

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Negara Indonesia adalah negara hukum sebagaimana tertuang di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa negara hukum (*rechtsstaat*) secara sederhana adalah Negara yang menempatkan hukum sebagai dasar kekuasaan negara dan penyelenggaraan kekuasaan tersebut dalam segala bentuknya dilakukan dibawah kekuasaan hukum. Negara hukum menentukan bahwa setiap warga negara harus tunduk pada hukum, termasuk pemerintah juga harus tunduk pada hukum.

Negara Indonesia memiliki pertumbuhan penduduk yang tergolong tinggi, akibat dari penduduk yang tinggi mengakibatkan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya semakin meningkat sedangkan kesempatan kerja tidak sebanding dengan laju pertumbuhannya. Hal ini mengakibatkan adanya kesenjangan antara besarnya jumlah penduduk yang membutuhkan kerja dengan lowongan kerja yang tersedia.

Perkembangan dunia usaha di pengaruhi oleh sumber daya manusia sebagai pekerja yang ada dalam perusahaan untuk melancarkan aktivitas operasional dan produksinya. Perusahaan perlu merekrut, memelihara dan mempertahankan para pekerjanya demi kelancaran usahanya memperoleh laba. Kegiatan yang dilakukan perusahaan tersebut menyebabkan timbulnya suatu hubungan kerja yang diharapkan dapat membawa keuntungan bagi pekerja, manajemen, masyarakat dan pemerintah. Sistem hubungan yang terjadi antara

pihak-pihak yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dalam proses produksi dinamakan hubungan industrial.¹

Istilah pekerja/buruh memang sering digunakan di dalam hukum ketenagakerjaan atau lingkungan perusahaan khususnya di Indonesia. Akan tetapi. Istilah buruh lebih banyak digunakan dibandingkan istilah pekerja, karena nuansanya lebih mudah dikenal oleh masyarakat Indonesia, seperti buruh tani, bukan pekerja tani. Hal ini disebabkan oleh masyarakat Indonesia yang masyarakatnya lebih banyak bekerja pada pekerja kasar.²

Dalam Pasal 1 Angka 2 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, PHK menjelaskan:

“Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Adapun macam-macam status pekerja, buruh antara lain:³

1. Pekerja/Buruh Tetap

Penyebutan pekerja, lebih kepada pekerja yang sudah tetap, sebenarnya digunakan bagi pekerja yang dalam hubungan kerjanya didasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Patut dipahami bahwa “waktu tidak tertentu” harus dimaknai sebagai tidak adanya batasan waktu dalam perjanjian kerja bagi pekerja untuk bekerja pada perusahaan.

¹Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 24 No. 1 Juli 2015, diunduh pada <http://administrasi.bisnis.studentjournal.ub.ac.id>, Di akses pada Tanggal 02 Februari 2021. hlm 2

²Eggi Sudjana, *Buruh Menggugat Perspektif*, Jakarta, Pustaka Sinar Harapan, 2002, hlm 5

³Muhamad Sadi Is, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Kencana, 2019, hlm 45

2. Pekerja/Buruh Kontrak

Pekerja kontrak atau kadang disebut juga sebagai pekerja tidak tetap. Pada dasarnya, merupakan pekerja yang dalam hubungan kerjanya didasarkan pada PKWT.⁴ Frasa waktu tertentu mengisyaratkan bahwa adanya kesepakatan mengenai batasan waktu di dalam perjanjian kerja. Penentuan batas waktu tersebut juga diserahkan kepada pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengaturnya sesuai kesepakatan. Namun harus tetap memperhatikan dan mematuhi batasan-batasan waktu yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerja yang bersifat tetap. PKWT dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Perbaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya PKWT yang lama. Perbaruan PKWT hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun.⁵

Karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berhak mendapat kompensasi setelah berakhirnya masa kontrak. Kompensasi tersebut tidak diatur dalam Undang-undang sebelumnya, yakni Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Hubungan kerja tersebut dapat dibuat

