

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pekerjaan merupakan hal terpenting yang sangat melekat dalam kehidupan manusia karena dengan bekerja seseorang akan mendapatkan upah berupa gaji dan jenjang karir, hal tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan untuk mencapai kehidupan yang lebih baik. Tidak dapat dipungkiri pada zaman modern ini, pekerjaan bukan dibutuhkan karena semata-mata seseorang hanya ingin mencukupi kebutuhannya saja, melainkan untuk dapat meningkatkan status sosial dari orang tersebut yang akan berdampak besar pula pada kehidupan dan gaya hidup yang dijalaninya.

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh atau pekerja, dengan bekerja mereka mendapatkan upah untuk biaya hidup. Karena bagaimanapun juga upah merupakan sarana untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja atau pegawai.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009) hlm. 107.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 1945<sup>2</sup> Pasal 27 ayat (2) mengatakan bahwa "Tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi manusia". Pasal tersebut dapat diartikan semua warga negara Indonesia yang ingin dan memiliki kemampuan dalam bekerja dapat diberikan suatu pekerjaan agar mendapatkan penghidupan yang layak sebagai bentuk pemberian hak yang dilindungi hukum.<sup>3</sup> Kemudian dalam Pasal 28D Ayat (2) juga menyatakan, bahwa "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja untuk memenuhi kebutuhan" demi keberlangsungan hidupnya.

Pengaturan tersebut menunjukkan adanya kewajiban negara atas perannya kepada rakyatnya, yaitu seorang tenaga kerja atau pekerja untuk dapat sebuah pekerjaan serta penghidupan yang adil dan layak, bukan hanya untuk bekerja tetapi bagaimana perlindungan yang adil bagi pekerja atas pekerjaannya sesuai dengan harkat dan martabat untuk kesejahteraan mereka.<sup>4</sup> Dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39 (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Menurut Pasal 1 Angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

---

<sup>2</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

<sup>3</sup> Muhammad Yasid Carina, Syawal Amry Siregar, "Tinjauan Tentang Hak-Hak Normatif Pekerja Bagi Tenaga Kerja Atas Dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Yang Mengalami Kesulitan Finansial (Studi pada PT. Macan Yaohan Medan)," Jurnal Retentum, 2022, 347–60, <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/retentum/article/view/2803>.

<sup>4</sup> Arinto Nugroho Ahmad Fahmi U.Z, "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pelanggaran Bersifat Mendesak Yang Terkualifikasi Perbuatan Pidana Tanpa Pemberitahuan," Novum: Jurnal Hukum, no. 35 (2021): 11–27, <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/novum/article/view/47606>.

ketenagakerjaan disebutkan bahwa: Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

Soepomo berpendapat hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang pekerja/buruh dan seorang pengusaha, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.<sup>5</sup>

Menurut Pasal 3 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebut Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dapat ditarik benang merah bahwa dalam Undang-Undang ini sebutan untuk istilah pekerja dengan istilah buruh adalah sama sehingga menjadi istilah pekerja/buruh. Dalam setiap hubungan hukum, terdapat kemungkinan terjadinya suatu perselisihan antara para pihak yang terlibat di dalamnya. Dalam hubungan hukum yang berlaku di bidang ketenagakerjaan, terdapat kemungkinan terjadi perselisihan berupa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha.

Hubungan hukum merupakan hubungan antara dua subjek hukum atau lebih berkaitan dengan hak dan kewajiban pada satu pihak berhadapan dengan kewajiban dan juga hak pada pihak lain. Hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan ditandai dengan ditandatanganinya Surat Perjanjian Kerja oleh kedua

---

<sup>5</sup> Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan - Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Djambatan, 1987) hlm. 1.

belah pihak.<sup>6</sup> Perjanjian kerja menurut Pasal 1 Angka 14 UU Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Terjadinya suatu perjanjian kerja merupakan permulaan dari berakhirnya suatu perjanjian kerja, atau pemutusan hubungan kerja.

Menurut pasal 1 (25) Undang Undang No 13 Tahun 2003 menyebutkan Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja/buruh. Pengakhiran untuk mendapatkan mata pencarian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan masa pengakhiran untuk biaya pengobatan, rekreasi, dan lain-lain. Undang-Undang 13 Tahun 2003 telah mengatur pedoman dan tata cara pemutusan hubungan kerja ini secara rinci.

