

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang

Pekerja atau buruh adalah seseorang yang bekerja kepada orang lain dengan mendapatkan upah.<sup>1</sup> Sedangkan menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan mempekerjakan tenaga kerja, hubungan kerja akan terlaksana dengan baik.

Hubungan kerja ini pada dasarnya yang terjadi antara tenaga kerja dengan pengusaha karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud tidak bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja sama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dan unsur-unsur hubungan kerja yang diatur dalam UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah. Dalam Hubungan antara pekerja/ buruh sebagai pemberi kerja atau pengusaha secara yuridis pekerja adalah bebas karena prinsip dinegara Indonesia tidak seorangpun boleh diperbudak, namun secara sosiologis pekerja ini tidak bebas karena pekerja sebagai orang yang tidak mempunyai bekal selain tenaganya sendiri. Akibatnya buruh sering kali diperas dengan majikan atau pengusaha dengan upah yang relative kecil bahkan tanpa pembayaran upah. Dalam hal ini pemerintah telah mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah yaitu si buruh dari kekuasaan pengusaha guna menempatkan hak-hak buruh.

Setiap pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Hak adalah suatu kondisi yang melekat atas hidup manusia dimiliki oleh seseorang dan dapat dinikmati keberdaannya. Hak –hak yang dapat diperoleh oleh tenaga kerja

---

<sup>1</sup>Dedi Ismatullah, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan.I, Pustaka Setia, Bandung, 2013, h. 73.

berdasarkan undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain: Hak atas upah layak, Hak atas jaminan social, Hak atas tunjangan, Hak untuk menikmati hari libur dan uang lembur, Hak atas kebebasan berorganisasi, Hak-hak reproduksi, Hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama, Hak atas pesangon bila di PHK.

Untuk itu pihak pengusaha atau pemberi kerja melakukan pemberian hak bagi pekerjanya harus sesuai dengan ketentuan tersebut. Pada kenyataannya Karena hubungan antara tenaga kerja merupakan hubungan timbal balik maka salah satu pihak mengerjakan hak, maka pihak lain mengerjakan kewajibannya. Kewajiban dari tenaga kerja sebelum mendapatkan haknya, yaitu kewajiban ketaatan, kewajiban konfidensialitas, dan kewajiban loyalitas.

Peraturan tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja yang bertujuan untuk memberi perlindungan terhadap para tenaga kerja, yang menyangkut hubungan antara buruh dan majikan, upah, perselisihan yang mengakibatkan gejolak sosial. Namun pada saat ini masih banyak perselisihan yang terjadi antaralain: Perselisihan hak, Perselisihan kepentingan, Perselisihan pemutusan hubungan kerja, Perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh

Diantara perselisihan diatas masalah yang kompleks adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja, karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja. Untuk menyelesaikan perselisihan tersebut pemerintah telah diundangkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957.<sup>2</sup>

Perkembangan industri usaha pada saat ini meningkatkan jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan pemutusan hubungan kerja merupakan topik permasalahan karena menyangkut permasalahan kehidupan manusia. Seharusnya pemutusan hubungan kerja terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak

---

<sup>2</sup> Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori Dan Contoh Kasus*, Cetakan. VIII, Kencana, Jakarta, 2005, h.244.

menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari saat berakhirnya hubungan tenaga kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi permasalahan itu. Beda dalam halnya pemutusan kerja karena perselisihan keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, pihak pekerja/buruh yang di pandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha, karena pemutusan hubungan kerja bagi pekerja pihak pekerja/buruh akan memberikan pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial.

Menurut Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat berakhir apabila : pekerja meninggal dunia, jangka waktu kontrak telah berakhir, adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah memiliki hukum tetap, adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.<sup>3</sup> maka pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja atau buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Pada faktanya untuk melakukan bentuk pengaturan yang dilakukan dalam bentuk Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 21 tahun 2010 tentang pengawasan dan tenaga kerja. Tetapi pada saat ini banyak perusahaan khususnya perusahaan Perseroan Terbatas suatu persekutuan untuk menjalankan usaha yang memiliki modal terdiri atas saham-saham, yang pemilikannya memiliki bagian sebanyak saham yang dimilikinya.<sup>4</sup> Telah melakukan pemutusan hubungan kerja sebelum jangka waktu yang telah ditentukan berakhir tanpa memenuhi kewajiban untuk membayar ganti rugi sebesar upah pekerja atau yang disebut dengan pesangon. Pada dewasa ini ditemukan perusahaan PT. Baker bergerak di bidang industri beralamat di Jalan Veteran nomor 129 Yogyakarta, telah didapati kasus tentang Pemutusan hubungan kerja. Dimana dalam kasus

---

<sup>3</sup>Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 61.

