

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap manusia dalam kehidupannya sudah pasti membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Pekerjaan dapat diperoleh dari mana saja, asalkan menghasilkan rezeki yang halal supaya mendapatkan keberkahan dalam kehidupannya. Motivasi orang untuk bekerja sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor. Pertama, kebutuhan finansial menjadi pendorong utama. Banyak individu bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan mencukupi kebutuhan keluarga. Selain itu, pekerjaan juga menjadi sarana untuk mencapai kemandirian dan keamanan finansial. Ketika seseorang merasa stabil secara ekonomi, mereka cenderung lebih termotivasi untuk lebih kreatif. Lingkungan kerja yang positif juga mendukung dan berperan penting dalam memotivasi seseorang dalam bekerja. Pengakuan atas prestasi dan penghargaan dari atasan dapat meningkatkan semangat kerja. Selain itu, adanya peluang

untuk berkolaborasi dengan rekan-rekan yang inspiratif dapat menciptakan ikatan yang kuat. Hal ini membuat individu merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Dengan demikian, motivasi untuk bekerja sering kali berkaitan erat dengan faktor eksternal dan internal yang saling mempengaruhi.¹

Di sisi lain, motivasi intrinsik juga menjadi kunci bagi banyak orang. Rasa puas dan bahagia saat menyelesaikan tugas memberikan dorongan yang kuat. Banyak orang merasa termotivasi ketika mereka dapat mengejar antusiasme dan minat pribadi dalam pekerjaan mereka. Tantangan yang ada di tempat kerja juga dapat menjadi sumber motivasi. Ketika individu dihadapkan pada masalah yang memerlukan pemecahan, mereka merasa tertantang untuk berinovasi. Selain itu, kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam karier sangat penting. Pengembangan keterampilan baru memberikan

¹ Muhammad Ramdhan Hananto dan Gunardi Lie, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Pada Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Putusan Nomor 361/PDT.SUS PHI/2023/PN.JKT.PST)," *Unes Law Review* 6, no. 4 (Juni 2024), h. 10711–22, <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i4>.

rasa pencapaian yang mendalam.² Ketika seseorang merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan tujuan, mereka cenderung lebih berkomitmen. Dengan kata lain, motivasi untuk bekerja tidak hanya datang dari kebutuhan material, tetapi juga dari keinginan untuk tumbuh dan memberikan kontribusi yang berarti.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja didefinisikan sebagai individu yang sanggup melakukan pekerjaan untuk menciptakan barang atau jasa demi memenuhi keperluan dirinya sendiri maupun masyarakat. Sementara itu, ketenagakerjaan mengacu pada segala aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja, baik sebelum, selama, maupun sesudah periode kerja.³ Setiap karyawan memiliki tanggung jawab dan hak yang harus dijalankan dalam lingkungan perusahaan mereka. Para pekerja memiliki hak dan kewajiban terhadap pekerjaannya. Para pekerja memiliki sejumlah hak dan kewajiban. Beberapa hak yang mereka miliki

² Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan* (Banten: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2011), h. 17.

³ UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Jakarta, 25 Mei 2003).

adalah menerima upah atau gaji, mendapatkan perlindungan dari perusahaan, dan melakukan perundingan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial guna mencapai kesepakatan bersama. Selain itu, pekerja juga berhak menerima uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya menjadi milik mereka. Di sisi lain, pekerja juga memiliki kewajiban, yaitu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya, mengembangkan keterampilan dan keahlian agar dapat berkontribusi pada kemajuan perusahaan, wajib ikut dalam proses perundingan atas perselisihan hubungan industrial untuk mencapai kemufakatan bersama, dan lain sebagainya.⁴

Hubungan industrial merupakan bentuk evolusi dari konsep hubungan perburuhan. Konsep hubungan perburuhan terkesan lebih sempit, sebab hanya terfokus pada hubungan antara pekerja dan pengusaha. Sedangkan hubungan industrial meliputi banyak aspek mulai dari aspek sosial budaya,

⁴ Ikhwani Fahroji, *Hukum Perburuhan: Konsep, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional* (Jakarta: Setara Press, 2016), h. 36–41.

