BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara berkembang dengan dinamika perekonomian yang sering kali tidak menentu, tantangan utama yang sering dihadapi oleh Indonesia adalah kebutuhan untuk menciptakan, menjaga, dan memperluas kesempatan kerja bagi penduduk di Indonesia yang jumlahnya sangat tinggi.[1] Ketidakstabilan ekonomi dapat berdampak langsung pada tingkat penerimaan tenaga kerja, dengan meningkatnya angka pengangguran, maupun kualitas pekerjaan yang tersedia. Sebagai negara dengan penduduk yang tinggi, Indonesia memiliki potensi angkatan kerja yang sangat luas. Keberadaan penduduk yang besar bukan hanya menjadi tantangan, tetapi juga peluang strategi bagi perekonomian nasional.[2] Indonesia sebagai negara hukum dalam kedudukan yang esensial untuk mengatur berbagai aspek kehidupan masyarakat baik yang berkaitan dengan kepentingan individu maupun negara.[3]

Hukum juga dapat menjadi sarana perlindungan apabila terjadi suatu pelanggaran yang terjadi pada pekerja sebagai warga negara. Pasal 28A Undang- Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tentang Hak Hidup menegaskan bahwa setiap manusia memiliki hak untuk hidup serta

[1] Badan Pusat Statistik, *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2024*, BPS, Jakarta, 2024, hlm. 3.
[2] *Ibid*. hlm. 5.
[3] Bambang, R. J, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ctk. Pertama, Pustaka Ceria, Bandung, 2013, hlm. 5.

mempertahankan kehidupan yang layak.[4] Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, hal ini menegaskan bahwa hak atas pekerjaan yang layak merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari hak asasi manusia yang dijamin oleh negara.[5] Pekerjaan menjadi sarana utama bagi setiap individu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara ekonomi dan sosial. Oleh karena itu, negara berkewajiban untuk menciptakan kondisi yang kondusif bagi tersedianya lapangan pekerjaan yang adil, merata, dan menjamin perlindungan hukum bagi pekerja.[6] Sistem hukum ketenagakerjaan nasional, hak memperoleh pekerjaan dijamin sebagai hak fundamental yang harus dilindungi dan diwujudkan melalui kebijakan publik, peraturan perundang-undangan, serta mekanisme perlindungan hukum bagi pekerja.[7]

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang timbul dan mengikat secara hukum antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang dimana ada kesepakatan dan perlindungan hukum yang jelas antara pengusaha dengan pekerja atau buruh. Terdapat beberapa unsur hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan wajib dilakukan oleh pekerja atau buruh. Pekerjaan merupakan objek utama dalam perjanjian kerja yang harus disepakati oleh kedua belah pihak. Dalam pelaksanaannya, pengusaha memiliki wewenang

[4] Pasal 28A Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
[5] Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
[6] *Ibid.*
[7] Ida Hanifah, "*Kebijakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Kepastian Hukum", Jurnal Legislasi Indonesia*, Edisi No. 2 Vol. 17, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2020, hlm. 194.

untuk memberikan perintah serta mengatur pekerja atau buruh yang berada di bawah pengawasan dan tanggung jawabnya. Sebagai imbalan atas pelaksanaan pekerjaan tersebut, pekerja atau buruh berhak menerima upah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.[8] Upah ini harus dibayarkan oleh pengusaha sesuai dengan perjanjian kerja dan ketentuan peraturan perundang-undangan.[9]

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha pada dasarnya dilandasi oleh perjanjian kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Salah satu hak normatif pekerja yang wajib dipenuhi oleh pengusaha adalah hak atas upah dan pendapatan non-upah, termasuk bonus, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pemenuhan hak tersebut merupakan bentuk perlindungan hukum yang harus dijamin oleh negara guna mewujudkan hubungan industrial yang adil dan berkeadilan.

Dalam praktik hubungan industrial, tidak jarang terjadi pelanggaran terhadap hak normatif pekerja, khususnya terkait tidak dibayarkannya upah dan bonus oleh pengusaha. Kondisi tersebut menimbulkan perselisihan antara pekerja dan pengusaha yang secara hukum dikualifikasikan sebagai perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul akibat tidak dipenuhinya hak pekerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perselisihan hak yang tidak terselesaikan melalui perundingan bipartit sering

---

[8] *Ibid.*

[9] https://jdih.kemnaker.go.id/berita-hubungan-kerja-dan-pemutusan-hubungan-kerja.html, diakses terakhir pada Rabu, 30 Juli 2025, Jam 15.26 WIB.

kali berlanjut ke tahap penyelesaian hubungan industrial melalui mekanisme mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Apabila upaya-upaya tersebut tidak mencapai kesepakatan, maka perselisihan dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam kondisi tertentu, perselisihan hak yang berlarut-larut juga dapat berimplikasi pada terjadinya pemutusan hubungan kerja, baik atas permintaan pekerja maupun pengusaha, sebagai akibat dari terganggunya hubungan kerja yang harmonis.

Fenomena tersebut tercermin dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Yyk. Perkara tersebut berawal dari tidak dibayarkannya upah dan bonus oleh pengusaha kepada pekerja dalam jangka waktu tertentu. Ketidakpatuhan pengusaha dalam memenuhi kewajiban tersebut menimbulkan perselisihan hak, yang kemudian ditempuh melalui mekanisme bipartit dan mediasi. Karena tidak tercapai kesepakatan, perselisihan tersebut akhirnya diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam prosesnya, perselisihan hak tersebut juga berimplikasi pada pemutusan hubungan kerja yang dimohonkan melalui jalur hukum.

Putusan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara ketentuan hukum ketenagakerjaan yang seharusnya menjamin perlindungan hak pekerja (das sollen) dengan realitas pelaksanaannya di lapangan (das sein). Hak pekerja atas upah dan bonus yang seharusnya dilindungi justru menjadi sumber perselisihan yang berujung pada proses hukum.

Dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja terdapat beberapa pengaturan mengenai

hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha dan memberikan perlindungan hukum tenaga kerja sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan kesejahteraan rakyat Indonesia sebagaimana seperti yang dijelaskan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Namun, pada praktiknya terdapat banyak sekali permasalahan mengenai ketenagakerjaan yang dihadapi oleh buruh atau pekerja. Perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha sering kali menjadi salah satu penyebab timbulnya permasalahan dalam hubungan kerja, salah satunya adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. Perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja meliputi aspek perlindungan atas hak-hak normatif pekerja, jaminan atas kelangsungan pekerjaan, serta perlakuan yang adil dan manusiawi.

Menurut ketentuan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, tenaga kerja diartikan sebagai setiap orang yang telah mencapai batas usia kerja dan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Definisi tenaga kerja adalah setiap orang yang telah mencapai batas usia kerja dan memiliki kemampuan fisik serta mental untuk melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun kebutuhan masyarakat

secara luas.[10] Definisi tersebut menegaskan bahwa tenaga kerja merupakan subjek hukum yang memiliki hak dan kewajiban dalam hubungan kerja serta merupakan unsur utama dalam penyelenggaraan kegiatan ekonomi nasional yang harus mendapatkan perlindungan hukum dan pemenuhan hak-hak dalam sistem ketenagakerjaan.[11]

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah pemberi kerja merujuk kepada orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan memberikan upah atau imbalan dalam bentuk lain sebagai kompensasi atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh tenaga kerja. Pekerja sebagai subjek hukum dalam hubungan industrial memiliki kewajiban untuk mematuhi ketentuan mengenai perjanjian kerja, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta jaminan sosial ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintan Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dengan demikian, pemberi kerja tidak hanya berperan sebagai pihak yang mempekerjakan tenaga kerja, tetapi sebagai penanggung jawab utama dalam pelaksanaan hak dan kewajiban ketenagakerjaan demi terciptanya hubungan kerja yang harmonis, produktif,

[10] Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

[11] H. Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenada Media, Jakarta Timur, 2019, hlm. 3.

dan berkeadilan.[12] Menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang merupakan dasar hukum utama dalam pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia, perusahaan merupakan setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum, milik orang perseorangan, persekutuan yang menjalankan kegiatan ekonomi secara terus-menerus.[13]

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan salah satu landasan utama dalam pengaturan hubungan industrial di Indonesia. Undang-undang ini mengatur tentang berbagai aspek ketenagakerjaan, mulai dari perjanjian kerja, hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, waktu kerja dan istirahat, hingga mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.[14] Selain itu, Undang-Undang ini juga memberikan perlindungan terhadap pekerja anak, mengatur penggunaan tenaga kerja asing, serta menetapkan standar pengupahan dan prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK). Dengan demikian, keberadaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sangat penting untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, adil, dan bermartabat di Indonesia.[15]

Dalam mengimplementasikan Undang-Undang Ketenagakerjaan ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dengan mempertimbangkan kepentingan pengusaha dan tujuan pembangunan nasional. Setiap

---

[12] *Ibid.* hlm. 16.
[13] *Ibid*. hlm. 18
[14] Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
[15] Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2007, hlm. 45.

pelanggaran terhadap ketentuan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini dapat dikenakan sanksi administratif maupun sanksi pidana, yang dimana dapat memberikan efek jera untuk mendorong terciptanya kepatuhan hukum dalam hubungan industrial.[16] Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan dasar hukum yang paling utama dalam merumuskan kebijakan dan regulasi pelaksanaan di bidang ketenagakerjaan di Indonesia, serta dapat dijadikan sebagai acuan oleh seluruh pihak terkait dalam hubungan kerja.[17]

Selain itu, terdapat peraturan turunan seperti Peraturan Pemerintan Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Peraturan pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Asuransi Kehilangan Pekerjaan yang merupakan peraturan tambahan terkait ketenagakerjaan.[18] Namun, dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law) menandai suatu perubahan signifikan dalam kerangka regulasi ketenagakerjaan di Indonesia. Implementasi Undang-Undang ini menimbulkan berbagai respon dari masyarakat, termasuk kalangan pekerja dan pengusaha. Sebagian pihak

[16] *Ibid.* Bab XV tentang Sanksi

[17] Bustoro Aly, *Buku Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia*, Jakarta, Ilmu Media Publishing, 2018, hlm. 60.

[18] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing; Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Serta Pemutusan HUbungan Kerja (PHK); Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Asuransi Kehilangan Pekerjaan.

menyambut dengan positif sebagai upaya deregulasi dan peningkatan iklim investasi, sementara pihak lain mengkhawatirkan potensi terjadinya pengurangan perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja.

Dinamika hukum ketenagakerjaan yang kompleks tersebut menegaskan urgensi pencapaian keseimbangan yang proporsional antara kepentingan pelaku usaha dalam mengembangkan bisnis dan kebutuhan perlindungan hak-hak pekerja sebagai subjek hukum yang rentan. Oleh karena itu, penyusunan dan pelaksanaan ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja harus senantiasa mengedepankan prinsip keadilan, kepastian hukum, serta perlindungan terhadap hak asasi pekerja, guna mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, produktif, dan berkelanjutan sesuai dengan tujuan p embangunan nasional dan norma hukum ketenagakerjaan yang berlaku.[19]

Namun dalam praktiknya (*das sein*), ketentuan hukum ketenagakerjaan yang telah diatur secara normatif (*das sollen*) dalam berbagai peraturan perundang- undangan sering kali tidak sepenuhnya dilaksanakan oleh perusahaan. Salah satu contoh konkret dapat dilihat dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Yyk, di mana para pekerja menggugat perusahaan karena tidak dibayarkannya upah dan bonus sebagaimana yang menjadi hak normatif mereka. Kasus tersebut mencerminkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang seharusnya menjamin perlindungan terhadap hak-hak pekerja (*das*

