

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia dalam hidupnya selalu berusaha untuk memenuhi segala kebutuhannya. Kebutuhan hidup sangatlah bervariasi, sedikit atau banyaknya adalah relatif tergantung pada kemampuan atau daya beli seseorang. Daya beli seseorang tentulah sangat dipengaruhi oleh penghasilan yang ia peroleh dalam kurun waktu tertentu setelah ia bekerja.¹ Secara sosial ekonomis, kedudukan pekerja/buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain.²

Bekerja ditinjau dari segi kemasyarakatan yaitu melakukan pekerjaan guna untuk menghasilkan barang-barang atau jasa yang memuaskan kebutuhan masyarakat itu sendiri. Selain itu juga mengandung arti sebagai hubungan antara sesama umat manusia, yaitu hubungan antara orang yang melakukan pekerjaan dengan orang yang memberi pekerjaan atau hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.³ Dengan demikian, jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena

¹Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), 102.

²Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Dasar Filsafati, Prinsip, dan Sejarah Hak Berserikat Buruh di Indonesia* (Malang: Setara Press, 2018), 11.

³Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja dengan Pemberi Kerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 73.

adanya perjanjian antara pengusaha dan pekerja/buruh. Manusia yang bekerja disebut pekerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.⁴

Namun adapula kendala dalam bekerja yaitu seperti Pemutusan Hubungan Kerja (Selanjutnya digunakan istilah PHK). Bagi pekerja/buruh PHK merupakan awal hilangnya mata pencaharian, berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Oleh sebab itu, istilah PHK bisa menjadi momok bagi setiap pekerja/buruh, karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari PHK itu. Mengingat fakta di lapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja/buruh selalu khawatir dengan ancaman PHK tersebut.⁵

Dalam praktiknya, PHK yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha/majikan) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan atau PHK sepihak yang dimana pengusaha/majikan tidak melakukan pemberitahuan terlebih dahulu sebelum dilakukan PHK yang disertai alasan-alasan yang menyebabkan pengusaha/majikan melakukan PHK sehingga keadaan ini akan membawa

⁴Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 31.

⁵Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 (Edisi Revisi)* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007), 183.

dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih bagi pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha/majikan. Karena PHK bagi pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis dan finansial.⁶ Sebab dengan adanya PHK pekerja/buruh akan kehilangan mata pencahariannya untuk membiayai hidupnya sendiri bahkan keluarganya.

PHK yang dilakukan oleh pengusaha biasanya sering terjadi karena kesalahan-kesalahan pihak pekerja/buruh maupun karena kondisi perusahaan bangkrut sehingga usahanya ditutup atau pun perubahan metode kerja dan bisa jadi kesalahan pekerja/buruh. Kesalahan pekerja/buruh juga bisa dijadikan alasan PHK apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran sehingga dapat diputus hubungan kerjanya. PHK oleh perusahaan ini sering membawa dampak negatif khususnya terhadap pekerja/buruh dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan PHK ini, maka dalam era pembangunan nasional yang menghendaki tercapainya masyarakat adil dan makmur secara merata baik materiil maupun sprituil seharusnya PHK ini tidak perlu terjadi.⁷

Maka demi menghindari masalah PHK sebaiknya pengusaha, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK. Apabila akan terjadi PHK, diwajibkan bagi pengusaha untuk merundingkan dengan serikat buruh.⁸ Dalam ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa:⁹

- (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

⁶Zainal Asikin et al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 173-174.

⁷Zainal Asikin et al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, 180.

⁸Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Dasar Filsafati, Prinsip, dan Sejarah Hak Berserikat Buruh di Indonesia* (Malang: Setara Press, 2018), 134.

⁹Lihat Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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.

