

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara hukum adalah Negara dalam menyelenggarakan segala urusan pemerintahan yang didasarkan pada suatu hukum. Tujuan dari Negara yang tercantum dalam alinea 4 pembukaan Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945. Hubungan kerja merupakan hubungan yang timbul akibat dari perjanjian kerja yang dibuat atau disepakati bersama oleh pengusaha dan pekerja/buruh .

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, diatur sedemikian rupa bahwa PHK kepada pekerja yang mangkir atau melanggar peraturan perusahaan diatur syarat yang cukup ketat, namun berbeda dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang dimana pengusaha atau perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan berbagai alasan yang tidak objektif.¹

Perlindungan hukum terhadap para pekerja merupakan kewajiban atas pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagai yang diatur dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Republik Indonesia tahun 1945 menyebutkan bahwa: “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan”.² Pemutusan hubungan kerja (PHK) memang akan menjadikan hal yang sangat menyeramkan bagi pekerja

¹ Rudi Febrianto Wibowi, Ratna Herawati, “Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Universitas Diponegoro, Vol 3 No.1, 2021, Hlm.110

² Heru Suyanto Andriyanto Adhi Nugroho, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak -Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan,” *Jurnal Yuridis*, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Vol 3 No. 2, 2016, hlm. 1

dikarenakan menyangkut mata pencarian mereka, pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang melainkan ada hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya PHK itu tidak mencederai rasa keadilan diantara kedua belah pihak .³

Indonesia sebagai negara berkembang masih harus menghadapi berbagai persoalan dibidang ketenagakerjaan sehingga belum dapat mewujudkan sumber daya manusia sebagai pendukung utama dalam mewujudkan pembangunan nasional. Dengan demikian adanya regulasi dan kepastian hukum bagi tenaga kerja merupakan suatu hal yang harus dilakukan untuk mengatasi persoalan-persoalan dibidang ketenagakerjaan. Dalam hal perumusan kontrak kerja keputusan-keputusan penting dan berdampak seperti pemutusan hubungan kerja dan penetapan upah, seorang pengusaha harus menetapkan secara adil dan sesuai kinerja pekerja.⁴

Hubungan kerja merupakan suatu hal yang paling penting dalam hukum ketenagakerjaan hal ini karena dengan adanya hubungan kerja yang telah melahirkan adanya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha. Pekerja dan pengusaha akan terikat dalam hubungan kerja untuk melaksanakan hak dan kewajibannya masing-masing. Namun demikian, konsep hubungan kerja berbeda dengan konsep hubungan hukum pada

³ *Ibid.*, Hlm.111

⁴ Muhammad dan R. Lukman Fauroni, "Visi Al-Qur'an tentang Etika Bisnis", *Salemba Diniyah*, UIN Raden Fatah Palembang, Jakarta, 2002, hlm. 17

umumnya yang bercirikan adanya keseimbangan antara para pihak yang membuatnya.⁵

Hubungan kerja memiliki peranan penting terhadap kelancaran jalannya kegiatan suatu organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif maka perlu diciptakan hubungan kerja yang baik pula sehingga kinerja atau prestasi kerja individu maupun organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Hubungan kerja yang terjadi antara bagian-bagian atau antar individu didalam organisasi atau hubungan pihak organisasi dengan individu. Pihak organisasi maupun pekerja saling memperhatikan hak dan kewajiban sehingga terjalin hubungan yang baik diantaranya. Organisasi harus mampu menciptakan hubungan kerja yang kondusif, karena jika tidak akan mengakibatkan menurunnya motivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.⁶

Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari pada pengusaha maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya, perlindungan hukum yang dimaksud dengan tujuan supaya dalam hubungan kerja dapat terjamin adanya keadilan maupun perlindungan terhadap hak asasi manusia (pekerja) yang keduanya merupakan tujuan dari perlindungan hukum itu sendiri.⁷

⁵ Budi Santoso, S.H, LL.M, *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama*, UB Press, Malang, 2012, Hlm.2

⁶ Yusuf Rahman Al Hakim, Mochamad Irfan, Rahayu Mardika Ningsih, Ella Anastasya Sinabella, "Peran Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan" *Jurnal Ilmu Hukum*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surabaya, Vol 3 No.1, Hlm.38

⁷ Fithriatus Shalihah, "Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan Indonesia dalam perspektif HAM", *Jurnal Ilmu Hukum*, Universitas Islam Riau, Vol 1, No.2, 2002, Hlm.1

Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi dalam hal ini tercantum asas “kebebasan berkontrak” (*freedom of contract*), yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian itu serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan antara para pihak.⁸

Buruh dipandang sebagai objek, berkedudukan sama dengan pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor inten sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan.⁹

Dampak PHK yang sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme prosedur PHK diatur sedemikian rupa agar pekerja/buruh mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan yang mengatur mengenai masalah PHK seperti Peraturan Perundang-Undangan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Maksud dan tujuan perlindungan buruh atau perlindungan pekerja adalah agar pekerja dapat dilindungi dari perlakuan pemeerasan oleh pihak pengusaha. Pemerintah sangat menaruh perhatian terhadap masalah perlindungan pekerja/buruh karena pada umumnya posisi pekerja masih lemah, sehingga perlindungan kerja dan keselamatan kerja akan dapat mewujudkan terpeliharanya kesejahteraan, kesehatan, kedisiplinan pekerja yang berada dibawah pimpinan pengusaha.¹⁰

Pada hakikatnya pekerja/buruh wajib mendapatkan haknya tanpa terkecuali dan sesuai dengan Undang-Undang yang ada dan pihak pengusaha wajib memfasilitasi hak-hak pekerja/buruh itu, tetapi pada kenyataannya

⁸ *ibid*, Hlm. 147

⁹ Asri Wijayanti, S.H., M.H., *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hlm. 9

¹⁰ Pratiwi Ulina Ginting, “Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja Yang Di PHK (pemutusan hubungan kerja) Secara Sepihak Dan Tanpa Ganti Rugi Dari Perusahaan (Studi kasus Putusan No. 33/G/2013/PHI.Mdn)”, Skripsi Sarjana Hukum Universitas Medan Area, Medan, 2016, Hlm. 8

dalam setiap hubungan industrial tidak selamanya berjalan lancar selalu terjadi perselisihan-perselisihan atau kesalah pahaman para pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha.

Pada Pasal 1 angka 14 undang-undang Ketenagakerjaan telah menjelaskan dengan jelas bahwa perjanjian yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha berisi syarat mengenai hak dan kewajiban para pihak yang disebut dengan perjanjian kerja. Hubungan kerja ini terjadi karena adanya suatu perjanjian antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Sedangkan pada Pasal 1 angka 25 undang-undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa PHK Adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Adapun alasan-alasan pengusaha dapat melakukan PHK yaitu, Menurut Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan sebagai berikut : Pasal 164 “ (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), ayat (2) kerugian

perusahaan sebagaimana di maksud dalam ayat 1 (satu) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik, ayat (3) pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau bukan karena keadaan (*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 pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.

Selain itu adapun alasan lain dijelaskan pada Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan PHK dapat terjadi karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, namun jika pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Adapun duduk perkara dalam kasus yang akan saya teliti, Doni yang merupakan Eks karyawan PT.Black Stell yang beralamat di Jalan Hos Cokroaminoto RT. 36 Simpang Kawat, Kelurahan Suka Karya, Kecamatan Kota Baru, Kota Jambi, Provinsi Jambi selaku penggugat, menggugat PT.Black Steel properties merupakan PT yang bergerak dibidang konstruksi, developers, retail dan mall management selaku tergugat. Yang mana

penggugat telah bekerja untuk tergugat selama 3 tahun 6 bulan penggugat bekerja atas rekomendasi dari temannya dikarenakan tergugat membutuhkan tenaga keamanan/security untuk menjaga barang-barang proyek milik tergugat digudang tergugat serta menerima apabila ada barang-barang yang berhubungan dengan pengerjaan proyek pembangunan gedung yang sedang berjalan. Dengan upah sebesar Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah) setiap bulan, pada tanggal 5 Mei 2018 penggugat diberhentikan atau diputus hubungan kerjanya sebagai keamanan atau security secara sepihak dengan alasan pemberhentian terkait hilangnya barang-barang tergugat dari gedung dan penggugat telah lalai dalam melaksanakan tugasnya sebagai security tanpa adanya surat peringatan, pada saat kejadian hilangnya barang-barang milik tergugat penggugat tidak masuk kerja karena sakit dan ketidak hadirannya penggugat sudah diberitahukan kepada mandor (Faisal), bahwa telah diadakan mediasi sebanyak 3 kali di Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan usaha kecil menengah dengan di hadiri oleh saudara Doni dan mediator namun pihak perusahaan tidak menghadiri panggilan, sehingga tidak tercapai kesepakatan mediator hubungan industrial mengeluarkan surat anjuran pada tanggal 19 Juli 2018, karena salah satu pihak menolak anjuran, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial di tingkat mediator tidak dapat diselesaikan, pada tanggal 17 Oktober 2018 pihak Doni mengugat Pt.Black Stell Properties sehingga penggugat menuntut haknya sebanyak Rp.28.535.653,- (Dua puluh delapan juta lima ratus tiga puluh lima ribu enam ratus lima puluh tiga rupiah) yang mana terdiri dari uang pesangon,

