

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia konsep hak asasi manusia secara tegas telah diakui keberadaannya dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD Tahun 1945). Salah satu diantaranya adalah hak setiap warga negara memperoleh pekerjaan yang layak sebagaimana yang sudah dicantumkan pada Pasal 27 Ayat (2) UUD Tahun 1945 yang menetapkan bahwa: *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*.

Hidup di muka bumi ini memerlukan berbagai macam kebutuhan seperti kebutuhan dasar yang harus dipenuhi agar dapat bertahan hidup seperti sandang, pangan, dan papan. Pekerjaan merupakan segala sesuatu yang dikerjakan oleh manusia dengan berbagai tujuan tertentu, pekerjaan cukup erat keterkaitannya dengan kehidupan manusia sebab dengan pekerjaan seseorang dapat memperoleh upah berupa uang atau dalam bentuk barang. Pekerja dan pemberi pekerjaan memiliki hak dan kewajiban masing-masing yang harus dipenuhi selama terjalinnya hubungan kerja hingga berakhirnya hubungan kerja.

Pemberian perlindungan hukum bagi para pekerja harus pula diperhatikan mengingat adanya risiko dan tanggung jawab yang harus dihadapi oleh pekerja, secara tidak langsung pemberian perlindungan hukum tersebut merupakan suatu apresiasi untuk menghargai hasil kerja para pekerja.

Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja yaitu pembayaran uang pesangon kepada pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK). Merujuk pada Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) yang dimaksud PHK adalah *“pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”*, sedangkan uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja yang bersangkutan.

Berdasarkan publikasi tentang “Studi Program Pensiun dan Tunjangan Hari Tua Lainnya”, menyatakan bahwa:

“Besarnya uang pesangon yang diberikan, pada umumnya juga dikaitkan dengan upah bulanan yang diterima, jumlah ini dapat juga ditambahkan dengan komponen lain seperti tunjangan cuti, tunjangan asuransi kesehatan karyawan, nilai opsi saham atau tunjangan lainnya yang sudah umum dan merupakan hak karyawan diperusahakan tersebut”.<sup>1</sup>

Perlindungan tersebut mencakup pemenuhan hak-hak pekerja yang menerima pemutusan hubungan kerja. Hal ini dapat dilihat dari adanya regulasi yang mengatur mekanisme PHK dan pemberian uang pesangon bagi karyawan yang diberhentikan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu hal yang sangat ditakuti oleh karyawan. Hal ini dikarenakan carut marutnya kondisi

---

<sup>1</sup> ”Studi Tentang Program Pensiun, Pesangon Dan Tunjangan Hari Tua Lainnya”, [http://www.bapepam.go.id/pasarmodal/publikasi\\_pm/kajian\\_pm/studi2007/studi\\_program-pensiun%26\\_pesangon.pdf](http://www.bapepam.go.id/pasarmodal/publikasi_pm/kajian_pm/studi2007/studi_program-pensiun%26_pesangon.pdf). diakses pada 13/Jul/2011 pada pukul 14:03 WIB

perekonomian yang berdampak pada banyak perusahaan yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha.<sup>2</sup>

Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, dalam jurnal yang berjudul "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak" menyatakan bahwa:

“Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh diatur dengan syarat yang cukup ketat. Namun, berbeda dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dimana pengusaha atau perusahaan dapat melakukan PHK dengan berbagai alasan yang tidak objektif sehingga lebih memberikan kemudahan bagi pengusaha melakukan PHK”.<sup>3</sup>

Siti Zulaichah dalam jurnalnya yang berjudul “Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di Tinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam” mengatakan bahwa:

*“Perusahaan yang melakukan PHK seharusnya mengadakan musyawarah/perundingan dengan pekerja/buruh agar tidak terjadi PHK secara sepihak. Selain itu, dalam melakukan PHK perusahaan juga harus memerhatikan prosedur-prosedur pemutusan hubungan kerja agar proses dan langkah-langkah yang dilakukan sesuai dengan hukum”*.<sup>4</sup>

Umar Kasim juga menjelaskan bahwa PHK merupakan isu yang sensitif, pengusaha seharusnya bijaksana dalam melakukan PHK, mengingat

---

<sup>2</sup> Maringan, Nikodemus, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Edisi 3, Volume 3, Nomor 3, 2015, hlm. 2

<sup>3</sup> Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, “Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak”, Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Volume 3 Nomor 1 Tahun 2021, hlm.110

<sup>4</sup> Siti Zulaichah, “Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di Tinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam”, *Journal of Islamic Business Law*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Vol.3 Issue 4 2019, hlm. 3

PHK dapat menurunkan kesejahteraan masyarakat, rakyat kehilangan pekerjaan, bahkan lebih gawat lagi PHK dapat mengakibatkan pengangguran.<sup>5</sup>

