

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sejak tahun 2004 Indonesia dapat menjalankan perubahan hukum dibidang ketenagakerjaan yang pada tahun itu Undang-Undang No. 2 tentang bagaimana menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut merupakan aturan-aturan yang menjadi bahan acuan untuk menyelesaikan persoalan ketenagakerjaan. Yang sebelum ada Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Terciptanya lapangan kerja adalah untuk mengurangi pengangguran dan sekaligus menampung pertambahan tenaga kerja merupakan bagian kesatuan dari kebijakan pemerintah dalam mensejahterakan bangsa sekaligus dalam pembangunan ekonomi dan sosial.

Ketenagakerjaan sendiri diartikan sebagai seseorang yang mampu bekerja agar dapat membuahakan hasil berupa barang atau jasa, guna memenuhi permintaan pasar. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan sesuai kesepakatan antara buruh dan perusahaan. Maka, dapat dikatakan, buruh adalah seseorang yang tenaganya siap dipakai untuk bekerja guna menghasilkan barang atau jasa dan sedang dalam ikatan hubungan kerja

dengan perusahaan, dimana aturan ketenaga kerjaan sudah diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003.<sup>1</sup>

PT. Malindo Karya Lestari digugat oleh dua orang yang dahulunya Para Penggugat merupakan karyawan yang bekerja pada Perusahaan Tersebut. Pada Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam gugatan ini adalah Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja yang timbul akibat adanya Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja Yang dikeluarkan Tergugat karena Tergugat tidak setuju adanya serikat pekerja didalam Perusahaan Tergugat sehingga tergugat Menghalang-halangi para Penggugat untuk membentuk maupun menjalankan kegiatan serikat buruh (Union Busting). Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan ada perselisihan yang timbul dan belum menemukan kesesuaian pendapat mengenai putusan akhir dari Pemutusan Hubungan Kerja.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan penulisa penelitian ini dibatasi dengan identifikasi masalah sebagai berikut:

---

<sup>1</sup> Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan ( vol 17 no 6, 2011), hlm. 708.

1. Apa upaya hukum yang dilakukan buruh akibat pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT. Malindo Karya Lestari?
2. Apa *Ratio Decidendi* hakim Pengadilan Negeri Pekanbaru dalam Putusan No. 119/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr.?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pemaparan dari uraian latar belakang diatas, adapun tujuan ditulisnya artikel ilmiah ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis upaya hukum yang dilakukan buruh akibat pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT. Malindo Karya Lestari
2. Untuk mengetahui *Ratio Decidendi* hakim Pengadilan Negeri Pekanbaru dalam Putusan No. 119/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat dijadikan literasi selanjutnya sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
  - 1) Dapat menambah wawasan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang ilmu hukum khususnya dalam hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan Pemutusan Hak Kerja dan perlindungan hukum dalam perselisihan tersebut.

- 2) Dapat digunakan menjadi acuan atau bahan hukum untuk penelitian selanjutnya terutama untuk civitas akademika Universitas Narotama.

## 2. Praktis

- 1) Untuk dapat mengimplementasikan teori-teori hukum ketenagakerjaan kedalam masalah nyata yang ada dilapangan.
- 2) Sebagai bahan analisis penelitian lebih lanjut bagi kalangan akademis spesialis hukum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja

Sebagai bahan bacaan tambahan yang digunakan acuan atau pedoman bagi mahasiswa maupun praktisi hukum dalam menyelesaikan permasalahan yang sejenis.

## **1.5. Tinjauan Pustaka**

### **1.5.1. Asas-asas Hukum Ketenagakerjaan**

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 membahas Tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa membangun ketenagakerjaan dapat terselanggara jika ada asas keterpaduan antara fungsional sektoral pusat dan daerah. Pada dasarnya pembangunan ketenagakerjaan harus sesuai pada acuan pembangunan nasional, yang difokuskan pada asas demokrasi, adil, serta merata supaya pembangunan ketenagakerjaan dapat menjangkau pihak-pihak terkait yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh. Dari hal

tersebut, pembangunan ketenagakerjaan diharapkan mempunyai hasil terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.

