

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia telah memproklamlirkan kemerdekaannya pada 17 Agustus 1945. Bersamaan dengan itu, Indonesia menuangkan tujuan negaranya dalam suatu dasar negara yakni Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang selanjutnya akan disebut dengan UUD 1945. Pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikatakan sebagai tujuan negara hukum.¹ Adapun tujuan yang tertuang dalam dasar negara kita adalah yakni yang terdapat pada alinea ke IV yang berbunyi :

“Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintah negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah kemerdekaan kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasarkan kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia, dan kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.”

Selanjutnya dalam pasal 28 D ayat (2) juga disebutkan bahwa : Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Tak cukup sampai disana, pada Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa

“*Pertama*, setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak; *kedua*, setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang adil; *ketiga*, setiap orang baik pria maupun Wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara, ataus serupa, berhak atas

¹ Philipus M Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, Hlm. 71

upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama; *keempat*, setiap orang, baik pria maupun Wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil dan sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.”²

Sehingga, mengacu kepada hal ini dapat kita pahami bahwa telah diatur secara eksplisit dalam UUD 1945 mengenai hak setiap warga negara Indonesia untuk dapat bekerja dan mendapatkan imbalan serta mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam pelaksanaan hubungan kerja sehingga dapat tercapai tujuan bangsa yakni memajukan kesejahteraan umum.

Dunia saat ini sedang berada dalam tingkat urgensi kewaspadaan yang terbilang cukup tinggi. Hal ini terjadi akibat penyebaran sebuah virus yang dikenal dengan virus corona. Virus corona dengan nama lain *COVID-19* adalah penyakit yang disebabkan oleh virus corona baru yang disebut *SARS-CoV-2*. *WHO* pertama kali mengetahui virus baru ini pada 31 Desember 2019, menyusul laporan sekelompok kasus 'virus pneumonia' di Wuhan, Republik Rakyat Cina.³ Dikutip dari sesi tanya jawab Terkait COVID-19 Kementerian Kesehatan,

“Coronaviruses (CoV) merupakan bagian dari keluarga virus yang menyebabkan penyakit mulai dari flu hingga penyakit yang lebih berat seperti Middle East Respiratory Syndrome (MERS-CoV) and Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS-CoV). Penyakit yang disebabkan virus corona, atau dikenal dengan COVID-19, adalah jenis baru yang ditemukan pada tahun 2019 dan belum pernah diidentifikasi menyerang manusia sebelumnya.”⁴

COVID-19 merupakan salah satu wabah yang memiliki dampak besar terhadap berbagai negara di dunia. Selama terjadinya penyebaran virus corona,

² Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing : Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, Hlm. 37

³<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-COVID-19#:~:text=symptoms>. diakses pada 04/04/2021 pukul 17:17

⁴ Pertanyaan dan Jawaban Terkait COVID-19 Kementerian Kesehatan diakses tanggal 27/04/2021 pukul 01:50

pemerintah Indonesia telah melakukan berbagai cara agar dapat mencegah serta mengurangi pesatnya perkembangan dan penyebaran dari virus ini. Salah satu cara yang dilakukan pemerintah adalah dengan menerapkan PSBB atau pembatasan sosial berskala besar. PSBB adalah istilah kekarantinaan kesehatan di Indonesia yang menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Keekarantinaan Kesehatan, Pasal 1 Angka 11, didefinisikan sebagai "Pembatasan kegiatan tertentu terhadap penduduk dalam suatu wilayah yang diduga terinfeksi penyakit dan/atau terkontaminasi sedemikian rupa untuk mencegah kemungkinan penyebaran penyakit atau kontaminasi."

Selama pemberlakuan PSBB di Indonesia, terdapat banyak sektor yang terkena dampak dari pemberlakuan PSBB dalam mengurangi penyebaran *COVID-19*. Berdasarkan data yang diperoleh dari ILO (2020) secara garis besar, terdapat empat sektor yang terkena dampak dari wabah virus corona. Berikut empat sektor tersebut :

- a) sektor perdagangan grosir dan eceran; dan perbaikan kendaraan bermotor,
- b) manufaktur,
- c) akomodasi dan makanan,
- d) *real estate*, aktivitas bisnis dan administrasi⁵

