

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Mewujudkan masyarakat adil dan makmur merupakan salah satu tujuan negara Republik Indonesia. Oleh karena itu negara mempunyai kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi pekerjaannya secara adil. Salah satu instrumen perwujudan keadilan dan kesejahteraan tersebut adalah hukum. Melalui hukum, maka negara berupaya untuk mengatur hubungan-hubungan antar orang-perorangan atau antara orang dengan badan hukum. Pengaturan ini dibuat agar tidak terjadinya penzaliman dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, sehingga terjadinya keadilan dan ketentraman ditengah-tengah masyarakat.

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyebutkan bahwa :

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Sesuai dengan tujuan negara Republik Indonesia sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 27 ayat (2) UUD 1945, hal tersebut menunjukkan bahwa menjadi tugas bersama untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja, mendapatkan pekerjaan sesuai yang diinginkannya, dan setiap orang yang

bekerja mampu memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak bagi si tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.<sup>1</sup>

Kaitannya dengan hukum ketenagakerjaan, maka bukan orang yang bekerja atas usaha sendiri melainkan bekerja pada orang lain atau pihak lain. Bekerja pada orang lain atau pihak lain ini menurut hukum ketenagakerjaan didasarkan pada suatu hubungan kerja.

Menurut Imam Soepomo, Pengertian Hubungan Kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, disatu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.<sup>2</sup>

Menurut Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata “Semua Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”.

Pasal 1 angka (15) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

---

<sup>1</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 1988, Hlm. 19.

<sup>2</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 2001

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.”

Berdasarkan pengertian hubungan kerja tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.<sup>3</sup>

Hubungan kerja yang dianut oleh Indonesia sendiri adalah sistem hubungan Industrial yang mempunyai kedudukan yang sangat strategis dalam pelaksanaan pembangunan nasional karena dapat menciptakan rasa kebersamaan antara pengusaha dan pekerja.

Namun, tidak selamanya hubungan antara pengusaha dan pekerja /buruh berjalan dengan baik. Hal ini dimungkinkan adanya perselisihan, karena manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial yang dimana didalam berinteraksi sudah pasti terdapat persamaan dan perbedaan dalam kepentingan maupun pandangan, sehingga selama pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak tertutup kemungkinan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK).

Kehadiran Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu bentuk upaya pemerintah memberikan kepastian hukum kepada para pengusaha dan pekerja/buruh. Pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam pasal 150 sampai dengan pasal 170 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

---

<sup>3</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, Hlm.

tentang ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 150 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa :

“Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadi khususnya bagi pekerja/buruh, karena pemutusan hubungan kerja ini menimbulkan dampak psikologis dan ekonomi bagi pekerja/buruh dan keluarganya.<sup>4</sup>

Putusnya hubungan kerja (PHK) bagi pekerja/buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran. Pengakhiran dari mempunyai pekerjaan, pengakhiran membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi dirinya dan keluarganya, pengakhiran kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.<sup>5</sup> Oleh karena itu, pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial seperti pengusaha, pekerja/buruh, dan

---

<sup>4</sup> F.X. Djumialdji dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1985, Hlm. 88.

<sup>5</sup> Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1974, Hlm.

pemerintah mengusahakan dengan segala upaya agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK).<sup>6</sup>

Sesuai dengan ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003:

(2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Apabila PHK tidak dapat dihadiri sebagaimana maksud dari PHK tersebut wajib dirundingkan antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan jika pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat buruh/serikat pekerja. Apabila perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan maka pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

---

<sup>6</sup> Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hlm. 65.

PHK dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun dari pekerja/buruh. Namun, pada kenyataannya lebih sering terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) atas inisiatif dari pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dapat disebabkan berbagai macam alasan, seperti pengunduran diri, mangkir, perubahan status perusahaan, perusahaan tutup, perusahaan pailit, pekerja meninggal dunia, pekerja pensiun, atau karena pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Khususnya mengenai kasus yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal ini jarang sekali terjadi di Indonesia. Dimana kasus ini terjadi di salah satu perusahaan yaitu PT.X Batam di Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau Indonesia.

PT.X Batam merupakan perusahaan penyedia layanan perakitan dan pengujian semi konduktor, perusahaan ini juga menawarkan rangkaian layanan pengemasan dan pengujian yang terintegrasi seperti wafer bumping, wafer probing, wafer grinding, berbagai IC kemasan leadframe dan substrat, CSP level wafer dan RF, layanan tes analog dan digital dan sinyal campuran. layanan turnkey meliputi desain, perakitan, pengujian, analisis kegagalan, dan karakterisasi listrik dan termal.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup><https://www.jurnalbatam.web.id/2019/04/pt-unisem-batam.html> diakses pada tanggal 1 oktober 2019 jam 19.00

Namun, PT.X Batam ini hanya akan beroperasi sampai bulan September tahun 2019 yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara massal terhadap pekerja/buruh yang berkerja di perusahaan tersebut. Alasan PT.X Batam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut karena perusahaan tersebut tidak beroperasi lagi di Kota Batam dan akan pindah ke negara Malaysia. Akibat perpindahan perusahaan tersebut PT.X Batam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerjanya secara massal. Jumlah pekerja yang di PHK oleh PT.X Batam sebanyak 1.442 karyawan yang dimana 25% merupakan pekerja kontrak dan 75% merupakan merupakan pekerja permanen.

