

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Putusnya hubungan kerja berarti bagi buruh permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuannya menyekolahkan anak-anaknya dan sebagainya. Jika setiap orang berhak atas pekerjaan orang itu setelah mendapat pekerjaan harus berhak pula untuk terus bekerja, artinya tidak diputuskan hubungan-kerjanya pada esok harinya setelah ia mendapatkan pekerjaan. Karena itu seharusnya tidak ada pemberhentian buruh sama sekali.¹

Akan tetapi kenyataan sehari-hari membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak mungkin dapat dicegah seluruhnya. Sistem perizinan telah dikehendaki sejak semula sebagaimana telah diatur dalam Undang - Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta hingga Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Demi melindungi kepentingan pekerja, Pasal 151 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah menggariskan tiga tahapan yang harus ditempuh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja.

¹ Prof. Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Djambatan, 1980), hal 115.

Pertama, Pengusaha, Pekerja, Serikat Pekerja dan pemerintah dengan segala upaya harus berusaha agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK). Frasa “dengan segala upaya” menyiratkan arti bahwa, setiap pihak harus melakukan kegiatan atau aktifitas positif yang pada akhirnya dapat mencegah atau menghindari terjadinya PHK.² Usaha tersebut, meliputi namun tidak terbatas pada tindakan: pengaturan ulang jam kerja, penghematan, restrukturisasi, reorganisasi metoda kerja, dan memberikan pembinaan kepada Pekerja.

Kedua, apabila segala upaya telah dilakukan, namun PHK tidak dapat dihindarkan, maka maksud untuk melakukan PHK wajib dirundingkan terlebih dahulu. Perundingan tersebut dilakukan oleh Pengusaha dengan serikat Pekerja atau dengan Pekerja itu sendiri.³

Terakhir, dalam hal PHK merupakan jalan satu-satunya yang harus ditempuh dan diambil, maka pelaksanaannya haruslah berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah terdapat aturan berkenaan dengan alasan-alasan pemutusan hubungan kerja yaitu pada Pasal 158 karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, Pasal 160 karena pekerja/buruh dalam proses pidana, Pasal 161 karena Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama, Pasal 162 karena pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, Pasal 163 karena terjadi perubahan status,

² Undang-Undang Nomor 13, “Tentang Ketenagakerjaan” (2003).Pasal 151.

³ Ibid.Pasal 151 ayat (2)

penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan Perusahaan, Pasal 164 karena Perusahaan tutup, Pasal 165 karena Perusahaan pailit, Pasal 166 karena Pekerja/buruh meninggal dunia, Pasal 167 Pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun, Pasal 168 karena Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut, dan Pasal 169 karena Pengusaha melakukan perbuatan:

- a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja/buruh;
- b. membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/ buruh;
- e. memerintahkan Pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Terakhir, alasan PHK karena Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak mampu melakukan pekerjaan setelah 12 bulan sebagaimana dimaksud Pasal 172 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Dengan pengertian pemutusan hubungan kerja yaitu pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban

antara Pekerja/buruh dan Pengusaha⁴, maka seharusnya alasan pemutusan hubungan kerja terbatas pada ketentuan sebagaimana telah diatur dalam Undang – Undang.

Jika kita mencermati alinea ketiga penjelasan Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terdapat latar belakang pemutusan hubungan kerja yang semakin beragam bahwa hal ini disebabkan karena hubungan antara Pekerja/buruh dan Pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja, dimana dapat terjadi salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis. Oleh karena itu perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-undang ini akan dapat menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak.⁵

Dari alinea ketiga tersebut tersirat, masih akan terdapat potensi jenis maupun alasan pengakhiran hubungan kerja, jenis atau alasan yang tidak terdapat dalam jenis – jenis alasan pengakhiran sebagaimana yang telah diatur dalam ketentuan yang berlaku, namun salah satu pihak tidak lagi menginginkan hubungan kerja tetap berlangsung, pembuat undang – undang mengatakannya sebagai suatu

⁴ Ibid.Pasal 1 angka 25

⁵ Undang-Undang Nomor 2, “Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial” (2004).

kondisi dimana sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis.

