

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah ketenagakerjaan adalah bagian integral dari masalah ekonomi, sehingga masalah pembangunan ketenagakerjaan juga merupakan bagian dari masalah pembangunan ekonomi. Dengan demikian, perencanaan ekonomi harus mencakup juga perencanaan ketenagakerjaan atau dengan kata lain, perlu dibangun rencana tenaga kerja sebagai bagian dari rencana pembangunan ekonomi.

Program pembangunan ekonomi di masa lalu yang hanya berorientasi pada aspek pertumbuhan, dengan mengabaikan pembangunan ketenagakerjaan memberikan pengalaman yang berharga dengan timbulnya masalah ketenagakerjaan yang besar, yaitu tingkat pengangguran yang tinggi dan rendahnya kualitas tenaga kerja.

Era baru Indonesia dicirikan dengan globalisasi, demokratisasi, dan politik desentralisasi. Penerapan politik desentralisasi berimplikasi pada peningkatan peran dan tanggung jawab daerah di bidang ketenagakerjaan. Era baru dengan ciri globalisasi, demokratisasi, dan desentralisasi tersebut menghadapkan kita pada tantangan perlunya kembali menyusun rencana pembangunan ketenagakerjaan melalui perencanaan tenaga kerja sehingga berbagai masalah ketenagakerjaan secara dini dapat di deteksi dan akhirnya dapat ditetapkan kebijakan, serta program yang tepat untuk mengatasinya.

Masalah kekakuan kebijakan ketenagakerjaan yang menimbulkan ekonomi biaya tinggi, perubahan pola hubungan industrial antara pemerintah, pekerja/buruh, dan pemberi kerja, serta pengurusan TKI masih menjadi tantangan utama yang harus dihadapi. Tingkat pendidikan, keterampilan/keahlian, dan kompetensi tenaga kerja Indonesia juga harus ditingkatkan agar dapat berkiprah dalam persaingan global.¹

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara RI 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.²

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan menurut ketentuan Pasal 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, adalah:³

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan daerah dan nasional.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga.⁴
5. Pasal 3 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional,

¹Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 1-5.

²Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2004, hlm.1.

³Lihat Pasal 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁴Sri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafik, Jakarta, 2009, hlm.7.

khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/ buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling menguntungkan.⁵

Pasal 13 ayat (1) dan pasal 14 ayat (1) huruf h Undang-undang No. 34 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Pasal 7 ayat (2) huruf I Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 2004 tentang jalan, telah menetapkan kewenangan di bidang ketenagakerjaan kepada pemerintah, provinsi, dan kabupaten/kota, yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, sampai pengendalian. Di era baru, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah memberikan landasan yang kuat atas kedudukan dan peranan perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 7 dan Pasal 8 yang merupakan bab tersendiri (BAB VI: Penempatan Tenaga Kerja/ PTK) yang menggariskan bahwa PTK merupakan pedoman dalam penyusunan strategi, kebijakan, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

Asas kemitraan dan keterbukaan yang telah tumbuh di perusahaan ini hendaknya tetap dijaga dan dikembangkan dengan memberikan peran yang lebih banyak kepada serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan, tidak hanya dalam kaitannya dengan masalah yang dihadapi perusahaan, seperti upaya

⁵Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cet. 10, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 45-47.

upaya efisiensi, pengembangan usaha, dan lain-lain yang pada akhirnya akan berdampak terhadap perbaikan nasib para pekerja/buruh.

Ketentuan perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan wajib ditaati atau diikuti. Para pihak dalam perjanjian kerja tidak dapat membuat perjanjian kerja menyimpang dari ketentuan peraturan undang-undang ketenagakerjaan.⁶

Dalam KUH Perdata Pasal 1601 menyebutkan sebagai berikut:

“Perjanjian Perburuhan adalah peraturan yang dibuat oleh seorang atau beberapa orang perkumpulan majikan yang berbadan hukum, mengenai syarat-syarat kerja yang harus diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja.”

