

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat dianggap sebagai tenaga kerja. Pekerja atau buruh, di sisi lain, adalah seseorang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Faktor produksi seperti tenaga kerja, bahan baku, dan modal digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Dalam kegiatan produksi, tenaga kerja adalah input yang sangat penting. Di beberapa negara, tenaga kerja dianggap sebagai aset terpenting karena memberikan pemasukan bagi negara tersebut. Negara-negara yang memiliki jumlah penduduk yang besar beruntung karena memiliki tenaga kerja yang cukup.

Dalam era globalisasi ini, masalah sumber daya manusia di Perusahaan harus diperhatikan dengan lebih serius. Meskipun teknologi dan modal yang digunakan dalam Perusahaan sangat canggih, karyawan tetap merupakan elemen penting dalam menjalankan Perusahaan. Tanpa karyawan yang berkualitas, meski didukung dengan teknologi dan modal yang canggih, hasil yang dihasilkan tidak akan maksimal. Karyawan merupakan penentu maju atau mundurnya suatu Perusahaan. Namun, karyawan juga menghadapi berbagai kesulitan dan masalah saat menjalankan tugasnya. Salah satu masalah yang banyak terjadi saat ini adalah restrukturisasi Perusahaan akibat krisis ekonomi. Hal ini menyebabkan banyak

karyawan harus diberhentikan, dan ini menjadi tantangan bagi karyawan yang tidak memiliki keterampilan tinggi untuk mencari pekerjaan lain.

Pertambahan penduduk di negara berkembang cenderung memperburuk ketimpangan pendapatan. Keluarga-keluarga dengan pendapatan rendah bertambah banyak, dan tingkat kelahiran tetap tinggi. Faktor kesuburan dan lingkungan sosial ekonomi mempengaruhi hal ini. Keluarga dengan pendapatan rendah mungkin memiliki pandangan bahwa memiliki banyak anak adalah jaminan untuk masa depan. Namun, ini justru menambah jumlah pengangguran dan menekan upah pekerja di sektor ekonomi. Jika ini terus berlanjut, kita akan terjebak dalam lingkaran yang tidak berujung.

Pekerja atau buruh pada hakikatnya merupakan pihak yang lemah dibandingkan dengan pengusaha atau majikan, sehingga perlu dilindungi hak-haknya yang rentan dilanggar atau tidak dipenuhi, seperti hak cuti tahunan dan hak atas kompensasi akibat pemutusan kerja sepihak. Mereka bekerja di bawah perintah orang yang membayar gajinya, dan hak-hak pekerja muncul ketika mereka mengikat diri pada pengusaha atau majikan untuk melakukan pekerjaan, contohnya adalah hak atas upah. Namun, hak-hak pekerja hanya melekat pada mereka yang bekerja, dan hilang ketika mereka tidak lagi menjadi pekerja.

Pengusaha dan pekerja menjalin hubungan hukum melalui perjanjian kerja yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 1 ayat (14) UU tersebut, perjanjian kerja adalah "perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak." Meskipun perjanjian kerja memiliki variasi

turunan, setiap bentuk perjanjian harus memiliki asas hukum, subjek, obyek, serta syarat-syarat sah yang diatur dalam Pasal 1338 dan 1320 KUH Perdata.¹

Dalam perjanjian kerja, setiap pihak harus memenuhi hak dan kewajiban yang tercantum dalam asas kebebasan berkontrak (*idea of freedom of contract*). Asas ini mencakup seberapa jauh pihak dapat membuat perjanjian, hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian, dan seberapa jauh hukum mengatur hubungan kedua belah pihak. Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan juga mengatur tentang unsur-unsur yang harus ada dalam suatu perjanjian kerja, yaitu adanya pekerjaan (*arbeid*), unsur dibawah perintah (*in dienst/gezag verhouding*), upah tertentu (*loon*), dan waktu tertentu (*tidj*).²

