

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia telah mengatur secara tegas dan jelas mengenai tenaga kerja yang di jamin oleh Konstitusi, sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar tahun 1945 yang berbunyi : *“setiap orang berhak bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja”*.¹ Untuk itu, maka hak dari para pekerja juga dapat dikategorikan sebagai salah satu bagian dari hak asasi manusia yang tidak dapat diabaikan.

Selain itu juga, Hukum Ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun arti mengenai ketenagakerjaan terdapat dalam Pasal 1 angka 1 yang berbunyi : *“Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja”*. Sedangkan arti dari Tenaga Kerja secara jelas terlihat dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi : *“Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”*.

Dengan demikian mengenai aturan hukum tersebut diatas, maka memiliki dampak untuk dapat mendayagunakan dan memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi serta mewujudkan pemerataan kesempatan

kerja bagi tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan Nasional dan Daerah demi berlangsungnya kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.¹

Dalam perkembangan di Negara Indonesia apabila membahas terkait tenaga kerja, maka tidak akan bisa jauh dari yang melakukan pekerjaan, yaitu pekerja/buruh dan terkait Perusahaan disebut sebagai pengusaha dalam Hukum Ketenagakerjaan. Hal mana bila dilihat secara hukum berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengusaha adalah setiap orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan yang ukan miliknya serta yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengusaha adalah setiap orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan yang ukan miliknya serta yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1. Elvira Rahayu, Hukum Ketenagakerjaan-Ketahui Hukumnya, diakses dari <https://elvira.rahayupartners.id/id/know-the-rules/manpower-law> pada tanggal 19 Juli 2022.

Kemudian bila dikaitkan dengan hubungan kerja yang dilakukan antara pengusaha dan pekerja/buruh didasarkan dengan adanya perjanjian kerja. Namun yang perlu diingat didalam membuat perjanjian kerja yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja/buruh wajib memuat unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian dapat diartikan *Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah*, sebagaimana dimaksud dalam *Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Terhadap hubungan kerja sendiri terbagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu Hubungan Kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap dan Hubungan Kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau pekerja tidak tetap/kontrak (outsourcing).

Fakta mana memperlihatkan berdasarkan *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* telah mengatur mengenai Hubungan Kerja, sebagaimana terdapat dalam Bab IX pada Pasal 50 s/d 66. ²

Selain itu juga, terdapat dalam *Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*. ³

Dalam perkembangan yang terjadi di Indonesia, apabila membahas terkait Perusahaan, maka tidak terlepas dari yang namanya pekerja/buruh,

2. Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 50 s/d 66

3. Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Istirahat dan Waktu Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Pasal 1 angka 1.

dimana pekerja/buruh saat ini dapat dikatakan sebagai salah satu elemen utama dalam suatu sistem kerja di Perusahaan. Atas dasar itulah maka Perusahaan sangat membutuhkan pekerja/buruh sebagai tenaga kerja. Hal mana bila dilihat dalam perkembangan saat ini pekerja/buruh menjadi pilar utama atau garda terdepan dalam suatu Perusahaan. Namun hal berbeda terjadi dalam dunia tenaga kerja di Indonesia, ketika tahun 1998 yang menjadi momen bersejarah dan tidak akan terlupakan mengenai krisis moneter yang mengakibatkan banyaknya Perusahaan yang bangkrut dan tutup dikarenakan mengalami kepailitan, sehingga berdampak kepada tenaga kerja umumnya kepada pekerja/buruh atau karyawan pada Perusahaan yang terkena dampak tersebut, sehingga dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disingkat PHK).

Terhadap permasalahan PHK merupakan suatu peristiwa yang sangat tidak diharapkan, terutama bagi pekerja/buruh yang berakibat akan kehilangan pekerjaan yang menjadi mata pencaharian dalam kehidupan sehari-hari guna untuk mencari nafkah sebagai kepala keluarga yang menjadi tumpuan atau tulang punggung keluarga. Atas dasar hal tersebut, maka semua pihak baik itu Pemerintah, pengusaha, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh bersama-sama harus mengupayakan dengan segala cara agar tidak terjadi PHK, sebagaimana telah diatur dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bila dilihat secara hukum terkait hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha terjadi apabila telah menandatangani perjanjian kerja. Terhadap perjanjian kerja telah diatur secara tegas didalam Pasal 1 angka 14 Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi : *“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”*.