Selanjutnya dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dengan Majikan menyebutkan sebagai berikut: (Undang-Undang No. 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh)

“Perjanjian Perburuhan adalah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat atau serikat serikat buruh yang terdaftar pada kementerian perburuhan dengan majikan, majikan-majikan perkumpulan majikan yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semat-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.”

Dalam Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan sebagai berikut:

“Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang

⁶ Hardijan, Op. Cit, hlm. 51.

ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.”⁷

Dalam KUHPerdara ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUH Perdata 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 itulah 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.

Sedangkan kewajiban pengusaha dalam perjanjian kerja antara lain yaitu:

- a. Kewajiban membayar upah; dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus

⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm.72-73.

dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan nama upah minimum, maupun pengaturan upah dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah ini penting guna menjaga agar jangan sampai besarnya upah yang diterima oleh pekerja terlampau rendah sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya meskipun secara minimum sekalipun.

- b. Kewajiban memberikan istirahat/cuti; pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat kepada pekerja seperti istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja. Selain itu pengusaha juga wajib untuk memberikan cuti tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas cuti ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian, diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja. Selain itu, pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 12 bulan setelah bekerja terus menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan (Pasal 79 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).
- c. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan; majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan. (Pasal 1602x KUHPperdata)

d. Kewajiban memberikan surat keterangan; kewajiban ini didasarkan pada ketentuan Pasal 1602 a KUHPerdara yang menentukan bahwa majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja). Surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datangnya dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal pekerja baru, sehingga diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.

Kewajiban pekerja/buruh tersebut merupakan hak pengusaha, sebaliknya kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Segala upaya berarti bahwa kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh. Jadi, pemutusan hubungan kerja adalah merupakan tindakan terakhir. Bila segala upaya pencegahan telah gagal, baru pemutusan hubungan kerja boleh dilakukan.

PHK dalam hukum ketenagakerjaan merupakan upaya terakhir setelah berbagai langkah telah dilakukan namun tidak membawa hasil seperti diharapkan. Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian PHK adalah pengakhiran hubungan

kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha.

Sedangkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mensyaratkan PHK setelah adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perburuhan. Lembaga dimaksud adalah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri yakni diluar pengadilan mediator dan konsiliator, sedangkan melalui jalur pengadilan yakni Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).⁸

Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana tercantum dalam Pasal 156 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini merupakan ketentuan umum atas pemutusan hubungan kerja yang berbunyi sebagai berikut:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.” Hal ini berarti bahwa pada setiap pemutusan hubungan kerja maka pengusaha wajib memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang sesuai dengan ketentuan peraturan, kecuali undang-undang menentukan lain.⁹

⁸ Ibid, hlm.175.

⁹Hardijan Rusli, Op.Cit. hlm. 147.

Disebutkan dalam Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

“Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.

Disebutkan dalam Pasal 60 Peraturan Perusahaan PT. Visionland Global Apparel sebagai berikut:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja:

1. Bagi Karyawan Tetap besarnya Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4).
2. Bagi Karyawan Kontrak sesuai dengan Perjanjian Kontrak (PKWT) tidak mengatur/menyatakan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) maka mengacu pada Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
3. Bagi Karyawan Magang ditetapkan dalam Peraturan tersendiri. Bila Perjanjian Kerja (PKWT) tidak mengatur/menyatakan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) maka mengacu pada Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.”

Sebagaimana contoh kasus yang terjadi pada PT Visionland Global Apparel, bahwa pengusaha telah memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja yang pada saat itu meminta izin saat kerja lembur karena anaknya sakit, yang mana pada saat diminta untuk lembur pekerja tersebut sudah mau/menyanggupi, namun begitu mendapat kabar bahwa anaknya sakit dan dirawat dirumah sakit, pekerja tersebut tidak jadi kerja lembur, kemudian perusahaan langsung memutuskan hubungan kerja tanpa pesangon karena hal tersebut, karena perusahaan menganggap pekerjaanya tersebut telah lalai.

