

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 LatarBelakang**

Negara Indonesia merupakan Negara yang sedang giat-giatnya meningkatkan pembangunan nasional yang bertujuan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur, baik material maupun spiritual berdasarkan Pancasila sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam rangka untuk mewujudkan pembangunan nasional, dapat dilakukan dalam berbagai sektor salah satunya melalui pembangunan di sektor ketenagakerjaan.

Ketenagakerjaan sebagai salah satu sektor dalam pembangunan nasional memiliki peranan dan kedudukan signifikan khususnya dalam hal peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Sehingga ketenagakerjaan dan pembangunan nasional memiliki hubungan yang saling berkaitan satu sama lain dimana semakin berkualitas suatu tenaga kerja maka akan semakin mempercepat pembangunan di dalam suatu negara dan mampu bersaing dengan negara lain sebaliknya semakin maju pembangunan dalam suatu negara maka akan semakin menciptakan

peluang lapangan pekerjaan baru untuk mengurangi tingkat pengangguran.<sup>1</sup>

Sesuai dengan peranan dan kedudukan ketenagakerjaan dalam pembangunan nasional, pembangunan ketenagakerjaan diperlukan adanya perlindungan hukum untuk meningkatkan kualitas serta menjamin hak-hak dasar para pekerja.<sup>2</sup> Perlindungan hukum tenaga kerja diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada konsideran bagian menimbang huruf d dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memuat bahwa:

perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Namun, masalah ketenagakerjaan masih menjadi masalah yang cenderung tidak terselesaikan hingga saat ini, walaupun sudah banyak upaya untuk mengatasinya. Dimana kondisi ketenagakerjaan di Indonesia sampai saat ini dihadapkan pada beberapa masalah. Masalah pokok yang dihadapi adalah tidak seimbangnya jumlah kesempatan kerja dengan angkatan kerja, rendahnya keterampilan dan tingkat produktivitas tenaga kerja, distribusi tenaga kerja yang tidak merata dengan baik regional maupun sektoral, serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan masalah-masalah dalam

---

<sup>1</sup>Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm.76 (selanjutnya disingkat Zainal I)

<sup>2</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 6

hubungan industrial seperti pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pemberi kerja.

Pada hakikatnya para pekerja wajib mendapatkan perlindungan serta pemenuhan terhadap hak-haknya tanpa terkecuali sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun didalam pelaksanaannya pemutusan hubungan kerja sepihak tidak jarang para pekerja tidak mendapatkan hak-haknya secara normatif yang seharusnya didapatkan. Hak normatif pekerja berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, meliputi:

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan atas jaminan sosial tenaga kerja;
4. Perlindungan atas upah.<sup>3</sup>

Berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya pemutusan hubungan kerja di Kota Surabaya sejumlah 379 pekerja pada tahun 2017, 427 pekerja pada tahun 2018, dan meningkat kembali menjadi 717 pekerja pada tahun 2019.<sup>4</sup> Meningkatnya pemutusan hubungan kerja sepihak tersebut berdampak secara *psychologis, economis financill* bagi pekerja dan keluarganya. Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja merupakan permulaan dari segala pengakhiran. Pengakhiran dari

---

<sup>3</sup>Heru Suyanto, Andriyanto Adhi Nugroho, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan", *Jurnal Yuridis* Volume 3 Nomor 2, 2016, hlm.2

<sup>4</sup>Data Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, diakses pada hari Selasa Tanggal 28 Januari 2020, Pukul 13.20 WIB

mempunyai pekerjaan, pengakhiran membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi dirinya dan keluarganya, pengakhiran kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.

Dari pemaparan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul yaitu **“Pemenuhan Hak Normatif Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apa yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak?
2. Bagaimana pemenuhan hak normatif pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak.
2. Untuk mengetahui pemenuhan hak normatif pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pekerja dan memberikan teori tambahan untuk ilmu hukum khususnya mengenai ketenagakerjaan terkait permasalahan pemutusan hubungan kerja.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memecahkan permasalahan yang dialami oleh tenaga kerja untuk terciptanya situasi yang kondusif guna terpenuhinya hak-hak para pekerja.

