

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil maupun sepirtual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Pekerja atau buruh di suatu perusahaan di dalam proses produksi barang dan jasa, tidak saja merupakan sumber daya manusia tetapi juga sekaligus merupakan aset perusahaan yang tidak terpisah dalam upaya menjamin kelangsungan usaha suatu perusahaan. Hubungan kerja yang telah berlangsung perlu dipelihara secara berkelanjutan. Hubungan pekerja atau buruh menciptakan suatu hubungan kerja atau hubungan hukum. Hubungan kerja

adalah hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut merupakan suatu yang konkrit dan nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, maka akan lahir suatu hak dan kewajiban.

Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.¹ Pasal tersebut menunjukkan, bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan, dan setelah mendapatkan pekerjaan harus berhak pula untuk terus bekerja. Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sudah sejak awal berdirinya negara ini ditetapkan sebagai hak masyarakat. Pemerintah selaku pelaksana utama konstitusi berkewajiban melaksanakan amanat ini, dengan semaksimal mungkin mengusahakan agar warga Indonesia bisa sungguh mendapatkan pemenuhan hak tersebut. Perlu adanya upaya-upaya konkret dalam melaksanakan amanat konstitusional terutama dalam mewujudkan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk seluruh warga negara.

Untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksud untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun

¹Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia, 2013. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. Sekretariat Jendral MPR RI, Jakarta, hlm. 155.

untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.²

Pengertian ketenagakerjaan didalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja, dan didalam Pasal 1 ayat 2 tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 4 pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

- a. Memberdayakan dan memberdayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.³

²Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Repormasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta 2009, Hlm 6

³Tim Redaksi Fokusmedia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan Edisi Lengkap*, Fokusmedia, Bandung, 2006.

Dalam sebuah dunia usaha anatara pekerja dengan pengusaha terkadang seringkali terjadinya perselisihan sehingga mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pengusaha dengan pekerja. Pemutusan hubungan kerja pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri usaha serta meningkatkan jumlah angkatan kerja yang berhubungan kerja, maka permasalahan pemutusan hubungan kerja merupakan topik permasalahan karena menyangkut masalah kehidupan manusia.

Bagi perusahaan terjadinya pemutusan hubungan kerja sebenarnya merupakan suatu kerugian karena harus melepas tenaga kerjanya yang selama ini sadar atau tidak sadar sudah dilatih dengan mengeluarkan ongkos yang banyak dan sudah mengetahui cara-cara kerja yang dibutuhkan perusahaan. Namun terkadang justru perlu diadakan pemutusan hubungan kerja untuk menyelamatkan perusahaan serta untuk mencegah korban yang lebih besar. Dengan demikian pemutusan hubungan kerja bukan hanya menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi tenaga kerja, tetapi juga akan menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi perusahaan. Oleh karena itu, masing-masing pihak harus berusaha agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja dan perusahaan dapat berjalan dengan baik.⁴

⁴F.X. Djumadi, *Perjanjian Kerja*, Penerbit Sinar Grafika Offset, Juni 2006, Jakarta, Hlm 44

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (25) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Adapun pemutusan hubungan kerja ini berdasarkan ketentuan Pasal 150 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 meliputi PHK yang terjadi dibadan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

PHK berarti suatu keadaan dimana buruh berhenti bekerja dari majikannya. Hakikat PHK bagi buruh merupakan awal dari penderitaan, maksudnya bagi buruh permulaan dari pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.⁵

Dan berakhirnya suatu hubungan kerja bisa terjadi secara otomatis pada saat jangka waktu hubungan kerja yang ditentukan oleh para pihak buruh atau pekerja dengan pihak pengusaha. Disini perjanjian kerja untuk waktu tertentu telah berakhir secara otomatis atau demi hukum. Pemutusan hubungan kerja pada hakikatnya dapat juga suatu pengakhiran sumber nafkah bagi pekerja dan