psikologi, ekonomi, politik, hukum, dan keamanan nasional, yang berarti melibatkan pemerintah dan masyarakat secara luas, sehingga lebih dari sekedar hubungan antara pengusaha dan pekerja.⁵ Hubungan industrial dapat diartikan sebagai interaksi yang terjalin antara pengusaha, pekerja (buruh), dan pemerintah. Interaksi ini merupakan bagian dari proses produksi barang dan jasa, yang dijalankan berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.⁶

Perselisihan hubungan industrial memiliki beberapa jenis, diantaranya perselisihan PHK, perselisihan kepentingan, perselisihan hak, serta perselisihan antar serikat pekerja atau buruh hanya dalam satu perusahaan.⁷ Dalam hal ini, kasus PHK di Indonesia telah mendominasi kasus perselisihan hubungan industrial. Dilansir dari berita Kompas, Kepala Pusat

⁵ Ade Parlaungan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan dan Perburuahan Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja Terbaru 2023* (Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Group, 2023), h. 41.

⁶ Zulkarnaen, *Hukum Ketenagakerjaan Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2024), h. 155.

⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan (Edisi Revisi)*, 16th edn (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2020), h. 120.

Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan Kementerian Tenaga Kerja yakni Muhyiddin, mengatakan bahwa dalam periode Januari sampai dengan Desember 2023 telah terjadi lebih dari 10.000 kasus hubungan industrial, dan yang paling mendominasi adalah kasus perselisihan PHK dengan banyaknya 7.275 kasus, dan disusul oleh kasus perselisihan hak dengan 2.554 kasus.⁸ Perselisihan PHK dapat terjadi karena beberapa faktor, salah satu contoh yakni PHK massal yang terjadi pada PT. Sritex yang terjadi sejak Agustus 2024 sampai dengan Februari 2025. PHK tersebut diakibatkan karena perusahaan mengalami pailit, hingga PT. Sritex menutup operasionalnya pada bulan Maret 2025 lalu.

Kota Cilegon dikenal dengan sebutan kota industri, hal ini disebabkan oleh banyaknya pabrik industri yang berada di Kota Cilegon, bahkan terdapat Kawasan tersendiri yang berisi

⁸ Mediana & Dimas Waraditya Nugraha, PHK Mendominasi Kasus Hubungan Industrial, *Kompas.id*, diakses 15 April 2024. <https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2024/02/06/phk-mendominasi-kasus-hubungan-industrial>

pabrik-pabrik yang membentang luas di Kota Cilegon.⁹ Rata-rata pekerjaan masyarakat Cilegon juga sebagai buruh pabrik, bahkan terdapat federasi serikat buruh tersendiri di Kota Cilegon yang bernama Federasi Serikat Buruh Krakatau Steel. Serikat buruh ini tidak hanya menampung para buruh pabrik, tapi juga menampung para buruh *outsourcing* dari kalangan apapun. Para buruh di Kota Cilegon bukanlah entitas yang dikecualikan dari masalah pemutusan hubungan kerja, bahkan karena banyaknya yang bekerja sebagai buruh maka banyak pula kasus pemutusan hubungan kerja yang terjadi di Kota Cilegon. Dalam data yang diperoleh dari Disnaker Kota Cilegon, tercatat jumlah PHK yang terjadi secara bipartit dan tripartit sejak tahun 2022 sampai dengan 2024 yakni 406 kasus.¹⁰

⁹ Krakatau Baja Industri, "Cilegon Berhasil Menjadi Kota Penghasil Baja Terbesar di Asia Tenggara," Krakatau Baja Industri, diakses 15 April 2025, <https://www.krakataubajaindustri.com/cilegon-berhasil-menjadi-kota-penghasil-baja-terbesar-di-asia-tenggara-2/>.

¹⁰ Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon, *Data Rekap PHK Bidang Hubungan Industrial*

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi menimbulkan anggapan sepihak menurut diri sendiri. Secara sepihak dalam kasus pemutusan hubungan kerja dikarenakan buruh/karyawan/pegawai tidak terima atas pemecatan tersebut. Dalam kasus pemutusan hubungan kerja, jika korban merupakan anggota dari serikat buruh, maka mereka akan membantu korban untuk merundingkan permasalahan tersebut dengan pihak yang bersangkutan, yang kemudian hal ini disebut dengan perundingan bipartit.¹¹ Jika dalam perundingan bipartit tidak menemukan solusi, maka perwakilan korban yang berasal dari serikat akan meminta kepada Dinas Ketenagakerjaan setempat untuk membantu perundingan tripartit dengan menyediakan mediator untuk menemukan solusi dari masalah tersebut.

