daya dianggap sebagai bentuk hubungan bisnis. Pengusaha alih daya wajib memberikan hak dan perlindungan yang sama bagi pekerjanya, baik yang berstatus kontrak maupun tetap

5. Uang Ganti Rugi dari Perusahaan/ Pesangon PHK

Besaran pesangon PHK disesuaikan, pemberi kerja menanggung 19 kali upah dan pemerintah menanggung 6 kali upah. Kemudian dibentuknya program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang mencakup pelatihan kerja dan penempatan kerja.

6. Upah Minimum

Upah minimum tidak dapat ditangguhkan. Kenaikan upah minimum menggunakan formulasi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi. Besaran upah minimum pada tingkat provinsi dapat ditetapkan upah minimum tingkat kabupaten/kota dengan syarat tertentu. Sementara itu, upah untuk UMKM diatur tersendiri.

7. Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

Program JKP memang belum diatur di UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, tetapi program ini sangat dibutuhkan di masa pandemi Covid-19. Banyak pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di masa sekarang, dengan adanya UU Cipta

Kerja pekerja yang terkena PHK tetap mendapatkan perlindungan berupa upah dengan besaran sesuai kesepakatan program KJP, pelatihan peningkatan kapasitas, dan kemudahan mendapatkan pekerjaan. Selain itu, pekerja yang memperoleh program JKP akan tetap memperoleh jaminan sosial lain berupa jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian, dan jaminan kesehatan nasional.

Dewasa ini masalah mengenai ketenagakerjaan sangat kompleks dan beragam hal tersebut dikarenakan hubungan kerja antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh tidak selalu berjalan harmonis karena egoisme masing-masing pihak.³ Permasalahan mengenai ketenagakerjaan ini salah satunya ialah dampak dari krisis moneter yang terjadi pada tahun 1998, yang masih dirasakan hingga saat ini sehingga banyak perusahaan-perusahaan yang tidak mampu bertahan dan berimbas kepada tenaga kerja, dampak yang terjadi terhadap tenaga kerja adalah Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya penulis singkat PHK) yang dilakukan dengan sangat tidak terencana.

Perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hal ini terjadi karna adanya hubungan yang terjadi antara pekerja/ buruh dengan pengusaha, hubungan tersebut berdasarkan kesepakatan para pihak yang saling mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadi, khususnya dari kalangan pekerja karena pekerja yang menjadi

³ Pasek Sudirja S. Dan I Ketut Markeling, *Mogok kerja yang mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Masa pada Hotel Patra Jasa Bali*, Semaya, 2013

korban PHK akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial dengan segala upaya diusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja jo Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja⁴, yang menyebutkan bahwa, “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK.” Dalam UU Cipta Kerja Pasal 151 mendapatkan perubahan yang tidak begitu signifikan, tujuan pasal tersebut sama, yaitu sebagai berikut:

- 1) “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mebgupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
- 2) Dalam Hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- 3) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerjaserikat buruh.
- 4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) Tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”

Namun pada kenyataannya PHK sering tidak terelakan. Hal ini juga tidak lepas dari kondisi perekonomian itu sendiri yang berdampak pada perusahaan-perusahaan sehingga mengalami kerugian bahkan sampai gulung tikar. PHK bagi

⁴Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 11, PT.Raja Grafindo, Jakarta, 2012, hlm. 195.

pekerja merupakan awal kesengsaraan karena sejak saat itu penderitaan akan menimpa pekerja itu sendiri maupun keluarganya dengan hilangnya penghasilan.⁵

Menurut Umar Kasim, salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang mengemukakan bahwa berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja dapat mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja, seharusnya tidak terjadi adanya PHK, namun dalam kenyataannya membuktikan bahwa PHK tidak dapat dicegah seluruhnya.⁶

Umar Kasim juga mengemukakan bahwa PHK merupakan isu yang sensitif, pengusaha seharusnya bijaksana dalam melakukan PHK, karena PHK dapat menurunkan kesejahteraan masyarakat, pekerja kehilangan pekerjaan bahkan lebih dari itu dapat mengakibatkan pengangguran. Mengingat banyak sekali dampak dan akibat yang ditimbulkan, tidak hanya bagi pekerja itu sendiri bahkan ini seperti efek domino saling berkaitan satu sama lain dan merambah kesektor kehidupan masyarakat lainnya. Jadi pemerintah, pekerja dan serikatnya sebaiknya mengupayakan agar tidak terjadi PHK.⁷

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya penulis singkat UUK) yang bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja agar mereka tidak diperlakukan dengan sewenang-wenang di samping untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup pekerja.

