

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat¹, Sedangkan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain².

Tenaga kerja merupakan salah satu dari faktor-faktor produksi yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dalam kegiatan produksi tenaga kerja merupakan input yang terpenting selain bahan baku dan juga modal. Di beberapa negara, tenaga kerja juga dijadikan aset terpenting karena memberikan pemasukan kepada negara yang bersangkutan. Sangat beruntung sekali bagi negara-negara yang memiliki jumlah penduduk yang besar, karena negara tersebut pasti memiliki jumlah tenaga kerja yang besar pula. Negara-negara yang seperti inilah merupakan salah satu incaran dari perusahaan-perusahaan asing untuk menanamkan investasinya. Upah tenaga kerja yang sangat murah semakin mendukung lancarnya investasi masuk ke negara tersebut. Para investor beranggapan bahwa apabila upah buruh dapat ditekan maka

¹ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, LN No. 39, TLN No. 4279, Pasal 1 angka 2.

² *Ibid*, Pasal 1 angka 3.

dapat mengurangi biaya produksi perusahaan. Sehingga pendapatan perusahaan jauh lebih besar di negara itu dibandingkan apabila perusahaan tersebut menanamkan investasi di negaranya sendiri.

Dalam konteks pembangunan, pandangan terhadap penduduk ini menjadi terpecah dua ada yang mengatakan penduduk yang besar akan menghambat pembangunan serta menjadi beban pembangunan dan sebagian ahli mengatakan penduduk dianggap sebagai pemicu pembangunan. Oleh sebab itu, tidak selamanya negara yang memiliki jumlah penduduk yang besar itu menguntungkan.

Tenaga kerja merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. 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 tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan. 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.³

Di era globalisasi seperti sekarang ini, permasalahan tentang sumber daya manusia (tenaga kerja) dalam suatu perusahaan menuntut untuk lebih diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal yang diputar perusahaan, tenaga kerja tetap merupakan asset yang paling utama dalam kehidupan perusahaan karna tanpa adanya karyawan maka peralatan dan modal tidak mungkin akan dapat di pergunakan secara maksimal. Tenaga kerja merupakan sebagai salah satu elemen utama dalam suatu sistem kerja, sehingga tenaga kerja masih sangat di butuhkan oleh setiap perusahaan. Salah satu permasalahan yang sedang marak saat ini adalah dampak krisis moneter yang terjadi 1998 masih dapat dirasakan sampai saat ini yang mengakibatkan banyak perusahaan-perusahaan yang tidak mampu bertahan dan berimbas kepada tenaga kerja dampak yang terjadi terhadap tenaga kerja adalah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan sangat tidak terencana.

Masalah PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK 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

³Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ed. 1, Cet. 2, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm. 6.

segala upaya harus diusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja Pasal 151 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁴

Segala upaya yang dimaksudkan dalam Pasal 151 ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjaan memiliki arti bahwa setiap kegiatan yang positif yang secara prinsip menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, seperti antara lain melakukan pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh. Sehingga dan oleh karenanya upaya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja adalah merupakan upaya tindakan terakhir yang dapat dilakukan pengusaha. Bila segala upaya pencegahan telah gagal, baru pemutusan hubungan kerja boleh dilakukan.⁵

Kondisi inilah yang menyebabkan para tenaga kerja saat ini selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan. Krisis ekonomi yang terjadi hingga saat ini banyak perusahaan di Indonesia harus melakukan restrukturisasi. Perusahaan harus mengurangi karyawannya dengan alasan efisiensi.⁶

Penerapan hukum untuk pengakhiran hubungan kerja dengan alasan tersebut lebih dikenal dengan PHK karena efisiensi. Definisi efisiensi tidak dijelaskan dalam ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan⁷, akan tetapi menurut *Kamus Besar*

⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 11, (Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2012), hlm. 195.

⁵ Asri Wijayanti, *Op. Cit.*, hlm. 159.

⁶ Asfinnawati S.H., makalah “*Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau dari Hukum Perburuhan*”, (Jakarta: Universitas Sumatera Utara, 2007), hlm. 1.

⁷ Ferianto dan Darmanto, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam perkara PHI Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) disertai ulasan hukum*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010), hlm. 263.

