

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Industri merupakan salah satu sarana yang berperan penting dalam meningkatkan perekonomian Indonesia. Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Pelaku dalam sektor industri yang melakukan hubungan kerja yaitu pengusaha dan pekerja.¹ Dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah.² Bidang hubungan industrial berusaha untuk menjelaskan pola-pola kerjasama, konflik, dan penyelesaian konflik yang muncul antara pekerja/buruh dan pengusaha, serta di antara keduanya.³

Dasar hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam klaster ketenagakerjaan dalam Pasal 81 dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut UU 6/2023). Suatu hubungan hukum timbul karena adanya hak dan kewajiban, hubungan kerja didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha.⁴ Hak dan kewajiban yang harus dijalankan oleh masing-masing pihak yang

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ed. Tarmizi, Pertama. (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).

² Dwi Risna Agustin, "Unsur Hubungan Kerja Dalam Membuat Perjanjian Kerja," *Mekari Talenta*, Last Modified 2025, Accessed May 7, 2025, <https://www.talenta.co/blog/Unsur-Hubungan-Kerja-Dalam-Membuat-Perjanjian-Kerja/>.

³ Bela Indi Sulistio, *Peranan Serikat Pekerja: Dalam Membina Hubungan Industrial*, Ed. Sri Murni, Pertama. (Jakarta Selatan: Damara Press, 2023).

⁴ John Suprihanto, Bima Setya Nugraha, And Lana Prihanti Putri, *Hubungan Industrial: Pendekatan Kasus*, Pertama. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2016).

selanjutnya dituangkan dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja ini dilakukan pada saat penerimaan pekerja, antara lain memuat waktu, upah, tanggung jawab, uraian tugas, dan penempatan kerja.⁵

Hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan tidak hanya didasarkan pada perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, tetapi juga dilandasi oleh prinsip perlindungan, keadilan dan kepastian hukum.⁶ Prinsip ini menjadi landasan dalam menyusun norma-norma ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban para pihak, khususnya dalam melindungi pekerja sebagai pihak yang secara struktural lebih lemah dalam hubungan kerja.⁷ Oleh karenanya hukum ketenagakerjaan memiliki peran dalam mencegah dan menyelesaikan perselisihan yang timbul akibat ketimpangan relasi kerja.

Hubungan industrial merupakan suatu disiplin ilmu yang membahas mengenai sikap dan perilaku orang-orang dalam organisasi kerja (perusahaan), menyelidiki sebab-sebab yang menentukan terjadinya perilaku tersebut dan mencari jawaban atas penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.⁸ Hubungan industrial dapat didefinisikan sebagai konfigurasi atau hubungan sikap dan perilaku yang terbentuk di antara para pelaku yang terlibat dalam proses produksi

⁵ Safrida, "Analisis Hukum Ketenagakerjaan Terkait Pemenuhan Hak Pekerja / Buruh Dalam Pemutusan Perjanjian Secara Sepihak Oleh Perusahaan" 4, No. 1 (2024).

⁶ Bambang Sukendro, Anwar Budiman, And Satya Teguh Bhakti, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak - Hak Pekerja Dengan Status Pkwt Ke Pkwt Pada Pekerjaan Outsourcing / Alih Daya," *Jurnal Sosial Humaniora Sigli (Jsh)* 7, No. 1 (2024).

⁷ Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Outsourcing* (Jakarta: Sinar Grafika, 2020).

⁸ Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).

barang dan jasa. Aktor-aktor tersebut meliputi pekerja/buruh, pengusaha, pemerintah dan masyarakat.⁹

Perselisihan hubungan industrial merupakan bentuk konflik yang timbul dalam hubungan kerja, baik antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, maupun antara serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha atau asosiasi pengusaha.¹⁰ Perselisihan ini biasanya berakar dari perbedaan kepentingan, ketidaksesuaian dalam pelaksanaan perjanjian kerja, atau perlakuan yang dianggap tidak adil oleh salah satu pihak dalam hubungan kerja.¹¹ Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU 2/2004), jenis perselisihan hubungan industrial ada 4 (empat) macam, yaitu: 1) Perselisihan hak; 2) Perselisihan kepentingan; 3) Perselisihan pemutusan Hubungan Kerja; dan 4) Perselisihan antar Serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pada praktik hubungan industrial di Indonesia, hubungan kerja idealnya berjalan berdasarkan asas keadilan dan perlindungan terhadap kedua belah pihak, yaitu pekerja/buruh dan pengusaha.¹² Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua hubungan kerja berlangsung secara seimbang dan adil. Ketimpangan kedudukan antara pekerja dan pengusaha seringkali menempatkan pekerja dalam posisi yang rentan, khususnya ketika terjadi konflik

⁹ Sulistio, *Peranan Serikat Pekerja: Dalam Membina Hubungan Industrial*.

