

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pandemi COVID-19 tidak hanya menimbulkan permasalahan kesehatan, namun juga memunculkan permasalahan sosial, ekonomi, politik, dan ketenagakerjaan. Standar Kebijakan Social Distancing dan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) merupakan dua kebijakan khusus yang diterapkan pemerintah dalam upaya menghentikan penyebaran virus COVID-19. Penerapan ini mempengaruhi rantai produksi dalam teknologi dan industri digital. Pelaku usaha memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja guna menghindari kerugian yang harus dimitigasi oleh dunia usaha yang terkena dampak wabah COVID-19. Hal tersebut mencakup pengangguran, pelanggaran hukum, dan peluang kerja, yang pada dasarnya merupakan masalah yang memiliki banyak segi. Permasalahan PHK semakin meningkat secara signifikan seiring dengan semakin meluasnya dunia usaha dan bertambahnya jumlah pekerja dalam kontrak kerja. Hal ini dimaksudkan agar dapat mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan keberadaan manusia. (Dewi et al., 2021: 22).

Pemerintah, pengusaha, dan pekerja telah menghadapi masalah dilematis mengenai hak untuk memperoleh pekerjaan, serta kemajuan usaha perusahaan dan ekonomi nasional. Hak rakyat untuk mendapatkan pekerjaan adalah tanggung jawab pemerintah. (Muslim, 2020: 10). Pengusaha sebagai investor diperlukan untuk menciptakan lapangan kerja.

Pengusaha membutuhkan kestabilan ekonomi, yang pemerintah harus menjaga. Ketidakstabilan ekonomi dapat memengaruhi kelangsungan bisnis perusahaan. Pengusaha akan melakukan segala upaya untuk memastikan bisnis mereka bertahan. Upaya ini biasanya berdampak pada pekerja dan pengusaha sebab mempekerjakan lebih sedikit karyawan melalui PHK.

Pemutusan Hubungan Kerja menyebabkan pekerja kehilangan uang yang mereka perlukan untuk menghidupi diri mereka sendiri dan terkadang bahkan keluarga mereka. Mengingat hal ini, undang-undang ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa serikat pekerja, dunia usaha, dan pemerintah berupaya “dengan segala cara” untuk menghindari PHK. "Dengan segala cara" mengacu pada mengambil tindakan seperti menjadwalkan tugas, memotong biaya, meningkatkan alur kerja, dan menawarkan pelatihan karyawan. (Dewi et al., 2021: 43).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003), Pasal 1 angka 25 mengartikan pemutusan hubungan kerja sebagai berakhirnya hubungan kerja karena sebab-sebab tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pengusaha/buruh. Dalam buku Gouzali Saydam "Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Mikro", PHK didefinisikan sebagai ketika seorang karyawan dihentikan kerja karena hubungan kerja mereka dengan perusahaan terputus atau tidak diperpanjang lagi. Pekerja tidak lagi diharuskan melakukan aktivitas kerja setelah hubungan kerja dihentikan. Seperti halnya perusahaan yang sudah melepaskan kewajibannya untuk

membayar karyawannya. Pihak perusahaan tidak boleh sewenang-wenang memutuskan hubungan kerja. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 mengatur hal ini. Dalam salah satu poin, dijelaskan bahwa perusahaan dilarang memecat seorang karyawan hanya karena berpartisipasi dalam kegiatan religius, melahirkan anak, atau perselisihan pendapat.

Lebih lanjut bahwa kaitannya dengan PHK terdapat beberapa jenis-jenis PHK, yakni PHK demi Hukum dimana karyawan meninggal dunia, karyawan sudah pensiun, kemudian adanya PHK karena melanggar Perjanjian Kerja. Hal ini terjadi karena salah satu pihak telah melanggar atau menyalahi perjanjian kerja yang telah ditetapkan, biasanya itu adalah pekerja yang melakukannya. PHK karena kondisi tertentu adalah ketika ada kondisi tertentu yang mengharuskan pemecatan. Seorang pekerja bisa dipecat karena sakit berkepanjangan. Sebaliknya, pemberhentian kerja juga dapat terjadi karena perusahaan mengalami kerugian atau tengah menurunkan biaya. Karyawan yang dipecat secara mendesak atau karena pelanggaran berat tidak berhak atas pesangon dan kompensasi masa kerja. (Sonhaji, 2019: 144). Mereka menerima uang penggantian hak dan uang pisah. Terakhir, PHK sepihak terjadi ketika satu pihak secara sengaja mengakhiri hubungan kerja.