Terdapat beberapa putusan dalam praktek yang dijatuhkan Pengadilan yang tidak menjadikan alasan pemutusan hubungan kerja yang telah diatur Undang – Undang menjadi alasan hukum dalam putusannya, diantaranya adalah :

1. Putusan Nomor 1000 K/Pdt.Sus-PHI/2017 antara PT ASSAB STEELS INDONESIA lawan Nanda Hari Kuncoro yang telah diputus oleh Majelis Hakim pada tingkat kasasi pada tanggal 17 September 2017;
2. Putusan Nomor 173 K/Pdt.Sus-PHI/2012 antara PT SARI ENESIS INDAH lawan Ir. Eri Sanistiara yang telah diputus oleh Majelis Hakim pada tingkat kasasi pada tanggal 29 Mei 2012;

Salah satu alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Perusahaan adalah Pekerja tidak lagi produktif dan/atau tidak dapat lagi berakselerasi dengan dinamisnya perkembangan Perusahaan.

Menurut Ervianto, dalam bukunya yang berjudul Teori – Aplikasi Manajemen Proyek Konstruksi mengatakan bahwa produktivitas adalah sebuah rasio antara output dan input, atau rasio antara hasil produk dengan total sumber daya yang digunakan. Selanjutnya dia juga menjelaskan bahwa produktivitas dapat dihubungkan dengan produktivitas Pekerja dan dapat dijabarkan sebagai perbandingan antara hasil kerja dan jam kerja. Menurut Sinulingga produktivitas merupakan suatu ukuran kinerja Perusahaan yang menunjukkan seberapa baik pemanfaatan input menjadi output. Input merupakan segala bentuk sumber daya

yang digunakan dalam produksi dan membentuk seperti tenaga kerja (man-hours), material, energy, capital yang meliputi peralatan dan mesin, dan lain – lain.⁶

Produktivitas dapat dijadikan *key driven* bagi Pekerja untuk mendapatkan upah yang tinggi. Bila Pekerja memiliki performa tinggi dan produktivitas tinggi maka akan diimbangi dengan upah yang tinggi. Untuk Perusahaan produktivitas dapat dijadikan sebagai bagian untuk mengevaluasi kemampuan perusahaan dan juga dapat dijadikan sebagai upaya untuk meningkatkan keuntungan di Perusahaan. Bila Perusahaan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi maka dapat membantu untuk mengembangkan bisnis Perusahaan dan dapat membuka lapangan kerja yang luas untuk masyarakat.⁷

Sebagai salah satu cara yang produktif untuk menggunakan sumber – sumber daya yang efisien adalah mengoptimisasikan sumber daya manusia dalam Perusahaan. Namun demikian, tidak dapat dipungkiri percepatan teknologi memicu “*treadmill*” persaingan antar Perusahaan sehingga dapat terjadi, proses optimalisasi internal dirasakan lambat dan Perusahaan lebih menyukai mencari alternatif pengganti Pekerja guna mengoptimalkan produktivitas. Kebijakan ini berdampak pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja melalui pengurangan jumlah sumber daya manusia yang bekerja yang dianggap tidak produktif atau Pekerja yang dianggap tidak dapat memenuhi kriteria yang dibutuhkan Perusahaan.

⁶ APINDO Training Center, *Guidance Summary IR Risk Trending Topics* (Jakarta: APINDO, 2017).

⁷ Ibid.hal 4.

Sebagai contoh dalam perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam perkara Nomor 80 K/Pdt.Sus-PHI/2019 yang diajukan oleh PT Indosat, Tbk., guna menggugat pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya Yayan Dharmawangsa, dilatarbelakangi pengambilan keputusan manajemen untuk menggantikan pegawainya dengan tenaga kerja asing dilanjutkan pemutusan hubungan kerja dikarenakan tidak adanya posisi lagi (*no position*).

Pengadilan Hubungan Industrial pada tingkat pertama memberikan putusan mengabulkan sebagian gugatan yang diajukan Perusahaan dengan menyatakan putus hubungan kerja dengan alasan disharmonis dan memberikan kompensasi pemutusan hubungan kerja melebihi ketentuan normatif, yang pada tingkat kasasi diturunkan nilai kompensasi yang telah diputuskan pada tingkat pertama dengan pertimbangan alasan pemutusan hubungan kerja disamakan dengan efisiensi.

Dengan mempertimbangkan sisi keadilan bagi kedua pihak dimana Perusahaan memandang pemutusan hubungan kerja harus dilakukan karena tidak lagi ada posisi untuk Pekerja sementara Pekerja tidak memiliki latar belakang untuk diputuskan hubungan kerja, maka hukum memiliki peran untuk mengatasi hal ini. Sehingga dapat ditemukan titik equilibrium atas konstelasi masalah yang timbul sebagai akibat pemenuhan produktivitas perusahaan yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja.

