

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

"Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" serta "hak atas imbalan yang layak dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja" sejak awal berdirinya Indonesia telah diakui sebagai Hak Asasi Manusia (HAM) setiap orang sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) jo. Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945). Konsekuensi logis dari pengaturan diatas adalah lahirnya kewajiban negara untuk menghormati (*to respect*), memenuhi (*to fulfill*) dan melindungi (*to protect*)¹ hak setiap orang untuk bekerja dan memperoleh nafkah yang layak dalam rangka meningkatkan kesejahteraannya, bukan hanya sekedar asal bekerja tetapi sekaligus menjamin bahwa terdapat perlindungan dan perlakuan yang adil sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.²

Pengaturan diatas sejatinya tidak terlepas dari sejarah ketenagakerjaan Indonesia pra kemerdekaan dimana pekerja/buruh nyaris kehilangan hak-haknya sebagai manusia.³ Pada saat yang sama, kesadaran terhadap hak-hak

¹Muhammad Ashri, *Hak Asasi Manusia: Filosofi, Teori & Instrumen Dasar*, Social Politic Genius, Makassar, 2018, h. 85.

²Ahmad Hunaeni Zulkarnaen dan Tanti Kirana Utami, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial', *Padjajaran Jurnal Ilmu Humum*, Vol. 3, No. 2, 2016, h. 409.

³Pada masa pra kemerdekaan, ketenagakerjaan Indonesia menggunakan beberapa jenis sistem kerja mulai dari perbudakan, kerja paksa, perhambaan dan punale sanksi. Perbudakan merupakan sistem kerja dimana seseorang (budak) bekerja kepada pihak lain yang disebut dengan pemilik budak. Budak tidak memiliki hak atas kehidupannya, sementara pemilik budak memiliki hak penuh atas budak untuk mengatur dan memerintah budak untuk bekerja, dan budak wajib melaksanakan segala perintah pemilik budak. Kerja rodi merupakan sistem kerja yang lebih kejam

pekerja/buruh semakin menjadi perhatian dunia internasional yang berimplikasi pada pemerintah untuk tidak hanya menegaskan hak pekerja/buruh tapi sekaligus menjamin perlindungan terhadap hak-hak mereka.⁴

Peran pemerintah dalam menjamin perlindungan hak-hak pekerja/buruh sejatinya merupakan konsekuensi Indonesia yang menganut konsep negara kesejahteraan (*welfare state*), dimana pemerintah secara aktif terlibat dalam kehidupan warga negara (*staatsbemoeyenis*) untuk mewujudkan sebesar-besarnya kesejahteraan bagi segenap rakyat Indonesia⁵, termasuk dalam hal ini kesejahteraan bagi pekerja/buruh. Menurut Bagir Manan, Indonesia merupakan negara hukum kesejahteraan, dimana negara bukan semata-mata penjaga keamanan/ketertiban masyarakat, melainkan juga berkewajiban untuk mewujudkan kesejahteraan umum dan keadilan sosial.⁶ Pendapat diatas sejalan alinea ke-4 Pembukaan UUD NRI 1945 yang mengamanatkan tujuan Pemerintah Negara Indonesia adalah:

“... melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum...”

dari perbudakan, dimana pekerja harus bekerja demi kepentingan pihak yang mempekerjannya tanpa upah, tanpa diberikan makanan, dan pekerja diberikan sanksi fisik jika tidak bekerja. Perhambaan merupakan sistem kerja dimana seseorang meminjam sejumlah uang dari pihak lain kemudian menggadaikan dirinya untuk bekerja kepada pihak lain tersebut hingga lunas hutangnya. Punale sanksi dilakukan dengan memberikan sanksi pidana terhadap pekerja karena meninggalkan atau menolak untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan. (Lihat Hardjoprajitno (*et al*), *Hukum Ketenagakerjaan: Sejarah Hukum Ketenagakerjaan dan Ratifikasi Konvensi ILO*, Universitas Terbuka, Jakarta, 2014, h. 2-5).

⁴Salah satu tonggak perubahan paradigma hubungan kerja secara global adalah *International Labour Law Organization* (ILO) pada tahun 1998, dimana Indonesia telah meratifikasi 8 konvensi dasar ILO dan 11 konvensi lainnya yang memuat hak-hak dasar pekerja/buruh. (Lihat Shafira Khairunnisa (*et al*), ‘Analisis Hukum Ratifikasi dan Implementasi Konvensi-Konvensi *International Labour Law Organization* (ILO) di Indonesia, *Diponegoro Law Review*, Vol. 5, No. 2, 2016, h. 3).