Sejatinya persoalan PHK memang menjadi perbincangan suatu negara, sehingga negara tersebut harus menetapkan peraturan sebagai perlindungan bagi pekerja. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (UU 6/2023), serta peraturan pelaksanaannya, khususnya pasal 36 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pengalihdayaan, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, memuat peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang PHK di Indonesia. Banyak masalah karyawan dengan perusahaan juga bisa diakibatkan oleh PHK. Kenyataannya, serikat pekerja seringkali terlibat dalam perselisihan ini. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan), khususnya Pasal 81 angka (40) Pasal 151 ayat (1), mengatur bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah wajib melakukan upaya untuk menghindari pemutusan hubungan kerja. (UU 6/2023 et al., 2023)

Serupa dengan negara Filipina berdasarkan pada Kode Perburuhan Filipina Keputusan Presiden No. 442, sebagaimana telah diubah dalam aturan Omnibus yang menerapkan Kode Perburuhan, sebagaimana telah diubah adalah undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan utama di Filipina (Philippines, 2011). Undang-Undang Kebijakan Filipina Undang-Undang Republik No. 11166 juga melarang penolakan lamaran pekerjaan, pemutusan hubungan kerja, atau kebijakan diskriminatif lainnya dalam perekrutan, penyediaan pekerjaan dan manfaat terkait lainnya, promosi atau penugasan seseorang semata-mata atau Sebagian. Berdasarkan pasal 297

dari Kode Perburuhan, yang mengacu pada alasan pemutusan hubungan kerja yang secara langsung disebabkan oleh kesalahan atau kelalaian karyawan (Ii, 2011: 10).

Apabila membandingkan peraturan dengan negara Thailand, bahwa yang mendasari ketentuan PHK adalah Undang-Undang Perlindungan Tenaga Kerja B.E (*Buddhist Era*) 2541 Tahun 1998. Pemutusan hubungan kerja dengan pesangon ditentukan berdasarkan pasal 118 LPA. Dalam hal ini pemberi kerja yang ingin melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa alasan yang sah harus membayar uang pesangon kepada pekerja, sesuai dengan persyaratan yang diatur dalam Undang-Undang Perlindungan Tenaga Kerja B.E 2541 Tahun 1998 (Reyzman, 2013: 243). Dalam skenario di mana hubungan kerja dihentikan tanpa alasan hukum, ada kemungkinan besar bahwa karyawan yang diberhentikan akan mengajukan tuntutan terhadap pemberi kerja ke pengadilan tenaga kerja untuk mencari kompensasi pemutusan yang tidak adil, yang unik dan tidak begitu baik. konsep yang didefinisikan di bawah hukum perburuhan Thailand.

Menilik dari ketentuan *International Labour Organization* Keputusan PHK harus diambil secara hati-hati karena akan berdampak pada keluarga pekerja (ILO Nomor 158 Tahun 1982 tentang Pemutusan Hubungan Kerja) (Santoso, 2013: 87). Karena dampak sosial yang luas dari PHK terhadap keluarga pekerja, maka prinsip kehati-hatian sangatlah diperlukan. Undang-undang di setiap negara pasti memuat ketentuan yang mengatur PHK, seperti bagaimana hal tersebut harus dilakukan, mengapa hal tersebut harus

terjadi, dan jenis kompensasi apa yang menjadi hak karyawan setelah diberhentikan. PHK tidak dapat terjadi tanpa adanya alasan yang sah atas pemberhentian pekerja tersebut (Santoso, 2013: 46).

Berkaitan dengan PHK sejatinya pekerja perempuan pada suatu negara lebih banyak yang di PHK dibanding pekerja laki-laki. Menurut studi McKinsey dalam unggahan detikfinance menyebutkan bahwa pekerja perempuan 1,8 kali lebih rentan di PHK dibanding laki-laki. Melansir data dari Badan Pusat Statistik Indonesia (BPS), ada peningkatan jumlah pekerja perempuan dari 2018 hingga 2019. Pada 2018, ada 47,95 juta perempuan yang bekerja, meningkat menjadi 48,75 juta pada tahun berikutnya. Namun, proporsi perempuan terhadap total pekerja turun dari 38,66% menjadi 38,53% pada 2019. Mengamati pekerja yang bekerja sebagai tenaga usaha jasa, perempuan adalah yang paling banyak, dengan tingkat dominasi 58,04% dibandingkan pekerja tenaga usaha jasa (Eagly, 2021).