[19] San Mikael Sinambela, Putri Widia Ningsih, Ahmad Aridho, Joy Novi Yanti Lumbantobing, Nur Anisa Simbolon, Reylan Silverius Sinaga, Ramsul Nababan, Maulana Ibrahim, *"*Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*", Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial*, Edisi No. 1 Vol. 2, Februari, 2024, hlm. 26.

sollen) dengan kenyataan yang terjadi di lapangan (*das sein*). Salah satu contoh konkret dapat dilihat dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Yyk, yang dimana pada tanggal 17 September 2024 pekerja/buruh sebagai penggugat mengajukan Surat Gugatan Perselisihan Hak kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta yang didaftarkan pada tanggal 18 September 2024, dengan dasar itikad tidak baik pengusaha sebagai tegugat dalam membayarkan pendapatan upah dan pendapatan non-upah pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Sebelumnya, pekerja/buruh sudah melakukan perundingan dengan pengusaha atau yang biasa disebut dengan bipartite, namun dari perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan yang kemudian dilanjutkan mediasi. Dinas Tenaga Kerja Kota Yogyakarta telah melakukan mediasi antara penggugat dengan tergugat sebanyak 4 kali, yaitu mediasi pertama pada tanggal 28 Juni 2024, mediasi kedua pada tanggal 3 Juli 2024, mediasi ketiga pada tanggal 9 Juli 2024, dan mediasi keempat dilaksanakan pada tanggal 18 Juli 2024, yang dimana dari mediasi tersebut tidak mencapai kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Maka dari itu Dinas Tenaga Kerja mengeluarkan Anjuran Nomor: 500.15.15.2/4735 pada tanggal 9 Agustus 2024 dan mengelurkan Risalah Penyelesaian Hubungan Industrial pada tanggal 2 September 2024, yang menyatakan kegagalan bipartite dan tripartit serta menganjurkan penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan

Industrial. Tuntutan penggugat mencakup pembayaran pendapatan upah serta denda sebesar Rp92.625.951,00 dan pendapatan non-upah berupa bonus dari bulan Agustus 2023 sampai pada bulan Juli 2024 sebesar Rp1.000.914.083,00 yang kemudian dikabulkan oleh hakim sebesar Rp587.098.877.00 dengan menimbang bukti-bukti yang diajukan oleh penggugat.

Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting untuk menganalisis bagaimana bentuk perlindungan hukum diberikan kepada pekerja yang mengajukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak akibat tidak dibayarkannya bonus, serta sejauh mana penerapan hukum positif mampu melindungi hak pekerja sebagaimana yang diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami perselisihan hak akibat tidak dibayarkannya bonus di PT XYZ di Kota Yogyakarta?
2. Bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hak yang berimplikasi pada pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan anjuran nomor: 500.15.15.2/4735?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah tersebut di atas, berikut tujuan dalam

penelitian yang ingin dicapai:

1. Untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja dalam perselisihan hak akibat tidak dibayarkannya bonus dan upah di PT XYZ di Kota Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan mekanisme penyelesaian perselisihan hak yang berimplikasi pada pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan hukum hubungan industrial di Indonesia.

D. Orisinalitas Penelitian

Dalam pembuatan suatu karya tulis diperlukan orisinalitas dari penelitian yang dilakukan oleh penulis. Orisinalitas penelitian merupakan uraian yang dibutuhkan guna menunjukkan keaslian suatu penelitian yang menjadi haknya terkait dengan "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Mengalami Perselisihan Hak Akibat Tidak Dibayarkannya Bonus di PT XYZ di Kota Yogyakarta".

Dari hasil penelaahan penulis dari berbagai website, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan. Hal ini dilakukan untuk menjadi perbandingan baik perbedaan maupun persamaan keorisinalitasan kajian yang diteliti oleh penulis dengan penulis sebelumnya. Maka dari itu, untuk mempermudah dalam pemahaman pemaparan orisinalitas penelitian ini dipaparkan dalam bentuk tabel seperti di bawah ini:

No.	Penulis	Judul Penelitian dan Tahun Terbit	Persamaan	Perbedaan (Orisinalitas Penelitian)
1.	Amalia Sofa Izza	Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dari Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Akibat Union Busting (Analisis Putusan Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg dan Nomor 436 K/Pdt.Sus-PHI/2020	Persamaan dari kedua penelitian ini adalah sama- sama membahas terkait perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja secara sepihak serta mengkaji terkait aspek perlindungan hak para pekerja dalam konteks pelanggaran ketentuan ketenagakerjaan serta upaya hukum	Perbedaan dari kedua penelitian ini yaitu peneliti sebelumnya lebih merujuk pada union busting dan praktik pemberangusan serikat pekerja sebagai dasar terjadinya PHK Sepihak. Sedangkan penelitian yang saya lakukan adalah lebih spesifik pada kasus pemutusan

			yang dilakukan dalam penyelesaian perselisihan.	hubungan kerja sepihak akibat tidak dibayarkannya bonus kepada pekerja di PT. XYZ di Kota Yogyakarta.
2.	Siti Handayani	Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Putusan No.90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg).	Persamaan dari kedua penelitian ini adalah sama- sama mengkaji terkait perlindungan hukum pekerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.	Perbedaan dari kedua penelitian ini adalah peneliti sebelumnya menitikberatkan pada kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak akibat kelalaian pekerja yang menyebabkan

				perusahaan mengalami kerugian. Sedangkan penelitian yang saya lakukan fokus pada kasus Pemutusan hubungan kerja secara sepihak akibat dari tidak dibayarkannya bonus oleh perusahaan.
3.	Zukh Rufia Endyusti	Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Karena Force Majeure Pandemi	Kedua penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama membahas terkait perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan	Kedua penelitian ini memiliki perbedaan. Penelitian sebelumnya lebih fokus membahas terkait pada pemutusan

		Covid-19 (Studi Kasus PT. Asia Putra Perkasa-Kingtown Tian Ma). Tahun 2021.[20]	hubungan kerja.	hubungan kerja akibat force majeure pandemi Covid- 19 di PT. Asia Putra Perkasa - Kingtown Tian Ma. Sedangkan penelitian yang saya lakukan menitikberatkan pada isu tidak dibayarkannya bonus oleh PT. XYZ.