Menurut Pasal 151 UU Ketenagakerjaan potensi kesewenang-wenangan pengusaha dalam melakukan PHK dibatasi oleh ketentuan bahwa PHK wajib didahului dengan perundingan dan hanya dapat dilakukan setelah adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sedangkan dalam Pasal 81 angka 37 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja) yang merubah Pasal 151 UU Ketenagakerjaan menetapkan bahwa;

(2) *Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja”*

(3) *Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartite antara pengusaha dengan pekerja”*

(4) *Dalam hal perundingan bipartite sebagaimana dimaksud pada Ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial”*

Perubahan dari prosedur PHK memunculkan kekhawatiran adanya PHK secara sepihak karena PHK cukup dilakukan melalui pemberitahuan dari pihak pengusaha tanpa harus didahului dengan perundingan. Tidak sedikit pengusaha yang melakukan PHK kepada pekerja dengan alasan melakukan efisiensi yang bertujuan untuk mengurangi beban perusahaan agar perusahaan tetap beroperasi.

---

<sup>5</sup>Umar Kasim, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, Informasi Hukum*, Volume 2, 2004, hlm. 26



Dalam kondisi krisis perekonomian yang belum terlalu pulih saat ini pengusaha cenderung untuk mengurangi jumlah pekerja, pengusaha tidak perlu khawatir untuk melakukan PHK dengan alasan efisiensi sebab adanya alasan hukum yang diatur pada Pasal 81 Angka 42 UU Cipta Kerja yang merubah Pasal 154 Ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan menyebutkan “*Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian*”. Tetapi pengusaha diwajibkan memenuhi hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja yang merubah Pasal 156 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa jika terjadi PHK, pengusaha wajib untuk membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak.

Uang pesangon bagi pekerja yang terkena PHK berdasarkan Pasal 156 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang diganti dengan redaksi

*“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja”, kemudian pada Pasal 156 Ayat (3) perubahan yang dilakukan pada huruf g dan h diganti dengan ketentuan huruf g yang berbunyi “masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih, 8 (delapan) bulan upah”*

Perhitungan uang pesangon yang ditetapkan berdasarkan Pasal 156 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan jo. UU Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan dan Pasal 40 Ayat (2) peraturan pelaksanaannya yakni Pasal 36 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja adalah (selanjutnya disebut PP 35/2021):

1. masa kerja kurang dari 1 tahun = 1 bulan upah
2. masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun = 2 bulan upah
3. masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun = 3 bulan upah
4. masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun = 4 bulan upah
5. masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun = 5 bulan upah
6. masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun = 6 bulan upah
7. masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun = 7 bulan upah
8. masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun = 8 bulan upah
9. masa kerja 8 tahun atau lebih = 9 bulan upah

Pada Pasal 43 PP 35/2021 Ayat (1) *“Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena alasan perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan Pasal 40 Ayat (2)”*. Kemudian jika PHK karena perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar satu kali ketentuan Pasal 40 Ayat (2).

Berdasarkan Pasal 40 Ayat (2) *“Jika perusahaan tutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun atau mengalami kerugian tidak secara terus menerus selama dua tahun berturut-turut maka buruh berhak mendapat uang pesangon sebesar 0,5 kali”*. Berdasarkan Pasal 40 Ayat (21) *“Sementara jika tutup bukan karena perusahaan mengalami kerugian maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar satu kali”*. Berdasarkan Pasal 44 Ayat (2) *“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure) maka pekerja berhak atas:*  
*a. uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)”*.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> <https://www.cnbcindonesia.com/news/20210224065647-4-225671/ini-aturan-lengkap-pesangon-dipangkas-dalam-pp-cipta-kerja> diakses pada 17/07/2022 pada pukul 23:01 WIB

Muhammad Sadi Is Soebandi dalam bukunya yang berjudul “Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia” mengatakan bahwa:

“Meskipun peraturan perundang-undangan telah berlaku, pada kenyataannya pekerja masih berada pada posisi paling lemah dan pemenuhan hak-hak yang seharusnya diterima jika terjadi PHK belum memberikan jaminan keadilan dan kesejahteraan bagi para pekerja, perubahan yang terdapat dalam UU Cipta Kerja terutama Tentang Ketenagakerjaan hanya memihak kepentingan pihak pengusaha dan memberikan kelonggaran untuk pengusaha dalam melakukan PHK, terdapat kendala dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja baik dari peraturan perundang-undangan yang berlaku maupun peran pemerintah dalam pengawasan dan penegakkan hukum”.<sup>7</sup>

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang ditinjau jumlah keseluruhan kasus PHK yang terjadi sepanjang tahun 2020 hingga 2021, telah terjadi PHK sebanyak 133 kasus dengan jumlah pekerja sebanyak 406 pekerja. 20 diantara kasus tersebut diselesaikan secara Bipartit, 65 diantara diselesaikan dengan perjanjian bersama, 48 diantaranya diselesaikan dengan diberikan anjuran.