⁵Asri Wijayanti, *Op Cit*, Hlm 158

keluarganya yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja atau buruhnya. Pengakhiran sumber nafkah ini juga disebabkan oleh kehendak si buruh atau pekerja, dalam hal si buruh atau pekerjanya mengundurkan diri. Dalam hal berakhirnya hubungan kerja diputuskan oleh pihak ketiga yaitu Mediator, Konsiliator, Arbiter, atau Hakim, jika para pihak memperselisihkan pemutusan hubungan kerja itu. Berakhirnya hubungan kerja juga bisa merupakan hasil perundingan atau kesepakatan dari kedua belah pihak yang bersepakat mengakhiri hubungan kerja.⁶

Dalam UU No 12 tahun 1964 disebutkan setiap PHK yang terjadi harus mendapatkan izin dari P4D untuk PHK perorangan dan P4P untuk PHK massal. Yang dimaksud dengan PHK massal yaitu PHK terhadap sepuluh orang atau lebih pada suatu perusahaan dalam satu bulan atau terjadi rentetan PHK yang dapat menggambarkan itikad pengusaha untuk mengadakan PHK secara besar-besaran. Sedangkan dalam UU No 13 tahun 2003 mensyaratkan PHK setelah adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan. Lembaga-lembaga ini sebagai pengganti dari P4D/P4P.⁷

CV. Venus Inti Perkasa merupakan perusahaan Perdagangan Besar yaitu berupa peralatan listrik, elektronikal, mekanikal, dan elektronik, hasil tambang, suku cadang alat berat, bahan kimia, dan alat labor. Beralamatkan di JL. Kel.

⁶Alloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, Februari 2014, Hlm 134

⁷Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, Juni 2010, Hlm 195

Air Mawar Kec. Bukit Intan pangkalpinang. Dalam hasil penelitian ini telah ditemukan kasus tentang PHK. Dimana dalam kasus tersebut pihak CV. Venus Inti Perkasa telah melakukan PHK sepihak terhadap pekerjanya pada pada tahun 2015. Berdasarkan dari keterangan yang di dapatkan si pekerja melakukan indisipliner sehingga pekerja/buruh tersebut di PHK oleh pihak perusahaan, namun demikian si pekerja tersebut merasa keberatan dengan tuduhan dari perusahaan tersebut, sehingga ia melaporkan ke Dinsosnaker.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka disusunlah penelitian ini dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Di Putuskan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau Berdasarkan Uu No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang dapat dirumuskan adalah :

1. Bagaimana proses pemutusan hubungan kerja berdasarkan undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang di Putuskan Hubungan Kerja Secara sepihak?

C. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui sejauh mana keberlakuan dari proses pemutusan hubungan kerja berdasarkan undang-undang yang ada.
2. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK secara sepihak.

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Selain penelitian ini dilakukan untuk pengajuan proposal, juga diharapkan dapat memberikan sumbangsih untuk masyarakat terutama terhadap pekerja yang belum mengerti terhadap hukum dan tidak melakukan tindakan apabila dilakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Sehingga diharapkan tidak terjadi lagi tindakan-tindakan pengusaha yang dapat merugikan pekerja dan kelangsungan hidup keluarganya.
2. Memberikan sumbangan pemikiran terhadap khasanah ilmu pengetahuan pada umumnya dan untuk mengembangkan pengetahuan pemikiran yang bermanfaat bidang ilmu hukum dan masyarakat sosial, khususnya tentang perlindungan hukum bagi masyarakat yang belum mengerti tentang hukum.
3. Mengembangkan dan meningkatkan kemampuan penulis dalam menerapkan teori sehingga memperluas wawasan dan pengetahuan penulis.