Penelitian ini memiliki orisinalitas dalam konteks pendekatan dan fokus kajiannya. Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang mengulas pemutusan hubungan kerja dari sudut pandang penyebab umum seperti pelanggaran disiplin, *union busting*, atau *force majeure*, penelitian ini secara spesifik menyoroti pemutusan hubungan kerja sepihak akibat tidak

[20] Zukh Rufia Endyusti, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Karena Force Majeure Pandemi Covid-19 (Studi Kasus PT. Asia Putra Perkasa - Kingtown Tian Ma)*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2021.

dibayarkannya bonus sebagai bentuk pelanggaran hak normatif pekerja. Dari sisi analisis hukum, penelitian ini juga mengaitkan antara hukum yang seharusnya berlaku (das sollen) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan realitas yang terjadi di lapangan (das sein) sebagaimana tercermin dalam praktik hubungan industrial yang tidak selalu berjalan sesuai ketentuan hukum.[21]

Sebagai ilustrasi, dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Yyk, terdapat kasus serupa di mana para pekerja menggugat perusahaan karena tidak dibayarkannya upah dan bonus yang menjadi hak normatif mereka.[22] Putusan tersebut menjadi contoh nyata mengenai kesenjangan antara norma hukum ketenagakerjaan yang ideal (*das sollen*) dengan praktik penerapan di lapangan (*das sein*). Hal inilah yang memperkuat posisi penelitian ini sebagai kajian hukum yang tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga responsif terhadap kondisi empiris ketenagakerjaan di Indonesia.[23]

Dengan demikian, penelitian ini memiliki nilai kebaruan (*novelty*) karena mengangkat persoalan hukum yang belum banyak dikaji, yaitu perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengajukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak akibat tidak dibayarkannya bonus oleh perusahaan. Selain itu,

[21] Hambali H., Nurdin, & Nursyamsani, "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Delik ADPERTISI*, Edisi No. 1 Vol. 1, 2022, hlm. 29-36

[22] Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Yyk.

[23] Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak," *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia,* Edisi No. 1 Vol. 3, 2021, hlm. 109-120.

penelitian ini juga memberikan kontribusi akademik dengan memadukan analisis *das sollen–das sein* dalam konteks perlindungan hukum tenaga kerja, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai sejauh mana efektivitas hukum ketenagakerjaan diterapkan dalam praktik hubungan industrial di Indonesia.

E. Tinjauan Pustaka

1. Perlindungan Hukum Pekerja

Hukum menurut Utrecht mengatakan bahwa hukum merupakan himpunan peraturan-peraturan (perintah-perintah dan larangan-larangan) yang mengurus tata tertib kehidupan masyarakat yang harus ditaati oleh masyarakat. Hukum merupakan himpunan petunjuk hidup berupa perintah dan larangan yang mengatur tata tertib dalam masyarakat yang seharusnya ditaati oleh seluruh anggota masyarakat. Oleh karena itu, pelanggaran terhadap petunjuk hidup tersebut dapat menimbulkan tindakan oleh pemerintah sebagai penguasa negara.[24] Dengan demikian, kedudukan hukum memiliki peranan yang sangat fundamental dalam mengatur dan menata kehidupan bermasyarakat, khususnya dalam konteks hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Hukum berfungsi sebagai instrumen utama untuk menciptakan kepastian, keteraturan, dan keadilan dalam hubungan kerja, sehingga dapat menjamin perlindungan hak dan kewajiban para pihak yang terlibat

[24] H. Dedi Ismatullah, *Hukum Ketenagakerjaan*, CV. Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm.

dalam hubungan industrial tersebut.[25]

Sebagaimana diketahui, hukum harus dijalankan secara objektif dan bebas dari pengaruh kepentingan pribadi, kelompok, atau golongan tertentu. Hukum harus ditegakkan secara adil dan proporsional dengan tujuan utama untuk mewujudkan kemaslahatan umum serta keadilan sosial bagi seluruh masyarakat. Dalam hal ini, hukum ketenagakerjaan berperan sebagai landasan normatif yang mengatur hak-hak asasi pekerja, kewajiban pengusaha, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sehingga hubungan kerja dapat berlangsung secara harmonis, produktif dan berkeadilan.

Oleh karena itu, perlindungan hukum dalam konteks ketenagakerjaan merupakan bentuk intervensi atau campur tangan yang dilakukan oleh lembaga-lembaga resmi negara, termasuk pemerintah sebagai pelaksana kekuasaan negara, untuk menegakkan hukum secara adil, merata, dan konsisten bagi seluruh warga negara, khususnya para pekerja/buruh dan pengusaha. Perlindungan hukum ini bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak normatif pekerja serta kewajiban pengusaha sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku, sehingga menciptakan hubungan kerja yang seimbang, harmonis, dan berkeadilan.

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan

[25] *Ibid.* hlm. 56

hukum represif. Perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran hukum melalui berbagai kebijakan, pengaturan, dan pengawasan yang proaktif, seperti pemberian edukasi hukum, pembentukan norma, dan mekanisme mediasi dalam hubungan industrial. Sementara itu, perlindungan hukum represif diterapkan melalui pemberian sanksi administratif, perdata, maupun pidana terhadap pelanggaran hukum yang terjadi, guna memberikan efek jera dan menegakkan keadilan.