<sup>4</sup> Adrian Sutedi, *Buku Pintar Hukum Perseroan Terbatas*, Cetakan. I, Raih Asa Sukses, Jakarta, 2015, h.15.

tersebut PT. Baker telah melakukan Pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerjanya tanpa membayar hak kepada karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja. Para pekerja menuntut haknya untuk memperoleh uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan gaji yang belum dibayarkan, para pekerja telah melakukan usaha dengan menggugat perusahaan ke pengadilan hubungan industrial Yogyakarta, tetapi putusan pertama dimengangkan oleh PT. Baker, dengan adanya putusan yang tidak adil, para pekerja melakukan kasasi dan putusan tersebut memihak kepada para tenaga kerja dan PT. Baker selanjutnya harus membayarkan hak tenaga kerja tersebut.

Maka dari itu karena maraknya perusahaan yang tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar hak tenaga kerja sesuai dengan perjanjian awal kerja merupakan kurang berhasilnya implementasi Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Karena hal tersebut menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul **“AKIBAT HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP HAK-HAK TENAGA KERJA“(STUDI KASUS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 645K/PDT SUS.PHI/2014.)”**

## **I.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian tersebut, maka beberapa pokok permasalahan yang akan penulis rumuskan adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana akibat hukum pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja dalam kasus PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG 645K/PDT SUS. PHI/2014 ?
- b. Bagaimana upaya hukum tenaga kerja dalam menuntut hak-hak sebagai pekerja setelah di PHK ?

## **I.3 Ruang Lingkup Penulisan**

Didalam ruang lingkup penulisan, penulis memberi batasan penulisan, yaitu mengenai Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja dan upaya hukum.

#### **I.4 Tujuan Dan Manfaat Penulisan**

Adapun yang menjadi tujuan dan manfaat dalam penulisan ini yaitu:

##### **a. Tujuan Penulisan**

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui mengenai akibat hukum pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja dalam kasus Putusan Mahkamah Agung 645K/PDT SUS. PHI/2014.
- 2) Untuk mengetahui upaya hukum yang dilakukan tenaga kerja dalam menuntut hak-haknya setelah di PHK

##### **b. Manfaat Penulisan**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, dalam pengembangan ilmu hukum pada umumnya.

- 1) Secara *Teoritis*, Pembahasan terhadap masalah-masalah yang telah dirumuskan diharapkan dapat dijadikan sarana informasi bagi masyarakat khususnya para tenaga kerja.
- 2) Secara *Praktis*, sebagai bahan bacaan, selain literature yang sudah ada, serta menjadi bahan masukan Instansi Pemerintah dan Instansi Swasta, Penegak hukum dan masyarakat umum diharapkan melaksanakan prosedur dalam menegakan hak tenaga kerja.

#### **I.5 Kerangka Teori Dan Kerangka Konseptual**

##### **a. Kerangka Teori**

Perkembangan ilmu hukum selalu didukung oleh adanya teori hukum sebagai landasannya, dan tugas dari teori hukum tersebut adalah untuk menjelaskan dan menjabarkan tentang nilai-nilai hukum hingga mencapai dasar-dasar filsafahnya yang paling dalam. Oleh karena itu, penulis memilih teori perlindungan hukum dan teori keadilan sebagai teori untuk memecahkan permasalahan.

Perlindungan hukum merupakan salah satu teori yang sangat penting untuk dikaji, karena fokus kajian teori ini pada perlindungan

hukum yang diberikan kepada masyarakat. Masyarakat yang disasarkan pada teori ini, yaitu masyarakat yang berada pada posisi yang lemah, baik secara ekonomis maupun lemah dari aspek yuridis. Istilah teori perlindungan hukum berasal dari bahasa Inggris, yaitu *legal protection theory*, sedangkan dalam bahasa Belanda, disebut dengan *theorie van de wettelijke bescherming*, dan dalam bahasa Jerman disebut dengan *theorie der rechtliche schutz*.