Hal ini menyebabkan perekonomian di Indonesia anjlok sehingga beberapa perusahaan terpaksa menunda pembayaran gaji pekerjaannya atau bahkan sampai memberhentikan pekerjaannya agar perusahaan dapat terus bertahan dan meminimalisir pengeluaran perusahaan ditengah pandemi mengingat terjadi kerugian yang terbilang cukup besar di tiap-tiap sektor perusahaan. Inilah yang

⁵ Ngadi, dkk, " Dampak Pandemi COVID-19 Terhadap Phk Dan Pendapatan Pekerja Di Indonesia". *Jurnal Kependudukan Indonesia Edisi Khusus Demografi dan COVID-19*, Juli 2020 hal. 43-48

menjadi salah satu penyebab beberapa atau bahkan hampir seluruh pekerja yang terkena PHK diberhentikan tanpa ada pesangon.

Apa yang menyebabkan perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerjanya? Dalam hal ini, telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, pada bagian kesatu, mengenai Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja, yang mana Menurut Pasal 36, Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena hal sebagai berikut :

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambil alihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure);
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;
- g. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 1. menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/Buruh;
 2. membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 3. tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;
 4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
 5. memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;

- h. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
- i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- j. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
- l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
- o. Pekerja/ Buruh meninggal dunia.

Berdasarkan data yang dilansir dari Kementerian Ketenagakerjaan, terdapat 2,8 juta pekerja yang terkena dampak langsung akibat COVID-19. Mereka terdiri dari 1,7 juta pekerja formal dirumahkan dan 749,4 ribu di-PHK.⁶ Adapun upaya yang dilakukan dalam menghadapi kasus antara pekerja dengan pemberi kerja adalah melalui langkah mediasi. Bersamaan dengan itu, pengusaha harus

⁶ Imas Novita Juaningsih, "Analisis Kebijakan Phk Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi COVID-19 Di Indonesia". *ADALAH: Buletin Hukum dan Keadilan*, Vol. 4 No. 1, tahun 2020, hlm 192

memberikan hak akibat pemutusan hubungan kerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan PP Nomor 35 Tahun 2021 pada Pasal 40. PHK sendiri ada beragam jenisnya. Ada yang terjadi karena perusahaan dinyatakan pailit, peleburan, perusahaan tutup, ada yang terjadi karena *Force Majeure*, efisiensi, kesalahan pegawai atau peraturan serta perjanjian kerja dari perusahaan tersebut. Yang dalam hal ini, pemberian pesangon disesuaikan dengan kondisi PHK dengan tetap berdasarkan aturan dari pemerintah.

Beberapa perusahaan yang melakukan PHK terhadap pekerjanya menjadikan keadaan memaksa atau *Force Majeure* sebagai dalih dalam kebijakan PHK di masa Pandemi COVID-19. Merujuk Pasal 36D PP Nomor 35 Tahun 2021 menyatakan, pengusaha dapat melakukan PHK pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa atau *Force Majeure*. Kemudian Pasal 36B PP Nomor 35 Tahun 2021 menambahkan perusahaan dapat melakukan PHK pekerja/buruh karena perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian.

Efisiensi dapat dikatakan sebagai usaha terakhir dalam menghadapi Pertumbuhan perekonomian nasional yang melambat. Salah satunya adalah pengurangan jumlah pekerja dalam suatu perusahaan. Hal ini dilakukan agar perusahaan tersebut tetap dapat berjalan dan bertahan dalam persaingan ekonomi seperti masa sekarang ini mengingat setiap orang membutuhkan pekerjaan agar tetap dapat melangsungkan kehidupannya. Dalam hal efisiensi sebagai usaha

terakhir dalam menghadapi pertumbuhan ekonomi nasional yang melambat maka mungkin saja dilakukan pemutusan hubungan kerja

Namun dalam hal perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja, perusahaan tentu tidak lepas dari tanggung jawab yang menjadikan perusahaan wajib memenuhi hak dari pekerja yang terkena PHK. Bila perusahaan mengalami kerugian yang mengakibatkan pemberhentian hubungan kerja kepada pekerja, perusahaan tetap memiliki kewajiban untuk membayarkan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima oleh pekerja yang diberhentikan. Kemudian untuk pemberian uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima oleh pekerja, juga telah ditetapkan besaran jumlahnya. Sehingga tidak terjadi penyelewengan atau tidak terpenuhinya hak para pekerja yang terkena PHK.