Selain itu juga, diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 pada Pasal 1 angka 9 yang berbunyi : *“Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”*.

Selain itu juga, diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 pada Pasal 1 angka 9 yang berbunyi : *“Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”*. Dengan demikian maka dari pengertian perjanjian kerja tersebut, Penulis mengartikan terdapat hubungan antara pekerja/buruh dan. Terhadap syarat kerja tersebut, berkaitan dengan pengakuan terhadap Serikat Pekerja/Serikat Buruh sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah upah.

Dengan demikian maka dari pengertian perjanjian kerja tersebut, Penulis mengartikan terdapat hubungan antara pekerja/buruh dan. Terhadap syarat kerja tersebut, berkaitan dengan pengakuan terhadap Serikat Pekerja/Serikat Buruh sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah upah.

Kemudian terhadap Serikat Pekerja/Serikat Buruh telah diatur dalam *Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* yang berbunyi : *“Serikat pekerja/serikat buruh adalah*

organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya”. Dan disamping itu juga, diatur dalam *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 pada Pasal 1 angka 5* mengenai Serikat Pekerja/Serikat Buruh.⁴

Terhadap Peraturan dimaksud memiliki arti perkumpulan beberapa orang pekerja/buruh sehingga menjadi organisasi yang dikenal dahulu bernama FBSI (*Federasi Buruh Seluruh Indonesia*) dan sekarang menjadi SPSI (*Serikat Pekerja Seluruh Indonesia*) yang berfungsi apabila ada hal-hal permasalahan yang berkaitan dengan pekerja/buruh yang di PHK (*Pemutusan Hubungan Kerja*), terutama tentang perselisihan hubungan Industrial dengan pengusaha, maka Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat membantu untuk melakukan penyelesaian secara musyawarah kekeluargaan dan tidak dapat bertindak atas nama mewakili/mendampingi Pekerja/Buruh sampai ke Pengadilan (*litigasi*), hanya sebatas diluar Pengadilan (*non litigasi*).

Pemutusan Hubungan Kerja sering dikenal dengan arti PHK, yang biasanya dilakuka oleh Pengusahaan kepada Pekerja/Buruh. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat dalam Pasal 1 angka 25 yang secara tegas berbunyi : “*Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang*

5. *Ibid*, hal. 4, Pasal 1 angka 5

mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dari pengusaha”.

Dan juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang terdapat dalam Pasal 1 angka 15 secara jelas berbunyi : *“Pemutusan Hubungan Kerja adalah Pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha”.* Dengan demikian PHK (*Pemutusan Hubungan Kerja*) dapat terjadi apabila Pengusaha dan Pekerja/Buruh yang berstatus tetap atau sekarang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dikenal sebagai PKWTT (*Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu*), yang telah melewati masa percobaan selama 3 (tiga) bulan.

Namun berbeda halnya dalam Pasal 151 ayat 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang secara tegas dan jelas menyatakan: *“Pengusaha, Pekerja, Serikat Pekerja, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”.*

Selain itu juga, diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya (Outsourcing), Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang merupakan peraturan turunan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur tentang PHK (*Pemutusan Hubungan Kerja*) bagi Perusahaan dan Pekerjanya diatur dalam Pasal 36 s/d 59.⁵

5. Indonesia, *Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, Pasal 36 s/d 59

Dengan demikian apabila terjadi perselisihan hak antara Pekerja dan Pengusaha, maka secara hukum Perselisihan Hak tersebut diatur secara tegas dan jelas dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi : *“Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”*. Dalam setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi biasanya karena kurangnya komunikasi antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha. Pihak pekerja/buruh yang diposisikan sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan sehingga dianggap sebagai pihak yang lemah dan rentan terhadap penyimpangan setiap peraturan yang terkadang tidak berpihak kepada pekerja/buruh.