Secara gramatikal, perlindungan adalah tempat berlindung atau hal (perbuatan) memperlindungi yaitu menyebabkan atau meyebabkan berlindung arti berlindung, meliputi: menempatkan dirinya supaya tidak terlihat, bersembunyi, atau meminta pertolongan. sementaraitu, pengertian melindungi, meliputi; menutupi supaya tidak terlihat atau tampak, menjaga merawat atau memelihara, menyelamatkan atau memberikan pertolongan.<sup>5</sup>

Menurut Satijipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>6</sup> Menurut Lili Rasjidi dan I.B Wysa Putra berpendapat bahwa hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif.<sup>7</sup> Pendapat Sunaryati Hartono mengatakan bahwa hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.

Menurut pendapat Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif

---

<sup>5</sup>Salim HS, Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*, cetakan 1, rajagrafindo persada, Jakarta, 2013, h. 259.

<sup>6</sup>Satijipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, h. 54.

<sup>7</sup>Lili Rasjidi dan I.B Wysa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Remaja Rusdakarya, Bandung 1993, h. 118.

dan represif.<sup>8</sup> Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi, dan perlindungan yang represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.<sup>9</sup> Patut dicatat bahwa upaya untuk mendapatkan perlindungan hukum tentunya yang diinginkan oleh manusia adalah ketertiban dan keteraturan antara nilai dasar dari hukum yakni adanya kepastian hukum, kegunaan hukum serta keadilan hukum, meskipun pada umumnya dalam praktek ketiga nilai dasar tersebut bersitegang, namun haruslah diusahakan untuk ketiga nilai dasar tersebut bersamaan.

Keadilan adalah merupakan tujuan hukum yang hendak dicapai, guna memperoleh kesebandingan di dalam masyarakat, disamping itu juga untuk kepastian hukum. Masalah keadilan merupakan masalah yang rumit, persoalan mana dapat dijumpai hampir pada setiap masyarakat, termasuk Indonesia.<sup>10</sup>

Keadilan merupakan salah satu tujuan hukum yang paling banyak dibicarakan sepanjang perjalanan sejarah filsafat hukum. Membicarakan hukum adalah membicarakan hubungan antarmanusia. Membicarakan hubungan antarmanusia adalah membicarakan keadilan. Adanya keadilan maka dapat tercapainya tujuan hukum, yaitu menciptakan masyarakat yang adil dan makmur, adil dalam kemakmuran dan makmur dalam keadilan.

Aristoteles, menyatakan bahwa kata “adil”, mengandung lebih dari satu arti. Adil dapat berarti menurut hukum, dan apa yang sebanding, yaitu yang semestinya. Dalam hal ini ditunjukkan bahwa seseorang

---

<sup>8</sup>Phillipus M. Hadjon, *perlindungan hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987, h. 2.

<sup>9</sup>Maria Alfons, *Implementasi Perlindungan Indikasi Geografis Atas Produk-produk Masyarakat Lokal Dalam Perspektif Hak Kekayaan Intelektual*, Ringkasan *Disertasi Doktor*, Universitas Brawijaya, Malang, 2010, h. 18.

<sup>10</sup>Jarot Widya Muliawan, *Tinjauan Kritis Regulasi Implementasi Kebijakan P3MB*, *Pustaka Ifada*, Yogyakarta, 2014, h.18; dikutip dari Soerjono Soekanto, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, Rajawali, Jakarta, 1980, h. 169.

dikatakan berlaku tidak adil apabila orang itu mengambil dari bagian yang semestinya. Orang yang tidak menghiraukan hukum juga dapat dikatakan “tidak adil”, karena semua hal yang didasarkan pada hukum dapat dianggap sebagai “adil”. Keadilan adalah merupakan suatu kebijakan politik yang aturan-aturannya menjadi dasar dari peraturan negara dan aturan-aturan ini merupakan ukuran tentang apa yang hak dan apa yang bukan hak. lebih lanjut dikatakan agar bahwa agar terdapat suatu keadilan, maka orang harus memperoleh keuntungan dengan cara-cara yang wajar, dan keadilan itu sendiri merupakan keutamaan moral. Ditinjau dari isinya, Aristoteles membedakan adanya dua macam keadilan yaitu *Justitia distributiva* (keadilan distributif) dan *Justitia commutative* (keadilan komutatif).