¹⁰ Putut Wibisono Et Al., *Problematisa Hukum Formil: Pengadilan Hubungan Industrial Di Indonesia*, Ed. Lisnawati, Pertama. (Banyumas: Cv. Arta Media, 2023).

¹¹ Ibid.

¹² Utami Yustihasanah Untoro And Tarmudi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Karena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dimasa Pandemi Covid-19," *Selisik* 8, No. 1 (2022).

ketenagakerjaan.¹³ Salah satu bentuk ketidakidealan yang muncul dalam praktik hubungan kerja adalah tindakan pengusaha yang secara sepihak melarang pekerja untuk masuk kerja tanpa memberikan alasan yang sah atau mengikuti prosedur pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan Perundang-Undangan.

Pemutusan Hubungan Kerja seharusnya dilaksanakan berdasarkan alasan yang sah menurut hukum serta wajib mengikuti prosedur yang telah ditentukan dalam peraturan Perundang-undangan, termasuk kewajiban untuk memberitahukan maksud pemutusan hubungan kerja kepada pekerja dan/atau serikat pekerja, serta merundingkannya terlebih dahulu apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari.¹⁴ Apabila terjadi perselisihan penyelesaian konflik wajib ditempuh melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.¹⁵ Namun, tindakan pengusaha yang secara sepihak melarang pekerja masuk kerja tanpa disertai dokumen resmi atau putusan dari lembaga berwenang justru berpotensi mengaburkan kepastian hukum mengenai status hubungan kerja yang masih berlaku.

Sebagai contoh konkret terhadap realitas munculnya fenomena hukum dalam penelitian ini adalah kasus dalam Putusan Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby yang mana kronologinya adalah sebagai berikut:

¹³ Wibisono, *Problematika Hukum Formil: Pengadilan Hubungan Industrial Di Indonesia*.

¹⁴ Untoro And Tarmudi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Karena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dimasa Pandemi Covid-19."

¹⁵ Zaeni Asyhadie And Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*, Ed. Riefmanto, Pertama. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2019).

Antara sebelas orang pekerja dengan PT Sahabat Lingkungan Hidup di Surabaya. Para pekerja tersebut diketahui telah bekerja dalam waktu yang bervariasi, antara satu hingga dua puluh tahun secara terus-menerus di bagian produksi obat – obatan. Namun demikian, pihak pengusaha terus memperlakukan mereka sebagai pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), padahal jenis pekerjaan yang dijalankan bersifat tetap dan berlangsung terus menerus, sehingga secara hukum seharusnya telah berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).¹⁶ Dalam perkara *a quo*, berawal dari situasi dimana pekerja mengalami larangan untuk masuk kerja oleh pihak pengusaha tanpa disertai alasan atau pemberitahuan tertulis yang jelas.

Namun, perusahaan tidak pernah menetapkan status hubungan kerja secara tertulis sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum terhadap kedudukan pekerja. Merasa status kerjanya tidak mendapatkan kepastian hukum, pekerja mengajukan pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur. Berdasarkan hasil pemeriksaan, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur mengeluarkan Nota Pemeriksaan Khusus yang menyatakan bahwa hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan memenuhi unsur sebagaimana dimaksud dalam peraturan Perundang-Undangan. Tujuan dari nota tersebut adalah agar pengusaha tersebut dapat memperbaiki sikap tidak patuh mereka atas norma ketenagakerjaan.¹⁷

Perusahaan tidak menindaklanjuti rekomendasi tersebut. Situasi memburuk ketika pekerja datang seperti biasa ke lokasi kerja, namun tidak diperbolehkan masuk oleh petugas keamanan atas instruksi manajemen

¹⁶ Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*.