Pada dasarnya, sebagai subjek dan objek pembangunan, laki-laki dan perempuan memiliki hak, kewajiban, dan kesempatan yang sama. Mereka hanya berbeda dalam hal jenis kelamin dan reproduksi. Tidak sedikit perempuan saat ini bekerja untuk memastikan kesejahteraan keluarga mereka, sebab perempuan memiliki kemampuan dan potensi yang sama dengan kaum laki-laki. Terlebih lagi kemajuan dalam dunia industri dan teknologi membawa perempuan ke posisi yang sama dengan laki-laki (Christina, 2003: 2), karena teknologi yang semakin canggih dan praktis memungkinkan perempuan untuk bekerja di berbagai bidang.

Perlindungan hukum terhadap buruh dan pekerja perempuan merupakan wujud hak asasi manusia yang tercantum dan dilindungi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD RI) Tahun 1945, sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. hidup untuk kemanusiaan,” dalam Pasal 28D ayat (1), yang menyatakan bahwa “setiap orang berhak atas jaminan perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum,” dan dalam Pasal 28D ayat (2), yang menyatakan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan pantas dalam hubungan kerja.” Hak asasi manusia dapat dianggap sebagai hak-hak dasar yang dilindungi oleh konstitusi, dengan tujuan untuk membela dan menjamin hak-hak dasar pekerja (Singadimedja, 2020: 78).

Ketentuan yang dituangkan dalam Pasal 5 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang disebut juga dengan UU Ketenagakerjaan mengatur tentang perlindungan terhadap pekerja dan buruh dengan menjamin bahwa setiap pekerja mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan hak untuk memperoleh pekerjaan. upah layak tanpa menghadapi diskriminasi. Sementara itu, berdasarkan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan, pengusaha dan pemilik usaha diwajibkan untuk memperlakukan buruh dan pekerja secara setara serta memenuhi seluruh hak dan kewajibannya. Fithriatus Shalihah dalam jurnalnya “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

dalam Hubungan Kerja di Indonesia. Hukum” menyatakan bahwa tujuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yaitu untuk menjamin perlindungan hak asasi pekerja belum tercapai. bertemu. Perlu diingat bahwa pengusaha pada dasarnya menerapkan aturan yang berorientasi pada keuntungan dalam hubungan kerja. Mengenai kurang mencerminkan hakikat hukum ketenagakerjaan dalam ilmu hukum (Shalihah, 2016: 153).

Dampak wabah Covid-19 yang masih berlanjut menyebabkan jumlah PHK yang menjadi cukup besar. Menurut laporan Dana Moneter Internasional (IMF), pada tahun 2023 Filipina akan memiliki tingkat pengangguran tertinggi di Asia Tenggara. Diperkirakan pada tahun tersebut proporsinya meningkat menjadi 5,4% (persen). Dengan perkiraan tingkat pengangguran sebesar 5,3% (persentase), Indonesia berada di urutan kedua. Selanjutnya, proyeksi tingkat pengangguran di Malaysia sebesar 4,3% (persen). Sementara itu, pengangguran diperkirakan sebesar 1% (persen) di Thailand. Dibandingkan negara-negara Asia Tenggara lainnya, negara ini memiliki proporsi terendah (Mudassir, 2023).

