

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerjaan merupakan hal terpenting yang sangat melekat dalam kehidupan manusia karena dengan bekerja seseorang akan mendapatkan upah berupa gaji dan jenjang karir, hal tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan untuk mencapai kehidupan yang lebih baik. Tidak dapat dipungkiri pada zaman modern ini, pekerjaan bukan dibutuhkan karena semata-mata seseorang hanya ingin mencukupi kebutuhannya saja, melainkan untuk dapat meningkatkan status sosial dari orang tersebut yang akan berdampak besar pula pada kehidupan dan gaya hidup yang dijalannya.

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh atau pekerja, dengan bekerja mereka mendapatkan upah untuk biaya hidup. Karena bagaimanapun juga upah merupakan sarana untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja atau pegawai.¹

¹Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 107

Definisi pekerja menurut I Gusti Ngurah Eka Prasetya yaitu:

“Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang telah melakukan pekerjaan, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau dibawah perintah pemberi kerja (bisa perseroan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”²

Dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 tercantum tujuan nasional bangsa Indonesia, antara lain berbunyi : “Melindungi segenap bangsa Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan perdamaian abadi dan keadilan sosial”. Oleh karena itu, kesejahteraan telah menjadi kata yang paling populer sebagai ukuran dari sebuah pola hubungan kerja yang dibangun antara pengusaha dan pekerja. Pada prinsipnya, kesejahteraan bukan hanya dimaknai menjadi hal yang harus diberikan kepada salah satu pihak saja, namun pengusaha maupun pekerja sama-sama memiliki hak untuk menjadi sejahtera.

Pada konteks hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, harus memuat syarat-syarat kerja yang mendukung dalam tercapainya sebuah kesejahteraan. Kesejahteraan pekerja menurut Hasibuan yaitu balas jasa baik material maupun nonmaterial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki

²I Gusti Ngurah Eka Prasetya Dananjaya, I Made Udiana, I Made Pujawan, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang Bekerja Melebihi Waktu Jam Kerja Pada Perusahaan PT. Bali Suci Tour dan Travel”, *Jurnal Ilmu Hukum Kertha Semaya*, Vol. 4 No. 3, 2016, hal. 1

kondisi fisik dan mental pekerja agar produktivitas kerjanya meningkat.³ Melalui syarat kerja tersebut kemudian diatur mengenai hak dan kewajiban dari masing-masing pihak baik pekerja maupun pengusaha untuk menciptakan pola hubungan kerja dalam bingkai hubungan industrial yang harmonis.

Adapun hak dan kewajiban masing-masing para pihak yaitu pekerja wajib memberikan jasanya kepada perusahaan sesuai dengan tugas dan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan dan memiliki hak untuk mendapatkan upah atau jaminan kesejahteraannya. Sedangkan hak dan kewajiban pengusaha yaitu mereka mempunyai kewajiban untuk menjamin kesejahteraan para pekerja/buruhnya dan juga memiliki hak untuk menerima jasa atau dedikasi para pekerjanya. Upaya penjaminan kesejahteraan pekerja dalam konteks hubungan industrial adalah dengan memberikan perlindungan secara utuh baik pada hubungan kerja, waktu kerja, pengupahan dan jaminan sosial. Meskipun peran dan tanggung jawab mengenai persoalan pemenuhan upah dan jaminan sosial dianggap bukan hanya kewajiban pengusaha, akan tetapi pemerintah memiliki peran penting dalam menetapkan komponen atau besaran minimum nilai upah layak serta pelaksanaan sistem jaminan sosial secara menyeluruh yang dapat diakses oleh pekerja.⁴

³Gede Bhayu Dananjaya, “Pengaruh Kesejahteraan Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Pelayanan Data Kependudukan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung Provinsi Jawa Barat”, *Jurnal Dukcapil*, Vol. 6 No .2, 2018, hal. 140

⁴Indrasari Tjandraningsih, *Menuju Upah Layak: Survey Upah Buruh Tekstil dan Garmen di Indonesia*, AKATIGA, Bandung, 2009, hal. 73

Perusahaan dalam melakukan kegiatan produksinya tidak akan dapat menghasilkan produk tanpa adanya pekerja. Pekerja tidak dapat diabaikan eksistensinya dalam suatu perusahaan, karena selain memberikan suatu produk yang dapat mendatangkan keuntungan bagi perusahaan, pekerja juga berperan sebagai operator mesin-mesin dan peralatan produksi. Artinya pekerja merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kegiatan produksi.

Ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian mengalami perubahan menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian mengalami perubahan lagi menjadi Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja oleh Mahkamah Konstitusi melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Selain peraturan di atas, terdapat juga peraturan lainnya yang mengatur terkait ketenagakerjaan yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Masalah-masalah dalam ketenagakerjaan yang timbul biasanya dikarenakan belum terjalinnya hubungan yang harmonis antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Hal tersebut mengakibatkan banyaknya tafsiran yang menyatakan bahwa masalah ketenagakerjaan ini mengandung unsur

ekonomis, unsur sosial politik dan unsur kesejahteraan sosial.⁵ Masalah ketenagakerjaan yang harus mendapatkan perhatian khusus yaitu mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya akan disebut PHK.

Sri Hidayani dan Riswan Munthe mendefinisikan PHK sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja (karyawan) dan pemberi kerja (perusahaan).⁶

PHK dapat dibagi menjadi 4 jenis. Pertama, PHK yang sifatnya demi hukum. Contohnya yakni misalnya pekerja/buruh meninggal dunia, pensiun, atau adanya penolakan oleh Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) atas permohonan perusahaan untuk tidak melanjutkan hubungan kerja dengan karyawannya. Kedua, PHK karena melanggar perjanjian kerja. PHK ini terjadi karena salah satu pihak telah melanggar atau menyalahi perjanjian kerja yang telah ditetapkan. Umumnya, pihak pekerja yang melakukan pelanggaran tersebut. Ketiga, PHK karena kondisi tertentu. Contohnya yakni seorang pekerja bisa saja dipecat lantaran dirinya mengalami sakit berkepanjangan dan pemberhentian kerja yang terjadi karena perusahaan merugi atau tengah menekan biaya pengeluaran. Keempat, PHK secara sepihak. Kondisi ini terjadi ketika

⁵Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Cet. II, Sinar Grafika, Bandung, 2001, hal. 83

⁶Sri Hidayani, Riswan Munthe, "Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha", *Jurnal Mercatoria*, Vol. 11 No. 2, 2018, hal. 130

hubungan kerja secara sengaja diberhentikan oleh satu pihak baik dari pihak perusahaan maupun pihak pekerja (mengundurkan diri).⁷

Bagi para pekerja/buruh, PHK memiliki arti bahwasanya hal tersebut menjadi permulaan masa pengangguran yang disertai segala akibat yang ditimbulkan dan harus ditanggung sendiri oleh mereka.⁸ PHK juga menimbulkan perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha karena seringkali keputusan PHK tersebut sewenang-wenang serta adanya tekanan dari pengusaha terhadap hak yang seharusnya mereka peroleh saat mengalami PHK sehingga hal ini benar-benar merugikan para pekerja/buruh. Pekerja/buruh seringkali menganggap bahwa PHK menjadi suatu alasan semata dan merupakan salah satu permainan oleh para pengusaha yang menyebabkan ketidakadilan ketika dihadapkan oleh kepentingan perusahaan serta menjadi korban akibat ketidakberdayaannya dibanding para pengusaha.⁹

Pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan dari kemungkinan PHK yang terjadi berupa pesangon atau penghargaan masa kerja. Dalam hal PHK oleh pekerja/buruh atas permintaan pengunduran diri timbul karena kehendak pekerja/buruh secara murni tanpa adanya rekayasa pihak lain. Dalam prakteknya, pekerja/buruh mengundurkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja yaitu dengan membuat permohonan

⁷Hukum Online, *Mengenal 4 Jenis PHK dalam Hubungan Industrial*, <http://hukumonline.com>, diakses tanggal 6 Maret 2023

⁸Axcel Deyong Aponno, Aisyah Puspitasari Arifiani, "Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus PT. Indosat TBK)", *Jurnal Ilmu Hukum Kertha Semaya*, Vol. 9 No. 10, 2021, hal. 1896

⁹*Ibid.*, hal.1897

secara tertulis dan dibuat atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha.¹⁰

Pada dasarnya apabila terjadi PHK, baik dikarenakan pekerja/buruh melakukan pengunduran diri maupun yang dilakukan atas kehendak pengusaha karena pekerja/buruh melakukan suatu kesalahan atau lalai dalam menjalankan kewajibannya, pengusaha wajib memberikan pesangon ataupun uang penghargaan masa kerja. Hal ini diatur dalam Pasal 40 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian di PT. Tigaraksa Satria Kota Jambi. PT. Tigaraksa Satria Kota Jambi adalah perusahaan yang bergerak dibidang distribusi makanan dan minuman, dimana perusahaan tersebut mendistribusikan makanan dan minuman ke tempat perbelanjaan dari mal sampai toko-toko kecil dalam hal mencari laba.