⁵F.X. Djumaldji dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1985, hlm. 88.

⁶Umar Kasim, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Hukum, Vol. 2 Tahun 2004, hlm. 26.

⁷Umar Kasim, *Op.Cit.*, hlm. 39.

Pada prinsipnya menurut UUK, PHK itu harus sebisa mungkin dihindarkan, apabila segala upaya telah dilakukan tetapi PHK tetap saja tidak dapat dihindarkan maka pelaksanaannya harus melalui perundingan antara pengusaha dan pekerja yang bersangkutan.

Upaya terakhir (*ultimum remedium*) yang dapat dilakukan oleh pekerja yang di PHK untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan perusahaan yaitu melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang khusus di bentuk dilingkungan peradilan umum. Berdasarkan Undang-Undang No 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan Hubungan industrial, Pengadilan industrial berwenang mengadili dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Hukum Acara pengadilan Hubungan Industrial mengikuti hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali ditentukan lain dalam undang-undang. Tempat kedudukan Pengadilan Hubungan Industrial berada pada pengadilan Negeri Kabupaten atau Kota yang berada disetiap Ibu Kota Provinsi.

Adapun lingkup dan kewenangan Pengadilan Hubungan industrial memiliki tugas, kewenangan memeriksa dan memutus ditingkat pertama mengenai perselisihan hak, ditingkat pertama dan terakhir untuk perselisihan dan kepentingan, tingkat pertama perselisihan pemutusan hubungan kerja, tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Pada Oktober 2020 DPR RI telah mengesahkan Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja yang menurut Bapak Presiden RI dikutip dari berita

Pikiranrakyat.com bertujuan untuk melindungi dan meningkatkan peran pekerja dalam mendukung investasi di Indonesia, termasuk memberi kepastian hukum dalam pengaturan upah minimum dan besaran pesangon. Undang-undang cipta kerja adalah undang-undang perubahan atas undang-undang Nomor. 13 tahun 2004 tentang tenagakerja dan bukan pengganti, sehingga dalam undang-undang cipta kerja hanya beberapa pasal saja yang mendapatkan perubahan.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur tentang PHK dalam BAB 12 Pasal 150 sampai dengan Pasal 160 sebagaimana yang sebagian telah diubah dalam Undang - Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Kemudian dalam melaksanakan ketentuan Pasal 81 dan Pasal 185 huruf b Undang-Undang Cipta Kerja, Pemerintah mengeluarkan PP No 35 Tahun 2021 tentang tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK. PP ini merupakan jawaban atas permasalahan dan isu-isu strategis mengenai hubungan kerja, salah satunya yaitu mengenai mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja termasuk bagaimana memastikan adanya pemenuhan hak bagi pekerja/buruh yang mengalami PHK. PHK merupakan penyebab yang paling sering muncul dalam perselisihan hubungan industrial. Dalam UUK Pasal 151. Perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang tersebut lahir atas perintah Pasal 136 ayat (2) UUK yang berbunyi sebagai berikut:

- 2) “Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.”