Bahasa Indonesia “efisiensi” diartikan sebagai ketetapan cara usaha, kerja dan sebagainya dalam menjalankan sesuatu, kemampuan menjalankan *tugas dengan baik dan tepat*⁸.

Akibat krisis ekonomi yang melanda Indonesia yang dampaknya masih dapat dirasakan sampai saat ini dan mengakibatkan banyaknya Perusahaan yang melakukan restrukturisasi dan diikuti oleh meningkatnya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan dengan alasan efisiensi sehingga setiap karyawan yang tidak mempunyai kompetensi (kemampuan) tinggi harus memikirkan alternatif pekerjaan lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mengatasinya, banyak dari penduduk di negara-negara dunia ketika memilih berprofesi di sektor apa saja salah satunya adalah sebagai tenaga kerja (buruh), dikarenakan sulitnya dalam mencari lapangan pekerjaan yang layak guna memenuhi kebutuhan hidup tanpa memerlukan pendidikan yang tinggi. Dengan demikian kesenjangan sosial dan perlakuan tidak adil terhadap tenaga kerja akan senantiasa membayangi para tenaga kerja.

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,

⁸ Umi Chulsum dan Windy Novia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cet. 1, (Surabaya: Kashiko, 2006), hlm. 207.

peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam TAP MPR Nomor XVII/MPR/1998 harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, Ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan. Beberapa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini, termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Pelanggaran

terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.⁹

Sampai saat ini pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan efisiensi masih menjadi polemik karena terdapat dua penafsiran berbeda yang disebabkan karena ketentuan pasal 164 ayat (3) UU. No. 13 Tahun 2003, dan dalam praktik peradilan.

Pasal 164 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa¹⁰:

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena kondisi memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4)”.

Ketentuan pasal diatas yang mengatur mengenai alasan efisiensi, masih melakukan efisiensi maka perusahaan dalam kondisi tutup. Namun ada yang menafsirkan bahwa perusahaan tidak perlu tutup untuk melakukan efisiensi apabila tindakan perubahan tersebut justru dapat menyelamatkan perusahaan dan sebagian pekerja yang lainnya.¹¹

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologi bagi

⁹ Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Pasal 27 (2) dan 33 (1).

¹⁰Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Loc. Cit, Pasal 164 ayat (3).

¹¹ Ferianto dan Darmanto, *Ibid*, hlm., 263.

tenaga kerja yang terkena dampak PHK. Masalah ekonomi karena PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja sebelum terjadinya PHK, tentu ini akan menjadi sebuah permasalahan baru bagi tenaga kerja tersebut, mengingat banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi dengan semakin meningkatnya harga kebutuhan pokok yang nantinya sangat berat dilewati oleh pekerja/buruh tersebut apabila ia sudah tidak menerima pendapatan/penghasilan, sedangkan masalah psikologi yang berkaitan dengan hilangnya status seseorang. Dalam skala yang lebih luas, dapat merambat kedalam masalah pengangguran dan kriminalitas. Pengangguran yang semakin tinggi ditambah dengan meningkatnya jumlah kriminalitas di Indonesia tentunya berdampak buruk bagi Negara kita.

Untuk itu sangatlah diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja, mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum menurut Philipus, yakni¹²:

¹² Asri Wijayanti, *Op. Cit*, hlm. 10.

“Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.”

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin, yaitu¹³:

“Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.”

Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu¹⁴:

1. Bidang pengerahan/penempatan kerja;

Bidang pengerahan/penempatan kerja, adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan.

2. Bidang hubungan kerja;

¹³ *Ibid.*

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 11.

Bidang hubungan kerja, yaitu masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.

3. Bidang kesehatan kerja;

Bidang kesehatan kerja, adalah selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatannya. Apakah lingkungan kerjanya dapat menjamin kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.

4. Bidang keamanan kerja;

Bidang keamanan kerja, adalah adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja.

5. Bidang jaminan sosial buruh.

Yang terakhir adalah bidang jaminan sosial bagi tenaga kerja. Dengan telah diundangkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada tahun 1992, maka besarnya kompensasi dan batas maksimal yang diakui oleh PT Jamsostek dapat dikatakan cukup.

Untuk saat ini kompensasi ataupun batas maksimal upah yang diakui untuk pembayaran premi jamsostek sudah saatnya dilakukan revisi penyesuaian.