Kekuatan dalam hubungan kerja cenderung dimiliki oleh pemberi kerja, sehingga tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah. Akibatnya, ketidakadilan sering terjadi saat tenaga kerja harus menghadapi kepentingan Perusahaan. Kedudukan pengusaha dan pekerja/buruh tidak sama; meskipun secara hukum kedudukan pekerja/buruh bebas, secara sosial-ekonomi mereka tidak bebas karena hanya mengandalkan tenaga untuk bekerja dan selalu dianggap sebagai objek oleh majikan.³

Sebagai faktor eksternal dalam proses produksi, pekerja/buruh seringkali dianggap sebagai "*heer im hems*" oleh majikan, yang berarti pemilik dari Perusahaan. Oleh karena itu, kegiatan apapun dalam Perusahaan tergantung pada

¹ Abdul Jalil, "*Teologi Buruh*", Yogyakarta: LKIS, 2020 Hlm v-vi

² Et al, Uwiyono, "*Asas-asas hukum perburuhan*". Jakarta: Rajawali Pers, 2014. Hlm 137-140

³ Niru Anita Sinaga, Tiberius Zaluchu, "*Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan*" (Jurnal Teknologi Industri, 2017) Vol 6 No. 2

kehendak majikan, dan ini cenderung memunculkan perilaku sewenang-wenang terhadap tenaga kerja. Hubungan kerja antara pengusaha/majikan dan pekerja/buruh pada akhirnya akan berakhir, baik karena inisiatif pengusaha atau keinginan sadar pekerja/buruh itu sendiri⁴. Kondisi ini menuntut penyeimbangan kedudukan dan perlindungan hak-hak tenaga kerja agar hubungan kerja yang adil dapat tercipta.

Hubungan kerja memiliki potensi untuk terputus. Pemutusan Hubungan Kerja antara pengusaha dan pekerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan disebut PHK. Terdapat beberapa hal yang dapat menyebabkan PHK, seperti PHK demi hukum ketika pekerja memasuki masa pensiun atau meninggal dunia, PHK dari sisi pekerja ketika pekerja resign, dan PHK dari sisi pengusaha ketika pengusaha memutuskan hubungan kerja karena alasan tertentu.

PHK diatur secara khusus dalam Bab XII UU Ketenagakerjaan. Ini merupakan bagian dari implementasi negara Indonesia sebagai penganut sistem *welfare state*, di mana pemerintah melakukan intervensi dalam berbagai bidang untuk melindungi pihak yang lebih lemah. Dalam hal ini, UU Cipta Kerja dibuat untuk melindungi pekerja sebagai pihak yang memiliki posisi yang lebih lemah. Hal ini penting untuk diperhatikan karena bila berbicara tentang hak-hak pekerja, maka hal itu sama dengan membicarakan hak-Hak Asasi Manusia.

Upaya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) mengakibatkan angka pengangguran semakin tinggi serta tidak ada yang tahu pasti kapan persoalan ini

⁴ Wijayanti, Asri. "*Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*". (Jakarta: Sinar Grafika, 2009). Hlm 36

akan terselesaikan. Selain itu, PHK telah menyebabkan meningkatnya kemiskinan, tingkat kejahatan dan memburuknya keuangan keluarga, yang sangat berbelas kasih. PHK merupakan salah satu persoalan pelik bagi pekerja, sebagai akibatnya Perusahaan perlu melakukan PHK dengan lebih cerdas. Hal ini bisa mempertinggi jumlah pengangguran dan berdampak pada kesejahteraan masyarakat dengan kehilangan pekerjaan.

Pemutusan Hubungan Kerja dapat didefinisikan sebagai Berhenti bekerja secara permanen antara Perusahaan dan karyawan, atau perpindahan tenaga kerja dari dan ke Perusahaan lain, atau ketika karyawan keluar dari Perusahaan yang mempekerjakannya dengan berbagai alasan.⁵ Ada dua jenis Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu sukarela (*voluntary turnover*) yang dilakukan sendiri tanpa paksaan oleh karyawan, dan terpaksa (*involuntary turnover*) yang diprakarsai oleh organisasi. Biasanya Perusahaan tidak menginginkan adanya Pemutusan Hubungan Kerja karena akan menimbulkan kerugian, baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. Ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Perusahaan harus merekrut tenaga kerja baru untuk menggantikan kehilangan tenaga kerja sebelumnya.⁶

Jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), akan ada hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, Perusahaan

⁵ Erni Dwita Silambi, "Pemutusan Hubungan Kerja ditinjau dari Segi Hukum (Studi Kasus PT. Medco Lestari Papua)" (Merauke: Jurnal Universitas Masamus Merauke. 2013) Vol. 2(1), , Hlm 508.