⁴Gus Herma Van Voss, dkk, Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia, Bali, Pustaka Larasan. 2012, hlm 17

⁵Payaman J, Simajuntak, *Altenatif Pelaksanaan Outsourcing*, Depok, RajaGrafindo Persada, 2018, hlm 46

secara tertulis maupun lisan. PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Jenis pengaturan kategori pekerjaan yang termasuk dalam kategori PKWT sebagaimana di maksud dalam Pasal 81 Angka 15 Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 59 Undang-undang Ketenagakerjaan menjadi:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
 - e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Berdasarkan Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, pemberian uang kompensasi bagi karyawan PKWT diatur pada Pasal 81 Angka 17 yang menyisipkan Pasal 61 huruf a di antara Pasal 61 dan Pasal 62 Undang-undang Ketenagakerjaan. Isi aturan tersebut:

Pasal 61 huruf a

“Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/ buruh. (2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah”.

Pemerintah kemudian menerbitkan peraturan pelaksana dari Undang-undang Cipta Kerja, yakni Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian

Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam Peraturan Pemerintah tersebut, berakhirnya PKWT dapat dikategorikan dalam dua kelompok:

1. PKWT yang berakhir sesuai dengan jangka waktu
2. PKWT diakhiri oleh salah satu pihak sebelum jangka waktu berakhir

Untuk PKWT yang berakhir sesuai dengan jangka waktu, sebelum adanya Undang-undang Cipta Kerja, tidak ada kewajiban dari perusahaan untuk memberikan kompensasi. Ketentuan ini kemudian diubah dalam Undang-undang Cipta Kerja, sebagaimana diatur pada Pasal 15 dan Pasal 16 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Kerja

Pasal 15 berbunyi:

- (1) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.
- (2) Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.
- (3) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.
- (4) Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.
- (5) Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

Adapun cara penghitungan kompensasi diatur dalam Pasal 16 yang berbunyi:

- (1) Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah;

- b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja (dalam bulan) / 12 x 1 (satu) bulan Upah;
- c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja (dalam bulan) / 12 x 1 (satu) bulan Upah.
- (2) Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang digunakan sebagai dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap.
- (3) Dalam hal Upah di Perusahaan tidak menggunakan komponen Upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi yaitu Upah tanpa tunjangan.
- (4) Dalam hal Upah di perusahaan terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tidak tetap maka dasar perhitungan uang kompensasi yaitu Upah pokok.
- (5) Dalam hal PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan lebih cepat penyelesaiannya dari lamanya waktu yang diperjanjikan dalam PKWT maka uang kompensasi dihitung sampai dengan saat selesainya pekerjaan.
- (6) Besaran uang kompensasi untuk Pekerja/Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil diberikan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.⁶

berdasarkan Peraturan di atas bagi para pekerja PKWT yang masa kerjanya di bawah 12 Bulan secara terus menerus tidak mendapatkan uang kompensasi dalam perlindungan hukum baginya.

3. Pekerja/ Buruh Asing

Perusahaan-perusahaan baik nasional maupun asing, wajib menggunakan tenaga ahli bangsa Indonesia, kecuali apabila jabatan yang diperlukan belum dapat diisi dengan tenaga kerja bangsa Indonesia, dalam hal mana dapat digunakan tenaga ahli warga negara asing satu dan lain menurut ketentuan pemerintah. penggunaan tenaga kerja warga negara asing pendudukan Indonesia harus memenuhi ketentuan-ketentuan pemerintah (Perundang-undangan yang berlaku).⁷ Berdasarkan Pasal 15 Ayat (5) menjelaskan: *“Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga*

⁶ <https://www.kompas.com/konsultasihukum/read/2021/08/06/060000980/karyawan-kontrak-pkwt-berhak-uang-kompensasi-simak-aturan-dan> Di akses pada Tanggal 2 Januari 2023

⁷ C.S.T. Kansil dan Christine S.T. Kansil, *Pokok-pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia*, Jakarta, SinarGrafika, 2013, hlm 474-475

kerja asing yang di Pekerjakan oleh pemberi kerja dalam hubungan kerja berdasarkan PKWT”.

