

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Upaya menciptakan lapangan pekerjaan yang sangat bermanfaat bagi masyarakat Indonesia untuk mengurangi tingkat pengangguran yang masih menjadi permasalahan di negara Indonesia, dengan adanya pembukaan lapangan pekerjaan bagi masyarakat dapat meningkatkan perekonomian bagi masyarakat itu sendiri, bila di lihat dari sisi nasionalisme yang mengukung program pembangun secara merata diseluruh bagain negara Indonesia dengan banyaknya proyek yang sedang dijalankan biasa memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk ikut serta dalam pembangunan tersebut dengan adanya pembukaan lowongan pekerjaan sebagai contoh proyek kereta cepat Jakarta-Bandung yang digarap oleh pihak pemerintah yang membuka lowongan pekerjaan untuk warga sekitar sebagai tenaga kerja harian lepas atau PHL dimana pekerja tersebut diberdayakan dengan mengutamakan tenaga yang harus dikeluarkan oleh tenaga kerja tersebut untuk mendapatkan gaji yang dapat dipergunakan untuk menghidupi keperluan pribadi atau bahkan untuk keluarga.

Pada zaman Belanda pekerja/buruh dibagi menjadi dua yaitu buruh manual/buruh kasar atau dengan istilah lain sebagai *blue collars* seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Pekerja halus atau ada istilah lain *white collars* merka yang bekerja dibagian administrasi atau pekerja yang duduk dibelakang meja, oleh pemerintah belanda kategori ini terdiri dari beangsawan yang bekerja dikantoran(Nailis S A, 2008. hlm 8). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi. Sedangkan Menurut kamus besar bahas Indonesia mendefinisikan pekerja sebagai seseorang yang melakukan pelayanan kepada pihak lain dengan imbalan/pembayaran, setiap orang yang bekerja dengan upah atau jenis kompensasi lainnya dianggap sebagai pekerja atau buruh(Suharso et al., 2011), dalam hal ini berdasarkan kepada pasal 1 Undang-Undang nomor 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan. “Seseorang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja di dalam atau di luar perusahaan biasanya di sebut sebagai “pekerja bebas”, misalnya petani yang menggarap sawahnya sendiri. Buruh bebas ini dapat dinamakan sebagai swakerja.(Sumanto, 2014. hlm 10)

Pekerja adalah mereka yang memakai tenaga serta kemampuannya untuk mendapatkan penghasilan atau upah sebagai imbalan dari pemberi kerja ataupun dalam berbentuk uang. Menurut pasal 1 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama,dan sesudah masa kerja. Sedangkan menurut pasal 1 ayat (2) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang. Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna untuk menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat” Dapat disimpulkan bahwa istilah buruh mengacu pada siapa saja yang bekerja untuk mendapatkan gaji/imbalan, bukan hanya pekerja/karyawan dengan pekerjaan kasar, namun pekerja yang ada di belakang meja pun dapat di anggap sebagai buruh. Ada beberapa kategori golongan tenaga kerja, diantaranya sebagai berikut.

1. Tenaga Kerja Jasmani.
2. Tenaga Kerja Rohani

Dalam setiap tenaga kerja harus memiliki sebuah kemampuan oleh setiap individu karena dalam bidang pekerjaan kemampuan setiap individu sangat mempengaruhi posisi yang akan diberikan kepada setiap individu dalam tenaga kerja terbagi menjadi beberapa kategori yaitu

1. Tenaga Kerja terdidik merupakan tenaga kerja yang memerlukan pendidikan terlebih dahulu untuk memiliki riwayat pendidikan tinggi untuk melakukan pekerjaannya dengan kualifikasi minimal memiliki gelar D3, atau bahkan ada beberapa pekerjaan memerlukan kualifikasi pendidikan dengan gelar minimal S1.