Dalam hal ini bila dikaitkan dengan kasus yang akan dilakukan penelitian oleh Penulis berdasarkan Putusan No.19/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JMB tertanggal 14 Desember 2022, dimana selaku Penggugat I bernama Maryono Penggugat II bernama Roni Febriyanto Siregar, Penggugat III bernama Rachmat Ario, Penggugat IV bernama Ahmad Muhlis, Penggugat V bernama Dedy Rivandi, Penggugat VI bernama Subari, Penggugat VII bernama Kaharuddin dan Penggugat VIII bernama Indra Kurniawan, yang selanjutnya disebut Para Penggugat mengajukan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial terhadap PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk selaku Tergugat yang terdaftar dan

tereger dengan perkara Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JMB. tertanggal 15 September 2022 di Pengadilan Negeri Jambi.

Terhadap masing-masing dari Para Penggugat dahulunya selaku mantan karyawan/pekerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk (Tergugat) dengan status hubungan kerja adalah sebagai pekerja tetap atau pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan masa kerja bervariasi mulai dari masa kerja 2 (dua) tahun lebih sampai dengan masa kerja 5 (lima) tahun lebih dan kurang dari 6 (enam) tahun, antara lain Penggugat I dengan masa kerja 5 (lima) tahun 11 bulan, upah sejumlah Rp. 3.712.000, Penggugat II dengan masa kerja 4 (empat) tahun 8 bulan, dan upah Rp.3.562.000,-, Penggugat III dengan masa kerja 4 (empat) tahun, upah Rp.3.180.000,- Penggugat IV dengan masa kerja 3 (tiga) tahun 6 bulan, upah Rp.3.180.000,- Penggugat V dengan masa kerja 2 (dua) tahun 2 bulan, upah Rp.3.180.000,- Penggugat VI dengan masa kerja 5 (lima) tahun 11 bulan dan Upah Rp. 3.712.000,-, Penggugat VII dengan masa kerja 3 (tiga) tahun 9 bulan dan upah Rp. 3.712.000,- dan Penggugat VIII dengan masa kerja 3 (tiga) tahun dan 4 bulan dan upah yang diterima sejumlah Rp. 3.313.000,-.

Dalam Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JMB. tertanggal 14 Desember 2022 yang menjadi pokok Perselisihan Hubungan Industrial, karena Tergugat didalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang proses, namun hanya memberikan hak Para Penggugat berupa uang penggantian hak dan uang pisah yang telah dibayarkan tertanggal 23 Februari 2022 kepada

masing-masing rekening Para Penggugat. Atas dasar itulah maka Para Penggugat mengajukan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial kepada Tergugat di Pengadilan Negeri Jambi.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Secara Sepihak dan tanpa Memperhatikan Hak (Studi Kasus Putusan No.19/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JMB.)”**.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka pada rumusan masalah ini Penulis akan mengemukakan beberapa rumusan masalah yang merupakan inti dari pokok permasalahan adalah sebagai berikut :

1. Faktor apa yang menyebabkan terjadinya PHK (*Pemutusan Hubungan Kerja*) secara sepihak dan tanpa memperhatikan hak berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JMB. ?
2. Apa yang menjadi pertimbangan hukum hakim didalam memutus sengketa PHK (*Pemutusan Hubungan Kerja*) secara sepihak dan tanpa memperhatikan hak berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JMB. ?

C. Pembatasan Masalah

Bahwa Penulis akan meneliti hanya sebatas yang terkait dengan tinjauan Yuridis Terhadap tenaga kerja yang di PHK (Pemutusan hubungan Kerja)

secara sepihak dan tanpa memperhatikan hak di dasarkan pada putusan Pengadilan NO 19 /Pdt.Sus-PH/2022/Pn,Jmb.

