

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara hukum sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sehingga seluruh penyelenggaraan kehidupan berbangsa dan bernegara harus berlandaskan hukum. Hukum tidak hanya berfungsi menegakkan aturan, tetapi juga melindungi hak dan kewajiban setiap warga negara, di mana hak sendiri adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum dan kepentingan merupakan tuntutan yang diharapkan untuk dipenuhi.¹ Salah satu bentuk perlindungan tersebut diwujudkan melalui pengakuan dan perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM). Dalam perspektif HAM, setiap individu memiliki kedudukan yang setara dan bebas sejak lahir, sehingga segala bentuk diskriminasi atas dasar jenis kelamin, ras, agama, maupun faktor lainnya tidak dapat dibenarkan.

Prinsip tersebut salah satunya tercermin dalam Pasal 28D ayat (1) yang berbunyi,

Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.

Pasal tersebutlah yang pada akhirnya melahirkan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum yang menjadi titik tolak upaya negara untuk memenuhi akses keadilan bagi masyarakat kurang mampu sekaligus upaya untuk memenuhi hak konstitusional warga negara untuk

¹ Sudikno Mertokusumo, 2002, *Pengetahuan Hukum: Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, hlm 59.

mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum sebagai sarana perlindungan hak asasi manusia. Bagi orang-orang yang terkendala oleh ekonomi, Lembaga Bantuan Hukum merupakan pilihan yang tepat karena memberikan pendampingan secara cuma-cuma.

Salah satu kelompok yang menaruh harapan pada Lembaga Bantuan Hukum adalah para Pekerja yang mengalami permasalahan hukum dan menggantungkan keberlangsungan hidupnya pada pekerjaan yang mereka miliki. Pekerja sering kali menemukan kondisi yang sulit di mana dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tidak selalu berjalan harmonis, salah satunya ketika pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha. PHK menjadi persoalan serius karena berimplikasi langsung terhadap keberlangsungan hidup pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, Pasal 151 Undang-Undang Pasca Undang-Undang Cipta Kerja menempatkan PHK sebagai upaya terakhir yang dapat dilakukan.

Selain itu, jika terjadi PHK maka berakibat timbulnya hak pekerja atas kompensasi PHK, dan sebaliknya timbul kewajiban pengusaha untuk

membayarkan kompensasi PHK.² Namun seringkali Pengusaha yang telah melakukan PHK dengan cara yang tidak sesuai dengan peraturan juga tidak membayarkan kompensasi kepada Pekerja secara adil. Dalam konteks seperti inilah bantuan hukum berfungsi sebagai instrumen perlindungan bagi pekerja ketika menghadapi perselisihan hubungan industrial dengan pengusaha. Melalui bantuan hukum, pekerja memperoleh pendampingan, pembelaan, dan pemahaman hukum yang memadai sehingga hak-hak normatifnya dapat diperjuangkan secara efektif melalui mekanisme penyelesaian perselisihan yang tersedia.

Kemudian dalam Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan pasca Undang-Undang Cipta Kerja juga menegaskan bahwa,

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha,

Hal tersebut semakin menegaskan bahwa Negara melakukan proses campur tangan dalam hukum perburuhan didasari kepentingan negara untuk melindungi pihak yang lemah posisi tawarnya yaitu pekerja untuk menjamin agar hak-haknya terpenuhi.³ Terlebih lagi untuk pekerja wanita yang sebenarnya secara normatif, baik pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan memiliki kedudukan yang sama dalam menikmati hak-hak ketenagakerjaan. Sayangnya di lapangan salah satu masalah yang kerap kali dihadapi pekerja wanita ialah pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak tanpa kompensasi yang

² Nindry Sulistya Widiastiani, 2022, *Pengantar hukum perburuhan: Pasca Undang-Undang Cipta Kerja*, PT Kanisius, Yogyakarta, hlm 94