4. Pekerja/Buruh *Outsourcing*

Outsourcing dalam bahasa Belanda Indonesia diterjemahkan sebagai alih daya. Dalam praktik, pengertian dasar *outsourcing* adalah pengalihan sebagai atau seluruh pekerja dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakaian jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan divisi, ataupun sebuah unit dalam perusahaan. Jadi, pengertian *outsourcing* untuk setiap pemakaian jasanya akan berbeda-beda semua tergantung dari strategi masing-masing pemakaian jasa *outsourcing*, baik itu individu, perusahaan atau divisi maupun unit tersebut.⁸

Setelah itu dengan adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha sangatlah penting dalam suatu perusahaan. Perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan berarti suatu perjanjian kerja dimana pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, pengusaha yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja itu dengan membayar upah.

Pada pihak lainnya mengandung arti bahwa pihak pekerja dalam melakukan pekerjaan itu berada di bawah pimpinan pihak pengusaha. Perjanjian kerja itu harus ada kesepakatan antara kedua belah pihak baik dalam bentuk sederhana secara lisan atau secara formal (tertulis). Hal ini di maksudkan untuk melindungi hak dan kewajiban masing-masing pihak.

⁸Komang Priambada dan Agus Eka Maharta, *Outsourcing Versus Serikat Kerja?*, Jakarta, Alihdaya Publishing, 2008, hlm 12.

Mengingat pentingnya perlindungan hak dalam hubungan kerja, maka pengakhiran hubungan kerja, harus dilakukan dengan prosedur dan persyaratan tertentu yang harus dipenuhi, terutama oleh pihak pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang datangnya dari pengusaha, dalam pelaksanaannya memerlukan izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Tingkat Daerah atau Pusat dan wajib memenuhi beban-beban tertentu, bagi pihak pengusaha yang memerlukan pemutusan hubungan kerja.⁹

Seiring dengan pesatnya perkembangan dunia usaha, maka diperlukan kepastian hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, sekaligus memberi perlindungan terhadap hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perlindungan tersebut mencakup pemenuhan hak-hak pekerja yang menerima pemutusan hubungan kerja. Hal ini dapat dilihat dari adanya Undang-Undang dan peraturan perundang-undangan yang mengatur mekanisme pemutusan hubungan kerja dan pemberian uang pesangon bagi karyawan yang diberhentikan. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja/pekerja/buruh/karyawan, serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.¹⁰

Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha lazimnya di kenal dengan istilah PHK atau pengakhiran waktu tertentu yang telah disepakati/ diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha, meninggalnya pekerja/buruh atau karena sebab lainnya.

⁹Djumadi, *Hukum Perburuhan dan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995, hlm 50.

¹⁰Rocky Marbun, *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, Jakarta: Visimedia, 2010, hlm 2.

Dalam Pasal 156 Ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003

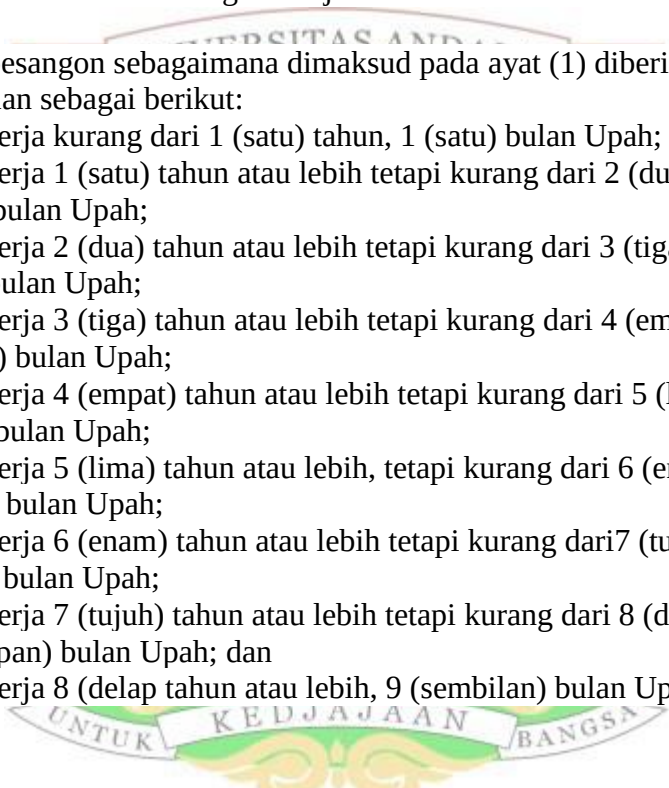
Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Penghitungan uang psangon dapat di jelaskan dalam Pasal 40 Ayat (2) Peraturan

Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu

Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja:

- 
- a. Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah

Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)

ditetapkan sebagai berikut :

Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah;

- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam

Ayat (1) meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/ Buruh diterima bekerja; dan
- c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Dalam praktik, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih pekerja/buruh yang di pandang dari sudut ekonomis pihak pengusaha.¹¹

Pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat terjadi dengan 4 (empat) cara, antara lain:

1. PHK demi hukum,
2. PHK atas putusan pengadilan (PPHI),

¹¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm 2001

3. PHK atas kehendak pekerja/buruh,
4. PHK atas kehendak pengusaha.¹²

Pekerja/buruh sebagai manusia merdeka berhak memutuskan hubungan kerja dengan cara mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Kehendak untuk mengundurkan diri ini dilakukan tanpa penetapan oleh lembaga PPHI. Hak untuk mengundurkan diri melekat pada setiap pekerja/buruh karena pekerja/buruh tidak boleh dipaksa untuk terus bekerja bila ia sendiri tidak menghendakinya.¹³

Para pekerja/buruh yang mengundurkan diri dari perusahaan tetap mendapatkan hak-hak mereka sebagai pekerja/buruh yang telah bekerja di suatu perusahaan sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang yang berlaku.

Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja merupakan segala macam pengkhiran dari pekerja/buruh. Pengakhiran untuk mendapat mata pencaharian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan masa pengakhiran untuk biaya pengobatan, rekreasi, dan lainnya.¹⁴ Oleh karena itu, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 Ayat (2) menyebutkan bahwa:

“Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.”

Pasca Pandemi Covid-19 yang berlangsung Indonesia telah berdampak pada perubahan tatanan kehidupan sosial serta menurunnya kinerja ekonomi di sebagian besar negara di dunia, tak terkecuali Sumatera Barat. Pembenahan perekonomian secara fundamental dengan melakukan transformasi, menjalankan

¹²Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan (suatu pengantar)*, Jakarta, PT Pradnya Paramita, 2004, hlm 72

¹³Abdul Rachmad Budiono, *Hukum perburuhan*, Jakarta, PT Indeks, 2011, hlm 78

¹⁴Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja ... op.cit*, hlm. 202

strategi yang tepat untuk pulih dan kesiapsiagaan di masa depan pada kondisi krisis sejenis pada seluruh pelaku usaha dan juga pemerintah menjadi kunci untuk memperkuat pembangunan ekonomi kita.¹⁵

Sebagian besar penduduk Sumatera Barat bekerja disektor pertanian, industri pengolahan, jasa, pertambangan, keuangan dan perbankan, transportasi, kehutanan dan pariwisata. Tiga lapangan kerja yang paling banyak menyerap tenaga kerja di Sumatera Barat adalah pertanian, perikanan dan kehutanan 34,70 persen, perdagangan besar dan eceran 19,93 persen dan industri pengolahan 8,95 persen. Pasca Pandemi covid 19 berdampak pada kondisi ketenagakerjaan karena selain memicu pengangguran juga ada pekerjaan yang hilang akibat pandemi.