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh, secara yuridis memiliki prinsip kebebasan di mana negara sebagai organ yang menjamin kesejahteraan rakyat tidak mengizinkan terjadinya perlakuan tidak adil kepada pekerja/buruh. Sehingga Pemutusan Hubungan Kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak dan harus dilakukan melalui perundingan terlebih dahulu, kemudian apabila hasil dari perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah

---

<sup>6</sup> Suhartoyo, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia," *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, 2014.

memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pengusaha dan pekerja membutuhkan payung hukum demi terciptanya perlindungan dan kepastian hukum dalam dunia kerja maka diperlukan adanya upaya perlindungan hukum dari pemerintah untuk tetap menjamin keadilan bagi pengusaha dan para pekerja. Yang mana dalam setiap tindakan yang dilakukan perusahaan dalam hal ini Pemutusan Hubungan Kerja harus sesuai dan tidak boleh bertentangan dengan syarat-syarat yang telah diatur oleh Undang-Undang.<sup>7</sup> Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, pengusaha dapat menggunakan beberapa alasan, yaitu: pekerja/buruh melakukan kesalahan, pekerja/buruh telah memasuki usia pensiun, pekerja meninggal dunia, pekerja tersangkut tindak pidana dan karena penutupan perusahaan. Sedangkan alasan pekerja/buruh mengajukan pemutusan hubungan kerja terhadap pengusaha adalah apabila pengusaha melakukan kesalahan berat terhadap pekerja.<sup>8</sup> Akan tetapi, hal ini juga didasari pada perselisihan yang terjadi dalam sebuah hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha. Semakin berkembangnya zaman semakin banyak alasan-alasan pemutusan hubungan kerja yang timbul.

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi atas keinginan pekerja maupun keinginan pihak perusahaan, tetapi pihak perusahaan lebih sering melakukan pemutusan hubungan kerja. Dalam hal ini pihak pekerja mengalami lebih banyak

---

<sup>7</sup> Agus Wijaya, Solechan, dan Suhartoyo, "Analisis Yuridis Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Setelah Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja," *Dipoenogoro Law Journal* 11, no. 2 (2022): 3, <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/dlr/>.

<sup>8</sup> Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan* (Jakarta: DSS Publising, 2006), hlm. 23.

kerugian daripada pihak perusahaan, oleh sebab itu Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja, ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 153 sampai dengan Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja .

Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi dapat disebabkan karena berbagai macam alasan seperti berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu, kemudian pekerja melakukan kesalahan yang dikategorikan berat, perusahaan bangkrut, pekerja meninggal, pekerja memasuki usia pensiun, sampai karena pekerja ditahan dan diputuskan bersalah dan Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena Alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang semakin banyak tersebut semakin merugikan pekerja karena tidak mempertimbangkan kerugian-kerugian yang dialami pekerja. Salah satu alasannya adalah Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Disharmoni. Pengertian Disharmoni menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kejanggalan atau ketidakselarasan yang terjadi dalam hubungan dua arah. Hubungan dua arah yang dimaksud disini adalah suatu hubungan antara pengusaha dan pekerja.

Contoh kasus perkara perselisihan hubungan industrial mengenai Pemutusan Hubungan Kerja alasan Disharmoni yang dimana dalam putusan tingkat pertama secara kronologisnya ini terjadi pada pekerja PT.Waringin Jaya Steel Indonesia yang diputus hubungan kerjanya karena para Penggugat diwakili oleh Pengurus Serikat Pekerja mengajukan permohonan perundingan perubahan status hubungan kerja kepada Tergugat Namun tidak mencapai kesepakatan, karena

Tergugat tidak bersedia menetapkan para Penggugat menjadi pekerja tetap. Selanjutnya Tergugat menerbitkan Surat Keterangan Nomor 0231/HRD-UMUM/SK/VIII/2021, Nomor 0232/HRD-UMUM/SK/XI/2021, yang pada pokoknya menerangkan Penggugat Samad Abdullah dan Penggugat Sodik Hidayat dan juga Penggugat Kusmana Syarifudin dan Penggugat Bayu Adriansyah tidak diperkenankan masuk ke lokasi Perusahaan Tergugat.

Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, menerbitkan Surat Nomor 560/2963/UPTD Wil.II/IX/2021, yang pada pokoknya terdapat 26 (dua puluh enam) orang yang bekerja pada Tergugat sebagai pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, namun tidak dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat. pada tanggal 8 Nopember 2021, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, menerbitkan Surat Nomor 560/3714/UPTD Wil.II/XI/2021, yang pada pokoknya memberitahukan bahwa pada tanggal 15 September 2021, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan telah menerbitkan Nota Pemeriksaan Khusus Nomor: 560/3199/UPTD Wil. II/IX/2021 untuk Tergugat.

Tanggal 27 Desember 2021, Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi menerbitkan Anjuran Nomor 565/3268/Disnaker, yang pada pokoknya antara lain menganjurkan hubungan kerja antara Tergugat dengan para Penggugat demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan mempekerjakan kembali para Penggugat sebagaimana telah ditegaskan dalam Surat Mediator Hubungan Industrial pada Dinas

Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi Nomor 565/299/Disnaker tanggal 13 Januari 2022. Bahwa perkara a quo telah diupayakan penyelesaiannya melalui bipartit dan mediasi sebagaimana yang diamanatkan ketentuan Pasal 3 ayat (1) dan Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, namun tidak mencapai kesepakatan sebagaimana ditegaskan dalam Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial oleh Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi tanggal 18 Februari 2022. Oleh karenanya, maka para Penggugat mengajukan gugatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ke Pengadilan Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Bahwa dengan berpedoman pada ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (4), ayat (5), dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 PT.Waringin Jaya Steel Indonesia yang perjanjian secara lisan dengan PKWT serta waktunya melebihi ketentuan yang diatur dalam pasal 10 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 namun tidak dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat maka berubah menjadi PKWTT

Kasus Kasasi Putusan Nomor 357 K/Pdt.Sus-PHI/2023 Majelis hakim dalam amar putusannya memutus terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja dengan pertimbangan hubungan kerja dengan disharmoni. Yang menjadi masalah dalam putusan mahkamah agung ini hakim memutus dengan alasan disharmoni tanpa adanya penjelasan yang jelas terhadap disharmoni. Selain itu dengan adanya putusan seperti tersebut di atas terlihat bahwa hak atas kepastian kerja yang seharusnya dimiliki oleh setiap pekerja/buruh, dan merupakan amanat dari UU Ketenagakerjaan tidak dapat terwujud dikarenakan pertimbangan dari majelis

hakim semata. Terlebih dari itu, menjadi penyebab terganggunya rasa keadilan bagi pekerja/buruh yang menjadi pihak dalam perkara tersebut. yang dimana dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja tidak ada Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan disharmoni. Oleh karena itu menyebabkan semakin mudahnya pekerja untuk mengalami Pemutusan Hubungan Kerja. Hal ini tentunya akan merugikan pekerja dan menguntungkan pengusaha.

Berdasarkan penjelasan latar belakang, sebagai tanggung jawab akademik akan ditindaklanjuti dengan penelitian yang berjudul: **“Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja PT Waringin Jaya Steel Indonesia Dihubungkan Dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus Putusan Nomor: 157/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Bdg Juncto Putusan Mahkamah Agung Nomor 357 K/Pdt.Sus-PHI/2023 )”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja PT Waringin Jaya Steel Indonesia Dihubungkan Dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana Pertimbangan Hukum Majelis Hakim Dalam Putusan Nomor: 157/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Bdg Juncto Putusan Mahkamah Agung Nomor 357 K/Pdt.Sus-PHI/2023 yang menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja PT Waringin Jaya Steel Indonesia ?

### **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. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Untuk mengetahui Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja PT Waringin Jaya Steel Indonesia Dihubungkan Dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui Pertimbangan Hukum Majelis Hakim Dalam Putusan Nomor: 157/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Bdg Juncto Putusan Mahkamah Agung Nomor 357 K/Pdt.Sus-PHI/2023 yang menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja PT Waringin Jaya Steel Indonesia

### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat diharapkan memberikan kegunaan sebagai berikut:

#### **i. Manfaat Teoritis**

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

#### **ii. Manfaat Praktis**

Diharapkan dengan penelitian ini agar dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran bagi profesi/ praktisi hukum dan memperluas pengetahuan tentang pekerja yang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja.