³ *Ibid*, hlm 26

sesuai. Pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak yang dialami Pekerja wanita biasanya didasarkan karena adanya diskriminasi dengan alasan terselubung seperti efisiensi atau alasan performa kerja sebagai tameng perusahaan. Namun pemerintah sudah memberikan perlindungan dengan adanya pengaturan yang jelas mengenai penyelesaian mengenai persoalan tersebut dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasca Undang-Undang Cipta kerja dan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Salah satu kasus nyata di mana Pekerja Wanita mengalami PHK Sepihak tanpa Kompensasi yang sesuai dari Pengusaha terjadi di Bandung, dimana 9 (sembilan) buruh perempuan yang mengajukan gugatan karena di-PHK secara sepihak melalui Lembaga Bantuan Hukum Bandung pada 1 Maret 2024 terhadap perusahaan PT Bapintri (Mbangun Praja Industri) yang bergerak pada produksi tekstil dengan nomor perkara 24/Pdt.Sus-PHI/PN Bandung. Para buruh itu memiliki masa kerja lebih dari 12 tahun di perusahaan. Namun pada 1 Maret 2024, sembilan pekerja/buruh perempuan tersebut diberhentikan secara sepihak oleh perusahaan melalui pesan *WhatsApp*, tanpa menjalani prosedur PHK secara formal sebagaimana diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam putusannya, majelis hakim menyatakan bahwa PHK tersebut “tidak sah” karena tidak memenuhi prosedur formil dan materiil, serta perusahaan gagal memberikan hak normatif pekerja secara benar. Hak-hak yang seharusnya diterima, seperti upah dari Maret sampai Mei 2024, kompensasi, dan upah proses selama enam bulan mulai Mei 2024 sampai

dengan Januari 2025 diwajibkan dibayarkan oleh perusahaan secara tunai dan sekaligus.⁴

Selain contoh tersebut masih banyak lagi kasus-kasus PHK sepihak kepada pekerja perempuan dengan indikasi adanya diskriminasi. Pekerja Perempuan seringkali dipandang sebelah mata oleh perusahaan dan diposisikan pada posisi yang rentan terkena PHK. Hal tersebut muncul akibat dari stigma patriarki yang masih kental di kehidupan sosial masyarakat khususnya di dalam perusahaan. Banyak pekerja wanita yang tidak mengetahui bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak tanpa alasan yang sah bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, bahkan Pekerja Wanita cenderung pasrah atas pemberian kompensasi yang tidak sesuai.

Dalam menghadapi persoalan PHK sepihak, penting bagi pekerja wanita mendapatkan perlindungan yang efektif agar hak-haknya dapat terpenuhi yang salah satunya bisa didapatkan dari lembaga bantuan hukum (LBH). Bantuan hukum berperan penting dalam memberikan pendampingan bagi pekerja baik melalui tahapan non-litigasi maupun litigasi sesuai dengan peraturan perundang undangan yang ada, di antaranya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasca Undang-Undang Cipta kerja dan Undang Undang Nomor

⁴ Lembaga Bantuan Hukum Bandung, *Pengadilan Hubungan Industrial Bandung mengabulkan sebagian gugatan 10 buruh perempuan korban PHKBapintri PT Bapintri*.
<https://www.lbhbandung.or.id/pengadilan-hubungan-industrial-bandung-mengabulkan-sebagian-gugatan-9-buruh-perempuan-korban-phk-sepihak-pt-bapintri/>, diakses 4 Oktober 2025

2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Keberadaan bantuan hukum diharapkan dapat mengurangi ketimpangan akses keadilan yang dialami oleh pekerja wanita sebagai kelompok yang rentan.

Oleh karena itu, penting untuk mengkaji sejauh mana mekanisme pendampingan hukum berjalan dalam membantu pekerja memperoleh pemenuhan hak kompensasi PHK serta memahami lebih dalam mengenai bagaimana bantuan hukum bagi pekerja wanita apabila mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Kajian ini diharapkan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bentuk perlindungan hukum yang tersedia dan prosedur penyelesaiannya dalam praktiknya. Dengan demikian, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan, sekaligus memberikan rekomendasi praktis guna memperkuat perlindungan hukum dan akses keadilan bagi pekerja wanita korban PHK sepihak. Berdasarkan penjelasan di atas, penulis tertarik untuk meneliti mengenai bagaimana bantuan hukum bagi pekerja wanita yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh pihak pengusaha yang meminta pendampingan kepada PBH Projotamansari.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas maka rumusan masalah yang akan Penulis teliti yaitu, Bagaimana pelaksanaan bantuan hukum bagi Pekerja wanita korban PHK sepihak dalam upaya memperoleh pemenuhan hak kompensasi PHK di Pusat Bantuan Hukum Projotamansari?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan memahami bagaimana pelaksanaan bantuan hukum bagi pekerja wanita yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak oleh pengusaha dengan bantuan Pusat Bantuan Hukum dan apakah seluruh hak kompensasi PHK Pekerja tersebut telah terpenuhi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan ilmu pengetahuan hukum, khususnya dalam ranah hukum ketenagakerjaan. Hasil dalam penelitian ini tidak hanya memperkaya teori mengenai hubungan industrial, tetapi juga dapat memperluas pemahaman mengenai perlindungan dan bantuan hukum bagi pekerja, terutama pekerja wanita. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu menjadi rujukan akademis bagi penelitian sejenis di masa mendatang serta memperkuat landasan teoritis dalam upaya mewujudkan keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan hak-hak tenaga kerja wanita