Undang-undang No 2 Tahun 2004 sekaligus mencabut ketentuan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Perselisihan Hubungan Industrial mengenai PHK sering terjadi karena Perusahaan memutuskan PHK secara sepihak, serta tidak memenuhi hak para korban PHK sebagaimana yang telah ditentukan undang-undang serta kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terdapat pada Pasal 151 ayat (2), (3) jo Pasal 155 ayat (1) dan pasal 160 mengatur bahwa tidak adanya sebutan PHK sepihak tetapi dalam bahasa lain adalah PHK tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Seperti Kasus Putusan Pengadilan Negeri Hubungan Industrial Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dengan tidak terpenuhi hak-haknya adalah Rimba Sarira selaku pekerja melawan PT. Dae Hwa Indonesia selaku perusahaan pada Putusan PN Bandung No. 196/Pdt.Sus.PHI/2019/PN.Bdg bahwa dalam perkara tersebut menyebutkan Rimba Sarira yang diputus hubungan kerja sepihak oleh perusahaan PT. Dae Hwa Indonesia dengan alasan mengalami kerugian sejak 3 (tiga) tahun kebelakang mulai dari tahun 2015, 2016, sampai dengan pada tahun 2017, namun Rimba Sarira menolak atas PHK sepihak tersebut karena dalam proses mediasi perusahaan tidak membuktikan laporan audit keuangan dan perusahaan menawarkan uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) sedangkan selama persidangan perusahaan tiba-tiba menyebutkan bahwa

perusahaan melakukan PHK sepihak karena efisiensi dan tetap menawarkan uang pesangon 1 (satu) kali dan Rimba Sarira menolak hal tersebut, ini sangat tidak sesuai dengan Pasal 164 ayat (3) dan dalam pemenuhan hak nya pun tidak di laksanakan oleh pihak perusahaan.

Dalam kasus ini Pekerja/Buruh yang menggugat Perusahaan tempat dia bekerja dahulu bernama Sdri. Rimba Sarira yang telah bekerja pada Perusahaan PT. Dae Hwa Indonesia sejak tahun 2002 yang bekerja sebagai karyawan tidak tetap. Lalu pada tahun 2007 tepatnya pada bulan Agustus Rimba Sarira diangkat menjadi karyawan tetap berdasarkan Surat Pengangkatan Karyawan No. 098/DHI/VIII/2008 setelah 5 (lima) tahun bekerja sebagai karyawan tidak tetap, pengangkatan karyawan menjadi karyawan tetap berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 59 Ayat (4) “Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Dalam undang-undang tersebut Perusahaan wajib mengangkat pekerja/buruh tersebut menjadi pegawai tetap jika masih ingin mempekerjakan pekerja tersebut. Sebelum mengangkat dan/atau mempekerjakan pekerja/buruh haruslah dilakukan Perjanjian kerja baik pekerja waktu tertentu, waktu tidak tentu maupun sebagai pekerja tetap di perusahaan tempatnya bekerja, perjanjian kerja dilakukan untuk menjelaskan secara tulisan hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban perusahaan terhadap pekerja itu sendiri, dalam Kitap Undang-undang Hukum Perdata menjelaskan mengenai perjanjian kerja pada Pasal 1601a

“perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu) atau pekerja mengikatkan dirinya dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”, sebagaimana dari dasar KUHPadata inilah yang menjadikan awalmula terbitnya atau terbentuknya Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dibuat lebih spesifik secara menyeluruh mengenai hubungan pekerja dan pengusaha.

Pada tanggal 23 Agustus 2019 Sdri. Rimba Sarira mendaftarkan Gugatan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungann Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus dengan Nomor Register 196/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg. Gugatan tersebut ditujukan kepada Perusahaan tempat Sdri. Rimba Sarira bekerja di PT. Dae Hwa Indonesia yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak kepada Sdri. Rimba Sarira pada tanggal 30 Juli 2018 yang pada saat itu telah menjadi Karyawan tetap di perusahaan tersebut. Pemutusan Hubungan Kerja tersebut diberikan kepada Sdri. Rimba Sarira melalui Surat Pemberitahuan yang diberikan oleh Sdr. Gunawan selaku HRD Manager pada tanggal 30 Juli 2018 Sdri. Rimba Sarira beserta 8 (delapan) orang karyawan yang lain untuk menerima Surat Keputusan tentang Pemutusan Hubungan Kerja dengan Nomor : P24/DHI/VIII/2018 tertanggal 27 Agustus 2018, dari pemberian Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja dan dilihat tanggal yang dibuat serta diberikan kepada Sdri. Rimba Sarira tidak sesuai aturan Perundang-undangan karena dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 pemberian surat Pemutusan Hubungan Kerja harus disampaikan secara sah dan patut maksimal 7 (tujuh) hari sebelum Pemutusan Hubungan Kerja dilaksanakan berdasarkan Pasal 148 UUK