D. Kerangka Teori

Dalam rangka mengejar pertumbuhan ekonomi, salah satunya melalui industrialisasi, membawa akibat meletakkan posisi pemilik modal sebagai pelopor dan basis pendukung bagi keberhasilan pembangunan nasional, sebaliknya menempatkan pekerja pada posisi pemancing sektor penarik investasi sehingga nilai pekerja Indonesia lebih rendah daripada nilai pekerja luar negeri. Kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan seolah-olah kurang memperhatikan nasib pekerja. Hal ini ditunjang dengan adanya doktrin stabilitas yang semakin memperlemah posisi tawar buruh. Keadaan ini menimbulkan adanya kecenderungan majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/ buruhnya. Buruh dipandang sebagai obyek, Buruh dianggap sebagai faktor ektern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan.

Majikan dapat dengan leluasa untuk menekan pekerja / buruhnya untuk bekerja secara maksimal, terkadang melebihi kemampuan kerjanya. Misalnya majikan dapat menetapkan upah hanya maksimal sebanyak upah minimum propinsi yang ada, tanpa melihat masa kerja dari pekerja itu. Seringkali pekerja dengan masa kerja yang lama upahnya hanya selisih sedikit lebih besar dari upah pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun. Majikan enggan untuk

meningkatkan atau menaikkan upah pekerja meskipun terjadi peningkatan hasil produksi dengan dalih bahwa takut diprotes oleh perusahaan – perusahaan lain yang sejenis.

Secara sosiologis kedudukan buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya.⁸

Perlindungan hukum menurut **Philipus**, selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi silemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.⁹

Serikat pekerja/serikat buruh harus menerima Pancasila sebagai Dasar Negara dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai Konstitusi Negara Kesatuan

⁸http://www.boyyendratamin.com/2012/03/Perlindungan_Hukum_Bagi_Pekerja_yang_di_PHK.html, dikutip tanggal 13 Januari 2016

⁹http://www.boyyendratamin.com/2012/03/Perlindungan_Hukum_Bagi_Pekerja_yang_di_PHK.html, dikutip tanggal 13 Januari 2016

Republik Indonesia. Oleh karena itu Asas pendirian suatu serikat pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 tersebut.

Kemudian daripada hal tersebut diatas tujuan serikat pekerja/buruh adalah memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.¹⁰

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi dibadan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dengan adanya ketentuan-ketentuan yang berlaku maka serikat pekerja/buruh memiliki beberapa prinsip dasar buruh untuk melakukan pekerjaannya,

- a) Prinsip Kesatuan, yaitu adanya solidaritas dikalangan buruh bahwa mereka merupakan satu bagian tak terpisahkan dalam organisasi.

¹⁰ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta 2007, Hlm 24

- b) Prinsip Kemandirian, yaitu organisasi buruh harus bebas dari luar buruh, baik itu pemerintah, majikan, partai politik, organisasi agama atau tokoh-tokoh individual.
- c) Prinsip Demokratis, artinya mendapat dukungan dan partisipasi penuh dari anggotanya.¹¹

Terdapat beberapa pengertian mengenai pengertian hukum perburuhan atau ketenagakerjaan. Beberapa sarjana mengemukakan pendapatnya,

A.N. Molenaar mengemukakan bahwa Hukum perburuhan adalah suatu bagian dari hukum yang berlakub, yang mengatur hubungan antara buruh dengan buruh, buruh dengan majikan, buruh dengan penguasa, dan penguasa dengan penguasa.

M.G. Levenbach mengemukakan bahwa Hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan dilakukan dibawah suatu pimpinan, dan dengan keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.