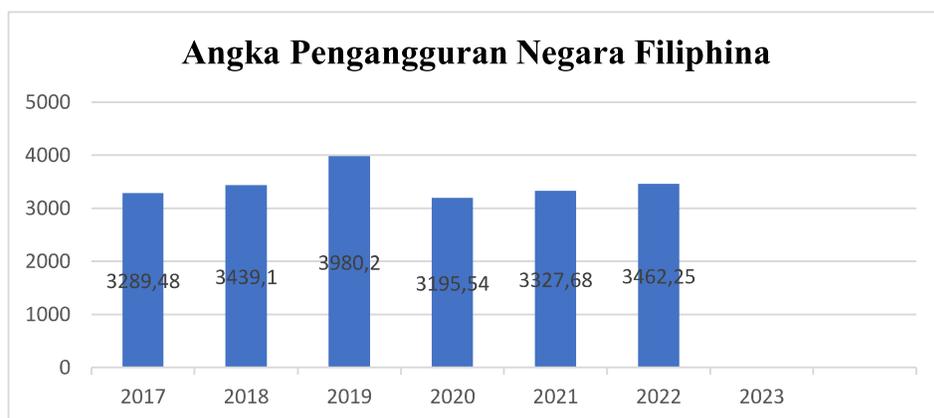
Tingkat pengangguran di Indonesia adalah 8,42 juta pada Agustus 2022, menurut angka dari Badan Pusat Statistik (BPS). Pada bulan Februari 2022, terdapat 8,40 juta penduduk di negara ini; angka ini meningkat (Christina, 2003). Namun, dilaporkan ada penurunan tingkat pengangguran di Indonesia jika dibandingkan dengan periode yang sama tahun lalu. Terdapat 9,1 juta orang yang menganggur di Indonesia pada Agustus 2021. Berbeda dengan 143,72 juta orang yang merupakan angkatan kerja secara

keseluruhan. Berdasarkan fakta tersebut, tingginya porsi PHK pegawai di korporasi menjadi penyebab tingginya angka pengangguran (Christina, 2003).

Menurut Claire Dennis Mapa, ahli statistik nasional Filipina, statistik dari sistem Perencanaan Berbasis Statistik (PBD) mengungkapkan bahwa seiring dengan semakin banyaknya orang yang mencari pekerjaan, tingkat pengangguran di negara tersebut meningkat menjadi 8,8 persen pada bulan Februari dari 8,7 persen pada bulan Januari. Hal ini menunjukkan bahwa pada bulan Februari, lebih dari 200.000 warga Filipina tidak mempunyai pekerjaan. Pada bulan Februari, 18,2 persen pencari kerja menyatakan keinginan untuk jam kerja yang lebih panjang, naik dari 16 persen pada bulan Januari. Artinya, terdapat 1,3 juta lebih pekerja yang menganggur (Filipina, 2022)

Grafik 1.1

Tingkat Pengangguran Negara Filipina



(Merilis data dari Philippine Statistics Authority) (Filipina, 2022.)

Dari data tersebut menunjukkan bahwa angka pengangguran di negara Filipina tergolong cukup tinggi dan pada tahun 2022 mengalami

penambahan angka jumlah pengangguran. Peningkatan pengangguran ini disebabkan karena adanya PHK. Setelah mengalami penurunan pada tahun 2020 kembali lagi naik sampai tahun 2022 sebanyak 3462,25.

Grafik 1.2

Tingkat Pengangguran Negara Thailand



(Merilis data dari Bank of Thailand) (Thailand, 2022)

Berdasarkan data diatas pada tahun 2022 mengalami peningkatan pengangguran. Namun apabila dibandingkan antara negara Indonesia, Filipina, dan Thailand, maka negara Thailand memiliki angka pengangguran yang cukup rendah. Hal ini dikarenakan upaya perlindungan terhadap tenaga kerja cukup kuat sehingga tidak menimbulkan banyak PHK pada perusahaan. Peraturan yang telah ditetapkan oleh negara Thailand dijalankan cukup baik yang mampu mengakomodir seorang pekerja.

Pemutusan Hubungan Kerja tentunya tidak terlepas dari pekerjaan atau perusahaan dimana seorang tenaga kerja bekerja. Pada perbincangan setiap negara bahwa perusahaan yang banyak di PHK adalah perusahaan yang bergerak dibidang teknologi digital. Hal ini dikarenakan banyak

pekerja yang kurang mampu menguasai teknologi terkhususnya perempuan. Faktanya perempuan tidak mampu bergelut dengan teknologi modern sebab dipandang dari segi pendidikannya (Adha et al., 2020).