Adapun jumlah pekerja tetap yang bekerja pada PT. Tigaraksa Satria di Kota Jambi dan jumlah pekerja tetap yang terkena PHK pada PT. Tigaraksa Satria di Kota Jambi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

¹⁰Taufiq Yulianto, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja/Buruh yang Mengundurkan Diri atas Kemauan Sendiri”, *Jurnal Law Reform*, Vol. 6 No. 2, 2011, hal. 83

Tabel 1
Jumlah Pekerja yang Terkena PHK Pada PT. Tigaraksa Satria
di Kota Jambi

No.	Tahun	Jumlah Pekerja Tetap	Jumlah Pekerja yang Terkena PHK
1.	2021	28	3
2.	2022	25	5

Sumber Data: Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah pekerja yang melakukan PHK di PT. Tigaraksa Satria Kota Jambi dalam kurun waktu bulan Desember 2021 hingga bulan Juni 2022 dengan total 8 orang.

Berdasarkan uraian diatas penulis hendak membahas apa bentuk kompensasi yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh yang melakukan pengunduran diri di PT. Tigaraksa Satria Kota Jambi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja. Hal inilah yang mendasari penulis untuk mengangkat permasalahan ini dalam suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja pada PT. Tigaraksa Satria di Kota Jambi”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan dikaitkan dengan judul penelitian, penulis ingin mengangkat permasalahan sebagai berikut.

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja yang melakukan PHK pada PT. Tigaraksa Satria di Kota Jambi?
2. Apa saja kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja yang melakukan PHK pada PT. Tigaraksa Satria di Kota Jambi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disebutkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja yang melakukan PHK pada PT. Tigaraksa Satria di Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja yang melakukan PHK pada PT. Tigaraksa Satria di Kota Jambi.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi penelitian baik dalam segi manfaat teoritis maupun segi manfaat praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran dalam pengembangan Hukum Perdata pada umumnya khususnya Hukum Ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Memberikan sumbangan pemikiran sekaligus masukan bagi pemerintah, pengusaha, pekerja/buruh dalam rangka pembangunan hukum di Indonesia yang berkaitan perlindungan hukum terhadap hak pekerja/buruh yang timbul akibat terjadinya PHK.

E. Kerangka Konseptual

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada masyarakat yang dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.¹¹

Menurut Satjipto Rahardjo, “perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.”¹²

¹¹Absori, “Penegakan Hukum Lingkungan pada Era Reformasi”. *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 8 No. 2, 2005, hal. 231

¹²Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hal. 54

2. Hak Pekerja

Hak menurut Notonegoro adalah kuasa untuk menerima atau melakukan suatu yang semestinya diterima atau dilakukan oleh pihak tertentu dan tidak dapat dilakukan oleh pihak lain meskipun kuasa tersebut dapat dituntut secara paksa oleh pihak lain.¹³ Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain.¹⁴ Jadi hak pekerja adalah suatu hak berupa imbalan atau bentuk lainnya yang harus diterima oleh pekerja dalam melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja.

Dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dijelaskan bahwa “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Perwujudan atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan yaitu meliputi upah-upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu serta pesangon sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu

¹³Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hal. 4

¹⁴Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2003, hal. 13

yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban diantara pekerja dan pengusaha.

Menurut Sonhaji:

“Pemutusan hubungan kerja pada hakikatnya merupakan suatu pengakhiran sumber nafkah bagi pekerja/buruh dan keluarganya yang dilakukan oleh pengusaha. Pemutusan hubungan kerja merupakan awal hilangnya mata pencaharian bagi pekerja/buruh yang juga menyebabkan kehilangan pekerjaan dan penghasilan.”¹⁵

F. Landasan Teori

1. Teori Perlindungan Hukum

Indonesia sebagai Negara Hukum berdasarkan pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warganya karena perlindungan hukum itu sendiri melahirkan pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dalam berkewarganegaraan untuk mencapai suatu kesejahteraan.