Hal ini merupakan ketidakadilan bagi pekerja/buruh tersebut, dimana harusnya pekerja tersebut tidak di PHK semena-mena karena pekerja tersebut meminta izin pada jam kerja lembur yang merupakan tidak wajib, bukan pada jam kerja yang wajib. Kemudian pengusaha tidak memberikan uang pesangon sepeserpun pada pekerja/buruhnya tersebut. Dan perusahaan telah memutuskan hubungan kerja secara lisan kepada buruh/pekerjanya tersebut. Buruh/pekerja tersebut bernama Akhirani, yang beralamat di Blok Ganda Mekar, Desa Gandawesi, Kec. Ligung, Kab. Majalengka, Jawa Barat.

Maka menarik untuk diteliti tentang bagaimana pemenuhan hak pekerja dan pelaksanaan kasus PHK tanpa pesangon terhadap pekerja yang izin dari kerja lembur dihubungkan dengan Pasal 156 ayat (1) jo Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁰ Dengan judul **PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TANPA PESANGON TERHADAP PEKERJA YANG MEMINTA IZIN SAAT KERJA LEMBUR DI PT.VISIONLAND GLOBAL APPAREL DIHUBUNGGAN DENGAN PASAL 156 AYAT (1) JO PASAL 161 AYAT (1) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

¹⁰Berdasarkan hasil wawancara pribadi dengan bpk.Aan Andaya selaku kasi/mediator hubungan industri DISNAKERIN Kabupaten Majalengka, pada hari Senin 1 Juni 2020.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas tersebut, penulis menarik kesimpulan permasalahan untuk mempermudah pembahasan dalam penyusunan, sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon yang terjadi di PT. Visionland Global Apparel bila dihubungkan dengan Pasal 156 ayat (1) jo Pasal 161 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana upaya pelaksanaan yang dapat menimbulkan adanya kesadaran hukum bagi pengusaha untuk membayar pesangon terhadap pekerja yang di PHK?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin diketahui dari penelitian yang dilakukan oleh penulis dari masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon yang terjadi di PT. Visionland Global Apparel bila dihubungkan dengan Pasal 156 ayat (1) jo Pasal 161 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui bagaimana upaya pelaksanaan yang dapat menimbulkan adanya kesadaran hukum bagi pengusaha untuk membayar pesangon terhadap pekerja yang di PHK.

D. Kegunaan Penelitian

Mengenai kegunaan penelitian, penulis mengharapkan bisa memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung kepada khalayak.

1. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sebuah informasi, menambah wacana berpikir dan kesadaran bersama dalam berbagai bidang keilmuan, khususnya Hukum Ketenagakerjaan mengenai hak-hak asasi bagi para tenaga kerja/buruh yang sering diabaikan, dan umumnya Hukum Perdata.
2. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk sedapat mungkin memberikan sebuah informasi kepada para tenaga kerja yang hak-hak asasinya dilanggar, dan bagi para pengusaha supaya dapat bertindak sesuai dengan ketentuan atau peraturan hukum yang berlaku dalam mempekerjakan para tenaga kerjanya.

E. Kerangka Pemikiran

Sejak negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan sebagai berikut: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Dalam amandemen UUD 1945 tentang Ketenagakerjaan juga disebutkan dalam Pasal 28 d ayat (2) UUD 1945 sebagai berikut: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.

Teori dibawah ini adalah teori yang melandasi masalah yang terjadi di PT. Visionland Global Apparel, antara lain:

1. Teori Kepastian Hukum

Gustav Radbruch mengajarkan adanya tiga ide dasar hukum, yang oleh 19 sebagian besar pakar teori hukum dan filsafat hukum, juga diidentikan sebagai tiga tujuan hukum, diantaranya keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum.¹¹ Menurut Gustav Radbruch dalam teorinya bahwa ketiga tujuan hukum sederajat. Gustav Radbruch pencetus tiga nilai dasar hukum dari Jerman pernah mengatakan bahwa hukum yang baik adalah ketika hukum tersebut memuat nilai keadilan, kepastian hukum dan kegunaan. Artinya, meski ketiganya merupakan nilai dasar hukum, namun masing-masing nilai mempunyai tuntutan yang berbeda satu dengan yang lainnya, sehingga ketiganya mempunyai potensi untuk saling bertentangan dan menyebabkan adanya ketegangan antara ketiga nilai tersebut (*Spannungsverhältnis*). Oleh karena itu, hukum sebagai pengemban nilai keadilan, tegas Radbruch dapat menjadi ukuran bagi adil tidaknya tata hukum. Karenanya, nilai keadilan juga menjadi dasar dari hukum sebagai hukum. Dengan demikian, keadilan memiliki sifat normatif sekaligus