uang penghargaan masa kerja, uang pengganti perumahan, pengobatan dan perawatan di tetapkan 15 % dari uang pesangon dan UPMK, serta pengganti cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, sehingga diputuskan oleh pengadilan negeri jambi dengan No.42/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jmb mengadili mengabulkan gugatan pengugat sebagian, menyatakan putus hubungan kerja antara penggugat dan tergugat dengan alasan penggugat melakukan pelanggaran peraturan perusahaan sejak tanggal 5 mei 2018, menghukum tergugat untuk membayar hak-hak penggugat secara tunai dan sekaligus sejumlah Rp. 30.727.038,00 (tiga puluh juta tujuh ratus dua puluh tujuh ribu tiga puluh delapan rupiah), menolak gugatan penggugat selain dan selebihnya, membebankan biaya perkara ini kepada negara sejumlah Rp.166.000,00 (seratus enam puluh enam ribu rupiah) yang mana perkara dimenangkan oleh pihak penggugat, sehingga PT.Black Steel selaku tergugat mengajukan upaya hukum kasasi pada tanggal 23 januari 2019 namun permohonan kasasi ditolak dikeluarkan putusan Mahkamah Agung No.764 K/Pdt.Sus-PHI/2019, Memutuskan menolak permohonan kasasi dan membebankan biaya ke Negara, sehingga tergugat wajib membayar hak penggugat sesuai dengan putusan Mahkamah Agung No.764 K/Pdt.Sus-PHI/2019. Pada tanggal 24 oktober 2020 pihak penggugat mengajukan permohonan pelaksanaan eksekusi terhadap putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No.764K/Pdt.Sus-PHI/2019, tertanggal 26 agustus 2019 Jo putusan Pengadilan Hubungan Industri pada pengadilan negeri jambi pada

tanggal 10 januari 2019 No.42/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jmb yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*in kraht van gewijsde*)

Pokok permasalahan dalam skripsi ini yaitu pelaksanaan putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No.764K/Pdt.Sus-PHI/2019, tertanggal 26 agustus 2019 Jo putusan Pengadilan Hubungan Industri pada pengadilan negeri jambi pada tanggal 10 januari 2019 No.42/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jmb yang mana sampai saat ini putusan tidak dilaksanakan oleh pihak tergugat.

Berdasarkan uraian, peneliti tertarik untuk meneliti sebuah permasalahan penelitian yang berjudul “Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Antara PT.Black Steel Properties Dengan Pekerja (Studi Kasus Perkara No.764K/Pdt.Sus-PHI/2019)”.

B. Rumusan Masalah

1. Mengapa terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak (PHK) antara Pt.Black Stell Properties dengan pekerja?
2. Bagaimana eksekusi putusan Mahkamah Agung perkara No.764K/Pdt.Sus-PHI/2019 ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak (PHK) antara Pt.Black Stell Properties dengan pekerja
2. Untuk mengetahui dan menganalisis eksekusi putusan putusan Mahkamah Agung perkara No.764K/Pdt.Sus-PHI/2019

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoretis

Penulisan skripsi ini diharap bisa sebagai bahan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dibidang Hukum Perdata, khususnya tentang perlindungan terhadap pekerja dalam kasus Pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan.

2. Secara Praktis

Manfaat praktis diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan bacaan mengenai apa kendala dalam menjalankan keputusan hakim yang telah berkekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijrde*) dan upaya hukum apa yang dapat dilakukan dalam melaksanakan putusan perkara No No.764K/Pdt.Sus-PHI/2019.