Grafik 1.3

Jumlah PHK Karyawan Bidang Teknologi



(Merilis data dari databoks) (Ahdiat, 2022)

Grafik di atas menunjukkan dengan jelas bahwa industri teknologi merupakan rumah bagi perusahaan-perusahaan yang paling banyak melakukan PHK pada tahun 2022, sektor ini diperkirakan akan melakukan PHK hingga 45 juta orang. Berdasarkan penyebab yang menyebabkan PHK, perusahaan itu sendiri dan orang-orang di dalamnya mungkin menjadi biang keladinya. Penyebab yang berhubungan dengan disiplin, keuangan, atau individu dapat mengakibatkan PHK (Hidayat, 2020). Khususnya PHK terhadap perempuan di industri teknologi digital, yang merupakan kelompok yang sangat rentan.

Parameter kelompok rentan yang dimaksud berdasarkan atas fisik perempuan dalam hal keselamatan kerja serta keberlanjutan status kerja

yang berdampak pada kondisi ekonomi dan kehidupan mereka. Catatan Tahunan Komnas Perempuan 2020 mendokumentasikan sejumlah kasus diskriminasi dan kekerasan yang dialami oleh pekerja perempuan sepanjang tahun 2019. Kasus-kasus tersebut setidaknya melibatkan empat (4) perusahaan yang melanggar hak maternitas pekerja perempuan dengan mengorbankan ratusan pekerja perempuan. Bentuk pelanggaran yang dialami antara lain, pemutusan hubungan kerja karena hamil dan melahirkan, serta perampasan hak cuti haid (Komnas Perempuan, 2020).

Statistik Boston Consulting Group (BCG) tahun 2020 menegaskan hal tersebut, menunjukkan bahwa partisipasi perempuan dalam industri teknologi di Asia Tenggara masih tertinggal dibandingkan sektor lainnya. Kurangnya keterwakilan perempuan dalam angkatan kerja dan lembaga pendidikan dibandingkan industri lain merupakan tantangan besar bagi sektor teknologi. Di Asia Tenggara, 39% pelajar jurusan teknologi adalah perempuan. Persentase ini kurang dari rata-rata 56% di seluruh disiplin ilmu. Sebagai perbandingan, Indonesia memiliki proporsi perempuan terendah dalam angkatan kerja 32%, dengan hanya sekitar 22% perempuan yang bekerja di industri teknologi. Memang benar, sebuah bisnis harus memperhatikan hak-hak perempuan.

Hal yang menjadi simpang siur PHK adalah ketidaksesuaian antara aturan perusahaan dengan suatu aturan perundang-undangan yang berlaku. Melihat pada tiga negara yang terpapar data angka PHK, maka Indonesia perlu mengkaji terkait dengan pencegahan dan perlindungan terhadap

pekerja terkhususnya pekerja perempuan sebagai pekerja yang rentan terkena PHK dan harus dipertahankan hak-haknya. Negara Thailand dengan angka pengangguran terendah dan Filipina sebagai negara dengan tingkat pengangguran tertinggi tentunya adanya perbedaan perlindungan mengenai peraturan ketenagakerjaan, yang menimbulkan tingkat persoalan PHK rentan terjadi.

Berdasarkan hal yang telah terurai di atas bahwa senyatanya Indonesia tidak mendapati kebijakan-kebijakan seperti halnya negara Filipina dan Thailand. Kebijakan di negara Indonesia belum terimplementasi sebagaimana mestinya, masih banyak PHK terkhusus terhadap pekerja perempuan. Lebih lanjut pada masa pandemi Covid-19 Indonesia justru lebih banyak memberikan PHK kepada pekerja, tidak mempertimbangkan dari segi ekonomi. Apabila dibandingkan dengan kedua negara tersebut maka Indonesia merupakan negara dalam kategori banyak memberikan PHK terhadap pekerja. Berdasarkan problematika yang telah penulis paparkan, maka penulis tertarik untuk membahas dan menganalisa lebih dalam tentang Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Perempuan Pada Pekerjaan Berbasis Teknologi Digital pada 3 negara, yaitu Indonesia, Filipina, dan Thailand.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja pada negara Indonesia, Filipina, dan Thailand?
2. Bagaimana akibat hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap pekerja perempuan di negara Indonesia, Filipina, dan Thailand?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja pada negara Indonesia, Filipina, dan Thailand
2. Untuk mengetahui akibat hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja perempuan di negara Indonesia, Filipina, dan Thailand

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis
 - a. Dapat mengembangkan khasanah keilmuan dan pengetahuan, khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan.
 - b. Apabila dianggap layak, maka karya ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji permasalahan yang sama.

