

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap orang memerlukan pekerjaan demi memenuhi kebutuhan dalam menjalani kehidupannya sehari-hari, dengan bekerja maka seseorang akan mendapatkan upah dari kerja kerasnya. Hal tersebut menjadi suatu hal sangat penting sekaligus menakutkan bagi para Pekerja yang menggantungkan hidupnya kepada Perusahaan demi menghidupi kehidupannya sehari-hari. Bagi Perusahaan, peran Tenaga Kerja merupakan faktor penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Oleh karena itu diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya di dalam pembangunan dan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Pada dasarnya, Hubungan Kerja merupakan hubungan antara Pengusaha dan Pekerja terjadi setelah diadakan perjanjian oleh kedua belah pihak, dimana Pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan Pekerja dengan membayar upah pekerjanya dan dimana Pekerja menyatakan kesanggupannya dalam melakukan pekerjaan dengan menerima upah dari hasil kerjanya. Perjanjian Kerja memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu sendiri, yaitu hak dan kewajiban Pengusaha serta hak dan kewajiban Pekerja.¹

¹Sumanto, *Hubungan Industrial : Memahami dan Mengatasi Potensi Konflik-Kepentingan Pengusaha-Pekerja Pada Era Modal Global*. (Jakarta: Center of Academic Publishing (CAPS), 2014), h.196.

Di Indonesia Hubungan Industrial ternyata berkaitan dengan semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja di suatu perusahaan tanpa mempertimbangkan gender, keanggotaan dalam Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan jenis pekerjaan. Hubungan Industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada didalam perusahaan.² Dalam artian, untuk mencapai tujuannya perusahaan sangat di pengaruhi oleh pekerjanya, maka tidak jarang terjadi perselisihan antara Perusahaan dengan pekerjanya.

Dalam bidang ketenagakerjaan, ketidaksamaan kedudukan antara Pengusaha dan Pekerja ini sering sekali menimbulkan konflik. Pengusaha mengeluarkan kebijakan atau peraturan yang menurut pertimbangannya baik dan dapat diterima oleh Pekerja. Namun terkadang Pekerja mempunyai pandangan yang berbeda dengan Pengusaha. Akibatnya kesalah-pahaman timbul lalu terjadi konflik dan perselisihan yang dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, disebut dengan Perselisihan Hubungan Industrial.³

Terjadinya perselisihan di dalam perusahaan merupakan suatu hal yang amat mengganggu kegiatan operasional Perusahaan. Banyak hal yang selalu menjadi pemicu permasalahan antara Karyawan dan Perusahaan, Dalam proses tersebut ada beberapa hal yang harus di perhatikan salah satunya adalah Pemutusan Hubungan Kerja

²Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h.23.

³Zaeni Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), h.2.

(PHK). Hal tersebutlah yang ditakuti oleh banyaknya Pekerja, dikarenakan faktor kebutuhan ekonomi dan merupakan sumber mata pencaharian bagi sebagian besar orang.

Dalam hal PHK, antara Perusahaan dengan para pekerjanya harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja. PHK dapat dilakukan perusahaan setelah pekerjanya melakukan kesalahan fatal yang merugikan Perusahaan atau atas kesepakatan bersama. Tetapi kenyataan yang sering terjadi, Perusahaan melakukan secara sepihak memutuskan Hubungan Kerja dengan buruhnya tanpa ada alasan.

Perusahaan sering mengalami kesulitan dalam melakukan kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja. Hal ini disebabkan kebijakan PHK tersebut diartikan sebagai kebijakan yang tidak memperhatikan karyawan, mengapa demikian? karena hal Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dilakukan secara sepihak dan tanpa alasan. Namun Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan tersebut harus tetap mengikuti prosedur sesuai dengan ketentuan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan berakhirnya Hubungan Kerja, Perusahaan wajib memberikan kompensasi PHK kepada para pekerjanya yang di-PHK, kompensasinya antara lain:⁴

- 1) Uang pesangon; perhitungan uang pesangon diatur di pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, yaitu;
 - a. masa kerja kurang dari 1 tahun = 1 bulan upah;
 - b. masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun = 2 bulan upah;
 - c. masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun = 3 bulan upah;

⁴Republic Indonesia, "Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan," Pub. L. No. TLN RI Nomor 5747 (n.d.), psl.156.

- d. masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun = 4 bulan upah;
- e. masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun = 5 bulan upah;
- f. masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun = 6 bulan upah;
- g. masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun = 7 bulan upah;
- h. masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun = 8 bulan upah;
- i. masa kerja 8 tahun atau lebih = 9 tahun.

