

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Berangkat dari Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Pembangunan nasional merupakan serangkaian upaya pembangunan yang meliputi seluruh aspek kehidupan masyarakat, dan negara untuk mewujudkan tujuan nasional.<sup>1</sup>

Pada pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peran 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 andil dalam pembangunan nasional. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja serta dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.<sup>2</sup>

Pembangunan hukum merupakan tindakan atau kegiatan yang dimaksudkan untuk membentuk kehidupan hukum ke arah yang lebih baik dan kondusif. Sebagai bagian dari pembangunan nasional, pembangunan hukum harus terintegrasi dan bersinergi dengan pembangunan bidang lain, serta memerlukan proses yang berkelanjutan.

---

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

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

Pada dasarnya tenaga kerja mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan dalam pelaksanaan pembangunan nasional, dalam pelaksanaannya dilakukan perencanaan sebagai salah satu proses untuk dilakukannya 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 pribadi maupun kebutuhan masyarakat. Dalam kegiatan produksi, tenaga kerja merupakan input yang terpenting selain bahan baku dan juga modal. Di beberapa negara, tenaga kerja juga dijadikan aset penting karena memberikan pemasukan kepada negara yang bersangkutan.

Pekerja adalah masyarakat yang bekerja pada perusahaan tertentu atau di tempatnya bekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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.

Negara Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki pertumbuhan penduduk yang terbilang tinggi, hal tersebut mengakibatkan jumlah angka kerja

setiap tahunnya semakin meningkat sedangkan kesempatan kerja tidak sebanding dengan pertumbuhannya. Hal ini mengakibatkan adanya kesenjangan antara besarnya jumlah penduduk yang membutuhkan kerja dengan lowongan kerja yang tersedia.<sup>3</sup>

Apabila lowongan kerja yang tersedia banyak maka akan mewujudkan masyarakat sejahtera dan makmur yang mana hal tersebut adalah tujuan dan cita-cita dari negara Indonesia. Oleh karena itu negara mempunyai kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan dan keadilan bagi rakyatnya, salah satu bentuk perwujudan keadilan dan kesejahteraan itu adalah hukum. Melalui hukum, negara berupaya mengatur hubungan-hubungan antara orang perorang atau antara orang dengan badan hukum. Pengaturan ini dimaksudkan supaya jangan ada penzaliman dari pihak yang lebih kuat kepada pihak yang lemah, sehingga tercipta keadilan di tengah-tengah masyarakat.<sup>4</sup>

Pada hakikatnya manusia memiliki kebutuhan sandang, pangan dan papan untuk melanjutkan hidupnya. Agar terpenuhinya kebutuhan seseorang pasti akan berkerja, orang yang berkerja pada umumnya disebut dengan pekerja, pekerja biasa berkerja pada pengusaha, pengusaha adalah orang/ badan hukum yang memiliki usaha. Hak pekerja salah satunya yaitu untuk mendapatkan upah, hal ini untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya.

---

<sup>3</sup> Sudibyo Aji N. B. dan Mario Septian A. P., 2015, "*Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT X Di Kota Malang*", Jurnal Studi Manajemen, Tahun 2015, Vol. 9, No 2, hlm. 202.

<sup>4</sup> Nikodemus Maringan, 2015, "*Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*", Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion", Tahun 2015, Vol.3, No.3, hlm. 1.

Soepomo dalam buku Eko Wahyudi dkk<sup>5</sup>, mengungkapkan bahwa hubungan kerja/hubungan industrial adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu sendiri terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, disatu pihak pekerja atau buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja atau buruh dengan memberi upah.

Dalam perkembangannya, permasalahan tenaga kerja merupakan persoalan yang sangat krusial karena menyangkut kelayakan hidup dari tenaga kerja yang dilindungi oleh Hak Asasi Manusia. Tenaga kerja bersifat umum tidak melihat tingkatan termasuk level direksi wajib mendapatkan kesejahteraan dari perusahaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.<sup>6</sup> Perwujudan dari hubungan harmonis dalam hubungan industrial yang terjadi dalam masyarakat sangat sulit terwujud, karena tenaga kerja yang tidak sesuai dengan keinginan dari perusahaan langsung mendapatkan pemutusan hubungan kerja sepihak.<sup>7</sup>

Dalam hubungan kerja pemerintah turut terlibat dalam mengupayakan agar terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dan pekerja. Salah satu upaya pemerintah diwujudkan dengan di Undangkannya Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini menjadi payung hukum bagi para pekerja dan perusahaan agar hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja masing-masing dapat terpenuhi. Undang-Undang Nomor 13 Tahun

---

<sup>5</sup> Eko Wahyudi dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*. Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm. 10.