Sebagai salah satu akibat pemutusan hubungan kerja yang tidak ada alasan normatifnya dapat beresiko tidak adanya keamanan bekerja atau *job security*, dimana Pekerja sedang normal bekerja dapat sewaktu-waktu diputuskan hubungan kerjanya oleh Perusahaan.

Atas uraian latar belakang masalah tersebut Penulis bermaksud mengadakan penelitian secara lebih mendalam dengan judul : **“TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA ALASAN *NO POSITION* (studi kasus perkara Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 80 K/Pdt.Sus-PHI/2019)**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan permasalahan untuk diteliti, beberapa rumusan masalah tersebut adalah :

1. Apakah pemutusan hubungan kerja dengan alasan *No Position* berdasar hukum?
2. Apa hak Pekerja atas kompensasi pemutusan hubungan kerja dengan alasan *No Position*?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagaimana rumusan masalah tersebut dimaksudkan sebagai berikut;

1. Untuk mengetahui apakah pemutusan hubungan kerja dengan alasan *No Position* berdasar hukum.
2. Untuk mengetahui bagaimana hak Pekerja atas kompensasi pemutusan hubungan kerja dengan alasan *No Position*.

D. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

- a. Sebagai media pembelajaran metode penelitian hukum sehingga dapat menunjang kemampuan individu mahasiswa dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.
- b. Menambah pengetahuan bagi masyarakat pada umumnya dan bagi peneliti khususnya terhadap perlindungan hukum atas pemutusan hubungan kerja.
- c. Menambah sumber khasanah pengetahuan guna mengetahui alasan pemutusan hubungan kerja di luar alasan yang diatur oleh Undang – Undang.
- d. Dapat dijadikan referensi acuan atau referensi untuk penelitian berikutnya

2) Manfaat Praktis

- a. Bagi Mahasiswa :
Memberikan suatu gambaran mengenai suatu permasalahan yang timbul dalam masyarakat tentang apakah berdasar hukum terdapat perlindungan hukum atas pemutusan hubungan kerja dengan alasan di luar yang ditetapkan Undang – Undang, sehingga memotivasi mahasiswa agar lebih jauh lagi mendalami ilmu hukum tidak terbatas hanya pada hukum formil dan materiil saja tetapi dari permasalahan hukum yang kompleks yang mungkin dapat timbul dalam penerapan hukum itu sendiri.

b. Bagi pihak – pihak lain:

Penelitian ini dapat memberikan suatu gambaran bahwa permasalahan hukum dapat timbul dari hal sekecil apapun. Sehingga dapat diketahui apakah berdasar hukum dan apa hak Pekerja atas pemutusan hubungan kerja dengan alasan di luar yang ditentukan Undang – Undang.

E. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini Penulis akan menggunakan beberapa istilah yang akan sering muncul yaitu :

1. Ketenagakerjaan : segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga kerja : setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.
3. Pekerja/buruh : Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain⁸
4. Pemberi kerja : orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

⁸ Undang-Undang Nomor 13, *Hukum Ketenagakerjaan* (Tim Visi Yustisia, 2017).

5. Pemutusan Hubungan Kerja : Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/buruh dan Pengusaha.⁹
6. Pengusaha : Pengusaha adalah: a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya; c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.¹⁰
7. Perjanjian kerja : perjanjian antara Pekerja/buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
8. Hubungan kerja : hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
9. Hubungan Industrial : suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, Pekerja/buruh , dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

⁹ Ibid.hal 4.

¹⁰ Ibid.

10. Serikat Pekerja/buruh : organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk Pekerja/buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/buruh dan keluarganya.
11. Peraturan Perusahaan : peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
12. Perjanjian kerja bersama : perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat Pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan Pengusaha, atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
13. Perselisihan hubungan industrial : perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh atau pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekrja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
14. Kesejahteraan Pekerja/buruh : adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat

mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

15. Kompensasi pemutusan hubungan kerja : hak Pekerja yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja berupa Uang Pesangon (UP), Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK), Uang Penggantian Hak (UPH).
16. Berdasar hukum : berdasar hukum adalah putusan yang diberikan berdasarkan Peraturan Perundang – undangan atau Perjanjian Kerja/Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama, atau kebiasaan, atau keadilan.