Masalah PHK dan pesangon sangat krusial terutama bagi buruh karena menyangkut keberlangsungan masa depan kehidupan mereka dan keluarganya.¹⁰ Oleh karena itu untuk membantu atau setidaknya mengurangi beban buruh yang di PHK, Undang-Undang mengharuskan atau mewajibkan pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang jasa dan uang ganti rugi bagi buruh yang di PHK sebagaimana yang dimaksud oleh Pasal 7 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta, yakni “Dalam hal panitia daerah/pusat memberikan izin maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada buruh yang bersangkutan untuk pesangon jasa dan ganti rugi”.¹¹ Dan juga Pada Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi: “Dalam hal terjadi PHK, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”¹²

PHK oleh pihak pengusaha benar-benar merupakan awal berakhirnya sumber nafkah bagi pekerja/buruh, karena itu ia berhak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sesuai masa kerjanya.¹³ Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang

¹⁰Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional* (Malang: Setara Press, 2016), 105.

¹¹Zainal Asikin et al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 195-196.

¹²Lihat Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹³Aloysius Uwiyono et al., *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2018), 144.

seharusnya diterima terdiri dari upah pokok dan segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya. Selain upah, besaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja juga ditentukan oleh masa kerja. Akibat dari PHK mereka tidak lagi memiliki pekerjaan dan penghasilan sehingga perlu diberikan pesangon untuk menyambung hidup sambil berjuang untuk mendapatkan pekerjaan baru.¹⁴

Sebagaimana contoh seseorang yang mengalami kasus dengan PT. Indomarco Adi Prima Labuan Pandeglang, dengan jabatan sebagai Sales Supervisor, dimana telah bekerja selama 24 tahun 9 bulan dari tahun 1990 sampai dengan 2015, tiba-tiba ia di PHK dengan hanya merujuk kepada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang tidak dapat dibuktikan terlebih dahulu kebenarannya. Sementara kaidah dalam Pasal 161 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan, dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan Surat Peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut.¹⁵ Karena merasa perusahaan tidak adil dengan tidak memberikannya uang pesangon atas jerih payahnya selama bekerja, lalu ia mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Islam mendorong kita untuk memperlakukan setiap Muslim secara adil.¹⁶ Sebagai contoh dalam keputusan-keputusan lain seperti PHK dan

¹⁴Dewi Indasari Hulima, "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tidak Mendapatkan Pesangon oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003", *Lex Privatum* Vol. 5 No. 6 (Agustus 2017): 109-110.

¹⁵Hery Shietra, "PHK karena lalai vs PHK karena salah yang disengaja," diakses pada tanggal 23 Juni 2019, <https://www.hukum-hukum.com/2017/01/phk-karena-lalai-vs-phk-karena-salah.html?m=1>.

¹⁶Paisol Burlian, "Keadilan Ekonomi dalam Perspektif Masyarakat Indonesia dan Konsep Islam", dalam *Jurnal Al-Fatah*, No.31/Vol.XXVIII/Juni 2008, Pusat Pengabdian Masyarakat (P2M) IAIN Raden Fatah Palembang, 34.

penentuan upah kerja serta uang pesangon dimana seseorang pengusaha/majikan harus menetapkan secara adil dan sesuai kinerja pekerja/buruh tersebut. Menyangkut penentuan uang pesangon, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam ketentuan Al-Qur'an maupun Sunnah Rasul. Secara umum dalam ketentuan Al-Qur'an yang ada keterkaitan dengan penentuan pesangon ini dapat dijumpai dalam firman Allah yang berbunyi:¹⁷

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَائِي ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran. (An-Nahl [16]: 90)*”

Dari ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada para pemberi pekerjaan (pengusaha/majikan) untuk berlaku adil, berbuat baik dan dermawan kepada para pekerja/buruhnya. Kata “kerabat” dalam ayat ini, menurut Chairuman Pasaribu Suhrawardi K. Lubis dalam bukunya yang berjudul *Hukum Perjanjian dalam Islam* mengatakan bahwa kerabat dapat diartikan dengan “tenaga kerja”, sebab para pekerja/buruh tersebut sudah merupakan bagian dari perusahaan, dan kalaulah bukan karena jerih payah pekerja/buruh tidak mungkin usaha si pengusaha/majikan dapat berhasil. Disebabkan si pekerja/buruh mempunyai andil yang besar untuk kesuksesan usaha si pengusaha/majikan, maka berkewajibanlah si pengusaha/majikan untuk mensejahterakan para pekerja/buruhnya, termasuk dalam hal memberikan uang pesangon yang layak.¹⁸ Jadi sudah jelas bahwa Islam mengatur untuk memperlakukan setiap manusia (pekerja/buruh) secara adil dalam menetapkan PHK serta ketika PHK tidak dapat

¹⁷Lihat QS. An-Nahl: 90.