2. Tenaga Kerja terlatih merupakan tenaga kerja yang bergantung kepada keterampilan dan kemampuan yang didapatkan karena sebuah pelatihan terlebih dahulu untuk terjun ke dunia kerja.
3. Tenaga Kerja tidak terdidik Merupakan tenaga kerja yang tidak memerlukan pendidikan terlebih dahulu serta tidak memerlukan pelatihan namun hanya memerlukan kemauan tanpa memerlukan keahlian khusus.

Tenaga kerja memiliki peranan penting dalam perusahaan khususnya yang bergerak dibidang jasa yang banyak mengakomodir banyak tenaga kerja untuk menjalankan perusahaan tersebut dimana para pekrja tersebut dapat mendorong pertumbuhan dan juga perekonomian perusahaan tersebut, di negara Indonesia memili jumlah tenaga kerja terbanyak ke empat di dunia menurut Word Bank dengan meningkatnya jumlah penduduk Indonesia yang membuat jumlah Angkatan kerja mengalami peningkatan.

Seharusnya negara Indonesia merasa beruntung karena memiliki banyak tenaga kerja yang biasa diberdayakan dengan berbagai macam keahlian yang dimiliki masyarakat, dari salah satu hal tersebut banyak investor yang tertarik untuk berinvestasi di Indonesia salah satunya membangun perusahaan di Indonesia selain dilihat dari banyaknya sumber daya alam yang terdapat di negara ini, banyak juga orang-orang yang pintar dan berkompeten di bidangnya yang dapat dipekerjakan diperusahaan tersebut.

Dari hal diatas terdapat hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha atau perusahaan dengan adanya perjanjian kerja yang diatur dalam pasal 1 ayat (4) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syart-syart kerja, hak dan kewajiban para pihak”. Hubungan antara pekrja dan pemberi kerja dimana pekerja menyatakan bahwa pekerja tersebut bersedia untuk bekerja kepada pemberi kerja hal tersebut yang mendari adanya hubungan kerja merupakan “hubungan (hukum) anantara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan)

berdasarkan perjanjian kerja”. Dengan kata lain hubungan kerja merupakan sesuatu yang abstrak, berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 15 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan upah, dan perintah”.

Dalam setiap hubungan kerja akan memasuki suatu tahap dimana hubungan kerja akan berakhir. Berdasarkan hal di atas pemutusan hubungan kerja (PHK) kerap terjadi diberbagai perusahaan yang ada di Indonesia dengan hal tersebut pemutusan hubungan kerja terjadi karena beberapa factor yang pertama karena perusahaan mengalami kerugian/kebangkrutan, karena mengalami permasalahan internal dalam perusahaan yang mengakibatkan perusahaan terbagi menjadi 2 kepemilikan yang berbeda dimana yang menjadi korban dari permasalahan tersebut adalah para pekerja/buruh yang telah bekerja diperusahaan tersebut harus di PHK, factor lainnya yaitu terjadinya pemutusan hubungan kerja di karenakan pekerja yang melakukan pelanggaran aturan perusahaan dimana perusahaan mengalami kerugian secara finansial ataupun nama baik perusahaan tersebut.

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu hal yang tidak diinginkan dari kedua belah pihak terutama oleh pekerja yang dimana pekerja yang berada pada posisi yang lemah dibandingkan pengusaha dimana para pekerja bekerja untuk mendapatkan upah yang menjadi salah satu jaminan hidup untuk pekerja tersebut dimana upah tersebut menjadi sumber nafkah bagi keluarga, dan sebagai peningkatan taraf hidup keluarga, bila terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pihak perusahaan berdampak terhadap perkonomian masyarakat yang mengakibatkan pengangguran, atau bahkan terjadinya tindakan kriminal dikarenakan hilangnya penghasilan tetap pekerja.