Perlindungan hukum dalam hubungan industrial berlaku pada tiga tahap, yaitu sebelum bekerja (pre-employment), selama bekerja (during employment), dan setelah masa kerja berakhir (post-employment).[26] Pada tahap sebelum bekerja, perlindungan berkenaan dengan proses pengadaan tenaga kerja dan mekanisme yang harus dilalui oleh calon pekerja/buruh sebelum mendapatkan pekerjaan.[27] Pada tahap selama bekerja, perlindungan hukum mencakup pelaksanaan perjanjian kerja, penerapan norma kerja, pengawasan perburuhan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan upah.[28] Terakhir, pada tahap setelah bekerja, perlindungan hukum mencakup jaminan terhadap hak- hak pekerja setelah hubungan kerja berakhir sebagai bentuk keadilan dan kepastian hukum.[29]

---

[26] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Op. Cit*, Pasal 1 angka 1.

[27] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Radja Grafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm. 88-111.

[28] *Ibid*. hlm. 113-167.

[29] Abdul Kharim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti,

Dalam konteks penelitian ini, teori perlindungan hukum sebagaimana dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon dapat dikaitkan dengan konsep *das sollen* dan *das sein* dalam ilmu hukum. *Das sollen* menggambarkan hukum sebagaimana mestinya, yaitu norma hukum ketenagakerjaan yang seharusnya memberikan perlindungan terhadap pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksananya. Sedangkan *das sein* menggambarkan kenyataan hukum di lapangan yang terkadang tidak sesuai dengan ketentuan normatif tersebut. Misalnya, masih terdapat kasus di mana hak-hak normatif pekerja seperti bonus tidak dibayarkan, yang kemudian berujung pada pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Hubungan antara kedua konsep ini menunjukkan adanya kesenjangan antara hukum yang ideal dengan realitas penerapannya, sehingga penelitian ini penting untuk menelaah sejauh mana perlindungan hukum pekerja benar-benar terwujud dalam praktik hubungan industrial di Indonesia.

2. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.[30]

Bandung, 2003, hlm. 59-60.

[30] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Op. Cit*, Nomor 39.

Terdapat beberapa macam pemutusan hubungan kerja, yaitu:

a. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja banyak terjadi karena perusahaan mengalami kemunduran seperti penurunan kinerja atau efisiensi usaha. Oleh karena itu, perusahaan melakukan pengurangan jumlah pekerja/buruh yang wajib dirundingkan terlebih dahulu oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh. Apabila pekerja/buruh tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka perundingan tersebut dilakukan secara musyawarah mufakat dengan memperhatikan beberapa pertimbangan, yaitu:[31]

1) tingkat loyalitas pekerja/buruh kepada perusahaan;
2) masa kerja; dan
3) jumlah tanggungan pekerja/buruh yang akan diputuskan hubungan kerjanya.

Apabila perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh benar-benar tidak mencapai kesepakatan atau persetujuan terkait pemutusan hubungan kerja maka pengusaha diperkenankan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja/buruh jika sudah mendapatkan penetapan dari

[31] H. Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenada Media, Jakarta Timur, 2019, hlm. 3.

pengadilan hubungan industrial sesuai dengan Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial dan peraturan pelaksanaannya. Sebelum adanya penetapan putusan tersebut, maka baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan hak dan kewajiban penuh sebagaimana mestinya. Dalam hal ini, pekerja/buruh berhak menerima upah dan hak-hak lainnya yang melekat pada hubungan kerja, termasuk tunjangan dan fasilitas yang telah disepakati dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, sampai dengan ditetapkannya putusan pengadilan yang menyatakan sahnya pemutusan hubungan kerja tersebut.

Dalam hal Pemutusan hubungan kerja dengan memberikan alasan yang rasional atau kesalahan ringan yang dilakukan oleh pekerja/buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Pasal 151 ayat (1) dijelaskan bahwa *"Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengupayakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja."*[32] Namun, pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari meskipun pengusaha sudah mengusahakan semaksimal mungkin. Terdapat pula pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

[32] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Op. Cit*, Pasal 151 ayat (1).

dalam kasus seperti ini hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha secara otomatis harus dilakukan tidak ada konflik antara pekerja/buruh dengan pengusaha, selama kedua belah pihak melakukan hak dan kewajiban sebagaimana mestinya.[33]

b. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan maksudnya adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan berdasarkan penetapan atau putusan pengadilan negeri setelah melalui proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh melalui pengadilan negeri dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (misconduct) yang berdampak sangat signifikan terhadap kelangsungan usaha atau pelaksanaan pekerjaan, beberapa contohnya adalah:

1) melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
2) memberikan keterangan palsu sehingga merugikan perusahaan;
3) mabuk, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif;

[33] Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 180.