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

a. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas kepada masyarakat mengenai pentingnya perlindungan dan bantuan hukum terhadap tenaga kerja wanita dan tindakan apa yang

dapat diambil oleh para pekerja wanita yang terkena dampak pemutusan hubungan kerja sepihak. Dengan adanya penelitian ini, masyarakat dapat memperoleh pengetahuan mengenai jalur upaya hukum yang dapat ditempuh sehingga pekerja wanita tidak ragu dalam memperjuangkan hak-haknya. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi pekerja wanita dalam memperjuangkan hak-haknya apabila mengalami permasalahan ketenagakerjaan.

b. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, penelitian ini dapat menjadi pengingat sekaligus panduan dalam menerapkan kebijakan ketenagakerjaan yang sesuai dengan ketentuan hukum. Dengan memahami risiko hukum dari PHK sepihak yang diskriminatif, perusahaan diharapkan dapat lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan, serta membangun lingkungan kerja yang menjunjung tinggi keadilan, kesetaraan gender, dan perlindungan hak pekerja.

c. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini, penulis diharapkan memperoleh pengalaman berharga dalam menganalisis permasalahan ketenagakerjaan dari perspektif hukum, khususnya terkait isu diskriminasi gender. Penelitian ini juga memperkaya wawasan penulis mengenai penerapan teori hukum dalam praktik, serta melatih kemampuan akademis dalam menyusun karya ilmiah yang bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini benar-benar merupakan hasil pemikiran dari peneliti dan bukan merupakan plagiasi dari hasil penelitian sebelumnya. Sejauh ini, peneliti telah menelusuri beberapa hasil penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini antara lain:

1. SENO AJI DARMAWAN

- a. Judul Penelitian : Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Hak Pekerja Yang Mengalami PHK Sepihak⁵
- b. Tahun : 2025
- c. Institusi : Universitas Islam Sultan Agung Semarang
- d. Rumusan Masalah : 1. Bagaimana perlindungan hukum hak pekerja yang mengalami PHK sepihak?
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang mengalami PHK sepihak tetapi tidak dipenuhi haknya?
- e. Hasil penelitian dan letak perbedaan

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Seno Aji Darmawan menunjukkan bahwa Perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK sepihak telah diatur secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, khususnya pada

⁵ Seno Aji Darmawan, 2025, *Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Hak Pekerja Yang Mengalami PHK Sepihak*, Thesis S1, Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Pasal 150 sampai dengan Pasal 160. Berdasarkan Pasal 156 ayat (1), pengusaha wajib memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Apabila hak-hak tersebut tidak dipenuhi, pekerja dapat menempuh upaya hukum sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, baik melalui penyelesaian di luar pengadilan maupun melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Perbedaan Penelitian Penulis dengan Penelitian terdahulu terletak pada pendekatan penelitian dan objek kajian. Penelitian sebelumnya berfokus pada analisis normatif terhadap ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja serta mekanisme upaya hukum berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kajian tersebut menitikberatkan pada pengaturan hak-hak pekerja dan prosedur penyelesaian sengketa secara umum. Sedangkan penelitian Penulis bertujuan untuk menganalisis bagaimana implementasi hukum di masyarakat berupa upaya hukum yang ditempuh pekerja wanita yang mengalami PHK sepihak untuk memperjuangkan hak-hak yang seharusnya ia terima.

