

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pembangunan Nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, Makmur, dan merata, baik materiel maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai harkat dan martabat kemanusiaan. Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiel maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan

pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah Buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai “Blue Collar”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “Karyawan/Pegawai” (White Collar). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.

Setelah bangsa kita merdeka tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar, semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni Buruh adalah “barangsiapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah” (Pasal 1 ayat 1 a).

Dalam sebuah hubungan kerja terdapat unsur pekerja/buruh dan pengusaha/majikan. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat<sup>1</sup>. Adapun pengertian pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri atau bukan miliknya baik yang berkedudukan di Indonesia maupun di luar wilayah Indonesia. Berbagai macam persoalan dan permasalahan yang terjadi pada suatu pengusaha mulai dari tuntutan kenaikan upah/gaji, bonus Tunjangan Hari Raya (THR), Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan tuntutan uang pesangon sampai mogok kerja. Seharusnya semua itu tidak perlu terjadi jika kedua belah pihak antara majikan/pengusaha dan buruh/pekerja mau dan mampu menempatkan diri sesuai dengan porsinya masing-masing atau dengan kata lain mau dan mampu melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati kedua belah pihak

---

<sup>1</sup> Afnil Guza, *Himpunan Undang-Undang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Asa Mandiri, 2008), hal. 2

yang melakukan pekerjaan tersebut. Sebagai contoh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang datangnya dari pengusaha/majikan, dalam pelaksanaannya memerlukan ijin dari P4D/P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Tingkat Daerah atau Pusat) dan wajib memenuhi beban-beban tertentu, bagi pihak pengusaha/majikan yang melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut agar tidak terjadi perselisihan di kemudian hari. Dalam prakteknya pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan atau pemutusan hubungan kerja tanpa sebab yang jelas dimana pengusaha/majikan tidak melakukan pemberitahuan terlebih dahulu sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja dan tidak disertai alasan-alasan yang menyebabkan pengusaha/majikan melakukan pemutusan hubungan kerja sehingga keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih bagi pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha/majikan. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial sebab dengan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) pekerja

akan kehilangan mata pencahariannya untuk membiayai hidupnya sendiri bahkan keluarganya<sup>2</sup>.

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan mengutusny, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut<sup>3</sup>.

Makna bekerja ditinjau dari segi kemasyarakatan adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang-barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat. Selain itu juga mengandung arti sebagai hubungan antara sesama umat manusia, yang juga berada dalam kaitan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Maksudnya bila seseorang ingin mempertahankan kelangsungan hidupnya, jika tanpa disertai usaha dengan bekerja, maka hal demikian merupakan sesuatu hal yang mustahil<sup>4</sup>. Manusia yang bekerja disebut pekerja. Berdasarkan Pasal 3 Undang–Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

---

<sup>2</sup> Zaeni Ashadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), hal. 178

<sup>3</sup> Zainal Asikin dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 1.

<sup>4</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 3.

Namun dalam masalah seperti ini masih banyak kendala dalam bekerja yaitu dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan pemutusan hubungan kerja merupakan topik permasalahan karena menyangkut masalah kehidupan manusia.

Dalam praktik, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun perusahaan) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha, karena pemutusan hubungan kerja bagi pekerja pihak pekerja akan memberikan pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Zainal Asikin dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 173-174.

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan adanya pemutusan hubungan kerja, khususnya bagi buruh dan keluarganya, Prof. Imam Soepomo menulis, mengatakan bahwa :<sup>6</sup>

“Pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.”

Akibat yang ditimbulkan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK), PHK tersebut akan memberikan dampak/pengaruh terhadap pekerja secara psikologis, ekonomis, dan financial. Oleh karenanya, pengusaha tidak melakukan PHK sepihak tanpa alasan yang jelas dan kompensasi yang sesuai.

Sebagaimana contoh dari Putusan Kasasi Nomor 277 K/Pdt.Sus-PHI/2017 dimana ada beberapa karyawan yang di PHK karena dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin, padahal Perusahaan belum melakukan mekanisme yang seharusnya dilakukan. Salah satu pasal dalam Surat Peringatan 3 kepada karyawan tersebut menyebutkan bahwa seseorang tersebut telah melakukan kesalahan-kesalahan yang disebutkan tersebut maka seseorang itu dikualifikasikan sebagai karyawan yang mengundurkan diri. Agak seperti dipaksakan sekali, karena jika mengacu pada pasal aturan perusahaan (pasal 48 yang bunyinya: “pekerja yang mangkir 5 (lima) hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil 2 (dua) kali secara patut dan tertulis

---

<sup>6</sup> Ibid., hlm.174-175.

tanpa didukung oleh bukti-bukti yang sah dikualifikasikan mengundurkan diri”.

Pemutusan Hubungan Kerja dalam hukum ketenagakerjaan merupakan upaya terakhir setelah berbagai langkah telah dilakukan namun tidak membawa hasil seperti diharapkan. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha (Pasal 1 angka 25).

Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mensyaratkan Pemutusan Hubungan Kerja setelah adanya penetapan dari Lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan. Lembaga dimaksud adalah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni diluar pengadilan mediator atau konsiliator, sedangkan melalui jalur pengadilan yakni Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan buruh/pekerja karena dengan Pemutusan Hubungan Kerja buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah), dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Pasal 153 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

1. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
2. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
4. pekerja/buruh menikah;
5. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
6. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
7. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
8. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;

9. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
10. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud di atas batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Jika pengusaha akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, maka terlebih dahulu harus merundingkannya dengan serikat buruh/pekerja atau dengan buruh/pekerja yang bersangkutan jika tidak menjadi anggota serikat buruh/pekerja. Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja (PHK) dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pasal 151 ayat 3). Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan dari lembaga yang berwenang batal demi hukum, kecuali alasan-alasan sebagaimana diatur dalam pasal 154.

Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungannya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Kepada pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan

diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja.

Berdasarkan hal tersebut diatas, Penulis ingin mengkaji lebih jauh lagi dengan penelitian yang berjudul **"Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Karena Pekerja Melanggar Disiplin Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" (Studi Kasus Putusan Nomor 277 K/Pdt.Sus-PHI/2017)"**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka terdapat beberapa permasalahan yang akan dibahas, yakni sebagai berikut:

1. Apakah unsur pelanggaran disiplin sudah terpenuhi pada Putusan Nomor 277 K/Pdt.Sus-PHI/2017 dan sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah akibat hukum dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh Perusahaan terhadap Pekerja dalam Putusan Nomor 277 K/Pdt.Sus-PHI/2017?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah unsur pelanggaran disiplin sudah terpenuhi pada Putusan Nomor 277 K/Pdt.Sus-PHI/2017 dan sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

2. Untuk mengetahui akibat hukum dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh Perusahaan terhadap Pekerja dalam Putusan Nomor 277 K/Pdt.Sus-PHI/2017.

#### D. Definisi Operasional

Definisi Operasional merupakan Penggambaran Hubungan antara konsep-konsep khusus yang akan diteliti<sup>7</sup>. Dalam ilmu sosial, konsep diambil dari teori. Dengan demikian kerangka konsep merupakan pengarah atau pedoman yang lebih konkret dari kerangka konsep merupakan pengarah atau pedoman yang lebih konkret dari kerangka teori dan mencakup definisi operasional atau kerja<sup>8</sup>. Berikut adalah pengertian-pengertian atau batasan-batasan dari istilah-istilah yang terdapat dalam penelitian ini:

1. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain<sup>9</sup>.
2. Pengusaha adalah orang atau perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri<sup>10</sup>.
3. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak<sup>11</sup>.

---

<sup>7</sup> Sri Mamudji et. al., *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum* (Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005), hlm 67.

<sup>8</sup> *Ibid.*

<sup>9</sup> *Ibid.*, Ps 1 angka 3.

<sup>10</sup> *Ibid.*, Ps 1 angka 5 huruf a.

<sup>11</sup> *Ibid.*, Ps 1 angka 14.

4. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah<sup>12</sup>.
5. Serikat pekerja/buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar 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<sup>13</sup>.
6. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan<sup>14</sup>.
7. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha<sup>15</sup>.
8. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan<sup>16</sup>.

---

<sup>12</sup> *Ibid.*, Ps 1 angka 15.

<sup>13</sup> *Ibid.*, Ps 1 angka 17.

<sup>14</sup> *Ibid.*, Ps 1 angka 22.

<sup>15</sup> *Ibid.*, Ps 1 angka 25.

## E. Metode Penelitian

Suatu penelitian yang baik membutuhkan metode yang tepat untuk mengarahkan penelitian kearah yang besar secara sistematis dan komprehensif. Jenis penelitian ini termasuk ke dalam penelitian yang berbentuk yuridis-normatif, yaitu penelitian yang mengacu pada norma hukum yang terdapat di dalam peraturan perundang-undangan<sup>17</sup>. Penelitian hukum normatif ini dilakukan dengan menggunakan data sekunder yang mencakup bahan hukum primer, sekunder dan tersier dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang isinya mempunyai kekuatan mengikat, dalam hal ini, peraturan perundang-undangan. Dalam penelitian ini bahan hukum primer yang digunakan adalah:
  - a. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 (selanjutnya disebut sebagai UUD 1945)
  - b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut sebagai UU Ketenagakerjaan);
2. Bahan hukum Sekunder, yaitu bahan-bahan yang tidak mengikat dan memberikan penjelasan mengenai bahan hukum Primer, seperti hasil karya dari kalangan hukum, artikel ilmiah, hasil penelitian, dan sebagainya; dan

---

<sup>16</sup> *Ibid.*, Ps 1 angka 23.

<sup>17</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press, 2010), hlm. 52.

3. Bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus, ensiklopedia, penerbitan pemerintah.

Alat pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumen yang merupakan alat untuk memperoleh data sekunder. Selanjutnya penulis akan melakukan analisis data-data yang ada secara kualitatif, di mana penulis melakukan tata cara penelitian untuk menghasilkan data deskriptif analitis, yaitu apa yang dinyatakan sebagai tujuan penelitian secara tertulis, lisan dan sesuai dengan kenyataan.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Penulisan hukum ini dibagi atas lima (5) Bab yang menjelaskan dan menggambarkan permasalahan secara terpisah tetapi merupakan suatu kesatuan. Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut.

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bagian pendahuluan yang akan menjelaskan secara garis besar, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, definisi operasional, metode penelitian yang digunakan, serta uraian mengenai sistematika penulisan skripsi ini.

##### **BAB II Tinjauan Umum Hubungan Kerja**

Bab ini akan membahas mengenai teori umum terkait Hubungan Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **BAB III Tinjauan Khusus Pemutusan Hubungan Kerja**

Pada bab ini akan membahas mengenai apa saja hal terkait Pemutusan Hubungan Kerja, mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja, dan bagaimana Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja.

### **BAB IV Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Karena Pekerja Melanggar Disiplin Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Nomor 277 K/Pdt.Sus-PHI/2017)**

Pada bab ini akan membahas mengenai kasus posisi, unsur pelanggaran disiplin pada Putusan Nomor 277 K/Pdt.Sus-PHI/2017 menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan akibat hukum dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh Perusahaan terhadap Pekerja dalam Putusan Nomor 277 K/Pdt.Sus-PHI/2017.

### **BAB V PENUTUP**

Merupakan bab penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran atas penjelasan yang telah diberikan dari bab-bab sebelumnya.