

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam membangun generasi penerus bangsa yang berkualitas. Bangsa Indonesia sebagai suatu negara memiliki beberapa tujuan, salah satunya yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa sebagaimana yang tercantum dalam Alinea Keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Oleh karena itu salah satu cara dalam mencerdaskan kehidupan bangsa tersebut, dengan pendidikan yang dijalankan oleh lembaga pendidikan baik oleh pemerintah maupun oleh yayasan swasta dalam bentuk lembaga pendidikan. Dalam menjalankan pendidikan tersebut tidak terlepas dari peranan guru sebagai tenaga pendidik.¹ Guru bukan hanya sebuah pekerjaan, namun juga merupakan tuntutan tanggung jawab moral, sosial, dan profesional yang besar. Oleh sebab itu, adanya perlindungan terhadap hak-hak guru sangat penting dalam sistem pendidikan di Indonesia.

Di era globalisasi yang semakin pesat seperti saat ini, peran guru tidak hanya terbatas di ruang kelas saja, namun juga dalam kehidupan sosial nya. Guru dituntut harus bisa menjaga reputasinya sebagai seorang guru dan tenaga pendidik. Guru memiliki peran yang sangat penting dalam dunia pendidikan sebagai pendidik, pembimbing dan teladan bagi murid-muridnya. Oleh sebab itu, dalam menjalankan tugas nya seorang guru dituntut untuk mematuhi standar profesionalisme dan kode etik profesi. Dalam hal ini, guru memiliki

¹ Ahmad Rifai, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Bekerja Guru Yayasan Dengan Guru Honorer Sekolah Negeri Di Tinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Unizar Law Review*, Vol 2 No 2 (2019).

keterikatan terkait kode etik yang mengatur tingkah laku nya sebagai tenaga pendidik yang baik. Kode etik guru adalah dasar tindakan guru dalam menjalankan tugas keprofesionalitasannya dalam bidang pendidikan. Kode etik guru berkaitan erat dengan norma atau moral yang ditaati dan menjadi pedoman guru. Dengan ditetapkannya kode etik guru, perilaku guru yang bertentangan dengan norma atau kaidah yang berlaku akan mendapatkan hukuman moral seperti cemooh dari rekan kerja, atau hukuman terberat yaitu di keluarkan dari lembaga pendidikan tersebut.²

Pelanggaran kode etik guru biasanya berkaitan dengan pelanggaran norma atau moral seorang guru, seperti perilaku guru yang tidak profesional, penyalahgunaan wewenang, dan/atau tindakan yang dapat merugikan siswa/siswi nya. Meskipun kode etik guru telah ditetapkan, namun dalam praktek di lapangan masih belum optimal. Bahkan sering kali proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang di alami guru tidak sesuai dengan prosedur yang sudah di tetapkan oleh Undang-Undang, yakni Undang-undang Ketenagakerjaan, Undang-undang Cipta Kerja, serta Undang-undang Guru dan Dosen, yang dapat mengakibatkan hak-hak guru tidak terpenuhi.

Adapun prosedur Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-undang Cipta Kerja Pasal 151 adalah Pengusaha/Pemberi kerja dengan Pekerja/buruh wajib untuk mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, namun apabila Pemutusan Hubungan Kerja tersebut memang harus terjadi maka Pengusaha wajib untuk memberitahukan alasan

² Nur Fitriatin,dkk, “*Pengaruh Kode Etik Guru terhadap Proses Pembelajaran*”.*Jurnal Ilmu Pendidikan*.Vol 5 No 1 (2023).

Pemutusan Hubungan Kerja tersebut kepada Pekerja/buruh yang bersangkutan.