2) Uang penghargaan masa kerja (UPMK); perhitungan uang penghargaan masa kerja (UPMK) di atur di pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, yaitu, antara lain;

- a. masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun = 2 bulan upah;
- b. masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun = 3 bulan upah;
- c. masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun = 4 bulan upah;
- d. masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun = 5 bulan upah;
- e. masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun = 6 bulan upah;
- f. masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun = 7 bulan upah;
- g. masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun = 8 bulan upah;
- h. masa kerja 24 tahun atau lebih = 10 bulan upah.

3) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima berdasarkan UU Ketenagakerjaan, antara lain;

- a. cuti tahunan yang belum di ambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja diterima bekerja;

- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, peraturan atau Perjanjian Kerja bersama.

Definisi dari Pemutusan Hubungan Kerja itu sendiri diatur di dalam pasal 1 ayat 25 UUKetenagakerjaan, yang menyatakan bahwa *“Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha”*.⁵

Apabila Pengusaha mempekerjakan Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak sesuai dengan syarat-syarat sebagaimana ditentukan peraturan perundang-undangan, maka Pekerja PKWT dapat memperoleh kompensasi saat Pekerja bersangkutan di-PHK. Tentunya akan sangat tergantung pula pada alasan PHK-nya, sebab tidak semua PHK disertai dengan kompensasi PHK seperti Pekerja yang mengundurkan diri atau melakukan tindak pidana.

Dalam menjalani Pemutusan Hubungan Kerja, pihak-pihak yang bersangkutan yaitu Perusahaan dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh harus benar-benar mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan PHK, terutama untuk para Pekerja, agar mereka bisa mendapatkan apa yang menjadi hak mereka setelah di PHK, hal ini sudah tercatat dalam pasal 61 UU Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja dapat berakhir apabila :

- a) Pekerja meninggal dunia;

⁵Indonesia, psl 1 butir 25.

- b) jangka waktu kontak kerja telah berakhir;
- c) adanya putusan pengadilan atau penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
- d) adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Dimana pihak yang mengakhiri Perjanjian Kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah Pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja.⁶ Namun, bagaimana jika Pekerja yang bekerja dengan suatu perusahaan tanpa alasan di PHK secara sepihak dan beberapa di antaranya tidak mendapatkan hak-haknya sebagai Pekerja tetap?

Seperti halnya perkara kasus PT. Java Prima Abadi yang di wakili oleh Agus Susanto selaku Direktur (Tergugat) dengan para pekerjanya (Penggugat), yang berdasarkan putusan Mahkamah Agung Nomor 293 K/Pdt.Sus-PHI/2015. Dalam putusan tersebut, dijelaskan bahwa Para Pekerja di PHK secara tiba-tiba tanpa kesalahan apapun, dengan alasan Pengusaha yang menyatakan bahwa Perjanjian Kerja telah berakhir. Namun kenyataannya tidak demikian, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan Pengusaha terhadap para Pekerja dilakukan secara terus menerus, tidak ada jeda 30 hari dan diperpanjang lebug dari 1 (satu) kali sehingga hal tersebut jelas bertentangan dengan

⁶Tri Jata Ayu Pramesti, "Tri Jata Ayu Pramesti, Pemutusan Hubungan Kerja Kontrak, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt575e613f7740b/pemutusan-hubungan-kerja-%20pada-cv/>," 2014, n.d., <https://m.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt575e613f7740b/pemutusan-hubungan-kerja-pada-cv/>. Diakses 29 Mei 2020. Pukul: 19.56 WIB.

pasal 59 dan pasal 54 UU Ketenagakerjaan. Hal ini juga berkaitan dengan pasal 62 UU Ketenagakerjaan karena para pekerja di putus secara sepihak oleh Pengusaha.