## 1.5 Kajian Pustaka

### 1.5.1 Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

#### 1.5.1.1 Pengertian Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja menurut Payaman J Simanjuntak lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja.<sup>5</sup>

Menurut Agusmidah, tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti mengurus rumah tangga.<sup>6</sup> Sedangkan pengertian tenaga kerja menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

---

<sup>5</sup>Payaman J Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, Lembaga Penerbit FE-UI, Depok, 2011, hlm. 25

<sup>6</sup>Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 6

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan :

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Dari pengertian tersebut tampak perbedaan yakni dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak lagi memuat kata-kata baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat. Pengurangan kata di dalam maupun di luar hubungan kerja di dalam pengertian tersebut sangat beralasan dimana dapat mengacaukan makna tenaga kerja itu sendiri seakan-akan ada yang di dalam dan di luar hubungan kerja serta tidak sesuai dengan konsep tenaga kerja dalam pengertian umum.<sup>7</sup> Selain itu, penambahan kata sendiri juga memiliki makna bahwa barang atau jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja tidak hanya untuk masyarakat tetapi juga untuk dirinya sendiri, sekaligus menghilangkan kesan bahwa

---

<sup>7</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Pradyna Paramita, Jakarta, 2007, hlm.11

selama ini tenaga kerja hanya bekerja untuk orang lain dan melupakan dirinya sendiri.<sup>8</sup>

Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja/buruh. Tenaga kerja itu sendiri mencakup buruh, pegawai negeri baik sipil maupun swasta, karyawan. Semua istilah tersebut mempunyai maksud dan tujuan yang sama yaitu orang bekerja pada orang lain dan memperoleh upah sebagai imbalannya.<sup>9</sup>

### **1.5.1.2 Macam-Macam Tenaga Kerja**

Tenaga kerja dibagi menjadi empat macam, yaitu:<sup>10</sup>

#### **1. Tenaga Kerja Tetap**

Pengertian tenaga kerja tetap menurut Faisal adalah pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala).<sup>11</sup> Termasuk kedalam Tenaga kerja tetap adalah pegawai swasta, pegawai negeri, dan penerima pensiun. Imbalan pegawai tetap bisa berupa gaji,

---

<sup>8</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2002, hlm. 27-28

<sup>9</sup>*Ibid*, hlm. 1

<sup>10</sup>Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 45 (selanjutnya disingkat Zainal II)

<sup>11</sup>Safira Wahyuningtyas, Hamidah Nayati Utami, "Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing Dan Karyawan Tetap (Studi Pada Karyawan Bank BRI Cabang Malang Kawi)", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 60 Nomor 3, hlm. 3

beragam tunjangan, penghasilan tidak tertentu seperti bonus, honorium jasa produksi, dan lain sebagainya.<sup>12</sup> Sedangkan pengertian pegawai tetap menurut Peraturan Menteri Keuangan Nomor 252/PMK 03/2008 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemotongan Pajak Atas Penghasilan Sehubungan dengan Pekerjaan, Jasa, dan Kegiatan Orang Pribadi :

pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh dalam pekerjaan tersebut.

## 2. Tenaga Kerja Harian Lepas

Pengertian tenaga kerja harian lepas menurut Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994 :

Tenaga kerja harian lepas adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atas kehadirannya secara harian.

## 3. Tenaga Kerja Borongan

Pengertian tenaga kerja borongan menurut Pasal 1 angka 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994 :

---

<sup>12</sup>*Ibid*, hlm.4

Tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau hasil kerja.

#### 4. Tenaga Kerja Kontrak

Pengertian tenaga kerja kontrak menurut Pasal 1 angka 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994 :

Tenaga kerja kontrak adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan atas kesepakatan untuk hubungan kerja untuk waktu tertentu.

Tenaga kerja kontrak termasuk ke dalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (yang selanjutnya disebut PKWT) karena PKWT merupakan perjanjian kerja yang terdapat jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu ini sesuai dengan Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan. PKWT harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia, tidak dipersyaratkan untuk masa percobaan apabila PKWT ditetapkan masa percobaan maka akan batal demi hukum, dan PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat terus-menerus atau tidak terputus-putus. Perjanjian ini akan berakhir jika pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian

kerja, adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, dan adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja, hal ini terdapat dalam Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>13</sup>

## **1.5.2 Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja**

### **1.5.2.1 Pengertian Perjanjian Kerja**

Menurut Iman Supomo perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (pekerja/buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>14</sup> Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003. Dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat

