

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS HUKUM**

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi
Nomor : 429/SK/BAN-PT/Akred/S/XI/2014

Tinjauan Yuridis terhadap Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Menonton Perjudian yang
dilakukan di Tempat Kerja dikaitkan dengan Hak Asasi Manusia

OLEH

Wicky Tresna
2012200138

PEMBIMBING I

Prof. Dr. Chatarina Dewi Wulansari, S.H., M.H.

PEMBIMBING II

Dr. Iur. Liona N. Supriatna, S.H., M.H.



Penulisan Hukum

Disusun Sebagai Salah Satu Kelengkapan
Untuk Menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana
Program Studi Ilmu Hukum

2017

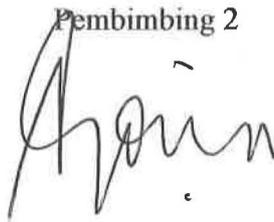
Disetujui Untuk Diajukan Dalam Sidang
Ujian Penulisan Hukum Fakultas Hukum
Universitas Katolik Parahyangan

Pembimbing 1



(Prof. Dr. Chatarina Dewi Wulansari, S.H., M.H.)

Pembimbing 2



(Dr. Iur. Liona N. Supriatna, S.H., M.H.)

Dekan,

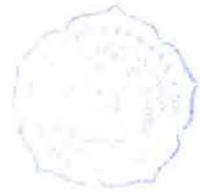


(Dr. Tristam Pascal Moeliono, S.H., M.H., LL.M.)





PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK



Dalam rangka mewujudkan nilai – nilai ideal dan standar mutu akademik yang setinggi – tingginya, maka Saya, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Wicky Tresna

No. Pokok : 2012200138

Dengan ini menyatakan dengan penuh kejujuran dan dengan kesungguhan hati dan pikiran, bahwa karya ilmiah / karya penulisan hukum yang berjudul :

“Tinjauan Yuridis terhadap Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Menonton Perjudian yang dilakukan di Tempat Kerja dikaitkan dengan Hak Asasi Manusia”

Adalah sungguh – sungguh merupakan karya ilmiah / Karya Penulisan Hukum yang telah Saya susun dan selesaikan atas dasar upaya, kemampuan, dan pengetahuan akademik Saya pribadi, dan sekurang – kurangnya tidak dibuat melalui atau mengandung hasil dari tindakan – tindakan yang :

- a. Secara tidak jujur dan secara langsung atau tidak langsung melanggar hak - hak atas kekayaan intelektual orang lain, dan atau
- b. Dari segi akademik dapat dianggap tidak jujur dan melanggar nilai – nilai integritas akademik dan itikad baik ;

Seandainya di kemudian hari ternyata bahwa Saya telah menyalahi dan atau melanggar pernyataan Saya di atas, maka Saya sanggup untuk menerima akibat – akibat dan atau sanksi – sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan Universitas Katolik Parahyangan dan atau peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan kesukarelaan, tanpa paksaan dalam bentuk apapun juga.

Bandung, 3 April 2017

Mahasiswa Penyusun Karya Ilmiah / Karya Penulisan Hukum



Wicky Tresna
2012200138

ABSTRAK

Saat ini semakin banyak munculnya perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidangnya masing-masing. Dengan banyaknya perusahaan-perusahaan ini, maka semakin banyak pula hak-hak serta kewajiban yang harus dipenuhi oleh banyak pihak, terutama pihak pekerja dan pihak perusahaan. Sehingga, dapat timbulnya masalah yang terjadi akibat pelanggaran hak dan kewajiban tersebut. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah masalah yang paling umum dan paling sering terjadi di dalam hubungan antara pihak pekerja dan pihak perusahaan. Faktanya, banyak sekali pelanggaran terhadap tindakan PHK yang dilakukan oleh pihak perusahaan terhadap pihak pekerja yang tidak sesuai dengan ketentuan PHK. Hal ini yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana kasus PHK tersebut apabila ditinjau dari sudut Hukum Ketenagakerjaan dan juga Hak Asasi Manusia dengan mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Penelitian dalam skripsi ini menggunakan penelitian hukum normatif yaitu penelitian yang mengacu pada asas-asas hukum dan hukum positif. Sifat penelitiannya bersifat deskriptif dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan dan menggunakan teknik analisis normatif kualitatif.