## **E. Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### **1. Teori Kepastian Hukum**

Teori kepastian hukum merupakan salah satu dari tujuan hukum dan dapat dikatakan bahwa kepastian hukum merupakan bagian dari upaya untuk dapat mewujudkan keadilan. Kepastian hukum sendiri memiliki bentuk nyata yaitu pelaksanaan maupun penegakan hukum terhadap suatu tindakan yang tidak memandang siapa individu yang melakukan. Melalui kepastian hukum, setiap orang mampu memperkirakan apa yang akan ia alami apabila ia melakukan suatu tindakan hukum tertentu.

Kepastian hukum pun diperlukan guna mewujudkan prinsip-prinsip dari persamaan dihadapan hukum tanpa adanya diskriminasi. Dari kata kepastian, memiliki makna yang erat dengan asas kebenaran. Artinya, kata kepastian dalam kepastian hukum merupakan suatu hal yang secara ketat dapat disilogisme dengan cara legal formal. Dengan kepastian hukum, maka akan menjamin seseorang dapat melakukan suatu perilaku yang sesuai dengan ketentuan dalam hukum yang berlaku dan begitu pula sebaliknya. Tanpa adanya kepastian hukum, maka seorang individu tidak dapat memiliki suatu ketentuan baku untuk menjalankan suatu perilaku. Sejalan dengan tujuan tersebut, Gustav Radbruch pun menjelaskan bahwa kepastian hukum merupakan salah satu tujuan dari hukum itu sendiri.

Gustav Radbruch menjelaskan<sup>9</sup>, bahwa dalam teori kepastian hukum yang ia kemukakan ada empat hal mendasar yang memiliki hubungan erat dengan makna dari kepastian hukum itu sendiri, yaitu sebagai berikut.

- a. Hukum merupakan hal positif yang memiliki arti bahwa hukum positif ialah perundang-undangan.
- b. Hukum didasarkan pada sebuah fakta, artinya hukum itu dibuat berdasarkan pada kenyataan.
- c. Fakta yang termaktub atau tercantum dalam hukum harus dirumuskan dengan cara yang jelas, sehingga akan menghindari kekeliruan dalam hal pemaknaan atau penafsiran serta dapat mudah dilaksanakan.
- d. Hukum yang positif tidak boleh mudah diubah.

Pendapat Gustav Radbruch mengenai kepastian hukum tersebut, didasarkan pada pandangannya mengenai kepastian hukum yang berarti adalah kepastian hukum itu sendiri. Gustav Radbruch mengemukakan, bahwa kepastian hukum adalah salah satu produk dari hukum atau lebih khususnya lagi merupakan produk dari perundang-undangan.<sup>10</sup>

Berdasarkan pendapat dari Gustav Radbruch mengenai kepastian hukum, hukum merupakan hal positif yang mampu mengatur kepentingan setiap manusia yang ada dalam masyarakat dan harus selalu ditaati meskipun, hukum positif tersebut dinilai kurang adil. Lebih lanjut, kepastian hukum merupakan keadaan yang pasti, ketentuan maupun ketetapan.

---

<sup>9</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2012) hlm. 19.

<sup>10</sup> Ibid, hlm. 20.

Secara fundamental hukum haruslah bersifat pasti dan adil. Maksudnya, hukum yang pasti adalah sebagai pedoman kelakuan serta adil adalah pedoman kelakuan yang harus menunjang antara suatu tatanan dan dinilai wajar. Hanya dengan bersifat pasti dan adil, maka hukum pada dijalankan sesuai dengan fungsi yang dimilikinya.

## 2. Teori Perlindungan Hukum

Teori Perlindungan Hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek perlindungan hukum dalam bentuk perangkat hukum.<sup>11</sup> Teori perlindungan hukum dari Philipus M. Hadjon mengemukakan teori perlindungan hukum bagi rakyat yang mencakup tindakan preventif dan represif oleh pemerintah. Dalam teori tersebut, terdapat dua jenis perlindungan hukum<sup>12</sup> yaitu:

### a. 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.

### b. 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

---

<sup>11</sup> Rahardjo, Op Cit, hlm. 54.

<sup>12</sup> Philipus M. Hadjon, *“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.

hukum represif bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi para pekerja atau buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak adil atau tidak sah.

Perlindungan hukum terhadap pekerja pada umumnya merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 amandemen ke IV tertulis “ Tiap-Tiap Warga Negara Berhak Atas Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak Bagi Kemanusiaan”. Intinya dalam melaksanakan hubungan kerja, semua warga negara berhak untuk hidup dan bekerja secara bermartabat, tanpa didiskriminasi. Hak untuk bekerja (Right To Work) dan hak untuk bekerja (Right To Work) bukan hanya hak sosial ekonomi saja.<sup>13</sup>

Menurut pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diberikan definisi sebagai berikut:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan upah dan perintah” (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003).