¹¹ Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) & Teori Peradilan (Judicialprudence) Termasuk Undang-Undang (Legisprudence) Volume I Pemahaman Awal*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010. hlm. 288.

konstitutif bagi hukum. Dalam hal ini, keadilan menjadi landasan moral hukum dan sekaligus tolok ukur sistem hukum positif. Karenanya, kepada keadilanlah, hukum positif berpangkal. Sedangkan konstitutif, karena keadilan harus menjadi unsur mutlak bagi hukum. Artinya, hukum tanpa keadilan adalah sebuah aturan yang tidak pantas menjadi hukum.¹² Gustav Radbruch mengemukakan 4 (empat) hal mendasar yang berhubungan dengan makna kepastian hukum, yaitu : Bahwa hukum itu positif, artinya bahwa hukum positif itu adalah perundang-undangan. Kedua, bahwa hukum itu didasarkan pada fakta, artinya didasarkan pada kenyataan. Ketiga, bahwa fakta harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, di samping mudah dilaksanakan. Dan keempat, hukum positif tidak boleh mudah diubah.¹³ Hukum harus mampu menjamin keberlangsungan hubungan industrial untuk mengawasi pihak pengusaha dari kesewenang-wenangan untuk tetap memberikan hak kepada para pekerja sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Teori Asas Demokrasi

¹²Sidharta, *Reformasi Peradilan dan Tanggung Jawab Negara, Bunga Rampai Komisi Yudisial, Putusan Hakim: Antara Keadilan, Kepastian Hukum, dan Kemanfaatan*, Komisi Yudisial Republik Indonesia, Jakarta, 2010, hlm. 3.

¹³ Arief Sidharta, *Meuwissen Tentang Pengembangan Hukum, Ilmu Hukum, Teori Hukum dan Filsafat Hukum*, PT Refika Aditama, Bandung, 2008, hlm. 20.

Asas Demokrasi yaitu berdasarkan Pancasila yang meliputi bidang politik, sosial, ekonomi. Penyelesaian masalah-masalah nasional ditempuh dengan jalan musyawarah untuk mufakat.¹⁴

3. Teori Negara Hukum

Menurut Aristoteles, negara-negara yang berdiri di atas hukum yang menjamin keadilan bagi warganya. Dan menurut bentuknya, hukum dapat dibagi menjadi: Hukum tertulis dan hukum tak tertulis.¹⁵

Keadilan berusaha memberikan kepada siapapun hal-hal apa yang menjadi haknya yang dilakukan secara proporsional dan tidak melanggar hukum. Bahkan pembuat undang-undang diharuskan berpatokan bahwa dalam setiap produk hukum yang dibuat harus didasarkan pada keadilan, yang menurut teori etis tujuan hukum adalah semata-mata untuk mewujudkan keadilan. Keadilan menjadi lebih penting lagi karena erat kaitannya dengan hak dan kewajiban. Memperhatikan semua pembahasan dalam tulisan ini, keadilan dalam filsafat hukum akan selaluda disepanjang usaha pelaksanaan penegakan hukum dikarenakan hakikatnya yang dapat mengimbangi unsur-unsur tujuan hukum lain seperti kemanfaatan dan kepastian hukum.

¹⁴https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwIU38uNzfTrAhVAIbcAHQ34C8IQFjADegQIARAB&url=https%3A%2F%2Fsi-mdos.unud.ac.id%2Fuploads%2Ffile_pondidikan_1_dir%2Fb90e84da7b658e8bd8b1f65153e259af.pdf&usq=AOvVaw3geUHphm1zc7vQafGq2y3K

¹⁵Darji Darmodiharjo dan Shidarta, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum: Apa dan Bagaimanakah Filsafat Hukum Indonesia*, Gramedia, Jakarta, 2006, hlm. 161-162.

