

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi perekonomian merupakan proses kegiatan ekonomi dan perdagangan, yang negara-negara di seluruh dunia menjadi satu kekuatan pasar yang semakin terintegrasi tanpa rintangan batas teritorial negara.¹ Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015 dimulai dengan integritas dalam bidang ekonomi antar negara. Keberadaan MEA 2015 menjadi babak awal untuk mengembangkan berbagai kualitas perekonomian di kawasan Asia Tenggara. Hal ini menjadi kesempatan dalam penerapan globalisasi perekonomian dengan membuka peluang masuknya produk-produk asing ke dalam pasar domestik, baik berupa kegiatan penanaman modal.

Bagi Indonesia kegiatan penanaman modal baik yang berbentuk Penanaman modal asing langsung (*foreign direct Investment*) maupun Penanaman modal dalam negeri, mempunyai kontribusi secara langsung bagi pembangunan.² Adanya kegiatan ini semakin mendorong pertumbuhan ekonomi, alih teknologi, pengetahuan, hingga terciptanya sebuah lapangan kerja baru untuk mengurangi angka pengangguran dan mampu meningkatkan daya beli masyarakat dalam dunia global saat ini.

Data kementerian PPN/Bappenas, perekonomian Indonesia pada triwulan I tahun 2016 tumbuh sebesar 4,9 persen, meningkat dibandingkan dengan periode

¹ Ai Siti Farida, *Sistem Ekonomi Indonesia*, Bandung : Pustaka Setia 2011 hlm 282

² Ida Bagus Rahmadi, *Kerangka Hukum dan Kebijakan Penanaman modal langsung di Indonesia*, Jakarta : Ghalia Indonesia 2006 hlm. 10

yang sama pada tahun 2015 yang sebesar 4,7 persen dan sedikit lebih rendah dari triwulan I tahun 2015 yang mencapai 5,0 persen.³ Menempatkan Indonesia sebagai negara yang memiliki potensi ekonomi tinggi dan menjadi daya tarik bagi negara lain untuk menanamkan modal dalam bentuk permodalan asing.

Kekurangan dalam konteks ini yaitu pada Penanaman modal asing. Penanaman modal asing sudah tidak dapat dicegah dalam aspek pertumbuhan ekonominya, sehingga tidak bisa suatu negara menghalangi perusahaan penanaman modal asing untuk masuk dan bahkan keluar dalam tindakan menutup atau memindahkan usahanya dari negara. Akibat yang ditimbulkan, pertumbuhan ekonomi yang tidak stabil karena pendapatan nasional dan kesempatan kerja akan semakin lambat pertumbuhannya serta mengakibatkan pengangguran yang tidak dapat diatasi.

Pengaturan mengenai perlindungan bagi pekerja/buruh dalam konteks hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan perusahaan di Indonesia tertuang pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.⁴ Hal ini berlaku pula terhadap perusahaan penanaman modal asing. Mengingat selama ini terjadi menggambarkan posisi pekerja/buruh dianggap lebih rendah dari perusahaan. Perlindungan pekerja/buruh ini meliputi mewujudkan sebuah kesejahteraan, kesempatan, dan perlakuan yang sama atau sejajar antara pekerja/buruh dengan perusahaan diantaranya upah dan jaminan sosial bagi pekerja/buruh.

³ Kedeputan Bidang Ekonomi Kementrian PPN/Bappenas 2016, Perkembangan ekonomi Indonesia dan Dunia Triwulan I Tahun 2016, hlm 45

⁴ Selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

Perlindungan pekerja/buruh diatur juga pada Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 mengenai Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan.⁵ memposisikan perusahaan sebagai bentuk usaha yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan mencari keuntungan atau tidak, baik milik swasta maupun negara. Maksud dan tujuan wajib lapor ketenagakerjaan diperusahaan adalah sebagai bahan informasi resmi bagi pemerintah dalam rangka menetapkan kebijaksanaan dibidang ketenagakerjaan, dalam hal pengusaha secara tertulis memberitahukan ketika mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membubarkan perusahaan kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk.⁶ Pengusaha dalam hal ini juga dapat disebut sebagai Penanaman modal.