2. RINALDO EFFENDI

- a. Judul Penelitian : Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Tenaga Kerja Kontrak Oleh PT

Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun
2020⁶

- b. Tahun : 2021
- c. Institusi : Universitas Islam Riau
- d. Rumusan Masalah : 1. Apakah Faktor Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Tenaga Kerja Kontrak oleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020 ?
2. Apakah upaya hukum yang dilakukan dalam pemutusan hubungan kerja sepihak Terhadap Tenaga Kerja Kontrak oleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020 ?

- e. Hasil penelitian dan Letak Perbedaan
Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terhadap tenaga kerja kontrak oleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020 tidak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perusahaan tidak memenuhi kewajibannya untuk membayarkan dan memberikan hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam undang-undang, sehingga tindakan tersebut merupakan pelanggaran hukum. Dalam perspektif hukum, kondisi

⁶ Rinaldo Effendi, 2021, *Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Tenaga Kerja Kontrak Oleh PT Rayo Indo Persada Kota Pekanbaru Tahun 2020*, Thesis S1, Universitas Islam Riau

tersebut seharusnya dikategorikan sebagai PHK yang tunduk pada ketentuan peraturan perundang-undangan, namun perusahaan mengabaikan regulasi yang berlaku dan tidak memberikan hak pekerja sebagaimana mestinya.

Penelitian hukum Penulis berfokus pada analisis perlindungan hukum dan bantuan hukum yang di dapat oleh pekerja wanita ketika mengalami PHK sepihak dengan bantuan Pusat Bantuan Hukum untuk memperjuangkan hak-hak yang seharusnya Pekerja peroleh setelah mengalami PHK, sedangkan Penelitian sebelumnya tersebut lebih menitikberatkan pada tenaga kerja kontrak secara umum, khususnya terkait pelanggaran yang dilakukan oleh Perusahaan yaitu tidak dipenuhinya hak-hak pekerja setelah dilakukan PHK sepihak.

3. PENATA ADITRI YUNAN

- a. Judul Penelitian : Perlindungan Hukum Pada Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Di PT.Pos Indonesia (Persero)⁷
- b. Tahun : 2025
- c. Institusi : Universitas Islam Riau
- d. Rumusan Masalah : 1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang mengalami

⁷ Penata Aditri Yunan, 2025, *Perlindungan Hukum Pada Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Di Pt.Pos Indonesia (Persero)*, Thesis S1, Universitas Islam Riau

Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di
PT. Pos Indonesia (Persero)?

2. Bagaimana kendala dalam mendapatkan perlindungan Hukum terhadap pemenuhan hak-hak karyawan yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak?

e. Hasil penelitian dan letak perbedaan

Dalam penelitian terdahulu ini diketahui bahwa Perlindungan hukum bagi karyawan yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak di PT. Pos Indonesia (Persero) diwujudkan melalui hak untuk mengajukan gugatan sesuai ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun ketentuan terbaru dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Hambatan dalam memperoleh perlindungan hukum atas hak-hak pekerja yang terkena PHK sepihak umumnya muncul karena rendahnya pemahaman serta kurangnya minat karyawan dalam mempelajari Perjanjian Kerja Bersama. Terutama, aturan teknis yang dituangkan perusahaan melalui Keputusan Direksi yang telah disepakati bersama, padahal aturan tersebut telah berisi ketentuan yang lebih rinci.

Penelitian di PT. Pos Indonesia berbeda dengan penelitian yang akan Penulis lakukan karena penelitian terdahulu tersebut menitikberatkan pada perlindungan hukum bagi karyawan yang

mengalami PHK sepihak secara umum tanpa membedakan jenis kelamin. Berbeda dengan Penelitian penulis yang berfokus pada bantuan hukum dan perlindungan hukum apa yang di dapat oleh pekerja wanita yang menjadi korban PHK sepihak untuk memperjuangkan hak-hak yang dimilikinya sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasca diundangkannya Undang-Undang No. Tahun 2023, dengan perhatian khusus pada aspek gender dan kerentanan pekerja perempuan.