2. Secara Praktis

Manfaat Praktis adalah manfaat untuk penulisan yang berkaitan dengan suatu pemecahan masalah. Berikut manfaat praktis dari penulisan ini:

- a. Sebagai salah satu informasi terhadap masyarakat Indonesia mengenai perbandingan perlindungan hukum Pemutusan Hubungan Kerja
- b. Sebagai rekomendasi bagi pembentuk perundang-undangan untuk mengakomodir pembentukan peraturan Pemutusan Hubungan Kerja.
- c. Sebagai rekomendasi dan strategi bagi Aparatur penegak hukum dalam perlindungan Pemutusan Hubungan Kerja.

3. Manfaat bagi Penulis

Penelitian ini menjadi syarat kelulusan gelar sarjana penulis atau dengan penelitian ini penulis dapat meraih gelar sarjana. Melalui penelitian ini dapat meningkatkan khasanah keilmuan hukum penulis dan melatih kemampuan menulis penulis.

4. Manfaat Akademik

Penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan dapat memberikan manfaat dan memberikan kontribusi dalam bidang keilmuan, khususnya yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan yang mengatur masalah pemutusan hubungan kerja.

5. Manfaat untuk Universitas Ahmad Dahlan

Penelitian ini dapat berguna sebagai sumber informasi dan bahan bacaan bagi akademisi, praktisi dan peneliti hukum di Universitas Ahmad Dahlan dan sebagai penyaluran pemikiran serta bahan kajian bagi Fakultas Hukum terkait dengan bidang hukum ketenagakerjaan.

6. Manfaat bagi Pekerja Perempuan

Penulis berharap juga agar penelitian yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Perempuan ini kedepannya dapat memberikan informasi kepada pekerja Perempuan.

E. Metode Penelitian

Pendekatan ilmiah dalam mengumpulkan data untuk penerapan dan tujuan tertentu dikenal sebagai metode penelitian (Soekanto, S & Mamudji, 2007: 12). Sebagaimana dikemukakan oleh I Made, metode adalah suatu proses atau pendekatan mempelajari sesuatu yang mengikuti serangkaian tahapan (I Made Wirartha, 2006: 54). Sukandarrumidi kemudian mengartikan penelitian sebagai suatu kegiatan yang dilakukan dengan pendekatan metode ilmiah dengan tujuan menghasilkan sesuatu yang baru atau asli dalam upaya menjawab suatu permasalahan yang sewaktu-waktu dapat muncul di masyarakat (Sukandarrumidi, 2006: 378). Metode penelitian pada dasarnya cara untuk memperoleh suatu informasi yang dapat dijadikan acuan penelitian yang diambil. Penelitian ini menggunakan metodologi berikut :

1. Jenis Penelitian

Metode penelitian kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Metode penelitian kualitatif mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam undang-undang dan putusan pengadilan serta norma-norma yang muncul secara alamiah dari masyarakat, semuanya dibahas dalam pendekatan penelitian kualitatif (Sugiyono, 2010: 24).

Selain itu, metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif, artinya melihat bagaimana aturan atau norma dalam hukum positif diterapkan pada suatu kejadian tertentu (Soerjono Soekanto, 2015: 291). Meski demikian, tidak menutup kemungkinan akan dilakukan diskusi untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan dalam kajian hukum normatif tersebut.

2. Sumber data

Semua informasi yang dapat digunakan dalam suatu penelitian dianggap sebagai sumber data. Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, yang terdiri atas :

1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan;

- 3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021
Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
 - 4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023
Tentang Cipta Kerja;
 - 5) Undang-Undang *Buddhist Era* (B.E) Nomor 2541 Tahun 1998
Tentang Kode Perburuhan Perlindungan Tenaga Kerja Thailand;
 - 6) Undang-Undang Republik Nomor 11166 Tentang Kode Perburuhan Filipina perubahan atas Keputusan Presiden Nomor 442 Tentang Kode Perburuhan Filipina;
 - 7) *International Labour Organization* (ILO) Nomor 158 Tahun 1982
Tentang Pemutusan Hubungan Kerja.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini terdiri dari :
- 1) Buku;
 - 2) Jurnal;
 - 3) Artikel;
 - 4) Literatur lain yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas.
- c. Bahan hukum tersier, yakni bahan hukum yang memberikan pedoman dan justifikasi terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier penelitian ini adalah :
- 1) Kamus Besar Bahasa Indonesia.

