

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah negara yang mempunyai jumlah penduduk yang dapat dikatakan cukup besar serta berpotensi dalam bidang SDM (Sumber Daya Manusia) juga SDA (Sumber Daya Alam) yang melimpah. Dengan adanya hal tersebut perlu adanya aturan-aturan yang mengatur tentang tenaga kerja tersebut yang dimana aturan tersebut tertuang di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang terbilang mencukupi, pemerintah juga berperan aktif di dalam memanfaatkan sumber daya manusia tersebut dengan memberdayakan sesuai dengan kemampuan individu serta tempat kerja yang akan menjadi wadah dari sumber daya manusia tersebut.¹

Pekerja/buruh di dalam proses produksi barang dan jasa, tidak saja dilihat sebagai sumber daya tetapi juga sekaligus merupakan aset yang tidak dapat dipisahkan dari upaya untuk menjamin kelangsungan usaha. Oleh karena itu, hubungan kerja yang telah terjadi perlu dipelihara secara berkelanjutan dalam suasana hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, dan bermartabat.²

Namun kenyataannya hingga saat ini hubungan industrial yang harmonis sebagai upaya untuk menjamin kelangsungan usaha masih sangat sulit terwujud. Hal ini dibuktikan dengan maraknya konflik yang terjadi antara pengusaha dan

¹ I Nengah Darmanita & I Wayan Partama Putra, *Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Majalah Ilmiah Universitas Dwijendra, Vol. 32 No. 2, Denpasar, 2021, hlm 93.

² *Ibid*,

tenaga kerja yang dipicu oleh berbagai isu berkaitan dengan ketenagakerjaan, seperti pengupahan, kontrak kerja antara pekerja dan pengusaha, *outsourcing* dalam proses rekrutmen, aksi mogok kerja, pemutusan hubungan kerja serta ketentuan mengenai pesangon yang dirasakan cukup memberatkan bagi pengusaha.³

Perselisihan antara pekerja dan pengusaha patut dipahami, karena masing-masing dari mereka melihat dari sudut pandang kepentingan yang dinilai tidak selaras dan seimbang, karena saling mempertahankan hak. Untuk itu diperlukan peraturan yang mengatur penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha ataupun antara serikat pekerja di satu perusahaan.⁴

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lahir karena aturan yang berlaku sebelumnya menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang.⁵ Undang-undang ketenagakerjaan sendiri memiliki tujuan menjaga ketertiban, keamanan dan ketenangan demi mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi pekerja/buruh dari kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Pasal 1 angka 1 (Satu) Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang

³ Kunia Maharani, *Peran Negara Dalam Mewujudkan Hubungan Industrial Pancasila Yang Harmonis Menuju Kesejahteraan Pekerja*, Proceeding Fakultas Ekonomi, 2013, hlm 2.

⁴ M. Thaib & Ramon Nofrial, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, CV. Budi Utama, Yogyakarta, 2019, hlm 7.

⁵ Niru Anita Sinaga & Tiberius Zaluchu, *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jurnal Teknologi Industri, Vol 6, 2017, hlm 57.

berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.” Dalam pasal ini secara jelas menerangkan bahwa tujuan dibentuknya hukum ketenagakerjaan adalah untuk :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan kerja kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Hak adalah suatu kondisi yang melekat atas hidup manusia. Hak ini dimiliki oleh seseorang dan dapat dinikmati keberadaannya. Apabila seseorang memiliki hak tersebut, maka orang tersebut dengan bebas menggunakan haknya tanpa ada tekanan ataupun ancaman dari pihak manapun.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa” Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan

perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.⁶

Efisiensi dalam lingkup ketenagakerjaan di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan yakni pada pasal 164 ayat (3) yang menyebutkan “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).” Efisiensi yang dilakukan ini merupakan suatu upaya untuk melakukan suatu penghematan keuangan perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja atas dasar efisiensi ditunjukkan kepada pekerja maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar dua kali dari ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali dari ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan yang ada di Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hukum ketenagakerjaan sering terjadi pemutusan hubungan kerja atas dasar efisiensi oleh perusahaan.

⁶ Heru Suyanto & Andriyanto Adhi Nugroho, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*, Jurnal Yuridis, Vol 3, No 2, Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, 2016, hlm 5.

Penulisan skripsi ini membahas perlindungan hukum bagi pekerja yang haknya tidak dipenuhi oleh pengusaha. Hak yang tidak dipenuhi dalam perkara ini adalah mengenai upah yang dibayar secara mencicil tanpa batas waktu tertentu dan tindakan pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai prosedurnya oleh perusahaan (sepihak). Berikut kasus posisi berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor : 168/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg :

1. Dalam perkara ini pekerja bernama Dedi Suwardi yang bekerja di DE' QUR HOTEL (PT.Dequrindo Citra Selaras) selama 23 tahun sebagai HOUSE KEEPING dengan gaji Rp. 1.700.000.00.-/bulan (satu juta tujuh ratus ribu rupiah).
2. Bahwa pada tahun 2019 PT.Dequrindo Citra Selaras melakukan pembayaran gaji kepada penggugat tidak seperti sebelumnya pembayaran gaji tersebut terkesan seenaknya dengan cara di ansur antara RP.100.000(seratus ribu rupiah) – Rp. 200.000(tiga ratus ribu rupiah) dengan alasan pemasukan minim (efisiensi) hal tersebut bukan menjadi alasan akan tetapi penggugat masih tetap bekerja pada tergugat;
3. Penggugat kemudian melayangkan surat pengaduan kepada dinas tenaga kerja kota bandung untuk diadakannya proses mediasi;
4. Upaya proses bipartit dan mediasi dengan pihak tergugat gagal karena pihak perusahaan menghadiri 1 (satu) kali dari 3 (tiga) pertemuan. Sehingga perselisihan ini pun diteruskan hingga ke Pengadilan Hubungan Industrial.

5. Pengadilan Hubungan Industrial dalam memutus gugatan pekerja menyangkut pemberian kompensasi, pemutusan hubungan kerja dan hak-hak lainnya dikabulkan sebagian dari tuntutan penggugat.

Untuk menjaga kemurnian penulisan skripsi, penulis memuat dua hasil penelitian sebelumnya yang ada kaitannya dengan tulisan yang dibuat oleh penulis:

1. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Sistem Alih Daya Di People Place Café Medan. Penelitian ini ditulis oleh Annisa Safira, Universitas Pelita Harapan, 2020. Mengetahui posisi pekerja dalam perselisihan dengan perusahaan yang dimana ada masalah dalam pemenuhan hak pekerja seperti hak untuk mendapatkan upah dan hak untuk mendapatkan jaminan kesehatan. Penulis mengkaji posisi pekerja dalam segi bargaining power dengan perusahaan sehingga dapat terciptanya penyelesaian masalah industrial yang harmonis.
2. Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor: 645k/PDT.SUS.PHI/2014) Penelitian ini ditulis oleh Ade Rama Setiawan UPN Veteran Jakarta, 2016. Dimana hasil penelitiannya membahas tentang pemutusan hubungan kerja dan hak-hak tenaga kerja, kewajiban perusahaan terhadap hak-hak tenaga kerja setelah di PHK sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 156-157 Undang-Undang 2003 yang dimana hak-hak yang diperoleh yaitu:
 - a. Uang Pesangon.
 - b. Uang Penghargaan Masa Kerja.

- c. Uang Penggantian Hak, misalnya hak cuti dan lainnya

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK PEKERJA YANG TIDAK DIPENUHI OLEH PT. DEQURINDO CITRA SELARAS DIHUBUNGKAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Putusan : 168/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg)”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan didalam latar belakang diatas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang tidak dipenuhi di PT. Dequrindo Citra Selaras?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi pertimbangan hakim dalam memutuskan perkara dalam Putusan Pengadilan Nomor 168/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 (dua), yaitu:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang tidak dipenuhi di PT. Dequrindo Citra Selaras.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi pertimbangan hakim dalam memutuskan perkara dalam Putusan Pengadilan Nomor 168/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan dan terkait penyelesaiannya dalam penyelesaian hubungan industrial dan menjadi referensi tambahan bersifat akademis maupun bagi tambahan wawasan untuk kebutuhan kepustakaan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai panduan bagi para pekerja dalam menghadapi kasus yang sama yakni dalam perselisihan hak antara pekerja dan pengusaha.

E. Kerangka Pemikiran

1. Kerangka Teoritis

Perkembangan ilmu hukum selalu didukung oleh adanya teori hukum sebagai landasannya, dan tugas dari teori hukum tersebut adalah untuk menjelaskan dan menjabarkan tentang nilai-nilai hukum hingga mencapai dasar-dasar filsafahnya yang paling dalam. Dalam penelitian penulis menggunakan teori perlindungan hukum sebagai grand theory, teori kepastian hukum sebagai middle range theory dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai applied theory dalam penulisan tugas akhir ini.

a. Teori Perlindungan Hukum (Grand Theory)

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) perlindungan sendiri diartikan sebagai proses, cara dan perbuatan melindungi. Sedangkan yang

dimaksud perlindungan hukum adalah suatu perbuatan untuk menjaga dan melindungi subyek hukum, berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Beberapa Ahli Hukum juga menyampaikan pendapat mereka mengenai pengertian perlindungan hukum, diantara ada pendapat Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak- hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.⁷ Menurut CST Kansil, Perlindungan hukum adalah segala upaya hukum harus diberikan oleh aparat penegak hukum demi memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

Pada dasarnya Teori Perlindungan Hukum berkaitan dengan pemberian pelayanan pada masyarakat. Mereka yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan biasa disebut pekerja/buruh dan pengusaha atau majikan. Kaitan dengan hukum ketenagakerjaan ialah hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberi keadilan bagi para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan.⁸

b. Teori Kepastian Hukum (*Middle Range Theory*)

Menurut Sudikno Mertokusumo kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan. Walaupun

⁷ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya 1987, hlm.25.