<sup>6</sup> Maria Francisca Mulyadi, 2018, "Pelanggaran Hak Normatif Yang Terjadi Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dewan Direksi", *Jurnal Problematika Hukum*, Tahun 2018, Vol 1, No 2 (1), hlm. 1.

<sup>7</sup> *Ibid*, hlm. 1.

2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur segala sesuatu yang diperlukan didalam hubungan hukum yang akan terjadi, baik sebelum terjadi dan sesudah terjadinya hubungan antara perusahaan dan pekerja. Hal tersebut merupakan upaya dari pemerintah untuk memberikan fasilitas bagi seluruh masyarakat agar dapat melakukan hubungan hukum dengan kepastian hukum yang jelas.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologi bagi tenaga kerja yang terkena dampak PHK. Masalah ekonomi karena PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja sebelum terjadinya PHK, PHK bagi pekerja merupakan awal kesengsaraan karena sejak saat itu penderitaan akan menimpa pekerja itu sendiri maupun keluarganya dengan hilangnya penghasilan.<sup>8</sup> Tentu ini akan menjadi sebuah permasalahan berat bagi tenaga kerja tersebut, mengingat banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi, dengan demikian akan sangat berat dilewati oleh pekerja tersebut apabila ia sudah tidak menerima pendapatan, sedangkan masalah psikologi yang berkaitan dengan hilangnya status seseorang.

Dalam skala yang lebih luas, dapat merambat kedalam masalah pengangguran dan kriminalitas. Pengangguran yang semakin tinggi ditambah dengan meningkatnya jumlah kriminalitas di Indonesia tentunya berdampak buruk bagi negara. Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja bukan hanya menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi pekerja, tetapi juga akan menimbulkan

---

<sup>8</sup> F.X. Djumialdji dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1985, hlm. 88.

kesulitan dan keresahan bagi perusahaan. Oleh karena itu, masing-masing pihak harus berusaha agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja dan perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh Pemutusan Hubungan Kerja hal ini terjadi karna adanya hubungan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha, hubungan tersebut berdasarkan kesepakatan para pihak yang saling mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Pemutusan Hubungan Kerja juga merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadi, korban PHK akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, oleh 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 Ketenagakerjaan<sup>9</sup>, yang menyebutkan bahwa, “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.”

Pemutusan Hubungan Kerja apabila terjadi bukan berarti putusnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, namun melahirkan kewajiban kepada pengusaha untuk memberikan kewajiban seperti, uang penghargaan, surat keterangan, uang pesangon, dan kewajiban-kewajiban lain yang diatur oleh Undang-Undang. Namun sering kali terjadi PHK yang dilakukan oleh pengusaha hanya memutus hubungan kerja tanpa memberi kewajiban yang harus diberikannya

---

<sup>9</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 11, PT.Raja Grafindo, Jakarta, 2012, hlm. 195.

terhadap bekas pekerjanya tersebut. Ada juga kasus PHK yang dilakukan oleh pengusaha secara sepihak, dimana pekerjanya di PHK tanpa ada alasan yang jelas dan seolah-olah pekerjanya telah melakukan hal yang salah.

Dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja agar mereka tidak diperlakukan dengan sewenang-wenang, disamping untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup pekerja. Pada prinsipnya menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 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.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur tentang pemutusan hubungan kerja dalam Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan jawaban atas permasalahan dan isu-isu 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. 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) Undang-undang Ketenagakerjaan 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 Nomor 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 Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terdapat pada Pasal 151 ayat (2), (3) yang menyebutkan:

- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Seperti pada kasus Putusan Pengadilan Negeri Hubungan Industrial Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak adalah Patut Sri Pakarti selaku pekerja melawan PT.DAIKIN MANUFACTURING INDONESIA perusahaan pada Putusan PN Bandung Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.BDG bahwa dalam perkara tersebut menyebutkan Patut Sri Pakarti yang diputus hubungan kerja sepihak oleh perusahaan PT.DAIKIN MANUFACTURING INDONESIA tanpa adanya perundingan dengan Patut Sri Pakarti dengan alasan melanggar isi perjanjian kerja bersama (PKB), namun Patut Sri Pakarti menolak atas PHK sepihak tersebut karena PHK yang dilakukan oleh pihak perusahaan tidak pernah dirundingkan terlebih dahulu sebelumnya dengan Patut Sri Pakarti dan belum ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hal ini bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat (2) dan (3). Serta PHK yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat dengan alasan melanggar isi perjanjian kerja bersama (PKB) bertentangan dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 161 yaitu tanpa di buktikan dengan adanya surat peringatan.

Dalam kasus ini pekerja yang menggugat perusahaan tempat dia bekerja dahulu bernama Sdri. Patut Sri Pakarti yang telah bekerja pada perusahaan

PT.DAIKIN MANUFACTURING INDONESIA sejak Tahun 2010 yang bekerja sebagai karyawan tetap. Dengan masa kerja 11 tahun lebih dengan besarnya upah perbulan adalah sebagai berikut; Gaji Pokok = Rp.7.957.182,- Tunjangan : - Transport = Rp. 316.000,- - attendance = Rp. 75.000,- Jumlah Gaji = Rp.8.348.182,-

Perjanjian kerja dilakukan untuk menjelaskan secara tulisan hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban perusahaan terhadap pekerja itu sendiri, mengenai perjanjian kerja KUHPerduta Pasal 1601 a menjelaskan bahwa “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 KUHPerduta inilah yang menjadikan awalmula terbentuknya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dibuat lebih spesifik dan mengatur secara menyeluruh terkait dengan hubungan pekerja dan pengusaha.

Pada tanggal 16 Agustus 2021, Sdri. Patut Sri Pakarti mendaftarkan Gugatan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus dengan Nomor Register 225/Pdt.SusPHI/2021/PN Bdg. Gugatan tersebut ditujukan kepada perusahaan tempat Sdri. Patut Sri Pakarti bekerja di Perusahaan PT.DAIKIN MANUFACTURING INDONESIA yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak kepada Sdri. Patut Sri Pakarti pada tanggal 27 Desember 2019. Pemutusan Hubungan Kerja tersebut diberikan kepada Sdri. Patut Sri Pakarti melalui Surat Pemberitahuan untuk menerima Surat Keputusan tentang Pemutusan Hubungan Kerja dengan Nomor : :001/DMID-HRGA/XII/2019 tertanggal 27 Desember 2019, dari pemberian Surat Keputusan

Pemutusan Hubungan Kerja dan dilihat tanggal yang dibuat serta diberikan langsung kepada Sdri. Patut Sri Pakarti yang bertempat di ruang Meeting 1 PT.DAIKIN MANUFACTURING INDONESIA.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK YANG DILAKUKAN OLEH PERUSAHAAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN STUDI KASUS : PUTUSAN NOMOR 225/PDT/SUS-PHI/2021/PN.BDG”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah:

1. Bagaimana ketentuan pemutusan hubungan kerja sepihak dalam Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.BDG berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam memutuskan sengketa pemutusan hubungan kerja sepihak dalam Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.BDG?
3. Bagaimana akibat hukum pemutusan hubungan kerja dalam Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.BDG ditinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ketentuan pemutusan hubungan kerja sepihak dalam Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.BDG berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Untuk mengetahui pertimbangan hukum hakim dalam memutuskan sengketa pemutusan hubungan kerja sepihak dalam Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.BDG
3. Untuk mengetahui akibat hukum pemutusan hubungan kerja dalam Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.BDG ditinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor 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 penyelesaian terbaik atau solusi permasalahan oleh Dinas Ketenagakerjaan dalam hal permasalahan pemutusan hubungan kerja sepihak.