---

<sup>13</sup> Dedi Ismatullah, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 34

<sup>14</sup> Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm. 64

kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>15</sup>Pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum. Dikatakan lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak seperti waktu kerja, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, upah dan lainnya<sup>16</sup> Pengertian perjanjian kerja menurut Pasal 1601 a KUHPerduta:

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak ke satu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerduta memiliki ciri khas pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja/buruh yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan perjanjian tertentu. Adanya wewenang perintah

---

<sup>15</sup>Djumadi II, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hlm.7

<sup>16</sup> Dedi Ismatullah, *Op.cit.*, hlm. 62-63

inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.<sup>17</sup>

### 1.5.2.2 Syarat-Syarat Perjanjian Kerja

Syarat Sahnya sebuah perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara yaitu:

a. Mereka yang mengikatkan diri

Dimana kedua subjek yang membuat perjanjian itu harus bersepakat, harus setuju dan sekata mengenai hal-hal pokok yang di perjanjian, tanpa adanya suatu paksaan, kekeliruan dan penipuan.<sup>18</sup>

b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian

Pada Pasal 1330 KUHPerdara, menyatakan bahwa orang-orang yang dianggap tidak cakap untuk membuat perjanjian adalah:<sup>19</sup>

1. Orang yang belum dewasa;

Dalam Pasal 1330 KUHPerdara dijelaskan bahwa orang dewasa adalah orang yang telah berumur 21 (dua puluh satu) tahun atau yang berumur kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun tapi telah menikah.

2. Mereka yang berada di bawah pengampuan;

3. Orang-orang perempuan, dalam hal yang ditetapkan

---

<sup>17</sup>*Ibid*, hlm. 68

<sup>18</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1989, hlm. 22

<sup>19</sup>*Ibid*, hlm. 23

oleh undang-undang dan pada umumnya semua orang kepada siapa telah membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

Sehingga dari ketentuan tersebut, mereka yang termasuk dalam kriteria di atas tidak dapat membuat suatu perjanjian dan sebaliknya jika mereka tidak termasuk di dalam kriteria tersebut maka mereka mempunyai hak untuk membuat suatu perjanjian.

a. Suatu hal tertentu

Suatu perjanjian harus mempunyai objek tertentu. Menurut Pasal 1333 KUHPerdara, suatu perjanjian harus dapat menentukan jenisnya baik mengenai benda berwujud atau benda tidak berwujud, yang menjadi objek sebuah perjanjian harus ditentukan jenisnya atau suatu barang yang di kemudian hari bisa menjadi suatu objek dari sebuah perjanjian, hal ini terdapat dalam Pasal 1334 ayat (1) KUHPerdara.

b. Suatu sebab yang halal

Dalam perjanjian kerja yang dimaksud dengan suatu sebab yang halal adalah bahwa isi perjanjian itu tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, moral, adat istiadat, kesusilaan dan sebagainya,

ketentuan ini terdapat dalam Pasal 1337 KUHPerdara.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan huruf a dan b, maka akibat hukum perjanjian tersebut dapat dibatalkan dan jika bertentangan dengan huruf c dan d, maka akibat hukum perjanjian tersebut adalah batal demi hukum.<sup>20</sup> Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan tentang syarat-syarat perjanjian, yaitu:

1. Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian harus berisi syarat-syarat Materiil seperti kesepakatan para pihak kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan (semua orang bebas untuk melakukan suatu hubungan kerja apabila pekerjaannya jelas), dan pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban.
2. Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja harus dibuat dengan cara tertulis

---

<sup>20</sup>Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra Aditya bakti, Bandung, 2014, hlm.50

yang berisikan:

- a. nama, alamat, perusahaan dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerjaan;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besaran upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
- g. mulai jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Jadi, secara garis besar dapat disimpulkan syarat perjanjian kerja harus mempunyai kesepakatan antara kedua belah pihak, itikad yang baik yang menjadi dasar dalam setiap perjanjian sehingga dapat menjadi cerminan keseimbangan antara hak dan kewajiban, kedua belah pihak cakap melakukan tindakan hukum (sesuai dengan Pasal 1329 KUHPerduta), adanya pekerjaan yang

dijanjikan serta tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan undang-undang.<sup>21</sup>