Sedangkan pada tahun 2022 terhitung dari bulan Januari hingga Agustus tercatat sebanyak 41 kasus PHK dengan jumlah 70 pekerja yang mana 6 dari kasus tersebut diselesaikan dengan bipartit, 22 kasus diselesaikan dengan perjanjian bersama dan 12 kasus diselesaikan dengan memberikan anjuran. Pra penelitian yang dilakukan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Padang tanggal 4 November 2022 Pukul 14:00 WIB berdasarkan dokumen laporan tahunan kasus PHK yang masuk ke Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Padang.

---

<sup>7</sup> Muhamad Sadi Is Soebandi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Edisi Pertama*, Kencana, Jakarta, 2020 hlm. 91

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan oleh penulis diketahui Rumah Sakit Yarsi melakukan PHK terhadap pekerja sebanyak 4 pekerja pada tahun 2022, salah satu yang penulis wawancarai juga adalah Usri sebagai pekerja tetap yang telah bekerja selama 8 tahun dianggap melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam peraturan rumah sakit yaitu mendaftarkan diri mengikuti tes CPNS yang mengakibatkan Usri dimutasi keluar kota tanpa ada pemberitahuan ataupun peringatan secara lisan. Namun, Usri menolak dimutasikan keluar kota, tindakan Usri ini dinilai bertentangan dengan salah satu unsur perjanjian kerja, yaitu perintah. Akibatnya, Usri di PHK dengan alasan menolak dimutasikan keluar kota. Adapun salah satu persoalan dalam pembayaran terhadap pesangon yang diterima Usri.

Dalam hal ini Usri mengajukan laporan ke Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dan dilakukan perundingan secara Tripartit bersama mediator Hubungan Industrial, setelah ditelusuri berdasarkan data dan fakta tidak ditemukan bahwa Usri mangkir. Pada saat proses mediasi, pihak rumah sakit tidak menyebutkan bahwa Usri melanggar aturan rumah sakit dikarenakan tidak ada peraturan tersebut yang dibuat oleh rumah sakit, akan tetapi pihak rumah sakit hanya mengatakan bahwa Usri mangkir saja. Selain itu, mediator melihat dari asas kewajarannya bahwa tidak ada alasan yang kuat mengapa Usri dimutasi keluar kota.

Selanjutnya, Usri pun membuat Surat Permohonan Peninjauan Kembali untuk Surat Keputusan Pengurus Yarsi tentang pemutasian karyawan, akan tetapi pihak rumah sakit justru mengeluarkan surat pemberhentian kerja dan



menetapkan Usri sebagai pekerja yang menolak dimutasikan keluar kota dan telah dilakukan PHK.<sup>8</sup>

Berdasarkan kasus Usri tersebut, pembayaran pesangon pada Usri pun tidak sesuai dengan Pasal 156 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan jo. UU Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan dan Pasal 36 PP 35/2021 bahwa seharusnya Usri menerima uang pesangon 9 bulan upah dikarenakan lama masa kerja 8 tahun, akan tetapi Usri hanya menerima 2,5 bulan upah.

Selain kasus pada Rumah Sakit Yarsi, dalam penelitian penulis juga menemukan kasus serupa yang hampir sama yaitu pada Rumah Sakit Selaguri Kota Padang. Dengan melihat berbagai aspek dan latar belakang yang penulis kemukakan diatas maka penulis tertarik untuk menjadikan permasalahan ini sebagai kajian dan penelitian yang ingin penulis jawab dalam bentuk skripsi yang berjudul: **“Pembayaran Uang Pesangon terhadap Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja pada Sektor Kesehatan di Kota Padang Setelah Terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang diatas maka masalah yang hendak di teliti dan dibahas dalam penelitian ini dapat penulis rumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana proses pembayaran uang pesangon terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja pada Rumah Sakit Yarsi dan Rumah Sakit Selaguri di Kota Padang setelah terbitnya Undang-Undang Cipta Kerja?

---

<sup>8</sup> Diperoleh berdasarkan wawancara oleh peneliti pada 4/11/2022 pukul 14:00 WIB dengan responden kantor Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dan pekerja pada Rumah Sakit Yarsi Kota Padang.

2. Bagaimana pengawasan yang dilakukan terhadap pembayaran uang pesangon terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja pada Rumah Sakit Yarsi dan Rumah Sakit Selaguri di Kota Padang setelah terbitnya Undang-Undang Cipta Kerja?