¹⁸Chairuman Pasaribu Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), 157.

dihindarkan maka dalam melaksanakan PHK jangan sampai melanggar hak pekerja/buruh tanpa alasan yang benar.

Terkadang pengusaha/majikan bertindak seenaknya saja tanpa memperdulikan hak-hak para pekerja/buruhnya. Sehingga sering terjadi pertikaian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan, akibatnya proses penyelesaian masalah tidak kunjung selesai. Dikarenakan pengusaha/majikan tidak memakai kebijakan-kebijakan pemerintah untuk dijadikan acuan dan pedoman dalam menyelesaikan sebuah persoalan. Apa yang terjadi pada PT. Indomarco Adi Prima terhadap korban PHK yang tidak mendapatkan haknya sebenarnya tidak perlu terjadi, karena dengan adanya PHK berarti pekerja/buruh harus kehilangan pekerjaannya guna untuk menghidupi keluarganya. Oleh sebab itu pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah), seharusnya dengan segala upaya mengusahakan agar jangan sampai terjadi PHK.

Hampir jarang sekali terjadi proses PHK yang sejuk atau berjalan dengan mulus, dimana masalah-masalah seperti, soal pemogokan, pesangon, upah, *out sourcing*, kontrak kerja dan tenaga kerja asing adalah masalah-masalah yang sampai sekarang menjadi persoalan baik dari sisi pengusaha maupun pekerja/buruh.¹⁹ Apalagi PHK yang tanpa diberi uang pesangon, kasus PHK semacam ini biasanya mengharuskan para karyawan untuk turun kejalan memperjuangkan nasibnya. Berbicara tentang pesangon pekerja/buruh yang terkena PHK, maka uang pesangon pada dasarnya adalah sejumlah uang yang oleh pengusaha diberikan kepada pekerja/buruh yang terkena PHK bukan karena kesalahan atau kehendak si pekerja/buruh sendiri. Pengertian pesangon di atas memberikan makna bahwa bagi pengusaha uang pesangon adalah biaya (*cost*) yang harus dikeluarkan,

¹⁹Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus* (Jakarta: Kencana, 2017), 285.

sedang bagi pekerja/buruh uang pesangon adalah sarana atau alat untuk memenuhi kehidupan, baik bagi dirinya sendiri maupun keluarganya selama menganggur setelah terkena PHK. Dengan demikian, terdapat kecenderungan pekerja/buruh untuk mendapatkan uang pesangon sebesar mungkin, sedangkan pengusaha cenderung untuk memberikan pesangon sekecil mungkin kalau perlu tidak memberikan uang pesangon dalam rangka penghematan biaya pengeluaran perusahaan.²⁰

Maka dari itu melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur tata cara pelaksanaan PHK, sehingga ada acuan yang dapat digunakan oleh pekerja/buruh untuk mencermati PHK yang dilakukan oleh pemberi kerja. Dengan latar belakang di atas, penulis akan mengungkapkan secara mendalam tentang perlindungan hukum bagi pekerja/buruh agar dapat menjalin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Latar belakang masalah yang ada, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh mengenai penelitian ini dan mengangkat judul skripsi, yakni : **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Tidak Mendapatkan Pesangon dalam Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tidak mendapatkan pesangon dalam Hukum Islam ?

²⁰Willy Farianto et al., *Himpunan Artikel Ketenagakerjaan* (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2018), 79-80.

