

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia memiliki konstitusi yang menetapkan hak-hak dan kewajiban warga negara serta struktur pemerintahan. Hukum Indonesia mencakup berbagai aspek kehidupan, termasuk hukum pidana, hukum perdata, hukum administrasi, dan hukum tata negara. Sistem peradilan di Indonesia juga berfungsi untuk menegakkan hukum dan keadilan. Hukum-hukum khusus yang mengatur bidang-bidang tertentu seperti hukum lingkungan, hukum ketenagakerjaan, hukum keuangan, dan lain-lain.

Hukum di Indonesia juga terus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat. Di Indonesia serba-serbi ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini kemudian menjadi payung hukum hubungan antara pekerja dengan pemberi pekerjaan. Undang-Undang ini tidak hanya mengatur sebatas kegiatan pada masa kerja saja, tetapi lebih dari itu mengatur hubungan sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Hukum ketenagakerjaan di dalam tata hukum Indonesia terletak di bidang hukum administrasi/tata negara, hukum perdata, dan hukum pidana. Kedudukan tersebut membawa konsekuensi yuridis bahwa ketentuan peraturan-peraturan hukum ketenagakerjaan haruslah mendasarkan pada teori hukum yang menelaah bidang tersebut.¹

¹ Devi Rahayu, 2020, **Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan**, Scopindo Media Pustaka, Surabaya, hlm. 16.

Keberadaan tenaga kerja sudah berada sejak zaman dahulu, ketika manusia mengenal perekonomian.² Tenaga kerja merujuk pada individu atau kelompok orang yang bekerja dalam suatu industri, bisnis, atau organisasi untuk melakukan tugas tertentu dalam rangka menghasilkan barang atau jasa. Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya.³ Tenaga kerja bisa terdiri dari berbagai jenis, termasuk pekerja penuh waktu, paruh waktu, harian, lepas, atau kontrak. Mereka dapat memiliki keterampilan dan latar belakang pendidikan yang beragam sesuai dengan kebutuhan pekerjaan tertentu.

Ditengah transformasi global menuju ekonomi yang berkelanjutan, hukum ketenagakerjaan menjadi landasan yang menentukan dalam menjamin bahwa perubahan ini tidak hanya memberi manfaat bagi lingkungan, tetapi juga memberdayakan pekerja dan memastikan kesejahteraannya.⁴ Tenaga kerja menjadi salah satu aspek penting dalam ekonomi suatu negara karena mereka adalah penghasil barang dan jasa serta kontributor penting dalam pertumbuhan ekonomi. Perlindungan dan pengaturan hak-hak tenaga kerja juga menjadi fokus utama dalam banyak sistem hukum dan kebijakan pemerintah. Pada hakikatnya, penegasan tentang hak bekerja dan pekerjaan di satu sisi merupakan upaya yang

² D.C. Tyas, 2020, **Ketenagakerjaan di Indonesia**, Alprin, Semarang, hlm. 2.

³ Hasrudy Tanjung, 2015, **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja kota Medan**, Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Volume 15 Nomor 01, hlm. 27.

⁴ Indah Dwiprigitaningtias, 2024, **BUKU AJAR HUKUM KETENAGAKERJAAN: Hukum Ketenagakerjaan untuk Kebijakan Pembangunan Berkelanjutan dalam Industri Hijau**, Airiz Publishing, Bandung, hlm. 9.

dilakukan pemerintah untuk mereduksi permasalahan yang terjadi pada bidang ketenagakerjaan pada umumnya.