Tidak semua masalah selesai dengan perundingan, banyak juga kasus pemutusan hubungan kerja yang sampai ke meja hijau. Mekanisme pemutusan hubungan kerja yang berlaku

¹¹ Muhamad Irayadi, "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Karena Force Majeure Pandemi Covid-19," *Jurnal Ilmiah Publika* Vol. 11, No. 1 (29 Januari 2023), h. 255–73, <https://doi.org/https://doi.org/10.33603/publika.v11i1>.

saat ini yakni, jika tidak mendapatkan kesepakatan saat perundingan bipartit, maka pemutusan hubungan kerja hanya bisa dikatakan sah jika telah melalui pengadilan hubungan industrial (PHI) dan telah mendapatkan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap. Seringkali ditemukan ketidakadilan ketika terjadinya pemutusan hubungan kerja, sehingga korban merasakan kerugian dalam hidupnya. Bagaimana tidak, ketika seseorang kehilangan pekerjaannya, maka dirinya harus berusaha lagi untuk mendapatkan pekerjaan, belum lagi permasalahan pertanggung jawaban perusahaan kepada korban ketika terjadinya pemutusan hubungan kerja yang terkadang dijumpai tidak sesuai dengan ekspektasi. Dari permasalahan ini, perlindungan hak tenaga kerja masih dipertanyakan, sebab dalam pelaksanaannya masih banyak perusahaan yang tidak memperhatikan hak tenaga kerja sesuai dengan hukum yang berlaku.

Sesuai dengan latar belakang di atas, permasalahan hukum yang akan Penulis kaji yakni tentang perlindungan hukum tenaga kerja terhadap pemutusan hubungan kerja yang

terjadi di Kota Cilegon, serta tentang pertanggung jawaban dari perusahaan-perusahaan yang melakukan hal tersebut apakah akan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku atau tidak. Maka dari itu, Penulis memberi judul penelitian ini dengan judul **Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja dan Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 Terhadap Perlindungan Hak Tenaga Kerja (Studi Kasus Disnaker Kota Cilegon Bagian Hubungan Industrial).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas rumusan masalah yang akan dikaji pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi Undang-Undang Cipta Kerja dan Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 di dalam perlindungan hukum tenaga kerja di Kota Cilegon?
2. Bagaimana peluang dan hambatan dalam pemenuhan hak tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja dan Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 di Kota Cilegon?

3. Bagaimana pandangan *Maslahah wa Mursalah* terhadap implementasi Undang-Undang Cipta Kerja dan Putusan MK No. 168/PUU-XX1/2023 di dalam perlindungan hukum tenaga kerja di Kota Cilegon?

C. Tujuan Penelitian

Dilihat dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui implementasi UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Putusan MK No. 168/PUU-XX1/2023 di dalam perlindungan hukum tenaga kerja di Kota Cilegon;
2. Untuk mengetahui peluang dan hambatan dalam pemenuhan hak tenaga kerja berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Putusan MK No. 168/PUU-XX1/2023 di Kota Cilegon;
3. Untuk mengetahui pandangan *Maslahah wa Mursalah* terhadap implementasi Undang-Undang Cipta Kerja dan Putusan MK No. 168/PUU-XX1/2023 di dalam perlindungan hukum tenaga kerja di Kota Cilegon.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang didapat yakni:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharap dapat menambah wawasan tentang ketenagakerjaan bagi para pembaca, sebab penelitian ini akan membahas salah satu esensi negara dalam menjalankan sektor perekonomian negara dan juga merupakan salah satu unsur kehidupan manusia yakni pekerjaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi pemahaman terhadap perlindungan hak tenaga kerja ketika terjadi PHK dengan mengambil contoh di Kota Cilegon.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini tentu memberikan manfaat berupa pengetahuan bagi Penulis. Sebab, ketika melakukan penelitian ini Penulis dapat mengetahui bahwa profesi yang paling mendominasi Indonesia yakni Buruh/Karyawan/Pegawai.¹²