Tujuan hukum ketenagakerjaan ialah:<sup>2</sup>

1. Dapat mencapai dan terlaksananya keadilan sosial pada bidang ketenagakerjaan;
2. Dapat melindungi tenaga kerja kepada pengusaha yang tidak terbatas kekuasaannya. Butir (a) menegaskan bahwa hukum ketenagakerjaan wajib menjagakeamanan, keadilan, dan ketertiban bagi kedua belah pihak dalam melakukan produksi, dimana untuk mencapai ketenangan dalam bekerja dan keamanan bagi pengusaha. Adapula butir (b) mempunyai dasar adanya kesewenangan pengusaha kepada pekerja atau buruh. Maka dari itu diperlukan adanya perlindungan hukum secara jelas, tegas, juga konkret dari pemerintah.<sup>3</sup>

Pembangunan ketenagakerjaan memang sudah sesuai dengan pembangunan nasional, yang dikhususkan pada asas demokrasi, asas adil serta merata. Pembangunan ketenagakerjaan menyangkut kepada berbagai pihak,

---

<sup>2</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

<sup>3</sup> Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm. 7-8.

yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja. Pembangunan ketenagakerjaan di lakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung<sup>4</sup>

### **1.5.2. Hak dan Kewajiban Pengusaha dan Pekerja**

Hak pengusaha adalah suatu hal dan wajib diberikan pengusaha sebagai bentuk timbal balik karena sudah memberikan upah kepada pekerja. Yang dimana hak-hak pengusaha adalah sebagai berikut: <sup>5</sup>

1. Berhak sepenuhnya meminta kewajiban buruh yaitu menyelesaikan pekerjaannya sesuai kesepakatan janji kedua belah pihak (Pasal 162 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003);
2. Berhak memutuskan hubungan kerja kepada buruh kalau ada status kepemilikan perusahaan (Pasal 163 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003);
3. Berhak memutuskan hubungan kerja dimana perusahaan mengalami kerugian atau sedang efisiensi dua tahun terakhir (Pasal 164 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003);

---

<sup>4</sup> Abdul Khakim, Op. Cit, hlm. 6-7

<sup>5</sup> Ibid, Hlm, 6

4. Berhak memutuskan hubungan kerja jikalau perusahaan pailit serta adanya uang pesangon satu kali gaji (Pasal 165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003);
5. Berhak meminta ganti rugi kepada buruh, jika ada kerusakan serta kerugian perusahaan maupun pihak lain yang sedang dalam ikatan kerjasama oleh buruh karena keteidaksengajaan atau kesengajaan (Pasal 23 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981);
6. Berhak meminta denda jika ada pelanggaran yang dimana hal itu sudah diatur dengan tegas dalam perjanjian tertulis maupun aturan perusahaan (Pasal 20 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981);
7. Berhak menghitung upah dengan aturan sebagai berikut:
  - 1) Ganti rugi, Denda, serta potongan;
  - 2) Jika ada Sewa rumah yang disewakan oleh pengusaha;
  - 3) Adanya uang muka upah atau kelebihan upah dan sudah dibayar serta adanya cicilan hutang burh yang belum lunas, dengan syarat adanya bukti tertulis (Pasal 24 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981);

Pengusaha juga mempunyai kewajiban yang dijabarkan sebagai berikut: <sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Ibid

1. Wajib memberikan perlindungan atas dasar garis dan derajat kecacatan seseorang jika mempekerjakan penyandang disabilitas. (Pasal 67 ayat 1 Undang-Undang No 13 tahun 2003).
2. Jika jam kerja buruh diharuskan berangkat dan pulang 23.00 - 05.00 pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput untuk buruh wanita (Pasal 76 (5) Undang-Undang No.13 Tahun 2003);
3. Pengusaha wajib mematuhi aturan waktu kerja. (Pasal 77 ayat (1) s.d (4) (Undang-Undang Ketenagakerjaan);
4. Pengusaha wajib memberikan jeda untuk jam istirahat dan cuti kepada Buruh (Pasal 79 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
5. Pengusaha Wajib memberikan waktu untuk melaksanakan ibadah sesuai agama dan keyakinan masing-masing (Pasal 80 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
6. Pengusaha wajib mempekerjakan buruh yang mempunyai agama apapun (Pasal 80 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
7. Jika pada hari libur resmi yang dimaksud pada ayat (2) Wajib membayar uang lembur (Pasal 85 (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
8. Pengusaha yang sudah mampu mempekerjakan minimal 10 (Sepuluh) orang wajib mematuhi aturan berlaku yang telah disahkan oleh menteri



atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 108 (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);

