

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar belakang masalah

Dasar negara dan juga falsafah negara yaitu Pancasila merupakan cita hukum (*rechtsidee*) yang menguasai hukum dasar negara baik hukum dasar yang tertulis Undang-Undang Dasar 1945 maupun yang tidak tertulis. Pancasila juga merupakan kaidah pokok fundamental negara, sehingga merupakan sumber hukum bagi seluruh tata hukum yang berlaku. Bersumber pada Pancasila, berarti materi muatan setiap ketentuan hukum di negara Indonesia tidak boleh bertentangan dengan sila-sila Pancasila.

Membahas tentang ketenagakerjaan tidak terlepas dari apa yang namanya hak dan kewajiban baik dari sisi pemberi kerja maupun pihak pekerjaannya, dilihat dari perspektif secara umum bahwa sebagaimana disebutkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹ Ruang lingkup norma yang mengatur berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah terakomodir dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang di dalamnya mengatur terperinci mengenai hak dan kewajiban antara pihak pemberi kerja dengan pihak pekerja atau karyawan.

Negara kita tentunya terbentuk sebagai negara hukum sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945, yang artinya bahwa segala sesuatu berlandaskan hukum dan keadilan bagi warga masyarakatnya, sehingga kekuasaan negara dibatasi oleh hukum, sehingga tingkah lakunya harus berlandaskan hukum.

Pemerintah dalam membuat aturan itu tentunya memiliki kewenangan atau tindakan yang dilakukannya dapat juga di sebut dengan istilah *freies ermessen* atau diskresi, dan diskresi mengandung arti kemerdekaan atau kebebasan untuk

¹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Pasal 27 ayat (2).

pertimbangan, penilaian, dan perkiraan², secara pengertian asas *freies ermesen* atau diskresi adalah hak atau kewenangan pejabat administrasi negara untuk mengambil tindakan yang dianggap pantas atau patut sesuai dengan keadaan faktual yang dihadapi oleh pejabat administrasi negara yang bersangkutan³.

Pada tahun 2020 pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (*Omnibus law*) terutama pada cluster ketenagakerjaan beserta peraturan turunannya yang mengatur teknis tentang hal-hal tentang ketenagakerjaan, adapun peraturan pemerintah tersebut yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja⁴, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan⁵, Peraturan Pemerintah Nomor 37 tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan.⁶

Sejak diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja (*Omnibus law*) tersebut terjadi kegaduhan di masyarakat terutama pada pihak pekerja yang melihat bahwa adanya substansi yang mengalami perubahan yang dianggap signifikan yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktifitas dan stabilitas ekonomi yaitu besaran nilai uang pesangon apabila karyawan/pekerja di putus hubungan kerjanya, meski mengalami kritikan pihak pemerintah kemudian mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja untuk mengisi kekosongan hukum akibat dari putusan Mahkamah Konstitusi dari perkara gugatan uji materi yang diajukan oleh masyarakat melalui (*Judicial Review*).

Kemudian Amar putusan Mahkamah Konstitusi yang mengadili perkara tersebut Menyatakan: “pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor

² Hotma Sibuea, *Asas Negara Hukum, Peraturan Kebijakan, Dan Asas-Asas Umum Pemerintah Yang Baik*, ed. Erlangga (JAKARTA, 2010), hlm. 70.

³ *Ibid.*, hlm. 70

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 Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai atau tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan”⁷. Selanjutnya pada Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menyebutkan bahwa “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”,⁸

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja kemudian di kukuhkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 menjadi Undang-Undang. Dengan demikian jelas bahwa segala sesuatu yang mengatur tentang ketenagakerjaan mengacu pada regulasi tersebut.

Konsentrasi yang penulis sorot adalah apabila terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak pemberi kerja atau pengusaha kepada pekerja/karyawannya maka nilai pesangon yang menjadi hak karyawan yang secara besaran nilai yang di inginkan adalah tetap mengacu pada norma yang terdahulu, sementara bahwa regulasi ini tetap menjadi pedoman lazimnya untuk semua pihak. Perbedaan pemberian nilai uang pesangon yang didapat apabila ada karyawan yang di PHK maka perlu adanya solusi agar menjadi sebuah jalan keluar yang tidak menjadi sebuah konflik atau perselisihan.

Upaya hukum yang harus di tempuh apabila pihak karyawan menganggap bahwa nilai pesangon yang di dapat tidak sesuai yang di harapkan perlu melakukan cara-cara penyelesaian hukumnya melalui proses bipartit yang hasil akhirnya diharapkan ada sebuah kesepakatan dari para pihak yang berselisih, maka perlu adanya solusi bahwa dapat dilakukan dengan memberikan kebijakan diluar dari uang pesangon yang diberikan kepada karyawan yang di Putus

⁷ PUTUSAN Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tanggal 25 Novenber 2021

⁸ Undang-undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Pasal 156 ayat (1)

Hubungan Kerjanya dengan asas kemanfaatan dan dapat terciptanya hubungan industrial yang harmonis.

