

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Kesatuan Republik Indonesia dibentuk berdasarkan konstitusi, yaitu Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 pada tanggal 18 Agustus 1945 sehari setelah Proklamasi Kemerdekaan. Adapun tujuan negara Indonesia menurut Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 adalah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.(Arfa'i, 2015, p. 12) Tujuan negara ini kemudian dijabarkan dalam isi atau batang tubuh Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945. Implementasinya diwujudkan dengan berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada. Salah satunya yaitu dengan adanya ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia didasarkan pada Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28I ayat (4) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945,(Arifuddin, 2020, p. 13) Ketentuan tersebut merupakan hak konstitusional warga negara Indonesia yang merupakan tanggung jawab negara untuk memenuhinya. Sehingga berdasarkan amanat konstitusi negara, negara harus memberikan perlindungan terhadap warga negara yang akan menggunakan haknya untuk mendapatkan pekerjaan.

Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia mendefinisikan hak asasi manusia sebagai seperangkat hak yang melekat pada hakekat keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan lindungi oleh Negara, hukum, Pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia yang selanjutnya ada juga dalam Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia yang menegaskan bahwa: (1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak, (2) Setiap orang berrhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil, (3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara, dan serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama, (4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Tenaga kerja memiliki peran yang penting sebagai salah satu unsur penunjang dalam pembangunan nasional. Peningkatan kualitas tenaga kerja serta perlindungan terhadap tenaga kerja harus disesuaikan dengan harkat dan martabat manusia.(Arifuddin, 2020, p. 9)

Tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan sebagai perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup

minimum bagi pekerja. Hal ini merupakan suatu penghargaan kepada setiap pekerja/buruh yang telah menyumbangkan tenaga dan pikiran kepada perusahaan tempat dimana pekerja/buruh bekerja, sehingga pada giliran akan dapat meningkatkan taraf produktifitas nasional.(Maimun, 2007, p. 83)

Sistem ketenagakerjaan di Indonesia dikenal sebagai hubungan kerja. Hubungan kerja didefinisikan sebagai suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya hubungan kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, disatu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan peker/buruh dengan memberi upah.(Soepomo, 1999, p. 1)

Hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja adalah dengan perjanjian kerja, perjanjian kerja menurut Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

Setiap tindakan perusahaan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, haruslah melihat pada tindakan pekerja tersebut, dan apakah tindakan PHK tersebut melanggar Hak Asasi dari pekerja tersebut. Karena Hak Asasi adalah sesuatu yang tidak dapat dikesampingkan dalam keadaan apapun.

Hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dandilindungi oleh negara hukum, Pemerintahan, dan setiap orang demi

kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia. Menurut pendapat para ahli, yakni Jhon Locke, menjelaskan bahwa Hak Asasi Manusia ialah hal-hak yang langsung diberikan Tuhan yang Maha Esa kepada manusia sebagai hak kodrati. Oleh karenanya, tidak ada kekuatan apapun di dunia yang bisa mencabutnya. Hak Asasi Manusia ini sifatnya *fundamental* atau mendasar bagi kehidupan manusia dan pada hakikatnya sangat suci.

Berdasarkan ketentuan Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945, setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Sebagai wujud realisasi pasal tersebut maka pemerintah membentuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Di dalam pengaturan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, orang yang bekerja disebut sebagai pekerja/buruh. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Untuk melindungi hak para pekerja akibat PHK, Pemerintah sebagai salah satu unsur dalam melaksanakan hubungan industrial telah memberikan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja yang diputus hubungan kerjanya oleh pengusaha sebagaimana diatur dalam Bab XII tepatnya pada Pasal 150- 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Salah satu kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pandemi Covid-19 terjadi di PT. Grab Teknologi Indonesia. Pada masa seperti ini PT. Grab Teknologi Indonesia melakukan PHK terhadap karyawannya dengan alasan pandemi COVID-19 yang dilakukan oleh PT. Grab Teknologi Indonesia

dilakukan secara tidak patut, pasalnya PHK yang dilakukan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. PT. Grab Teknologi Indonesia melakukan PHK tanpa adanya perundingan terlebih dahulu dengan pihak buruh, pesangon yang diberikan langsung dikirim melalui rekening masing-masing pekerja/buruh tanpa ada perhitungan yang jelas, tentunya hal ini tidak sesuai dengan perundang-undangan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk membahas masalah tersebut dalam sebuah skripsi dengan judul: **“PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DAMPAK PANDEMI COVID-19 DI P PT.GRAB TEKNOLOGI INDONESIA DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DALAM PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA”**

B. Identifikasi Masalah

- a. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
- b. Bagaimana Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Pekerja Yang di PHK Secara Sepihak Dampak dari Covid-19 di PT. Grab Teknologi Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
- c. Bagaimana Upaya Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Bandung Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dampak dari Covid-