Buruh atau pekerja adalah orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Kedudukan buruh seringkali tidak sederajat dengan kedudukan pemberi kerja apabila dilihat dari sudut pandang sosial ekonomis. Di sisi lain, kenyataan yang ada di Indonesia menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja lebih banyak dari pada jumlah pasar kerja, sehingga hal ini makin memperlemah kedudukan buruh.⁵ Ketersediaan lapangan pekerjaan tidak seimbangan dengan keberadaan para pencari kerja yang ada. Akibatnya, jumlah angka pengangguran semakin meningkat yang tentunya menjadi persoalan tersendiri bagi suatu bangsa. Menyebabkan orang-orang yang memiliki kesiapan kerja berpeluang besar untuk memenangkan perebutan mendapatkan pekerjaan yang diinginkan, sementara bagi mereka yang tidak memiliki kesiapan kerja akan selalu kalah dan hanya menjadi penonton di dalam perjalanan hidupnya.⁶ Ketersediaan lapangan pekerjaan biasanya diukur dengan indikator-indikator seperti tingkat pengangguran, jumlah lowongan pekerjaan, atau tingkat partisipasi angkatan kerja. Analisis terhadap faktor-faktor tersebut dapat memberikan gambaran tentang kondisi pasar tenaga kerja suatu daerah atau negara pada suatu waktu tertentu.

Tenaga kerja diberikan kesempatan untuk memperoleh kesempatan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya serta diberikan

⁵ Asri Wijayanti, 2011, **Menggugat Konsep Hubungan Kerja (Vol. 1)**, Lubuk Agung, Surabaya, hlm. 1.

⁶ Mohamad Muspawi dan Ayu Lestari, 2020, **Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja**, Jurnal Literasiologi, Universitas Jambi, Volume 4 Nomor 1, hlm. 111-112.

upah/penghasilan yang layak sehingga dapat menjamin kesejahteraan dirinya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.⁷ Melihat kejadian yang terjadi di masyarakat banyak pekerja yang mencari kerjanya pun memang tidak semudah yang dibayangkan. Persaingan yang semakin ketat, angkatan kerja yang akan selalu naik, dan keadaan di dunia usaha yang tidak stabil mengakibatkan kekhawatiran akan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK).⁸

Sebelum membahas lebih dalam perihal pemutusan hubungan kerja (PHK), ada baiknya jika terlebih dahulu mengetahui ketentuan-ketentuan hukum apa saja yang mengatur tentang hubungan kerja, dimana hubungan kerja ini nantinya dapat melahirkan salah satunya ialah perjanjian kerja. Pada perjanjian kerja itu sendiri terdapat aturan-aturan yang disepakati para pihak. Aturan-aturan mengenai perjanjian kerja tersebut terdapat pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ataupun Peraturan Perusahaan (PP). Pada zaman modern ini semua perjanjian atau kontrak perusahaan dibuat tertulis, baik yang bertaraf nasional maupun internasional.⁹ Definisi perjanjian telah diatur dalam Pasal 1313 KUH Perdata, yaitu bahwa perjanjian atau persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.¹⁰

⁷ Ngabidin Nurcahyo, 2021, **Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia**, Jurnal Cakrawala Hukum, Program Magister Ilmu Hukum Universitas Merdeka Malang, Volume 12 Nomor 1, hlm. 70.

⁸ Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, 2021, **Perlindungan bagi Pekerja atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak**, Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Volume 3 Nomor 1, hlm. 110.

⁹ Muhammad Sadi, 2022, **Hukum Perusahaan di Indonesia**, Prenada, Jakarta, hlm. 7.

¹⁰ Abdul Hakim Siagian, 2020, **(BUKU) Hukum Perdata**, Pustaka Prima, Medan, hlm. 101.

Salah satu bidang hukum yang perlu mendapat perhatian untuk diatur dan dikembangkan adalah bidang hukum perjanjian atau hukum kontrak, karena perjanjian merupakan wujud sebagian besar kekayaan manusia.¹¹ Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi empat (4) syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata. Ketentuan ini juga diatur dalam Pasal 52 ayat 1 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar: kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali atau diubah kecuali atas persetujuan kedua belah pihak.¹²

Pengertian pertama dalam ketentuan Pasal 1601 huruf a KUHPerdata, tentang perjanjian yang berbunyi: “Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Pengertian perjanjian kerja menurut Subekti, yaitu: “Perjanjian antara seorang (buruh) dengan seorang (majikan), perjanjian mana ditandai oleh ciri – ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yaitu suatu hubungan berdasarkan pihak

¹¹ Lina Jamilah, 2012, **Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Standar Baku**, Bandung Islamic University, Bandung, hlm. 228.