D. Tujuan Penelitian

Untuk mendapatkan data dan informasi yang berkaitan dengan Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Secara Sepihak dan tanpa Memperhatikan Hak berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JMB. dengan rincian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor apa yang menyebabkan terjadinya PHK (*Pemutusan Hubungan Kerja*) secara sepihak dan tanpa memperhatikan hak berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JMB. ?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pertimbangan hukum hakim didalam memutus sengketa PHK (*Pemutusan Hubungan Kerja*) secara sepihak dan tanpa memperhatikan hak berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JMB. ?

E. Kerangka Konseptual

Suatu Kerangka dari kumpulan terkait dengan yang akan diteliti dan diuraikan dalam penulisan Skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Tinjauan Yuridis

Bila dilihat dari tinjauan segi hukum tinjauan yuridis memiliki arti suatu kajian yang membahas mengenai jenis tindak pidana yang terjadi, terpenuhi atau tidaknya unsur-unsur delik (tindak pidana), pertanggung

jawaban tindak pidana serta penerapan sanksi terhadap pelaku tindak pidana. Dengan demikian dapat disimpulkan menurut Penulis Tinjauan Yuridis berarti mempelajari dengan cermat, memeriksa (untuk memahami) suatu pandangan atau pendapat dari segi hukum.

2. Tenaga Kerja

Dalam hal ini arti dari Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri dan/atau masyarakat. Sedangkan arti dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁶

Dengan demikian dapat disimpulkan menurut Penulis terkait Tenaga kerja adalah tenaga perbantuan untuk melakukan suatu pekerjaan demi upah berupa uang maupun barang dan/atau jasa demi memenuhi kebutuhan hidup sendiri maupun masyarakat sedangkan pekerja dapat diartikan sebagai orang yang mau melakukan kegiatan meskipun tidak mendapat upah berupa uang namun dalam bentuk lain.

3. PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Secara Sepihak dan Tanpa Memperhatikan Hak

Bila dilihat berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas dan jelas mengenai Pengertian dari PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) diatur dalam Pasal 1 angka 25.⁷ Selain itu juga, terdapat dalam Pasal 1 angka 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35

6. *Ibid.* hal 2, *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 angka 2

7. *Ibid.* hal 2, *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 angka 25

Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya (Outsourcing), Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dengan demikian menurut Penulis terhadap PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) memiliki arti mengenai berakhir atau habis berlakunya suatu hak dan kewajiban didalam hubungan kerja antara Pekerja dan Pengusaha.

Dalam hal ini perlu untuk diketahui, secara hukum Pengusaha dilarang melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), hal mana secara tegas dan jelas diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Selain itu juga, secara hukum diatur dalam Pasal 37 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya (Outsourcing), Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Sedangkan apabila Pengusaha tetap ingin melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), maka secara hukum harus melaksanakan kewajibannya yang terdapat dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu juga, diatur dalam Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya (Outsourcing), Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

F. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Metode yang Penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif, yang artinya menyamakan terhadap ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku dengan norma-norma hukum yang berkembang dalam masyarakat yang ada kaitannya dengan penerapan-penerapan hukum pada prakteknya dilapangan.⁸

Dengan demikian Penulis akan berusaha melakukan penelitian dengan menggambarkan dan melukiskan serta memaparkan obyek yang akan diteliti berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan menggunakan literatur dalam hal mengkaji data-data yang akan diperoleh.

2. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif analisis kualitatif yang artinya melakukan penelitian dengan menggunakan data yang detail dan lengkap dengan menggambarkan sebuah analisis melalui uraian kata-kata. Dalam hal ini Penulis akan memaparkan dan menggambarkan secara rinci terkait apa yang menjadi pertimbangan hukum hakim didalam memutus sengketa PHK (*Pemutusan Hubungan Kerja*) secara sepihak dan tanpa memperhatikan hak berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JMB serta apa yang menjadi kendala dan hambatan dalam proses hukum PHI (Pengadilan Hubungan

8. Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum (Jakarta: UI-PRESS, 2005), hlm. 12.