Kemudian apabila Pekerja/buruh menolak untuk di PHK, maka Pengusaha/pemberi kerja harus melakukan diskusi (perundingan bipartit) terlebih dahulu dengan Pekerja/buruh. Namun, apabila tetap tidak menemukan titik terang, maka Pemutusan Hubungan Kerja harus melalui mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kemudian, terkait proses Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di lapangan terkadang tidak sesuai dengan Peraturan yang berlaku. Sering kali Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan secara sepihak tanpa adanya alasan yang jelas dan tanpa memberikan kesempatan kepada yang bersangkutan untuk membela diri, seperti yang sudah ditetapkan dalam Pasal 31 ayat (1) Undang-undang Guru dan Dosen.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.³ Sedangkan menurut Pasal 1 ayat 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.15A/Men/1994, bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin panitia daerah atau panitia pusat.⁴

Menurut Imam Soepomo, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat di bagi dalam 4 (empat) macam yakni PHK oleh pengusaha, PHK oleh pekerja, PHK oleh pengadilan, dan PHK yang putus demi hukum. Dari 4 (empat) macam PHK tersebut, PHK yang dilakukan oleh pengusaha merupakan PHK

³ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴ Arifuddin Muda Harahap, *"Pengantar Hukum Ketenagakerjaan"*, Batu, Literasi Nusantara (2020), hlm 159

yang sering terjadi. Walaupun tindakan PHK dapat diberi pesangon, namun kejadian tersebut tidak di sambut gembira oleh pekerja, karena tidak jelas lagi masa depannya. Oleh karena itu pengusaha dalam memutuskan hubungan kerja dengan pekerja nya harus melalui prosedur hukum yang berlaku.⁵ Namun, kenyataan yang terjadi di lapangan, masih banyak pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dapat merugikan para pekerja/buruh tersebut.

Berdasarkan Pasal 150 Undang-undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

”Ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang-undang ini meliputi pemutusan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Dalam hal ini sekolah termasuk dalam kategori Pengusaha/pemberi kerja. Berdasarkan Pasal 1 ayat (4), menjelaskan bahwa Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sekolah mempekerjakan tenaga kerja (guru) dan juga memberikan upah, sehingga apabila seorang guru dikatakan melanggar peraturan yang telah di atur dalam Perjanjian Kerja atau Peraturan sekolah, sekolah berhak untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

⁵ Dina Susiani, *“Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”*, Jember , CV Pustaka Abadi, (2020), hlm 72

Namun, dalam beberapa kasus mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap guru yang melanggar kode etik kerap kali menimbulkan polemik dalam masyarakat, terutama apabila Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak memperhatikan prinsip keadilan dan perlindungan hukum sebagaimana mestinya terhadap tenaga kerja. Pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap guru yang melanggar kode etik harus dilakukan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku. Berdasarkan pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.⁶ Di Indonesia status kepegawaian guru terbagi menjadi dua, yaitu guru yang berstatus sebagai pegawai negeri dan guru non-pegawai negeri atau yang di sebut tenaga honorer.⁷

Fenomena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang di akibatkan karena melanggar kode etik kerap kali menimbulkan ketidakpastian hukum, terutama dalam hal prosedur pemecatan dan hak-hak guru yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dalam beberapa kasus, beberapa guru di berhentikan secara sepihak tanpa di beri kesempatan untuk membela diri atau melalui proses mediasi yang adil. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan karena kehendak sepihak oleh penguasa dapat menimbulkan perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan secara sewenang-wenang serta hak yang harusnya

⁶ Devi Rahayu,dkk. *"Hukum Ketenagakerjaan Konsep dan Pengaturan dalam Omnibus Law"*. Surabaya (2021) hlm.128

⁷ Muhammad Desilva Adis Varadis,dkk. *"Status Kepegawaian Guru di Indonesia; ASN PNS-PPPK, NON ASN-GTT-GYT"* *Jurnal Penelitian dalam Bidang Pendidikan dan Pengajaran*.Vol 18,No2 (2024). DOI : <https://doi.org/10.26877/mpp.v18i2.21276>

pekerja/buruh dapatkan tidak sesuai dan sangat merugikan bagi pekerja/buruh tersebut.⁸ Hal ini bertentangan dengan asas-asas dalam hukum ketenagakerjaan dan prinsip-prinsip perlindungan hukum yang di atur dalam peraturan perundang-undangan.

Kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dialami oleh salah satu vokalis band sukatani, yakni Novi Citra Indriyati memberikan gambaran nyata bahwa pelanggaran kode etik dapat di nilai secara subjektif serta dipengaruhi oleh pandangan moral dan sosial dari masyarakat yang belum tentu di atur dalam kontrak kerja ataupun ketentuan hukum tertulis lainnya yang secara resmi mengatur dan mengikat mengenai hubungan kerja, profesi guru, serta Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Novi Citra Indriyati adalah seorang guru honorer dan mengajar di SDIT Mutiara Hati, Banjarnegara. Diketahui bahwa Novi adalah guru honorer di SDIT Mutiara Hati, Banjarnegara sejak tahun 2020. Novi di berhentikan sepihak sejak lagu "Bayar,bayar,bayar" viral dan menyeret namanya beberapa waktu lalu. Novi Citra Indriyati di pecat sepihak oleh pihak yayasan tanpa diberikan ruang dan kesempatan untuk memberikan keterangan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak tanpa adanya pembuktian dan klarifikasi yang adil dapat berdampak pada pelanggaran hak-hak tenaga pendidik. Bahkan dalam surat keputusan pemecatan yang diterima oleh Ibu guru Novi, pihak sekolah tidak menjelaskan apakah keikutsertaan nya dalam band Sukatani bisa di kategorikan sebagai pelanggaran berat atau tidak.

⁸ Inofani, Prudis Suryo, and Yuliana Yuliana. "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) Kajian Putusan Nomor 986 K/Pdt.Sus-PHI/2023." *Jurnal Ikamakum*; Vol. 3 No. 1 (2023): *Jurnal Ikamakum* ; 1-8, Nov. 2023,

Namun, pihak sekolah menyatakan bahwa Ibu guru Novi di berhentikan karna Ibu guru Novi di anggap telah melanggar kode etik di SDIT Mutiara Hati, dimana Ibu guru Novi mengajar, dan tidak ada kaitannya dengan lagu “Bayar,bayar,bayar” yang ia bawaikan beberapa waktu lalu. Eti Endarwati, selaku kepala sekolah SDIT Mutiara Hati menegaskan bahwa ibu guru Novi Citra Indriyati diberhentikan sebagai guru karena dianggap melakukan pelanggaran kode etik yang berkaitan dengan syariat islam. Beliau juga mengatakan bahwa pelanggaran kode etik yang paling mendasar adalah terbukanya aurat guru.⁹ Permasalahan ini menjadi semakin rumit ketika guru yang berstatus sebagai guru honorer, yang sering kali berada di posisi lemah secara hukum mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak. Kasus ini menimbulkan beberapa pertanyaan mengenai batasan antara kehidupan pribadi dan profesi seorang guru.

Berdasarkan Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Tentang guru dan dosen, guru berhak atas perlindungan hukum dan kebebasan berekspresi yang tidak bertentangan dengan hukum.¹⁰ Selain itu, Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Tentang guru dan dosen ini juga menyebutkan bahwa perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama adalah perjanjian tertulis antara guru dan dosen dengan penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang memuat

⁹ Ade Indra Kusuma, ” *Guru Novi Vokalis Sukatani Dipecat, Ini Penjelasan Kepsek SDIT Mutiara Hati: Bukan Karena Lagunya*”, *kompas.tv*, 24 Februari 2025, <https://www.kompas.tv/entertainment/575963/guru-novi-vokalis-sukatani-dipecat-ini-penjelasan-kepsek-sdit-mutiara-hati-bukan-karena-lagunya>

¹⁰ Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak dengan prinsip kesetaraan dan kesejawatan berdasarkan peraturan perundang-undangan.¹¹

Berdasarkan pasal 1 angka 14 dan 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berturut-turut menyatakan bahwa Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹² Perjanjian kerja guru honorer mengandung syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Meskipun demikian, peraturan perusahaan tidak dapat di samakan dengan peraturan sekolah, sebab perusahaan dan sekolah (instansi) memiliki tujuan yang berbeda.