¹² Siswanto Sastrohadiwiryo dan Asrie Hadaningsih Syuhada, 2021, **Manajemen tenaga kerja Indonesia**, Bumi aksara, Jakarta, hlm. 5.

yang satu (majikan) berhak memberikan perintah – perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain”. Perihal pengertian perjanjian kerja, juga ditanggapi oleh Subekti yang menyatakan bahwa, “Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri : adanya satu upah gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (*dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberi perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain-lain”.¹³

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah tindakan di mana pemilik usaha mengakhiri hubungan kerja dengan seorang karyawan. Hal ini dapat terjadi karena berbagai alasan, termasuk restrukturisasi perusahaan, penurunan permintaan untuk produk atau layanan tertentu, kinerja karyawan yang tidak memadai, atau masalah disiplin. Adanya pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan tentu saja menimbulkan dampak sosial yang mengakibatkan perselisihan antara pihak perusahaan dengan tenaga kerja sehingga diperlukan adanya formulasi yang adil dalam bentuk peraturan agar para tenaga kerja mendapat perlindungan juga haknya sebagaimana undang-undang yang berlaku.¹⁴ Laju perkembangan industri dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja (PHK) seringkali merupakan keputusan sulit bagi perusahaan dan dapat memiliki dampak yang signifikan pada karyawan dan

¹³ Ardison Asri, 2018, **Kedudukan dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003**, Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara, Fakultas Hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Volume 7 Nomor 1, hlm. 118.

¹⁴ Otti Ilham Khair, 2021, **Analisis Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia**, Jurnal kajian dan penelitian hukum, Sekolah Tinggi Ilmu Pemerintahan Abdi Negara, Volume 3 Nomor 2, hlm. 46.

masyarakat sekitarnya. Penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan implikasi sosial dan etika serta kewajiban hukum mereka ketika melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh biasanya dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja, baik secara tertulis maupun secara lisan. Hubungan kerja melalui perjanjian kerja tertulis ditandai dengan adanya penandatanganan perjanjian kerja yang mengatur tentang syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak. Sedangkan hubungan kerja melalui perjanjian kerja lisan adalah hubungan kerja tanpa adanya penandatanganan perjanjian kerja. Tidak ada perjanjian kerja yang ditandatangani, maka hubungan tersebut akan mengacu kepada peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.¹⁵

Seseorang diterima sebagai karyawan pada suatu perusahaan, dengan sendirinya antara karyawan tersebut dan perusahaan tempatnya bekerja telah terjadi hubungan kerja. Terkait hubungan kerja antara masing-masing pihak, yaitu karyawan dan perusahaan, telah saling terikat satu dan yang lain. Hubungan kerja yang menimbulkan keterikatan satu dengan lain, masing-masing pihak mempunyai hak dan kewajiban terhadap yang lain. Setelah adanya hubungan kerja ini terjadi pemutusan hubungan kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak harus dipenuhi sesuai dengan aturan permainan yang telah disetujui bersama.¹⁶

¹⁵ Sugeng Hadi Purnomo, 2019, **Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja**, Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune, Volume 2 Nomor 2, hlm. 141.

¹⁶ Sri Zulhartati, 2010, **Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Karyawan Perusahaan**, Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora, Universitas Tanjungpura pontianak, Volume 1 Nomor 1, hlm. 77.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan proses yang serius dan harus dilakukan dengan hati-hati serta memperhatikan aspek hukum dan etika.