### **1.5.2.2 Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja**

Bentuk perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis. Secara normatif perjanjian tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan antara para pihak maka sangat membantu dalam proses pembuktian.<sup>22</sup> Undang-undang membagi perjanjian untuk melakukan pekerjaan dalam tiga macam, yaitu:<sup>23</sup>

- a. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu, perjanjian ini dimana suatu pihak menghendaki dari pihak-lawannya dilakukannya suatu pekerjaan untuk mencapai sesuatu tujuan, untuk mana ia bersedia membayar upah, sedangkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut sama sekali terserah kepada pihak-lawan itu. Biasanya pihak lawan ini adalah seseorang ahli dalam melakukan pekerjaan tersebut dan biasanya ia juga sudah memasang tarip

---

<sup>21</sup> Djumadi I, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1992, hlm. 17-

<sup>22</sup> *Ibid*, hlm. 66

<sup>23</sup> Subekti, *Aneka Perjanjian*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 1

untuk jasanya itu.

- b. Perjanjian kerja/perburuhan.
- c. Perjanjian pemborong-pekerjaan, perjanjian ini dimana bahwa pihak satu mengehendaki hasil dari suatu pekerjaan yang disanggupi oleh pihak yang lainnya untuk diserahkan dalam suatu jangka-waktu yang ditentukan, dengan menerima suatu jumlah uang sebagai harga hasil pekerjaannya saja. Namun, perjanjian kerja itu sendiri terdiri atas:<sup>24</sup>
  1. Perjanjian kerja waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat dibuat:
    - a) Berdasarkan jangka waktu;
    - b) Berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu.
  2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Perjanjian kerja untuk tidak tertentu terjadi

---

<sup>24</sup> Ahmad Rizki, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*, EmpatDua Media, Malang, 2016, hlm.

karena hal-hal sebagai berikut:<sup>25</sup>

- a) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf Latin;
- b) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
  - 1) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - 2) pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama paling lama 3 (tiga) tahun;
  - 3) pekerjaan yang bersifat musiman;
  - 4) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam proses percobaan atau penajakan.
- c) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
- d) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu diadakan untuk lebih dari 2 (dua) tahun dan diperpanjang

---

<sup>25</sup>*Ibid*, hlm. 42

lebih dari satu kali untuk jangka waktu lebih dari 1 (satu) tahun;

- e) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut berakhir tidak memberikan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;
- f) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu diadakan tidak melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini diadakan lebih dari 1 (satu) kali dan lebih dari 2 (dua) tahun.<sup>26</sup>

### **1.5.3 Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja**

#### **1.5.3.1 Pengertian dan Prinsip Pemutusan Hubungan Kerja**

Aspek hukum setelah hubungan kerja tercipta adalah aspek hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja pada saat pemutusan hubungan kerja dan hak-haknya akibat terjadi pemutusan hubungan kerja.<sup>27</sup> Pemutusan hubungan kerja merupakan sesuatu hal yang tidak diharapkan

---

<sup>26</sup>*Ibid*, hlm. 11-12

<sup>27</sup>*Ibid*, hlm. 194

terutama oleh pekerja, mengingat akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja merupakan awal kesengsaraan pekerja atau buruh dengan pengurangan atau hilangnya penghasilan pekerja untuk diri sendiri dan keluarganya.<sup>28</sup>

Pemutusan hubungan kerja dalam pasal 1 angka 25 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan didefinisikan sebagai:

pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Dalam Pemutusan kerja karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak, karena para pihak telah menyepakati kapan berakhirnya hubungan kerja tersebut. Namun lain halnya terhadap pemutusan hubungan kerja yang disebabkan adanya perselisihan, alasan pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh, karena mempunyai kedudukan yang lebih lemah dibandingkan dengan kedudukan pengusaha/majikan.