E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dimaksud untuk memberikan penjelasan dari apa yang dibahas dalam skripsi ini, maka penulis memberikan defenisi dari judul skripsi sebagai berikut:

1. Pekerja/Buruh

Menurut Pasal 1 ayat 7 Undang-Undang Nomor 2 tahaun 2004 Tentang penyelesaian perselisihan industrial “Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

2. Perusahaan

Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 Tentang wajib daftar perusahaan Pasal 1 huruf (b) “perusahaan adalah semua bentuk usaha yang

menjalankan semua jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan laba”.¹¹

3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan “pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena adanya suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha”. Sedangkan menurut Moekijat mengertikan bahwa pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan organisasi perusahaan. Dalam aturan perburuhan alasan yang mendasari phk dapat dilihat dalam Pasal 154 a ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan jo Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang cipta kerja dan peraturan pelaksanaannya yakni Pasal 36 peraturan pemerintahan No 35 tahun 2021 Tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja (pp 35/2021)¹²

4. Eksekusi

Eksekusi merupakan pelaksanaan Putusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*) yang dijalankan secara paksa oleh karena pihak yang kalah dalam perkara tidak mau mematuhi pelaksanaan acara Putusan Pengadilan. Dalam Pasal

¹¹ Handri Raharjo, S.H, *Hukum Perusahaan*, Pustaka Yuristia, Yogyakarta, 2009, Hlm. 1

¹² Sri Zulhartati, ”Pengaruh terhadap pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan perusahaan”, *Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora*, Universitas Tanjungpura, Vol 1 No. 1, 2010, Hlm. 78

195 HIR/Pasal 207 RBG dikatakan : “Hal menjalankan Putusan Pengadilan Negeri dalam perkara yang pada tingkat pertama diperiksa oleh Pengadilan Negeri atas perintah dan tugas Pimpinan ketua pengadilan negeri yang pada tingkat pertama memeriksa perkara itu menurut cara yang diatur dalam Pasal-Pasal HIR”.¹³

F. Landasan Teoritis

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum adalah perbuatan melindungi yang di lakukan oleh hukum bagi setiap warga negara.¹⁴ Pada hakikat nya perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja yang penting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja dan kebenaran alasan dalam terjadi pemutusan hubungan kerja, akibat pemutusan hubungan kerja yang meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja atau uang jasa, uang ganti rugi perumahan dan pengobatan, dan uang pisah semua timbul karena status pekerja upah pekerja dan alasan pemutusan hubungan kerja.¹⁵

2. Penyelesaian Sengketa

Dean G Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin mengemukakan sebuah teori tentang penyelesaian sengketa. Ada 5 (lima), yaitu :

Pertama, contending (bertanding), yaitu mencoba menerapkan suatu solusi yang lebih disukai oleh salah satu pihak atas pihak yang lainnya. Kedua, yielding

¹³ M.Yahya Harahap,SH, *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata*, Penerbit PT.Gramedia, Jakarta,1991,Hlm.5

¹⁴ Tim Penyusun Kamus Departemen Pendidikan Dan Budaya, "*kamus besar bahasa indonesia*", Cet Ketiga,Balai Pustaka, Jakarta, 1994

¹⁵ Abdul Hadi, "Perlindungan Hukum Terhadap karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja setelah putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap" *Jurnal Hukum*, Universitas Pamulang, Vol 10, No. 1,2018,Hlm. 67

(mengalah), yaitu menurunkan aspirasi sendiridan bersedia menerima kekurangan dari yang sebetulnya diinginkan. Ketiga, *problem solving* (pemecahan Masalah), yaitu mencari alternatif yang memuaskan dari kedua belah pihak. Keempat, *with drawing* (menarik diri), yaitu memilih meninggalkan situasi sengketa, baik secara fisik maupun psikologis. Kelima *in action* (diam), yaitu tidak melakukan apa-apa.¹⁶

Para ahli antropologi Hukum mengemukakan pendapatnya tentang cara-cara penyelesaian sengketa yang terjadi dalam masyarakat, baik dalam masyarakat tradisional maupun modern. Laura Nader dan Harry F.Todd Jr menerangkan 7 (tujuh) cara penyelesaian sengketa dalam masyarakat, yaitu:

- a. *Lumpingit* (membiarkan saja), oleh pihak yang merasa perlakuan tidak adil, gagal dalam pengupayakan tuntutan. Dia mengambil keputusan untuk mengabaikan saja masalahnya atau isu-isu yang menimbulkan tuntutan dan meneruskan hubungan-hubungannya dengan pihak yang dirasakan merugikan
- b. *Avoidance* (mengelak), yaitu pihak yang merasa dirugikan, memilih untuk mengurangi hubungan-hubungan dengan pihak yang merugikannya atau untuk sama sekali menghentikan hubungan tersebut, misalnya dalam hubungan bisnis hal serupa bisa saja terjadi
- c. *Coercion* (paksaan), pihak yang satu memaksa pemecahan kepada pihak yang lain, ini bersifat unilateral. Tindakan yang bersifat memaksakan atau

¹⁶ Dean G Pruitt & Z. Rubin, *Konflik Sosial*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2004, Hlm.4

ancaman untuk menggunakan kekerasan, pada umumnya mengurangi kemungkinan penyelesaian secara damai

d. *Negotiation* (perundingan), kedua belah pihak yang berhadapan merupakan para pengambil keputusan. Pemecahan masalah yang di hadapi dilakukan oleh mereka berdua, mereka sepakat tanpa adanya pihak ketiga yang mencampurinya.

e. *Mediation* (mediasi), pihak ketiga yang membantu kedua belah pihak yang berselisih pendapat untuk menemukan kesepakatan.

f. *Arbitration* (Arbitrase), yaitu kedua belah pihak yang bersangketa sepakat untuk meminta perantaran kepada pihak ketiga, arbitrator dan sejak semula telah setuju bahwa mereka akan menerima keputusan dari arbitrator tersebut.

g. *Adjudication* (peradilan), yaitu pihak ketiga yang mempunyai wewenang untuk mencampuri pemecahan masalah.¹⁷

Uraian diatas adalah beberapa penyelesaian terkait dengan teori penyelesaian sengketa baik dipengadilan maupun di luar pengadilan.

G. Metode Penelitian

Metode memegang peran penting dalam mencapai suatu tujuan, Termasuk juga metode dalam suatu penelitian. Metode penelitian yang dimaksud adalah cara-cara melaksanakan penelitian (yaitu meliputi kegiatan-kegiatan mencari, mencatat, merumuskan, menganalisis sampai menyusun

¹⁷ Laura Nader dan Harry F. Todd Jr, *The Disputing Process Law in Ten Societies*, New York Columbia University Press, 1978, Hlm. 9

laporan) berdasarkan fakta-fakta atau gejala-gejala secara ilmiah.¹⁸ Dalam menyusun proposal ini penyusun menggunakan penelitian sebagai berikut :

1. Tipe/Pendekatan Penelitian

- a. Tipe penelitian yaitu yuridis empiris yang disebut juga sebagai penelitian lapangan. Penelitian yuridis empiris adalah sebuah metode penelitian hukum yang berupaya untuk melihat hukum dalam artian yang nyata atau dapat dikatakan melihat dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum dimasyarakat. Kedua model penelitian hukum tersebut perlu saat ini umum dipahami oleh para mahasiswa hukum di Indonesia khususnya.¹⁹ Penelitian lapangan (*field research*) yakni jenis penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data-data dengan wawancara secara langsung serta telaah pustaka dan dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang lisan atau bentuk komunikasi verbal yang bertujuan untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, dalam hal ini penulis menggunakan jenis wawancara terstruktur, artinya penulis membawa suatu kerangka pertanyaan-pertanyaan untuk disajikan kepada responden.
- b. Pendekatan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kualitatif yaitu suatu cara analisis hasil penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis, yaitu data yang dinyatakan secara tertulis atau lisan serta juga

¹⁸ Kholid Narbukoi dan Abu Achmadi, *Metode Penelitian; memberi bekal Teoritis pada Mahasiswa tentang Metode Penelitian serta Di harapkan dapat melaksanakan penelitian dengan langkah-langkah yang benar*, cetak 9,2. Bumi Aksara, Jakarta, 2008, Hlm. 6

¹⁹ Bambang Waluyo, *penelitian hukum dan praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hal. 23.

tingkah laku yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.²⁰ Dalam pendekatan ini di tekankan pada kualitas data, sehingga dalam pendekatan ini penyusun diharuskan untuk dapat menentukan dan memilih data atau bahan mana yang memiliki kualitas dan data atau bahan mana yang tidak relevan dengan materi penelitian.

2. Spesifikikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian ini yang mana penulis menggunakan spesifikasi penelitian bersifat deskriptif, yaitu penulis menggambarkan secara rinci mengenai kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak antara penggugat dan tergugat.