Penting bagi perusahaan untuk menangani pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan sensitivitas dan memberikan dukungan yang diperlukan kepada karyawan yang terkena dampaknya. Pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pekerja melakukan pelanggaran perjanjian kerja adalah tindakan yang diambil oleh perusahaan ketika karyawan melanggar ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja (PHK) dianggap tindakan serius dan harus dilakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dalam undang-undang, peraturan perusahaan, dan prinsip-prinsip keadilan. Penting bagi majikan untuk memastikan bahwa tindakan tersebut dilakukan dengan transparansi, keadilan, dan kepatuhan terhadap hukum yang berlaku. Pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat berdampak besar baik pada karyawan maupun perusahaan. Bagi karyawan, PHK bisa berarti hilangnya pendapatan dan stabilitas keuangan, serta ketidakpastian dalam mencari pekerjaan baru. Bagi perusahaan, pemutusan hubungan kerja (PHK) bisa menimbulkan penurunan moral di antara karyawan yang masih bertahan dan berpotensi mempengaruhi reputasi perusahaan.

Nature Cakes adalah salah satu toko kue di Denpasar yang menyediakan kue berbahan dasar alami.¹⁷ Toko ini memiliki cukup banyak cabang yang tersebar

¹⁷ I Putu Suyatra, 2017, **Mencicipi Beragam Kue dari Bahan Lokal di Nature Cakes**, <https://baliexpress.jawapos.com/nusantara/671132007/mencicipi-beragam-kue-dari-bahan-lokal-di-nature-cakes.html>, diakses pada 15 juli 2024

di Denpasar dan Badung. Pabriknya berlokasi di Tabanan, dimana semua produk penjualan selalu diproduksi dipabrik lalu hasil jadinya dikirim setiap harinya ke outlet menggunakan mobil box pengiriman. Semua produk penjualan dijamin higienis karena dibuat menggunakan standar kerja operasional sebagaimana mestinya. Aneka produk dihasilkan dari bahan alami yang sudah terjamin kandungannya tanpa bahan pengawet. Nature cakes sendiri menjual beraneka ragam produk seperti kue ulang tahun, roti, bolu, dessert box, dan masih banyak lainnya.

Dinamika internal perekonomian Indonesia yang semakin terkait dengan perkembangan ekonomi global menyebabkan masalah ketenagakerjaan terus mengemuka.¹⁸ Kejadian buruk menimpa pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang bekerja di PT Natural Pangan Indonesia (Nature Cakes). Beberapa saat yang lalu terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada pekerja yang dimana langsung mendapatkan surat peringatan ketiga berisikan rincian pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak pemberi kerja tanpa mendapatkan teguran secara lisan, surat peringatan pertama yang seharusnya berisi peringatan bersifat ringan atau himbauan kepada karyawan untuk tidak mengulangi kesalahan yang telah dilakukan, maupun surat peringatan kedua dimana karyawan tidak menunjukkan perbaikan setelah mendapatkan surat peringatan pertama. Hal tersebut tentunya sangat memberikan kerugian bagi karyawan, untuk itu perlu adanya mekanisme dan prosedur pemutusan hubungan kerja yang jelas secara hukum bagi karyawan tersebut.

¹⁸ Nazaruddin Malik, 2018, **Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia (Vol. 1)**, UMM Press, Malang, hlm. 18.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah langkah yang sering diambil dalam situasi sulit sebagai upaya untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan atau menyesuaikan dengan perubahan lingkungan bisnis. Meskipun sering kali tidak diinginkan, pemutusan hubungan kerja (PHK) kadang-kadang menjadi langkah yang dianggap perlu oleh manajemen untuk menghadapi tantangan yang ada namun diharuskan mengikuti prosedur pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dan ketentuan hukum. Uraian kasus tersebut memberikan informasi bahwa pekerja telah dirugikan karena adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pemberi kerja secara sepihak tanpa memberikan terduga tersirat maupun surat peringatan terdahulu yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan tanpa dilakukan mediasi ataupun musyawarah untuk mencapai mufakat. Merujuk ketentuan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja menyatakan "pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja."¹⁹

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT PEKERJA MELAKUKAN TINDAKAN PELANGGARAN PERJANJIAN KERJA DI NATURE CAKES"**

¹⁹ Muhammad Dheyu Razzak, Arief Wibisono, dan Achmad Fitrian, 2023, **Perlindungan Hukum Tenaga Kerja terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Disebabkan Menolak Mutasi**, Jurnal Ilmu Hukum, Pascasarjana Magister Ilmu Hukum Universitas Jayabaya, Volume 1 Nomor 2, hlm. 84.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah mekanisme dan prosedur pemutusan hubungan kerja dalam perjanjian kerja di Nature Cakes?
2. Bagaimanakah akibat hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Nature Cakes?