Terkait dengan keadilan, Jeremy Bentham memunculkan teori kebahagiaan (*utility*) yang bersifat *individualistis*. Hukum harus mewujudkan kebahagiaan bagi individu, dan harus cocok untuk kepentingan masyarakat. Pada dasarnya hukum harus berbasis manfaat bagi kebahagiaan manusia. Itu sebabnya teori keadilan dan utility merupakan perwujudan hukum yang harus diimplementasikan. Membicarakan hukum tidak cukup hanya sampai wujudnya sebagai suatu bangunan yang formal, tetapi perlu juga melihatnya sebagai ekspresi dari cita-cita keadilan masyarakat. Dapat dikatakan bahwa unsur keadilan merupakan unsur yang rumit dan abstrak dalam hukum, karena pada keadilanlah hukum itu bermuara. Mengingat abstraknya unsur-unsur keadilan tersebut, maka berbagai pakar mengemukakan keadilan itu dengan rumusan yang berbeda-beda sesuai dengan sudut pandangnya masing-masing.

Filsuf hukum alam Thomas Aquinas, membedakan keadilan atas dua kelompok yaitu<sup>11</sup>:

- 1) Keadilan Umum (*justitia generalis*), adalah keadilan menurut kehendak undang-undang, yang harus ditunaikan demi kepentingan umum. Keadilan ini juga disebut dengan keadilan legal.

---

<sup>11</sup>*Ibid.*,h. 167.



- 2) Keadilan Khusus, adalah keadilan atas dasar kesesamaan atau proporsionalitas. Keadilan khusus ini dapat dibedakan lagi, yaitu:
- a) Keadilan Distributif (*justitia distributive*); *directs the distribution of goods and honours to each according to his place in the community*, adalah keadilan yang secara proposional ditetapkan dalam lapangan hukum publik secara umum, yakni apabila setiap orang mendapatkan hak atau jatahnya secara proposional.
  - b) Keadilan Komutatif (*justitia commutative*), adalah keadilan dengan mempersamakan antara prestasi dan kontraprestasi.
  - c) Keadilan Vinikatif (*justitia vindicativa*), adalah keadilan dalam menjatuhkan hukuman atau ganti kerugian dalam tindak pidana. Seseorang dianggap adil apabila ia dipidana atau denda sesuai dengan besarnya hukuman yang telah ditentukan atas tindak pidana yang dilakukannya.

Pendapat tersebut jika dikaitkan dengan akibat hukum pemutusan hubungan kerja terhadap hak-hak tenaga kerja adalah untuk meningkatkan harkat dan martabat serta kesadaran tenaga kerja akan hak-haknya, yang secara tidak langsung juga mendorong pelaku usaha didalam menyelenggarakan kegiatan usahanya dengan penuh rasa tanggung jawab.

#### b. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka yang menggambarkan hubungan antara konsep-konsep khusus, yang ingin diteliti bukan suatu gejala yang akan diteliti, akan tetapi suatu abstraksi dari gejala tersebut. Gejala itu sendiri dinamakan fakta, sedangkan konsep merupakan suatu uraian mengenai hubungan-hubungan dalam fakta tersebut yang akan diteliti. Adapun definisi yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah:

##### 1) Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.<sup>12</sup>

<sup>12</sup>Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, Pasal 1.

a) Tenaga Kerja

Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.<sup>13</sup>

b) Pekerja/Buruh

Pekerja/Buruh adalah Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>14</sup>

2) Perusahaan adalah :

a) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

b) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>15</sup>

3) Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.<sup>16</sup>

4) Akibat Hukum

Akibat hukum adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk memperoleh tindakan yang dilakukan untuk memperoleh suatu akibat yang dikehendaki oleh pelaku dan yang diatur oleh hukum.<sup>17</sup>

---

<sup>13</sup> *Ibid.*, Pasal 1 Angka 2.

<sup>14</sup> *Ibid.*, Pasal 1 Angka 3.

<sup>15</sup> *Ibid.*, Pasal 1 Angka 6.

<sup>16</sup> *Ibid.*, Pasal 1 Angka 25.

<sup>17</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2009, h.250.