2) Kamus Bahasa Inggris;

3) Kamus Hukum, dan

4) Ensiklopedia.

3. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan literatur research/studi kepustakaan/studi dokumen sebagai metode pengumpulan data. Secara khusus dilakukan inventarisasi dan pemeriksaan data pustaka berupa peraturan perundang-undangan, buku literatur, dokumen resmi, dan website. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan diskusi untuk mendukung penelitian ini.

4. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah gagasan perlindungan hukum pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan pada negara Indonesia, Filipina, dan Thailand.

5. Metode pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan :

a. Pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*)

Untuk menggunakan metode hukum ini, semua peraturan perundang-undangan yang relevan ditinjau kembali sehubungan dengan masalah hukum yang sedang dipertimbangkan.

b. Pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*)

Cara ini menyimpang dari keyakinan dan teori. Hal ini dapat membantu penulis untuk dapat mengkorelasikan praktik-praktik yang ada saat ini dengan teori-teori yang bersangkutan, sehingga

dapat menganalisis dan mencari alternatif solusi terbaik dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang diteliti. Penulis bisa memulainya dari pemahaman terhadap teori, prinsip, dan doktrin yang ada (Herlinda et al., 2010: 165).

c. Pendekatan Perbandingan (*Comparative Approach*)

Persamaan dan perbedaan hendaknya ditunjukkan dengan menggunakan metode perbandingan ini. Semua negara yang dibandingkan mungkin telah mengadopsi sistem hukum yang serupa, yang mungkin menjelaskan mengapa terdapat kesamaan antara undang-undang dan peraturan di negara mereka. Informasi mengenai sejarah penerapan undang-undang tertentu dari dua negara atau lebih mengenai permasalahan yang sama. Saran untuk pembuatan atau modifikasi peraturan perundang-undangan dapat diperoleh dari informasi ini. Dengan melakukan analisis perbandingan hukum maka diterapkan metode komparatif.

6. Metode Analisis Data

Pengolahan data penelitian menjadi informasi atau analisis data, adalah proses mengubah data penelitian menjadi informasi yang mudah dipahami yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah penelitian dan membuat kesimpulan. Materi yang dikumpulkan akan dianalisis secara kualitatif selama pengembangan penelitian ini. Agar penelitian dapat selesai dan menjadi rujukan menyeluruh bagi penulis, informasi

mengenai topik, luasnya, dan kesulitan yang ditemukan akan diberikan dengan menggunakan teknik deskriptif-analitis.

Penelitian ini menggunakan analisis isi sebagai pendekatan analisis data. Teori-teori yang ada saat ini memberikan landasan bagi analisis isi ini. Informasi yang diteliti terdapat pada sumber hukum primer, sekunder, dan tersier, yang merupakan isi dari sumber data primer dan sekunder. Melalui analisis ini, berharap dapat memilah dan memilih data dari berbagai bahan pustaka yang ada saat ini sesuai dengan objek kajiannya serta menghasilkan gambaran yang lebih metodis dan objektif untuk digunakan dalam penulisan skripsi mengenai pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan pada pekerjaan berbasis teknologi digital di tiga negara khususnya Indonesia, Filipina, dan Thailand.

7. Metode Penarikan Kesimpulan

Proses menganalisis data diakhiri dengan penarikan kesimpulan. Penulis menyajikan temuan dari data yang dikumpulkan di bagian ini. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk menafsirkan data dengan mengidentifikasi pola, persamaan, dan perbedaan. Dengan membandingkan pernyataan-pernyataan yang dibuat oleh subjek penelitian dengan makna yang terdapat dalam prinsip-prinsip dasar penelitian. Maka dari itu kesimpulan dari perumusan masalah dalam penelitian ini lebih menekankan kepada bagaimana sebuah hasil penelitian yang menjadi poin utama dalam penelitian ini dapat

menunjukkan hasil jawaban rumusan masalah dengan lebih jelas. Adapun penelitian ini menarik kesimpulan secara induktif, yaitu dengan cara mempertimbangkan isu-isu universal dari perspektif dasar.