Adapun pada Pasal 40 Ayat (2) PP No 35 Tahun 2021 dinyatakan bahwa uang pesangon diberikan kepada pekerja yang dikenakan PHK dengan ketentuan masa kerja kurang dari satu tahun sebanyak satu bulan upah, masa kerja satu tahun atau lebih tetapi kurang dari dua tahun sebanyak dua bulan upah, masa kerja dua tahun atau lebih tetapi kurang dari tiga tahun sebanyak tiga bulan upah, dan masa kerja tiga tahun atau lebih tetapi kurang dari empat tahun sebanyak empat bulan upah.

Kemudian, masa kerja empat tahun atau lebih tetapi kurang dari lima tahun sebanyak lima bulan upah, masa kerja lima tahun atau lebih tetapi kurang dari enam tahun sebanyak enam bulan upah, dan masa kerja enam tahun atau lebih

tetapi kurang dari tujuh tahun sebanyak tujuh bulan upah. Lalu, masa kerja tujuh tahun atau lebih tetapi kurang dari delapan tahun sebanyak delapan bulan upah dan masa kerja delapan tahun atau lebih sebanyak sembilan bulan upah.

Namun, apabila terjadi kekurangan dalam pembayaran hak uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima oleh pekerja, tentunya telah ditegaskan melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2021 tentang penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (selanjutnya akan disingkat JKP) pada Pasal 23 yang berbunyi :

“Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja dan Upah Pekerja/Buruh yang dilaporkan sebagaimana dalam pasal 21 ayat (2) tidak sesuai dengan Upah yang sebenarnya sehingga terdapat kekurangan pembayaran manfaat uang tunai, Pengusaha wajib membayar kekurangan manfaat uang tunai kepada Pekerja/Buruh secara sekaligus. Juga telah dijelaskan bahwa Pengusaha wajib membayarkan kekurangan pembayaran manfaat uang tunai yang sudah menjadi hak bagi Pekerja/Buruh.”

Berdasarkan survei yang dilakukan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) menunjukkan bahwa 15 persen pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa pesangon akibat pandemi COVID-19. Survei dilakukan terhadap 1.112 pekerja berusia 15 tahun ke atas yang sebagian besar berdomisili di Pulau Jawa. Dari seluruh responden, 65 persen mengaku terdampak COVID-19 dan harus bekerja dari rumah. Selebihnya terdampak PHK maupun dirumahkan. pekerja di sektor perdagangan, makanan dan akomodasi paling terdampak PHK akibat pandemi COVID-19 dengan jumlah 24 persen. Sedangkan berdasarkan jenis pekerjaannya, 32 persen korban PHK merupakan tenaga di sektor jasa, 22 persen tenaga profesional atau teknisi, 15 persen tenaga tata usaha, 13 persen

tenaga produksi operator alat angkutan, dan sembilan persen tenaga usaha penjualan.

Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian, jika ditinjau jumlah keseluruhan kasus PHK yang terjadi sepanjang tahun 2020 hingga 2021, telah terjadi PHK sebanyak 82 kasus, dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 257 pekerja. 7 diantara kasus tersebut diselesaikan dengan metode penyelesaian perselisihan bipartit, 42 nya diselesaikan dengan Perjanjian Bersama, dan 33 kasusnya diselesaikan dengan diberikan Anjuran. Kemudian apabila dilihat sejak 14 April 2020 yang merupakan permulaan melonjaknya angka COVID-19 di Kota Padang, tercatat telah terjadi kasus pekerja yang dirumahkan sebanyak 3.736 kasus dan pekerja yang terkena PHK sebanyak 1.182 kasus dengan tambahan sebanyak 257 kasus. Yang mana apabila dijumlahkan telah terjadi pemutusan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja pada tahun 2020 sebanyak 5175 kasus yang mengakibatkan meningkatnya kasus PHK hingga menyentuh angka 85% dan pengangguran yang kian meningkat hingga menyentuh angka 98%.