Oleh karena itu penting untuk melakukan penelitian mendalam mengenai bentuk perlindungan hukum terhadap guru, khusus nya guru honorer yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat melanggar kode etik. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam mengenai perlindungan hukum terhadap guru yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat melanggar kode etik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, adapun rumusan masalah dari penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut :

¹¹ Wintarto, Forthian Anang. *“Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Guru Tidak Tetap Yang Bekerja Di Sekolah Swasta Dalam Hubungan Industrial”* (Studi Penyelesaian Perkara di Pengadilan Hubungan Industrial No. 1/Pdt. Sus-PHI/2016/PN. Yyk). Diss. UAJY, 2018

¹² *Op.cit*

1. Apakah pelanggaran terhadap kode etik sekolah dapat di kualifikasikan sebagai alasan dasar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap guru yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat melanggar kode etik di sekolah?

1.3 Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada guru yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat melanggar kode etik di sekolah.
2. Untuk mengkaji Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap guru yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat melanggar kode etik di sekolah telah sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku.

1.4 Kegunaan

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak, terutama bagi para guru, adapun beberapa kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan ilmu hukum, khusus nya mengenai hukum ketenagakerjaan, dan para guru yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak, terutama yang di akibatkan karena melanggar kode etik.
 - b. Penelitian ini diharapkan juga dapat digunakan sebagai bahan refrensi bagi peneliti berikutnya, khususnya dalam konteks perlindungan guru

yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak, terutama yang di akibatkan karena melanggar kode etik.

2. Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan lebih mendalam mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), terutama dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang di akibatkan karena melanggar kode etik.
- b. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan pemerintah atau pihak yang terkait sebagai informasi dalam upaya peningkatan perlindungan hukum bagi guru, terutama dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang di akibatkan karena melanggar kode etik.

1.5 Keaslian Penelitian

Adapun keaslian dalam penelitian ini didasarkan pada perbandingan penelitian satu dengan penelitian lainnya sebagai berikut :

Tabel. Keaslian Penelitian

No .	Judul Penelitian Sebelumnya	Rumusan Masalah Penelitian Sebelumnya	Isu Hukum Penelitian Sebelumnya	Perbedaan dengan Tugas Akhir yang diusulkan
1.	Analisis Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak (Muhammad Emil Kesuma, Skripsi, FH Universitas Sriwijaya, 2020)	1. Apa akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan yang bertentangan atau tidak berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan No.13	Pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak bertentangan dengan Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan	Perbedaannya yaitu pada skripsi penelitian penulis berfokus pada bagaimana perlindungan hukum terhadap guru yang mengalami Pemutusan

		Tahun 2003? 2. Bagaimana upaya penanggungan atau mencegah agar dapat meminimalisir pemutusan hubungan kerja secara sepihak?		Hubungan Kerja (PHK) akibat melanggar kode etik di sekolah, sedangkan penelitian sebelumnya berfokus pada akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja sepihak.
2.	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Guru Honorer dengan Yayasan Adzkia Sumbar (Studi kasus Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Pdg) (Rifa Shavira, Skripsi, FH Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, 2022)	1. Bagaimanakah penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara guru honorer dengan Yayasan Adzkia Sumbar? 2. Bagaimanakah pertimbangan hakim dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara guru honorer dengan Yayasan Adzkia Sumbar?	Proses penyelesaian sengketa hubungan industrial berdasarkan Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Pdg	Perbedaannya yaitu pada skripsi penelitian penulis berfokus pada bagaimana perlindungan hukum terhadap guru yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat melanggar kode etik di sekolah, sedangkan penelitian sebelumnya berfokus pada bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara guru

				honor dengan Yayasan Adzkia Sumbar.
3	Akibat Hukum atas Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak bagi Guru pada Yayasan Pendidikan Pasca Putusan MK No.91/PUU-XIX/2021 tentang Pengujian Formil Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap Undang-undang Dasar 1945 (Studi pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan) (Dewa Rohid, Skripsi, FH Universitas Medan Area, 2023)	1. Bagaimana pengaturan hukum atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak bagi guru pada Yayasan Pendidikan pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.91/PUU-XIX/2021 tentang pengujian formil Undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang cipta kerja terhadap UUD 1945? 2. Bagaimana penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja secara sepihak bagi guru pada Yayasan pendidikan nasional Khalsa pasca putusan Mahkamah Konstitusi No.91/PUU-XIX/2021 tentang pengujian	Pemutusan hubungan kerja bertentangan dengan pasal 36 PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Ahli Daya,Waktu Kerja Tidak Tertentu, dan Pemutusan Hubungan Kerja.	Perbedaanny a yaitu pada skripsi penelitian penulis berfokus pada bagaimana perlindungan hukum terhadap guru yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat melanggar kode etik di sekolah, sedangkan penelitian sebelumnya berfokus pada bagaimana pengaturan hukum atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak bagi guru pada yayasan pendidikan pasca putusan MK No.91/PUU-XIX/2021.