¹⁷ Sugeng Santoso, “Kedudukan Nota Pemeriksaan Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial,” *Trijurnal* 12, No. 1 (2024): 26.

perusahaan. Sejak saat itu, pekerja tidak lagi diizinkan masuk ke tempat kerja, tidak diberikan tugas dan tidak menerima pembayaran upah. Tidak ada surat peringatan atau keputusan resmi dari perusahaan terkait status hubungan kerja atau alasan pelarangan tersebut.¹⁸ Dalam upaya menunjukkan iktikad baik, pekerja tetap datang ke lokasi tempat kerja dan bahkan mengirimkan surat permohonan secara tertulis kepada pihak pengusaha, yang isinya memohon agar ia dapat kembali bekerja sebagaimana mestinya.

Permohonan tertulis dari pekerja agar diizinkan kembali bekerja tidak direspons oleh pengusaha. Hal ini mengakibatkan ketidakjelasan status hukum dan ketidakpastian dalam pemenuhan hak-hak normatif pekerja, seperti hak atas pekerjaan dan penghasilan.¹⁹ Namun, fakta bahwa pekerja telah dilarang bekerja secara sepihak dan berkepanjangan tanpa proses hukum yang sah menunjukkan adanya pengakhiran hubungan kerja secara faktual. Hal ini bertentangan dengan asas kepastian hukum dan perlindungan terhadap hak pekerja, sebagaimana ditegaskan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang menyatakan, *“bahwa meskipun hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu atau tidak tertentu, pekerja tetap harus memperoleh perlindungan hukum dan kepastian atas status kerjanya.”*²⁰

Menurut Pasal 154A dalam Pasal 81 angka 45 UU 6/2023 menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan berdasarkan alasan-

¹⁸ Wibisono Et Al., *Problematisa Hukum Formil: Pengadilan Hubungan Industrial Di Indonesia*.

¹⁹ Nabil Moh Jibrin, Nuridin, And Rizkianto Kus, “Perlindungan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dilihat Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja,” *Jurnal Studi Islam Indonesia (Jsii)* 2, No. 1 (2024).

²⁰ Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, *Putusan Nomor 168/Puu-Xxi/2023*, 2023.

alasan tertentu, seperti efisiensi, pelanggaran berat oleh pekerja, atau perjanjian kerja berakhir. Tindakan pelarangan masuk kerja oleh pengusaha yang dilakukan tanpa dasar dan prosedur hukum yang sah, tidak dapat dibenarkan menurut ketentuan tersebut.²¹ Larangan masuk kerja yang dilakukan secara sepihak tanpa melalui mekanisme penyampaian alasan secara tertulis, perundingan dengan serikat pekerja, maupun putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pada hakikatnya merupakan bentuk pemutusan hubungan kerja terselubung yang tidak diakui keabsahannya dalam hukum ketenagakerjaan.

Pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan berdasarkan alasan-alasan tertentu yang sah dan harus melalui prosedur yang telah ditentukan, termasuk pemberitahuan tertulis dan penyelesaian perselisihan melalui lembaga penyelesaian hubungan industrial.²² Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 telah menegaskan bahwa perlindungan terhadap pekerja harus dijamin, dan segala bentuk pemutusan hubungan kerja harus dilakukan secara adil, proporsional, serta melalui prosedur hukum yang sah. Dalam putusannya menyatakan: “...*pemutusan hubungan kerja yang tidak dilakukan sesuai dengan mekanisme hukum merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak konstitusional pekerja, karena menimbulkan ketidakpastian hukum dan ketidakadilan.*”²³

²¹ Rudi Febrianto Wibowo And Ratna Herawati, “Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak,” *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3, No. 1 (2021).

²² Wibisono, *Problematika Hukum Formil: Pengadilan Hubungan Industrial Di Indonesia*.

²³ Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, *Putusan Nomor 168/Puu-Xxi/2023*.

Tindakan tersebut tidak disertai prosedur pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 154A dalam Pasal 81 angka 45 UU 6/2023 mensyaratkan bahwa setiap pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan atas alasan yang sah dan melalui prosedur penyelesaian hubungan industrial.²⁴ Dalam kondisi ini dikatakan sebagai pemutusan hubungan kerja secara terselubung, yaitu bentuk penghentian hubungan kerja secara tidak langsung melalui tindakan-tindakan yang pada dasarnya menyingkirkan pekerja dari tempat kerjanya tanpa pemberhentian resmi.