Penjelasan pasal di atas, yang menjadi dasar-dasar dalam hubungan kerja yakni perjanjian, setelah timbul perjanjian tersebut muncul unsur pekerjaan, seperti hak kewajiban dan perintah. Dalam peraturan ketenagakerjaan mengatur bahwa hubungan kerja maupun pemutusan kerja karena suatu hal tertentu yang dengan demikian pemutusan antara tenaga kerja dan perusahaan. Dalam pemberhentian

---

<sup>13</sup> A. Zaeni, *Hukum kerja: Hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2008).

tersebut perusahaan tidak dapat sewenang-wenang secara sepihak yang dengan karena alasan-alasan tertentu setelah dilakukan upaya-upaya untuk mencegah pemberhentian tersebut.

Menurut pasal 151 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 menjelaskan sebagai berikut:

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

- 1) 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.
- 2) 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 hubungan industrial.

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

Langkah-Langkah Penelitian digunakan untuk menguraikan bagaimana suatu penelitian Hukum itu dilakukan.<sup>14</sup> Langkah-langkah yang di ambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Spesifikasi Penelitian**

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis, yaitu penelitian yang merupakan prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau menuliskan keadaan subjek atau objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta yang tampak.<sup>15</sup> Deskriptif analisis dalam penelitian ini menjelaskan fakta-fakta yang ada dalam pemutusan hubungan kerja yang mengatur mengenai

<sup>14</sup> Bambang Waluyo, *Penelitian Dalam Praktek* (Jakarta: PT. Sinar Grafika, 1996) hlm. 17.

<sup>15</sup> Soejono & Abdurrahman, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003) hlm. 23.

Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja PT Waringin Jaya Steel Indonesia Dihubungkan dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus Putusan Nomor: 157/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Bdg Juncto Putusan Mahkamah Agung Nomor 357 K/Pdt.Sus-PHI/2023) untuk selanjutnya dilakukan analisis terhadap hal tersebut agar dapat ditarik suatu kesimpulan dan rekomendasi yang tepat.

## **2. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan 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.<sup>16</sup> Pendekatan Penelitian ini diambil berdasarkan latar belakang yang telah dibuat.

## **3. Jenis dan Sumber Data**

### **a. Jenis Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif yaitu data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau ucapan objek yang sedang diamati yang diperoleh dari fenomena dan gejala social dimasyarakat

---

<sup>16</sup> Jonaedi Efendi, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris* (Depok: Prenanda Media, 2016).

serta data kualitatif dari sumber hukum primer dan sumber hukum sekunder.<sup>17</sup>

b. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi 2 yaitu:

1) Sumber data primer

Sumber data primer adalah yang diperoleh secara langsung dari masyarakat atau lapangan terkait yang berhubungan dengan penelitian ini berdasarkan hasil wawancara atau observasi secara langsung.

2) Sumber data sekunder merupakan data yang pada umumnya telah dalam keadaan siap terbuat (Ready Made) dan data sekunder bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas.<sup>18</sup> Data tersebut berupa :

a) Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum yang diperoleh dengan cara mengkaji peraturan Perundang-undangan yang digunakan adalah Peraturan perundang-undangan yang memiliki kaitan dengan penelitian yang dilakukan. Dalam hal ini peraturan perundang-undangan tersebut yang akan digunakan adalah peraturan perundang-undangan seperti:

---

<sup>17</sup> Imam dan Tobroni Suprayogo, *Metodologi Penelitian Sosial-Agama* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001) hlm. 44.

<sup>18</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana, 2010) hlm. 140.

- a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
  - b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
  - c. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Penyelesaian Hubungan Industrial
  - d. Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
  - e. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja
- b) Bahan Hukum Sekunder, bahan hukum sekunder biasanya berupa pendapat hukum, doktrin, teori-teori yang diperoleh dari literature hukum, hasil penelitian, artikel ilmiah, maupun website yang terkait dengan penelitian. Bahan hukum sekunder pada dasarnya digunakan untuk memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Dengan adanya bahan hukum sekunder, maka penelitian akan terbantu untuk memahami atau menganalisis bahan hukum primer. Bahan hokum sekunder juga dapat berupa wawancara, ataupun data yang didapat dari temuan lapangan, hal tersebut karena digunakan sebagai pendukung untuk memperjelas bahan hukum primer.