Dalam pasal 158 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha berhak mengakhiri hubungan kerjanya dengan karyawan jika mereka yakin bahwa karyawan tersebut telah melakukan

pelanggaran berat. Salah satu terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang terjadi di salah satu perusahaan yaitu di PT. Barokah Amanah Sentosa yang bergerak dibidang tenaga kerja atau man power, dalam hal ini perusahaan tersebut bertugas untuk mengakomodir serta melakukan pencarian tenaga kerja, yang nantinya akan disalurkan kepada pihak ke 3 yang memerlukan tenaga kerja *outsourcing* dimana para pekerja tersebut berada didalam naungan PT. Barokah Amanah Santosa. Dalam hal ini pihak Gudang Shopee Kota Cimahi yang bertindak sebagai pemberi kerja atau membuka lowongan pekerjaan yang bergerak di bidang jasa.

Pihak Perusahaan tersebut terlebih dahulu memberdayakan masyarakat sekitar untuk menjadi pekerja harian digudang tersebut, namun tidak menutup kemungkinan pihak perusahaan untuk menerima pekerja dari luar wilayah Gudang, dalam hal ini mengapa pihak perusahaan tersebut memberdayakan masyarakat sekitar dikarenakan jarak yang tidak terlalu jauh dari lokasi gudang, dalam hal ini pihak perusahaan ingin mengangkat taraf hidup masyarakat, dengan cara membuka lowongan pekerjaan bagi masyarakat, memberdayakan masyarakat sekitar untuk bisa bekerja serta mendapatkan penghasilan.

Dalam pembukaan lowongan pekerjaan oleh pihak Gudang Shopee Kota Cimahi yang memberdayakan masyarakat sekitar untuk menjadi pekerja harian yang bertugas dibagian sortir barang, sedangkan pekerja *outsourcing* yang di bawah naungan PT. Barokah Amanah Santosa pekerja tersebut diberikan tugas serta tanggung jawab sebagai kordinator lapangan yang berkewajiban sebagai orang yang bertanggung jawab dari setiap sub/drop point yang mengakomodir para pekerja harian dipihak Gudang Shopee dan tidak menutup kemungkinan mereka diberikan kewenangan untuk mencari pekerja harian dari lingkungan dari setiap Drop Point Center.

Dari hak yang telah diberikan kepada pekerja *outsourcing* tersebut khususnya oleh pihak Gudang Shopee Kota Cimahi telah terjadi sebuah pelanggaran yang dilakukan oleh salah satu pekerja dari delapan pekerja *outsourcing* dimana salah satu pekerja tersebut telah melakukan pelanggaran berat yaitu para calon

pekerja harian (DW) harus membayar sejumlah uang kepada oknum tersebut dengan dalih agar para calon pekerja tersebut bisa langsung bekerja di Gudang Shopee Kota Cimahi. Akan tetapi pihak Gudang Shopee Kota Cimahi dalam pembukaan lowongan pekerjaan tidak dipungut biaya sedikitpun dengan kata lain yaitu Gratis. Hal ini menimbulkan permasalahan baru akibat dari pelanggaran yang dilakukan oleh oknum pekerja *outsourcing* yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan kepada seluruh pekerja *outsourcing* yang menimbulkan hilangnya sumber mata pencaharian untuk menghidupi keluarga. Efek yang ditimbulkan dari pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan menimbulkan beberapa permasalahan selain permasalahan yang telah di paparkan permasalahan lainnya terkait hak pekerja yang belum dipenuhi oleh pihak perusahaan PT. Barokah Amanah Sentosa terkait uang upah dan pesangon yang belum diberikan kepada pekerja yang terkena dampak dari pemutusan kerja sepihak, di paparkan dengan jelas di dalam pasal Pasal 156 ayat 1 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Namun sampai surat pemutusan hubungan kerja diterima oleh para pekerja kewajiban perusahaan tidak dipenuhi terkait pemberian uang pesangon yang seharusnya di terima oleh para pekerja yang terkena dampak PHK. Dari permasalahan yang telah dipaparkan di atas penulis tertarik meneliti permasalahan tersebut dengan mengangkat skripsi berjudul ***“PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK TERHADAP TENAGA KERJA OUTSORCING DI GUDANG SHOPEE KOTA CIMAHI OLEH PT. BAROKAH AMANAH SENTOSA TAHUN 2024”***”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar beakang diatas penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut

1. Bagaimana pengaturan pemutusan hubungan kerja sepihak terhdap

tenaga kerja *outsourcing* di Gudang Shopee Kota Cimahi oleh PT. Barokah Amanah Sentosa dalam perpektif hukum ketenagakerjaan?.

