

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan negara hukum sebagaimana yang telah tercantum dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, oleh karena itu setiap subjek hukum yang ada di Indonesia harus mematuhi segala peraturan yang berlaku. Dalam keberlangsungan negara, Indonesia menetapkan kesejahteraan umum sebagai salah satu dari tujuan negara Tujuan Bangsa Indonesia terdapat dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 alinea keempat yang berbunyi “membentuk suatu pemerintahan negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, dan untuk **memajukan kesejahteraan umum** dan mencerdaskan kehidupan bangsa.”

Indonesia mengupayakan kesejahteraan berupa kehidupan yang layak bagi seluruh rakyatnya, salah satu upaya agar tercapainya tujuan bangsa yaitu negara memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak. Ketentuan mengenai hal ini diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, untuk menjamin Hak Asasi Manusia warga negara di bidang ketenagakerjaan terdapat pada Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Jaminan mendapatkan kesempatan kerja dan imbalan yang layak serta adil dalam suatu hubungan kerja, merupakan hubungan kausalitas yang tidak dapat terpisahkan antara satu dan lainnya. Jika jaminan hidup terpenuhi melalui suatu kesempatan kerja, maka kualitas manusia akan meningkat seiring dengan tercapainya kesejahteraan hidup masyarakat.¹

Perusahaan dan pekerja/buruh merupakan sesuatu yang sangat berkaitan, karena suatu perusahaan memerlukan pekerja/buruh untuk menjalankan perusahaannya. Perusahaan tidak akan dapat berjalan tanpa adanya pekerja/buruh sebagai penggerak di perusahaan tersebut, di sisi lain pekerja/buruh juga menggantungkan hidupnya melalui upah yang diterima dari perusahaan. Pekerja/buruh di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) diartikan sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur ketentuan-ketentuan yang harus dipatuhi baik oleh pekerja maupun pengusaha, ketentuan-ketentuan tersebut bertujuan untuk menciptakan iklim yang baik bagi dunia usaha di Indonesia dengan memberikan perlindungan terhadap pekerja agar tidak diperlakukan dengan sewenang-wenang dan untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja. Undang-undang Ketenagakerjaan juga mengatur mengenai hak-hak yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan maupun pihak buruh. Oleh karena itu diperlukan adanya kontrak kerja antar

¹ Andyka Anizur, "Pengawasan Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Terhadap Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Pada Perusahaan Di Kabupaten Kampar Tahun 2014/2015", Vol. 4, No. 2, Juni, 2017, hlm 2-11

perusahaan dan tenaga kerja untuk menjamin hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan berdasarkan undang-undang dan hukum yang berlaku.

Kontrak kerja atau yang biasa disebut dengan perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1 ayat (9) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja merupakan perjanjian kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perusahaan harus membuat jaminan kesejahteraan untuk pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya agar terciptanya relasi kerja yang baik dari pekerja serta perusahaan dengan tidak ada tekanan oleh siapapun yang lebih berkuasa (majikan/pengusaha) pada yang lebih lemah (pekerja/buruh).²

Timbulnya berbagai permasalahan terkait ketenagakerjaan dapat dikarenakan tidak terjaminnya hak-hak dasar dan hak normatif dari pekerja sehingga menimbulkan konflik mengenai tingkat upah yang rendah, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, jaminan hari tua dan lainnya sehingga dapat berakhir dengan Pemutusan Hubungan Kerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran atau pemberhentian perjanjian kerja yang dilaksanakan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan disebabkan oleh hal-hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban bagi keduanya.

Secara umum pemutusan hubungan kerja dapat diartikan sebagai berakhirnya hubungan kerja antara majikan atau pengusaha dengan pihak

² Gusti Ayu Dewi Suwanti dan Ni Luh Gede Astariyani, "Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi", *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, Vol. 6, no. 7, Juli, 2019, hlm 4.

pekerja/buruh. Secara teori terdapat 4 (empat) jenis Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu; Pemutusan Hubungan Kerja oleh majikan/pengusaha; Pemutusan Hubungan Kerja oleh buruh/pekerja; Pemutusan Hubungan Kerja putus demi hukum; dan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan.

Untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, pengusaha harus berdasarkan pada alasan-alasan yang ditentukan dalam Pasal 154A Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana diperbarui oleh Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut Undang-Undang Cipta Kerja).