9. Pengusaha Wajib meneghimbau serta menerangkan serta memberikan isi dari aturan perusahaan kepada pekerja/buruh;

10. Pengusaha wajib menghimbau tertulis kepada pekerja/serikat buruh, yang mempunyai tanggung jawab ketenaga kerjaan setempat minimal 7 (Tujuh) hari kerja (Pasal 148 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);

11. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha wajib memberi uang pesangon dan uang penghargaan dengan masa kerja diacu dari hak yang wajib diterima oleh buruh (pasal 156 (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);

12. Jikalau pekerja/buruh sedang dalam tahanan pihak yang berwajib dikarenakan ada dugaan telah belaku yang mengakibatkan tindak pidana yang bukan atas pengaduan perusahaan, maka pengusaha tidak harus memberi bantuan kepada keluarga buruh yang sedang jadi tanggungan buruh tersebut. (Pasal 160 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);

13. Pengusaha wajib memberi sejumlah uang kepada buruh ketika sudah memutuskan hubungan kerja, dimaksud ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1(satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (4);

14. Pengusaha tidak diperbolehkan memberi gaji yang rendah dibanding dari upah minimum sebagaimana dalam pasal 89 (Pasal 90 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
15. Pengusaha Wajib Membayar gaji buruh menurut aturan undang-undang berlaku (pasal 91 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
16. Kewajiban Pengusaha lain-lainnya dapat dilihat dalam pasal 33 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 adalah Undang-Undang Tenaga Kerja yang mempunyai aturan-aturan hak tenaga kerja, dan mempunyai peran pembangunan nasional yang dimana peran tenaga kerja menunjang akan hal tersebut, sehingga perlindungan buruh wajib digunakan untuk mengatur hak-hak dasar buruh dalam mewujudkan kesejahteraan buruh. Dalam pasal 5 dan 6 terdapat sebagian dari hak dasar buruh (hak dasar pertama dan kedua) yang dimana pasal 5 berbunyi sebagai berikut : “Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan sama tanpa adanya perbedaan dalam memperoleh pekerjaan.”<sup>7</sup> adapun hal yang melingkupi tentang hak yang sama dalam mendapatkan kerja dan kehidupan layak tanpa ada perbedaan suku, jenis kelamin, agama, ras, dan aliran politik sesuai minat serta kemampuan pekerja yang bersangkutan, termasuk memberikan sikap yang sama kepada

---

<sup>7</sup> Ibid, Hlm,10

penyandang disabilitas. Dimana tercantum dalam Pasal 6 yang berbunyi :  
“Setiap pekerja mempunyai hak perlakuan sama tanpa perbedaan pengusaha.”

Adapun beberapa kewajiban buruh yang dijelaskan Lalu Husni sebagai berikut :

1. Wajib bekerja menyelesaikan tugas sesuai perjanjian yang disepakati kedua belah pihak untuk melaksanakan isi perjanjian. Namun jika, ada izin pengusaha maka pekerja dapat digantikan oleh orang lain yang dipilih.
2. Wajib mematuhi aturan pengusaha yang sudah tertuang pada tata tertib perusahaan, sepanjang aturan tersebut tidak melebihi kaidah perjanjian kerja dan undang-undang.
3. Wajiban menanggung/membayar ganti rugi atau denda jika pekerja melakukan kesalahan dalam kerja baik sengaja atau tidak yang dapat menimbulkan kerusakan, kerugian, kehilangan atau hal lain dimana bersifat merugikan perusahaan.
4. Wajib mempunyai etika yang baik sebagai pekerja dan wajib melaksanakan baik sesuai dalam aturan perjanjian kerja, aturan perusahaan, ataupun perjanjian kerja sama.<sup>8</sup>
- 5.

---

<sup>8</sup> Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm.72.