⁵Sadhu Bagas Suratno, ‘Pembentukan Peraturan Kebijakan Berdasarkan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik’, *E-Journal Lentera Hukum*, Vol. 4, No. 3, 2017, h. 165.

⁶Elviandri (*et al*), ‘Quo Vadis Negara Kesejahteraan: Meneguhkan Ideologi *Welfare State* Negara Hukum Kesejahteraan’, *Mimbar Hukum*, Vol. 31, No. 2, 2019, h. 259.

serta dengan berdasarkan Pancasila sebagai *philosophische grondslag*⁷ agar terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Peran pemerintah semakin jelas saat pola hubungan pekerja/buruh dan pengusaha yang awalnya bersifat privat, bergeser menjadi pola hubungan industrial yang tidak hanya melibatkan pekerja/buruh dan pengusaha tapi juga pemerintah sebagai pihak ketiga.⁸ Pengejawantahan hal tersebut salah satunya diwujudkan melalui fungsi negara sebagai *regulator*, dimana pemerintah membentuk rangkaian peraturan untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia, diantaranya UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan UU No. 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Rangkaian peraturan tersebut selain bertujuan untuk memaksimalkan dan mengoptimalkan hubungan-hubungan pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah, juga sebagai instrumen perlindungan bagi para pihak khususnya pekerja/buruh dari kemungkinan pelanggaran terhadap hak-hak konstitusional mereka. Sebab pada kenyataannya, kedudukan pekerja/buruh selalu lebih lemah daripada kedudukan pengusaha.

Salah satu pengaturan dalam UU Ketenagakerjaan adalah pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK merupakan langkah yang diharapkan tidak akan diambil oleh pengusaha maupun pekerja/buruh. Khususnya bagi pekerja/buruh, dampak PHK akan langsung dirasakan pekerja/buruh yang bersangkutan. Abdul Khakim menyatakan bahwa PHK bagi pekerja/buruh

⁷Soeprapto, 'Implementasi Pancasila dalam Kehidupan Bermasyarakat, Berbangsa dan Bernegara', *Jurnal Ketahanan Nasional*, Vol 10, No 2, 2005, h. 17.

⁸Ashabul Khafi, 'Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja', *Jurisprudentie*, Vol. 3, No. 2, 2016, h. 62.

merupakan permulaan dari segala pengakhiran. Permulaan dari berakhirnya memiliki pekerjaan dan permulaan dari berakhirnya kemampuan menafkahi kehidupan sehari-hari dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.⁹ Oleh karenanya dalam Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan diatur bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, harus mengusahakan agar tidak sampai terjadi PHK. Sekalipun PHK terjadi maka harus tetap memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan agar tidak menciderai hak pekerja/buruh dan pengusaha.

PHK dapat terjadi dikarenakan beberapa alasan. Salah satunya yaitu PHK atas inisiatif pengusaha. PHK oleh pengusaha dilakukan karena pengusaha bertanggungjawab atas berjalannya dengan baik dan efektif perusahaannya. Oleh karenanya pengusaha tentu ingin mempertahankan kekuasaannya untuk mengambil keputusan-keputusan yang mempengaruhi berjalannya perusahaan, termasuk dalam hal ini melakukan PHK terhadap pekerja/buruh.¹⁰ PHK atas inisiatif pengusaha dapat terjadi karena beberapa alasan salah satunya karena pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat.¹¹

Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha dapat melakukan PHK karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat. UU Ketenagakerjaan tidak menjelaskan definisi kesalahan berat namun memberikan kualifikasi tindakan yang termasuk kesalahan berat, yaitu:

⁹Sonhaji, 'Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja', *Administrative Law and Governance journal*, Vol. 2 No. 1, 2019, h. 61.

¹⁰Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2008, h. 31.

¹¹Rahmat GM Manik, 'Pemutusan Hubungan Kerja Atas Kesalahan Berat Setelah Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dicabut Oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003', *Jurnal Melayunesia*, Vol 1, No 1, 2017, h. 67.

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Mengacu pada ketentuan diatas, maka sejatinya kualifikasi kesalahan berat sebagaimana diatur dalam Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan merupakan tindakan yang diancam dengan pidana. Umumnya setiap perusahaan memiliki kualifikasi kesalahan berat selain yang ditentukan oleh Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Misalnya saja merokok ditempat kerja yang berbahaya dan mudah terbakar seperti perusahaan gas atau perusahaan minyak, atau petugas kereta api yang bertugas di bagian perlintasan yang tidak menutup pintu perlintasan data kereta api lewat. Hal-hal diatas merupakan kesalahan berat bagi perusahaan tersebut namun tidak termasuk kualifikasi Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Dengan demikian kesalahan berat tidak selalu dilihat sebagai

tindak pidana.¹² Dalam penulisan skripsi ini, akan berfokus pada PHK karena kesalahan berat kualifikasi pidana.