¹² Riska Damayanti, Status Pekerjaan Utama Penduduk Indonesia Per Agustus 2023 - GoodStats Data, GoodStats, diakses 10 Desember 2024

b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini memberikan manfaat kepada masyarakat berupa pengetahuan tentang hukum yang mengatur tentang ketenagakerjaan serta menyadarkan masyarakat bahwa pekerjaan yang dilakukannya, yang membawa manfaat untuk kehidupannya, merupakan salah satu perhatian pemerintah dan negara. Penulis mencoba memperlihatkan kepada masyarakat bahwa kepedulian pemerintah terhadap pekerjaan yang digeluti oleh masyarakat dibuktikan dengan adanya peraturan hukum yang dibuat untuk mengaturnya, dengan tujuan kesejahteraan masyarakat dapat terpenuhi.

c. Bagi Pemerintah dan Lembaga Sosial

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat untuk Pemerintah supaya lebih peduli dengan hak-hak para Buruh/Karyawan/Pegawai. Sehingga, ketika membuat peraturan perundang-undangan yang

melibatkan mereka, maka pemerintah akan mengajak para subjek untuk berpartisipasi dalam merundingkan keputusannya, supaya para Buruh/Karyawan/Pegawai tidak merasa dirugikan dengan peraturan yang dibuat tersebut.

Sedangkan untuk lembaga sosial, khususnya Federasi-Federasi Serikat Buruh/Karyawan/Pegawai yang menaungi para Buruh/ Karyawan/Pegawai, Penulis mengharapkan bahwa penelitian ini akan memberi manfaat berupa pengetahuan tentang bagaimana perlindungan hak tenaga kerja ketika PHK sepihak terjadi. Tak hanya itu, Penulis juga berharap penelitian ini memberikan wawasan tentang peran penting Federasi-Federasi Serikat Buruh terhadap perlindungan Buruh/Karyawan/Pegawai dalam praktiknya maupun teoritisnya.

E. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Begitu banyak penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan Penulis ini. Sebab, ketika disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja telah menimbulkan kontroversi pada masyarakat. Hal tersebut tentu menarik para masyarakat dari berbagai generasi untuk membuat karya tulis yang dilakukan melalui penelitian. Maka dari itu, dengan banyaknya penelitian terdahulu yang relevan, Penulis hanya mengambil tiga penelitian sebagai acuan dari karya tulis ini yang kemudian akan dibandingkan dengan penelitian Penulis.

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

NO	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja	Sama-sama membahas tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang	Pada penelitian yang akan Penulis buat ini, selain mengacu pada UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, penulis juga mengacu pada

	(Studi Kasus: PT BFI Finance) ¹³	Cipta Kerja, serta tanggung jawab dari suatu perusahaan atas pemecatan sepihak tersebut	putusan MK No. 168/PUU-XX1/2023 yang baru saja keluar pada tanggal 31 bulan Oktober 2024 lalu. Selain itu, penelitian yang penulis buat juga mencakup jangkauan lebih luas yakni satu kota bukan hanya satu perusahaan saja. Sehingga hasilnya nanti yakni rata-rata penanganan yang diambil oleh pihak perusahaan-perusahaan yang
--	---	---	--

¹³ Gabriella Evita Floryana Sihombing, Athalia Meilani Selvitri, dan Yafri, "Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus PT BFI Finance)", *Samudera Hukum*, Vol. 1 No.2 (Maret 2023), h. 131–38. <https://ojs.umrah.ac.id/index.php/samuderahukum/article/view/5815/2227>

			ada di Kota Cilegon.
2	Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Studi Kasus PT.	Sama-sama membahas tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang di PHK berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2023	Dalam penelitian ini, perbedaan juga terletak pada pembahasannya, pembahasan yang penulis buat yakni hasil dari penelitian atas studi kasus di Disnaker Kota Cilegon, sehingga data terjadinya PHK bukan hanya di satu perusahaan.

	Valdo Sumber Daya Mandiri) ¹⁴		
3	Perlindungan Hukum Terhadap Korban Pemutusan Hubungan Kerja Dihubungkan dengan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja: Studi Kasus di Disnakertrans Provinsi Jawa Barat. ¹⁵	Sama-sama membahas tentang perlindungan hukum terhadap korban PHK dan dikaitkan dengan UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja	Penelitian yang akan Penulis buat hanya mencakup pada kasus PHK sepihak, serta penelitian yang Penulis buat hanya mencakup lingkup satu kota saja yakni Kota Cilegon, bukan se-provinsi.