Dampak PHK yang sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme prosedur PHK diatur sedemikian rupa agar pekerja/buruh mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan yang mengatur mengenai masalah PHK seperti peraturan perundang-undangan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan pekerja tersebut dalam Bahasa Belanda disebut *arbeidsbescherming*. Maksud dan tujuan perlindungan buruh atau perlindungan pekerja adalah agar pekerja dapat dilindungi dari perlakuan pemeerasan oleh pihak pengusaha. Pemerintah sangat menaruh perhatian terhadap masalah perlindungan pekerja/buruh karena pada umumnya posisi pekerja masih lemah, sehingga perlindungan kerja dan keselamatan kerja akan dapat mewujudkan terpeliharanya kesejahteraan, kesehatan, kedisiplinan pekerja yang berada di bawah pimpinan pengusaha.

Seperti dalam kasus yang akan penulis jadikan sebagai objek analisis dimana hal ini tercermin dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 90/PHI.G/2012/PN.JKT.PST, dimana posisi pekerja/buruh yang cenderung tidak memiliki *power* atau kekuatan, apabila berhadapan dengan pengusaha yang memiliki kekuatan tentunya pekerja/buruh tidak dapat berbuat banyak apabila pengusaha melakukan PHK yang akan berdampak buruk pada pekerja/buruh tersebut. PHK sepihak pun biasanya dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang tidak mencapai kesepakatan dengan pengusaha, apabila dengan cara *bipartit* (penyelesaian

dengan cara musyawarah antara pekerja dan pengusaha) tidak berhasil, maka upaya terakhir yang dapat dilakukan pengusaha yaitu melalui proses hukum, dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Berdasarkan dengan apa yang penulis uraikan dalam latar belakang masalah ini, selanjutnya penulis mencoba membuat suatu penelitian yang berjudul **ANALISA ATAS PHK YANG DI SEBABKAN EFISIENSI SERTA PERLINDUNGANNYA BAGI PEKERJA BERDASARKAN UU NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (TINJAUAN ATAS PUTUSAN NOMOR: 90/PHI.G/2012/PN.JKT.PST.)**.

B. Rumusan Masalah

Perumusan masalah diperlukan untuk mempertegas masalah-masalah yang akan diteliti, sehingga akan lebih mudah dalam pengerjaannya serta dapat mencapai sasaran yang diinginkan, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah alasan efisiensi dapat dibenarkan dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Perusahaan menurut Peraturan Perundang-undangan?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja sebagai kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan efisiensi dilihat dari UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan yang penulis jabarkan, maka adapun tujuan penulisan ini adalah:

1. Tujuan Obyektif

- a. Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah alasan efisiensi dapat dibenarkan dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Perusahaan menurut Peraturan Perundang-undangan.
- b. Untuk menjelaskan bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja sebagai kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan efisiensi dilihat dari UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Tujuan Subyektif

- a. Untuk menambah wawasan pengetahuan serta pemahaman penulis terhadap penerapan teori-teori yang telah diterima selama menempuh kuliah guna mengatasi masalah hukum yang terjadi pada masyarakat.
- b. Untuk memenuhi persyaratan yang diwajibkan bagi setiap mahasiswa dalam meraih gelar kesarjanaan dalam ilmu hukum pada Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul Jakarta.

D. Definisi Operasional

Untuk menghindari akan terjadinya kesalahpahaman atau kekeliruan dalam memahami maksud yang terkandung dalam judul skripsi ANALISA ATAS PHK

YANG DI SEBABKAN EFISIENSI SERTA PERLINDUNGANNYA BAGI PEKERJA BERDASARKAN UU NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (TINJAUAN ATAS PUTUSAN NOMOR: 90/PHI.G/2012/PN.JKT.PST.), maka beberapa kata kunci yang termuat dalam judul tersebut perlu diuraikan sebagai berikut:

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha¹⁵. Pada dasarnya PHK itu dilarang, akan tetapi diperbolehkan dengan syarat adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI).
2. Pekerja/Buruh adalah Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁶
3. Efisiensi yaitu Ketepatan cara (usaha, kerja) dalam menjalankan sesuatu; kemampuan menjalankan tugas dengan baik dan tepat.¹⁷
4. Perlindungan hukum adalah Suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukun dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat *preventif* maupun yang bersifat *represif*, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi

¹⁵ Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, *Loc. Cit*, Pasal 1 angka 25.