### C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui proses pembayaran uang pesangon terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja pada Rumah Sakit Yarsi dan Rumah Sakit Selaguri di kota padang setelah terbitnya Undang-Undang Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui pengawasan yang dilakukan terhadap pembayaran uang pesangon kepada pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja pada Rumah Sakit Yarsi dan Rumah Sakit Selaguri di Kota Padang setelah terbitnya Undang-Undang Cipta Kerja.

### D. Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoretis
  - 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.

- c. Agar hasil penelitian ini dapat menjawab rasa keingintahuan penulis terutama dalam Hukum Administrasi Negara mengenai pelaksanaan pemberian uang pesangon kepada pekerja setelah terbitnya Undang-Undang Cipta Kerja

## 2. Manfaat Praktis

- a. Dengan penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan kemampuan penulis dalam bidang hukum sebagai bekal dan 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 terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja di kota padang pada sektor kesehatan setelah terbitnya Undang-Undang Cipta Kerja.
- 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. Metode Pendekatan

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu yuridis

sosiologis. Penelitian ini dilakukan dengan mengkaji dan menelaah bagaimana suatu produk hukum diterapkan dalam masyarakat. Dalam penelitian ini penulis mengkaji bagaimana pelaksanaan suatu aturan yang berlaku, bagaimana masyarakat melihat, memahami, dan melaksanakan aturan hukum tersebut.

## 2. Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penulisan karya ilmiah ini, saya 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.

## 4. Sumber Data

### a. Data Primer

- 1) Data Primer adalah data yang dihasilkan melalui penelitian langsung terhadap lapangan yang akan menjadi target penelitian terkait dengan PHK yang dalam hal ini, data diperoleh dengan cara menemukan kasus PHK yang terjadi di wilayah hukum Kota Padang, serta melakukan serangkaian wawancara dengan mediator dan staff Dinas Tenaga Kerja Kota Padang, staff UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Provinsi Sumatera Barat dan pekerja yang terkena PHK.

- 2) Data Sekunder (*secondary data*) adalah data yang di peroleh melalui



penelitian kepustakaan (*library research*) antara lain mencakup dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian yang berwujud laporan dan sebagainya. Data sekunder digolongkan menjadi bahan hukum yang terdiri dari:

a) Bahan Hukum Primer, terdiri dari:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
4. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja
5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Sebagaimana Diubah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan tentang bahan hukum primer dan dapat membantu untuk menganalisa dan memahami bahan hukum primer, berupa Rancangan Peraturan Perundang- Undangan (RUU), Risalah persidangan dalam pembahasan Rancangan Perundang -

Undangan, Hasil penelitian di bidang hukum, Pendapat atau ajaran para sarjana atau ahli hukum, Karya tulis di bidang hukum, dan jurnal hukum yang berkaitan dengan penelitian ini.

c) Bahan hukum Tersier

Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, misalnya: Kamus Hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia, dan lain sebagainya yang dapat memberikan informasi dan penjelasan tentang penelitian ini.

b. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang dilakukan, maka penulis mengumpulkan data-data dengan memperoleh sumber-sumber dari:

1) Studi Kepustakaan

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

2) Wawancara

Wawancara (*interview*) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan secara lisan guna memperoleh informasi dari responden

yang erat kaitan dengan masalah yang diteliti oleh penulis dilapangan. Dalam penelitian ini digunakan teknik wawancara semi terstruktur, dengan menggunakan pedoman wawancara (*guidance*), guna menggali sebanyak-banyaknya informasi dari pihak yang dijadikan responden. Dalam penelitian ini penulis mengadakan tanya jawab langsung kepada pihak responden pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dengan beberapa mediator dan staff yakni ibu Yusmalinda Yulius, S.Kom dan ibu Reno Sari, S.Sos, pekerja pada Rumah Sakit Yarsi Kota Padang yakni Usri sebagai perawat, penulis juga melakukan wawancara dengan staff UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Padang selaku calon pengawas yakni ibu Maiyunis, S.AP serta pekerja pada Rumah Sakit Selaguri Kota Padang yakni Ade Mario Putra selaku keamanan

c. Pengolahan Data dan Analisis Data

1) Pengolahan Data

Editing, yaitu data yang diperoleh akan diedit terlebih dahulu guna mengetahui apakah data – data yang diperoleh tersebut sudah cukup baik dan lengkap untuk mendukung pemecahan masalah yang sudah dirumuskan. Kegiatan editing ini dilakukan untuk meneliti dan melakukan pengecekan kembali terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan, sehingga hasil penelitian tersebut tersusun secara sistematis dan mendapatkan suatu kesimpulan.

2) Analisis Data

Dalam menganalisis data, dilakukan dengan analisis kualitatif, yaitu dimana hasil penelitian baik data primer maupun data sekunder akan dipelajari yang kemudian dijabarkan dalam bentuk kalimat yang disusun secara sistematis