		formil Undang- undang No.11 Tahun 2020 tentang cipta kerja terhadap UUD 1945? 3. Bagaimana akibat hukum pemutusan hubungan kerja secara sepihak bagi guru pada yayasan pendidikan nasional Khalsa Medan pasca putusan Mahkamah Konstitusi No.91/PUU- XIX/2021 tentang pengujian formil Undang- undang No.11 Tahun 2020 tentang cipta kerja terhadap uud 1945?		
--	--	--	--	--

Sumber : Bahan hukum sekunder diolah, 2025

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian hukum normatif. Penelitian normatif adalah penelitian yang menggunakan peraturan Perundang-undangan sebagai dasar untuk menganalisis suatu permasalahan hukum. Undang-undang yang di gunakan adalah Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 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, dan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

1.6.2 Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan Perundang-undangan. Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan cara menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang terkait dengan permasalahan hukum yang sedang diteliti.¹³ Dalam hal ini menggunakan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 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, dan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

1.6.3 Bahan Hukum

Dalam penelitian ini bahan hukum yang digunakan antara lain sebagai berikut :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoratif, artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi, atau risalah di dalam pembuatan peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. Dalam penelitian ini bahan hukum primer yang di gunakan anatara lain :

¹³ Muhaimin, Metode Penelitian Hukum, Mataram, Mataram University, (2020), hlm. 56.

- a) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- b) 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
- c) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- d) Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPer)

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan dan analisis terhadap bahan hukum primer, dimana dapat berupa publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Misalnya buku teks, kamus hukum, jurnal hukum, atau komentar-komentar hukum yang berkaitan dengan isu hukum yang di angkat.¹⁴ Sedangkan bahan hukum sekunder dalam penelitian ini menggunakan jurnal hukum yang berkaitan dengan isu hukum yang di angkat.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan maupun petunjuk terhadap bahan hukum primer maupun sekunder, seperti kamus hukum, kamus bahasa, ensiklopedia, dan

¹⁴ Djulaeka,dkk. *"Buku Ajar Metode Penelitian Hukum"*. Scopindo Media Pustaka (2020).hlm 36

ensiklopedia hukum.¹⁵ Dalam penelitian ini bahan hukum tersier yang digunakan berupa Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

1.6.4 Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh sumber-sumber hukum yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Pengumpulan bahan hukum dalam penelitian adalah melalui studi kepustakaan (*Library Research*), yaitu dengan mengkaji atau menggunakan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian yang akan ditulis, mengumpulkan buku-buku, jurnal-jurnal, artikel, dan literatur lainnya yang masih ada kaitannya dengan penelitian ini.

1.6.5 Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum merupakan tahap akhir dalam suatu penelitian sebelum peneliti menarik Kesimpulan. Tahap ini memegang peranan penting karena melalui proses analisis, dapat diketahui ketepatan Kesimpulan yang akan dihasilkan. Bahan hukum yang telah dikumpulkan kemudian disusun dan diklasifikasikan berdasarkan isu yang diteliti. Setelah itu, bahan-bahan tersebut diolah serta dikaji secara mendalam agar dapat memberikan jawaban yang jelas dan akurat.¹⁶

Metode analisis bahan hukum dalam penelitian ini adalah metode interpretasi bahan hukum. Metode interpretasi bahan hukum adalah cara untuk menafsirkan makna norma hukum dalam bahan hukum, terutama apabila norma tersebut kabur, bertentangan atau belum diatur secara jelas.

¹⁵ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram, Mataram University, (2020), hlm. 62.

¹⁶ Wiwik Sri Widiarty, “Buku Ajar Metode Penelitian Hukum”, Yogyakarta, Publika Global Media, (2024), hlm. 132.