Sumatera Barat mencatat 10.690 orang kehilangan pekerjaan mereka sebagai dampak pandemi virus corona. Secara rinci, 10.060 orang dirumahkan, dan 630 orang lainnya di-PHK (pemutusan hubungan kerja) sebanyak 5.960 orang di antaranya di Padang, 1.278 orang di Bukittinggi, 785 orang di Padang panjang, dan lainnya tersebar di Solok, Payakumbuh, hingga Mentawai.¹⁶

Berdasarkan data di atas Kota Padang paling banyak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerjaannya mulai dari PHK, dirumahkan dan pendapatannya menurun drastis semenjak adanya Covid-19.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Pembayaran Uang Pesangon, Uang Penghargaan

¹⁵ <https://sumbar.bps.go.id/publication/2021/02/15/91c015e2f8980c82fd099bfe/analisa-hasil-survei-dampak-covid-19-terhadap-pelaku-usaha-provinsi-sumatera-barat-edisi-oktober-2020.html> Di akses pada tanggal 2 Januari 2023

¹⁶ <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200522122612-92-505856/lebih-dari-10-ribu-pekerja-di-sumbar-dirumahkan-dan-kena-phk> di Akses pada Tanggal 2 Januari 2023

Masa Kerja, Uang Pengganti Hak dalam rangka perlindungan hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja di Kota Padang.

Hasil penelitian ini kemudian di tuangkan dalam karya ilmiah yang berbentuk skripsi berjudul: **PEMBAYARAN UANG PESANGON, UANG PENGHARGAAN MASA KERJA, UANG PENGGANTI HAK DALAM RANGKA PERLINDUNGAN HAK PEKERJA YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI KOTA PADANG**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas maka makalah yang hendak diteliti dan dibahas dalam penelitian ini dapat penulis rumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak dalam rangka perlindungan hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja di Kota Padang?
2. Apa saja kendala dalam proses pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak dalam rangka perlindungan hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja di Kota Padang, dan bagaimana cara mengatasi kendala tersebut?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui bagaimana pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak dalam rangka perlindungan hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja di Kota Padang.

2. Untuk mengetahui kendala dalam pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak dalam rangka perlindungan hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja di Kota Padang, dan cara mengatasi kendala tersebut.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini penulis selain memiliki tujuan diharapkan memiliki manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk melatih kemampuan penulis untuk melakukan penelitian secara ilmiah dan merumuskannya dalam bentuk tertulis.
 - b. Penulisan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan Hukum Administrasi Negara, hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai penambah literatur dalam memperluas pengetahuan hukum masyarakat.
2. Agar hasil penelitian ini dapat menjawab rasa keingintahuan penulis terutama dalam Hukum Administrasi Negara mengenai Pembayaran Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Pengganti Hak Dalam Rangka Perlindungan Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja di Kota Padang
3. Manfaat Praktis
 - a. Dengan penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan kemampuan penulis dalam bidang hukum sebagai bekal untuk terjun dalam masyarakat nantinya, sekaligus mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu yang diperoleh.

- b. Memberikan kontribusi serta manfaat bagi masyarakat maupun pihak-pihak yang berkepentingan dalam upaya memperdalam studi kasus mengenai Pembayaran Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Pengganti Hak Dalam Rangka Perlindungan Hak Pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja di Kota Padang.
- c. Bagi Universitas Andalas Untuk menambah koleksi pustaka dan bahan bacaan bagi mahasiswa/i Fakultas Hukum khususnya dalam Program Hukum Administrasi Negara.

E. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan metode sebagai :

1. Tipe Penelitian

Penelitian yang telah dirumuskan diatas akan dijawab atau dipecahkan dengan menggunakan metode pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis (hukum dilihat dari *dassein* atau *das sollen*), karena dalam membahas permasalahan penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum (baik hukum tertulis maupun hukum tidak tertulis atau bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder). Pendekatan empiris (hukum sebagai kenyataan sosial, *cultural*, atau *das sein*), karena dalam penelitian ini digunakan data primer yang diperoleh dari lapangan.¹⁷

2. Sifat Penelitian

¹⁷ Cholid Narbuko dan Abu Achmad, *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara 2001. hlm 81

Penelitian ini bersifat deskriptif, penelitian deskriptif yaitu suatu penelitian dengan cara menganalisis dan menyampaikan data secara sistematis sehingga dapat lebih mudah untuk dipahami dan disimpulkan. Kesimpulan yang diberikan selalu jelas dasar faktualnya sehingga semua selalu dapat dikembalikan langsung pada data yang diperoleh.¹⁸

Penelitian ini berusaha menggambarkan bagaimana Pembayaran Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Pengganti Hak Dalam Rangka Perlindungan Hak Pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja di Kota Padang.

3. Jenis dan Sumber Data

1) Jenis Data

a. Data Primer

Data Primer (*primary data* atau *basic data*) merupakan data yang diperoleh langsung dari masyarakat.¹⁹

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah diolah, dengan kata lain data tersebut telah ada, baik dalam literature, Peraturan Perundang-undangan yang terkait dengan objek penelitian, atau sumber-sumber tertulis lainnya.

Data sekunder merupakan informasi-informasi yang didapatkan dari studi kepustakaan berupa:

1. Bahan Hukum Primer

¹⁸Saifuddin Azwar. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2003. hlm 5- 6

¹⁹Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia UI Press, 2007, hlm. 53.

Bahan hukum ini pada dasarnya berbentuk himpunan peraturan Perundang-undangan yang mempunyai kekuatan hukum mengikat yang berkaitan dengan judul dan perumusan masalah yang dipecahkan, yang terdiri dari:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - b. Undang- undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - c. Undang – undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
 - d. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
 - e. Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan
 - f. Peraturan Pemerintah No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja
2. ~~Bahan Hukum Sekunder~~ Bahan hukum sekunder merupakan bahan-bahan ilmu pengetahuan yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer atau keterangan-keterangan mengenai Peraturan Perundang - undangan dalam bentuk buku - buku yang ditulis para sarjana, literatur - literatur, hasil penelitian yang telah dipublikasikan, jurnal-jurnal hukum dan lain-lain.

2) Sumber Data

(a) Penulis mencari dan memperoleh data dengan melakukan penelitian perpustakaan (*Library Research*) yakni penelitian yang dilakukan di perpustakaan yang meneliti dokumendokumen resmi, peraturan perundang-undangan, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan, buku harian, jurnal, dan sebagainya;

(b) Penulis dalam penelitian mencari dan memperoleh data dengan melakukan Penelitian Lapangan yakni penelitian dengan cara turun ke lapangan untuk mengumpulkan data yang diperlukan berupa studi dokumentasi, wawancara dengan narasumber, dan lain-lain.

4. Teknik Pengumpulan Data

1) Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan melakukan komunikasi antara satu orang dengan orang lain dengan cara tanya jawab guna mendapatkan informasi akurat dan sebenarnya. Wawancara yang dilakukan adalah semi terstruktur. Dalam hal ini wawancara dilaksanakan terhadap responden yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang antara lain: Pejabat fungsional Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, para pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja di Kota Padang.

2) Studi Dokumen (*Document Study*)

Studi dokumen (*Document Study*) yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari dokumen-dokumen yang ada dan kepustakaan lainnya yang terkait dengan penelitian ini.

5. Analisa Data dan Pengolahan Data

1) Pengolahan Data

Pengolahan data adalah kegiatan merapikan data hasil pengumpulan data di lapangan sehingga siap pakai untuk analisis. Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah editing, yaitu kegiatan meneliti, menyesuaikan, atau mencocokkan data yang telah didapatkan serta merapikan data tersebut.²⁰

Data primer (*primary data*) yang diperoleh dari penelitian lapangan (*Field Research*) maupun data sekunder (*Secondary data*) yang diperoleh dari penelitian kepustakaan akan diseleksi terlebih dahulu dan dipisahkan sesuai dengan teknik Editing sehingga dapat diperoleh suatu kumpulan data yang benar-benar dapat dijadikan suatu acuan yang akurat didalam penarikan kesimpulan nantinya. Editing merupakan teknik merapikan data yang akan diambil dan data yang dibuang, dimana seluruh data yang telah terkumpul disaring dan diedit.²¹