19 Yang dilakukan Oleh PT. Grab Teknologi Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui, Mengkaji dan menganalisis tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- b. Untuk mengetahui, Mengkaji dan menganalisis tentang Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Pekerja Yang di PHK Secara Sepihak Dampak dari Covid-19 di PT. Grab Teknologi Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- c. Untuk Mengetahui, Mengkaji dan Menganalisis tentang Upaya Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Bandung Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dampak dari Covid-19 Yang dilakukan Oleh PT. Grab Teknologi Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis.

a. Kegunaan teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam Bidang Perlindungan Tenaga Kerja pada saat pandemic Covid-19.

b. Kegunaan praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi praktisi dan instansi terkait dalam Bidang Perlindungan Tenaga Kerja pada saat pandemic Covid-19.

E. Kerangka Pemikiran

Indonesia adalah Negara Hukum sebagaimana diatur dalam pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi: “Negara Indonesia adalah negara hukum”. Ketentuan pasal tersebut merupakan landasan konstitusional bahwa Indonesia adalah negara yang berdasarkan atas hukum, hukum ditempatkan sebagai satu-satunya aturan main dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara (*supremacy of law*). Prinsip penting dalam Negara hukum adalah perlindungan yang sama atau persamaan dalam hukum. Harjono mencoba memberikan pengertian perlindungan hukum sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut dalam sebuah hak hukum.(Febriansyah, 2017) Eksistensi Indonesia sebagai negara hukum ditandai dengan beberapa unsur pokok, seperti pengakuan dan perlindungan hak-hak asasi manusia, pemerintah diselenggarakan berdasarkan undang-undang, persamaan di depan hukum, adanya peradilan administrasi dan unsur-unsur lainnya.(Ruslina, 2020, p. 10)

Menurut Satijipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan

perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Sedangkan Maria Theresia Geme mengartikan perlindungan hukum adalah berkaitan dengan tindakan negara untuk melakukan sesuatu dengan (memberlakukan hukum negara secara eksklusif) dengan tujuan untuk memberikan jaminan kepastian hak-hak seorang atau kelompok orang.

Hak asasi manusia sebagai hak-hak dasar yang dimiliki oleh manusia secara umum bertujuan dan menghendaki ditetapkannya kaidah-kaidah umum dalam sistem konstitusi dan perundang-undangan serta hal-hal yang mesti diikuti dalam pelaksanaannya berupa kode etika dalam gelanggang percaturan politik. Tindak lanjut dari adanya pengakuan suatu Negara akan HAM, akan memberikan konsekuensi pada suatu Negara untuk memenuhi kewajiban menghargai HAM di setiap tempat serta untuk melindungi dan menegakkan HAM warga Negara di wilayah mereka. Kewajiban ini tidak hanya negative (untuk tidak dilanggar), melainkan juga positif (untuk ditegakkan dan diimplementasikan).

Teori negara berdasarkan hukum secara esensi bermakna bahwa hukum adalah “supreme” dan kewajiban bagi setiap penyelenggara negara atau pemerintah untuk tunduk pada hukum (*subject to the law*). Tidak ada kekuasaan diatas hukum (*above the law*). Dengan kedudukan ini tidak boleh kekuasaan yang sewenang-wenang (*arbitrary power*) atau penyalahgunaan wewenang (*misuse of power*). (Arifuddin, 2020, p. 12)

Sebagai negara hukum, tujuan hukum ini sendiri mencakupi keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum dengan urutan prioritas, secara proposional, sesuai dengan kasus yang dihadapi dan ingin dipecahkan. Konsep tiga ide dasar hukum ini diajarkan oleh seorang filsuf Jerman, Gustav Radbruch. Ia mengajarkan bahwa ada tiga ide dasar hukum yang oleh sebagian besar pakar teori hukum dan filsafat hukum, juga diidentikkan sebagai tiga tujuan hukum, yaitu keadilan (*gerechtigheit*), kemanfaatan (*zweckmaeszigkeit*) dan kepastian hukum (*rechtssicherheit*). (Aslansyah, 2019, p. 23)

Dalam mewujudkan tujuan hukum Gustav Radbruch menyatakan perlu digunakan asas prioritas dari tiga nilai dasar yang menjadi tujuan hukum. Hal ini disebabkan karena dalam realitasnya, keadilan hukum sering berbenturan dengan kemanfaatan dan kepastian hukum dan begitupun sebaliknya. Gustav Radbruch menyatakan bahwa cita hukum tidak lain daripada keadilan. Selanjutnya ia juga menyatakan, “*Est autem jus a justitia, sicut a matre sua ergo prius fuit Justitia quam jus*” yang artinya: Akan tetapi hukum berasal dari keadilan seperti lahir dari kandungan ibunya; oleh karena itu, keadilan telah ada sebelum adanya hukum. (Widayanti et al., 2018, p. 12)