pada isi gugatan setelah diberikan Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja Sdri. Rimba Sarira dan Ke-8 (delapan) orang lainnya ditawarkan juga uang pesangon yang besarnya 1 (satu) kali uang pesangon. Sdri. Rimba Sarira telah bekerja diperusahaan tersebut selama 12 tahun 1 bulan yang seharusnya menurut undang-undang Ketenagakerjaan pemberian uang pesangon berdasarkan masa kerja dari pekerja itu sendiri, maka dari itu Sdri. Rimba Sarira seharusnya mendapatkan uang pesangon dengan jumlah Rp. 143.389.216 Dari penjumlahan uang pesangon sebesar 9 bulan Upah, uang penghargaan 5 bulan upah, uang penggantian hak 15% dan berhak menerima upah selama masa sengketa.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji Pemutusan Hubungan Kerja Industrial perusahaan dalam bentuk sebuah Skripsi dengan judul “**Analisis Yuridis Terhadap Pekerja/Buruh Yang Diputus Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus Putusan Nomor 196/Pdt.Sus.Phi/2019/Pn.Bdg Pada PT. Dae Hwa Indonesia)**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada skripsi ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan secara sepihak dalam Perkara Putusan No.

196/Pdt.Sus.Phi/2019/Pn.Bdg dihubungkan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

2. Bagaimana akibat hukum pemutusan hubungan kerja dalam Putusan No. 196/Pdt.Sus.Phi/2019/Pn.Bdg dihubungkan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
3. Bagaimana kendala dan solusi yang dapat ditempuh oleh pekerja/buruh yang menjadi korban PHK terkait Perkara Putusan No. 196/Pdt.Sus.Phi/2019/Pn.Bdg dihubungkan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah titik akhir yang akan dicapai dalam sebuah penelitian. Tujuan penelitian juga menentukan arah penelitian agar tetap dalam koridor yang benar hingga tercapainya suatu yang dituju.⁸ Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan dalam Perkara Putusan No. 196/Pdt.Sus.Phi/2019/Pn.Bdg dihubungkan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui akibat hukum pemutusan hubungan kerja terhadap Perkara Putusan No. 196/Pdt.Sus.Phi/2019/Pn.Bdg dihubungkan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁸ Haris Herdiyansyah, *Metodologi penelitian kualitatif*, Salemba Humanika, Jakarta, 2010, hlm 89.

3. Untuk mengetahui kendala dan solusi yang dapat dilakukan oleh Korban PHK dalam memperoleh haknya pada Putusan Perkara No. 196/Pdt.Sus.Phi/2019/Pn.Bdg dihubungkan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini dapat diharapkan memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan untuk diterapkan secara umum dalam pengambilan kebijakan dalam pelaksanaan hukum ketenagakerjaan secara khusus terutama dalam hal pengaturan pemutusan hubungan kerja sepihak.

2. Kegunaan Praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan mengenai aspek hukum yang timbul dan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan untuk diterapkan dalam upaya mendapatkan penyikapan terbaik atau solusi permasalahan oleh Dinas Ketenagakerjaan dalam hal permasalahan pemutusan hubungan kerja sepihak.

E. Kerangka Pemikiran

Pasal 1 angka 1 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 telah merumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan adalah segala sesuatu hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah segala yang berkaitan dengan pekerja/buruh pada waktu sebelum terjadinya hubungan kerja, selama masa kerja dilaksanakan, dan setelah selesainya hubungan kerja.