2. Bagaimana kendala PT. Barokah Amah Sentosa menghadapi pekerja *outsourcing* yang di pekerjakan di Gudang Shopee Kota Cimahi?.
3. Bagaimana penyelesaian/solusi yang mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak kepada tenaga kerja *outsourcing* oleh PT. Barokah Amanah Sentosa yang di tempatkan di Gudang Shopee Kota Cimahi?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengkaji dan menganalisis pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap tenaga kerja *outsourcing* di Gudang Shopee Kota Cimahi oleh PT. Barokah Amanah Santosa dalam perpektif hukum ketenagakerjaan.
2. Untuk mengkaji dan mengalalisis kendala PT. Barokah Amah Sentosa menghadapi pekerja *outsourcing* yang dipekerjakan di Gudang Shopee Kota Cimahi.
3. Untuk mengkaji dan menganalisis penyelesaian/ solusi yang mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak kepada tenaga kerja *outsourcing* oleh PT. Barokah Amanah Sentosa yang di tempatkan di Gudang Shopee Kota Cimahi.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Dalam setiap penelitian atau suatu permasalahan yang dilakukan peneliti diharapkan bisa memberi manfaat dan berguna bagi pihak–pihak yang tertarik serta berkepentingan dengan masalah yang di angkat oleh peneliti, kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis
  - a. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan bagi masyarakat terkait

perjanjian kerja harian dan pekerja kontrak.

- b. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menjadi ilmu pengetahuan bagi para mahasiswa atau mahasiswi, khususnya bagi civitas akademik Universitas Pansundan Bandung

## 2. Kegunaan Praktis

- a. Sebagai bahan analisis penelitian lebih lanjut bagi kalangan akademis terkait perjanjian kerja bagi pekerja harian dan pekerja kontak.
- b. Sebagai bahan bacaan tambahan, bahan acuan atau pedoman bagi mahasiswa dan mahasiswi maupun praktisi hukum dalam penyelesaian permasalahan sejenis.

## E. Kerangka Penelitian

Pengertian ketenagakerjaan pada awalnya dikenal dengan istilah perburuhan yang berasal dari kata “Buruh”, secara etimologi dapat diartikan dengan keadaan memburuh yaitu keadaan dimana seseorang bekerja kepada orang lain. Dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan istilah ketenagakerjaan, yaitu segala sesuatu hal yang berhubungan dengan tenaga kerja.

Pengertian pekerja/ tenaga kerja pada zaman Belanda dibagi menjadi dua yaitu buruh manual/buruh kasar atau dengan istilah lain sebagai *blue collars* seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Pekerja halus atau ada istilah lain *white collars* mereka yang bekerja dibagian administrasi atau pekerja yang duduk dibelakang meja, oleh pemerintah belanda kategori ini terdiri dari beangsawan yang bekerja dikantoran. Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi

Hubungan kerja merupakan hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan kata lain hubungan kerja merupakan sesuatu yang abstrak, berdasarkan ketentuan pasal 1



angka 15 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan upah, dan perintah”. Pemutusan hubungan kerja adalah suatu keadaan dimana berakhirnya hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan apabila terjadi hal-hal yang tidak diharapkan dalam system kerja baik dari pihak pengusaha ataupun pekerja. Aturan yang menjelaskan mengenai pemutusan hubungan kerja terdapat pada pasal 1 angka 25 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh atau pekerja dengan pengusaha.(Permatasari, 2018)

Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud diatas batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat terbagi menjadi 4 cara yaitu :

#### 1. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum terjadi bila satu dan lain hal hubungan kerja oleh hukum dianggap sudah tidak ada dan oleh karena itu tidak ada alasan yang cukup dan layak bagi salah satu pihak untuk menuntut pihak lainnya guna tetap mengadakan hubungan kerja. PHK demi hukum dapat terjadi dalam hal :

- Perjanjian kerja jangka waktu tertentu (PKWT)
- Pekerja/buruh meninggal dunia
- Pekerja/buruh memasuki usia pensiun

#### 2. Pemutusan Hubungan Kerja Atas Penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Pengusaha harus berusaha semaksimal mungkin untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Upaya-upaya yang dapat

dilakukan pengusaha untuk menghindari PHK dapat berupa pengaturan waktu kerja. Penghematan atau *efisiensi*, pembenahan metode kerja dan pembinaan kepada pekerja/buruh. Lembaga PPHI setelah menerima permohonan PHK akan memanggil para pihak untuk dimintai keterangan dimuka persidangan.

Berdasarkan pembuktian yang dilakukan dalam persidangan, Lembaga PPHI menetapkan keputusan yang berisi menolak atau mengabulkan PHK yang diajukan.

Apabila Lembaga PPHI menolak permohonan PHK kepada pekerja/buruh berangkutan harus tetap dipekerjakan. Namun apabila permohonan PHK dikabulkan maka hubungan kerja pemutusan tersebut terhitung sejak penetapan tersebut mempunyai kekuatan hukum yang tetap selama putusan oleh Lembaga PPHI belum ditetapkan, pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajiban masing-masing.

### 3. Pemutusan Hubungan Kerja Atas Kehendak Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh yang dapat mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh
- b. Membujuk atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan Perundang-Undangan
- c. Tidak membayar upah tetap pada waktunya yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih
- d. Tidak mealkukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh
- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerja dilur yang diperjanjikan
- f. Memberikan pekerja yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh.

Pekerja/buruh bisa mengakhiri hubungan kerja kepada pihak pemberi kerja dengan melakukan pengunduran diri tanpa perlu meminta penetapan dari Lembaga penyelesaian hubunga Industrial. Pekerja/buruh sebagai manusia berhak memutuskan hubungan kerja dengan cara mengundurkan diri atas

keinginan pribadi. Pekerja/buruh yang akan melakukan pengunduran diri harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal memulai pengunduran diri.
- b. Tidak terikat dalam ikatan dinas, dan;
- c. Tetap melaksanakan kewajiban sampai tanggal mulai pengunduran diri dilakukan.

#### 4. Pemutusan Hubungan Kerja Atas Kehendak Pengusaha

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat dan dinyatakan bersalah oleh putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Pengusaha dapat melakukan PHK kepada pekerja/buruh apabila terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan pengusaha/majikan.

Hak-hak pekerja/buruh dalam pengalihan perusahaan menjadi tanggung jawab pengusaha kecuali ditentukan dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Apabila pengusaha tersebut merupakan orang-perorangan dan meninggal dunia, maka ahli waris dari pengusaha dapat mengakhiri perjanjian perjanjian kerja setelah berdiskusi dengan pekerja/buruh.

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- a. Melakukan penipuan, pencurian, pengelapan barang milik perusahaan,
- b. Memberikan keterangan palsu yang merugikan perusahaan,
- c. Mabuk, meminum-minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja,
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja,
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja,
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan,

- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan,
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja,
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara,
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih (pasal 158 ayat 1 Undang-Undang no. 13 Tahun 2003).