Hal tersebut mengindikasikan adanya tindakan yang secara substansial merujuk pada kondisi di mana pengusaha tidak secara eksplisit menyatakan telah memutus hubungan kerja, tetapi melalui tindakan-tindakan tertentu seperti melarang pekerja masuk, tidak memberikan tugas, atau tidak membayarkan upah pada akhirnya menyebabkan hubungan kerja berhenti secara faktual.²⁵ Meskipun secara formal tidak ada keputusan pemutusan hubungan kerja, namun akibat hukum dan dampaknya sama dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara terang-terangan.

Penelitian ini mengkaji isu hukum mengenai tindakan pengusaha yang melarang pekerja tetap masuk kerja tanpa prosedur pemutusan hubungan kerja yang sah, yang dapat menimbulkan pemutusan hubungan kerja secara faktual. Permasalahan ini penting untuk dikaji karena mengindikasikan adanya kekosongan dalam penafsiran normatif mengenai bentuk pemutusan hubungan

²⁴ Agus Prio Aris Santoso, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan & Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (Yogyakarta: Pustakabarupress, 2024).

²⁵ Ibid.

kerja yang dilakukan secara tidak langsung, serta berdampak terhadap perlindungan hak-hak normatif pekerja selama masa perselisihan.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan permasalahan hukum yang dapat disusun berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan adalah sebagai berikut.

1. Apakah dapat dibenarkan Putusan MA No. 617 K/Pdt.Sus-PHI/2024 yang menyatakan larangan masuk kerja dikualifikasikan sebagai pemutusan hubungan kerja?
2. Bagaimana akibat hukum dari putusan MA No. 617 K/Pdt.Sus-PHI/2024 yang menyatakan larangan masuk kerja sebagai kualifikasi pemutusan hubungan kerja dapat melanggar hak-hak pekerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan suatu hal yang hendak dicapai dari pelaksanaan penelitian. Berdasarkan isu hukum tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis secara yuridis apakah dapat dibenarkan Putusan MA No. 617 K/Pdt.Sus-PHI/2024 yang menyatakan larangan masuk kerja dikualifikasikan sebagai pemutusan hubungan kerja
2. Untuk mengkaji bentuk akibat hukum dari putusan MA No. 617 K/Pdt.Sus-PHI/2024 yang menyatakan larangan masuk kerja sebagai kualifikasi pemutusan hubungan kerja dapat melanggar hak-hak pekerja

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian merupakan manfaat yang bisa didapatkan dengan dilaksanakannya penelitian ini. Adapun kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Secara Teoretis

Adapun kegunaan teoritis yang dapat diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu hukum khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan dengan mengkaji pelarangan masuk kerja terhadap pekerja tetap sebagai bentuk pemutusan hubungan kerja terselubung, serta memperkaya kajian tentang pertanggungjawaban hukum pengusaha terkait hubungan kerja.

2. Secara Praktis

Adapun kegunaan praktis yang dapat diperoleh dalam penelitian ini yakni dapat menjadi masukan bagi pekerja, pengusaha, dan bahan pertimbangan bagi para praktisi hubungan industrial, dan pengawas ketenagakerjaan untuk memahami batasan hukum terkait tindakan pelarangan masuk kerja, sekaligus memberikan panduan normatif mengenai perlindungan hak-hak pekerja selama masa perselisihan hubungan kerja, agar tercipta kepastian dan keadilan hukum dalam praktik hubungan kerja di Indonesia.