F. Metode Penelitian

Mengadakan suatu penelitian ilmiah jelas harus menggunakan metode, karena ciri khas ilmu adalah dengan menggunakan metode. Metode berarti penyelidikan yang berlangsung menurut suatu rencana tertentu. Menempuh suatu jalan tertentu untuk mencapai tujuan, artinya peneliti tidak bekerja secara acak-acakan. Langkah-langkah yang diambil harus jelas serta ada pembatasan-pembatasan tertentu untuk menghindari jalan yang menyesatkan dan tidak terkendalikan. Oleh karena itu, metode ilmiah timbul dengan membatasi secara tegas bahasa yang dipakai oleh ilmu tertentu.¹¹

¹¹ C.A. van Peursen, *De Opbouw van de Wetenschap Een Inleiding in de Wetenschapsleer*, 1980.hal. 16

Dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif, maka selanjutnya skripsi ini akan memuat uraian yang berisi hal berikut:

1. Metode Pendekatan

Nilai ilmiah suatu pembahasan dan pemecahan masalah terhadap legal issue yang diteliti sangat tergantung kepada cara pendekatan (*approach*) yang digunakan. Jika cara pendekatan tidak tepat, maka bobot penelitian tidak akurat dan kebenarannya pun dapat digugurkan. Hal itu tentu tidak dikehendaki oleh setiap peneliti. Demikian pula dalam suatu penelitian normatif, dengan menggunakan pendekatan yang berbeda, kesimpulannya pun akan berbeda. Oleh karena itu, kiranya penting untuk diketahui dan dipahami beberapa pendekatan yang diperlukan dalam suatu penelitian hukum normatif.¹² Cara pendekatan (*approach*) yang digunakan dalam suatu penelitian normatif akan memungkinkan seorang peneliti untuk memanfaatkan hasil-hasil temuan ilmu hukum empiris dan ilmu-ilmu lain untuk kepentingan dan analisis serta eksplanasi hukum tanpa mengubah karakter ilmu hukum sebagai ilmu normatif.¹³ Dalam kaitannya dengan penelitian normative dapat digunakan beberapa pendekatan berikut.

- i. Pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*)
- ii. Pendekatan Konsep (*conceptual approach*)
- iii. Pendekatan Perbandingan (*comparative approach*)
- iv. Pendekatan Historis (*historical approach*)

¹² Dr.Johnny Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif* (Jakarta: Bayumedia Publishing, 2008).hal 299.

¹³ Ibid.hal 300.

- v. Pendekatan Filsafat (*philosophical approach*)
- vi. Pendekatan Kasus (*case approach*)

Dr. Johnny Ibrahim dalam bukunya yang berjudul Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif pada halaman 300, menyampaikan bahwa cara – cara pendekatan tersebut dapat digabung, dan satu hal yang pasti dalam suatu penelitian normatif adalah penggunaan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*).

Sebagaimana disampaikan diatas, karenanya penelitian dalam skripsi ini akan menggabungkan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*).

Dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan, untuk itu selanjutnya akan melihat hukum sebagai sistem tertutup yang mempunyai sifat-sifat sebagai berikut.

- a. *Comprehensive* artinya norma-norma hukum yang ada di dalamnya terkait antara satu dengan lain secara logis.
- b. *All-inclusive* bahwa kumpulan norma hukum tersebut cukup mampu menampung permasalahan hukum yang ada, sehingga tidak ada kekurangan hukum.
- c. *Systematic* bahwa disamping bertautan antara satu dengan yang lain, norma-norma hukum tersebut juga tersusun secara hierarkis.¹⁴

Dalam pendekatan kasus (*case approach*) dalam penelitian normative bertujuan untuk mempelajari penerapan norma-norma atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktik hukum. Terutama mengenai kasus-kasus yang telah

¹⁴ Ibid.hal 303.

diputus sebagaimana yang dapat dilihat dalam yurisprudensi terhadap perkara-perkara yang menjadi fokus penelitian. Jelas kasus-kasus yang telah terjadi bermakna empiris, namun dalam suatu penelitian normatif, kasus-kasus tersebut dipelajari untuk memperoleh gambaran terhadap dampak dimensi penormaan dalam suatu aturan hukum dalam praktik hukum, serta menggunakan hasil analisisnya untuk bahan masukan (input) dalam eksplanasi hukum.¹⁵

2. Tipe Penelitian

Sebagai konsekuensi pemilihan topik permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian yang objeknya permasalahan hukum (sedangkang hukum adalah kaidah atau norma yang ada dalam masyarakat), maka tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normative, yakni penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif. Dalam penelitian ini penulis juga melakukan *in depth interview* terhadap beberapa Hakim pemutus perkara pemutusan hubungan kerja dengan alasan Disharmonis dan Efisiensi.