Menurut Pasal 2 UUK menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Diantaranya adalah :

1. Pancasila
 - A. Ketuhanan yang Maha Esa
 - B. Kemanusiaan yang Adil dan Beradab
 - C. Persatuan Indonesia
 - D. Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan.
 - E. Keadilan social bagi seluruh rakyat Indonesia
2. Undang-Undang Dasar yang menjadi dasar bagi pembangunan ketenagakerjaan adalah:
 - a. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi sebagai berikut:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”
 - b. Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi sebagai berikut:

“Setiap orang berhak bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja”

c. Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi sebagai berikut:

“Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”

Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia di Indonesia seutuhnya. Maka pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, Makmur, dan merata baik materil maupun spiritual.

Penulis menggunakan beberapa teori dalam penulisan skripsi ini yaitu sebagai berikut:

1. Teori Keadilan

Keadilan dapat dikatakan relative karna seriap orang dapat merasakan adil yang berbeda-beda. Perbedaan pemikiran yang dirasa baik untuk orang A dan satunya akan berbeda, karena perbedaan itulah yang akan menjadikan hal tersebut perselisihan bahwa keputusan apapun akan menjadi tidak adil jika tidak sesuai dengan keadilan yang dirasakan setiap orang. Keadilan adalah pemenuhan keinginan individu dalam suatu tingkat tertentu. Keadilan yang paling besar adalah pemenuhan keadilan sehingga sebanyak-banyaknya orang. Pemenuhan keadilan sehingga layak di sebut adil adalah sesuatu yang sulit. Hal tersebut tidak dapat di jawab beradaskan pengetahuan rasional. Jawaban pertanyaan tersebut adalah suatu pembenaran nilai.⁹

⁹Jimly Asshiddiqie, *Teori Hans Kelsen tentang Hukum*, Seketaris Jendral Mahkamah Konstitusi, Jakarta, 2006, hlm. 18.

Hubungan teori keadilan dengan pekerja yang di PHK sepihak yaitu untuk mendapatkan haknya dan memenuhi kewajiban sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana yang telah di ubah dalam Undang-Undang No 11 Tahun 2004 tentang Cipta Kerja.

Keadilan hanya dapat muncul berdasarkan hukum positif berupa undang-undang yang ditentukan secara objektif. Toeri ini mencari hukum yang riil dan nyata bukan hukum yang benar.¹⁰

Menurut Hans Kelsen, nilai keadilan bersifat subjektif, sedangkan eksistensi dari nilai-nilai hukum dikondisikan oleh fakta-fakta yang dapat di uji secara objektif. Keadilan dalam arti legalitas adalah suatu kualitas yang tidak berhubungan dengan isi tata aturan positif, tetapi dengan penerapannya. Keadilan adalah penerapan hukum yang sesuai dengan ditetapkan oleh suatu tata hukum. Dengan demikian, keadilan berarti mempertahankan tata hukum secara sadar dalam penerapannya. Inilah keadilan berdasarkan hukum.¹¹

Hukum diciptakan agar setiap individu anggota masyarakat dan penyelenggara negara melakukan sesuatu tindakan yang diperlukan untuk menjaga tata nansosial dan mencapai tujuan. Kehidupan bersama atau sebaliknya agar tidak melakukan suatu tindakan yang dapat merusak tatanan keadilan. Hukum mewujudkan sebuah nilai karena ia merupakan sebuah norma.¹²

2. Teori Kepastian Hukum

¹⁰*Ibid*, hlm. 22

¹¹I Dewa Gede Atmadja, *Filsafat Hukum*, Setara Press, Malang, 2013, hlm. 80.

¹²Hans Kelsen, *Teori Hukum Murni*, Nusa Media, Bandung, 2007, hlm. 75.

Kepastian merupakan ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna karena dapat lagi digunakan sebagai pedoman perilaku bagi setiap orang. Kepastian sendiri disebut sebagai salah satu tujuan dari hukum.