Berdasarkan permasalahan latar belakang yang telah diuraikan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara massal yang dituangkan kedalam skripsi ini agar dapat mengetahui bagaimana prosedur seharusnya pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara massal akibat perpindahan perusahaan.

Maka dari itu penulis mengambil judul **“PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MASSAL PT.X BATAM AKIBAT PERPINDAHAN PERUSAHAAN DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Perumusan

Masalah diperlukan untuk  
mempertegas masalah-

masalah yang akan diteliti, sehingga akan lebih mudah dalam

pengerjaannya serta dapat mencapai sasaran yang diinginkannya, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) massal akibat perpindahan perusahaan di PT.X Batam ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) massal akibat perpindahan perusahaan di PT.X Batam dihubungkan dengan perlindungan terhadap tenaga kerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) massal akibat perpindahan perusahaan yang seharusnya menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Untuk mengetahui penyelesaian akan perpindahan perusahaan yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja (PHK) massal di PT.X Batam

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap Ilmu Hukum khususnya Hukum Ketenagakerjaan.

- b. Menambah bahan kepustakaan atau tambahan referensi bagi kepentingan yang bersifat akademik khususnya dalam lapangan Hukum Ketenagakerjaan.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan dan rujukan bagi para pihak yang secara langsung ataupun tidak langsung terjun ke dalam penyelesaian masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam bidang Hukum Ketenagakerjaan.

## E. Kerangka Pemikiran

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Pendapat Payman J. Mengatakan “tenaga kerja pada umumnya mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga”.<sup>8</sup> Sedangkan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah “tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaannya baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa, sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja, serta pada saat bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembang dunia usaha. Perlindungan hukum adalah suatu upaya perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum, tentang apa-apa yang dapat dilakukan untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak subjek hukum tersebut.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, Hlm.

10.

<sup>9</sup> Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perdata*, Penerbit Sumu Bandung, Bandung, 1983, Hlm. 20.

Berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap warga negara di bidang perburuhan, menurut Imam Soepomo perlindungan bagi buruh ini dibagi menjadi tiga macam, yaitu<sup>10</sup>:

1. Perlindungan Ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari baginya dan juga keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena suatu hal di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.
2. Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang biasa disebut dengan kesehatan kerja.
3. Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, perlindungan jenis ini sering disebut juga dengan keselamatan kerja.

---

<sup>10</sup> Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, Kencana, Jakarta, 2011, Hlm. 274.

Menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>11</sup>

Perlindungan hukum ini penting untuk menjamin agar hak-hak manusia sebagai subjek hukum tidak dilanggar atau dirugikan oleh pihak lainnya.<sup>12</sup> Lingkup perlindungan terhadap pekerja atau buruh menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, meliputi :

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha
2. Perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak dan penyandang cacat
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> *Ibid*, Hlm. 278.

<sup>12</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1999, Hlm. 40.

<sup>13</sup> Judiantoro Hartono, *Segi Hukum Penyelesaian Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 1992, Hlm.

Sedangkan Pasal 1 angka 12 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja berdefinisi “hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Maka dari itu yang menjadi dasar hubungan kerja adalah akibat dari lahirnya perjanjian kerja yang menyebabkan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh.

Menurut Subekti dikutip dari Abdul Khakim :<sup>14</sup>

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seseorang buruh dan seorang majikan, perjanjian mana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (dienstverhoeding), dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain”.

Menurut Imam Soepomo menyatakan bahwa :<sup>15</sup>

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah”.

---

<sup>14</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, Hlm. 55.

<sup>15</sup> Imam Soepomo, *Op cit*, Hlm. 51.

Sedangkan, definisi perjanjian kerja secara umum terdapat dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

Dalam Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial disebutkan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan.<sup>16</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah hal yang sangat ditakuti oleh para pekerja atau buruh karena menyebabkan terancamnya mereka dan keluarganya serta kelangsungan hidupnya akibat dari pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut. Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 25, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

---

<sup>16</sup>Lalu Husni, *Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, Hlm. 44.