1.3 Ruang Lingkup Masalah

Ruang lingkup masalah melibatkan beberapa aspek utama yang perlu diidentifikasi dan dibatasi agar penelitian menjadi fokus dan terarah. Mendefinisikan ruang lingkup masalah secara jelas, peneliti dapat memastikan bahwa penelitian yang dilakukan terfokus dan memiliki tujuan yang jelas. Membantu dalam menghindari penyimpangan dari topik utama dan memastikan bahwa hasil penelitian dapat memberikan kontribusi yang signifikan. Penulis membatasi ruang lingkup permasalahan, sebagai berikut:

1. Mekanisme dan prosedur pemutusan hubungan kerja dalam perjanjian kerja di Nature Cakes. Fokus pengkajian skripsi ini dibatasi pada seputar masalah mekanisme dan prosedur pemutusan hubungan kerja yang dalam prakteknya biasa dilaksanakan oleh suatu badan usaha.
2. Pembahasan masalah selanjutnya, penulis akan memfokuskan pada akibat hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Nature Cakes

1.4 Tujuan Penelitian

Penulisan ini perlu adanya tujuan yang ingin dicapai dan dapat dikelompokkan sebagai tujuan khusus dan tujuan umum sebagai berikut:

1.4.1 Tujuan Umum

1. Untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, Khususnya pada bidang penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa
2. Untuk perkembangan ilmu pengetahuan hukum
3. Sebagai syarat menyelesaikan jenjang Pendidikan Strata 1 (S1) di Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar

1.4.1 Tujuan Khusus

1. Mengetahui mekanisme dan prosedur pemutusan hubungan kerja dalam perjanjian di Nature Cakes
2. Mengetahui akibat hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Nature Cakes

1.5 Metode Penelitian

Semua karya ilmiah/penelitian ilmiah pasti membutuhkan metodologi penelitian. Jadi, metodologi penelitian adalah suatu langkah ilmiah yang dilakukan untuk memperoleh data yang akan digunakan dalam penelitian penulisan ilmiah.²⁰ Tujuan utamanya adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang suatu fenomena atau masalah tertentu. Metode penelitian mencakup berbagai pendekatan, teknik, dan alat yang digunakan dalam proses penelitian, seperti

²⁰ Tira Nur Fitria, 2022, **Pelatihan Penulisan Proposal Ta dan Skripsi dengan Menggunakan Metode Penelitian Kualitatif untuk Mahasiswa D3 Dan S1**, Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Berbasis Teknologi, Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia, Volume 2 Nomor 2, hlm. 12.

pengumpulan data, analisis data, dan interpretasi hasil. Melibatkan observasi, eksperimen, wawancara, survei, analisis statistik, dan lain sebagainya, tergantung pada jenis penelitian dan pertanyaan penelitian yang diajukan. Metode penelitian membantu memastikan bahwa penelitian dilakukan dengan sistematis, obyektif, dan dapat dipercaya.

1.5.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum jenis empiris, adalah salah satu jenis metode penelitian hukum yang dilakukan dengan cara mengkaji keadaan sebenarnya yang terjadi masyarakat, yaitu mencari fakta-fakta yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian. Studi empiris hukum dianggap memberikan pandangan yang lebih realistis tentang apa hukum itu, apa yang dilakukannya dan bagaimana itu dapat diperbaiki daripada yang menyajikan hukum sebagai mode pemahaman yang terpadu, kohesif, sudut pandang yang berbeda atau gaya interpretasi atau penalaran tertentu.²¹ Dalam konteks hukum, pendekatan ini berfokus pada pengumpulan data empiris, seperti data statistik, dokumen hukum, keputusan pengadilan, wawancara dengan praktisi hukum, survei opini publik, dan observasi lapangan.