Berdasarkan penelitian penulis, dapat disimpulkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus dilakukan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku, apabila PHK tidak sesuai dengan ketentuan PHK, maka PHK tersebut dapat dipastikan PHK yang tidak sah dan pihak pekerja dapat menuntut untuk kembali bekerja. Terutama apabila pihak pekerja tidak melakukan kesalahan yang sesuai dengan syarat PHK yang dicantumkan dalam kesalahan berat yang terdapat pada Peraturan Perusahaan di perusahaan tersebut. Dengan PHK yang tidak sesuai ketentuan, maka dirasa pihak pekerja telah dilanggar haknya lebih lanjut lagi mengenai Hak Asasi Manusia yaitu Hak atas Kesejahteraan yang dicantumkan dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus yang karena Anugrah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga sampai selesainya yang berjudul : “Tinjauan Yuridis terhadap Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Menonton Perjudian yang dilakukan di Tempat Kerja dikaitkan dengan Hak Asasi Manusia” yang diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan.

Pada kesempatan ini juga penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan tepat pada waktunya, yakni antara lain :

1. Papih (Kwee Kek Tjoen) dan Mamih (Indrawati Tanu) yang selalu mendukung dan memberikan doanya yang terbaik agar penulis dapat lulus dengan segala jerih payah yang telah ditempuh selama kuliah.
2. Novia Angela January yang senantiasa menemani dan membantu penulis dan selalu mengerti penulis di dalam keadaan susah maupun senang.
3. Ibu **Prof. Dr. C. Dewi Wulansari, S.H., M.H.** dan Bapak **Dr. Iur. Liona N. Supriatna, S.H., M.H.** selaku pembimbing penulis yang senantiasa membimbing dan membantu penulis dalam membuat penelitian ini hingga sidang sehingga penulis dapat membereskan skripsi dengan memuaskan.
4. Ibu **Debiana Dewi Sudradjat, S.H., M.KN.** selaku dosen pembimbing proposal yang senantiasa meluangkan waktunya dalam membimbing penulis dalam memberikan masukan dan arahan agar bisa membuat skripsi dengan baik.
5. Bapak **Dr. Tristam Pascal Moeliono, S.H., M.H., LL.M** selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan.
6. Teman-teman penulis sedari sekolah hingga kuliah yang sangat banyaknya dan tidak dapat penulis sebutkan satu-satu namanya.

7. Teman-teman penulis dari Fakultas Hukum yang berjuang bersama-sama dari awal kuliah hingga lulus.

Penulis telah berusaha menyelesaikan Penulisan hukum ini dengan sebaik mungkin. Namun, dengan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki, Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, Penulis dengan sikap terbuka dan hati yang lapang bersedia menerima kritik, saran, dan masukan dari pihak pembaca untuk perbaikan skripsi ini.

Bandung, 3 April 2017

Penulis

Wicky Tresna

DAFTAR ISI

BAB I	3
PENDAHULUAN.....	3
1.1 Latar Belakang	3
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
1.5 Metode Penelitian.....	8
1.6 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II.....	12
KETENAGAKERJAAN DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA	12
2.1 Pengertian Ketenagakerjaan.....	12
2.2 Asas Hukum Ketenagakerjaan	13
2.3 Tujuan Hukum Ketenagakerjaan.....	14
2.4 Sifat Hukum Ketenagakerjaan	15
2.5 Ketenagakerjaan di Indonesia	20
2.6 Peraturan di Perusahaan	25
2.7 Pemutusan Hubungan Kerja.....	46
BAB III.....	51
HAK ASASI MANUSIA	51
3.1 Pengertian Hak Asasi Manusia	51
3.2 Perkembangan Hak Asasi Manusia.....	53
3.3 Prinsip-Prinsip HAM	62
3.3.1. Prinsip Kesetaraan (Equality)	62
3.3.2. Prinsip Non-Diskriminasi (Non-Discrimination)	64

3.3.3. Prinsip Kewajiban Positif Setiap Negara.....	65
3.4 Teori-Teori Hak Asasi Manusia.....	66
3.4.1. Teori Hak-hak Alami (Natural Rights Theory) HAM.....	66
3.4.2. Teori Positivisme (Positivist Theory).....	67
3.4.3. Teori Relativisme Budaya (Cultural Relativist Theory).....	68
3.4.4. Doktrin Marxis (Marxist Doctrine and Human Rights).....	68
3.5 Hak Ekonomi Sosial & Budaya	69
BAB IV	72
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DILAKUKAN OLEH PERUSAHAAN DENGAN ALASAN PEKERJA MENONTON PERJUDIAN YANG DILAKUKAN DI TEMPAT KERJA DIKAITKAN DENGAN HAK ASASI MANUSIA.....	72
4.1 Pengklasifikasian Menonton Perjudian sebagai Perjudian	72
4.2 Tindakan Perusahaan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja sesuai ketentuan PHK.....	77
4.3 Tindakan PHK terhadap pekerja yang menonton permainan judi ditinjau dari Hak Asasi Manusia	80
BAB V.....	84
KESIMPULAN DAN SARAN.....	84
5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	87