¹⁴ Jefri Gunandi dan Hariyo Sulistiyantoro, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Tinjau Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Studi Kasus PT. Valdo Sumber Daya Mandiri),” *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 3 (Desember 2023): 2799–2816, <https://doi.org/10.53363/bureau.v3i3.364>.

¹⁵ Mimar Rafi Syafrudin, “Perlindungan Hukum terhadap korban pemutusan hubungan kerja dihubungkan dengan pasal 153 Undang-Undang no. 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja : Studi kasus di Disnakertrans Provinsi Jawa Barat” (UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2023), <https://digilib.uinsgd.ac.id/78338/>.

F. Kerangka Pemikiran

1. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah usaha untuk melindungi kepentingan seseorang dengan memberikan kekuasaan atau Hak Asasi Manusia (HAM) kepadanya agar dapat bertindak demi kepentingannya. Sejalan dengan pandangan tersebut, Setiono berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah tindakan untuk melindungi masyarakat dari penyalahgunaan kekuasaan oleh pihak berwenang yang bertentangan dengan hukum. Tujuannya adalah menciptakan ketertiban dan ketenteraman sehingga setiap individu dapat menikmati martabatnya sebagai manusia.¹⁶ Teori perlindungan hukum ini relevan dengan hukum ketenagakerjaan, karena hukum tersebut mengatur hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Oleh karena itu, perlindungan hukum diperlukan bagi para pekerja agar

¹⁶ Tri Widodo, dkk., (ed.) *Perlindungan Hukum bagi Pekerja & Serikat Pekerja dalam hal Peralihan Kepemilikan Perusahaan* (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2022), h. 4.

mereka terlindungi dari tindakan semena-mena oleh pengusaha atau atasan.

Penulis menggunakan teori perlindungan hukum, sebab teori ini dibutuhkan untuk menegakkan hak-hak para pekerja dalam menyelesaikan masalah terkait dengan hak-hak serta kewajiban pekerja, serta peristiwa pemutusan hubungan kerja (PHK) yang merupakan topik utama dalam penelitian ini.

2. Teori Perburuhan

Hukum ketenagakerjaan, yang juga dikenal sebagai hukum perburuhan, memiliki definisi yang beragam dari para ahli. Menurut Molenaar, istilah "arbeidsrecht" mengacu pada bagian dari hukum yang mengatur hubungan antara pekerja dan majikan, pekerja dengan sesama pekerja, serta pekerja dengan penguasa.¹⁷ Sementara itu, N.E.H. van Esveld mendefinisikan hukum ketenagakerjaan sebagai hukum yang berhubungan dengan hubungan kerja serta pekerjaan di luar hubungan kerja.¹⁸

¹⁷ Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, h. 18.

¹⁸ Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, h.18

Menurut Soetikno, hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja di mana seseorang secara pribadi berada di bawah pimpinan orang lain, serta segala kondisi kehidupan yang berkaitan langsung dengan hubungan kerja tersebut.¹⁹ Teori ini mencakup berbagai aturan dan kebijakan yang dirancang untuk melindungi hak-hak pekerja dan memastikan keadilan dalam hubungan kerja.

Beberapa konsep utama dalam hukum ketenagakerjaan meliputi:²⁰

- 1) Kontrak Kerja: Perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja yang menetapkan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Kontrak ini dapat berupa kontrak tertulis maupun lisan.
- 2) Upah dan Kondisi Kerja: Hukum ini menetapkan standar minimum untuk upah, jam kerja, istirahat, dan

¹⁹ Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, h.18

²⁰ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Indeks, 2011), h. 13.

kondisi kerja lainnya, dengan tujuan melindungi pekerja dari eksploitasi.

- 3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Teori ini mencakup peraturan yang mewajibkan pemberi kerja menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi para pekerja.
- 4) Hak-Hak Pekerja: Meliputi hak untuk bergabung dengan serikat pekerja, hak untuk mogok, dan hak untuk mendapatkan perlindungan dari diskriminasi.
- 5) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK): Hukum ketenagakerjaan mengatur prosedur yang harus diikuti saat memutuskan hubungan kerja, termasuk alasan yang sah untuk PHK dan kompensasi yang harus diberikan.
- 6) Jaminan Sosial: Ini mencakup asuransi kesehatan, pensiun, dan tunjangan pengangguran yang diberikan kepada pekerja sebagai bagian dari perlindungan sosial mereka.