Dalam hukum pidana, dikenal asas universal yaitu asas praduga tak bersalah atau *presumption of innocence*. Asas ini memiliki arti bahwa seseorang yang diduga melakukan suatu tindak pidana, harus dianggap tidak bersalah hingga pengadilan menyatakan bahwa ia bersalah telah melakukan tindak pidana.¹³ Asas ini sejatinya merupakan wujud perlindungan HAM ketika seseorang sedang berhadapan dengan hukum dalam proses peradilan. Namun berdasarkan Pasal 170 UU Ketenagakerjaan, pengusaha dapat melakukan PHK secara sepihak pekerja/buruh tanpa dibuktikan terlebih dulu kesalahannya. Oleh karenanya, Pasal 158 jo. Pasal 170 dinilai telah bertentangan dengan semangat perlindungan terhadap HAM yang dijamin dalam konstitusi.¹⁴

Pasal 158 jo. Pasal 170 UU Ketenagakerjaan beserta beberapa ketentuan lain dalam UU Ketenagakerjaan kemudian dimohonkan *judicial review* kepada Mahkamah Konstitusi. Dalam Putusan No. 012/PUU-I/2003, Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Pasal 158 jo. Pasal 170 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD NRI 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Hal ini dikarenakan pengusaha diberikan kewenangan untuk melakukan PHK secara sepihak karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat berdasarkan bukti-bukti yang tidak perlu diuji legalitasnya dan tanpa *due*

¹²Willy Farianto, 'Penerapan PHK karena Kesalahan Berat Pasca Putusan MK', <https://www.fardalaw.com/id/2019/01/14/penerapan-phk-karena-kesalahan-berat-pasca-putusan-mk/>, 14 Januari 2019, dikunjungi 15 November 2019.

¹³Muhammad Schinggyt Tryan P (*et.al*), 'Tinjauan Yuridis atas Pelaksanaan Asas Praduga Tak Bersalah dalam Proses Peradilan Pidana', *Diponegoro Law Journal*, Vol. 5, No. 4, 2016, h. 4.

¹⁴Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003.

process of law melalui putusan pengadilan yang independen dan imparial, sehingga bertentangan dengan asas *presumption of innocence*.

Mahkamah Konstitusi juga membandingkan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan dengan Pasal 160 UU Ketenagakerjaan yang mengatur PHK karena pekerja/buruh melakukan tindak pidana dan ditahan oleh pihak yang wajib. Berdasarkan ketentuan tersebut, jika pekerja/buruh terbukti tidak bersalah maka pekerja/buruh yang bersangkutan wajib dipekerjakan kembali. Sebaliknya jika pekerja/buruh terbukti bersalah, maka PHK diperbolehkan. Menurut Mahkamah Konstitusi, pengaturan diatas telah mencerminkan adanya asas *presumption of innocence* karena memberikan kesempatan bagi pekerja/buruh untuk terlebih dahulu dibuktikan bersalah atau tidaknya oleh pengadilan dan tidak serta merta di-PHK oleh pengusaha. Berdasarkan uraian diatas, dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003 maka segala pengaturan PHK karena kesalahan berat dalam Pasal 158 UU Ketenagakerjaan tidak berlaku lagi.

Pasca dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, masih terjadi perbedaan penafsiran dalam penerapan PHK karena kesalahan berat, oleh karenanya pada tanggal 7 Januari 2005, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans) mengeluarkan Surat Edaran No: SE.13/MEN/SJ-KI/I/2005 yang menjelaskan bahwa PHK karena kesalahan berat harus memperhatikan 3 (tiga) hal berikut:

1. Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1), maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;

2. Apabila pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib dan pekerja/ buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya maka berlaku ketentuan Pasal 160 Undang - undang Nomor 13 Tahun 2003.
3. Dalam hal terdapat " alasan mendesak " yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

SE Menakertrans No: SE.13/MEN/SJ-KI/I//2005 disatu sisi menanggapi Putusan Mahkamah Konstitusi, namun disisi lain juga memunculkan permasalahan baru dengan adanya "alasan mendesak" sebagaimana disebutkan diatas. SE Menakertrans No: SE.13/MEN/SJ-KI/I//2005 tidak memberikan definisi alasan mendesak seperti apa yang dimaksud sehingga multitafsir. Namun, jika merujuk Pasal 1603 huruf o BW, yang dimaksud dengan alasan mendesak ternyata memiliki kualifikasi serupa dengan kualifikasi yang diatur dalam Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi.