Terdapat banyak permasalahan di bidang ketenagakerjaan seperti permasalahan yang terjadi pada 101 pekerja PT Tirta Investama (Aqua) Solok yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja yang dinilai sebagai keputusan sepihak oleh perusahaan. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT Tirta Investama Aqua Solok terhadap 101 pekerjanya dikarenakan aksi mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja untuk menuntut hak upah lembur yang tidak dibayarkan sedari tahun 2016 sampai dengan 2022 dianggap tidak sah karena proses dialog yang masih berlangsung sehingga pekerja dianggap mangkir. Perselisihan yang terjadi antara Perusahaan PT Tirta Investama Aqua Solok dengan pekerja berawal dari perselisihan hak sehingga menyebabkan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

Perusahaan menerapkan jam kerja selama 8 (delapan) jam dalam sehari, menurut perusahaan jika bekerja dalam 8 (delapan) jam maka 1 (satu) jam dipotong untuk istirahat. Apabila hari senin sampai dengan jumat pekerja

bekerja selama 8 (delapan) jam sudah termasuk jam istirahat, maka jumlah jam bekerja dari hari senin sampai dengan jumat ialah 35 (tiga puluh lima) jam, dengan sisa 5 (lima) jam dilaksanakan pada hari sabtu. Namun pada saat hari sabtu pekerja diminta tetap bekerja selama 8 (delapan) jam yang berarti terdapat kelebihan waktu lembur selama 3 (tiga) jam dan hal tersebut yang menjadi permasalahan.

Berdasarkan hasil perundingan bipartit terkait perselisihan hak yang terjadi antara PT Tirta Investama Aqua Solok dengan Serikat Pekerja Aqua Group Solok tidak ada titik temu atau gagal berunding dalam perundingan terkait upah lembur pekerja sehingga Pengurus Cabang Serikat Pekerja Aqua Group Solok akan melakukan aksi mogok kerja. Pihak manajemen menganggap mogok kerja tidak sah karena proses dialog masih berlanjut. Setelah dilakukan pemanggilan dalam waktu 7 hari berturut-turut perusahaan menganggap mogok kerja tidak sah dan pekerja tetap tidak kembali bekerja dianggap mengundurkan diri berdasarkan Pasal 6 (3) Kepmenakertrans No. Kep 232/Men/2003. Oleh karena itu, pada 20 Oktober 2022, perusahaan mengirimkan surat pemberitahuan kepada karyawan untuk mengkonfirmasi ketidakhadiran mereka sebagai pengunduran diri dan perusahaan telah memberikan hak-hak mereka sesuai Perjanjian Kerja Bersama.

Tindakan PHK yang dilakukan secara sepihak oleh PT Tirta Investama yang dikarenakan aksi mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja karena upah lembur tidak kunjung dibayarkan telah melanggar Hak Asasi Manusia. Proses demonstrasi dengan melakukan mogok kerja sah secara hukum dan diatur pada Pasal 137 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Mogok kerja

sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai akibat gagalnya perundingan.”

Berdasarkan Pasal 1 ayat (23) Undang-Undang Ketenagakerjaan pengertian mogok kerja merupakan tindakan pekerja/buruh yang direncanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk memberhentikan atau memperlambat pekerjaan. Tindakan pengurus Serikat Pekerja dalam menyalurkan aspirasi dan keluhannya semata-mata demi memenuhi haknya sebagai anggota Serikat Pekerja dan sebagai Pekerja. Hak-hak untuk menyampaikan pendapat dan aspirasi tertuang dalam Pasal 102 ayat

(2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Mengenai fungsi serikat pekerja/serikat buruh pada Pasal 4 ayat (2) Huruf b Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh berbunyi “Serikat Pekerja/Serikat Buruh berfungsi sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya”.

Dalam hubungan industrial pemerintah juga memiliki peran yang dijelaskan pada Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.”

Menurut Lalu Husni campur tangan pemerintah (penguasa) dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perburuhan/ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan/ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah.³ Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.⁴

Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan umum (*law enforcement*) dibidang perburuhan/ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif pekerja, yang pada gilirannya mempunyai dampak terhadap stabilitas usaha.⁵ Selain itu, pengawasan perburuhan juga akan dapat mendidik pengusaha dan pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan sehingga perselisihan yang terjadi disebabkan karena pengusaha tidak memberikan perlindungan hukum kepada pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.⁶

Berdasarkan Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah wajib mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Pemerintah yang berwenang di bidang ketenagakerjaan yaitu Dinas Tenaga Kerja berada di setiap wilayah kota/kabupaten.

³ Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Depok: Rajawali Pers, 2019), hlm. 48.

⁴ *Ibid.*

⁵ *Ibid.* Hlm. 50.

⁶ *Ibid.*

Dalam Lampiran Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 1 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan terkait koordinasi pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan, pelaksanaan mogok kerja dan penutupan perusahaan merupakan fungsi kelompok bidang 3 Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Tipe A. Dinas Tenaga Kerja yang berada di Kabupaten Solok merupakan Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 43 Tahun 2016. Dibentuknya Dinas Tenaga Kerja diharapkan agar seluruh aktivitas dibidang ketenagakerjaan berjalan dengan baik.

Berdasarkan Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah wajib mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Terhadap permasalahan PHK yang dilakukan oleh PT Tirta Investama Aqua Solok diperlukan pula peran dari pemerintah sesuai dengan Pasal 102 Undang-Undang Ketenagakerjaan berupa suatu pemantauan dan pengawasan pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja dan pemenuhan hak-hak pekerja oleh perusahaan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan setempat.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **“Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja PT Tirta Investama (Aqua) Solok”**.

B. Rumusan Masalah

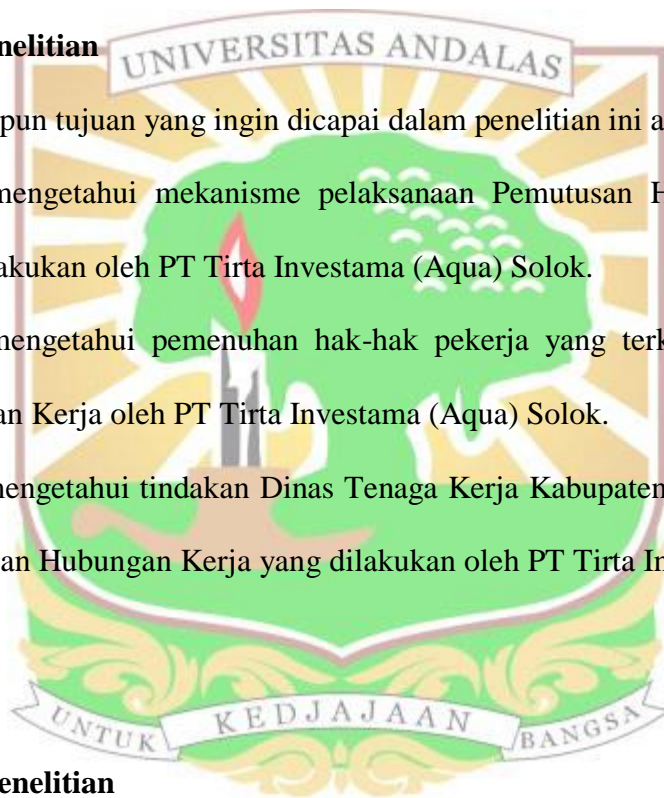
Adapun rumusan masalah terhadap latar belakang diatas yaitu:

1. Bagaimana mekanisme pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT Tirta Investama (Aqua) Solok?
2. Bagaimana pemenuhan hak-hak pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT Tirta Investama (Aqua) Solok?
3. Bagaimana tindakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Solok terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT Tirta Investama (Aqua) Solok?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui mekanisme pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT Tirta Investama (Aqua) Solok.
2. Untuk mengetahui pemenuhan hak-hak pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT Tirta Investama (Aqua) Solok.
3. Untuk mengetahui tindakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Solok terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT Tirta Investama (Aqua) Solok.



D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan dari tujuan penelitian diatas, maka penelitian hukum ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat terhadap perkembangan ilmu hukum pada umumnya dan juga terkhusus yaitu Hukum Administrasi Negara.

- b. Diharapkan penulisan hukum ini dapat menambah referensi dalam analisa hukum yang berkaitan dengan penyelesaian pemutusan hubungan kerja.
- c. Melalui penulisan skripsi ini penulis berharap dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama kuliah dan menjadi terlatih dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat menerapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja, pemenuhan hak pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja dan peran Dinas Tenaga Kerja setempat terhadap pemutusan hubungan kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian hukum ini bagi peneliti dapat mengasah kemampuan dalam analisa berpikir dan mempertajam penalaran yang kemudian dapat memperluas wawasan serta menambah ilmu pengetahuan yang dapat diterapkan.
- b. Hasil penelitian hukum ini diharapkan dapat membantu masyarakat dalam memahami perkembangan hukum dan menjadi panduan dalam menyikapi perkembangan hukum nasional terkait dengan pentingnya penyelesaian pemutusan hubungan kerja sesuai dengan aturan yang berlaku.