## II.6 Metode Penelitian

Penelitian merupakan sarana yang dipergunakan oleh manusia untuk memperkuat, membina serta mengembangkan ilmu pengetahuan.<sup>18</sup> Didalam mengungkapkan permasalahan dan pembahasan yang berkaitan dengan materi penulisan dan penelitian, informasi yang akurat dan data yang diperoleh dari penelitian skripsi ini merupakan hasil putusan dari Mahkamah Agung 645K/Pdt Sus.PHI/2014.

### a. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum yaitu normatif yuridis. Penelitian hukum normatif disebut juga penelitian hukum doktrinal dan acap kali hukum di konsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan atau norma yang merupakan norma sebagai patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas. Dilengkapi dengan jenis penelitian empiris dimaksudkan untuk memperoleh data primer.

### b. Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian hukum ini dilakukan dengan pendekatan teoritis dan pendekatan kasus sehingga pendekatan atau metode yang digunakan adalah normatif dengan menggunakan dokumen-dokumen literatur yang berhubungan.

### c. Sumber Data

Mengenai sumber data yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah data sekunder. Menurut kekuatan mengikatnya data sekunder terdiri dari tiga sumber bahan hukum:

### d. Sumber Bahan Hukum Primer

Sumber Bahan Hukum Primer yang dipergunakan dalam penulisan skripsi yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat:

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 3) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.

---

<sup>18</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Cet. III, Jakarta, 2012, h.7.

4) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.

e. Sumber Bahan Hukum Sekunder

Sumber bahan hukum sekunder yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini yaitu bahan-bahan yang membahas atau menjelaskan sumber bahan hukum primer yang berupa buku teks, jurnal hukum, majalah hukum, pendapat para pakar serta berbagai macam referensi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan pemutusan hubungan kerja.

f. Sumber Bahan Hukum Tersier

Sumber bahan hukum tersier yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini yaitu bahan-bahan penunjang yang menjelaskan dan memberikan informasi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, berupa kamus-kamus hukum, media internet, buku petunjuk atau buku pegangan, ensiklopedia serta buku mengenai istilah-istilah yang sering dipergunakan mengenai ketenagakerjaan dan pemutusan hubungan kerja.

g. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang dilakukan adalah secara analisa deskriptif terhadap data yaitu yang diperoleh dari penelitian dilapangan secara tertulis dipelajari secara utuh dan menyeluruh. Dengan analisa tersebut diharapkan pada akhirnya penelitian dapat menjabarkan masalah dan menghasilkan suatu kesimpulan.

## **I.7 Sistematika Penulisan**

Dalam suatu karya ilmiah maupun non ilmiah diperlakukan suatu sistematika untuk menguraikan isi dari karya ilmiah ataupun non ilmiah tersebut. Dalam menjawab pokok permasalahan, penulis menyusun penelitian ini dengan sistematika sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab I ini terdiri dari uraian mengenai latar belakang, perumusan masalah, ruanglingkup penulisan, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teori dan kerangka konseptual, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

## **BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN HAK-HAK TENAGA KERJA**

Dalam bab II ini akan di bahas mengenai pengertian pemutusan hubungan kerja, pengertian perlindungan pekerja, jenis-jenis hak tenaga kerja, macam-macam tenaga kerja, subyek dan obyek tenaga kerja, macam-macam tanggung jawab perseroan terbatas.

## **BAB III KEWAJIBAN PERUSAHAAN TERHADAP HAK-HAK TENAGA KERJA SETELAH DI PHK ( Studi Kasus Putusan Nomor 645K/Pdt. Sus- PHI/2014 )**

Dalam bab ini akan diuraikan tentang kewajiban perusahaan terhadap tenaga kerja, posisi kasus, pertimbangan hukum, dan putusan akhir berdasarkan putusan Nomor 645K/Pdt. Sus- PHI/2014.

## **BAB IV ANALISA AKIBAT HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP HAK-HAK TENAGA KERJA DAN PENYELESAIANNYA.**

Dalam bab ini penulis menganalisa akibat hukum pemutusan hubungan kerjadan upaya hukum tenaga kerja dalam menuntut hak-hak sebagai pekerja setelah di PHK.

## **BAB V PENUTUP**

Dalam bagian terakhir ini, penulis akan menyimpulkan pembahasan pada perumusan masalah dan saran-saran yang diperlukan yang dijadikan masukan bagi para pihak terkait dengan penelitian ini.