1.5.2 Jenis Pendekatan

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan fakta dimana suatu penelitian digunakan untuk menemukan

²¹ Dadang Sumarna dan Ayyub Kadriah, 2023, **Penelitian Kualitatif terhadap Hukum Empiris**, Jurnal Serambi Hukum, Volume 16 Nomor 2, hlm. 107.

fakta-fakta atau gejala-gejala hukum yang ada. Pendekatan ini penting karena keputusan hukum yang adil dan akurat harus didasarkan pada fakta yang jelas dan dapat diverifikasi, bukan hanya pada interpretasi hukum atau teori saja. Pendekatan ini didukung dengan asas pengaturan yaitu usaha untuk menghimpun dan menemukan hubungan yang ada antara fakta yang diamati secara seksama.

1.5.3 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data yang berkaitan dengan rumusan masalah. Adapun data yang digunakan antara lain:

1. Data Primer yaitu sumber data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama.²² pengumpulan data primer melibatkan pengumpulan informasi yang baru melalui observasi, eksperimen, wawancara, survei, atau pengamatan langsung. Dalam penulisan peneliti lapangan secara langsung di Kabupaten Tabanan.
2. Data sekunder yaitu sumber data yang memberikan data secara tidak langsung kepada peneliti, misalnya melalui orang lain ataupun dalam bentuk dokumen. Data sekunder adalah informasi atau data yang telah dikumpulkan, dipublikasikan, atau diolah sebelumnya oleh pihak lain dan dapat diakses oleh peneliti untuk analisis atau penelitian lebih lanjut. Sumber data sekunder dibedakan menjadi dua bahan hukum, yaitu:

²² Titin Pramiyati, Jayanta, dan Yulnelly, 2017, **Peran Data Primer pada Pembentukan Skema Konseptual yang Faktual (Studi Kasus: Skema Konseptual Basisdata Simbumil)**, Jurnal Teknik Mesin, Elektro Dan Ilmu Komputer, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta, Volume 8 Nomor 2, hlm. 680.

1. Bahan hukum primer adalah bahan-bahan yang mempunyai kekuatan hukum mengikat yang meliputi Peraturan Perundang-Undangan. Undang-undang yang tercantum dalam sumber data sekunder ini adalah :

- a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, aturan pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja yakni PP No. 35 Tahun 2021

2. Bahan hukum sekunder adalah adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yang meliputi: buku literatur, website, artikel, atau makalah yang berhubungan dengan putusan hubungan kerja.

3. Data tersier yaitu dikumpulkan dari sumber sekunder yang ada dan disusun dalam bentuk yang lebih mudah diakses atau digunakan. Contoh data tersier termasuk ensiklopedia, bibliografi, direktori, dan indeks. data tersier dapat digunakan untuk memperoleh gambaran umum tentang suatu topik, menemukan referensi lebih lanjut, dan memahami konteks historis atau teoritis dari isu hukum tertentu. Data tersier

biasanya tidak digunakan sebagai dasar utama untuk argumen hukum tetapi dapat menjadi alat yang berguna dalam penelitian awal dan penyusunan literatur.

1.5.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data yang dibutuhkan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam mengumpulkan dan memperoleh hasil dari penelitian yaitu:

1. Data Primer

- a. Melakukan observasi pengumpulan data di mana peneliti mengamati secara langsung fenomena atau perilaku yang menjadi fokus penelitian.
- b. Melakukan wawancara kepada pihak bersangkutan yang berlangsung di Kabupaten Tabanan. Wawancara ini dilakukan dengan cara berhadapan langsung dan bertatap muka antara peneliti dan informan untuk mengajukan beberapa pertanyaan yang telah disiapkan.

2. Data Sekunder

Membaca perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan, bersumber dari kepustakaan, hasil penelitian, makalah, jurnal, dan internet yang berhubungan dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini.