Teori perlindungan hukum merupakan salah satu teori yang sangat penting untuk dikaji, karena teori ini fokus pada kajian perlindungan hukum yang diberikan kepada masyarakat. Masyarakat yang didasarkan pada teori ini, yaitu masyarakat yang berada pada posisi yang lemah, baik secara ekonomis maupun lemah dari aspek yuridis. Istilah teori perlindungan hukum berasal dari Bahasa Inggris, yaitu *legal protection theory*

Hukum bertujuan memberikan rasa aman bagi setiap manusia. Berdasarkan hal tersebut hukum harus mampu memberikan perlindungan yang merupakan hak setiap orang. Sebagaimana dinyatakan dalam dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Tahun 1945 menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pengertian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum. Teori perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif, yaitu: (Yuanitasari, 2020, p. 12)

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif adalah perlindungan yang diberikan oleh pemerintah/penguasa dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Kaitannya dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah perlindungan terhadap para pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya.

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif adalah perlindungan akhir atau perlindungan hukum yang digunakan untuk menyelesaikan masalah. Kaitannya dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan kepastian hukum akibat pemutusan hubungan kerja.

Salah satu ciri Indonesia sebagai negara hukum adalah memberikan perlindungan terhadap para pekerja baik di perusahaan milik pemerintah maupun perusahaan milik swasta. Secara yuridis pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yaitu orang yang tidak terikat dalam hubungan kerja, dan orang yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja (pekerja/buruh), karena orang yang terikat dalam suatu hubungan kerja juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai oleh pekerja/buruh.

Perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu: (Wisnuwardhani, 2018, p. 22)

1. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja mengenyam dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini disebut juga dengan kesehatan kerja.
2. Perlindungan teknis, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja terhindar dari bahaya kecelakaan saat bekerja. Perlindungan ini disebut sebagai keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi kebutuhan sehari-hari. Ketiga perlindungan ini disebut jaminan sosial. (Sajou et al., 2020, p. 2)

Perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian.

Hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur mengenai hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan dengan segala konsekuensinya.(Khalid & Pratitis, 2021, p. 33)

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”

Dari pengertian ini, bahwa yang menjadi dasar dasar hubungan kerja adalah perjanjian kerja. Atas dasar perjanjian kerja itu kemudian muncul unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Pada Pasal 1313 KUHPerdara disebutkan bahwa perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Dalam perjanjian dikenal adanya 5 (lima) macam asas, yaitu asas konsensualisme yang artinya perjanjian itu terjadinya kata sepakat (*consensus*) antara pihak-pihak pokok perjanjian, asas kebebasan berkontrak yang terdapat dalam Pasal 1338 KUHPerdara yang menyatakan bahwa semua kontrak (perjanjian) yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, asas *pacta sunt servanda* yang artinya para pihak dalam perjanjian memiliki kepastian hukum oleh karenanya dilindungi secara hukum, asas itikad baik artinya niat baik dari para pihak yang melakukan suatu perjanjian untuk tidak merugikan mitra janjinya serta tidak merugikan kepentingan umum. Dan yang terakhir adalah asas kepribadian yang artinya

asas ini menentukan bahwa seorang yang akan melakukan kontrak hanya untuk kepentingan perorangan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang, akan tetapi PHK hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu setelah diupayakan bahwa PHK tidak perlu terjadi.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh sewenang-wenang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja. Begitupula dengan pemutusan hubungan kerja karena alasan force majeure dan alasan efisiensi yang diatur dalam Pasal 164 ayat (3), bahwa:

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja 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 berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 154 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)”.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum normatif merupakan penelitian kepustakaan atau

penelitian data sekunder.(Soemitro, 1980, p. 24) Penelitian hukum normatif adalah penelitian yang akan diimplementasikan ke dalam norma-norma dasar kemudian dibentuk menjadi peraturan-peraturan.(Jhonny Ibrahim, 2006, p. 2) Berkaitan dengan Perlindungan Hukum Pekerja dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Langkah-langkah yang di tempuh peneliti adalah sebagai berikut:

a. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan bersifat deskriptif analitis, yaitu memberikan paparan secara sistematis dan logis, serta kemudian menganalisisnya, dalam rangka Mengkaji bahan-bahan dari kepustakaan dan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia dikaitkan dengan teori-teori hukum yang menyangkut permasalahan yang dihadapi untuk menggambarkan dan menganalisis fakta-fakta secara sistematis, faktual, logis dan memiliki landasan pemikiran yang jelas.(Soemitro, 1980, p. 2) Berkaitan dengan Perlindungan Hukum Pekerja dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

b. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah: “Pendekatan yuridis normatif, yaitu metode yang menggunakan sumber-sumber data sekunder, yaitu peraturan perundang-undangan, teori-teori hukum, dan pendapat-pendapat para sarjana hukum terkemuka, yang kemudian dianalisis serta menarik kesimpulan dan permasalahan yang akan digunakan untuk menguji dan mengkaji data sekunder tersebut.”