Relokasi menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah pemindahan tempat.⁷ Artinya relokasi adalah kegiatan pemindahan tempat usaha dari suatu wilayah ke wilayah yang lain dengan tujuan atau alasan tertentu. Realitanya kegiatan berupa relokasi perusahaan sering ditemukan di Indonesia. Salah satu contoh beberapa perusahaan asing yang melakukan relokasi ada di daerah Jombang Provinsi Jawa Timur.⁸ Beberapa perusahaan relokasi beralasan yaitu tidak mampu memenuhi menahan krisis ekonomi global dan nilai upah minimum kota/kabupaten (UMK) yang terus naik hingga tuntutan buruh yang diterima. Tuntutan tersebut berkaitan dengan kesejahteraan misalkan kenaikan gaji, lembur,

⁵ Selanjutnya disebut dengan UU Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39 dan Tambahan Lembaran Negara R.I. Nomor 3201)

⁶ Baca Undang-undang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan

⁷ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kbbi.web.id diakses pada tanggal 8 Agustus 2016

⁸ Suara Pembaruan, Perusahaan Hengkang Ke Vietnam, Ribuan Buruh Di Jombang Di-PHK, <http://sp.beritasatu.com> diakses pada tanggal 10 Agustus 2016

uang kesehatan, cuti hamil dan lain sebagainya, sehingga melampaui batas kemampuan perusahaan dan tidak memberikan solusi untuk saling menguntungkan antara perusahaan dan pekerja/buruh.

Kebutuhan mendapatkan tenaga kerja yang “penurut” demi kestabilan proses produksi merupakan salah satu faktor penting yang dibutuhkan perusahaan.⁹ Akibatnya menimbulkan kekhawatiran di kalangan investor terhadap stabilitas harga tetap untuk melakukan bisnis di Indonesia dan menyebabkan beberapa investor mempertimbangkan relokasi perusahaan dan pilihan melepaskan pekerjaan.¹⁰

Persaingan ketat konteks antar negara pun terjadi guna untuk menarik Penanaman modal asing yang dapat menempatkan negara-negara investor pada posisi yang dibutuhkan. Negara-negara bersaing menggunakan upah buruh yang rendah dan pelaksanaan hukum perburuhan yang lunak dan komperatif.¹¹ Hal ini yang menjadi kelemahan Indonesia dibanding dengan negara-negara berkembang di ASEAN, seperti keempat perusahaan di Jombang yaitu pabrik sepatu PT Volma, pabrik alas kaki PT Shoei Indonesia (SI), pabrik sepatu PT Venezia Footwear (VF) dan pabrik Plywood PT Sejahtera Usaha Bersama (SUB) yang akan hengkang (pindah) ke negara tetangga yaitu Vietnam.

⁹ Surya Tjandra & Jafar Suyomenggolo, *Makin Terang Bagi Kami Belajar Hukum Perburuhan*, Trade Union Right Centre :Jakarta 2006 hlm 56

¹⁰ Jurnal Hukum, ILO *Tren ketenagakerjaan dan sosial di Indonesia 2013: Memperkuat peran pekerjaan layak dalam kesetaraan pertumbuhan*, Kantor Perburuhan Internasional – Jakarta: ILO, 2015

¹¹ Tesis, LD. Agung Indrodewo, *Tinjauan Yuridis Tentang sahnya Mogok Kerja yang Dilakukakn oleh Pekerja PT. German Center Indonesia Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Pasca Sarjana FH UI Program Studi Hukum Ekonomi : 2012 hlm 23

Kasus perusahaan multinasional terkemuka yaitu Nike, terjadi pada PT Hardaya Aneka Shoes Industri (HASI) dan PT Naga Sakti Paramashoes (NASA).¹² NASA dan HASI adalah dua pabrik yang selama ini memproduksi sepatu Nike, namun tanpa alasan yang tidak jelas Nike memutuskan kontrak. Pegawai kedua perusahaan yang jumlahnya tidak sedikit pun dibuat gelisah, karena terancam di PHK. Tentu akibat pemutusan hubungan kerja akan mengakibatkan bertambahnya jumlah pengangguran di Indonesia. Berdasarkan keterangan Nike Indonesia, penghentian kontrak tersebut karena ketidakmampuan kedua pabrik itu menjaga standar mutu dan pengiriman produk.¹³ Sama dengan halnya PT Doson Indonesia Tangerang Banten pada tahun 2002 menutup usahanya dikarena Perusahaan Nike tidak ada lagi order dan memutuskan untuk henggang, bahkan terjadi unjuk rasa oleh pihak buruh atas penuntutan pesangon.¹⁴