1.5.5 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil wawancara dan studi kepustakaan diolah secara kualitatif. Deskriptif, kritis, dimana Bahan-bahan hukum tertulis yang telah terkumpul diklasifikasikan sesuai dengan permasalahan yang telah diidentifikasi, kemudian dilakukan analisis secara sistematis terhadap dokumen bahan hukum untuk membangun dan menemukan kelemahan terkait metode penelitian hukum yang kemudian konsep terkait metode penelitian hukum empiris disusun kembali dengan pola dekonstruktif untuk bangunan konsep baru terkait metode penelitian hukum empiris kualitatif. Sedangkan penyajiannya dilakukan dengan metode deskriptif analisi, yaitu analisis melibatkan langkah-langkah untuk menggambarkan dan menginterpretasikan data secara sistematis dan terperinci untuk menyampaikan informasi secara efektif dan memastikan bahwa temuan didukung oleh bukti yang ada dalam data.

1.6 Sistematika Penulisan

Memudahkan pemahaman atas penelitian ini maka pembahasan penulisan penelitian tentu ada sistematika penulisan. Bagian awal yang meliputi halaman sampul depan, halaman sampul dalam, halaman prasyarat gelar sarjana hukum, halaman persetujuan pembimbing skripsi, halaman pengesahan panitia penguji skripsi, halaman pengesahan panitia ujian skripsi, halaman pernyataan keaslian, motto, kata pengantar, abstrak, daftar isi, dan daftar table, daftar grafik lampiran yang menunjang disusunnya penelitian ini.²³ Penulis membagi sistematika

²³ Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati, 2021, **Buku Panduan Penulisan Skripsi**, Denpasar, hlm. 48.

penulisan skripsi ini menjadi 5 (lima) bab yang berhubungan erat satu sama lain, dengan perincian sistematika penulisan sebagai berikut:

1.6.1 BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan gambaran umum pokok permasalahan, menyajikan latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup masalah, tujuan penelitian dibagi menjadi dua sub yaitu tujuan umum dan tujuan khusus, metode penelitian dibagi menjadi lima sub yaitu jenis penelitian, jenis pendekatan, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, terakhir ditutup dengan sistematika penulisan.

1.6.2 BAB II KAJIAN TEORITIS

Mengkaji permasalahan hukum pada pembahasan permasalahan yang tidak terlepas dari teori, asas, norma. terdiri dari kajian teoritis yang didalamnya menguraikan kerangka teoritis dimana menguraikan teori perjanjian dan teori keadilan, kerangka konseptual dimana menguraikan pekerja dan pemberi kerja, dasar hukum ketenagakerjaan, perjanjian kerja, dan hak dan kewajiban pekerja, terakhir ditutup dengan gambaran singkat tentang Nature Cakes

1.6.3 BAB III MEKANISME DAN PROSEDUR PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM PERJANJIAN KERJA DI NATURE CAKES

Menjabarkan secara rinci dan detail mengenai topik pembahasan pertama secara cermat. Memuat mekanisme dan prosedur pemutusan hubungan kerja dalam perjanjian di Nature Cakes yang didalamnya

menguraikan mekanisme dan prosedur penyusunan perjanjian kerja di Nature Cakes, serta hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja di Nature Cakes

1.6.4 BAB IV AKIBAT HUKUM BAGI PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI NATURE CAKES

Penguraian topik pembahasan kedua secara sistematis, dimana akibat hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Nature Cakes yang didalamnya menguraikan faktor-faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja di Nature Cakes, akibat hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Nature Cakes, terakhir ditutup dengan tanggung jawab pelaku usaha terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja di Nature Cakes.

1.6.5 BAB V PENUTUPAN

Rangkuman akhir temuan dari penelitian dengan menyusun bagian penutup secara terstruktur dan jelas, agar dapat memastikan bahwa pembaca memahami temuan utama penelitian. Titik akhir bermuatan kesimpulan dari topik utama pembahasan serta saran yang dapat dijadikan acuan dasar perubahan.