4) melakukan perbuatan asusila di lingkungan kerja; dan

5) ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Proses ini mengacu pada ketentuan Pasal 151 dan Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mewajibkan pengusaha untuk terlebih dahulu melakukan perundingan bipartit dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh.[34] Putusan pengadilan tersebut menjadi dasar hukum yang sah bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat, dengan tetap memperhatikan hak-hak pekerja yang harus dipenuhi, namun pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya karena telah melakukan kesalahan berat hanya memperoleh penggantian hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Di samping karena kesalahan berat, pengusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan ringan. Yang dimaksud sebagai kesalahan ringan adalah pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian

[34] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Op. Cit*, Pasal 151 dan Pasal 154.

kerja bersama.[35]

c. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh

Pemutusan Hubungan Kerja oleh pekerja atau buruh merupakan suatu bentuk pengakhiran atau pemutusan hubungan kerja yang terjadi atas inisiatif dan kehendak sendiri dari pekerja atau buruh, tanpa adanya paksaan, tekanan, atau rekayasa dari pihak manapun. Dalam kerangka hukum hubungan industrial, PHK tidak hanya menjadi hak eksklusif pengusaha sebagai pihak yang memberi kerja, melainkan diakui sebagai hak pekerja atau buruh sebagai subjek hukum yang berperan aktif dalam hubungan kerja. Pada praktiknya PHK oleh pekerja umumnya diwujudkan melalui mekanisme pengunduran diri secara sukarela, yakni pernyataan tertulis dari pekerja yang menyatakan mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja. Secara hukum, pengunduran diri tersebut harus dilakukan dengan memperhatikan ketentuan yang tercantum di dalam Pasal 162 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang harus dipenuhi oleh pekerja/buruh yang akan melakukan pemutusan hubungan kerja,[36] yaitu:

1) mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis

[35] Zaeni Asyhadie, *Op. Cit*, hlm. 187.
[36] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Op. Cit*, Pasal 162 ayat (3).

selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri (one month notice);

2) tidak terikat dalam ikatan dinas;

3) tetap menjalankan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja atau buruh juga dapat dilakukan melalui mekanisme pengajuan permohonan kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LP PHI), sebagaimana diatur dalam Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan apabila pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:[37]

a) menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja atau buruh;

b) membujuk dan/atau menyuruh pekerja atau buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

c) tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 kali berturut-turut atau lebih;

d) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja atau buruh;

[37] Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ctk. Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm. 92-93.

e) memerintah pekerja atau buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang telah diperjanjikan;

f) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja atau buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak tercantum dalam perjanjian kerja.

d. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah suatu pengakhiran hubungan kerja yang terjadi secara otomatis berdasarkan ketentuan hukum tanpa memerlukan tindakan atau keputusan tambahan dari salah satu pihak. Dalam pasal 1603e KUHPerdata menjelaskan bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum, yang berarti hubungan kerja akan berakhir apabila terjadi suatu peristiwa atau kondisi tertentu yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pemutusan hubungan kerja demi hukum pada praktik dan secara yuridis disebabkan oleh:

1) berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT);

2) pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB);

3) pekerja meninggal dunia.

Mengenai meninggalnya pekerja atau buruh, maka secara hukum terjadi pemutusan hubungan kerja demi hukum karena peristiwa tersebut merupakan salah satu sebab yang mengakhiri hubungan kerja tanpa adanya tindakan aktif dari para pihak. Namun, kondisi tersebut tidak berlaku apabila yang meninggal dunia adalah pengusaha. Menurut Pasal 61 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja tidak dapat dianggap berakhir semata-mata karena pengusaha meninggal dunia.[38] Dengan demikian, kematian pengusaha tidak dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja demi hukum. Demikian juga terhadap pengalihan hak atas perusahaan, baik karena penjualan, pewarisan, ataupun hibah seperti dijelaskan dalam Pasal 61 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengalihan tersebut harus dilakukan tanpa mengurangi hak-hak normatif pekerja atau buruh yang telah ada, kecuali apabila dalam perjanjian pengalihan ditentukan lain secara sah dan tidak merugikan para pekerja. Apabila pengusaha baru bermaksud melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja atau buruh, maka wajib terlebih dahulu mengajukan permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja

[38] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Op. Cit*, Pasal 61 ayat (2) dan (3).

kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja (LP PHI), sesuai dengan ketentuan Pasal 151 dan Pasal 152 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini menjadi mekanisme hukum untuk menjamin bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan berdasarkan prosedur hukum yang benar dan dengan memperhatikan perlindungan hak-hak pekerja, sehingga hubungan industrial dapat diselesaikan secara adil, transparan, dan berdasarkan asas kepastian hukum.[39]

Berdasarkan uraian tersebut, pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam peraturan perundang-undangan menggambarkan aspek *das sollen*, yaitu hukum sebagaimana mestinya yang mengatur prosedur dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Namun, dalam kenyataannya (*das sein*), pelaksanaan ketentuan tersebut tidak selalu berjalan sesuai dengan norma hukum yang ideal. Hal ini terlihat dari masih adanya kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa pemenuhan hak normatif pekerja, seperti bonus atau tunjangan yang tidak dibayarkan.[40] Oleh karena itu, analisis dalam penelitian ini diarahkan untuk mengkaji kesesuaian antara

[39] Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Sholihin, *Op. Cit*, hlm. 90-91

[40] Muhammad Ramdhan Hananto & Gunardi Lie, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Pada Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Putusan Nomor 361/PDT.SUS-PHI/2023/PN.JKT.PST)", *Jurnal Ilmu Hukum*, Edisi No. 4 Vol. 6, 2024, hlm.10712

ketentuan hukum (*das sollen*) dengan praktik yang terjadi di lapangan (*das sein*), sehingga dapat ditemukan gambaran mengenai efektivitas perlindungan hukum pekerja dalam menghadapi pemutusan hubungan kerja.

3. Bentuk Perlindungan Hukum terhdap Pekerja Akibat PHK Sepihak

Dalam praktiknya, bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK sepihak meliputi:

a. Perlindungan Melalui Peraturan Perundang-undangan.

Pekerja yang di-PHK sepihak memiliki dasar perlindungan dari Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 20022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

b. Perlindungan Melalui Lembaga Penyelesaian Sengketa.

Penyelesaian dilakukan melalui jalur mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

c. Perlindungan Melalui Pengawasan Pemerintah.

Dinas Tenaga Kerja memiliki fungsi melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan norma kerja dan memastikan hak-hak pekerja terpenuhi.

d. Perlindungan melalui Peran Serikat Pekerja.