Penulis menggunakan teori perburuhan, sebab teori ini berkaitan erat dengan hak-hak dan kewajiban pekerja, serta peristiwa pemutusan hubungan kerja (PHK) yang merupakan topik utama dalam penelitian ini.

3. *Al-Maslahah Al-Mursalah*

Al-Maslahah secara etimologis memiliki arti kebaikan, kelayakan, kebermanfaatan, keselarasan, kepantasan, kepatutan, dan merupakan lawan kata *al-mafسادah* yang berarti kerusakan. *Al-Mursalah* memiliki arti bebas atau tidak terikat.²¹ Teori *masalah mursalah* merupakan salah satu konsep penting dalam hukum Islam yang berkaitan dengan penetapan hukum berdasarkan kemaslahatan umum. Dalam konteks ushul fiqh, *masalah mursalah* digunakan untuk menetapkan hukum terhadap persoalan yang tidak dijelaskan secara eksplisit dalam Al-Qur'an maupun hadis, selama tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip syariat. Tujuan utamanya adalah menjaga

²¹ Amrullah Hayatudin, *Ushul Fiqh: Jalan Tengah Memahami Hukum Islam* (Jakarta: Amzah, 2019) h. 78-79

dan mewujudkan kesejahteraan manusia secara kolektif. Dengan demikian, teori ini menempatkan aspek kemanusiaan dan keadilan sosial sebagai dasar utama pembentukan hukum.²²

Konsep *masalah mursalah* berakar pada tujuan syariat Islam atau *maqashid syari'ah*, yaitu menjaga lima pokok utama kehidupan manusia: agama (*hifz al-din*), jiwa (*hifz an-nafs*), akal (*hifz al-'l*), keturunan (*hifz al-nasl*), dan harta (*hifz al-mal*).²³ Suatu hukum atau kebijakan dapat dikatakan sesuai dengan *masalah mursalah* apabila membawa manfaat nyata dan mencegah kerusakan (*jalb al-masalih wa dar'u al-mafasid*).²⁴

Penulis menggunakan teori *al-maslahah al-mursalah* sebab dalam konteks hukum positif modern, teori ini dapat dijadikan landasan etis untuk menilai apakah suatu peraturan benar-benar berpihak pada kepentingan

²² Amrullah Hayatudin, *Ushul Fiqh: Jalan Tengah Memahami Hukum Islam*, h. 78

²³ Amrullah Hayatudin, *Ushul Fiqh: Jalan Tengah Memahami Hukum Islam*, h. 84

²⁴ Amrullah Hayatudin, *Ushul Fiqh: Jalan Tengah Memahami Hukum Islam*, h. 85

masyarakat luas. Oleh karena itu, penerapan *masalah mursalah* menjadi relevan dalam menilai kebijakan ketenagakerjaan yang bertujuan menciptakan keadilan sosial dan kesejahteraan buruh.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan dipakai oleh penulis yakni penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif lebih memfokuskan untuk mendeskripsikan keadaan sifat atau hakikat nilai suatu objek atau kejadian tertentu. Penelitian ini juga bersifat penelitian lapangan (*field research*), Penulis mengumpulkan data dengan triangulasi sumber data yang didapat dari Disnaker Kota Cilegon. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data tidak didasarkan oleh teori, namun didasarkan oleh fakta yang ditemukan, oleh karena itu, analisis data bersifat induktif.²⁵

2. Jenis Pendekatan

²⁵ Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif* (Makassar: CV. Syakir Media Press, 2021), h. iii

Jenis pendekatan penelitian yang akan Penulis pakai yakni yuridis-empiris. Jenis pendekatan ini berfokus dalam menganalisa dan mengkaji bekerjanya hukum dalam masyarakat pada aspek nilai-nilai keadilan serta penerapan hukum di dalam masyarakat. Jenis pendekatan ini dapat dilakukan dengan membandingkan putusan hukum terhadap kenyataan.²⁶ Penelitian ini dilakukan dengan mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya di dalam masyarakat. Data yang telah diperoleh Penulis, akan dibandingkan dengan peraturan-peraturan pemerintah yang berlaku.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berfokus pada Kota Cilegon, sebab Kota Cilegon merupakan kota industri, yang penduduknya rata-rata bekerja sebagai Buruh/Karyawan/Pegawai dari sebuah pabrik. Sebab banyaknya para pekerja dibidang tersebut, maka banyak pula kasus PHK secara sepihak di Kota Cilegon. Tempat

²⁶ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Mataram University Press, 2020), h. 83

penelitian ini bertempat di Dinas Ketenagakerjaan Kota Cilegon yang beralamat di Jalan Raya Bojonegara No. KM. 2, Kedaleman, Kecamatan Cibeber, Kota Cilegon, Banten. Karena tema yang Penulis jadikan bahan penelitian merupakan hubungan industrial, maka fokus Penulis hanya berada di bagian bidang hubungan industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Cilegon.

4. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer atau data utama merupakan data yang harus diperoleh langsung oleh Penulis. Maka dari itu, dalam penelitian ini, Penulis memperoleh data dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Cilegon bagian hubungan industrial tentang kasus PHK yang terjadi di Kota Cilegon, berikut dengan perlindungan hak yang diberikan oleh perusahaan.

b. Data Sekunder

Data sekunder atau data penjas terhadap data primer. Sumber data sekunder didapatkan penulis melalui jurnal, buku, artikel, berita online, undang-

undang, serta putusan Mahkamah Konstitusi yang berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini, sehingga Penulis memakainya sebagai acuan dalam mengaitkan kasus, supaya dapat menuliskan argumen atas dasar-dasar yang menyebabkan kasus tersebut.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Penulis akan melakukan wawancara terhadap bagian Hubungan Industrial Disnaker Kota Cilegon serta korban PHK dari Serikat Buruh Krakatau Steel untuk menanyakan alasan-alasan terhadap PHK yang dilakukan oleh perusahaan serta pertanggung jawabannya.

b. Dokumentasi

Dokumentasi diperoleh ketika Penulis melakukan wawancara serta mendapatkan data yang diperoleh dari Disnaker Kota Cilegon bagian Hubungan Industrial. Dokumentasi dilakukan supaya terjamin keaslian akan pengumpulan data yang dilakukan.

c. Studi Literatur

Studi literatur diperoleh ketika penulis mencari data sekunder sebagai data pendukung untuk penelitian ini. Hal ini dilakukan dengan mencari sumber dari artikel yang berasal dari berbagai rumah jurnal, buku yang berkaitan dengan pembahasan, berita online terpercaya yang mencantumkan sumber baik dari wawancara maupun *press conference*, undang-undang, serta putusan Mahkamah Konstitusi.

6. Teknik Analisis Data

Data utama berasal dari proses wawancara dan dokumen dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Cilegon. Penulis juga aktif mengajak para anggota Federasi Serikat Buruh Krakatau Steel untuk mengetahui data tentang pertanggung jawaban perusahaan atas hak-hak pekerja yang di PHK secara sepihak. Data tersebut dikumpulkan kemudian akan dianalisis dan dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 untuk mendapatkan hasil argumentasi dari penelitian yang dilakukan.

H. Sistematika Pembahasan

Dalam mewujudkan tujuan dari penelitian ini, maka Penulis membagi beberapa pokok pembahasan, diantaranya;

Bab I mendeskripsikan beberapa bahasan diantaranya, Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Penelitian Terdahulu Yang Relevan, Kerangka Pemikiran, Metode Penelitian, dan Sistematika Pembahasan.

Bab II menjelaskan konsep dan teori tentang Pengertian Tenaga Kerja, Pengertian Perlindungan Hukum serta Asas Perlindungan Hukum Tenaga Kerja, dan Pengertian Federasi Buruh serta Tugasnya.

Bab III mendeskripsikan data empiris berupa Profil Dinas Ketenagakerjaan Kota Cilegon, Visi Misi dan Program Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Cilegon, serta Pengguna Layanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Cilegon

Bab IV mendeskripsikan dan menganalisis Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja dan Putusan MK NO. 168/PUU-XX1/2023 Terhadap Perlindungan Hak Tenaga

Kerja, mendeskripsikan Peluang dan Hambatan Dalam Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja dan Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 di Kota Cilegon, serta Pandangan *Maslahah wa Mursalah* terhadap Undang-Undang Cipta Kerja dan Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 di Dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja di Kota Cilegon.

Bab V berisi Penutup yang berisi Kesimpulan atau Hasil Pembahasan dari penelitian yang dilakukan serta Saran dari berbagai pihak terkait penelitian yang Penulis buat. Kemudian akan dicantumkan juga Daftar Pustaka, Dokumentasi, serta lampiran-lampiran lainnya.