Tujuan hubungan industrial pancasila adalah ikut mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk tercapainya tujuan tersebut dilakukan melalui ketenangan, ketentraman, ketertiban, kegairahan kerja serta ketenangan usaha. Hasil-hasil perusahaan yang telah dicapai berdasarkan kerjasama antara pekerja/buruh dan pengusaha, dapat dinikmati secara adil dan merata sesuai dengan pengorbanan masing-masing.

Tujuan akhir hubungan industrial adalah meningkatkan produktivitas atau kinerja perusahaan, serta tercapainya kesejahteraan bagi pekerja buruh atau pengusaha secara adil. Untuk dapat mencapai tujuan akhir tersebut perlu adanya ketenangan kerja dan berusaha sebagai tujuan antara.¹⁶

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak.

Istilah pemutusan hubungan kerja (PHK) (*sparation*) memiliki kesamaan dengan pemberhentian atau pemisahan karyawan dari suatu organisasi. Para ahli pun memberikan pandangan tersendiri terkait PHK. Menurut Tulus, pemutusan hubungan kerja (*separation*) adalah mengembalikan karyawan ke masyarakat. Sedangkan menurut Hasibuan

¹⁶ Syaufii Syamsuddin, *Menciptakan Hubungan Kerjasama yang Islami di Tempat Kerja*, Informasi Hukum, Jakarta, 2006, hlm. 26-28.

pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan suatu organisasi (perusahaan). Dari beberapa pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan pemberhentian karyawan dari suatu perusahaan sehingga antara karyawan dan perusahaan (organisasi) tidak ada hubungan lagi.

Pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilaksanakan begitu saja oleh perusahaan, melainkan harus mendapat perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan. Hal itu dikarenakan PHK telah diatur oleh undang-undang dan memberikan risiko bagi perusahaan maupun untuk karyawan yang bersangkutan. Sehingga perusahaan harus menggunakan banyak pertimbangan untuk melakukan PHK pada karyawannya.

Menurut Tulus perusahaan harus melakukan hal sebagai berikut terkait dilakukannya pemutusan hubungan kerja sebagai berikut:¹⁷

Pertama, memenuhi kebutuhan-kebutuhan tertentu yang timbul akibat dilakukannya tindakan pemutusan hubungan kerja. Kedua, menjamin agar karyawan yang dikembalikan ke masyarakat harus berada dalam kondisi sebaik mungkin.

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Segala upaya berarti bahwa kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan

¹⁷ Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi public dan bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2012, Cet.2, hlm. 289.

memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh. Jadi, pemutusan hubungan kerja adalah merupakan tindakan terakhir. Bila segala upaya pencegahan telah gagal, baru pemutusan hubungan kerja boleh dilakukan.

Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. (Pasal 156 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

Berdasarkan uraian di atas bahwa hal ini berarti bahwa pada setiap pemutusan hubungan kerja maka pengusaha wajib memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang sesuai dengan ketentuan peraturan, kecuali undang-undang menentukan lain. Prosedur pemutusan hubungan kerja adalah sebagai berikut:¹⁸

Pertama, wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja atau dengan pekerja, maksud pemutusan hubungan kerja tersebut. Kedua, bila perundingan gagal atau tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial; permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan disertai alasan yang menjadi dasarnya. Ketiga, permohonan penetapan dapat

¹⁸ Hardijan Rusli, Op. Cit, hlm.148.

diterima bila telah dirundingkan terlebih dahulu dan perundingan itu gagal. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima, serta selama putusan belum ditetapkan, maka baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. (Lihat Pasal 155 ayat (2) dan (3); Pasal 170 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

Pengusaha dapat melakukan skorsing kepada pekerja yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja. (Pasal 155 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan jika disertai dengan alasan yang diperbolehkan. Alasan yang tidak boleh dijadikan dasar permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja adalah sebagai berikut: (Pasal 153 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

1. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
2. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;