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di masa sekarang ini, semakin banyak muncul perusahaan-perusahaan yang bergerak di berbagai bidang. Masing-masing perusahaan membutuhkan tenaga kerja agar dapat memenuhi kebutuhan dalam menjalankan usahanya. Dalam menjalankan usahanya tersebut, baik pihak perusahaan maupun tenaga kerja keduanya diikat oleh suatu Perjanjian Kerja yang bermaksud mengatur perilaku kedua belah pihak. Perjanjian Kerja juga mengikat para pihak untuk mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan. Masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi, sehingga Perjanjian Kerja tersebut menjaga posisi masing-masing pihak.

Pihak pekerja biasanya adalah pihak yang seringkali dirugikan oleh pihak pengusaha karena kebutuhan mereka akan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu seringkali pihak tenaga kerja merasa kecewa terhadap perlakuan yang diberikan oleh pihak perusahaan, merasa haknya tidak dipenuhi dan juga merasa perusahaan bertindak sewenang-wenang terhadap pekerja. Definisi pekerja sendiri menurut Undang-undang yakni Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹ Pada umumnya setiap tenaga kerja bekerja pada suatu badan hukum atau badan usaha yang menjalankan usaha. Badan usaha tersebut salah satunya adalah perusahaan, dimana definisi perusahaan tersebut menurut Undang-Undang adalah :

Perusahaan adalah:²

¹Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 (2)

²*Ibid*, pasal 1(5)

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pada umumnya, perusahaan merupakan badan usaha yang menjalankan usahanyadalam rangka mencari untung dan mencegah kerugian seminimal mungkin. Perusahaan biasanya memiliki beberapa peraturan yang mengatur bagaimana untuk meminimalisir kerugian tersebut, diantaranya dengan melakukan pengaturan terhadap perilaku para tenaga kerja yang ada di perusahaan tersebut. Karena menurut perusahaan, ada perilaku tenaga kerja yang dapat merugikan perusahaan dan tergantung dari bidang apa perusahaan tersebut bergerak, misalnya larangan untuk merokok bagi perusahaan yang bergerak di bidang konveksi. Dari larangan-larangan itulah, perusahaan biasanya melakukan tindakan tegas terhadap perilaku tenaga kerja yang melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan yang dapat merugikan perusahaan, yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.³Pemutusan Hubungan Kerja biasa disingkat PHK. Data Kementerian Ketenagakerjaan mencatat, sepanjang Januari-September 2015 ada 43.085 buruh dipecat. Itu belum termasuk ribuan pekerja lainnya kini dirumahkan dan terancam di-PHK.⁴Alasan

³Supra note 1, pasal 1(25)

⁴<http://www.merdeka.com/uang/dipimpin-jokowi-43085-buruh-di-phk-selama-januari-september-2015.html>

terjadinya PHK secara umum mulai dari efisiensi perusahaan, Perjanjian Kerja waktu tertentu (PKWT) tidak diperpanjang, perusahaan mengakhiri perpanjangan kontrak kepada pihak ketiga (outsourcing) dan perusahaan tutup.

Perusahaan dan tenaga kerja dalam kerjasamanya memiliki berbagai aturan-aturan dalam bentuk kontrak atau Perjanjian Kerja yang disetujui oleh pihak perusahaan dan pihak tenaga kerja. Setiap isi dari Perjanjian Kerja yang mengikat kedua belah pihak mengacu pada Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dimana Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut juga disusun berdasarkan peraturan perundang-undangan yang ada, yakni Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Karena Perjanjian Kerja mengacu pada Peraturan Perusahaan dan Peraturan Perusahaan mengacu pada Undang-Undang, maka secara otomatis, di dalam Perjanjian Kerja tersebut tidak boleh ada unsur yang melanggar atau tidak sesuai dengan undang-undang yang menjadi dasar penyusunannya.