⁶ Et al, Mawey Z., "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara". (Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 2016). Vol. 4 No. 1

dapat memberhentikan pegawai atau buruh jika dilakukan sesuai dengan alasan dan prosedur yang berlaku. Namun, jika Perusahaan memberhentikan pegawai atau buruh secara sepihak atau tidak mengikuti prosedur yang berlaku, maka tindakan tersebut tidak dapat dibenarkan. Masalah Pemutusan Hubungan Kerja adalah hal yang sensitif karena melibatkan kedua belah pihak, baik pegawai atau buruh maupun Perusahaan. Di Indonesia, apabila PHK terjadi, Perusahaan harus memberikan pesangon kepada pegawai atau buruh yang diberhentikan jika memenuhi syarat yang ditentukan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain itu, Perusahaan juga harus mengeluarkan surat keterangan yang menyatakan bahwa pegawai atau buruh tersebut pernah bekerja di Perusahaan tersebut. Pastinya, Perusahaan akan membutuhkan pegawai baru untuk menggantikan posisi yang kosong, sehingga Perusahaan harus mengeluarkan dana untuk perekrutan pegawai baru.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) juga sangat ditakuti oleh para karyawan karena banyak Perusahaan harus gulung tikar akibat kondisi perekonomian yang kurang baik. Pemerintah memberikan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK melalui pasal 150-172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No. 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Kedua Undang-Undang ini tidak hanya mengatur tentang pembentukan hubungan industrial, tetapi juga mengatur mengenai berakhirnya hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha.⁷ Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, perlindungan pekerja

⁷ Randi, Yusuf. "Pandemi Corona sebagai alasan Pemutusan Hubungan Kerja pekerja oleh Perusahaan dikaitkan dengan undang-undang ketenagakerjaan". (Jurnal Yurispruden, 2020). Hlm. 120

terhadap PHK berkurang. Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, pengusaha harus memberitahukan maksud dan alasan PHK kepada pekerja. Jika pekerja menolak PHK, penyelesaian harus melalui perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja. Jika tidak ada kesepakatan, PHK harus dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Undang-Undang No 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja juga mengatakan bahwa pengusaha atau Perusahaan dapat melakukan PHK dengan berbagai alasan yang tidak objektif, yang memberikan kemudahan bagi mereka untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.⁸

PHK dapat dikatakan menjadi suatu pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM), Satjipto Rahardjo menyatakan bahwa perlindungan hukum yakni pemberian perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan dari orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada rakyat agar dapat dinikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. dalam hal ini, perlindungan hukum berlaku juga bagi tenaga kerja yang mengalami PHK sebab hak-hak tenaga kerja berdimensi hak-hak asasi insan dimana berkaitan dengan kebutuhan hidup.

Konsep hak asasi juga lahir secara bertahap melalui periode-periode tertentu dalam sejarah perkembangan masyarakat. Hak asasi dibangun dan dikembangkan berdasarkan pengalaman kemasyarakatan manusia sendiri, dan pengalaman kelompok-kelompok sosial dalam masyarakat bernegara membentuk konsep hak asasi. Di Indonesia, Hak Asasi Manusia telah diakui keberadaannya dalam UUD 1945 dan diterapkan oleh negara dalam masyarakat. Hak asasi pekerja atau buruh

⁸ Et al, Wibowo, "Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak". (*Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 2021). Hlm. 114

untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan juga diakui keberadaannya dalam UUD 1945 sebagai hak konstitusional, sehingga negara tidak diizinkan untuk mengeluarkan kebijakan yang merugikan hak tersebut baik dalam bentuk undang-undang maupun peraturan pelaksanaan.