E. Metode Penelitian

Dalam mencapai tujuan penelitian, penulis memerlukan metode yang terarah dan akurat dimulai dari tahap perolehan, tahap pengumpulan, tahap

pengolahan hingga tahap penyajian data. Untuk itu, penulis menggunakan metode penelitian yang terdiri dari:

1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian normatif empiris. Penelitian hukum normatif-empiris (terapan), merupakan penelitian yang mengkaji pelaksanaan atau implementasi ketentuan hukum positif (perundang-undangan) dan dokumen tertulis secara in action (faktual) pada suatu setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.⁷

Dalam penelitian ini penulis mengkaji tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja PT Tirta Investama (Aqua) Solok.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif yang berarti penelitian yang menggambarkan objek tertentu dan menjelaskan hal-hal yang terkait dengan atau melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu dalam bidang tertentu secara faktual dan cermat.⁸

Adapun sifat penelitian deskriptif pada penelitian ini ditujukan untuk mendeskripsikan Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja PT Tirta Investama (Aqua) Solok.

3. Sumber Data

Data yang digunakan untuk penelitian ini yaitu terdiri dari data primer dan data sekunder.

⁷ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, (Mataram: Mataram University Press, 2020), hlm. 115.

⁸ Sarifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), hlm 7.

a. Data primer yang digunakan pada penelitian ini yaitu diperoleh dari wawancara yang dilaksanakan pada Lembaga Pemerintahan yaitu Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Solok yang diwakilkan oleh Kepala Bidang Ketenagakerjaan yaitu Bapak Yon Afrizal, S.H. dan salah satu pengurus Serikat Pekerja Aqua Group Solok dan pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja yaitu Bapak Fuad Zaki.

b. Data Sekunder yang dapat diperoleh dari beberapa bahan pustaka seperti buku, literatur, jurnal, surat kabar, majalah, artikel, dan data arsip. Data sekunder terdiri dari:

i. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan resmi, atau risalah dalam pembuatan peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.⁹ Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer sebagai berikut:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

⁹ Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm 86.

4. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

ii. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder terdiri dari buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan. Bahan-bahan hukum tersebut akan digunakan dengan menyesuaikan dengan penelitian ini.

iii. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier digunakan untuk petunjuk tambahan berupa penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier dapat berupa kamus, ensiklopedia, dan sebagainya.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data yang terdiri dari data primer dan data sekunder. Pengumpulan data-data tersebut akan dilaksanakan dengan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1) Studi Dokumen

Adapun bahan-bahan yang digunakan dalam studi dokumen yaitu peraturan perundang-undangan, buku, serta jurnal terkait dengan Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja PT Tirta Investama (Aqua) Solok.

2) Wawancara

Wawancara dilakukan dengan berkomunikasi lisan untuk memperoleh informasi. Pada penelitian ini wawancara dilaksanakan pada Lembaga Pemerintahan yaitu Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Solok yang diwakilkan oleh Kepala Bidang Ketenagakerjaan yaitu Bapak Yon Afrizal, S.H. dan salah satu pengurus Serikat Pekerja Aqua Group Solok dan pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja yaitu Bapak Fuad Zaki.

5. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

Pengolahan data bertujuan untuk merubah data mentah menjadi sebuah kesimpulan untuk mencapai tujuan penelitian. Pengolahan data akan melalui beberapa proses dimulai dari pemeriksaan dan penelitian data guna memastikan data dapat terjamin dan bisa dipertanggungjawabkan. Setelah melalui proses pengolahan data-data akan disajikan dengan sistematis sehingga bisa menjawab permasalahan-permasalahan yang telah dirumuskan. Sementara teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif.

Analisis kualitatif merupakan analisis data yang tidak menggunakan angka melainkan memberikan gambaran-gambaran (deskripsi) dengan kata-kata atas temuan dan lebih mengutamakan mutu (kualitas) dari data dan bukan kuantitas. Dengan itu dapat diperoleh uraian yang jelas mengenai mekanisme pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT Tirta Investama (Aqua) Solok, bagaimana pemenuhan hak-hak pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja

oleh PT Tirta Investama (Aqua) Solok dan bagaimana tindakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Solok terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT Tirta Investama (Aqua) Solok.