Iman Soepomo mengemukakan bahwa Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan baik tertulis, maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian dimana seorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Batasan-batasan pengertian hukum perburuhan yang telah dikemukakan oleh beberapa sarjana tersebut masih belum dapat menggambarkan hukum

¹¹Asri Wijayanti., *Op Cit.*, Hlm 85

perburuhan secara komprehensif. Untuk itu *Teori Gebiesdleer* yang dikemukakan oleh JHA. Logemann dapat dijadikan dasar teori untuk memberikan batasan ruang lingkup berlakunya hukum perburuhan.¹²

Hukum perburuhan atau ketenagakerjaan dapat dilihat dari beberapa sudut pandang, dalam hal ini hukum perburuhan terdapat beberapa topik permasalahan sudut pandang,

1. Ilmu Kaidah Hukum Perburuhan

Kemudian dijelaskan pula bahwa Ilmu kaidah hukum perburuhan disini berkaitan erat dengan jenis-jenis kaidah hukum perburuhan serta bagaimana kalau terjadi penyimpangan terhadap kaidah itu sendiri. Kaidah hukum perburuhan terdiri dari:

a) Kaidah Otonom

Kaidah otonom adalah ketentuan-ketentuan hukum dibidang perburuhan yang dibuat oleh para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja, yaitu Buruh/Pekerja dengan pihak Pengusaha. Bentuk kaidah otonom disini meliputi Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP), Dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), atau kebiasaan yang telah menjadi Hukum.¹³

¹²Alloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, Februari 2014, Hlm 12

¹³Alloysius Uwiyono, *Ibid*, Hlm 1

b) Kaidah Heteronom

Kaidah Heteronom adalah ketentuan-ketentuan hukum dibidangperburuhan yang dibuat oleh pihak ketiga yang berada diluar para pihak yang terikat dalam suatu hubungan kerja. Pihak ketiga yang paling dominan disini adalah Pemerintah/Negara. Oleh karena itu, bentuk kaidah heteronom adalah semua peraturan perundang-undangan dibidang perburuhan yang ditetapkan oleh Pemerintah/Negara yang sah. Misalnya: Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Peraturan Gubernur Atau Peraturan Daerah dll.

2. Ilmu Pengetahuan Hukum Perburuhan

Permasalahan hukum Perburuhan dapat dilihat dari ilmu pengertian hukum perburuhan yang mencakup masyarakat hukum, hak dan kewajiban hukum, hubungan hukum, peristiwa hukum dan objek hukum,

1) Masyarakat Hukum

Masyarakat hukum yang hak dan kewajibannya, hubungan hukumnya, kumnya tunduk pada hukum perburuhan yang disebut masyarakat industry. Dalam hal ini mencakup masyarakat yang mempunyai unsur-unsur sebagai berikut,¹⁴

1. Buruh/Pekerja atau serikat Buruh/Pekerja
2. Pengusaha/Organisasi Pengusaha

¹⁴*Ibid*, Alloysius Uwiyono, Hlm 2-3

3. Pemerintah
4. Hak dan Kewajiban Hukum

Hak dan kewajiban hukum yang diatur oleh hukum perburuhan meliputi:

- a. Hak dan Kewajiban buruh, misalnya: menerima hak atas ganti rugi kecelakaan kerja, kewajiban mengenakan alat-alat keselamatan kerja.
- b. Hak dan Kewajiban Organisasi Perburuhan, misalnya: hak berunding (negoisasi) dan kewajiban untuk memelihara kedamaian.
- c. Hak dan Kewajiban Pengusaha, misalnya memperoleh hasil kerja buruh dan kewajiban untuk membayar upah buruh.
- d. Hak dan Kewajiban Pemerintah, misalnya: mengawasi pelaksanaan ketentuan hukum perburuhan dan kewajiban untuk menindaklanjuti pelanggaran peraturan perundang-undangan perburuhan yang berlaku.

2) Hubungan Hukum

Hubungan hukum antara buruh/pekerja dengan pengusaha pada hakikatnya bersifat timpang. Artinya kewajiban pekerja/buruh lebih banyak dari pengusaha, misalnya: hak pengusaha atas hasil kerja yang menjadi kewajiban buruh diiringi oleh kewajiban-kewajiban

pekerja/buruh lainnya, buruh wajib masuk kerja, buruh wajib mengenakan pakaian dinas dengan segala atributnya, dll. Hal ini disebabkan posisi buruh yang kurang beruntung dibandingkan dengan posisi pengusaha sebagai pemilik perusahaan.