Perusahaan yang melakukan relokasi atau menutup usahanya, seharusnya tidak meninggalkan persoalan di bidang ketenagakerjaan. Pada kasus-kasus tersebut merupakan bentuk tindakan relokasi yang berdampak pada tenaga kerja dibawahnya. maka perlu sebuah perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Karena Hukum diberikan fungsi sebagai alat pelaksana kehendak masyarakat, sedangkan rumusannya biasanya cukup rinci sehingga tidak terbuka untuk dapat diinterpretasi berdasarkan kehendak

¹² Gunanto ES dkk, Nike Dituntut Bayar Pesangon, <https://bisnis.tempo.co> diakses pada tanggal 10 Agustus 2016

¹³ Ardian Wibisono – detikfinance, Hartati Murdaya Ancam Tutup Pasar Nike di Indonesia, <http://finance.detik.com> diakses pada tanggal 10 Agustus 2016

¹⁴ Liputan 6, Ribuan Karyawan Doson menuntut Pesangon, <http://news.liputan6.com> diakses pada tanggal 10 Agustus 2016

pemerintah.¹⁵ Penutupan perusahaan serta bentuk tanggung jawab pemberian hak-hak normatifnya disebut pada Pasal 164 ayat (1) dan (3) yang berbunyi

- 1) *Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh mendapat uang pesangon sebesar 1(satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1(satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)*
- 3) *Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat(4).*

Dalam penjelasan Pasal 164 ayat (1) dan (3) hanya mencakup pemberian pesangon hingga penggantian hak oleh perusahaan dalam keadaan perusahaan yang telah tutup karena mengalami sebuah kerugian dan keadaan memaksa atau *force majeure* serta tidak dalam kerugian atau karena efisiensi.

Pasal diatas menjadi celah interpretasi tujuan perundang-undangan, dengan penjelasan pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan dalam perusahaan dalam kondisi yang tidak sehat. Kajian untuk menganalisis kasus yang terjadi beberapa perusahaan di daerah Jombang dan perusahaan Multinasional Nike merupakan tindakan relokasi perusahaan yaitu dalam kondisi masih sehat. Maka hal yang menjadi topik utama permasalahan ini adalah kekosongan hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja apabila perusahaan

¹⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*, Mataram : PT. Rajagrafindo Persada, 2010 hlm 38

melakukan tindakan relokasi perusahaan dalam pengkategorian kondisi masih sehat.

Tujuan efisiensi perusahaan tetap diperlukannya memperhatikan urgensi perlindungan bagi pekerja/buruh yang ada dibawahnya utamanya pada Undang-undang Ketenagakerjaan. Adanya campur tangan pemerintah sangat diperlukan untuk mewujudkan sistem hukum yang berkeadilan dan peraturan perundang-undang mengenai ketenagakerjaan memberikan hak-hak serta perlindungan bagi sebagai manusia yang utuh, dalam hal menyangkut keselamatan, kesehatan, upah dan proporsional sistem keadilan dan kepastian hukum yang layak. Dan mencegah perusahaan asing untuk tidak melakukan tindakan semena-mena yang akan berujung negatif pada aspek ketenagakerjaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan yang akan diteliti dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaturan relokasi perusahaan asing dalam memenuhi ketentuan hukum di Indonesia ?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum pada Pekerja/Buruh yang mengalami PHK atas relokasi perusahaan asing di Indonesia ?