- c) Sumber data yang diperoleh secara langsung dari lapangan atau dari pihak-pihak yang terkait yang juga berhubungan dengan penelitian ini berdasarkan hasil wawancara atau observasi secara langsung.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan dalam melakukan penelitian, dibutuhkan kemampuan untuk memilih, menyusun teknis, dan alat pengumpul data yang relevan. Karena kecermatan dalam memilih dan menyusun teknik serta alat pengumpul data akan berpengaruh secara obyektif pada hasil penelitian.<sup>19</sup> Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini 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.<sup>20</sup> Melalui teknik ini berusaha untuk mendapatkan data dengan cara membaca, mempelajari bahan hukum (law material) dan menganalisa berbagai tulisan yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian terkait Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja PT Waringin Jaya Steel Indonesia Dihubungkan dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus

---

<sup>19</sup> Ibid, hlm. 44.

<sup>20</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Cet 1 (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2004) hlm. 82.

Putusan Nomor: 157/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Bdg Juncto Putusan Mahkamah Agung Nomor 357 K/Pdt.Sus-PHI/2023).

b. Studi Lapangan

Studi Lapangan adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan sengaja, sistematis mengenai fenomena social dan gejala-gejala untuk kemudian dilakukan pencatatan dalam kaitannya dengan penelitian ini langsung terjun ke lapangan menjadi partisipan untuk menemukan dan mendapatkan data yang berkaitan dengan penelitian.

Metode Penelitian Lapangan terdiri dari :

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 tak terstruktur sering juga disebut wawancara mendalam, wawancara intensif, wawancara kualitatif, dan wawancara terbuka (openended interview), wawancara etnografis.<sup>21</sup> Wawancara mendalam dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada informan dan responden guna mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Pemilihan teknik wawancara mendalam ini didasarkan atas kelebihan

---

<sup>21</sup> Mulyana Deddy, *Metodologi Penelitian Kualitatif. Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya* (Bandung: Rosda, 2001) hlm. 180.

teknik itu sendiri, yakni dapat memasuki dunia pikiran dan perasaan responden. Sebagai suatu metode ilmiah, metode wawancara secara umum dan wawancara mendalam pada khususnya, lazim digunakan untuk melacak berbagai gejala tertentu dari perspektif orang-orang yang terlibat (the actor own perspective) dengan menggunakan metode interview peneliti dapat to learn about things that cannot be observed directly by other means (dapat mempelajari hal-hal yang tampaknya memang tidak dapat dilacak dengan menggunakan cara atau metode lain). Melalui wawancara mendalam diharapkan peneliti dapat menggali informasi sedalam dan seluas mungkin dari informan.

c. Studi Dokumentasi

Studi dokumen yaitu pengumpulan data dan informasi dari buku, internet, maupun arsip-arsip berupa putusan hakim terkait Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja PT Waringin Jaya Steel Indonesia Dihubungkan dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus Putusan Nomor: 157/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Bdg Juncto Putusan Mahkamah Agung Nomor 357 K/Pdt.Sus-PHI/2023) dan dokumen lain yang menunjang terhadap penelitian yang dilakukan.

**5. Analisis Data**

Analisis data merupakan langkah selanjutnya untuk mengolah hasil penelitian menjadi sebuah laporan, data yang diperoleh, dikerjakan, dan dimanfaatkan sedemikian rupa sehingga dapat menyimpulkan persoalan yang ada.

Teknik pengumpulan data yang digunakan sesuai dengan metode dan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif dicirikan oleh:

- a. Lebih berorientasi pada kasus dan konsan teks, misalnya sifat unik, lain, urgen, menakjubkan, atau mungkin memilukan.
- b. Lebih dimaksudkan untuk memberikan gambaran atau pemahaman mengenai gejala (dari perspektif subjek atau aktor), membuat teori.
- c. Lebih menekankan pada materi diskursif serta konversi ke dalam materi diskursif dari materi-materi nondiskursif.
- d. Kerap kali bersifat siklis dan fleksibel dan sangat memerhatikan konteks yang ada berkenaan dengan kategori-kategori yang digunakan.<sup>22</sup>

## 6. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan antara lain sebagai berikut:

- a. Lokasi Penelitian Lapangan
  - 1) PT Waringin Jaya Steel Indonesia  
 Jl. Raya Bekasi Karawang, Waringinjaya, Kec. Kedungwaringin,  
 Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17450.
  - 2) Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1 A Khusus  
 Jl. LL.RE. Martadinata No. 74-78 Cihapit, Bandung Wetan, Kota  
 Bandung, Jawa Barat. 40114.
  - 3) Pengadilan Hubungan Industrial/Tipikor  
 Jl. Surapati No 47 Sadang Serang, Kecamatan Coblong, Bandung.  
 40132.