Karena itu, setiap tindakan perusahaan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, haruslah melihat pada tindakan pekerja tersebut, dan apakah tindakan PHK tersebut tidak melanggar Hak Asasi dari pekerja tersebut. Karena Hak Asasi adalah sesuatu yang tidak dapat dikesampingkan dalam keadaan apapun.

Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara hukum, Pemerintahan, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.⁵ Menurut pendapat ahli, yakni John Locke, menjelaskan bahwa Hak Asasi Manusia ialah hak-hak yang langsung diberikan Tuhan yang Maha Esa kepada manusia sebagai hak yang kodrati. Oleh karenanya, tidak ada kekuatan

⁵Undang-undang nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia pasal 1 (1)

apapun di dunia yang bisa mencabutnya. Hak Asasi Manusia ini sifatnya fundamental atau mendasar bagi kehidupan manusia dan pada hakikatnya sangat suci.⁶

Terdapat beberapa kasus yang dapat dikaji berkaitan dengan PHK diantaranya adalah kasus yang terjadi di Perusahaan X yang terletak di Kabupaten Bandung, yakni mengenai keputusan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan terhadap pihak pekerja dengan alasan pihak pekerja menonton permainan judi di tempat kerja dan tidak melaporkannya kepada pihak perusahaan sehingga dianggap turut serta dalam permainan judi. Masalah PHK ini menjadi menarik untuk diteliti karena jarang atau bahkan tidak pernah ditemukan kasus seperti ini.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut menurut perusahaan dilakukan karena pekerja yang menonton tersebut dianggap telah melakukan tindakan pembiaran dalam perjudian yang merugikan perusahaan sebagaimana telah diatur di dalam peraturan perusahaan yang berlaku saat ini. Tetapi Undang-Undang tidak mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja akibat menonton permainan judi di lingkungan perusahaan. Karena menurut undang-undang tentang ketenagakerjaan Pasal 158(1) huruf d, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja, sedangkan tindakan pekerja yakni menonton perjudian dianggap tidak merugikan perusahaan dari sisi manapun karena pekerja tersebut hanya berlaku sebagai penonton. Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dirasa tidak sesuai dengan Hak Asasi Manusia, yakni mengenai Hak atas kesejahteraan, yaitu setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.⁷

⁶<http://www.seputarpengetahuan.com/2015/06/9-pengertian-ham-hak-asasi-manusia-menurut-para-ahli.html>

⁷Supra note 5, pasal 38

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka penulis hendak melakukan penelitian yuridis mengenai peraturan yang diberlakukan oleh Perusahaan X tersebut karena itu telah dilakukan wawancara awal dengan salah satu pengurus yang terdapat di dalam Perusahaan X tersebut dimana penulis memiliki hubungan yang cukup dekat dengan salah satu pengurus tersebut sehingga kasus dapat dikaji dengan jelas namun tidak dapat disebarluaskan dengan nama asli perusahaan tersebut, sehingga penulis menggunakan “Perusahaan X” dengan judul “Tinjauan Yuridis terhadap Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Menonton Perjudian yang dilakukan di Tempat Kerja dikaitkan dengan Hak Asasi Manusia.”

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam hal ini, identifikasi masalah yang akan dikemukakan adalah :

1. Apakah menonton perjudian termasuk dalam kriteria melakukan perjudian?
2. Apakah tindakan Perusahaan X mengenai Pemutusan Hubungan Kerja akibat menonton perjudian tersebut telah sesuai dengan ketentuan PHK?
3. Bagaimana tindakan PHK terhadap pekerja yang menonton perjudian tersebut apabila ditinjau dari Hak Asasi Manusia?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui sejauh mana kriteria seseorang dianggap melakukan suatu perjudian apabila orang tersebut hanya menonton perjudian di dalam suatu perusahaan.

2. Untuk mengetahui kesesuaian tindakan dari Perusahaan X tersebut menurut hukum dalam melakukan PHK terhadap karyawan yang menonton perjudian.
3. Untuk mengetahui keabsahan dan kepastian hukum dari tindakan Perusahaan X yang melakukan pemecatan karyawan karena menonton perjudian tersebut dari sudut pandang Hak Asasi Manusia.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Teoritis

Penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis yakni memperluas wawasan dalam memahami ilmu hukum terutama di bidang Hukum Ketenagakerjaan tentang Hak dan Kewajiban Perusahaan dan Tenaga Kerja dan Hukum mengenai Hak Asasi Manusia

2. Kegunaan Praktis

Manfaat lain dalam penulisan skripsi ini adalah diharapkan dapat memberikan masukan dalam bidang hukum, bagi Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan, semoga menjadi sumbangan yang bermanfaat dan berharga.