Industrial) berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JMB.

3. Sumber data

Data yang akan digunakan oleh Penulis adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Dalam hal ini Penulis didalam melakukan penelitian menggunakan sumber data primer dengan menggunakan literatur studi pustaka untuk menghimpun informasi sehingga relevan dengan topik yang akan teliti. Studi Pustaka yang artinya suatu bagian yang tidak dapat dipisahkan dari suatu penelitian mengenai teori-teori yang mendasari masalah dan bidang yang akan diteliti.⁹ Menurut pendapat Sugiyono bahan primer yaitu sumber data yang langsung memberikan pengumpulan data, yang artinya data pertama langsung yang dikumpulkan oleh Peneliti sendiri.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti, melainkan melalui beberapa bahan hukum yaitu peraturan Perusahaan, UU No13 tahun 2003 Tentang ketenaga kerjaan ,kunjungan ke Kantor Pengadilan Negeri Jambi untuk memperoleh dokumen Putusan Pengadilan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JMB. sebagai studi kasus dalam penelitian ini.

9. Sayud, 2010, dalam: <https://sayuberbagi.wordpress.com/2010/04/23/studikepustakaan/> diakses tanggal 25 juli 2022

G. Landasan Teoritis

Sehubungan dengan penelitian di atas, maka penulis tuangkan landasan teoritis yang terkait dalam penelitian di atas .penulis menggunakan teori berikut.

1. Teori Pertimbangan Putusan Hakim

Pertimbangan Hakim menurut perundang-undangan adalah suatu aspek yang sangat penting dalam penentuan terwujudnya suatu nilai dari keputusan hakim yang didalamnya terkandung kepastian dan juga keadilan hukum. Dalam suatu pengadilan para hakim sangatlah berperan penting,dan ketika memutuskan suatu perkara { baik itu di Peradilan Pidana, Perdata,Tatausaha Negara ,Militer } para hakim diharuskan melakukan pertimbangan yang mana tidak berat sebelah serta tidak adanya keterpijakan diantara kedua belah pihak.

2. Teori Peraturan atau bahan Hukum

Dalam teori ini penulis menggunakan beberapa peraturan yang terkait tentang pemutusan kerja seperti yang di bahas di atas antara lain Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagga kerjaan , Putusan hakim ,Peraturan Perusahaan

H. Sistematika Penelitian

Untuk memberikan penjelasan dan pembahasan yang jelas dan sistematis, maka Penulis membaginya dalam V (Lima) Bab, yaitu :

Bab I (Satu) : Pendahuluan, pada Bab ini membahas latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, kerangka konseptual, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II (Dua) : Tinjauan Umum tentang Hukum Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja pada Bab ini diuraikan terkait pengertian Ketenagakerjaan, pihak-pihak dalam ketenagakerjaan dan pengertian tenaga kerja, hak dan kewajiban tenaga kerja, pengertian perusahaan dan hubungan kerja.

Bab III (Tiga) : Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dan Pemutusan Hubungan kerja, pada Bab ini diuraikan tentang pengertian perlindungan hukum tenaga kerja, jenis-jenis perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, pengertian pemutusan hubungan kerja, jenis-jenis pemutusan hubungan kerja, dampak terjadinya pemutusan hubungan kerja dan pengaturan terkait lembaga Bipartit dan Tripartit.

Bab IV (Empat) : Hasil Penelitian dan Pembahasan, Pada Bab ini membahas tentang faktor apa yang menyebabkan PHK (*Pemutusan Hubungan Kerja*) secara sepihak dan tanpa memperhatikan hak berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JMB. dan apa yang menjadi pertimbangan hukum hakim didalam memutus sengketa PHK (*Pemutusan Hubungan Kerja*) secara sepihak dan tanpa memperhatikan hak berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JMB.

Bab V (Lima) : Penutup, pada Bab ini berisi kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan berisi-berisi saran-saran yang sesuai dengan permasalahan berdasarkan hasil penelitian.