1.3 Tujuan Penulisan

1. Untuk memperoleh penjelasan mengenai relokasi perusahaan asing teah memenuhi ketentuan hukum di Indonesia

2. Untuk memperoleh sebuah kejelasan serta pemahaman mengenai perlindungan hukum pada pekerja/buruh apabila terjadi tindakan relokasi pada perusahaan asing yang ada di Indonesia

1.4 Kegunaan

Penelitian ini secara garis besar terdapat dua kegunaan yang diperoleh dari penelitian ini, kegunaan penelitian ini antara lain :

1. Kegunaan secara teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang ilmu pengetahuan serta dapat memberikan kontribusi bagi penelitian selanjutnya terkait penerapan kedudukan pekerja/buruh dan perusahaan asing, dan pendapat para ahli mengenai tindakan relokasi yang terjadi, serta implementasinya perlindungan hukum pada pekerja/buruh.
2. Kegunaan praktis yang diharapkan dalam penelitian ini adalah dapat memberikan motivasi dan sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya, serta dapat memberikan masukan dalam menerapkan teori keadilan bagi pekerja/buruh dan perusahaan asing mengenai tindakan relokasi yang terjadi, serta implementasinya perlindungan hukum pada pekerja/buruh.

1.5 Keaslian

Untuk penulisan tentang judul skripsi yang diangkat, bahwa terdapat kesamaan judul yang terdapat di internet ataupun penulisan ilmiah lainnya yang telah dibahas oleh fakultas bahkan universitas lain diseluruh Indonesia.

No.	Judul	Nama	Institusi	Rumusan Masalah	Pembahasan
1.	Perlindungan Hukum	Lina Sasmiati	Universitas Islam Negeri	1. Apa saja hak-hak karyawan yang tercantum	Membahas tinjauan umum

	Terhadap Karyawan atas Pemutusan Hubungan Kerja di PT Jogja Tugu Trans. (skripsi)		Sunan Kalijaga Yogyakarta	dalam perjanjian kerja jika karyawan mengalami pemutusan hubungan kerja? 2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan atas Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Jogja Tugu Trans? 3. Apa Upaya hukum yang dilakukan karyawan atas Pemutusan Hubungan Kerja terhadap PT Jogja Tugu Trans?	tentang perlindungan hukum terhadap PHK, yang meliputi perlindungan hukum dan perjanjian kerja, serta tentang pemutusan hubungan kerja yang terdapat pada kasus PT. Jogja Tugu Trans.
2.	Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja/Buruh yang terkena PHK akibat efisiensi dalam suatu perusahaan (Studi Kasus : Keputusan MA No. 37 K/PHI/2006 antara PT Manunggal Punduh Sakti Vs Sustiningsih dan Winarki). (Skripsi)	Rico Rinaldi Tarigan	Universitas Sumatera Utara	1. Bagaimana PHK dengan alasan efisiensi diatur dalam Peraturan Perundang-undangan? 2. Bagaimana Proses penyelesaian PHK dengan alasan efisiensi menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial? 3. Bagaimana Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh sebagai kompensasi PHK dengan alasan	Membahas mengenai pengaturan PHK dengan alasan efisiensi dalam peraturan perundang-undangan, dan apa saja yang menjadi alasan dan menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja, yaitu : pemutusan Hubungan kerja yang disebabkan oleh Pengusaha, Pemutusan Hubungan Kerja disebabkan oleh Pekerja/buruh, pemutusan hubungan kerja

				efisiensi dilihat dari Keputusan MA No. 37 K/PHI/2006?	yang disebabkan demi hukum, ataupun karena Pengadilan
3.	Penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena kesalahan berat pada tingkat mediasi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga. (Skripsi)	Sawitri Dian Kusuma	Universitas Jendral Soedirman	Bagaimana pelaksana penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena kesalahan berat pada tingkat mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga	Membahas menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena kesalahan berat di tingkat mediasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga ditinjau dalam aspek Hubungan kerja, perselisihan hubungan industrial hingga hukum ketenagakerjaan.
4.	Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Renovasi Hotel (Studi Kasus PHK Hotel Papandayan Bandung). (Thesis)	Vitriani Nala Kirana, SH	Universitas Gadjah Mada	1. Dasar hukum apakah yang digunakan oleh manajemen Hotel Papandayan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena merenovasi pada para pekerja? 2. Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hukum bagi pihak pekerja dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja?	Membahas mengenai dasar hukum yang digunakan oleh manajemen Hotel Papandayan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena renovasi pada para pekerja serta mengetahui pelaksanaan hukum bagi pihak pekerja Hotel Papandayan yang terkena Pemutusan

					Hubungan Kerja.
5.	Analisa atas PHK yang di sebabkan efisiensi serta perindungannya bagi pekerja berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Tinjauan atas putusan Nomor : 90/PHI/PN.JKT. PST). (Thesis)	Putri Alvina, SH	Universitas Esa Unggul	1. Apakah alasan efisiensi dapat dibenarkan dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan menurut perundang-undangan ? 2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja sebagai kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan efisiensi dilihat dari UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?	Membahas mengenai pengaturan PHK dalam peraturan perundang-undangan, dan apa saja yang menjadi alasan sehingga menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja, dan bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang terkena dampak dari pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan.