1.5 Keaslian

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No	Judul Penelitian Sebelumnya	Rumusan Masalah Penelitian Sebelumnya	Isu Hukum Penelitian Sebelumnya	Perbedaan Tugas Akhir yang Diusulkan
1	Dina Firdaus, Skripsi berjudul Pelaksanaan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Lisan Terhadap Pekerja PKWT atau PKWTT di Sektor Pelayaran oleh PT Internusa Bahari Persada, Suatu Putusan Mahkamah Agung Nomor 52 K/Pdt.Sus-PHI/2018, dari Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta 2018	1. Bagaimana Tinjauan Mengenai Pengaturan Ketenagakerjaan; di Indonesia? 2. Bagaimana pelaksanaan hukum PHK di sektor pelayaran di Indonesia? 3. Bagaimana PHK secara lisan di PT Internusa Bahari Persada dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 52 K/Pdt.Sus-PHI/2018?	Legalitas PHK secara lisan terhadap pekerja sektor pelayaran.	Penelitian sebelumnya membahas legalitas PHK secara lisan yang dilakukan secara eksplisit oleh pengusaha di sektor pelayaran. Sedangkan penelitian ini membahas tindakan pelanggaran masuk kerja terhadap pekerja tetap oleh pengusaha yang tidak menyatakan PHK secara tertulis, namun berdampak hukum seolah-olah terjadi PHK. Novelty muncul dari pendekatan normatif terhadap tindakan non-ekspresif pengusaha dan perlindungan hukum selama masa perselisihan yang belum banyak dikaji.
2	Haya Husna, Skripsi berjudul	1. Bagaimana ketentuan	Tindakan PHK sepihak oleh	Penelitian sebelumnya

	Perlindungan Hukum Bagi Pekerja atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak (Perusahaan), dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan 2023	hukum mengenai tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003? 2. Bagaimana terjadinya PHK sepihak terhadap pekerja diperusahaan? 3. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja atas tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan ?	perusahaan terhadap pekerja berdasarkan UU Ketenagakerjaan .	membahas perlindungan hukum atas PHK sepihak yang dilakukan secara eksplisit oleh perusahaan. Sedangkan penelitian ini mengkaji tindakan pelanggaran masuk kerja tanpa prosedur PHK yang sah, yang dinilai sebagai PHK terselubung, berdasarkan norma Pasal 154A UU No. 6 Tahun 2023. Gap terletak pada ketidakjelasan tindakan hukum pengusaha dalam menghentikan akses kerja dan perlindungan terhadap hak normatif pekerja selama masa ketidakpastian hukum.
3	Tia Rahmatika Hakim, Skripsi berjudul Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara PT Siak Pertambangan Energi dengan Pekerja Setelah	1. Bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara PT. Siak Pertambangan Energi dengan pekerja setelah anjuran	Efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui anjuran tripartit dan hambatan pelaksanaannya.	Penelitian sebelumnya membahas penyelesaian sengketa pasca-anjuran tripartit dan hambatan pelaksanaannya. Sedangkan penelitian ini

	Anjuran Tripartit Diterima oleh Para Pihak, Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau 2019	tripartit di terima oleh para pihak? 2. Apa faktor-faktor penghambat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara PT. Siak Pertambangan Energi dengan pekerja setelah anjuran tripartit di terima oleh para pihak?		menitikberatkan pada fase awal terjadinya perselisihan yang belum melalui prosedur formal, yaitu tindakan pelanggaran masuk kerja tanpa kejelasan status hukum. Kebaruan muncul dari fokus pada perlindungan hukum terhadap pekerja selama masa transisi yang penuh ketidakpastian, serta pemaknaan normatif terhadap tindakan tersebut berdasarkan Pasal 154A UU Cipta Kerja.
--	--	---	--	--

Dalam menyusun penelitian tentang Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Atas Perselisihan Akibat Larangan Masuk Kerja Oleh Pengusaha telah dilakukan perbandingan dengan penelitian yang telah ada sebelumnya dengan isu hukum yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Sehingga dengan dilakukannya perbandingan dapat ditemukan adanya perbedaan penelitian yang akan diteliti. Adapun dalam penelitian pertama penelitian oleh Haya Husna pada tahun 2022 fokus penelitian terletak pada keabsahan dan akibat hukum dari tindakan pengusaha yang melakukan PHK tanpa melalui proses yang diatur dalam UU 2/2004.