Dalam pembahasan pemutusan hubungan kerja, erat hubungannya dengan pemecatan secara sepihak oleh

---

<sup>28</sup>Nikodemus Maringan, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja(PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion Volume 3*, 2015, hlm. 3

perusahaan/majikan. Yang dimana lingkup pemutusan hubungan kerja tidak hanya dapat dilakukan oleh pihak pengusaha/majikan saja namun kedua belah pihak memiliki hak yang sama untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

### **1.5.3.2 Alasan-Alasan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja**

Dalam perkembangannya, ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja tidak hanya terbatas pada pemberhentian pekerja/buruh saja, namun juga membatasi kebebasan pengusaha untuk melakukan pemberhentian kepada pekerja/buruh yang harus didasarkan pada alasan-alasan yang didasarkan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dari tindakan kesewenang-wenangan pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja. Adapun alasan yang dipandang sebagai alasan yang cukup kuat untuk menunjang pembenaran pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha/majikan atas diri seorang atau beberapa

orang karyawan/pekerja/buruh pada dasarnya ialah sebagai berikut:<sup>29</sup>

- a. Alasan ekonomis
  1. Menurunnya hasil produksi yang dapat pula disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya:
    - a) Merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan.
    - b) Menurunnya permintaan masyarakat atas hasil produksi perusahaan yang bersangkutan.
    - c) Menurunnya persediaan bahan dasar.
    - d) Tidak lakunya hasil produksi yang lebih dahulu dilempar ke pasar dan sebagainya
  2. Merosotnya penghasilan perusahaan.
  3. Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut untuk membayar upah atau gaji atau/dan imbalan kerja lain dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya.
  4. Maka perlu dilaksanakan rasionalisasi atau penyederhanaan yang berarti pengurangan karyawan dalam jumlah besar dalam

---

<sup>29</sup>A.Ridwan halim dan Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual* Cetakan 1, Pradnya Paramita, Jakarta, 1987, hlm. 83

perusahaan yang bersangkutan.

b. Alasan tentang diri pribadi karyawan/pekerja/buruh yang bersangkutan, seperti:

1. Tidak memiliki kemampuan kerja dan prestasi yang memadai selaras dengan target yang ditentukan, meskipun berbagai usaha dan waktu yang diberikan untuk memperbaikinya sudah cukup banyak.
2. Tidak memiliki tingkah laku yang baik, misalnya:
  - a) Tidak jujur atau tidak dapat dipercaya.
  - b) Kurang mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugasnya.
  - c) Tidak sopan atau suka atau pernah bertindak kurang ajar terhadap majikan.
  - d) Sering mangkir tanpa alasan.
  - e) Suka bertindak menjadi pengacau atau penyebab huru-hara atau penghasut para karyawan lainnya untuk melakukan berbagai macam tindakan melanggar hukum, baik diluar apalagi di dalam perusahaan/tempat kerja.

- f) Tidak memiliki jiwa kesetiaan yang sepadan dengan beratnya tugas yang harus diembannya
  - g) Sering tidak mematuhi tugas atau perintah yang selayaknya ditaati.
  - h) Terkena hukuman penjara yang cukup lama sebagai akibat kesalahan yang telah dilakukannya baik didalam maupun di luar tempat kerja dan sebagainya
- c. Alasan yang bersumber dari keadaan luar biasa, seperti:
1. Karena keadaan perang yang tidak memungkinkan diteruskannya hubungan kerja.
  2. Karena bencana alam yang menghancurkan tempat kerja dan sebagainya.
  3. Karena perusahaan lain yang menjadi penyelenggara pekerjaan yang bersangkutan ternyata tidak mampu lagi meneruskan pengadaan lapangan kerja selama ini hanyalah merupakan kuasa yang bertindak untuk dan atas nama perusahaan lain yang menjadi penyelenggra atau pengada lapgan

pekerjaan tersebut.

4. Karena meninggalnya majikan dan tidak adanya ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan karyawan yang bersangkutan.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, sebagai berikut:

- a. Karena kesalahan berat.
  1. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
  2. Pada saat perjanjian kerja diadakan memberikan keterangan palsu atau keterangan yang dipalsukan.
  3. Mabok, madat, memakai dan/atau mengedarkan obat bius atau narkotika di tempat kerja.
  4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
  5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau

pengusaha di lingkungan kerja.

6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
7. Dengan sengaja atau ceroboh membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
8. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
9. Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan.

b. Kesalahan ringan.

1. Menolak untuk menaati perintah atau penugasan yang layak seth diberikan peringatan 3 kali berturut-turut.
2. Dengan sengaja atau lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan demikian sehingga ia tidak dapat menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Tidak cakap melakukan pekerjaan, walaupun sudah dicoba dibidang tugas yang

ada.

4. Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam kesepakatan kerja bersama, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja.