Perlindungan hukum dijelaskan pada Pasal 28D ayat (2) UUD Tahun 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak pada hubungan kerja. Bagi pekerja/buruh PHK merupakan awal hilangnya mata pencaharian yang berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan. PHK tidak boleh dilakukan tanpa mempunyai alasan jelas, sebab tak boleh seorangpun dihilangkan hak konstitusinya untuk bekerja dan mencari nafkah tanpa melakukan kesalahan dan alasan-alasan yang tepat.

Menurut Sudikno Mertokusumo, hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. supaya kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. implementasi hukum dapat berlangsung secara normal, tenang, tetapi dapat terjadi karena pelanggaran hukum.⁹ perlindungan hukum merupakan perlindungan HAM yang dimiliki oleh subjek hukum dari tindakan sewenang-wenang atau sebagai hukum yang bisa melindungi suatu hal dari hal lainnya. perlindungan ketenagakerjaan sesuai Pancasila serta Undang-Undang Dasar 1945, diartikan bahwa yang menjadi bagian berasal pembangunan nasional artinya pembangunan ketenagakerjaan. Maka berasal itu, peran pemerintah diperlukan demi meningkatnya perlindungan hak tenaga kerja.

⁹ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum : Suatu Pengantar* (Yogyakarta : Liberty, 2008)

Pemutusan Hubungan Kerja ini dikaitkan dengan pasal 153 UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Yang memiliki beberapa poin diantaranya:

1. Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan:
 - a. Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.
 - b. Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - c. Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
 - d. Menikah.
 - e. Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.
 - f. Mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu Perusahaan.
 - g. Mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
 - h. Mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
 - i. Berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.

- j. Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
2. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/ buruh yang bersangkutan.

Akan tetapi beberapa Perusahaan justru memutus hubungan kerja dengan karyawannya dengan alasan yang tidak memenuhi faktor faktor yang telah ditentukan pada pasal 153 UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Perkara inilah yang menyebabkan terjadinya kesenjangan hukum jika dilihat *das sollen* atau hal yang seharusnya terjadi. Yaitu beberapa karyawan diputus hubungan kerjanya tanpa alasan yang jelas. Dan juga Perusahaan memutus hubungan kerja karyawannya tidak mengikuti pasal yang telah ditetapkan pada pasal 153 Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Dan Perusahaan seakan tutup mata dan tidak ingin mendengarkan masalah apapun yang dialami oleh karyawannya.

Disnakertrans Provinsi Jawa Barat mempunyai fungsi untuk menyelenggarakan urusan pemerintah daerah dalam bidang tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan asas otonomi, dekosentrasi dan tugas pembantuan. Yang dimana Disnakertrans Provinsi Jawa Barat juga mempunyai tuga untuk mencatat dan mendata beberapa Perusahaan yang memutus hubungan kerja kepada karyawannya.

Disnakertrans Provinsi Jawa Barat telah menetapkan jumlah pekerja yang melaporkan kasus PHK yang bermasalah dari 1071 tahun 2021 hingga bulan Juli

2023 sebanyak orang dari berbagai Perusahaan. Dari Perusahaan-Perusahaan tersebut didominasi oleh Perusahaan yang bergerak dalam sektor Garment. rincian Jumlah karyawan yang melapor Perselisihan Hubungan Industrial Kasus Pemutusan Hubungan Kerja kepada Disnakertrans Provinsi Jawa Barat sebagai berikut:

Tahun	Jumlah
2021	771
2022	234
2023 (Hingga Juli 2023)	66

Tabel 1. Data Perselisihan Hubungan Industrial kasus Pemutusan Hubungan Kerja Disnakertrans Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk bermaksud untuk menuangkan penelitian ini dengan judul ” **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KORBAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DIHUBUNGGAN DENGAN PASAL 153 UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA (STUDI KASUS DI DISNAKERTRANS PROVINSI JAWA BARAT)**”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pelaksanaan perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja dihubungkan dengan pasal 153 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana Perbandingan antara Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang

Cipta Kerja dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja yang terdampak PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)?