4. Pekerja menikah;
5. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
6. Pekerja mempunyai pertalian darah dan/ atau perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
7. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/ atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja diluar jam kerja, atau di dalam jam kerja, atau di jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
8. Pekerja yang mengadukan kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
10. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan tersebut di atas adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan. Alasan yang diperbolehkan untuk menjadi dasar

pemutusan hubungan kerja adalah sebagai berikut:¹⁹ karena pekerja melakukan kesalahan berat, karena pekerja ditahan pihak berwajib, karena telah diberikan surat peringatan ketiga, karena perubahan status perusahaan, karena perusahaan tutup, karena perusahaan pailit, karena pekerja meninggal dunia, karena pensiun, karena mangkir, karena pengusaha melakukan perbuatan yang tidak patut, karena kemauan diri sendiri, serta karena sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja.

Dalam Pasal 171 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: “Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial bila tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya.”

Disebutkan dalam Pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa: “Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut: Pertama, melakukan penipuan, atau penggelapan barang dan/ atau uang milik perusahaan, memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan. Kedua, mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/ atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja. Ketiga, melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja, keempat,

¹⁹ Hardijan Rusli, Op. Cit, hlm. 150.

menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja. Keempat, membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundangan-undangan. Kelima, dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Keenam, dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja. Ketujuh, membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan, kecuali untuk kepentingan negara. Kedelapan, melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Alasan kesalahan berat tersebut di atas harus didukung dengan bukti sebagai berikut:²⁰ Pekerja tertangkap tangan, ada pengakuan dari pekerja yang bersangkutan, dan bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan di dukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) saksi.

Disebutkan dalam Pasal 158 ayat 3 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa: “Pekerja yang diputus hubungannya karena alasan kesalahan berat hanya dapat memperoleh uang penggantian hak (tetapi tidak mendapat uang pesangon maupun uang penghargaan masa kerja).

²⁰ Hardijan Rusli, Op. Cit, hlm.152.

Disebutkan dalam Pasal 159 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa: “Bagi pekerja yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak, diberikan juga uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pekerja bila tidak menerima pemutusan hubungan kerja dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Disebutkan dalam Pasal 170 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa:”Dalam hal pekerja diputus hubungannya dengan alasan kesalahan berat, maka tidak diperlukan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial atau surat panggilan oleh pengusaha terlebih dahulu. Tetapi, bila pekerja diputus hubungannya dengan alasan kesalahan ringan (bukan kesalahan berat), maka pengusaha tetap memerlukan surat penetapan dan tetap wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak yang semestinya.²¹

Disebutkan dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa: “Bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

1. Uang Pesangon

²¹ Hardijan Rusli, Op.Cit. hlm. 147-153.

Disebutkan dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa: “Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh/pekerja yang bersangkutan. Perhitungan uang pesangon diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;

- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah. (Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

2. Uang Penghargaan Masa Kerja

Perhitungan uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut:

- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah;

3. Uang Penggantian Hak

Disebutkan dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa: “Uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh buruh/pekerja meliputi sebagai berikut:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:²²

1. Upah pokok;
2. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.

Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 (tiga

²² Hardijan Rusli, Op. Cit, hlm.163.

puluh) kali penghasilan sehari. Sedangkan untuk upah pekerja/buruh dibayar atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata perhari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi/kabupaten kota. Bagi pekerja yang tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.²³

F. Langkah-Langkah Penelitian

Menurut Peter R. Senn Metode merupakan suatu prosedur atau cara mengetahui sesuatu dengan menggunakan langkah-langkah yang sistematis.²⁴

Dalam melengkapi penulisan skripsi ini agar tujuan dapat lebih terarah dan dapat dipertanggung jawabkan maka perlu dipergunakan metode penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh penulis terkait dengan pelaksanaan pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon dihubungkan dengan Pasal 156 ayat (1) jo Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam usaha memperoleh suatu data sebagai bahan pembahasan analisis, penulis menggunakan langkah-langkah penelitian yang akan di uraikan sebagai berikut :

²³Lalu Husni, Op. Cit, hlm. 185-188.

²⁴ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, CV.Mandar Maju, Bandung, 2008, hlm. 3.