#### **E. Kerangka Pemikiran**

Negara Indonesia telah mengamanatkan melalui Undang-Undang Dasar 1945 dalam Pasal 28 D ayat (2) menyatakan “setiap orang berhak bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja”. Oleh sebab itu UUD 1945 menyatakan dengan tegas bahwa hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak asasi manusia.<sup>10</sup> Hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja yaitu melalui perjanjian kerja, Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (14) adalah “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Pada dasarnya setiap orang boleh membuat perjanjian, dalam hal ini sesuai dengan asas kebebasan berkontrak di dalam Pasal 1338 KUHPPerdata, selain itu harus memenuhi syarat sahnya perjanjian yang termuat dalam Pasal 1320 KUHPPerdata. Serta di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur tentang perjanjian kerja yaitu dalam Pasal 52 ayat (1). Suatu perjanjian kerja mempunyai unsur-unsur:

- a. adanya pekerjaan,
- b. adanya unsur dibawah perintah,

---

<sup>10</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm. 6.

c. adanya upah tertentu,

d. Adanya waktu.<sup>11</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan arti pekerja/buruh adalah pekerja yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>12</sup> Antara pekerja dan pengusaha yang memiliki perjanjian, mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah akan menimbulkan hubungan kerja.

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah merumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan adalah segala sesuatu hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang 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 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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

---

<sup>11</sup> Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 55-56.

<sup>12</sup> Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, LN No. 39, TLN No.4279, Pasal 1 angka 2.

- 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 secara merata.

#### **a. Teori Keadilan**

Menurut Plato, “Teori keadilan Plato secara riil, merumuskan dalam hukum, sebagai berikut: 1) hukum merupakan tatanan terbaik untuk menangani fenomena dunia yang penuh situasi ketidak-adilan; 2) aturan-aturan hukum harus dihimpun dalam satu kitab, supaya tidak muncul kekacauan hukum; 3) setiap Undang-Undang harus didahului preambule tentang motif dan tujuan Undang-Undang tersebut. Manfaatnya adalah agar rakyat dapat mengetahui dan memahami kegunaan

mematuhi hukum itu, dan insaf bahwa tidak baik mematuhi hukum hanya karena takut dihukum. Ini berangkat dari konsep Socrates bahwa orang yang cukup sadar tentang hidup yang baik, akan melaksanakan yang baik itu; dan 4) tugas hukum adalah membimbing para warga (melalui Undang-Undang) pada suatu hidup yang saleh dan sempurna. Rumusan keadilan tidak mudah untuk dijabarkan dalam hal yang konkrit, karena merupakan rumusan yang abstrak”.<sup>13</sup>

Sedangkan John Rawls menilai keadilan sebagai kebajikan utama dalam institusi sosial. Prinsip keadilan itu sendiri menurut John Rawls, dapat dipahami bahwa: keadilan adalah kebajikan utama dalam institusi social, sebagaimana kebenaran dalam sistem pemikiran. Suatu teori, betapapun elegan dan ekonomisnya, harus ditolak atau direvisi jika ia tidak benar; demikian juga hukum dan institusi, tidak peduli betapapun efisien dan rapinya, harus direformasi atau dihapuskan jika tidak adil.

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. Keadilan hanya dapat muncul berdasarkan hukum positif berupa Undang-Undang yang ditentukan secara objektif.

Menurut Rawls, “Suatu teori keadilan harus dibentuk dengan pendekatan kontrak, di mana asas-asas keadilan yang dipilih bersama benar-benar merupakan

---

<sup>13</sup> Zulkarnain Ibrahim, *Hukum Pengupahan Indonesia Berkeadilan Substantif*, Unsri Press, Palembang, 2014, hlm. 15.

hasil kesepakatan bersama dari semua orang yang bebas, rasional, dan sederajat". Rawls merumuskan dua prinsip keadilan distributif.<sup>14</sup>

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.<sup>15</sup>

Hukum diciptakan agar setiap individu anggota masyarakat dan penyelenggara negara melakukan sesuatu tindakan yang diperlukan untuk menjaga tatanan sosial 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.<sup>16</sup>

## **b. Teori Kepastian Hukum**

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.

---

<sup>14</sup> *Ibid*, hlm. 17-20.

<sup>15</sup> I Dewa Gede Atmadja, *Filsafat Hukum*, Setara Press, Malang, 2013, hlm. 80.

<sup>16</sup> Hans Kelsen, *Teori Hukum Murni*, Nusa Media, Bandung, 2007, hlm. 75.