¹⁶ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, LN No. 6 TLN No.4356, Pasal 1 angka 9.

¹⁷ Umi Chulsum dan Windy Novia, *Loc.Cit*, hlm. 207.

hukum., yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.¹⁸

E. Metode Penelitian

Di dalam penulisan skripsi ini, digunakan metode penulisan dalam penelitian. Usaha mendapatkan data-data dalam penyelesaiannya dan pembahasan skripsi ini secara keseluruhan agar mendapatkan nilai yang ilmiah, diperlukan suatu pemikiran yang mendalam dan terperinci, yaitu:

1. Tipe penelitian

Tipe penelitian yang penulis gunakan untuk menyusun skripsi adalah tipe penelitian hukum normatif. Penelitian Hukum Normatif disebut juga Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), adalah penelitian yang dilakukan dengan cara menelusuri atau menelaah dan menganalisis bahan pustaka atau bahan dokumen siap pakai, seperti undang-undang, buku-buku yang berkaitan dengan permasalahannya, yaitu mengenai Hukum Ketenagakerjaan.¹⁹

2. Sifat penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah sifat penelitian deskriptif analitis, yaitu penelitian yang menggambarkan tentang asas-asas umum hukum ketenagakerjaan. Ini dimaksudkan untuk memberikan data

¹⁸ Mochtar Kusumaatmadja, "Pengertian Perlindungan Hukum", (On-Line), tersedia di <http://www.indoeducation.com/2011/02/pengertian-perlindungan-hukum.html> (28 November 2012).

¹⁹ Henry Arianto, *Modul Kuliah Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Esa Unggul, 2011), hlm. 7.

yang seteliti mungkin yang dapat membantu dalam memperkuat teori-teori hukum.²⁰

3. Jenis Data

a. Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan sebagai bahan penulisan adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan pustaka atau literatur yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

- 1) Bahan hukum primer (*primer source*), yaitu bahan hukum yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan diantaranya Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
- 2) Bahan hukum sekunder (*secondary source*), yaitu data yang diperoleh dari buku-buku atau literatur-literatur juga media massa yang ada seperti koran, majalah, dan jurnal hukum yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.

²⁰ *Ibid*, hlm. 19.

b. Cara dan alat pengumpulan data

Untuk memperoleh hal tersebut penulis mempergunakan metode pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, yaitu dengan mengumpulkan dan mempelajari buku-buku referensi dan bahan tertulis atau dalam bentuk lain yang dianggap relevan dengan masalah yang akan dibahas. Yang selanjutnya penulisan ini disebut sebagai Penulisan Hukum Normatif.²¹

4. Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan kualitatif untuk menemukan jawaban yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah yaitu dengan melakukan analisis terhadap asas-asas hukum yang berlaku serta peraturan perundang-undangan.²²

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi memberikan gambaran dan mengemukakan garis besar skripsi agar memudahkan di dalam mempelajari seluruh isinya. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai arah dan ruang lingkup skripsi ini, maka disajikan sistematika skripsi sebagai berikut:

²¹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Ed 1-10, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007), hlm. 13-14.

²² Henry Arianto, *Loc. Cit*, hlm. 19.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan mengenai apa yang menjadi landasan pemikiran yang dituangkan dalam latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, definisi operasional, metode penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II PENGATURAN PHK DALAM PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Dalam bab ini penulis akan membahas mengenai pengaturan PHK dalam peraturan perundang-undangan, dan apa saja yang menjadi alasan sehingga menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja.

BAB III BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH YANG TERKENA PHK

Dalam bab ini dibahas mengenai bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang terkena dampak dari pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan dikaitkan dengan teori-teori yang mendasari masalah yang akan dibahas.

BAB IV ANALISIS YURIDIS PUTUSAN NOMOR: 90/ PH.LG/ 2012/ PN.JKT.PST.

Dalam bab ini penulis akan menguraikan studi kasus tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) karena efisiensi dikaitkan dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan lainnya beserta analisis data yang terdiri dari jawaban dari permasalahan serta pembahasan sesuai dengan kajian teori maupun dalam praktek pelaksanaan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan dari keseluruhan masalah dan saran-saran penulis.