### 1.5.3. Macam-macam Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pengusaha dilarang memutuskan hubungan kerja sepihak dengan alasan: <sup>9</sup>

1. Pekerja tidak bisa masuk kerja karena sakit dengan alasan yang didasari keterangan dokter selama tidak melampaui 12 (dua belas) bulan berturut-turut;
2. Pekerja/buruh tidak dapat masuk kerja karena memenuhi kewajiban negara sesuai dengan aturan undang-undang yang berlaku;
3. Pekerja/buruh menjalankan ibadah sesuai dengan keyakinan dan agama yang dianut;
4. Pekerja/buruh menikah;
5. Pekerja/buruh wanita melahirkan, hamil, atau menyusui bayinya dan gugur kandungan;
6. Pekerja/buruh jika ada keterkaitan ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lain dalam satu perusahaan, pertalian darah, kecuali ada aturan membolehkan<sup>0078</sup>;
7. Pekerja/buruh mendirikan atau menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja;

---

<sup>9</sup> Ibid

8. Pekerja/buruh mengadukan pengusaha kepada pihak berwajib dikarenakan ada perlakuan pengusaha yang mengarah ketindak pidana kejahatan;
9. Karena adanya perbedaan paham agama, suku, aliran politik, warna kulit, jenis kelamin, golongan, kondisi fisik, atau status perkawinan;
10. Pekerja/buruh dalam keadaan sakit akibat kecelakaan kerja, disabilitas, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter penyembuhannya belum dapat dipastikan waktunya.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan dasar alasan ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib memberikan pekerjaan kembali kepada buruh yang bersangkutan. Dimana menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pihak perusahaan boleh memutuskan hubungan kerja dalam kondisi sebagai berikut :<sup>10</sup>

1. Pengunduran diri dengan baik atas kemauan pribadi
2. Pengunduran diri dengan tertulis atas kemauan pribadi yang dikarenakan masa kerja habis
3. Pengunduran diri karena sudah pada usia pensiun
4. Pekerja melakukan kesalahan sebagai berikut:
  - 1) Pekerja telah menipu, mencuri, menggelapkan barang atau uang perusahaan;

---

<sup>10</sup> Ibid

- 2) Pekerja memberikan keterangan palsu yang dapat merugikan perusahaan;
- 3) Pekerja dalam keadaan mabuk, memakai, minum-minuman keras, atau mengedarkan psikotropika, narkotika, dan zat aktif lainnya, dilingkungan kerja;
- 4) Melakukan perbuatan asusila bahkan judi dalam lingkungan kerja;
- 5) Menganiaya, mengancam, menyerang, atau mengintimidasi rekan kerja dilingkungan kerja;
- 6) Membujuk teman kerja atau perusahaan agar mau melakukan perbuatan yang tidak diperbolehkan dalam aturan Undang-Undang;
- 7) Sengaja maupun tidak sengaja merusak dan membiarkan keadaan bahaya barang milik perusahaan sehingga dapat menimbulkan kerugian;
- 8) Dengan sengaja atau tidak sengaja membiarkan teman kerja atau perusahaan dalam keadaan bahaya dalam lingkungan perusahaan;
- 9) Membocorkan rahasia perusahaan yang semestinya dirahasiakan kecuali ada kepentingan Negara;
- 10) Melakukan perbuatan lain dalam lingkungan perusahaan dapat diancam hukuman pidana 5 (lima) tahun atau lebih. Pekerja yang kerjanya diputuskan berdasarkan kesalahan berat hanya memperoleh upah hak sedangkan untuk pekerja yang mempunyai tugas serta fungsi tidak mewakili kepentingan perusahaan langsung

dapat memperoleh upah pengganti, dan diberikan uang pisah dimana besarnya ada dalam perjanjian, peraturan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

5. Pekerja sedang ditahan pihak berwajib
6. Perusahaan mengalami rugi
7. Pekerja tidak hadir untuk bekerja terus menerus
8. Pekerja meninggal dunia
9. Pekerja sudah melakukan pelanggaran

Perubahan status, pelemburan, penggabungan, atau perubahan kepemilikan.<sup>11</sup>

#### **1.6. Orisinalitas Penelitian**

Ari Dwi Hastuti. W. Fakultas Hukum Jurusan Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta pernah melaksanakan penelitian tentang bagaimana melakukan mediasi untuk menyelesaikan Pemutusan Hubungan Kerja di kota Surakarta dengan judul skripsi “Pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja di dinas tenaga kerja kota Surakarta”. Studi yang sudah dilakukan oleh Ari Dwi Hastuti. W. pada tahun 2008 ini bertujuan mengetahui cara memediasi untuk menyelesaikan masalah Pemutusan Hubungan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta.