3. Apa saja yang menjadi kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap Pekerja yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sejak berlakunya Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja dihubungkan dengan pasal 153 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui perbandingan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dalam melindungi Hak Pekerja terhadap Pemutusan Hubungan Kerja.
3. Untuk mengetahui kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sejak berlakunya Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan untuk menambah pengetahuan sekaligus menjadi referensi tambahan terkhusus pada kekhususan Hukum Perdata.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dengan penelitian ini agar dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran bagi profesi/ praktisi hukum dan memperluas pengetahuan

tentang perlindungan Hukum kepada karyawan yang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja.

E. Kerangka Pemikiran

Teori Perlindungan Hukum

Hukum memiliki tujuan untuk memberikan rasa aman bagi semua orang, dan oleh karena itu harus memberikan perlindungan sebagai hak bagi setiap individu. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 menegaskan bahwa "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", sehingga hukum harus dapat memberikan perlindungan yang sesuai.¹⁰

Perlindungan hukum merujuk pada upaya perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum dalam bentuk peraturan hukum. Dengan adanya hukum dalam kehidupan bermasyarakat, dapat membantu mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan yang seringkali saling bertentangan. Oleh karena itu, hukum harus dapat mengintegrasikan kepentingan tersebut agar benturan kepentingan dapat diminimalisir. Menurut KBBI, terminologi hukum dalam bahasa Indonesia dapat merujuk pada peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang diatur oleh penguasa atau pemerintah, undang-undang, peraturan, dan lain sebagainya yang bertujuan untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat. Selain itu, hukum juga dapat berupa patokan atau kaidah mengenai peristiwa alam

¹⁰ Khairunnisa, Andi Akhirah. "Penerapan Prinsip-Prinsip Hak Asasi Manusia Dalam Pembentukan Produk Hukum Oleh Pemerintah Daerah". (Jurnal MP (Manajemen Pemerintahan)), Hlm. 65

tertentu, keputusan atau pertimbangan yang ditetapkan oleh hakim dalam pengadilan, atau vonis.

Philipus M. Hadjon mengemukakan teori perlindungan hukum bagi rakyat yang mencakup tindakan preventif dan represif oleh pemerintah. Dalam teori tersebut, terdapat dua jenis perlindungan hukum¹¹ yaitu:

1. Perlindungan Hukum Preventif Perlindungan hukum preventif adalah tindakan pemerintah atau penguasa yang bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran hukum sebelum pelanggaran tersebut terjadi. Dalam konteks permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, perlindungan hukum preventif ditujukan untuk melindungi para pekerja atau buruh dari Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak adil atau tidak sah.
2. Perlindungan Hukum Represif Perlindungan hukum represif adalah tindakan pemerintah atau pengadilan untuk menyelesaikan masalah atau menegakkan hukum yang telah dilanggar. Dalam konteks permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, perlindungan hukum represif bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi para pekerja atau buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak adil atau tidak sah.

F. Langkah-Langkah Penelitian

Langkah-Langkah Penelitian digunakan untuk menguraikan bagaimana suatu penelitian Hukum itu dilakukan.¹² Tujuannya untuk mempermudah Peneliti

¹¹ Hadjon, Philipus M. *“Perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia: sebuah studi tentang prinsip-prinsipnya, penanganannya oleh pengadilan dalam lingkungan peradilan umum dan pembentukan peradilan administrasi negara”*. (Surabaya: Bina Ilmu, 1987) Hlm. 25

¹² Waluyo, Bambang. *“Penelitian Hukum dalam Praktek”*, (Jakarta: PT. Sinar Grafika, 1996).Hlm

dalam mengerjakan metode penelitian yang digunakan dalam menyusun skripsi ini, maka peneliti menyajikan beberapa hal yang terkait dengan penelitian yaitu:

1. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif, dalam hal ini peneliti mengkaji lebih dalam bahan hukum yang tersedia dan kemudian digabungkan dengan bahan hukum yang lain. Selanjutnya bahan hukum yang telah dikumpulkan ini akan dihubungkan dengan studi lapangan yaitu yang bertempat di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan Penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah Pendekatan Yuridis empiris yang dimana pendekatan Empiris lebih kepada Pendekatan Sosiologis. Penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum yang mengkaji penerapan atau pelaksanaan ketentuan hukum normatif secara konkret dalam setiap peristiwa hukum yang terjadi dalam masyarakat. Dengan kata lain, ini adalah jenis penelitian yang dilakukan untuk menggali informasi dan data faktual tentang situasi atau kondisi yang sebenarnya di masyarakat, dengan tujuan mengidentifikasi dan memecahkan masalah setelah data yang dibutuhkan terkumpul.¹³

Pendekatan Penelitian ini diambil berdasarkan latar belakang yang telah dibuat. yang dimana penelitian ini sangat berdekatan dengan isu sosiologis yaitu Perusahaan yang mengabaikan pasal 153 UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta

¹³ Efendi, Jonaedi, *“Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris”*, (Depok: Prenanda Media, 2016) Hlm. 129

Kerja dalam memutus Hubungan Kerja dengan Karyawannya yang dimana ini menjadi suatu permasalahan dalam Hukum Ketenagakerjaan.

3. Sumber Data

a) Sumber Data Primer

- 1) Data Penelitian dan Wawancara
- 2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- 3) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 4) Undang-Undang Nomor 3 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

b) Sumber Data Sekunder

Sumber data Sekunder dalam penelitian ini berupa jurnal, artikel, buku, maupun internet yang berkaitan dengan Judul Penelitian dalam rangka Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang diputus Hubungannya berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

4. Teknik Pengumpulan Data

Sumber dari penelitian ini adalah mempelajari Undang-Undang terkait penulisan skripsi ini. Dengan tambahan referensi lainnya yang berupa studi lapangan. Metode kualitatif tersebut bertujuan untuk mengamati dan memahami secara langsung pada objek penelitian. Penelitian ini mempunyai beberapa cara pengumpulan data diantaranya.

1. Studi Pustaka

Metode ini mempunyai Teknis yaitu menggunakan buku buku hukum dan bacaan hukum lainnya untuk menjabarkan lebih jauh hal hal yang berkaitan dengan

masalah ini. Tujuan dari studi pustaka bisa dilihat kembali pada data sekunder. Data kepustakaan yang dikumpulkan ini mempunyai kaitan dengan perlindungan hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja.

2. Studi Lapangan

Metode ini dilaksanakan dengan mengamati lokasi secara langsung. Dengan landasan pengalaman dan pengetahuan untuk menggali data, serta melakukan pengolahan dan analisis data yang diperoleh yang bertujuan untuk memecahkan masalah. Yang selanjutnya pemecahan masalah tersebut dituangkan dalam bentuk laporan.

3. Wawancara

Metode wawancara yang akan peneliti gunakan adalah wawancara. Wawancara adalah suatu bentuk percakapan dengan tujuan tertentu, yang melibatkan dua belah pihak, yaitu pewawancara yang menanyakan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut. Salah satu ciri utama dari wawancara adalah adanya kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi dan sumber informasi. Meskipun berbagai macam pertanyaan telah disiapkan dalam wawancara, namun dapat muncul pertanyaan-pertanyaan lain saat melakukan penelitian.

Melalui Metode wawancara inilah Peneliti menggali data, informasi, dan keterangan dari subjek penelitian. Metode wawancara ini memakai metode bebas terpimpin yang bermaksud adalah pertanyaan yang diberikan tidak terpacu pada pedoman wawancara tetapi bisa dikembangkan sesuai situasi dan kondisi lapangan.

5. Metode Analisis Data

Bahan hukum yang sudah diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan menguraikan data tersebut ke dalam bentuk kalimat yang disusun secara sistematis dan kemudian diambil suatu kesimpulan