Selanjutnya, penelitian oleh Dina Firdaus pada tahun 2018 mengenai mengkaji keabsahan PHK yang dilakukan secara lisan oleh pengusaha dalam sektor tertentu. Penelitian tersebut menitikberatkan pada validitas bentuk PHK lisan terhadap jenis hubungan kerja tertentu, dengan ruang lingkup yang terbatas dan belum menyentuh isu hukum tentang tindakan pasif seperti pelarangan masuk kerja. Penelitian oleh Tia Rahmatika Hakim pada tahun 2019 mengkaji pelaksanaan perjanjian bersama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial setelah proses anjuran tripartit. Penelitian tersebut tidak secara spesifik menyoroti substansi perselisihan hubungan kerja akibat ketidakjelasan tindakan pengusaha, melainkan lebih berfokus pada mekanisme penyelesaian yang telah disepakati oleh para pihak.

Berbeda dengan penelitian terdahulu, penelitian ini mengkaji secara normatif tindakan pelarangan masuk kerja oleh pengusaha terhadap pekerja tetap (PKWTT), yang tidak dilakukan melalui mekanisme pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 154A dalam Pasal 81 angka 45 UU 6/2023. Tindakan tersebut tidak hanya menimbulkan ketidakpastian hukum mengenai status hubungan kerja, tetapi juga berimplikasi pada hilangnya hak normatif pekerja meskipun pekerja tetap menunjukkan itikad baik untuk melaksanakan kewajibannya. Kebaharuan dari penelitian ini terletak pada pengkajian normatif terhadap bentuk tindakan pelarangan masuk kerja oleh pengusaha yang belum diatur dalam hukum positif serta analisis terhadap perlindungan hukum yang seharusnya tetap diberikan kepada pekerja tetap dalam masa perselisihan hubungan kerja.

1.6 Metode Penelitian

Metode penelitian Hukum merupakan teknik yang digunakan untuk menganalisis yakni dalam hal mendapatkan data yang akurat dan relevan serta kesimpulan dalam menganalisis isu hukum. Adapun metode penelitian yang dilakukan dalam analisis penelitian ini adalah:

1.6.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian normatif (*normative law research*). Penelitian normatif adalah penelitian Hukum yang meletakkan Hukum sebagai sebuah norma. Norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundangan, putusan Pengadilan, perjanjian serta doktrin (ajaran).²⁶ Sebagaimana dikemukakan oleh Peter Mahmud Marzuki yang menyebutkan bahwa "...*Penelitian Hukum normatif dilakukan untuk menghasilkan argumentasi, teori atau konsep baru sebagai preskripsi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi...*".²⁷ Maka dengan demikian penulis memilih jenis penelitian normatif dalam melakukan penelitian ini.

1.6.2 Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan Perundang-Undangan (*statute approach*) dan Pendekatan Kasus. Penelitian normatif selalu menggunakan Pendekatan Perundang-Undangan, karena aspek yang akan diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema dalam suatu penelitian. Pendekatan Perundang-Undangan (*statue*

²⁶ Sigit Sapto Nugroho, Anik Tri Haryani, And Farkhani, *Metodologi Riset Hukum*, Ed. Sarjiyati (Pasuruan: Oase Pustaka, 2020).

²⁷ Peter Mahmud, *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)* (Jakarta: PT. Kencana, 2021).

approach) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.²⁸

- a. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statue Approach*) merupakan pendekatan dengan cara menganalisa peraturan perundang-undangan yang telah ada yang berhubungan dengan judul dari penelitian yaitu perlindungan hukum bagi pekerja atas perselisihan akibat larangan masuk kerja oleh pengusaha. Pendekatan ini digunakan untuk memahami bagaimana penerapan norma hukum dalam menyikapi tindakan pelanggaran masuk kerja oleh pengusaha terhadap pekerja tetap yang kemudian menjadi objek analisis hukum secara normatif.
- b. Pendekatan Studi Kasus (*Case Study Approach*) merupakan Pendekatan yang dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.²⁹ Pendekatan studi kasus digunakan untuk menganalisis norma hukum ketenagakerjaan dalam praktik hubungan industrial, sebagaimana tercermin dalam Putusan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.

1.6.3 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah *library research* meliputi studi dokumen dan studi kepustakaan yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti, yaitu dengan mencari dan mengumpulkan serta mengkaji peraturan Perundang-Undangan, literatur-literatur,

²⁸ Ibid.