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.<sup>17</sup>

Menurut Satjipto Rahardjo, untuk mendirikan negara hukum memerlukan suatu proses yang panjang, tidak hanya peraturan-peraturan hukum saja yang harus ditata kelola dengan baik namun dibutuhkan sebuah kelembagaan yang kuat dan kokoh dengan kewenangan-kewenangan yang luar biasa dan independen, bebas dari intimidasi atau campur tangan eksekutif dan legislatif yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang bermoral baik dan teruji sehingga tidak mudah terjatuh.<sup>18</sup> Gustav Radbruch mengatakan empat hal mendasar yang berhubungan dengan makna kepastian hukum, yaitu:

- 1) Bahwa hukum positif, artinya adalah Perundang-undangan.
- 2) Bahwa hukum itu didasarkan pada fakta, artinya didasarkan pada kenyataan.
- 3) Bahwa fakta harus dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, disamping mudah dilaksanakan.
- 4) Bahwa hukum positif dan tidak boleh diubah.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Fernando M Manullang, *Menggapai Hukum Berkeadilan: Tinjauan Hukum Kodrat dan Antinomi Nilai*, Buku Kompas, Jakarta, 2007, hlm. 95.

<sup>18</sup> Satjipto Rahardjo, *Hukum dalam Jagat Ketertiban*, UKI Press, Jakarta, 2006, hlm. 136.

<sup>19</sup> Gustav Radbruch, *Tujuan Hukum*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2012, hlm. 55.

Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum merupakan jaminan bahwa hukum dijalankan dan yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan tersebut dapat dilaksanakan. Walaupun kepastian hukum erat kaitannya dengan keadilan, namun hukum tidak identik dengan keadilan. Hukum senantiasa selalu tertinggal dari objek yang diaturnya. Akan tetapi, manusia itu sendiri juga tidak bisa lepas dari sebuah aturan hukum dimanapun mereka berada, pasti ada hukum yang berlaku di tempat itu. Dimanapun dan kapanpun masyarakat budaya yang ditemukan, ada hukum juga ditemukan, karena masyarakat sebagai bagian dari budaya.

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 pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan dalam Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.BDG dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **c. Teori Negara Kesejahteraan**

Pengertian kesejahteraan sedikitnya mengandung empat makna, yaitu: 1) sebagai kondisi sejahtera (well-being), 2) sebagai pelayanan sosial, 3) sebagai tunjangan sosial, dan 4) sebagai proses atau usaha terencana. Dalam kajian ilmu

negara dikenal dua model negara, yaitu negara penjaga malam (*nachtwakerstaat*) dan negara kesejahteraan (*welvaarestaat*).<sup>20</sup>

Prof. Kranenburg, pencetus Teori Negara Kesejahteraan menyatakan bahwa negara harus aktif mengupayakan kesejahteraan, bertindak adil yang dapat dirasakan seluruh masyarakat secara merata dan seimbang. Konsep negara kesejahteraan (*welfare state*) adalah gagasan bahwa negara bertanggung jawab atas warga negaranya, yaitu dengan jalan sejahteraan rakyatnya melalui pelayanan, bantuan, perlindungan dan pencegahan masalah-masalah sosial.

Sedangkan menurut Daniel Bell, konsep masyarakat post-industri lebih dapat dipahami lewat analisa dimensi atau komponen, yaitu: 1) sektor ekonomi; 2) sektor lapangan pekerjaan; 3) pemusatan pengetahuan teoritis sebagai inovasi; 4) orientasi ke masa depan yang mengendalikan teknologi dan penaksiran teknologis, dan 5) mencakup mengambil keputusan dan menciptakan teknologi intelektual baru.

Sebagai trend negara modern, negara selalu berpihak kepada kepentingan warga negara, negara sebagai alat lazim dipersamakan dengan bahtera. Negara menurut Plato adalah bahtera yang menyangkut para penumpangnya ke pelabuhan kesejahteraan. Arti negara sebagai bahtera sudah terkandung dalam kata “pemerintah”. Pemerintah adalah terjemahan dari kata asing “*government*”. Katakata asing itu semua berasal dari kata Yunani “kubernan” yang berarti mengemudikan kapal. Negara dan pemerintah dapat dipersamakan dengan kapal yang dikemudikan oleh nahkoda beserta awak kapalnya yang mengantarkan semua