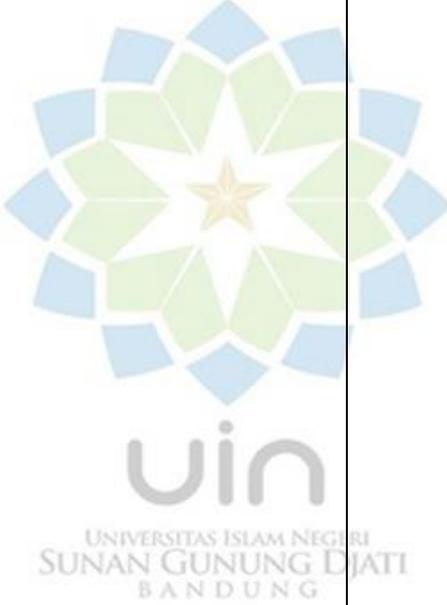
<sup>22</sup> Pawito, *Penelitian Komunikasi Kualitatif* (Yogyakarta: LKIS, 2007) hlm. 44.

b. Lokasi Perpustakaan

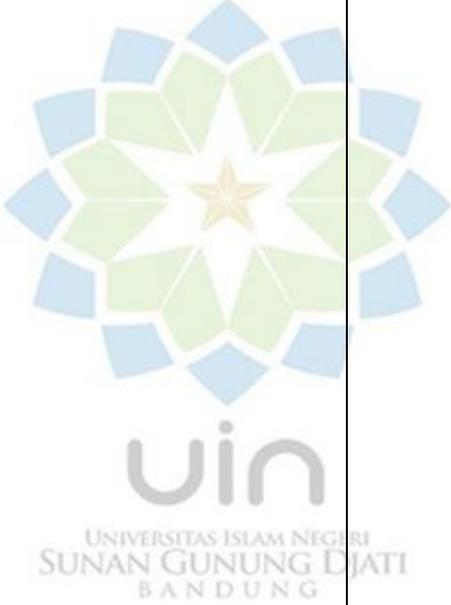
- 1) Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung  
Jl. A.H. Nasution No.105, Cipadung, Cibiru, Kota Bandung, Jawa Barat. 40614.
- 2) Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat  
Jl. Kawaluyaan Indah II No. 4, Jatisari, Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat. 40286

**G. Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Imas Siti Salamah, 2021	Analisis yuridis terhadap pekerja/buruh yang diputus hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan dihubungkan dengan undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan jo undang-undang no.11 tahun 2020 tentang cipta kerja: Studi kasus putusan	Penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji tentang phk	Penelitian tersebut dengan penelitian ini terdapat pada objek dan penelitian. Dalam penelitian ini fokus pada

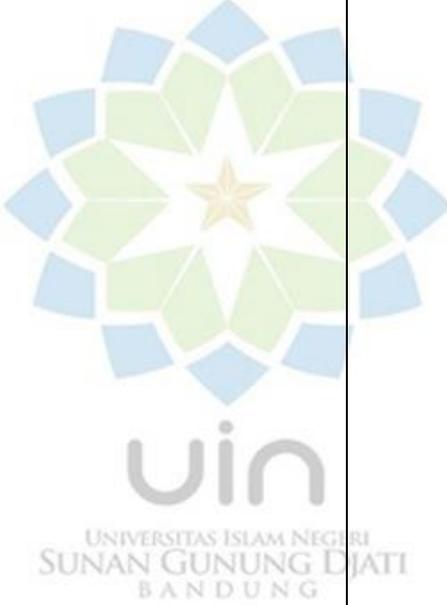
		<p>no.196/PDT.SUS.PHI/2019/P N.BDG pada PT. Dae Hwa Indonesia.</p> 	<p>Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja PT Waringin Jaya Steel Indonesia Dihubungkan Dengan Undang- undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus Putusan Nomor: 157/Pdt.Sus- PHI/2022/PN Bdg Juncto Putusan Mahkamah Agung Nomor</p>
--	--	--	--