²⁹ Ibid.

dan pendapat para sarjana yang terkait dengan pokok permasalahan yang dibahas. Studi dokumen adalah suatu alat pengumpulan bahan yang dilakukan melalui bahan hukum tertulis dengan mempergunakan *content analysis*. Karena dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan Perundang-Undangan maka hal yang pertama dilakukan peneliti dalam rangka pengumpulan bahan-bahan hukum ialah mencari peraturan perundang yang mengkaji isu yang dibahas.³⁰

Dalam penelitian ini membutuhkan adanya bahan Hukum yang menjadi sumber atau dasar dalam melakukan penelitian isu hukum. Dalam mengumpulkan data yang bersifat ilmiah dengan mengkaji dan menelaah bahan-bahan hukum secara logis terdapat 2 bahan hukum yang dapat menjadi sumber bahan hukum dalam penelitian ini yang terdiri dari :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat di masyarakat. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat *autotiratif*, artinya mempunyai otoritas yang dibuat oleh pejabat berwenang dan digunakan sebagai sumber utama dalam penelitian ini.³¹ Dalam penelitian ini digunakan bahan yang berupa peraturan Perundang-Undangan di Indonesia. Peraturan Perundang-Undangan yang digunakan adalah peraturan Perundang-Undangan yang memiliki kaitan dengan penelitian yang dilakukan, yaitu:

- a. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

³⁰ Ibid.

³¹ Ibid.

- b. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - c. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023
 - d. Putusan MA No. 617 K/Pdt.Sus-PHI/2024
 - e. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby.
- b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum sekunder adalah bahan Hukum yang menjelaskan tentang bahan Hukum primer. Dalam bahan Hukum sekunder yang dicari adalah gagasan Hukum terkait aturan ketenagakerjaan yang membahas pelarangan masuk kerja atau mengenai pemutusan hubungan kerja. Dalam penelitian ini, penelitian menggunakan Bahan Hukum Sekunder mencakup sumber hukum yang diperoleh dari buku, jurnal hukum, artikel hukum, serta sumber lainnya yang berkaitan dengan isu hukum yang dikaji dalam penelitian ini.

1.6.4 Metode Analisis Bahan Hukum

Setelah mendapatkan Bahan Hukum kemudian dilakukan pemetaan aturan Hukum yang kemudian di sistematisasi lalu menggunakan penalaran atau logika yakni dilakukan dengan cara memaparkan, mensistematisasi, menafsirkan dan menganalisis hukum positif yang berlaku (*ius contitutum*). Penelitian ini menggunakan metode dengan cara mengkategorikan secara sistematis lalu dianalisis menggunakan interpretasi sistematis yang meninjau hubungan antara norma dari berbagai peraturan Perundang-Undangan yang saling memiliki

keterkaitan.³² Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis bahan hukum berupa preskriptif yaitu untuk memberikan argumentasi atas hasil penelitian yang telah dilakukan.

Menurut Peter Mahmud Marzuki, “*sifat preskriptif ilmu hukum tersebut dikarenakan ilmu hukum mempelajari tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas aturan hukum, konsep-konsep hukum dan norma-norma hukum*”.³³ Argumentasi disini dilakukan oleh peneliti untuk memberikan preskripsi atau penilaian mengenai benar atau salah atau apa seyogianya menurut hukum terhadap fakta hukum dari hasil penelitian. Metode analisis bahan hukum yang digunakan untuk menafsirkan norma-norma hukum seperti ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, guna memahami makna hukum dari tindakan pelanggaran masuk kerja terhadap pekerja tetap tanpa prosedur pemutusan hubungan kerja yang sah.

Metode preskriptif digunakan untuk memberikan argumentasi hukum terhadap hasil interpretasi tersebut, termasuk menilai kesesuaian tindakan pengusaha dengan asas perlindungan pekerja dan prinsip kepastian hukum. Penarikan kesimpulan dalam penelitian ini dilakukan secara deduktif yaitu cara berpikir dalam penarikan kesimpulan yang ditarik dari sesuatu yang sifatnya umum yang sudah dibuktikan adalah benar dan kesimpulan itu ditujukan untuk sesuatu yang sifatnya khusus.³⁴

³² Ibid.

³³ Ibid.

³⁴ Jonaedi Effendy And Johanny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum: Normatif Dan Empiris* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2018).