### **1.5.3.3 Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat 3(tiga) jenis pemutusan hubungan kerja:<sup>30</sup>

- a. Pemutusan hubungan kerja demi hukum

Hubungan kerja dapat putus demi hukum, hubungan kerja tersebut harus putus secara otomatis, dan kepada pekerja/buruh dan pengusaha/majikan tidak perlu mendapatkan penetapan pemutusan hubungan kerja dari lembaga yang berwenang. Disini, baik pihak pengusaha maupun pekerja hanya bersifat pasif. Artinya, hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berakhir dengan sendirinya. Dalam pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan mengenai hubungan kerja yang putus demi hukum sebagai berikut:

---

<sup>30</sup>FX. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm. 45

1. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.
2. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.
3. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.
4. Pekerja/buruh meninggal dunia.
5. Perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.
6. Perusahaan tutup, karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun sehingga perusahaan harus tutup, atau keadaan memaksa (force majeure).

7. Perusahaan tutup untuk tujuan melakukan efisiensi.

b. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja

Dalam pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh, disini buruh secara aktif meminta diputuskan hubungan kerjanya. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh mengundurkan diri.
2. Pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja disebabkan adanya perubahan status, penggabungan, peleburan, dan perubahan kepemilikan perusahaan.
3. Permohonan pekerja/buruh kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
4. Permohonan pekerja/buruh karena sakit berkepanjangan, mengalami cacat tetap akibat kecelakaan kerja.

Pekerja/buruh dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

dalam hal pengusaha melakukan kesalahan sebagai berikut:<sup>31</sup>

- 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 waktu yang telah ditentukan selama 3(tiga) bulan berturut-turut.
  - d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh.
  - e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.
  - f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
- b. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha

---

<sup>31</sup>Pasal 169(1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003

dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena:

1. Pekerja/buruh melakukan kesalahan berat.
2. Pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib.
3. Pekerja/buruh melakukan tindakan Indispliner. Dengan melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
4. Perusahaan tutup karena mengalami kerugian, yang telah diaudit dan dinyatakan mengalami kerugian oleh akuntan publik.
5. Pekerja buruh meninggal dunia.
6. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan.
7. Pekerja/buruh mangkir.
8. Pekerja/buruh telah mengadukan dan melaporkan bahwa pengusaha telah melakukan kesalahan namun tidak terbukti.

## **1.5.4 Tinjauan Umum Tentang Hak dan Kewajiban Pekerja**

### **1.5.4.1 Hak Pekerja**

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan hak dan kewajiban seorang tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana undang-undang tersebut berfungsi untuk melindungi dan membatasi status hak dan kewajiban para tenaga kerja dari para pemberi kerja (pengusaha) yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja.

Dengan perlindungan terhadap tenaga kerja dimasukkan untuk menjamin hak-hak dasar para tenaga kerja dan menjamin pula kesamaan kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun bahkan untuk mewujudkan kesejahteraan para tenaga kerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan di dunia usaha. Ketentuan tentang hak tenaga kerja telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diantaranya:

1. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan potensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Seperti keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat

manusia dan nilai-nilai agama. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.

2. Hak dasar pekerja atas Jaminan Sosial dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Jaminan Sosial Tenaga Kerja setiap pekerja dan keluarganya berhak memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
3. Hak dasar pekerja atas perlindungan upah setiap pekerja berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hak-hak pengupahan terhadap pekerja tersebut harus sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pemerintah dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
4. Hak dasar pekerja atas pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti dan libur setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sesuai yang tercantum pada Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
5. Hak dasar untuk membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) serikat pekerja/buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak membuat PKB dengan pengusaha. PKB paling sedikit memuat hak dan

kewajiban pengusaha serta hak dan kewajiban pekerja/buruh, jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB, tanda tangan para pihak pembuat PK. Ketentuan dalam PKB tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

6. Hak dasar khusus untuk pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 dan pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan yang hamil.
7. Hak dasar pekerja mendapat perlindungan atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK.

#### **1.5.4.2 Kewajiban Pekerja**

Ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja sudah dijelaskan secara rinci dalam Pasal 1603 KUHPPerdata, yang pada intinya adalah sebagai berikut:

1. Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan. Untuk mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat

pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keterampilan dan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum).

2. Buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha; dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.
3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti-rugi dan denda.<sup>32</sup>

## **1.6 Metodologi Penelitian**

### **1.6.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah Normatif atau Yuridis-Normatif, dengan metode pendekatan perundang-undangan. Penelitian normatif merupakan penelitian

---

<sup>32</sup> Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm. 68-69

yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Bahan-bahan tersebut disusun kemudian dikaji dan ditarik kesimpulan mengenai hubungan dengan masalah yang diteliti.

### **1.6.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yakni studi dokumen atau kepustakaan dengan cara mengumpulkan dan memeriksa atau menelusuri dokumen dan kepustakaan yang dapat memberikan informasi atau keterangan yang dibutuhkan oleh peneliti. Sumber data sekunder dalam penelitian ini dibagi menjadi:

- a. Bahan Hukum Primer adalah bahan-bahan hukum yang mengikat terdiri dari peraturan perundang-undangan yang terkait dengan objek penelitian, yaitu:
  1. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
  2. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
  3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. PER.31/MEN/XII2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.

- b. Bahan Hukum Sekunder adalah bahan hukum yang mendukung, menjelaskan, serta memberikan tafsiran terhadap sumber data primer.<sup>33</sup> Dalam hal ini yaitu terdiri dari literatur maupun karya ilmiah para sarjana yang berkaitan dengan penelitian.
- c. Bahan Hukum Tersier adalah petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder yang berasal dari kamus, ensiklopedia, majalah, dan sebagainya.

### 1.6.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan bahan hukum yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini diperoleh dengan cara :

#### 1. Studi Pustaka / Dokumen

Studi dokumen merupakan langkah awal dari setiap penelitian hukum. Studi dokumen bagi penelitian hukum meliputi studi bahan-bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.<sup>34</sup> Data kepustakaan yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi, dan hasil penelitian.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup>Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI, Jakarta, 1983, hlm. 51

<sup>34</sup>Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Kencana, Jakarta, 2005, hlm. 195

<sup>35</sup>*Ibid.*, hlm. 181

## 2. Wawancara

Wawancara yaitu proses interaksi dan komunikasi yang dilakukan oleh pewawancara dan terwawancara untuk memperoleh informasi yang lengkap. Adapun dalam prakteknya penulis melakukan wawancara langsung kepada Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Surabaya.

### 1.6.4 Metode Analisis Data

Tahap berikutnya setelah pengumpulan data adalah metode analisis data, yang merupakan tahap dalam suatu penelitian. Karena dengan analisis data ini, data yang diperoleh akan diolah untuk mendapatkan jawaban dari permasalahan yang ada.

Berdasarkan sifat penelitian ini yang menggunakan metode penelitian bersifat deskriptif analisis, maka analisis yang digunakan adalah pendekatan kualitatif terhadap data primer dan data sekunder. Deskriptif tersebut, meliputi isi dan struktur hukum positif, yaitu suatu kegiatan yang dilakukan oleh penulis untuk menentukan isi atau makna aturan hukum yang dijadikan rujukan dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang menjadi objek kajian.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup>*Ibid.*, hlm. 107

### 1.6.5 Sistematika Penulisan

Proposal ini dimulai dari pendahuluan sampai dengan penutup, agar dapat diperoleh hasil yang tepat dan terarah. Penelitian ini disusun secara sistematis menjadi empat bab. Setiap bab memiliki keterkaitan antar satu dengan yang lainnya. Untuk itu perlu disusun kerangka penyusunan yang dituangkan dalam sistematika penulisan.

*Bab Pertama* merupakan pendahuluan. Pendahuluan yang berisi uraian mengenai topik yang dibahas dalam penelitian ini. Dalam bab pertama dibagi menjadi beberapa sub bab yaitu latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, metode penelitian yang digunakan adalah Yuridis Normatif.

*Bab Kedua* membahas tentang penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Sub bab pertama mengenai penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Sub bab kedua mengenai Analisis pemutusan hubungan kerja sepihak ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

*Bab ketiga* membahas tentang pemenuhan hak normatif pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Sub bab pertama tentang akibat hukum yang timbul atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Sub bab kedua tentang

pemenuhan hak normatif pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

*Bab Keempat* merupakan bab terakhir sebagai penutup. Di dalam bab ini terdapat dua sub bab yang terdiri dari kesimpulan dan saran.