---

<sup>20</sup> N.E. Algra en K. Van Duyvendijk, *Rechtsaanvang*, H.D. Tjeenk Willink, Alphen aan der Rijn; Dalam Terjemahan : J.C.T. Simorangkir, Mula Hukum, Bandung, Binacipta, 1983, hlm. 171.

penumpang-penumpangnya menuju pelabuhan yang sejahtera. Hanya dengan memandang negara sebagai alat, sebagai bahtera dapatlah diselami hakekat negara yang sebenarnya. Negara adalah lembaga sosial yang diadakan manusia untuk memenuhi kebutuhan yang vital. Sebagai lembaga sosial, negara tidak diperuntukkan memenuhi kebutuhan khusus dari segolongan orang tertentu, tetapi untuk memenuhi keperluan-keperluan dari seluruh rakyat negara itu.<sup>21</sup> Fungsi negara sudah pula menetapkan problem yang menarik perhatian sarjana-sarjana ilmu politik sejak Plato dan Aristoteles. Pada abad ke-18 para sarjana, mengembangkan pemikiran yang bersumberkan pada filsafat tentang gagasan-gagasan bertindak yang disebut ideologi.<sup>22</sup>

Secara universal di dunia ini ada dua ideologi dalam sistem hubungan industrial, yaitu: pertama, sistem liberal atau kapitalis di negara-negara barat; dan kedua, sistem marxis di negara-negara komunis. Sedangkan hubungan ketenagakerjaan di Indonesia tidak menganut salah satu dari paham-paham itu, tetapi memilih sistem Hubungan Industrial Pancasila (HIP).<sup>23</sup>

Mahatma Ghandi, menyatakan penindasan bangsa yang lemah oleh bangsa yang kuat, dengan menggunakan mesin. Mesin merupakan alat yang dipakai oleh suatu bangsa yang satu untuk menindas bangsa lainnya. Mesin sebagai alat untuk menciptakan kesejahteraan, menghilangkan kemiskinan dan mencapai keadilan. Keadilan menurut Ulpianus, keadilan adalah kemauan yang bersifat tetap dan terus menerus untuk memberikan kepada setiap orang apa yang semestinya untuknya

---

<sup>21</sup> F. Isywar, *Ilmu Politik*, Alumni, Bandung, 1985, hlm. 163.

<sup>22</sup> Slamet Sutrisno, *Filsafat dan Ideologi Pancasila*, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2006, hlm. 24.

<sup>23</sup> Zulkarnain Ibrahim, Op. Cit., hlm. 295.

(Iustitia est constans et perpetua voluntas ius suum tribuendi). Kebijakan ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, merupakan salah satu upaya dalam kebijakan negara kesejahteraan untuk memberantas kemiskinan dan mencapai keadilan bagi rakyat Indonesia.

Merujuk pada Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “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.

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.

Merujuk pada Undang-Undang Nomor 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.

Dalam hal perjanjian kerja, waktu kerja dan pemutusan hubungan kerja diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dalam hal pemutusan hubungan kerja pengusaha wajib membayar uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima, selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah ini juga mengatur besaran hak yang didapat oleh pekerja hal tersebut diatur pada Pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menyatakan bahwa “Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”

Hak tenaga kerja terkait dengan upah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Peraturan Pemerintah ini mengatur kebijakan pengupahan, penetapan upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil, struktur dan skala upah, upah minimum, upah terendah pada usaha mikro dan usaha kecil, perlindungan upah, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, upah sebagai dasar perhitungan atau

pembayaran hak dan kewajiban lainnya, dewan pengupahan, dan sanksi administratif. Upah terdiri atas komponen : 1) upah tanpa tunjangan; 2) upah pokok dan tunjangan tetap; 3) upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap; atau 4) upah pokok dan tunjangan tidak tetap.

## **F. Langkah- Langkah Penelitian**

### **1. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif analisis, dengan memberikan suatu gambaran secara sistematis dan faktual tentang suatu keadaan atau gejala-gejala lainnya.<sup>24</sup> Deskriptif analisis dalam penelitian ini mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif yang mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan dalam Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.BDG dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk selanjutnya dilakukan analisis secara aktual dengan realita terhadap hal tersebut agar dapat ditarik suatu kesimpulan yang tepat.