3. Populasi dan sample penelitian

- a. Populasi diartikan keseluruhan obyek, seluruh individu, seluruh gejala dan seluruh kejadian termasuk waktu, tempat, gejala-gejala, pola sikap, tingkah laku, dan sebagainya yang mempunyai ciri atau karakter yang sama dan merupakan unit satuan yang teliti.²¹

Populasi dalam penelitian ini adalah mereka yang terlibat konflik pemutusan hubungan kerja sepihak (PHK) No perkara 764K/Pdt.Sus-PHI/2019 yang mana dapat didapatkan data berupa putusan dan wawancara dari juru sita, penggugat, kuasa hukum penggugat, kuasa hukum tergugat.

²⁰ Mukti Fajar ND, Yulianto Achmad, "Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris" Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010, Hal. 192

²¹ Bahder Johan Nasution, *Metode penelitian hukum*, CV Mandar maju, Bandung, 2008, hlm.145

b. Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi dalam suatu penelitian, dalam penelitian ini dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi.

Sampel dalam penelitian ini adalah juru sita, penggugat, kuasa hukum penggugat, kuasa hukum tergugat.

4. Pengumpulan data

a. Sumber Data

1. Data primer

Data yang diperoleh langsung melalui wawancara dengan Hakim, panitera, penggugat, kuasa hukum penggugat, kuasa hukum tergugat.

Wawancara adalah percakapan antara pireset seseorang yang berharap mendapatkan informasi, dan informan seseorang yang diasumsikan mempunyai informasi penting tentang sesuatu objek. Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya.²²

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh penelitian secara tidak langsung melalui media perantaran, baik yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan, yang terdiri dari buku-buku, penjelasan Undang-Undang, maupun literatur-literatur yang berhubungan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam penulisan ini. Pengumpulan data sekunder bertujuan memperoleh

²² Soekanto dan Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1986. hal.47

Dokumen-dokumen yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja (PHK).

3. Data Tersier

Bahan hukum tertier adalah bahan penunjang yang memberikan petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer dan sekunder yang terdiri atas Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kamus hukum dan internet.

b. Metode dan alat pengumpulan data

Metode yang dilakukan adalah teknik wawancara yaitu penulis menyiapkan terlebih dahulu pertanyaan-pertanyaan terkait dengan penelitian kemudian penulis mengajukan pertanyaan kepada para pihak yang diwawancarai yang terdiri dari penggugat, juru sita, Kuasa hukum pengugat, kuasa hukum tergugat

5. Pengolahan dan analisis data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian inilah adalah deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan dan meringkas berbagai kondisi, situasi, dari berbagai data yang dikumpulkan berupa hasil wawancara atau pengamatan mengenai masalah yang diteliti dan yang terjadi dilapangan, data yang diperoleh dan disusun secara sistematis kemudian disimpulkan sehingga dapat diperoleh gambaran yang baik, jelas dan dapat memberikan data seteliti mungkin mengenai objek penelitian. Analisa data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif, yaitu data yang diperoleh disusun secara

sistematis dianalisis secara kualitatif untuk mencari kejelasan dari masalah yang diteliti oleh penulis.

H. Sistematis Penulisan

Untuk mempermudah memahami penelitian ini maka disini diuraikan secara garis besar dan sistematis mengenai hal-hal yang akan diuraikan lebih lanjut, maka penulis mengklasifikasi pada beberapa bab yang terdiri dari berbagai bagian, yang di bagi menjadi empat bab yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini memaparkan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, mafaat penelitian, kerangka konseptual, landasan teori, metode penelitian dan sistematis penulisan.

BAB II : PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Dalam bab ini menguraikan tinjauan umum tentang Pemutusan hubungan kerja (PHK), terdiri dari (pengertian hubungan kerja, perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja, prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial), pelaksanaan eksekusi

BAB III : HUBUNGAN KERJA ANTARA PT.BLACK STEEL PROPERTIES DENGAN PEKERJA

Dalam bab ini menguraikan tentang alasan pemutusan hubungan kerja sepihak, eksekusi putusan perkara No.764K/Pdt.Sus-PHI/2019

BAB IV : PENUTUP

Yang menguraikan tentang kesimpulan dan saran. menguraikan pokok-pokok pembahasan dari skripsi yang dibahas dan jawaban dari permasalahan

yang dibahas penulis dalam proposal skripsi ini serta kritik dan saran yang diperlukan berkaitan dengan pembahasan dalam proposal skripsi ini