1.5 Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan oleh penulis untuk menunjang metodologi yuridis dogmatis atau metodologi penelitian hukum kualitatif adalah yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif dan metode pendekatan studi kepustakaan (*library search*), yaitu suatu metode pengumpulan data terhadap bahan tertulis. Penelitian hukum yang digunakan ini disebut juga

penelitian hukum doktrinal. Pada penelitian hukum ini, seringkali hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.⁸

Penelitian yuridis normatif merupakan penelitian hukum yang dikaji dengan menggunakan data sekunder.⁹ Data sekunder adalah data yang diperoleh dan yang berdasarkan pada studi kepustakaan.¹⁰ Data sekunder didapatkan melalui sumber atau bahan-bahan yang terdiri dari: bahan hukum primer yang merupakan dokumen yang berisi pengetahuan ilmiah atau fakta yang diketahui ataupun tentang ide.¹¹ Adapun penelitian lapangan yang akan dilakukan oleh penulis dalam hal mencari data yang sebenarnya atau berdasarkan fakta yang ada.

Penulis dalam penelitian ini akan menggunakan bahan hukum primer berupa Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Amiruddin dan H.Zainal Asikin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif, Sri Mamuji, et. al., Metode Penelitian dan Penulisan Hukum. Bahan Hukum sekunder merupakan literatur atau bahan pustaka yang mendukung bahan hukum primer. Penulis akan menggunakan bahan pustaka yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan dan juga Hak Asasi Manusia di Indonesia. Bahan hukum tersier merupakan bahan atau dokumen yang berisi pengetahuan ilmiah atau fakta yang

⁸Amiruddin dan H.Zainal Asikin, PENGANTAR METODE PENELITIAN HUKUM, 118, (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006).

⁹Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, PENELITIAN HUKUM NORMATIF : SUATU TINJAUAN SINGKAT, 13, (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003).

¹⁰Sri Mamuji, et. al., METODE PENELITIAN DAN PENULISAN HUKUM, 6, (Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Cetakan I, Depok, 2005).

¹¹*Ibid*

mendukung bahan hukum primer dan sekunder. Penulis akan menggunakan artikel dan media internet.

Metode penelitian yuridis normatif yang akan dilakukan oleh Penulis dalam rangka menguji peraturan-peraturan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan khususnya akibat hukum yang muncul pasca putusnya hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan terhadap pihak karyawan dalam kaitannya dengan Hak Asasi Manusia.

1.6 Sistematika Penulisan

Berikut adalah sistematika penulisan yang akan dibuat setelah melakukan penelitian

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini akan disajikan Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tujuan penelitian, Metode penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II : Tinjauan pustaka tentang Teori mengenai Ketenagakerjaan dan Pemutusan Hubungan Kerja

Pada bab ini penulis akan menuliskan teori-teori mengenai Ketenagakerjaan serta Pemutusan Hubungan Kerja secara umum dan juga akan disajikan beberapa pendapat mengenai Ketenagakerjaan dan Pemutusan Hubungan Kerja.

BAB III : Tinjauan pustaka tentang Hak Asasi Manusia

Pada bab ini penulis akan menyajikan beberapa teori mengenai Hak Asasi Manusia, pelanggaran Hak Asasi Manusia dan bagaimana perlindungan Hak Asasi Manusia di Indonesia terutama bagi para pekerja yang mendapatkan pelanggaran terhadap Hak Asasi mereka.

BAB IV : Analisis yuridis mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Perusahaan X dengan alasan pekerja menonton perjudian yang dilakukan di tempat kerja yang dikaitkan dengan Hak Asasi Manusia.

Di dalam bab ini data atau informasi hasil penelitian akan diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikonstruksikan, dikaitkan dengan kerangka teoritik atau kerangka teori yang dituangkan dalam Bab II dan Bab III sehingga jelas bagaimana data hasil penelitian akan menjawab permasalahan dan tujuan pembahasan yang dikemukakan dalam Bab I.

BAB V : Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini terdapat semua yang telah dicapai pada bab-bab sebelumnya. Bab ini akan mengambil intisari dari pembahasan yang ada pada bab-bab sebelumnya serta memberikan kesimpulan akhir dan saran dari penulis mengenai penelitian ini.