Dalam penulisan skripsi ini, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan mengenai dasar hukum dan perlindungan hukum atas pemutusan hubungan kerja dengan alasan *No Position*.

3. Sumber dan Jenis Data

a. Sumber Data

¹⁵ Ibid.hal 321.

“Sumber data penelitian adalah sumber dari mana data diperoleh (Moleong 2013 : 114). Sumber data merupakan masalah yang perlu diperhatikan dalam setiap penelitian ilmiah, agar diperoleh data yang lengkap, benar dan dapat dipertanggungjawabkan. Sumber data dapat berasal dari subjek ataupun objek. Subjek dari mana data diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuisisioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden. Yaitu, orang-orang yang merespon atau menjawab pertanyaan peneliti, baik tertulis maupun lisan. Sedangkan dalam objek data yang diperoleh dapat berasal dari buku ataupun undang-undang dan literatur – literatur lain yang berkaitan. Dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan undang-undang dan literature yang berkaitan sebagai yang menjadi objek data.

b. Jenis Data

1) Data Sekunder

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui bahan kepustakaan. Dalam penelitian hukum, data sekunder digolongkan menjadi 3 (tiga) karakteristik kekuatan mengikatnya, yaitu:

- 1) Bahan hukum primer adalah bahan – bahan hukum yang mengikat. Dalam penulisan skripsi, bahan hukum primer yang digunakan adalah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah pokok yang diangkat dan dokumen resmi negara. Bahan hukum primer yang digunakan adalah Kitab Undang – Undang Hukum Perdata, Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata, Undang–Undang Nomor 22 Tahun 1964 tentang Pemutusan

Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta, Undang – Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- 2) Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan atas keterangan atau mendukung bahan hukum primer berupa buku-buku, jurnal atau majalah yang ditulis oleh para sarjana hukum, teori-teori dan pendapat ahli, situs internet yang berhubungan dengan permasalahan dan sebagainya.
- 3) Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang berupa kamus umum, kamus hukum, kamus besar bahasa Indonesia dan kamus bahasa Inggris.

4. Metode Analisa Data

Langkah – langkah yang berkaitan dengan pengolahan terhadap bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan untuk menjawab isu hukum yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. Tentu juga menyangkut kegiatan penalaran ilmiah terhadap bahan-bahan hukum yang dianalisis, baik menggunakan penalaran induksi, deduksi maupun abduksi.¹⁶

¹⁶ Ibid.hal 297.

Dengan tipe penelitian skripsi ini adalah yuridis normative selanjutnya penulis akan mengolah dan menganalisis data dan bahan hukum dengan menggunakan dua metode yaitu deduksi dan induksi.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam penulisan ini, maka Penulis menyusun sistematika penulisan yang terdiri dari 5 (lima) Bab, yang satu sama lain saling berhubungan. Secara garis besar, pendekatan bab I sampai dengan bab V adalah sebagai berikut:

- Bab I : Pendahuluan, bab ini menguraikan secara umum masalah yang diteliti, mulai dari latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian hingga sistematika terhadap masalah yang akan dilakukan penelitian.
- Bab II : Tinjauan umum tentang ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, bab ini akan menguraikan ketenagakerjaan pada umumnya, dasar hukum tentang pemutusan hubungan kerja, dan dasar hukum tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- Bab III : Tinjauan tentang dasar hukum memutus hubungan kerja oleh hakim pada pengadilan hubungan industrial.
- Bab IV : Analisa kasus, bab ini akan menguraikan dasar hukum dan hak Pekerja atas kompensasi pemutusan hubungan kerja dengan alasan *no position* sebagaimana pertimbangan Hakim dalam putusan nomor nomor 80

K/Pdt.Sus-PHI/2019 antara PT Indosat, Tbk dengan Yayan Dharmawangsa yang akan membandingkan dengan dasar hukum memutus hubungan kerja oleh hakim pada pengadilan hubungan industrial

- Bab V : Penutup, bab ini akan memberikan kesimpulan penelitian yang merupakan hasil penelitian dan memberikan saran yang merupakan tujuan dari penelitian.