Menurut Setiono:

“Perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh para pungsu yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga kemungkinan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.”¹⁶

¹⁵Sonhaji, “Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja”, *Jurnal Administrative Law and Governance*, Vol. 2 No. 1, 2019, hal. 61

¹⁶Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hal. 6

2. Teori Keadilan

Keadilan berasal dari kata adil, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adil adalah tidak sewenang-wenang, tidak memihak, tidak berat sebelah. Adil terutama mengandung arti bahwa suatu keputusan dan tindakan didasarkan atas norma-norma objektif. Keadilan pada dasarnya adalah suatu konsep yang relatif, setiap orang tidak sama, adil menurut yang satu belum tentu adil bagi yang lainnya, ketika seseorang menegaskan bahwa ia melakukan suatu keadilan, hal itu tentunya harus relevan dengan ketertiban umum dimana suatu skala keadilan diakui. Skala keadilan sangat bervariasi dari satu tempat ke tempat lain, setiap skala didefinisikan dan sepenuhnya ditentukan oleh masyarakat sesuai dengan ketertiban umum dari masyarakat tersebut.¹⁷

Menurut Aristoteles:

“Keadilan distributif adalah pembagian hak dan kewajiban sesuai dengan proporsinya. Pembagian proporsi yang sama akan diberikan kepada orang-orang yang sama, sebaliknya orang yang tidak sama tentu akan mendapatkan pembagian yang berbeda, sehingga semua orang diberlakukan sama untuk hal yang sama dan diperlakukan berbeda untuk hal yang berbeda.”¹⁸

3. Teori Penegakan Hukum

Hukum adalah suatu peraturan yang diselenggarakan oleh petugas penegak hukum yang mana pada penerapannya setiap subjek

¹⁷M. Agus Santoso, *Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Kencana, Jakarta, 2014, hal. 85

¹⁸Zakki Adhiyati, “Melacak Keadilan dalam Regulasi Poligami: Kajian Filsafat Keadilan Aristoteles, Thomas Aquinas, dan John Rawls”, *Undang: Jurnal Hukum*, Vol. 2 No. 2, 2019, hal. 417

hukum baik itu orang ataupun badan hukum harus mematuhi suatu hukum tersebut.

Menurut Soerjono Soekanto:

“Penegakan hukum adalah kegiatan menyasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan dalam kaidah-kaidah mantap dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir. Untuk menciptakan, memelihara, dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup.”¹⁹

G. Orisinalitas Penelitian

Dalam penelitian ini sebelumnya juga ada penelitian yang sudah diteliti oleh peneliti sebelumnya antara lain sebagai berikut.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Taufiq Yulianto yang bersifat yuridis normatif dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja/Buruh yang Mengundurkan Diri atas Kemauan Sendiri” merupakan Jurnal tahun 2011 dari Jurnal Law Reform Universitas Diponegoro. Hasil penelitian tersebut menggambarkan bahwa pengunduran diri oleh pekerja/buruh itu murni dari keinginan pekerja/buruh tersebut tanpa adanya rekayasa atau tekanan dari pihak lain dan berdasarkan Pasal 162 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh yang melakukan pengunduran diri mendapatkan penggantian hak sesuai Pasal 156 Ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁹Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, UI Pres, Jakarta, 2014, hal. 58

2. Penelitian yang dilakukan oleh Axcel Deyong Aponno yang bersifat yuridis empiris dengan judul “Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus PT. Indosat TBK)” merupakan Jurnal tahun 2021 dari Jurnal Kertha Semaya Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta. Hasil penelitian menggambarkan bahwa perlindungan terhadap pekerja diatur secara eksplisit oleh Peraturan Perundang-undangan termasuk mengenai PHK. Dalam hal terjadinya PHK, harus berjalan sesuai dengan mekanisme yang sudah diatur. PHK secara sepihak dapat merugikan pihak pekerja/buruh khususnya dalam bidang ekonomi. Oleh karena itu, diperlukan perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena PHK berupa penggantian sesuai aturan yang berlaku.

Berdasarkan penelitian-penelitian di atas, penelitian yang penulis lakukan berbeda penelitian di atas karena penelitian yang penulis lakukan yaitu meneliti bagaimana pelaksanaan pemenuhan hak pekerja/buruh akibat PHK pada PT. Tigaraksa Satria di Kota Jambi.

H. Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian yang bersifat *yuridis empiris*. Penelitian ilmu hukum empiris (*yuridis empiris*) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana bekerjanya hukum di dalam masyarakat.²⁰ Dengan kata

²⁰Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan Pertama, CV. Mandar Maju, Bandung, 2008, hal. 123

lain penelitian yang dilakukan di lapangan karena adanya kesenjangan antara kondisi yang diharapkan atau *Das Sollen* dengan keadaan yang terjadi di lapangan atau *Das Sein*.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Kota Jambi khususnya di PT. Tigaraksa Satria yang beralamat di Jalan Lingkar Timur Komplek Pergudangan Gapura Merah No. A3-A4 Kelurahan Talang Bakung Kecamatan Paal Merah Kota Jambi.

3. Jenis dan Sumber Data Hukum

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari hasil penelitian lapangan, meliputi penelitian langsung dengan mengadakan wawancara dengan beberapa tenaga kerja yang melakukan pengunduran diri di PT. Tigaraksa Satria Kota Jambi.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data berupa bahan-bahan pustaka yang bersumber dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Perusahaan PT. Tigaraksa Satria serta literatur-literatur dan kepustakaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

c. Data Tersier

Data tersier adalah data yang menjadi penunjang dan penjelasan terhadap data primer dan data sekunder berupa Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dan Kamus Hukum.

4. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah seluruh objek, individu, gejala atau kejadian termasuk waktu, tempat, gejala, pola sikap, tingkah laku dan sebagainya yang mempunyai ciri atau karakter yang sama dan merupakan unit satuan yang diteliti.²¹ Populasi dari penelitian ini yaitu 8 orang pekerja/buruh PT. Tigaraksa Satria Kota Jambi yang terkena PHK.

Sampel adalah himpunan bagian dari populasi. Teknik penarikan sampel pada penelitian ini adalah *Purposive Sampling* yaitu penarikan sampel berdasarkan beberapa kriteria. Sampel pada penelitian ini yaitu 4 orang mantan pekerja/buruh di PT. Tigaraksa Satria Kota Jambi yang merupakan pekerja yang tidak menerima haknya setelah terkena PHK.

5. Pengumpulan Data

Pada bagian ini peneliti mendapatkan data yang akurat dan otentik karena dilakukan dengan mengumpulkan sumber data baik data primer maupun data sekunder yang disesuaikan dengan pendekatan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

²¹Bahder Johan Nasution, *Op.Cit.*, hal. 208

a. Wawancara

Data ini diperoleh melalui wawancara langsung kepada Direksi PT. Tigaraksa Satria Kota Jambi dan 4 orang mantan pekerja PT. Tigaraksa Satria Kota Jambi sebagai responden guna mendapat data primer sebagai sumber data penelitian.

b. Studi Dokumen

Studi dokumen yaitu teknik pengumpulan data yang berwujud sumber data tertulis yang berbentuk dokumen resmi, arsip dan dokumen pribadi terkait dengan permasalahan penelitian yang dilakukan berupa perjanjian kerja dan peraturan perusahaan PT. Tigaraksa Satria Kota Jambi.

6. Pengolahan dan Analisis Data

Data yang diperoleh penulis kemudian akan diolah dengan sebaik mungkin, setelah diolah keseluruhan data tersebut akan dianalisis secara kualitatif. Lalu diuraikan dalam bentuk kalimat yang teratur, runtut, logis, tidak tumpang tindih dan efektif, kemudian dilakukan pembahasan. Berdasarkan hasil pembahasan diambil kesimpulan yang relevan dengan penelitian ini.

I. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini dapat dibagi kedalam beberapa bagian untuk dapat mudah dimengerti, yaitu:

Bab I, Pendahuluan. Bab ini memuat tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka

konseptual, landasan teoritis, orisinalitas penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II, Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dan Pemutusan Hubungan Kerja. Bab ini memuat tentang tinjauan umum mengenai perlindungan hukum, pekerja dan pemutusan hubungan kerja.

Bab III, Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja pada PT. Tigaraksa Satria di Kota Jambi. Bab ini memuat tentang pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak pekerja pada PT. Tigaraksa Satria di Kota Jambi dan kendala-kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja pada PT. Tigaraksa Satria di Kota Jambi.

Bab IV, Penutup. Bab ini adalah bab penutup yaitu terdiri dari kesimpulan dan saran dari permasalahan yang ada dalam bab-bab sebelumnya.