Selain itu perusahaan juga tidak mendaftarkan para pekerjanya ke dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) dari sejak pertama kali para Pekerja mulai bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini jelas merugikan para Pekerja yang kehilangan haknya, yang juga bertentangan dengan pasal 99 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang JAMSOSTEK.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, Penulis tertarik untuk mengkaji Putusan Mahkamah Agung Nomor 293 K/Pdt.Sus-PHI/2015 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT.Java Prima Abadi terhadap Para Pkerjanya. (Studi kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 293 K/Pdt.Sus-PHI/2015).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang sebagaimana telah di uraikan diatas, maka permasalahan yang akan di kaji sebagai objek penelitian, yaitu :

1. Apakah alasan Pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja telah sesuai menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah kompensasi Uang Pesangon sebagaimana tercantum dalam Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 293 K/Pdt.Sus-PHI/2015 telah sesuai menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji lebih dalam bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap hak-hak pekerja yang di PHK melalui Putusan Mahkamah Agung Nomor 293 K/Pdt/Sus-PHI/2015. Sedangkan secara khusus tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah alasan Pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja telah sesuai menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi yang ditetapkan dalam putusan Mahkamah Agung RI Nomor 293 K/Pdt/Sus-PHI/2015 telah sesuai dengan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penulisan ini, diharapkan dapat diperoleh manfaat serta kegunaan baik dari segi praktis maupun teoritis, yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat praktis

Dapat memperluas ilmu pengetahuan di bidang hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam memberikan perlindungan yang sesuai dengan aturan hukum yang berlaku, sehingga tidak menimbulkan kerugian baik dari pihak perusahaan/Pengusaha maupun Pekerja.

2. Manfaat teoritis

Memberikan kontribusi pemikiran atau wawasan yang luas bagi Penulis sendiri maupun pembaca pada umumnya, sehingga dapat dipergunakan dalam penulisan karya ilmiah di bidang hukum perdata.

E. Definisi Operasional

Untuk memahami pembahasan, serta untuk mencegah adanya kesalahpahaman dalam pada isi tulisan. Maka terlebih dahulu akan dijelaskan definisi operasional yang terkait dengan judul tulisan, yaitu:

1. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁷
2. Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri/bukan miliknya.⁸
3. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁹
4. Perusahaan adalah setiap bentuk yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan membayar upah atau imbalan dengan bentuk lain.¹⁰

⁷Indonesia, Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, psl.1 angka 3.

⁸Indonesia, psl 1 angka 5.

⁹Indonesia, psl 1 angka 14.

¹⁰Indonesia, psl 1 angka 6 huruf a.

5. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan Pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau Pekerja tertentu/karyawan berkontrak.¹¹
6. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan Pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.¹²
7. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) adalah suatu lembaga yang diselenggarakan oleh pemerintah yang melindungi Pekerja agar kebutuhan minimal mereka serta keluarga dapat terpenuhi.¹³
8. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁴
9. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.¹⁵
10. Serikat Pekerja atau 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 serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja dan keluarganya.¹⁶

¹¹Republic Indonesia, "Putusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Waktu Tertentu." (n.d.), psl 1 angka 1.

¹²Indonesia, psl 1 angka 2.

¹³Indonesia, Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, psl 99.

¹⁴Indonesia, psl 1 angka 2.

¹⁵Indonesia, psl 1 angka 16.

¹⁶Indonesia, psl 1 angka 17.

11. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan bertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja atau Serikat Pekerja karena adanya Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan Antar Serikat Pekerja hanya dalam satu Perusahaan.¹⁷
12. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hak tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pengusaha dan Pekerja.¹⁸
13. Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan Peraturan Perundang-undangan, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.¹⁹
14. Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam Hubungan Kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, atau Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.²⁰
15. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran Hubungan Kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.²¹
16. Perselisihan Antar Serikat Pekerja adalah perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh lain hanya dalam satu

¹⁷Indonesia, psl 1 angka 22.

¹⁸Indonesia, psl 1 angka 25.

¹⁹Republic Indonesia, “Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,” Pub. L. No. TLN RI Nomor 4356 (n.d.), psl 1 angka 2.

²⁰Indonesia, psl 1 angka 3.

²¹Indonesia, psl 1 angka 4.

Perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat Pekerja.²²

17. Upah adalah hak Pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau Peraturan Perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja dan keluarganya atas suatu Pekerja dan jasa yang telah atau akan dilakukan.²³
18. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) disebut juga dengan mediasi, yaitu lembaga penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang di tengah-tengah oleh seorang mediator yang netral.²⁴

F. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1) Pendekatan Penelitian

Di dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian yuridis normatif. Penelitian hukum yuridis normatif, yang mana Penulis mengacu pada norma-norma hukum yang ada dalam peraturan perundang-undangan, literatur, pendapat ahli, makalah-makalah, dan hasil penelitian yang berkaitan dengan pembuktian dalam sebuah perkara. Pendekatan dapat dilakukan dengan cara:

²²Indonesia, psl 1 angka 5.

²³Indonesia, Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, psl 1 angka 30.