Sedangkan pada tahun 2021 terhitung dari bulan Januari hingga Desember 2021 tercatat dengan total kasus yang terjadi sebanyak 51 kasus dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 149 pekerja yang mana 13 dari kasus tersebut diselesaikan dengan metode penyelesaian perselisihan bipartit, 23 kasusnya diselesaikan dengan perjanjian bersama, dan 15 kasusnya diselesaikan dengan anjuran. Dalam hal ini persentasenya turun dari yang sebelumnya menyentuh angka 85% menjadi

70% kasus PHK dan 29% jumlah pengangguran dari yang sebelumnya menyentuh angka 98%.

Kemudian, melihat pada kasus yang terjadi pada tahun 2022 terhitung sejak Januari hingga Juli, telah terjadi kasus PHK sebanyak 38 kasus yang melibatkan 65 tenaga kerja. Yang mana 6 diantara kasus tersebut diselesaikan dengan metode penyelesaian perselisihan bipartit, 21 diantaranya diselesaikan dengan perjanjian bersama dan 10 lainnya diselesaikan dengan anjuran serta tersisa 1 kasus yang masih dalam proses penyelesaian. Angka ini mengalami penambahan jumlah kasus sebesar 1% dari tahun sebelumnya yakni 70% menjadi 71%, dan penurunan terhadap jumlah tenaga kerja yang pada tahun sebelumnya 29% kini menjadi 26% .

Bertitik tolak dari hal tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : **“PENYELESAIAN PESELISIHAN TERHADAP PEKERJA YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT PANDEMI *CORONAVIRUS DISEASE OF 2019* DI WILAYAH HUKUM KOTA PADANG”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, penulis memberikan batasan masalah atau identifikasi masalah agar pembahasan ini tidak terlalu jauh menyimpang dari pokok pembahasan sehingga menyebabkan kerancuan dalam pembahasannya. Maka berikut permasalahan yang akan diteliti :

1. Perlindungan hukum yang dilakukan terhadap pekerja yang terkena PHK oleh perusahaan terdampak pandemi COVID-19.
2. Pengawasan yang dilakukan terhadap perusahaan dan pekerja yang terkena PHK oleh perusahaan terdampak pandemi COVID-19.
3. Prosedur penyelesaian perselisihan yang dilakukan terhadap perusahaan dan pekerja yang terkena PHK oleh perusahaan terdampak pandemi COVID-19.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Agar dapat mengetahui serta memahami perlindungan hukum yang dilakukan terhadap pekerja yang terkena PHK oleh perusahaan terdampak pandemi COVID-19.
2. Agar dapat mengetahui serta memahami pengawasan yang dilakukan terhadap perusahaan dan pekerja yang Terkena PHK oleh perusahaan terdampak pandemi COVID-19.
3. Agar dapat mengetahui serta memahami prosedur penyelesaian perselisihan yang dilakukan terhadap perusahaan dan pekerja yang terkena PHK oleh perusahaan terdampak pandemi COVID-19.

D. Manfaat Penelitian

Dari diadakannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan tambahan pengetahuan mengenai dampak pandemi COVID-19 terhadap pekerja yang terkena PHK oleh perusahaan terdampak pandemi COVID-19 yang menjadi salah satu alasan mengapa perusahaan tersebut melalaikan hak-hak pekerja sehingga dibutuhkan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang terkena PHK akibat keputusan suatu perusahaan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman dalam meminimalisir terjadinya PHK dan bagaimana perlindungan hukumnya apabila dikemudian hari benar terjadi terhadap para pekerja.

2. Manfaat Praktis

Dengan dilakukannya penelitian ini dapat memberikan informasi dan menambah pengetahuan bagi setiap orang yang ingin mengetahui bagaimana urgensi dari perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang terkena PHK akibat keputusan suatu perusahaan terdampak pandemi COVID-19.

E. Metode Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yang hendak ditulis dalam penyusunan penelitian ini, penulis akan menggunakan metode penelitian yakni sebagai berikut :

1. Pendekatan Penelitian Hukum

Metode pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini bersifat yuridis empiris. Metode pendekatan masalah bersifat yuridis empiris adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau

implementasi ketentuan hukum normatif secara *in a ction* pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.⁷

Metode penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara meninjau langsung bagaimana kejadian yang terjadi dilapangan kemudian dibandingkan dengan bagaimana peraturan-peraturan hukum yang telah ditetapkan. Adapun cara perolehan data dari metode penelitian ini adalah dengan cara langsung mencari responden melalui penelitian lapangan seperti pencarian data maupun wawancara mengenai rumusan masalah penelitian, terkhusus di wilayah Hukum Kota Padang,

2. Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penulisan karya ilmiah ini, saya melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat serta juga melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.