3) Peristiwa Hukum

Dilihat dari peristiwa hukum yang terjadi dalam hubungan kerja, maka dapat dibedakan antara Perilaku Hukum, Kejadian Hukum, keadaan Hukum sebagai berikut:

1. Peristiwa Hukum dalam arti Perilaku Hukum adalah suatu perilaku-perilaku yang dibatasi oleh kaidah-kaidah hukum perburuhan, misalnya membayar uang pesangon, memutuskan hubungan kerja, membayar ganti rugi kecelakaan kerja, dan sebagainya.
2. Peristiwa Hukum dalam arti Kejadian Hukum adalah setiap kejadian yang dibatasi oleh kaidah hukum perburuhan, misalnya kecelakaan, kerja, pensiun, kematian buruh, pemutusan hubungan kerja, buruh sakit dan sebagainya.
3. Peristiwa Hukum dalam arti keadaan hukum adalah setiap keadaan yang dibatasi oleh kaidah hukum perburuhan, misalnya bekerja pada malam hari, bekerja pada siang hari, bekerja setelah jam kerja, dan sebagainya.

4) Objek Hukum

Selanjutnya objek hukum perburuhan pada hakikatnya berkaitan dengan sasaran yang hendak dicapai oleh hukum perburuhan yang mencakup sanksi hukum perdata, sanksi hukum pidana, dan sanksi hukum administrasi sebagai berikut:

- a. Terpenuhinya pelaksanaan sanksi hukuman, baik yang bersifat administrasi maupun bersifat pidana sebagai akibat dilanggarnya suatu ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.
- b. Terpenuhinya pelaksanaan sanksi perdata berupa ganti rugi bagi pihak yang dirugikan sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan oleh pihak lainnya terhadap perjanjian yang telah di sepakati.¹⁵

Dalam perkembangan zaman menuju kepada pengakuan suatu asas umum bahwa buruh berhak terus tetap pada pekerjaannya, kecuali bila ada alasan yang membenarkan pemberhentiannya. Dalam ketentuan pemberhentian buruh berkembang tidak hanya terbatas pada mengadakan keringanan penderitaan buruh yang telah atau akan diberhentikan, tetapi juga membatasi atau mengekang kebebasan majikan untuk melakukan pemberhentian, seperti melarang pemberhentian karena alasan-alasan tertentu dan kemudian menetapkan suatu asas yang lebih umum yaitu *bahwa tiap pemberhentian harus berdasarkan alasan-alasan yang membenarkan*

¹⁵ *Ibid*, Hlm 4-11, Aloysius Uwiyono

pemberhentian itu. Kesimpulan yang lazim dari asas ini adalah bahwa seorang buruh yang diberhentikan harus berhak untuk menentang pemberhentiannya atas dasar bahwa pemberhentiannya itu tidak beralasan, melalui cara pengaduan dan jika perlu melalui pengadilan, badan arbitrase atau badan lainnya yang tak memihak atau badan kerjasama yang berwenang yang memeriksa dan mengambil keputusan terhadap soal yang dijadikan alasan pemberhentian.

Peraturan yang berlaku menyebutkan satu demi satu alasan yang dipandang sebagai alasan yang benar atau sebaliknya mengadakan perumusan dari apa yang dimaksud dengan “tidak beralasan”. Kadang-kadang peraturan itu hanya memuat asasnya secara umum bahwa pemberhentian yang tidak beralasan, melampaui batas atau karena kesalahan lainnya, dilarang atau mengakibatkan suatu sanksi terhadap majikan yang salah. Pemberhentian tidak boleh dilakukan kecuali sesudah dirundingkan atau disetujui oleh yang berwajib atau badan perwakilan dari buruh-buruh, prosedur ini biasanya juga memperbolehkan pemeriksaan terhadap sebab yang dipakai untuk pemberhentian itu.