Kemudian pada tahun 2015, Mahkamah Agung mengeluarkan Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan (SEMA No. 3/2015), dimana dalam Butir B angka 2 huruf e Rumusan Hukum Kamar Perdata Khusus menyatakan bahwa dalam hal terjadi PHK terhadap pekerja/buruh karena melakukan kesalahan berat sebagaimana eks Pasal 158 UU Ketenagakerjaan, maka pengusaha dapat melakukan PHK tanpa harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*). Ketentuan demikian dalam SEMA No. 3/2015 kemudian menjadi dasar bagi hakim untuk menjatuhkan putusan dalam perkara PHK tanpa

harus menunggu putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*).

Adanya ketiga pengaturan diatas seolah-olah saling bertentangan sehingga menimbulkan adanya intepretasi dan penerapan yang berbeda-beda baik dari pengusaha atau pekerja/buruh berdasarkan kepentingannya masing-masing. Akibatnya menimbulkan ketidakpastian hukum dalam menentukan ketentuan mana yang digunakan sebagai acuan dalam hal PHK karena kesalahan berat. Pada akhirnya, ketidakharmonisan pengaturan yang demikian justru tidak menjamin perlindungan bagi pekerja/buruh itu sendiri.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka isu hukum yang akan menjadi kajian dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dengan alasan kesalahan berat tanpa menunggu putusan pidana sehubungan dengan dissinkronisasi pengaturan PHK karena kesalahan berat?
2. Apa upaya hukum pekerja/buruh yang di PHK karena kesalahan berat tanpa menunggu putusan pidana?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, adapun penulisan skripsi ini bertujuan untuk:

- a. Mengkaji disinkronisasi pengaturan terkait PHK karena kesalahan berat dan akibat hukumnya;
- b. Mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja/buruh akibat PHK secara sepihak yang dilakukan pengusaha karena kesalahan berat.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca diantaranya:

- a. Manfaat teoretis

Penulisan skripsi dapat menjadi sumber referensi maupun bahan pustaka di bidang hukum ketenagakerjaan. Melalui penelitian skripsi ini, diharapkan mampu memberikan informasi mengenai PHK khususnya karena kesalahan berat serta bagaimana pengaturannya.

- b. Manfaat praktis

Penulisan skripsi ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam menangani permasalahan PHK terhadap pekerja/buruh dengan alasan kesalahan berat. Serta bagi pekerja/buruh dapat mengetahui upaya apa yang dapat diajukan dalam hal terjadi PHK karena kesalahan berat.

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Tipe Penelitian

Penulisan skripsi ini menggunakan tipe penelitian *doctrinal research*. Terry Hutchinson menjelaskan bahwa penelitian hukum doktrinal adalah tipe

penelitian yang memberikan penjelasan secara sistematis aturan-aturan yang mengatur suatu kategori hukum tertentu dan menganalisis hubungan antara peraturan tersebut, serta kemungkinan melakukan prediksi untuk pembangunan kedepannya.¹⁵

Dalam penulisan skripsi ini, penelitian akan dilakukan dengan cara menelaah dan menganalisis hubungan aturan-aturan hukum di bidang ketenagakerjaan untuk kemudian menghasilkan sebuah penjelasan yang sistematis untuk menjawab permasalahan yang dikaji.

1.5.2 Pendekatan Masalah

Pendekatan dalam penelitian hukum bertujuan untuk memudahkan penulis mendapatkan informasi terkait permasalahan yang dikaji. Dalam penulisan skripsi ini, penulis akan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conseptual approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*).¹⁶

Pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan cara menelaah seluruh aturan-aturan dan regulasi yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang dikaji. Aturan hukum akan dianalisis dengan *comprehensive* (menelaah keseluruhan aturan hukum dan keterkaitan aturan hukum satu dengan yang lain), *all inclusive* (aturan hukum tersebut saling berkesesuaian dan dapat mengatasi permasalahan hukum) dan *systematic* (analisis

¹⁵Terry Hutchinson dan Nigel Duncan, 'Defining and Describing What We Do: Doctrinal Legal Research', *Deakin Law Review*, Vol. 17, No. 1, h. 101.