1. Metodologi Penelitian

Metode penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah metode deskriptif analisis. Adapun pengertian dari metode deskriptif analisis adalah penelitian yang merupakan prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau menuliskan keadaan subjek atau objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta yang tampak.²⁵

Dalam penelitian metode deskriptif analisis ini menjelaskan fakta- fakta yang ada dalam pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis empiris yakni dilakukan dengan melihat kenyataan yang ada dalam praktek dilapangan.²⁶

Pendekatan yuridis empiris dalam penelitian ini maksudnya adalah bahwa dalam menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum yang merupakan data sekunder dengan data primer yang diperoleh di lapangan yaitu tentang pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di perusahaan yang bergerak di bidang industri, yang berskala kecil, menengah, dan besar.

²⁵ Soejono & Abdurrahman, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003, hlm.23.

²⁶ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press , Jakarta, 1986, hlm.51.

3. Sumber Data dan Jenis Data

Sumber dan jenis data terdiri dari data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:²⁷

a. Sumber Data

Sumber Data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi 2 yaitu:

1) Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah yang diperoleh secara langsung dari masyarakat atau lapangan terkait yang berhubungan dengan penelitian ini berdasarkan hasil wawancara atau observasi secara langsung.

2) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan data yang pada umumnya telah dalam keadaan siap terbuat (*Ready Made*) dan data sekunder bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas.²⁸ Data tersebut berupa :

- a) Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum yang diperoleh dengan cara mengkaji peraturan Perundang-undangan yang digunakan adalah Peraturan perundang-undangan yang memiliki

²⁷ *Ibid*, hlm. 134.

²⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta , 2010, hlm. 140.

kaitan dengan penelitian yang dilakukan. Dalam hal ini peraturan perundang-undangan tersebut yang akan digunakan adalah peraturan perundang-undangan seperti:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan;
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
3. Undang-Undang No. 34 Tahun 2004
Tentang Pemerintahan Daerah;
4. Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 2004
Tentang Jalan;
5. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954
Tentang Perjanjian Perburuhan antara
Serikat Buruh dengan Majikan.

b) Bahan Hukum Sekunder, bahan hukum sekunder biasanya berupa pendapat hukum, doktrin, teori-teori yang diperoleh dari literature hukum, hasil penelitian, artikel ilmiah, maupun website yang terkait dengan penelitian. Bahan hukum sekunder pada dasarnya digunakan untuk memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Dengan adanya bahan hukum sekunder, maka penelitian akan terbantu untuk memahami atau menganalisis

bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder juga dapat berupa wawancara, ataupun data yang didapat dari temuan lapangan, hal tersebut karena digunakan sebagai pendukung untuk memperjelas bahan hukum primer.

- c) Sumber data yang diperoleh secara langsung dari lapangan atau dari pihak-pihak yang terkait yang juga berhubungan dengan penelitian ini berdasarkan hasil wawancara atau observasi secara langsung.

b. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif yaitu data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau ucapan objek yang sedang diamati yang diperoleh dari fenomena dan gejala social dimasyarakat serta data kualitatif dari sumber hukum primer dan sumber hukum sekunder.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian, dibutuhkan kemampuan untuk memilih, menyusun teknis, dan alat pengumpul data yang relevan. Karena kecermatan dalam memilih dan menyusun teknik serta alat pengumpul data akan berpengaruh secara obyektif pada hasil penelitian.²⁹

²⁹ Suprayogo, Imam dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2001, hlm. 44.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Studi Kepustakaan

Metode ini digunakan dalam rangka untuk mendapatkan data sekunder, yaitu dengan cara mengumpulkan, membaca, mempelajari dan mengutip dari literature, dokumen, sumber hukum, dan bahan pustaka lainnya yang berkaitan dan relevan dengan permasalahan yang diteliti melalui analisis peraturan perundang-undangan yang bersangkutan.

b. Penelitian Lapangan

Penelitian Lapangan adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan sengaja, sistematis mengenai fenomena social dan gejala-gejala untuk kemudian dilakukan pencatatan dalam kaitannya dengan penelitian ini penulis langsung terjun ke lapangan menjadi partisipan untuk menemukan dan mendapatkan data yang berkaitan dengan penelitian.