Metode pendekatan yang digunakan adalah yuridis normatif, yaitu menganalisis mengenai permasalahan Perlindungan Hukum Pekerja dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

c. Tahap Penelitian

Penelitian kepustakaan adalah:

“Penelitian terhadap data sekunder. Data sekunder dalam bidang hukum dipandang dari sudut kekuatan mengikatnya dapat dibedakan menjadi 3 (tiga), yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier”.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan data sekunder, yaitu:

- i. Bahan-bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, (Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, 1985, p. 11) terdiri dari beberapa peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

1. Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
2. Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
4. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.
5. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial.

6. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Bagi Pekerja dalam Penanganan Dampak Covid-19
- ii. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder bisa berupa buku-buku yang ada hubungannya dengan penulisan Skripsi atau seperti buku-buku yang ditulis oleh para ahli, artikel, karya ilmiah maupun pendapat para pakar hukum yang relevan dengan permasalahan Hukum Pekerja dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). (Febriansyah, 2017, p. 1)
 - iii. Bahan hukum tersier yaitu, bahan-bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap hukum primer dan sekunder. (Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, 1985, p. 1) Contohnya: Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), *Black's Law Dictionary*, Kamus Bahasa Inggris, Internet dan lain-lain.

d. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini, akan diteliti mengenai data sekunder dan data primer dengan demikian ada dua kegiatan utama yang dilakukan dalam melaksanakan penelitian ini, yaitu studi kepustakaan (*Library Research*) dan studi lapangan (*Field Research*).

i. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan yaitu suatu metode yang mempelajari dan meneliti literatur tentang hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan Perlindungan Hukum Pekerja dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

ii. Penelitian Lapangan

Penelitian ini dilakukan untuk mengumpulkan dan meneliti data mengenai permasalahan Perlindungan Hukum Pekerja dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara langsung di lapangan, dengan Dinas Ketenagakerjaan.

e. Alat Pengumpulan Data

Sarana dalam penelitian ini menggunakan alat pengumpulan data sebagai berikut:

- i. Alat pengumpulan data dalam penelitian kepustakaan:
 1. Alat pengumpulan data dalam penelitian berupa buku, laptop dan juga bahan-bahan lainnya.
 2. Sebagai alat pengumpulan data berupa laptop, kamera dan alat pengetikan.
- ii. Alat pengumpulan data dalam penelitian lapangan:
 1. Pedoman wawancara
 2. Alat tulis
 3. Notebook
 4. Handphone
 5. Kertas

f. Analisis Data

Data dari hasil penelitian kepustakaan dan dari hasil penelitian lapangan akan dianalisis secara yuridis kualitatif yaitu analisis dengan penguraian deskriptif-analitis dan preskriptif merupakan suatu cara menganalisis yang tidak menggunakan statistika dan tidak ada berhubungan dengan angka-angka melainkan dengan cara penggabungan data hasil penelitian kepustakaan dan bertitik tolak dari peraturan-peraturan yang ada sebagai hukum positif. Metode Yuridis Kualitatif yaitu analisis data yang bertitik tolak dari peraturan-peraturan yang ada sebagai norma hukum positif terhadap masalah yang menyangkut dengan implementasi Undang-Undang serta dari hasil wawancara dengan pihak yang bersangkutan.

g. Lokasi Penelitian

Penelitian untuk penulisan hukum ini berlokasi di tempat yang mempunyai korelasi dengan masalah yang dikaji oleh peneliti, adapun lokasi penelitian yaitu:

- i. Penelitian Perpustakaan
 1. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundan Jalan Lengkong Dalam Nomor 17 Bandung.
 2. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Padjajaran Bandung, Jalan Dipati Ukur Nomor 35 Bandung.
- ii. Penelitian Lapangan
 1. Kantor Dinas Tenaga Kerja Jl. R.A.A Marta Negara Nomor 4. Kota Bandung, Jawa Barat

2. FSPMI (Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia) Jl. Babakan Jeruk I, Sukagalih, Kec. Sukajadi, Kota Bandung, Jawa Barat 40163.
3. Kantor PT. Grab Teknologi Indonesia, Jl. Pasir Kaliki Nomor 27, Kb. Jeruk, Kec. Cicendo, Kota Bandung Jawa Barat 40172.