F. Batasan Konsep

1. Bantuan Hukum

Pasal 1 angka (1) Undang-Undang tentang Bantuan Hukum mengatakan bahwa Bantuan Hukum adalah jasa hukum yang diberikan oleh Pemberi Bantuan Hukum secara cuma-cuma kepada Penerima Bantuan Hukum.

2. Perlindungan Hukum

Menurut CST Kansil, perlindungan hukum adalah berbagai macam upaya hukum yang diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai macam ancaman dari pihak manapun.⁸

⁸ CST Kansil, 1989, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka. Hlm. 102.

Sedangkan Menurut KBBI, Perlindungan adalah Tempat berlindung, atau dapat diartikan juga sebagai Hal atau Perbuatan yang melindungi.⁹

3. Upaya

Menurut KBBI pengertian usaha adalah Usaha; ikhtiar (untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan, mencari jalan keluar, dan sebagainya); daya upaya.¹⁰

4. Pekerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat (3), Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

5. Hubungan Kerja

Berdasarkan Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

6. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (25), Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

⁹ KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), Kamus versi online/daring, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/perlindungan>, 3 Oktober 2025

¹⁰ KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), Kamus versi online/daring, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/upaya>, 3 Oktober 2025

7. Perselisihan PHK

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 ayat (4), Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

G. Metode Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris yang berfokus pada fakta sosial. Penelitian ini dilakukan dengan cara mencari, mengumpulkan dan menganalisis informasi yang diterima atau yang didapatkan dari responden guna memenuhi data primer yang kemudian ditunjang oleh data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

1. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian empiris ini adalah data hukum primer dan data hukum sekunder yang masing masing terdiri atas:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden sebagai penunjang data terkait objek penelitian dan data yang telah diperoleh digunakan sebagai data pokok yang diperoleh dengan cara melakukan wawancara kepada pekerja wanita yang mengalami PHK Sepihak dan informasi tambahan melalui wawancara dengan pihak yang berwenang dari PBH Projotamansari yaitu Advokat yang mendampingi para pekerja wanita yang mengalami PHK Sepihak.

b. Data Sekunder

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan yang berupa ketentuan hukum yang kemudian dapat digunakan tolak ukur mengikat terhadap permasalahan yang akan dikaji Bahan tersebut antara lain:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) Amandemen ke-4.
- b. Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi ILO No. 100 Tahun 1953 tentang Pengupahan yang Sama bagi Tenaga Kerja Wanita dan Pria untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya yang menjelaskan Pekerja perempuan mempunyai hak untuk mendapatkan upah yang sama dengan pekerja laki-laki untuk pekerjaan yang nilainya tanpa diskriminasi apapun.
- c. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasca Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang
- d. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- e. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum

- f. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan yang dapat dikatakan sebagai pelengkap dan penjelas dari data primer yang telah dipaparkan. Bahan hukum sekunder yang digunakan adalah:

- a) Jurnal, buku, serta literatur yang berkaitan dengan bahan hukum primer
- b) Responden yaitu Pekerja Wanita yang mengalami PHK Sepihak dan mendapat pendampingan dari PBH Projotamansari.

2. Metode Pengumpulan Data

Cara perolehan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara melakukan wawancara dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah dibuat oleh penulis untuk memperoleh data primer, meliputi melakukan studi kepustakaan untuk mengkaji bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder untuk memperoleh data sekunder.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian tentang Bantuan Hukum bagi Pekerja Wanita yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak dilakukan di Pusat Bantuan Hukum (PBH) Projotamansari.

4. Responden

Responden adalah subyek yang diperoleh dari metode sampling yang digunakan dan merupakan pihak yang memberikan jawaban langsung atas pertanyaan peneliti. Responden diambil sebanyak 50% dari jumlah Pekerja Wanita yang mengalami PHK Sepihak yang memasukan aduan kepada PBH projotamansari yaitu sebanyak 2 Orang Pekerja Wanita yang mengalami PHK Sepihak. Selain itu juga di wawancarai 1 Advokat di PBH Projotamansari sekaligus Pengurus Serikat Pekerja.

5. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif yang datanya berasal dari wawancara lisan maupun tertulis serta studi kepustakaan yang diperoleh secara sistematis. Metode penalaran yang digunakan untuk menarik kesimpulan dalam penelitian adalah metode penalaran induktif.