²⁴Smartlegal.com, "Kenali Empat Jenis Perselisihan Hubungan Industrial dan Penyelesaiannya.," 2019, <http://smartlegal.id/galeri-hukum-lainnya/2019/04/09/kenali-empat-jenis-perselisihan-hubungan-industrial-dan-penyelesaiannya/>. Diakses 11 juni 2020. Pukul 11.42 WIB.

a) Pendekatan peraturan perundang-undangan (*Statute Approach*).

Pendekatan Perundang-undangan guna memahami bagaimana negara memberikan payung hukum terhadap Pengusaha dan Pekerja dalam kegiatan usaha, yang mana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pendekatan peraturan perundang-undangan lainnya yang digunakan penulis, diantaranya:

- 1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- 4) Undang – Undang No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- 5) Undang-Undang No.14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- 6) Undang-Undang Dasar tahun 1945
- 7) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Pelaksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- 8) Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 293 K/Pdt.Sus-PHI/2015.

b) Pendekatan studi kasus (*Case Approach*).

Pendekatan kasus digunakan untuk memahami kasus-kasus yang berkaitan dengan isu-isu hukum yang dihadapi yang mana telah memperoleh putusan yang berkekuatan hukum tetap. Dalam penelitian penulis menggunakan Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 293 K.Pdt.Sus-PHI/2015.

2) Jenis Penelitian

Merujuk pada latar belakang dan rumusan masalah yang di angkat ke dalam penulisan, maka penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian hukum normatif. Penelitian ini mengkaji, menganalisis, dan menguraikan yang bersangkutan dengan perkara perihal penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI).

3) Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari data yang diperoleh harus dilakukan sendiri oleh penulis, atau sesuatu yang dapat memberikan informasi yang diberikan dalam penelitian.²⁵ Adapun sumber yang di gunakan oleh Penulis, antara lain:

- a) Bahan hukum primer adalah data utamadalam penelitian hukum normatif yang berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mempunyai kekuatan mengikat. Data primer yang digunakan meliputi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Kitab Undang-Undang Perdata, Peraturan Pemerintah RI No.14 tahun 1993 tentang Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-Undang No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-Undang Dasar tahun 1945, serta Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 293 K/Pdt.Sus-PHI/2015.
- b) Bahan hukum sekunder adalah membahas atau menjelaskan topik terkait dengan penelitian berupa buku-buku terkait, artikel dalam majalah/media

²⁵Dr.Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Penelitian Praktek* (Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2014), h.129.

elektronik, laporan penelitian/jurnal hukum, atau makalah yang disajikan dalam pertemuan kuliah dan catatan kuliah.²⁶

4) Analisa Data

Metode yang digunakan dalam analisis data adalah analisis kualitatif, yaitu menguraikan data secara bermutu dalam bentuk kalimat yang teratur, runtun, logis, tidak tumpang tindih, dan efektif sehingga memudahkan interpretasi data dan analisis.²⁷

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami isi dari pembahasan dalam penelitian secara sistematis, maka Penulis membaginya ke dalam 5 bab dan masing-masing bab secara berurutan yang bertujuan agar mempermudah pemahamannya. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam di Bab I (satu) akan dijelaskan latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, definisi operasional, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN UMUM TENTANG HUBUNGAN INDUSTRIAL

²⁶Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), h.13.

²⁷Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum* (Bandung: Citra Aditya, 2004), h.127.

Dalam Bab II (dua) akan membahas mengenai Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja, Hubungan Kerja, Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Perlindungan Hukumnya. Teori-teori yang diuraikan dalam bab ini akan menjelaskan keadaan seharusnya dalam kegiatan hubungan kerja, guna menjadi tolak ukur dalam melakukan analisis dengan perkara putusan yang akan dibahas pada bab selanjutnya.

BAB III : TINJAUAN KHUSUS TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Dalam Bab III (tiga) ini akan menguraikan Tinjauan Khusus mengenai Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Jenis Pemutusan Hubungan Kerja, Alasan Pemutusan Hubungan Kerja, Hak-Hak Pekerja yang di-PHK dan Upaya Hukum Bagi Pekerja yang Di-PHK.

BAB IV : ANALISIS KASUS

Dalam Bab IV (empat) akan membahas tentang Kasus Posisi dan Analisis terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 293 K/Pdt.Sus-PHI/2015. Analisis tentang alasan Pemutusan Hubungan Kerjadan analisis tentang Kompensasi Uang Pesangon sebagaimana diatur dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

BAB V : PENUTUP

Bab V (lima) ini merupakan bab Penutup yang menjelaskan tentang Kesimpulan dari hasil penelitian dan Saran.