2) Analisis Data

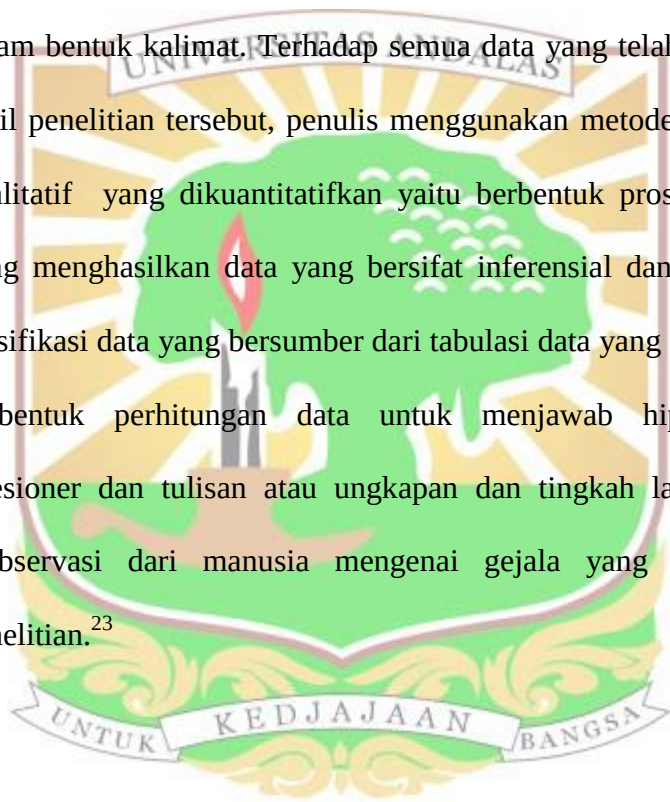
Analisis data yang digunakan adalah metode kualitatif. Yang dimaksud kualitatif dalam penelitian ini adalah datanya. Data kualitatif adalah

²⁰Bambang Waluyo. *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika, 2008, hlm 72.

²¹Putri Detti Rahmadil Fitri, *Skripsi "Pemberian Izin Tempat Usaha Hotel Grand Kartini di Kota Bukittinggi"*. Padang: Fakultas Hukum Universitas Andalas, 2015, hlm 15

data yang diwujudkan dalam kata keadaan atau kata sifat. Sebelumnya kategori tersebut di dapat dari hasil pengukuran dan perhitungan dilapangan, sehingga disebut data yang dikuantitatifkan. Karena hasilnya berupa angka dan dimasukkan ke dalam kategori keadaan tersebut, maka disebut pendekatan kualitatif yang dikuantitatifkan.²²

Setelah data primer dan sekunder diperoleh selanjutnya dilakukan analisis data yang didapatkan dengan mengungkapkan kenyataan dalam bentuk kalimat. Terhadap semua data yang telah diperoleh dari hasil penelitian tersebut, penulis menggunakan metode analisis secara kualitatif yang dikuantitatifkan yaitu berbentuk prosedur penelitian yang menghasilkan data yang bersifat inferensial dan deskriptif dari klasifikasi data yang bersumber dari tabulasi data yang diklasifikasikan berbentuk perhitungan data untuk menjawab hipotesis berupa kuesioner dan tulisan atau ungkapan dan tingkah laku yang dapat diobservasi dari manusia mengenai gejala yang menjadi fokus penelitian.²³



²²Emilia Rahmawati, *Kinerja Kenyamanan Termal Ruang Kelas Pada Bangunan Kolonial Hoogere Burger School (HBS)*. Bandung: Perpustakaan UPI, 2013, Di akses pada 27 Januari 2022

²³Burhadin Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : Rhineka Cipta, 2004