### **2. Metode Pendekatan**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan content analysis, yaitu metode yang dilaksanakan dengan menganalisis sebuah dokumen atau himpunan data yang sifatnya normatif dengan mengkaji terkait pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan dalam Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.BDG dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13

---

<sup>24</sup> Soerdjono Soekanto, Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm 13-14.

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya diteliti dan dianalisis secara cermat dan tuntas.

### 3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian hukum, sumber dan jenis data yang digunakan penelitian ini mencakup beberapa bagian, diantaranya sebagai berikut:

#### a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang tidak menggunakan angka-angka.<sup>25</sup> Data kualitatif merupakan data yang berupa kata-kata tertulis yang digunakan untuk menggambarkan, atau menjelaskan yang berhubungan dengan suatu fakta fenomena yang terjadi dihubungkan dengan konsep penerapan hukum pada prakteknya.

#### 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) Sumber data primer adalah sebuah data yang langsung didapatkan dari sumber dan diberi kepada pengumpul data atau peneliti dalam sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya, yaitu berupa salinan Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.BDG

---

<sup>25</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hlm. 100.

2) Sumber data sekunder adalah data-data yang diperoleh melalui beberapa bahan hukum diantaranya ialah sebagai berikut:

a) Bahan Hukum Primer

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Penyelesaian Hubungan Industrial
- 4) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang mencakup mulai dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku, dan bahan-bahan yang berkaitan dan dapat memberikan penjelasan dari sumber data primer antara lain, teori-teori dari literatur-literatur, hingga pendapat dari para ahli yang berhubungan dengan permasalahan penelitian ini. Bahan hukum sekunder juga dapat diperoleh dari bahan kepustakaan dan perundang-undangan.

c) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang berasal dari media online yang digunakan sebagai bahan rujukan dan pengetahuan. Seperti kamus hukum, kamus KBBI, ensiklopedia, artikel, berita media online yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini.

- 3) Sumber data tersier adalah data-data yang memberikan petunjuk atau penjelasan bermakna terhadap bahan hukum primer dan sekunder dalam penelitian ini

#### **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. 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.

## 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.<sup>26</sup>

## 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. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif, yaitu analisis data yang memberikan suatu pembahasan dengan cara menafsirkan dan mengkaji data-data yang telah diperoleh. Setelah semua data primer ataupun sekunder telah terkumpul lengkap, kemudian Penulis

---

<sup>26</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian dan Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, 1993, hlm. 197.

mengklasifikasi atau mengelola data tersebut sesuai dengan urutan permasalahan pada topik yang diteliti, dimana hasilnya akan menjadi analisis penulis mengenai pemutusan hubungan kerja sepihak dalam Putusan Nomor 225/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.BDG berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Data yang sudah terkumpul kemudian dianalisis melalui langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Mengkaji semua data yang telah dikumpulkan dari berbagai sumber baik primer maupun sumber sekunder yang berkaitan dengan penelitian.
- b. Mengklasifikasi dari seluruh data yang telah dikumpulkan berdasarkan jenis data yang dibutuhkan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan dari penelitian.
- c. Menghubungkan data dengan teori yang sudah dikemukakan dalam kerangka pemikiran.
- d. Menyimpulkan hasil analisa dari data yang dianalisis dengan memperhatikan rumusan masalah penelitian.

## **6. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana suatu penelitian dilakukan. Lokasi penelitian ini penting karena dapat mempermudah penulis dalam menggali serta menemukan informasi yang terkait dengan masalah penelitian yang diambil, penulis memilih lokasi penelitian di beberapa tempat sebagai berikut:

- a. Penelitian Lapangan

- 1) Pengadilan Negeri Klas 1 A Khusus Bandung Jl. LL.RE. Martadinata No. 74-78 Cihapit, Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat. 40114.

b. Penelitian Kepustakaan

- 1) Perpustakaan Rachmat Djatnika UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Jl. A.H Nasution No. 105 Cipadung, Kecamatan Cibiru, Kota Bandung, Jawa Barat, 40614.
- 2) Perpustakaan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Jl. A.H Nasution No. 105, Cipadung, Kecamatan Cibiru, Kota Bandung, Jawa Barat, 40614.
- 3) Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat, Jl. Kawaluyan Indah III No. 4, Jatisari, Kecamatan Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat.