Menurut Pasal 1639 kitab Undang-undang hukum perdata sebagai di ubah pada tahun 1953, seorang buruh dapat diberi ganti rugi atau dengan syarat tertentu, di tempatkan kembali bila ia diberhentikan dengan cara yang

jelas tidak layak. Sesuai dengan ketentuan undang-undang, pemberhentian dapat dipandang sebagai tidak layak, yaitu :

1. Jika antara lain tidak menyebut alasannya.
2. Jika alasannya itu adalah dicari-cari (pretext) atau alasan palsu.
3. Jika akibat pemberhentian itu bagi buruh adalah lebih berat daripada keuntungan pemberhentian itu bagi majikan.
4. Jika buruh diberhentikan bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang atau kebiasaan mengenai staf atau aturan ranglijst (seniority rules), dan tidak ada alasan penting untuk tidak memenuhi ketentuan-ketentuan itu.¹⁶

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian hukum yuridis empiris yaitu penelitian hukum yang mengkaji pelaksanaan/implementasi ketentuan hukum positif (Perundang-undangan) secara factual pada peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Penelitian ini dititikberatkan pada penelitian lapangan dengan cara wawancara yang menunjang materi pembahasan mengenai upaya dan perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK secara sepihak.

¹⁶ Imam Soepomo. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta 2003

2. Pendekatan Deskriptif

Analisis data secara deskriptif yaitu mengumpulkan data berisi tentang uraian, paparan sesuatu objek sebagaimana adanya suatu waktu.¹⁷

Metode deskriptif dimaksudkan agar memperoleh gambaran dan data secara sistematis tentang berbagai hal yang berkaitan erat dengan upaya dan perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK secara sepihak, sehingga penulis dapat mengolah dan menyatakan data yang sistematis, factual, dan akurat dan serta bertanggung jawab atas kebenarannya.

3. Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data sebagai berikut :

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara. Dalam penelitian ini, data primer diambil hanya dari hasil wawancara dengan pihak yang berkompeten dan berhubungan langsung dengan pokok permasalahan. Data adalah keterangan yang benar dan nyata yang dapat dijadikan dasar kajian (analisis dan kesimpulan) untuk menjawab permasalahan.¹⁸
- b. Data sekunder adalah data normatif berasal dari perundang-undangan dan buku karya tulis bidang hukum yang relevan dengan rumusan masalah.

¹⁷ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*. PT Citra Aditya Bakti. Bandung 2004.

¹⁸ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka. 2005

Data sekunder berupa bahan-bahan pustaka yang terdiri dari :

- a. Bahan hukum primer yang terdiri dari peraturan perundang-undangan KUHPerdata, Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yurisprudensi dan peraturan perundang-undangan lainnya yang ada relevansinya dengan penelitian ini.
- b. Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan-bahan hukum primer yang dapat membantu menganalisis dan memahami bahan-bahan primer seperti hasil karya ilmiah para sarjana dan hasil penelitian.

4. Teknik Pengumpulan Data

Guna memperoleh data yang sesubjektif mungkin, baik kualitas maupun kuantitas, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian skripsi ini ada beberapa jenis alat pengumpulan data yaitu, study kepustakaan/study documenter, wawancara (*interview*).¹⁹

5. Pengolahan dan Analisis Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data, kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif dipergunakan untuk mengkaji yang bersifat empiris, sedangkan analisis kualitatif dipergunakan untuk aspek-aspek normative

¹⁹ Bambang Waluyo. *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, Cetakan ke 2, Tahun 2005

(yuridis) melalui metode yang bersifat deskriptif analisis yaitu, menguraikan gambaran dari data yang diperoleh dan menghubungkan satu sama lain untuk mendapatkan kesimpulan yang bersifat umum.²⁰



²⁰ Soejono Soekanto. Pengantar Penelitian Hukum, UI Perss, Cetakan ke 3, tahun 2002