Kepastian hukum merupakan pelaksanaan hukum sesuai bunyinya sehingga masyarakat dapat memastikan bahwa hukum dilaksanakan. Dalam memahami nilai kepastian hukum yang harus diperhatikan adalah bahwa nilai itu mempunyai relasi yang erat dengan instrument hukum yang positif dan peranan negara dalam mengaktualisasikannya pada hukum positif.¹³

Istilah kepastian hukum dalam tatanan teori hukum tidak memiliki pengertian yang tunggal. Hal ini disebabkan oleh adanya sejumlah pendapat yang berusaha menjelaskan dari istilah tersebut dengan argumen dan perspektif tertentu, baik dalam pengertian yang sempit maupun luas. Guna memahami secara jelas mengenai kepastian hukum itu sendiri.

Kepastian hukum menjadi perangkat hukum bagi pekerja yang di PHK sepihak oleh perusahaan karena hukum suatu Negara yang mengandung kejelasan dengan kepastian apakah pekerja sudah diberhentikan dengan baik menurut undang-undang atau dengan sewenang-wenang para pengusaha, tidak menimbulkan multitafsir, serta dapat dilaksanakan yang mampu menjamin hak dan kewajiban setiap pekerja sesuai dengan penelitian ini terkait analisis hukum

¹³Fernando M Manullang, *Mengapai Hukum Berkeadilan: Tinjauan Hukum Kodrat dan Antinomi Nilai*, Buku Kompas, Jakarta, 2007, hlm. 95

terhadap pemutusan hubungan kerja dihubungkan dengan Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Teori Kesejahteraan Negara

Pada kajian ilmu negara dikenal 2 (dua) model negara. 1. Negara Penjaga Malam (*nachtwakerstaat*) dan negara kesejahteraan (*welvarestaat*).¹⁴ Negara-negara modern sekarang menganut modal negara *welvarestaat*¹⁵.

Negara selalu berpihak kepada kepentingan warga negara, sebagai alat negara lazim dipersamakan dengan bahtera, negara menurut Plato adalah bahtera yang mengangkut para penumpangnya kepelabuhan kesejahteraan dengan memandang negara sebagai alat, sebagai bahtera, dapat dipahami hakekat negara yang sebenarnya. Negara adalah lembaga sosial yang diadakan manusia untuk memenuhi kebutuhan yang vital. Sebagai lembaga sosial negara tidak diperuntukan memenuhi kebutuhan khusus dari golongan orang tertentu saja, tetapi untuk memenuhi keperluan-keperluan dari seluruh rakyat negara itu.¹⁶

Secara universal ada 2 (dua) Ideologi dalam sistem Hubungan Industrial yaitu Sistem Liberal atau Kapitalis di negara-negara Barat dan Sistem Marksism di negara-negara komunis. Sedangkan hubungan ketenagakerjaan tidak menganut salah satu dari paham-paham itu, tetap memilih Sistem Hubungan Industrial

¹⁴ Julkarnain Ibrahim, "*Hukum Pengupahan yang berkeadilan substantif (kajian teoritis terhadap upah teladah)*", Jurnal masalah-masalah Hukum Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, 2013, Jilid 42 No. 2 hlm. 294

¹⁵ N.E. Algra En K. Van Dwivendijk Rechtsaanvank, H.D. Tjeenk Willing, Alphen aan der Rijn; Dalam terjemahan : J.C.T Simorangkir, *Mula Hukum*, Bandung, Binacipta, 1983, hlm. 171

¹⁶ F. Isywarana, *Ilmu Politik*, Alumni, Bandung, 1985, hlm 163.

Pancasila.¹⁷ Hubungan Perburuhan di Indonesia berdasarkan Pancasila dimana antara buruh dan majikan harus mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.

Mahatma Ghandi, mengemukakan penindasan bangsa yang lemah oleh bangsa yang kuat, dengan menggunakan mesin. Mesin merupakan alat yang dipakai oleh suatu bangsa yang satu untuk menindas bangsa yang lain. Mesin sebagai alat menciptakan kesejahteraan,¹⁸ menghilangkan kemiskinan dan mencapai keadilan. Menurut Ulpanus keadilan adalah kemauan yang bersifat tetap dan terus menerus untuk memberikan kepada setiap orang yang semestinya untuknya (*iustitia est constans et perpetua voluntas ius suum tribuendi*).¹⁹ Kebijakan Ketenagakerjaan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, merupakan salahsatu upaya dalam kebijakan negara kesejahteraan untuk memberantas kemiskinan dan mencapai keadilan bagi rakyat Indonesia.²⁰

Menurut Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 “hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh”. Perjanjian kerja yang dibuat berisi tentang hak dan kewajiban yang akan timbul dikemudian hari karena masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban masing-masing.