---

<sup>11</sup> F.X.Djumaldi, *Pemutusan Hubungan Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 1999, hlm. 69.

Adapun hal yang membedakan penelitian Ari Dwi Hastuti. W. dengan penelitian ini adalah bahwa Ari Dwi Hastuti. W. mempunyai fokus dalam pelaksanaan mediasi untuk menyelesaikan sengketa Pemutusan Hubungan Kerja sedangkan untuk penelitian kali ini pada sistem pemecatan karyawan di perusahaan. Agar permasalahan penulisan penelitian ini dapat diatakan tepat sasaran dan sesuai dengan judul, maka peneliti menarik focus tulisan pada identifikasi masalah sebagai berikut: Apa Ratio Decidendi hakim Pengadilan Negeri Pekanbaru dalam Putusan No. 119/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr dan apa upaya hukum yang dilakukan buruh akibat pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT. Malindo Karya Lestari. Sedangkan persamaan penelitian Ari Dwi Hastuti. W. dengan penelitian ini adalah samasama membahas tentang masalah pemutusan hubungan kerja.

Penelitian dari Rico Rinaldi Fakultas Hukum Jurusan Hukum Universitas Sumatra Utara pernah melakukan penelitian tentang hak-hak seorang pekerja yang terkena Pemutusan Hak Kerja, dengan judul skripsi “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja atau Buruh yang terkena PHK Akibat Efisiensi Dalam Suatu Perusahaan (studikamus: keputusan MA no. 37k/phi/2006 antara PT. Manunggal Punduh Sakti dengan Sustiningsih dan Winarki)”. Studi yang pernah dikerjakan Rico Rinaldi tahun 2011 ini mempunyai tujuan untuk mengetahui perlindungan hukum yang ditinjau dari



hak-hak pekerja/buruh sebagai kompensasi Pemutusan Hak Kerja dari Keputusan MANo.37K/PHI/2006.

Persamaan penelitian Rico Rinaldi dengan penelitian kali ini adalah sama-sama mempunyai topic pembahasan tentang bagaimana prosedur pemutusan hubungan kerja. Dan yang membedakan penelitian Rico Rinaldi dengan penelitian kali ini adalah Rico Rinaldi mempunyai fokus studi pada tata cara penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dengan adanya alasan efisiensi ditinjau dari Undang-Undang. Sedangkan untuk penelitian kali ini mempunyai focus studi pada sistem pemecatan karyawan secara sepihak.

## **1.7. Metode Penelitian**

### **1.7.1. Tipe Penelitian**

Penulisan skripsi wajib menggunakan metode penelitian yang relevans agar hasil dari penelitian dapat ditarik kesimpulan yang signifikan maka penulisan menggunakan pendekatan penelitian hukum normatif. Dalam menjalankan penulisan skripsi ini penulis mengkaji studi dokumen, yaitu dengan memanfaatkan macam-macam data sekunder misal : peraturan undang-undang, serta teori-teori hukum yang ada. Dari pendekatan penelitian normatif dapat ditarik kesimpulan dari data yang ada dengan pernyataan. Adapun cakupan penelitian hukum normatif dari sistematika hukum, asas-asas

hukum, taraf sinkronisasi hukum, dari penelitian perbandingan hukum dan penelitian sejarah hukum.<sup>12</sup>

Bahan pustaka dipakai untuk bahan hukum utama yaitu bahan hukum primer yang berpedoman pada norma kaidah yang masih berlaku, aturan dasar dan peraturan undang-undang. Hal lain yang dapat digunakan sebagai bahan hukum sekunder yaitu mencakup dari bahan hukum sekunder, primer, dan tersier.