Mengenai berakhirnya hubungan kerja antara majikan dengan buruh merupakan salah satu segi dari terjadinya perselisihan perburuhan. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara majikan dan buruh dapat terjadi, karena :<sup>17</sup>

1. Putusan hubungan kerja demi hukum
2. Putusan hubungan kerja oleh pihak buruh
3. Putusan hubungan kerja oleh pihak majikan
4. Putusan hubungan kerja oleh pengadilan

Ada dua cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial :<sup>18</sup>

1. Penyelesaian di luar pengadilan

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan wajib dilakukan secara bipartit oleh para pihak. Dalam penyelesaian melalui mekanisme bipartit paling lama 30 hari. Hal ini wajib dilakukan oleh pengusaha maupun pekerja dalam menyelesaikan perselisihan. Apabila perselisihan tidak dapat diselesaikan dan tidak tercapai kesepakatan maka dapat dibuat Persetujuan Bersama (PB) yang kemudian didaftarkan ke Pengadilan Negeri setempat guna apabila salah satu pihak tidak mau melaksanakan, maka dapat sebagai dasar untuk dimintakan *Flat Exsecutive*. Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu pihak yang disetujui bersama dapat memilih lembaga yang ada, yaitu :

---

<sup>17</sup> Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, PT.Bina Aksara, Jakarta, 1987, Hlm. 17-18.

<sup>18</sup> Lalu Husni, *Op Cit*, Hlm. 57.

- a. Lembaga Mediasi
- b. Lembaga Konsiliasi
- c. Lembaga Arbitrase

## 2. Penyelesaian melalui pengadilan

Diberlakukan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) merupakan langkah maju bagi dunia ketenagakerjaan. Cepatnya mekanisme cara penyelesaian perselisihan yang adil dan murah untuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Kasasi ke Mahkamah Agung membuat harapan bagi pencari keadilan untuk segera dinikmati. Hal ini tidak lepas dari kondisi pekerja/buruh di Indonesia yang pada saat ini yang sebagian besar ekonomi lemah dengan kemampuan terbatas, oleh karena itu apabila terjadi perselisihan hubungan industrial yang tidak dapat diselesaikan baik melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase maka salah satu pihak dapat membawa masalah tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.

## **F. Metode Penelitian**

Metode Penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu dan metode

penelitian dalam sebuah karya tulis sangatlah diperlukan karena metode penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni.<sup>19</sup>

### **1. Metode Pendekatan**

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode yuridis normatif, yaitu dengan cara mempelajari dan mengkaji data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier, yang secara deduktif dengan menganalisa terhadap pasal-pasal, peraturan perundang-undangan, serta asas, teori, dan konsepsi dari para sarjana.

### **2. Spesifikasi Penelitian**

Spesifikasi penelitian yang digunakan bersifat Deskriptif Analitis<sup>20</sup>, yaitu menggambarkan peristiwa mengenai permasalahan dan ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan permasalahan dan ketentuan hukum yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi di PT.X Batam.

### **3. Tahap Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tahap penelitian kepustakaan. Kajian pustaka ini untuk memperoleh data sekunder yang terdiri dari :

---

<sup>19</sup>Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2004, Hlm. 17.

<sup>20</sup>*Ibid*, Hlm. 105.

### *I. Bahan Hukum Primer*

Yakni peraturan perundang-undangan yang terkait dalam penelitian ini, antara lain:

- a. Undang-Undang Dasar 1945
- b. Undang-Undang No.13 Tahun 2003  
Tentang Ketenagakerjaan
- c. Undang-Undang No.2 Tahun 2004  
Tentang Penyelesaian Perselisihan  
Hubungan Industrial
- d. Peraturan perundang-undangan lainnya  
yang terkait dengan masalah yang  
dibahas

### *II. Bahan Hukum Sekunder*

Yaitu bahan-bahan yang berkaitan dengan bahan hukum primer, yang berupa buku-buku teks, dokumen, hasil karya ilmiah dari kalangan hukum, serta menurut pendapat para ahli atau doktrin mengenai permasalahan penelitian ini.

### *III. Bahan Hukum Tersier*

Yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yakni makalah/jurnal dan artikel-

artikel dari internet yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini.

#### **4. Tehnik Pengumpulan Data**

Dalam rangka melaksanakan penelitian ini agar mendapatkan data yang tepat, digunakan metode pengumpulan data yaitu Studi Kepustakaan.<sup>21</sup> Studi Pustaka dilakukan untuk memperoleh data sekunder dengan cara mempelajari konsepsi-konsepsi, teori-teori atau peraturan yang berlaku yang sangat berkaitan dengan pokok permasalahan.

#### **5. Analisis Data**

Dalam menganalisis data kajian yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan penulis, maka digunakan Analisis Kualitatif.<sup>22</sup> Analisis kualitatif ini dimaksudkan untuk mendapatkan penjelasan atau kejelasan dari permasalahan yang diteliti ini yang berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai hukum positif dengan menyesuaikan pada fakta dan hasil wawancara yang diperoleh di lapangan.

---

<sup>21</sup> Sanapiah Faisal, *Penelitian Kualitatif : Dasar-dasar dan Aplikasi*, YA3, Malang, 1990, Hlm. 42.

<sup>22</sup> Cholid Narbuko, *Metode Penelitian*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2001, Hlm. 182.