Serikat pekerja berperan melindungi, membela, dan memperjuangkan hak-hak pekerja yang terkena PHK sepihak agar tidak dirugikan secara hukum maupun ekonomi.[41]

F. Metode Penelitian

Metode penelitian hukum merupakan peran penting yang dapat disebut sebagai langkah pertama yang wajib ditentukan oleh penulis dalam melakukan penelitian untuk mendapatkan dan menentukan aturan atau norma dalam melakukan kegiatan penelitian hukum yang dilandaskan pada fakta-fakta atau sebab-sebab secara ilmiah untuk dapat menjawab atas permasalahan hukum (*legal issues*).[42] Dalam penulisan skripsi ini, penulis melakukan dan membahas materi skripsi dengan menggunakan penyusunan penulisan sebagai berikut:

1. Tipologi Penelitian

Dalam penyusunan tugas akhir ini, penulis menggunakan tipologi penelitian hukum yang berbentuk yuridis-empiris, dengan fokus penelitian terkait "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Mengalami Perselisihan Hak Akibat Tidak Dibayarkannya Bonus Di PT. XYZ Di Kota Yogyakarta."

Penelitian yuridis-empiris ini dilakukan dengan mengkaji norma-norma hukum positif yang berlaku (das sollen) sebagaimana tertuang dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, serta menelaah realitas penerapan hukum tersebut dalam praktik di lapangan (das sein) melalui

[41] Rudi Febrianto Wibowo & Ratna Herawati, *Op. Cit*, hlm. 109-120

[42] M. Syamsudin, *Operasionalisasi Penelitian Hukum.* PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 22.

studi kasus.

Penulis berusaha menggambarkan kesenjangan antara ketentuan hukum yang ideal dengan praktik pelaksanaannya dalam kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak akibat perselisihan hak antara pekerja dan pengusaha, sehingga dapat diperoleh gambaran komprehensif mengenai efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi beberapa jenis pendekatan, yaitu:

a. Pendekatan Perundang-undangan *(Statute Approach)*

Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang hubungan kerja dan perlindungan hukum terhadap pekerja. Peraturan yang digunakan antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.[43] Melalui pendekatan ini, penulis menelaah bagaimana norma hukum (das sollen) mengatur perlindungan hukum

[43] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *Op. Cit*, Nomor 39

terhadap pekerja.[44]

b. Pendekatan Konseptual *(Conceptual Approach)*

Pendekatan ini digunakan untuk memahami konsep-konsep dasar yang berkaitan dengan perlindungan hukum, hubungan kerja, serta pemutusan hubungan kerja. Melalui pendekatan ini, penulis menganalisis teori-teori hukum ketenagakerjaan dan konsep perlindungan hukum sebagaimana dikemukakan oleh para ahli, seperti pendapat Philipus M. Hadjon yang membedakan perlindungan hukum menjadi preventif dan represif. Pendekatan ini membantu memberikan kerangka konseptual terhadap analisis masalah hukum yang dibahas.

c. Pendekatan Kasus *(Case Approach)*

Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Yyk, yang relevan dengan permasalahan penelitian. Melalui pendekatan ini, penulis dapat melihat bagaimana penerapan hukum ketenagakerjaan dalam praktik (das sein) dibandingkan dengan norma hukum yang ideal (das sollen), sehingga diperoleh gambaran tentang efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak akibat tidak dibayarkannya bonus.[45]

3. Sumber Data Penelitian

[44] Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, *Op. Cit*, Nomor 58.
[45] Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta, *Op. Cit*

Sumber data pada penelitian ini adalah data sekunder dan primer, berkenaan dengan sumber hukum primer dan sekunder yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini, yaitu:

a. Data Primer

Data primer merupakan data-data yang didapatkan oleh peneliti secara langsung dari sumber utamanya yang belum diuraikan dan diolah oleh orang lain dan diperoleh secara langsung dengan cara melakukan wawancara.[46] Data primer di dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara dengan subyek penelitian. Subjek penelitian ini meliputi:

1. Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta, dipilih karena memiliki kewenangan dan pengalaman dalam menangani perkara hubungan industrial, sehingga dapat memberikan perspektif hukum dan prosedural mengenai penyelesaian sengketa ketenagakerjaan;
2. Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Yogyakarta, sebagai lembaga pemerintah yang berperan dalam mediasi, pengawasan, dan perlindungan hak-hak pekerja.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang tidak dikumpulkan langsung oleh peneliti, melainkan sudah dikumpulkan dan sudah diolah oleh

[46] Hilman Hadi Kusuma, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 1995, hlm. 65.

orang lain.[47] Data sekunder terdiri dari 3 (tiga) bahan hukum, yaitu:

1) Bahan Hukum Primer

   Bahan hukum primer merupakan bahan atau kaidah hukum yang didapat dari buku, artikel, jurnal yang memiliki kekuatan hukum mengikat dengan bentuk ketentuan perundang-undangan yang berlaku, yaitu:

   a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
   b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
   c) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
   d) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 20022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
   e) Pasal 1 Angka (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Hubungan Kerja;
   f) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja;

[47] Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Ctk. Kesebelas, Sinar Grafika, Jakarta, 2019, hlm. 23.

g) Pasal 28A Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tentang Hak Hidup;
h) Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diubah menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
i) Pasal 1 Angka (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Perjanjian Kerja;
j) Pasal 1 Angka (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Definisi Perusahaan;
k) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan istirahat, PHK;
l) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
m) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggara Program Asuransi Kehilangan Pekerjaan;
n) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Omnibus Law;
o) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial;
p) Pasal 162 Ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang Pekerja Mengundurkan Diri;

q) Pasal 169 Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; dan

r) Pasal 61 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang Berakhirnya PKWT.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan data yang digunakan untuk mencari informasi guna mendapatkan landasan hukum agar memperkuat yang ada pada bahan atau kaidah hukum sekunder yang terdiri atas buku-buku tentang hukum, jurnal hukum, hasil penelitian hukum, artikel hukum atau literatur lainnya.