Kemiripan yang terdapat pada beberapa judul skripsi dan thesis diatas dapat dibedakan secara khusus, skripsi ini membahas perlindungan pekerja/buruh akibat tindakan Pemutusan Hubungan Kerja atas relokasi perusahaan asing, dengan di kategorikan relokasi perusahaan masih sehat atau bertujuan efisiensi, sehingga diperlukan aturan akibat tindakan relokasi perusahaan dalam keadaan masih sehat yang belum diatur pada Undang-undang ketenagakerjaan, maka ditambah perlunya campur tangan dari pemerintah untuk karena ditinjau dalam prinsip keadilan tidak seimbang.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.¹⁶ Dalam hal terdapat perlindungan pekerja/buruh yang dipakai dapat dilakukan melalui penelitian hukum normatif akan menghasilkan cita-cita hukum yang diinginkan atas perbandingan aturan hukum yang telah berlaku serta implementasi sumber pustaka baik buku, jurnal-jurnal hukum ataupun karya tulis ilmiah hukum lainnya.

1.6.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian dalam skripsi ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Dalam metode pendekatan perundang-undangan, peneliti perlu memahami hierarki, dan asas-asas dalam peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang dibentuk oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang dan mengikat secara umum.¹⁷ Penelitian ini merujuk pada peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan perlindungan pada pekerja/buruh terhadap tindakan PHK atas relokasi perusahaan asing di Indonesia.

1.6.3 Bahan Hukum

Sumber-sumber penelitian yang merupakan bahan hukum adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder¹⁸

¹⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2011, hlm 35

¹⁷ *Ibid*, hlm 96

¹⁸ *Ibid*, hlm 141

1. Bahan Hukum Primer merupakan sebuah bahan hukum dimana memiliki sebuah sifat otoritas, berupa sebuah perundang-undangan, catatan resmi dan putusan-putusan hakim. Sedangkan bahan hukum dalam penelitian ini menggunakan :
 - a. Kitab Undang-undang Hukum Perdata
 - b. Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan
 - c. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - d. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial
 - e. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal
 - f. Peraturan Kepala BKPM Nomor 14 Tahun 2015 tentang Pedoman dan Tata Cara Izin Prinsip Penanaman Modal
 - g. Peraturan Kepala BKPM Nomor 17 Tahun 2015 tentang Pedoman dan Tata Cara Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal
2. Bahan Hukum Sekunder merupakan sebuah bahan hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum dan artikel dari internet yang berkaitan mengenai perlindungan pada pekerja/buruh terhadap tindakan relokasi perusahaan asing.

1.6.4 Analisis Bahan Hukum

Analisa bahan penelitian menggunakan bahan hukum yang bersifat secara deduktif, merupakan penarikan simpulan dari umum ke khusus dalam mengkaji atau menganalisis bahan primer maupun bahan sekunder. Analisa normatif yang

utama yaitu menggunakan bahan-bahan kepustakaan sebagai sumber bahan penelitiannya tahap penelitian dilakukan dengan merumuskan asas-asas hukum, baik dari data sosial maupun data dari hukum positif tertulis, merumuskan pengertian-pengertian hukum, pembentukan standar-standar hukum dan perumusan kaedah-kaedah hukum.¹⁹

Penelitian ini dimaknai sebagai penelitian kepustakaan di tinjau dengan analisis yang berkaitan dengan perlindungan pada pekerja/buruh terhadap tindakan PHK atas relokasi perusahaan asing, karena ditinjau dari kedudukan prinsip keadilan tidak dapat diterapkan, dan merupakan sebuah pelanggaran.

¹⁹ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : PT.Grajafindo Persada, hlm 166-167