				357 K/Pdt.Sus- PHI/2023 )
2	Mahfudz Sidik, 2021	Analisis Yuridis Terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Yang Menggunakan Pertimbangan Disharmonis Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja “Studi Kasus Putusan Nomor: 143/Pdt.sus- PHI/2016/PN.Bdg jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor: 786 K/Pdt.Sus-PHI/2017”.	Penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji tentang Pertimbang an Disharmoni s Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja	Penelitian tersebut dengan penelitian ini terdapat pada objek dan penelitian. Dalam penelitian ini fokus pada Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja PT Waringin Jaya Steel

		 <p>The logo of Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung features a central golden star surrounded by a circular arrangement of green and blue geometric shapes. Below the graphic, the text 'uin' is written in a large, lowercase, sans-serif font, followed by 'UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG' in a smaller, uppercase, sans-serif font.</p>	<p>Indonesia</p> <p>Dihubungkan</p> <p>Dengan</p> <p>Undang-undang</p> <p>Nomor 6</p> <p>Tahun 2023</p> <p>Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus Putusan Nomor: 157/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Bdg Juncto Putusan Mahkamah Agung Nomor 357 K/Pdt.Sus-PHI/2023 )</p>
--	--	---	---

3	Raden Rifki Roni Firdaus, 2022	<p>Analisis Kasus PT. Sari Boga Lestari Atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid19 (Putusan Nomor. 322/Pdt.Sus- PHI/2020/PN.JKT.PST)”</p> 	<p>Penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)</p>	<p>Penelitian tersebut dengan penelitian ini terdapat pada objek dan penelitian. Dalam penelitian ini fokus pada Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja PT Waringin Jaya Steel Indonesia Dihubungkan Dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023</p>
---	--------------------------------	---	---	--

				Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus Putusan Nomor: 157/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Bdg Juncto Putusan Mahkamah Agung Nomor 357 K/Pdt.Sus-PHI/2023 )
4	Mimar Rafi Rizkilla Syafrudin, 2023	Perlindungan Hukum terhadap korban pemutusan hubungan kerja dihubungkan dengan pasal 153 Undang-Undang no. 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja : Studi kasus di Disnakertrans Provinsi Jawa Barat	Penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji tentang Pemutusan	Penelitian tersebut dengan penelitian ini terdapat pada objek dan penelitian. Dalam penelitian ini

		 <p>u i n UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG</p>	<p>Hubungan Kerja (PHK)</p>	<p>fokus pada Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja PT Waringin Jaya Steel Indonesia Dihubungkan Dengan Undang- undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus Putusan Nomor: 157/Pdt.Sus- PHI/2022/PN Bdg Juncto Putusan Mahkamah</p>
--	--	--	-------------------------------------	---

				Agung Nomor 357 K/Pdt.Sus- PHI/2023 )
5	Dina Firdaus, 2018	Pelaksanaan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Lisan Terhadap Pekerja PKWT atau PKWTT di Sektor Pelayaran Oleh PT Internusa Bahari Persada, Suatu Putusan Mahkamah Agung Nomor 52 K/Pdt.Sus- PHI/2018	Penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	Penelitian tersebut dengan penelitian ini terdapat pada objek dan penelitian. Dalam penelitian ini fokus pada Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja PT Waringin Jaya Steel

				Indonesia Dihubungkan Dengan Undang- undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus Putusan Nomor: 157/Pdt.Sus- PHI/2022/PN Bdg Juncto Putusan Mahkamah Agung Nomor 357 K/Pdt.Sus- PHI/2023 )
--	--	--	--	--

Penelitian terdahulu di atas, terdapat perbedaan yang mencolok seperti obyek yang di teliti, dimana kelima penelitian di atas lebih berfokus kepada analisis

yuridis, perlindungan dan pelaksanaan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan penelitian ini berfokus terhadap Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja PT Waringin Jaya Steel Indonesia Dihubungkan Dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Ketenagakerjaan serta Pertimbangan Hukum Majelis Hakim Dalam Putusan Nomor: 157/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Bdg Juncto Putusan Mahkamah Agung Nomor 357 K/Pdt.Sus-PHI/2023 yang menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja PT Waringin Jaya Steel Indonesia.