Bila terjadi kesalahan berat harus didukung dengan bukti sebagai berikut :

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan
- b. Adanya pengakuan dari pekerja/buruh
- c. Adanya bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

## **F. Metode Penelitian**

Untuk mengetahui serta membahas mengenai permasalahan tersebut sangatlah penting dilakukan pendekatan dengan menggunakan metode tertentu yang bersifat ilmiah. Untuk penelitian ini dipaparkan sebagai berikut :

### **1. Spesifikasi Penelitian**

Spesifikasi dalam penelitian ini menggunakan deskriptif analitis, menggambarkan suatu peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum serta pelaksanaan hukum positif menyangkut pemasalahan yang diangkat dalam penelitian.

Soerjono Sukanto menyatakan “penelitian deskriptif analisis bertujuan untuk menyediakan data seakurat mungkin tentang manusia, kondisi, atau gejala tertentu untuk mengklasifikasi asumsi, memperluas teori lama, atau Menyusun teori baru dalam karnagka kerja(Soekanto Soerjono, 2004, hlm

42)

Penelitian bersifat deskriptif, dengan adanya penelitian ini diharapkan memperoleh suatu gambaran yang bersifat sistematis. Penelitian dikatakan bersifat analitis berdasarkan gambaran– gambaran serta fakta–fakta yang didapatkan melalui penelitian dokumen selanjutnya dilakukan penelitian secara cermat untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian. Penelitian yang bersifat deskriptif analisis hanya akan menggambarkan keadaan atau persoalan dan tidak menarik kesimpulan yang berlaku secara umum mengenai bentuk perjanjian berdasarkan buku III KUHPerdara.

## 2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan merupakan suatu pola pemikiran secara ilmiah serta sistematis pada suatu penelitian. Metode pendekatan yang digunakan pada penelitian ini ialah pendekatan Yuridis-Normatif, Pendekatan Yuridis-Normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Pendekatan ini dikenal pula dengan pendekatan kepustakaan, yakni dengan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian ini (Dr. Muhaimin, 2020)

## 3. Tahap Penelitian

### a. Penelitian kepustakaan

1. Bahan Hukum Primer suatu penelitian aturan yang memiliki sumber hukum sekunder, dilakukan menggunakan menekankan serta mengacu pada segi yuridis. Serta pendekatan yang dilakukan menggunakan pendekatan Perundang-Undangan, pendekatan konsep dan pendekatan perbandingan.

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan

perundang-undangan yang diurut berdasarkan hierarki(Peter Mahmud Marzuki, 2006, hlm 141) dalam tulisan ini bahan primer yang di gunakan terdiri dari :

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Amendemen Keempat.
- b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- c. Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

## 2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang terdiri atas buku-buku teks yang ditulis oleh ahli hukum yang berpengaruh, jurnal-jurnal hukum, pendapat para sarjana, kasus-kasus hukum, yurisprudensi, dan hasilhasil simposium mutakhir yang berkaitan dengan topik penelitian(Johny Ibrahim, 2008, hlm 295)

Dalam penelitian ini bahan hukum sekunder yang di gunakan berupa :

- a. Buku–buku teks yang terkait dengan penelitian.
- b. Jurnal–jurnal dari hasil penelitian yang terkait dengan perjanjian ketenagakerjaan.
- c. Bahan–bahan lain yang relevan dengan tulisan ini.

## 3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang merupakan perlengkapan yang bersifat memberikan petunjuk atau penjelasan tambahan terhadap bahan hukum, primer dan sekunder. Dalam penelitian ini, bahan hukum yang digunakan berupa kamus bahasa Indonesia, kamus Inggris-Indonesia, dan kamus hukum yang berkaitan dengan bahan tulisan(Peter Mahmud Marzuki, 2006, hlm 141)

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

##### **A. Studi kepustakaan**

Studi pustaka, yaitu melakukan penelusuran bahan-bahan hukum dengan cara membaca, melihat, mendengarkan, maupun sekarang banyak dilakukan penelusuran dengan melalui internet (Mukti Fajar & Yulianto Achmad, 2010, hlm 160) Dengan menggunakan pendataan yang sistematis untuk mengkaji data yang terdapat dalam Undang-Undang, buku, jurnal, dan sumber lain untuk menentukan apakah aturan yang satu bertentangan dengan aturan yang lain. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Yuridis Normatif, yang mana teknik tersebut menekankan kepada penggunaan data sekunder/data pustaka berupa teks hukum primer, hukum sekunder, dan hukum tersier untuk mendukung data primer,