2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tidak mendapatkan pesangon dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
3. Bagaimana persamaan dan perbedaan antara perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tidak mendapatkan pesangon dalam Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tidak mendapatkan pesangon dalam Hukum Islam.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tidak mendapatkan pesangon dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Untuk mengetahui persamaan dan perbedaan antara perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tidak mendapatkan pesangon dalam Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan terhadap pekerja/buruh yang di PHK telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Skripsi oleh Dodi Ocard Sirkas tahun 2011 dengan judul “Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 861 K/Pdt.Sus/2010)” dari Universitas Indonesia. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja dianggap ada jika ada kesepakatan kedua belah pihak untuk sepakat membuat perjanjian, begitu

juga sebaliknya. Namun kesepakatan para pihak untuk menciptakan terjadinya suatu perjanjian dimungkinkan terjadi secara tidak tertulis maupun tidak langsung diucapkan secara lisan, yakni dengan adanya suatu persesuaian kehendak antara kedua belah pihak. Dimana pihak yang satu menyatakan kehendaknya.²¹ Persamaan antara penelitian skripsi tersebut dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas mengenai PHK yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja/buruh. Perbedaannya kalau penelitian skripsi tersebut lebih menekankan pada diharuskannya pembuatan perjanjian secara tertulis untuk mengantisipasi terjadinya PHK sepihak karena kesalahan berat serta mengacu pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 861 K/Pdt.Sus/2010, sedangkan penelitian penulis lebih ke Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tidak mendapatkan pesangon dalam Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Skripsi oleh Faozanolo Gulo tahun 2015 dengan judul “Perlindungan Hukum Para Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Di Indonesia (Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)” dari Universitas Wijaya Putra Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan sebagai berikut. Dengan merujuk pada substansi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang tidak mengandung larangan pemutusan hubungan kerja atas alasan efisien, putusan-putusan hakim yang membenarkan pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja atas alasan efisiensi. Putusan Mahkamah Konstitusi terkait pengujian Pasal 14 ayat (3) Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Konvensi ILO Nomor 158 Tahun 1982, Konvensi ILO Nomor 158 Tahun 1982, Rekomendasi ILO Nomor 166 Tahun 1982, serta

²¹Dodi Ocard Sirkas, “Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 861 K/Pdt.Sus/2010)”. pada Skripsi Universitas Indonesia, 2011. Diakses pada tanggal 10 september 2018. dalam <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20237336-S527-Analisis%20yuridis.pdf>.

aspek pertimbangan kemanfaatan, maka pengusaha dimungkinkan menggunakan hal efisiensi sebagai alasan pemutusan hubungan kerja dengan syarat adanya kelebihan pekerja (*redunndancy*), adanya keterbukaan informasi kepada pekerja dan atau perwakilan pekerja mengenai kondisi perusahaan, adanya upaya pencegahan agar pemutusan hubungan kerja tidak terjadi dan dilakukannya musyawarah dengan perwakilan pekerja serta dilandasi iktikad baik (*good faith*) pengusaha atas maksud pemutusan hubungan kerja tersebut.²² Persamaan penelitian skripsi tersebut dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas mengenai PHK yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja/buruh. Perbedaannya kalau penelitian ini menekankan pada pemutusan hubungan kerja atas alasan efisien yang didasarkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, sedangkan penelitian penulis membahas perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tidak mendapatkan pesangon dalam Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Skripsi oleh Syahrul Munir tahun 2009 dengan judul “ Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Membayar Uang Pesangon sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)” dari Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan Konsep yuridis terhadap ketentuan kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi PHK dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah merupakan salah satu perlindungan pemerintah terhadap pekerja yang termasuk dalam kebijakan pengupahan, perlindungan tersebut adalah sebagai pelaksanaan amanat pasal

²²Faozanolo Gulo, “Perlindungan Hukum Para Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” pada Skripsi Universitas Wijaya Putra Surabaya, 2015. Diakses pada 10 september 2018. dalam <http://library.uwp.ac.id/digilib/files/disk1/15/0--faozanolog-707-1-03100000-6.pdf>.

88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Pandangan Hukum Islam terhadap ketentuan kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi PHK adalah wajib hukumnya, sebagaimana Islam mewajibkan dikuatkannya akad-akad atau perjanjian kerja demi terjaminnya hak-hak dan tegaknya keadilan di antara sekalian manusia, dan Islam juga memperhatikan agar akad-akad dilaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan disepakati. Dalam hal ini, tujuan diberlakukannya ketentuan kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi PHK adalah untuk memperkuat akad perjanjian kerja mutlak diperlukan, mengingat dengan adanya PHK pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencahariannya, sehingga tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup bagi diri dan keluarganya. Di sisi lain terdapat kecenderungan pengusaha untuk seenaknya melakukan PHK, lebih-lebih saat ini jumlah tenaga kerja lebih besar dari lowongan pekerjaan yang ada.²³ Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas tentang pesangon, yang membedakannya hanya saja penelitian penulis membahas Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tidak mendapat Pesangon dalam Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