3. Sifat Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggolongkan penelitian ini bersifat kualitatif. Kualitatif adalah metode penelitian yang mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan.⁸

4. Sumber Data

a. Data Primer

⁷ Abdulkadir Muhammad, “ Hukum dan Penelitian Hukum” , Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hlm 134

⁸ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 27-28.

Data primer adalah data yang dihasilkan melalui penelitian langsung terhadap lapangan yang akan menjadi target penelitian terkait dengan PHK selama pandemi COVID-19 yang dalam hal ini, data diperoleh dengan cara menemukan kasus PHK yang terjadi di wilayah hukum kota Padang selama masa pandemi COVID-19, serta melakukan serangkaian wawancara dengan mediator dan staff dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat serta Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.

b. Data Sekunder

Sumber data skunder adalah berupa publikasi tentang hukum yang merupakan dokumen yang tidak resmi. Yang dapat menunjang bahan hukum primer dan dapat membantu penulis dalam menganalisa dan memahami bahan hukum primer seperti beberapa buku tentang hukum perusahaan, hukum ketenagakerjaan, dan lain sebagainya. Adapun data yang menjadi sumber acuan adalah sebagai berikut :

- a) Bahan Hukum Primer, merupakan bahan hukum yang bersifat mengikat yang terdiri dari beragam macam peraturan-perundang-undangan. Berikut bahan hukum yang nantinya akan digunakan, adapun bahan hukum yang memiliki kekuatan mengikat yakni sebagai berikut :

- 1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, atas perubahan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- 2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan
- 4) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Pengupahan Pada Industri Padat Karya Tertentu Dalam Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)
- 5) Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2021 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah Bagi Pekerja/Buruh Dalam Penanganan Dampak Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)
- 6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2008 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Kementerian Ketenagakerjaan
- 7) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja,

8) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

- b) Bahan Hukum Sekunder, dalam hal ini merupakan bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan berupa doktrin-doktrin yang terdapat pada buku, pendapat ahli, jurnal hukum terkait penelitian ini dan sumber bacaan internet.
- c) Bahan Hukum Tersier, Bahan hukum tersier sebagai bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus, maupun ensiklopedi indek kumulatif dan lain sebagainya.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Studi Kepustakaan

Dalam Studi Kepustakaan ini, data-data diperoleh dari penelusuran terhadap isi dokumen, kemudian mengelompokkannya ke dalam konsep-konsep pokok yang terdapat dalam perumusan masalah. Penulis juga memperoleh data-data yang berasal dari per Undang-undangan, buku-buku, artikel-artikel dan bahan-bahan lainnya yang terkait dengan permasalahan yang diteliti.

b. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan tanya-jawab secara lisan untuk memperoleh informasi.⁹ Bentuk informasi yang diperoleh dinyatakan dalam tulisan, atau direkam secara audio, visual, atau audio visual.

Pertukaran informasi dan ide melalui tanya-jawab dimaksudkan untuk membentuk makna dalam suatu topik tertentu. Informasi dari narasumber dapat dikaji lebih mendalam dengan memberikan interpretasi terhadap situasi dan fenomena yang terjadi.¹⁰

Wawancara dilakukan dengan mediator dan staff dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat yakni Bapak Afrizal ,S.H.M.M., selaku Kasi HI dan Kelembagaan, selanjutnya Bu Hanny Rouly, TJ, SE., dan Bu Dra. Helneliza, M.Si selaku Mediator Hubungan Industrial serta beberapa mediator dan staff yakni ibu Yusmalinda Yulius, S.Kom dan ibu Reno Sari, S.Sos selaku Mediator Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang



⁹ Arum Sutrisni Putri (27 Januari 2020). "Wawancara : pengertian dan tahapan". Kompas.com. diakses 07/04/2021 pukul 20:23

¹⁰ Zulmiyetri, dkk. (2019). *Penulisan Karya Ilmiah (PDF)*. Jakarta: Prenadamedia Group. hlm. 258.