Hubungan antara peraturan yang satu dengan peraturan yang lain, serta hubungan dengan pelaksanaannya, dalam hal ini yang dikaji terkait peraturan perundang-undangan dan menjadi bahan pertimbangan dalam menggunakan metode pendekatan ini.

##### **B. Studi lapangan**

Melakukan wawancara dengan orang yang relevan serta mengumpulkan data primer untuk data sekunder.

#### **5. Alat Pengumpulan Data**

Alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua cara yakni

##### **a. Alat pengumpulan data penelitian kepustakaan:**

1. Buku-buku.
2. Laptop.
3. Bahan-bahan lain yang berhubungan dengan penelitian.

b. Alat pengumpulan data penelitian lapangan:

1. Pedoman wawancara
2. Alat tulis
3. Handphone (video/recorder)

## 6. Analisis Data

Informasi terkait penelitian perpustakaan dan hasil penelitian lapangan dianalisis secara yuridis-kualitatif di mana dalam penelitian ini tidak menggunakan data berupa angka melainkan data yang dihimpun dari penelitian lapangan berupa hasil dari wawancara dan juga data yang dihubungkan dengan peraturan peraturan terkait yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.(Zainudin Ali, 2011, hlm 105)

## 7. Lokasi Penelitian

- a. Perpustakaan Fakultas Hukum Pasundan, Jl Lengkong Dalam No 17 Bandung.
- b. Perustakaan LLDIKTI Wilayah IV. Jl. PHH Mustofa No.38, Cikutra Kec. Cibeunying Kidul. Kota Bandung.
- c. Gudang Shopee Kota Cimahi

## 8. Originalitas Penelitian

NO	JUDUL	PENELITI	TAHUN	PERBEDAAN
1	PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT PANDEMI COVID-19 DI	Rizki Ayu Margina	2022	Dalam penelitian ini pemutusan hubungan kerja diakibatkan karena dampak covid 2019, hak pekerja yang belum diberikan kepada karyawan yaitu uang



	KOTA MATARAM			pesangon dan jamsostek yang seharusnya diterima oleh pekerja tersebut namun tidak dapat diterima dikarenakan pihak perusahaan telah menungak pembayaran jamsostek tersebut. (Endang putri nuthayati, 2015. hlm 14-64)
2	PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BAGI PEKERJA TIDAK TETAP DI PERUSAHAAN STASIUN PENGISIAN BAHAN BAKAR UMUM  (Studi Kasus Di SPBU Randung Gunting 44.505.05)	Sugiyanto	2011	Pemutusan hubungan kerja yang terjadi di stasiun pengisian bahan bakar umum tersebut di karena adanya asumsi pelanngaran berat yang di lakukan oleh pegawai dikarenakan terdiri dari kecurangan saat mengisi BBM, pencurian, judi saat di dalam tempat kerja, tidak disiplin dan suka terlambat.(Sugiyarto, 2011. hlm 14-70)
3	TENAGA ALIH DAYA PADA PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI KEMENTERIAN	Endang putri nuthayati	2015	Skripsi ini membahas tentang Penerapan outsourcing tetang hak kesejahteraan yang diperoleh pada pusdiklat kemeninfo berdasarkan Undang-Undang

	<p>KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (Analisis Yuridis Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003)</p>		<p>Ketenagakerjaan. Penerapan pemberian hak kesejahteraan pada pelaksanaanya tidak sesuai dengan Peraturan-Perundang-Undangan ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 sehingga menimbulkan permasalahan lebih lanjut.(Endang putri nuthayati, 2015. hlm 13-106)</p>
--	---	--	---