⁸ C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Penerbit Balai Pustaka Jakarta 1989, hlm 40.

kepastian hukum erat kaitannya dengan keadilan, namun hukum tidak identik dengan keadilan. Tiap tiap orang wajib mempunyai hak yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas, seluas kebebasan yang sama bagi semua orang;

Dalam hubungan ketenagakerjaan diperlukan kepastian antara pemberi kerja dan penerima kerja hal ini juga tercantum dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Berdasarkan pengertian tersebut hubungan kerja tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha.” Agar tujuan hubungan ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan melindungi para pihak terutama pekerja/buruh melalui sarana hukum yang ada, dengan kata lain menjamin terpenuhinya hak-hak dari pekerja/buruh dalam hubungan ketenagakerjaan.

c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Applied Theory)

Hak-hak tenaga kerja sama halnya dengan Hak Asasi Manusia. Menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Hak Asasi Manusia atau HAM sendiri adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dijunjung tinggi dan

dilindungi oleh negara demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan menjelaskan “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”berdasarkan penjelasan itu jika berbicara tentang hubungan kerja tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja.⁹ Karena itu dapat ditarik beberapa unsur dari hubungan kerja yakni :

- 1) Adanya *Work* atau Pekerjaan (KUHPerduta Pasal 1603a).¹⁰

Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain.

- 2) Adanya Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.¹¹

- 3) Adanya Upah (Pay)

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja yaitu bekerja kepada pengusaha adalah untuk memperoleh upah.

⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, PT Grafindo Persada, Mataram, 2014, hlm.63.

¹⁰ *Ibid*,

¹¹ *Ibid*, hlm.64.

Pasal 1 Ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga membahas mengenai sistem perjanjian kerja yang dimana hak-hak pekerja tercantum dalam perjanjian itu namun pada aktualnya banyak hak pekerja yang tidak dipenuhi. Oleh karena itu pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja sangat berarti karena sampai saat ini posisi pekerja pada umumnya jauh lebih lemah dibandingkan pengusaha.

2. Kerangka Konseptual

a. Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹²

- 1) Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
- 2) Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

b. Pengusaha

Pengusaha dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri

¹² Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

- 3) 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.

c. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹³

d. Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.¹⁴

e. Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.¹⁵

¹³ *Ibid*, Pasal 1 angka 15.

¹⁴ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁵ *Ibid*, Pasal 1 angka 10.

f. Mediasi

Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.¹⁶

g. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.¹⁷

h. 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.¹⁸

F. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian normatif dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan beberapa hal yang harus diperhatikan sebagai berikut :

1. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan Yuridis Normatif. Adapun alasan penulis menggunakan metode tersebut adalah karena data utama yang digunakan adalah data sekunder yaitu berupa data yang

¹⁶ *Ibid*, Pasal 1 angka 11.

¹⁷ *Ibid*, Pasal 1 angka 17.

¹⁸ Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

didapatkan berdasarkan studi kepustakaan, dan data penunjang adalah bahan-bahan yang memberi petunjuk atau penjelasan terhadap sumber hukum primer dan sekunder diantaranya sumber bahan non hukum berupa internet, jurnal penelitian hukum sepanjang mempunyai hubungan dengan topik penulisan skripsi.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian dalam penelitian ini adalah bersifat Deskriptif Analisis. Adapun alasan memilih spesifikasi ini adalah bertujuan untuk memberikan gambaran secara rinci dan menyeluruh mengenai permasalahan yang dibahas dan menganalisis data yang diperoleh dari putusan pengadilan hubungan industrial 168/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg. untuk menjawab permasalahannya.

3. Tahap Penelitian

Tahap penelitian yang dilakukan dimulai dari :

- a. Perumusan judul penelitian
- b. Perumusan masalah
- c. Penyusunan kerangka pemikiran
- d. Pemilihan metode penelitian
- e. Pengumpulan data
- f. Analisa data yang telah dihimpun
- g. Penyusunan hasil-hasil penelitian
- h. Perumusan kesimpulan
- i. Penyusunan krikitik & saran

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang digunakan maka penulis menggunakan penelitian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder dengan mengumpulkan data yang diperoleh :

a. Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang mengikat. Bahan hukum primer yang diperoleh:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
- 4) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial 168/Pdt.Sus- PHI/2020/PN.Bdg sebagai pokok perkara dalam penelitian ini.

b. Bahan hukum sekunder yang digunakan adalah bahan hukum yang menjelaskan tentang bahan hukum primer seperti buku dan jurnal hukum.

5. Analisis Data

Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kualitatif dengan menggunakan metode penalaran hukum problematis, proses penggunaan alasan-alasan hukum (*legal reasons*) dalam menetapkan pendirian hukum yang dirumuskan dalam putusan hukum.

G. Lokasi Penelitian

1. lokasi penelitian ini berada di Perpustakaan Universitas Buana Perjuangan Karawang yang bertempat di Jl.Ronggo Waluyo Simabaya, Puseurjaya, Kec. Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41361.
2. Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia (<https://putusan3.mahkamahagung.go.id>)