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier sebagai pelengkap atau penjelas dari kedua bahan hukum diatas yaitu primer dan sekunder, yang tercantung pada kamus hukum.

c. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam pengumpulan bahan hukum pada penelitian ini menggunakan cara pengumpulan data primer dengan cara melakukan wawancara di Pengadilan Negeri Yogyakarta dan didukung dengan studi kepustakaan serta penyebaran kuesioner kepada responden yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis sebagai penguat argumentasi penulis.

d. Analisis Data

Analisis data atau bahan hukumnya berupa analisis deskriptif kualitatif yaitu dengan adanya bahan hukum yang telah didapatkan di lapangan, kemudian mengekstraksi dari bahan hukum tersebut sesuai dengan permasalahan yang terdapat dalam penelitian. Selanjutnya, ditulis dan dideskripsikan menggunakan sistematika kalimat yang jelas, teratur, logis, efektif, dan mudah dipahami oleh pembaca, sehingga diperoleh kesimpulan serta saran-saran yang tepat.

G. Kerangka Skripsi

Sistematika dan muatan skripsi terdapat beberapa bagian yang terdiri dari: bagian awal, bagian pokok, dan bagian akhir.

1. Bagian Awal

Bagian ini berisi:

a. halaman sampul depan;

b. halaman judul;

c. halaman persetujuan dan pengesahan;

d. halaman motto dan persembahan; dan

e. halaman kata pengantar.

Kata pengantar dibuat secara singkat, padat, dan jelas lalu ditulis menggunakan Bahasa Indonesia Baku yang memuat:

- ucapan syukur kepada Allah SWT;
- ucapan terima kasih kepada dosen pembimbing;
- ucapan terima kasih kepada Pimpinan Perguruan Tinggi;

- ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang ikut berkontribusi dalam proses penulisan tugas akhir; dan
- permohonan masukan demi kesempurnaan penulisan tugas akhir.

f. Halaman Daftar Isi

- daftar isi adalah gambaran terkait dengan isi dan sistematika penulisan tugas akhir; dan
- penomoran halaman menggunakan huruf romawi kecil.

g. Halaman Abstrak

2. Bagian Pokok

Pada bagian pokok ini berisi terkait penulisan bab, sub-bab, sub-sub bab, dan seterusnya. Dalam penelitian ini disusun dalam 4 (empat) bab yang antar baitnya berkaitan dan berkesinambungan satu sama lain. Dari 4 (empat) bab tersebut disesuaikan dengan kebutuhan penelitian oleh penulis dalam menganalisis dan menjawab masalah penelitian ini. Hal ini terbagi sebagai berikut:

a. BAB I PENDAHULUAN

1) Latar belakang, isi dari latar belakang mencakup informasi yang dijelaskan secara umum yang berkaitan dengan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja khususnya Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Perselisihan Hak Akibat Tidak Dibayarkannya Bonus di PT. XYZ di Kota Yogyakarta untuk mengkaji permasalahan yang

ada.

2) Rumusan Masalah, merupakan urutan inti dari permasalahan yang dikaji oleh penulis yang meliputi pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dikaji. Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis problem pertama yang ditelaah adalah mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami perselisihan hak akibat tidak dibayarkannya bonus di PT. XYZ di Kota Yogyakarta. Sedangkan yang kedua, mekanisme penyelesaian perselisihan bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak akibat adanya perselisihan hak dengan anjuran nomor: 500.15.15.2/4735.
3) Tujuan penelitian, membahas terkait tanggapan atas pertanyaan dari rumusan masalah yang diharapkan dapat menjawab dan memberikan penjelasan, pemahaman dan menganalisis dampak hukum yang timbul atas penelitian ini. Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan metode yuridis empiris yang dimana penulis merujuk pada aspek hukum seperti peraturan perundang- undangan, asas-asas hukum, doktrin, dan putusan pengadilan saja tetapi penulis juga melihat pada realita di masyarakat melalui observasi di lapangan dan wawancara.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka harus selaras dengan judul dan rumusan masalah. Dengan demikian tinjauan pustaka berisi penjelasan umum terkait Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Perselisihan Hak Akibat Tidak Dibayarkannya Bonus di PT. XYZ di Kota Yogyakarta. Dengan demikian tinjauan pustaka yang terdapat pada BAB II harus disesuaikan dengan hal-hal yang dikaji, yaitu:

1) penjelasan hukum ketenagakerjaan;
2) penjelasan umum terkait perlindungan hukum pekerja;
3) penjelasan terkait pengusaha;
4) penjelasan umum terkait perselisihan hak; dan
5) pemutusan hubungan kerja.

c. BAB III PEMBAHASAN

Pada BAB III ini hasil penelitian dan pembahasan harus disesuaikan dengan objek penelitian. Dalam penelitian ini meliputi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Perselisihan Hak Akibat Tidak Dibayarkannya Bonus di PT. XYZ di Kota Yogyakarta dilihat secara empiris dengan menganalisa data pekerja di Yogyakarta dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner di lapangan.

d. BAB IV PENUTUP

Bab ini berisi terkait kesimpulan yang mengandung intisari

jawaban atas rumusan masalah yang diteliti. Sedangkan, saran memuat beberapa hal yang ingin disampaikan oleh penulis terkait dari hasil penelitian dengan tujuan perbaikan.

3. Daftar Pustaka

Pada daftar pustaka ini tercantum segala bentuk dari sumber rujukan yang digunakan oleh penulis dalam menulis penelitian ini, seperti buku, jurnal, artikel, perundang-undangan, dan lain-lain.