Menurut Undang-undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja bab XI pasal 111 ayat (1) menerangkan bahwa:

“ Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat peraturan tentang:

¹⁷ Julkarnain Ibrahim, *Op Cit*, hlm. 295

¹⁸ Mahatma Ghandi, *All Men Are Brothers: Life and thoughts of Mahatma Ghandi as told in his own words*; Penerjemah; Kustiniyati Mochtar, *Semua Manusia Bersaudara*, Yayasan Obr Indonesia, Jakarta, 2009, hlm. 154-155.

¹⁹ E. Fernando M. Manullang, *Mengapa Hukum Berkeadilan*, PT. Kompas Media Nusantara, Jakarta, 2007, hlm, 98.

²⁰ Zulkarnain Ibrahim, *Op Cit*, hlm, 296.

- a. hak dan kewajiban pengusaha,
- b. hak dan kewajiban pekerja/buruh,
- c. syarat kerja,
- d. tata tertib perusahaan, dan,
- e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan perusahaan”

Dalam perjanjian kerja terdapat pasal yang menerangkan bila terjadi perselisihan antara perusahaan dengan pekerja/buruh dapat dilakukan musyawarah mufakat berdasarkan Pasal 136 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

- 1) ”Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.”
- 2) “Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.”

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologi bagi tenaga kerja yang terkenadampak PHK. Maka, perlu adanya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja

Undang-undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak mencabut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, melainkan merubah beberapa Pasal yang terdapat pada Undang-Undang tersebut, sehingga UU Ketenagakerjaan masih tetap berlaku. Dalam hal perjanjian kerja, Waktu Kerja dan PHK UU Cipta Kerja mengatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 yang mulai berlaku sejak Tgl 2 Februari 2021.

Adapun dalam hal PHK pada pasal 40 ayat (1) PP No 35 Tahun 2021 menyatakan bahwa dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha

wajib membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima, selanjutnya dalam PP ini juga mengatur besaran hak yang didapat oleh pekerja.

F. Langkah-Langkah Penelitian

Langkah-langkah yang di ambil oleh penulis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif analitis, yaitu memberikan suatu gambaran secara sistematis, faktual dan akurat tentang suatu keadaan atau gejala-gejala lainnya.²¹

Deskriptif analitis dalam penelitian ini mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif yang mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan dihubungkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 untuk selanjutnya dilakukan analisis terhadap hal tersebut agar dapat ditarik suatu kesimpulan dan rekomendasi yang tepat.

2. Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif. Hal ini dikarenakan bahan pustaka digunakan sebagai bahan utama, yaitu bahan hukum primer yang terdiri dari norma dasar atau kaidah, ketentuan atau peraturan dasar serta peraturan perundang-undangan. Selain itu digunakan juga hukum sekunder sebagai data sekunder yang mencakup bahan

²¹Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2010, hlm. 10

hukum primer, sekunder, dan tersier, serta penelitian para akademisi dan pakar hukum.²²

Metode pendekatan ini dengan kata lain merupakan metode suatu penelitian yang dilakukan dengan mengutamakan meneliti bahan pustaka atau yang disebut bahan hukum sekunder dan bagaimana implementasinya dalam praktek.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu data yang dikumpulkan berupa jawaban atas pertanyaan penelitian yang akan diajukan terhadap masalah yang dirumuskan dan menjadi tujuan akhir pembahasan.

b. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi tiga, yaitu data primer, data sekunder dan data tersier.

1) Data Primer merupakan data yang berupa keterangan-keterangan yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui wawancara atau interaksi dengan pihak-pihak yang dipandang mumpuni dalam permasalahan yang akan diteliti.²³

²² Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 132

²³ Husain Umar, *Metode Penelitian Hukum, Konstelasi dan Refleksi*, Ghalia Pustaka Obor Indonesia, Jakarta, 2011, hlm. 132.

Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat berupa peraturan perundang-undangan yang terdiri atas:

- a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
 - b) Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
 - c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - d) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Penyelesaian Hubungan Industrial
 - e) Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istrahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
 - f) Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
- 2) Data Sekunder, yaitu bahan-bahan pustaka yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis bahan-bahan hukum primer, seperti penjelasan undang-undang, literatur-literatur terkait hukum ketenagakerjaan dan hukum perselisihan hubungan industrial, bahan-bahan seminar, karya ilmiah, dan para ahli.
- 3) Data Tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan bermakna terhadap bahan hukum primer dan

sekunder dalam penelitian ini, seperti kamus, ensiklopedia dan lain-lain.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a) Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan (*Library Study*) yaitu pengkajian informasi tertulis mengenai hukum yang berasal dari berbagai sumber dan di publikasikan secara luas serta dibutuhkan dalam penelitian hukum.²⁴ Melalui teknik ini peneliti berusaha untuk mendapatkan data dengan cara membaca, mempelajari bahan hukum (*law material*) dan menganalisa berbagai tulisan yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak.

b) Studi Lapangan

1) Observasi

Observasi adalah suatu pengumpulan data dimana penelitian mengadakan pengamatan terhadap gejala-gejala subjek yang diselidiki di lapangan. Dengan melakukan observasi diberbagai instansi-instansi terkait dengan penelitian ini.

²⁴Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum, cet 1* PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hlm. 82

2) Wawancara

Wawancara yaitu proses memperoleh keterangan untuk penelitian secara mendalam yang dilakukan dengan cara tanya jawab untuk memperoleh data primer secara langsung dengan narasumber yang berkompeten di bidang hukum tenagakerja, perlindungan hukum, hak-hak tenaga kerja dan pihak-pihak lain yang relevan dengan masalah yang peneliti angkat dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini pedoman wawancara tidak terstruktur, yaitu pedoman wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan.²⁵

c) Studi Dokumen

Studi dokumen yaitu pengumpulan data dan informasi dari bahan-bahan dokumen baik perundang-undangan, catatan-catatan, laporan-laporan maupun arsip-arsip berupa putusan hakim terkait pemutusan hubungan kerja secara sepihak di Pengadilan Negeri Bandung.

5. Analisa Data

Analisa data dapat digunakan untuk memecahkan permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisa secara yuridis kualitatif. Analisis yuridis sendiri karena bertitik tolak pada peraturan perundang-undangan yang ada sebagai hukum positif, sedangkan apa yang dimaksud dengan kualitatif sendiri

²⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian dan Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, 1993, hlm. 197

adalah karena analisis data yang berasal dari data sekunder dan informasi-informasi wawancara.

6. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Bandung dan Sumedang. Data sekunder diperoleh antara lain :

a. Lokasi Pengadilan

1) Pengadilan Negeri Klas 1 A Bandung

Jl. LL.RE. Martadinata No. 74-78 Cihapit, Bandung Wetan,
Kota Bandung, Jawa Barat. 40114.

2) Pengadilan Hubungan Industrial/Tipikor

Jl. Surapati No 47 Sadang Serang, Kecamatan Coblong,
Bandung. 40132.

b. Lokasi Lembaga Hukum

1) Kantor Hukum Bernard Simamora, SSi,S.IP,SH,MM & Rekan

Jl. Kali Cipamokolan Jl. Soekarno-Hatta No. 2, Kecamatan
Rancasari, Kota Bandung, 40292.

c. Lokasi Perpustakaan

1) Perpustakaan Universitas Islam Negeri SunanGunungDjati

Bandung

Jl. A.H. Nasution No.105, Cipadung, Cibiru, Kota Bandung,
Jawa Barat. 40614.

2) Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Pemerintah
Provinsi Jawa Barat

Jl. Kawalayaan Indah II No. 4, Jatisari, Buahbatu, Kota
Bandung, Jawa Barat. 40286.