²³Syahrul Munir, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).” Pada Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009. Diakses pada 10 september 2018. dalam <http://digilib.uinsuka.ac.id/3560/1/BAB%20I,%20BAB%20IV,%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kepustakaan (*Library Research*) yaitu dengan cara mengambil dan mengumpulkan data dari literatur yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

2. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis data

Jenis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah data Kualitatif yaitu dengan mengemukakan seluruh permasalahan yang bersifat penjelasan. Permasalahan yang dimaksudkan adalah penjelasan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tidak mendapatkan pesangon dalam Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. Sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka, yang terdiri dari:

- 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mengikat, terdiri dari peraturan perundang-undangan yang terkait dengan objek yang diteliti, yaitu:
 - a) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - b) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.
 - c) Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.

- d) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang berasal dari bahan pustaka yang berhubungan dengan objek penelitian antara lain berupa buku-buku seperti Lalu Husni dalam bukunya *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Joni Bambang dalam bukunya *Hukum Ketenagakerjaan*, Asri Wijayanti dalam bukunya *Hukum Ketenagakerjaan Dasar Filsafati, Prinsip, dan Sejarah Hak Berserikat Buruh di Indonesia*, Chairuman Pasaribu Suhrawardi K. Lubis dalam bukunya *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Ahmad Wardi Muslich dalam bukunya *Fiqh Muamalat*, Rachmat Syafei dalam bukunya *Fiqh Muamalah* dan lain-lain serta dokumen dan publikasi yang berkaitan dengan masalah yang diteiti.
- 3) Bahan hukum tersier, adapun data tersier berguna untuk menjelaskan dan mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yaitu Kamus Hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia.
3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dalam bentuk penelitian kepustakaan (*library research*). Dalam rangka pengumpulan data, penyusun menggunakan teknik membaca dan menganalisis terhadap literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, yaitu perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tidak mendapatkan pesangon dalam Hukum Islam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif komparatif, yaitu menguraikan seluruh permasalahan yang ada dengan jelas, juga dikemukakan perbedaan tersebut. Kemudian ditarik kesimpulan secara deduktif, yaitu menarik suatu kesimpulan dari penguraian secara umum ditarik ke khusus sehingga penyajian hasil penelitian ini dapat dipahami secara mudah.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan skripsi ini penulis akan membagi ke dalam empat bab yang masing-masing menunjukkan titik berat yang berbeda namun dalam satu kesatuan yang berkesinambungan, yaitu:

BAB I merupakan pendahuluan yang berisi uraian latar belakang yang memuat alasan-alasan mengapa penulis memilih topik perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tidak mendapatkan pesangon untuk dijadikan judul, rumusan masalah membahas mengenai kasus pekerja/buruh yang di PHK, tujuan dan kegunaan penelitian baik secara teoritis maupun praktis, metode penelitian yang memaparkan metodologi pengambilan informasi dalam penyusunan proposal ini, dan sistematika penulisan yang menerangkan secara singkat pembahasan bab per bab dalam skripsi ini.

BAB II dalam bab ini membahas mengenai tinjauan umum tentang perlindungan hukum terhadap PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), yang meliputi tentang pengertian pekerja/buruh, pemutusan hubungan kerja yang meliputi pengertian pemutusan hubungan kerja, jenis-jenis pemutusan hubungan kerja, prosedur pemutusan hubungan kerja dan hak-hak tenaga kerja yang di PHK serta perlindungan hukum yang meliputi pengertian perlindungan hukum, perlindungan hukum dalam hukum Islam dan perlindungan hukum secara umum.

BAB III yang merupakan inti pembahasan yaitu dalam bab ini akan memuat tentang Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tidak mendapatkan pesangon dalam Hukum Islam, perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tidak mendapatkan pesangon dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta persamaan dan perbedaan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tidak mendapatkan pesangon dalam Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

BAB IV merupakan rangkaian keseluruhan uraian pada bab-bab sebelumnya yang mencakup kesimpulan dan saran-saran.