Metode Penelitian Lapangan terdiri dari :

1) Observasi

Observasi adalah mengamati dan mendengar dalam rangka memahami, mencari jawab, mencari bukti terhadap fenomena. Observasi nonpartisipan tidak banyak menuntut peranan tingkah laku atau keterlibatan peneliti terhadap kegiatan atau fenomena dari subjek yang diteliti. Perhatian peneliti terfokus

pada bagaimana mengamati, merekam, memotret, mempelajari, dan mencatat tingkah laku atau fenomena yang diteliti. Observasi yang dilakukan peneliti bertujuan untuk mengungkap secara komprehensif mengenai Penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Dalam Kebebasan Menjalankan Kewajiban Beragama.

2) Wawancara atau Interview

Wawancara tak terstruktur sering juga disebut wawancara mendalam, wawancara intensif, wawancara kualitatif, dan wawancara terbuka (openended interview), wawancara etnografis.³⁰ Wawancara mendalam dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada informan dan responden guna mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Pemilihan teknik wawancara mendalam ini didasarkan atas kelebihan teknik itu sendiri, yakni dapat memasuki dunia pikiran dan perasaan responden. Sebagai suatu metode ilmiah, metode wawancara secara umum dan wawancara mendalam pada khususnya, lazim digunakan untuk melacak berbagai gejala tertentu dari perspektif orang-orang yang terlibat (*the actor own perspective*) dengan menggunakan metode interview peneliti dapat *to learn about things that cannot be observed directly by other means* (dapat mempelajari hal-hal yang tampaknya memang tidak dapat dilacak

³⁰ Mulyana Deddy, *Metodologi Penelitian Kualitatif. Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, Rosda, Bandung, 2001, hlm. 180.

dengan menggunakan cara atau metode lain).³¹ Melalui wawancara mendalam diharapkan peneliti dapat menggali informasi sedalam dan seluas mungkin dari informan.

c. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang datanya diperoleh dari buku, internet, dan dokumen lain yang menunjang terhadap penelitian yang dilakukan.

5. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan langkah selanjutnya untuk mengolah hasil penelitian menjadi sebuah laporan, data yang diperoleh, dikerjakan, dan dimanfaatkan sedemikian rupa sehingga dapat menyimpulkan persoalan yang ada.³²

Teknik pengumpulan data yang digunakan sesuai dengan metode dan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif dicirikan oleh:

- a. Lebih berorientasi pada kasus dan konteks teks, misalnya sifat unik, lain, urgen, menakutkan, atau mungkin memilukan.
- b. Lebih dimaksudkan untuk memberikan gambaran atau pemahaman mengenai gejala (dari perspektif subjek atau aktor), membuat teori.
- c. Lebih menekankan pada materi diskursif serta konversi ke dalam materi diskursif dari materi-materi nondiskursif.

³¹ Lindlof, Thomas R, *Qualitative Communication Research Methods*, Thousand Oaks London, Routledge, 1995, hlm. 167.

³² Bungin, Burhan ed, *Metode Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologis Ke Arah Ragam Varian Kontemporer*, Rajawali Press, Jakarta, 2006, hlm. 66.

- d. Kerap kali bersifat siklis dan fleksibel dan sangat memerhatikan konteks yang ada berkenaan dengan kategori-kategori yang digunakan.³³

6. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan antara lain sebagai berikut :

- a. Lokasi Penelitian Kepustakaan
 - 1) Perpustakaan Pusat UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
 - 2) Perpustakaan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- b. Lokasi Penelitian Lapangan
 - 1) Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Jl. Suma No.422, Babakan Jawa, Kec. Majalengka, Kabupaten Majalengka, Jawa Barat.
 - 2) PT. Visionland Global Apparel di Tegalaren, Kec. Ligung, Kabupaten Majalengka, Jawa Barat.

³³ Pawito, *Penelitian Komunikasi Kualitatif*, LKIS, Yogyakarta, 2007, hlm. 44.