¹⁶Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, 2017, h. 133.

dilakukan berdasarkan hierarkis).¹⁷ Dengan demikian pendekatan perundang-undangan dapat diketahui konsistensi dan kesesuaian pengaturan antar peraturan perundang-undangan.¹⁸ Dalam hal ini, penulis akan menelaah peraturan perundang-undangan maupun regulasi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

Pendekatan konseptual (*conseptual approach*) dilakukan dengan menelaah perkembangan pandangan-pandangan atau doktrin-doktrin dalam ilmu hukum. Melalui pendekatan konseptual, dapat diketahui gagasan-gagasan yang melahirkan konsep, pengertian maupun asas hukum yang relevan dengan permasalahan yang dikaji.¹⁹ Adapun penulisan skripsi ini akan menggunakan konsep-konsep di bidang hukum ketenagakerjaan.

Pendekatan kasus (*case approach*) merupakan pendekatan dengan cara mengkaji dan menganalisis putusan yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) atas kasus yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang dikaji. Pendekatan kasus berfokus pada *ratio decidendi* atau alasan-alasan hakim untuk sampai pada putusannya.²⁰ Adapun putusan yang akan dikaji dan dianalisis dalam penulisan skripsi ini adalah Putusan Mahkamah Agung Putusan No. 119K/Pdt.Sus-PHI/2016 yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*).

1.5.3 Sumber Bahan Hukum

¹⁷Johnny Ibrahim, *Teori & Metode Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Malang, 2005, h. 47.

¹⁸Peter Mahmud Marzuki, *Loc.Cit.*

¹⁹*Ibid*, h. 135.

²⁰*Ibid*, h. 134.

Penulisan skripsi ini menggunakan 2 (dua) sumber bahan hukum sebagai berikut:

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer diperoleh dari peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.²¹ Dalam penelitian ini peraturan perundang-undangan yang digunakan adalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan untuk menjawab permasalahan yang diteliti.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder diperoleh dari literatur hukum, artikel, jurnal, media internet ataupun tanggapan-tanggapan atas putusan pengadilan sehubungan dengan permasalahan hukum yang diteliti.²²

1.5.4 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Prosedur pengumpulan bahan-bahan hukum dalam penulisan skripsi ini dilakukan dengan cara menelusuri dan mengumpulkan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Setelah bahan-bahan terkumpul, penulis akan menelaah dan menganalisis bahan-bahan tersebut untuk kemudian diuraikan secara sistematis sehingga mudah dipahami.

1.5.5 Analisa Bahan Hukum

Dalam penulisan skripsi ini, bahan-bahan yang terkumpul diklasifikasi dan dianalisa berdasarkan masalah yang sedang dihadapi. Analisa dilakukan dengan cara menguraikan dan menghubungkan masing-masing rumusan masalah

²¹*Ibid*, h. 184.

²²*Ibid*.

berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku disertai teori-teori hukum terkait. Penulis juga akan menggunakan metode penafsiran secara gramatikal dan sistematis. Metode penafsiran gramatikal digunakan untuk mengetahui maksud ketentuan dari suatu peraturan dengan menguraikan berdasarkan bahasa, susunan kata dan/atau bunyi.²³ Sementara metode penafsiran sistematis dilakukan dengan cara menafsirkan suatu aturan hukum sebagai bagian dari ketentuan sistem perundang-undangan dengan jalan menghubungkan dengan peraturan perundang-undangan lain.²⁴

1.6 Pertanggungjawaban Sistematika

Skripsi ini terbagi menjadi 4 (empat) bab agar sistematis dan mudah dipahami oleh para pembaca, dengan pembagian sebagai berikut:

Bab I, memuat Pendahuluan yang berfungsi sebagai landasan pokok permasalahan yang akan dibahas. Bab I terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan pertanggungjawaban sistematika penulisan.

Bab II, yaitu menguraikan pembahasan rumusan masalah pertama, yang terdiri dari alasan-alasan PHK, PHK karena kesalahan berat, pengaturan PHK karena kesalahan berat dalam Putusan Mahkamah Konstitusi, SE Menakertrans No: SE.13/MEN/SJ-KI/I//2005 dan SEMA No. 3/2015

Bab III, yaitu menguraikan pembahasan mengenai rumusan masalah kedua, yaitu upaya yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh yang di PHK tanpa

²³Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Edisi Kelima, Cetakan I, Liberty, Yogyakarta, 2003, h. 170.

²⁴*Ibid*, h. 172.

putusan pidana melalui pelaporan kepada pengawas ketenagakerjaan dan PPHI serta kajian kasus.

Bab IV, merupakan penutup yang terdiri dari kesimpulan dari pembahasan rumusan masalah dan saran.