Metode yuridis normatif merupakan penelitian yang deduktif dapat diawali dengan analisa aturan undang-undang yang melingkupi aturan jika ada permasalahan. Penelitian hukum yuridis dalam hal ini dimaksudkan dimana mengacu pada kaidah-kaidah kepustakaan atau mengacu pada data sekunder. Dikatan bersifat normatif yaitu penelitian hukum ini bertujuan memperoleh pengetahuan tentang hubungan peraturan-peraturan yang ada yang berkesinambungan dan bersifat normatif. Maka dalam penelitian ini diteliti dari permulaannya pada data sekunder lalu kemudian disinkronkan dengan data primer di lapangan (prakteknya).<sup>13</sup>

### **1.7.2. Pendekatan Penelitian**

---

<sup>12</sup> Fajar ND, Mukti & Achmad, Yulianto, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta:, 2010, hlm. 153.

<sup>13</sup> *Ibid.*, hlm. 51.

Peter Mahmud, “Penelitian hukum merupakan proses menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, atau doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi”.

Metode penelitian hukum dapat digunakan sebagai cara kerja ilmiah untuk memecah suatu permasalahan. Secara harfiah mula-mula metode diartikan sebagai suatu jalan yang harus ditempuh menjadi penyelidikan atau penelitian berlangsung menurut suatu rencana tertentu.

Metode penelitian hukum merupakan suatu cara yang sistematis dalam melakukan sebuah penelitian. Lebih lanjut dapat dikatakan bahwa “Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah didasarkan terhadap metode, sistematika dan pemikiran tertentu, bertujuan untuk mempelajari gejala hukum yang ada, dengan jalur menganalisa”<sup>14</sup>

Penelitian merupakan penelitian kepustakaan karena sumber data utamanya berasal dari dokumen, seperti undang-undang, putusan dan lainnya sesuai dengan permasalahan yang dibahas. Penelitian kepustakaan ini bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan akibat hukum tergugat dalam persidangan pada kasus perkara No. 119/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr

### **1.7.3. Sumber Bahan Hukum**

---

<sup>14</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2011, hlm 35

Adapun jabaran Bahan hukum primer terdiri dari:

1. Kitab Undang-undang Hukum Perdata serta Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang berlaku yang mengatur tentang kehadiran para pihak dalam proses persidangan, difokuskan pada aturan undang-undang serta contoh putusan pengadilan.

Sumber bahan hukum berikutnya adalah bahan hukum sekunder yang mencakup sebagai berikut:

1. Sumber-sumber informasi dan literatur mengenai Hukum pemutusan Hubungan Kerja Sepihak.
2. Jurnal mengenai Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak
3. Makalah mengenai Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

Bahan hukum primer dilakukan dengan studi lapangan yaitu wawancara dengan responden. Wawancara dengan mengajukan pertanyaan secara lisan dan sudah siap terlebih dahulu dengan terstruktur. Dari beberapa pertanyaan tersebut peneliti memperdalam pertanyaan lebih lanjut, sehingga memperoleh jawaban yang valid.

Analisis bahan hukum dilakukan secara deduktif yang dimana penulis menyimpulkan dari suatu permasalahan umum dan khusus yang dihadapi. Analisis tersebut menggunakan teori hukum, prinsip hukum, kaidah hukum yang berlaku untuk menemukan jawaban yang kongkret.

Studi kepustakaan dan dokumen dianalisis secara deskriptif kualitatif dimana bahan hukum dikumpulkan kemudian diuraikan secara logis serta sistematis dan dianalisis untuk dapat kejelasan dalam menyelesaikan masalah, sehingga dapat ditarik kesimpulan deduktif yang bersifat umum ke hal dan mengerucut pada hal khusus. Analisis tersebut dilakukan dengan eksplanatoris dan deskriptif, dimana peneliti menggambarkan fakta.

### **1.8. Sistematika Penelitian**

Dalam uraian ini dikemukakan dalam dapat di susun dalam Bab-Bab sebagai berikut :

#### **Bab I Pendahuluan**

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, orisinalitas penelitian, metode penelitian, sistematika penelitian.

#### **Bab II Upaya Hukum yang Dilakukan Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh PT. Malindo Karya Lestari**

**Bab III *Ratio Decidendi* Hakim Pengadilan Negeri Pekanbaru dalam Putusan No.119/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr**

Pada bagian bab ini penulis menguraikan secara lengkap, tentang pertimbangan hukum bagi pekerja apabila perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dimana dalam kasus penulisan skripsi ini adalah putusan No. 119/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr.

**Bab IV Penutup**

**Kesimpulan dan Saran**