Berdasar pada uraian latar belakang tersebut, penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan sebuah kajian penelitian dengan judul **“PEMBAYARAN PESANGON BAGI KARYAWAN YANG DIPUTUS HUBUNGAN KERJANYA BERDASARKAN ASAS KEMANFAATAN”**

Sebagaimana kasus pemutusan hubungan kerja telah di upayakan untuk tidak terjadi kemudian tetap terjadi dan bersifat tidak dapat dihindari sebagaimana di sebutkan pada Pasal 151 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 menjadi Undang-Undang,⁹ maka pengusaha tetap wajib memberikan uang pesangon pada karyawan yang di PHK tersebut sebagaimana di sebutkan pada Pasal 156 ayat (1) sampai dengan ayat (4).

Untuk dapat memastikan apakah adanya kesenggangan terhadap penerapan pembayaran uang pesangon pada proses pemutusan hubungan kerja karyawan yang tidak sesuai dengan Pasal 41 sampai dengan Pasal 57 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, maka perlu adanya upaya hukum yang dalam proses penyelesaiannya harus berlandaskan asas kemanfaatan, keadilan dan kepastian.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan bagi penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan pembayaran pesangon pada karyawan yang di Putus Hubungan Kerjanya?
2. Bagaimana upaya perlindungan hukum bagi karyawan yang di Putus Hubungan Kerja atas pembayaran pesangon yang di terima?

⁹ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 menjadi Undang-Undang, Pasal 151.

1.2 Tujuan Penelitian

Sesuai terangkum dalam rumusan masalah yang di uraikan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan pembayaran pesangon pada karyawan yang di PHK berdasarkan asas kemanfaatan.
2. Untuk mengetahui upaya perlindungan hukum bagi karyawan yang di PHK atas pembayaran pesangon yang di terima.

1.3 Kegunaan Penelitian

1.3.1 Kegunaan penelitian secara teoritis

Dari apa yang telah di kemukakan dan di tulis dalam penelitian ini tidak lain agar dapat bisa membantu dan terpenuhinya terkait opini atau pendapat dan pengetahuan dari ke ilmunan bidang hukum sebagaimana tema yang di angkat oleh penulis yaitu tentang **Pembayaran Pesangon Bagi Karyawan yang Di Putus Hubungan Kerjanya Berdasarkan Asas Kemanfaatan**. Kegunaan penelitian secara praktis

Secara faktual tentunya dapat bisa membantu bagi penulis khususnya dan umumnya bagi para pembaca dalam menambah pengetahuan serta wawasan tentang bagaimana peran pemerintah, pengusaha, dan pekerja dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi dari implikasi penerapan nilai kompensasi sebagaimana di atur pada “Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Cluster Ketenagakerjaan) dan aturan pelaksana yang mengatur secara detail dan terperinci yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja”.

1.4 Kerangka konseptual

Kerangka konseptual yang merupakan gambaran hubungan atau keterkaitan antara satu konsep dengan konsep lainnya secara khusus dan relevan yang ingin dan akan di teliti oleh penulis. Seperti halnya apa yang telah di uraikan di atas tentang apa peran pemerintah (*legislatif, Eksekutif, Yudikatif*) dalam menyikapi persoalan yang muncul terhadap pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan

Kerja oleh Pengusaha terkait nilai besaran kompensasi yang di dapat sejak di sahkannya “UU No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Cluster Ketenagakerjaan)” dan juga Peraturan teknis Pelaksanaannya yaitu “Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja”.

Konsep-konsep hukum yang tertuang dalam penelitian ini berupa uraian penjelasan atau definisi secara detail agar tidak menjadi multi tafsir tentunya bersumber pada referensi, konsep-konsep tersebut antara lain:

1. Negara hukum (*rechtsstaat*)

Ridwan HR dalam buku Hukum Administrasi Negara dan A.Hamid S.Attamimi, dengan mengutip Burkens, mengatakan bahwa negara hukum (*rechtsstaat*) secara sederhana adalah Negara yang menetapkan keutamaan hukum sebagai dasar otoritas negara, dan memastikan bahwa pelaksanaan otoritas tersebut dalam segala bentuknya dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip dan norma-norma hukum.¹⁰

2. Pembentukan peraturan perundang-undangan

Yang di maksud dengan pembentukan peraturan perundang-undangan adalah proses pembuatan peraturan perundang-undangan yang pada dasarnya dimulai dari perencanaan, persiapan, teknik penyusunan, perumusan pembahasan, pengesahan, pengundangan,dan peyebatluasan.¹¹

3. Cipta Kerja (*Omnibus law*)

“Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional”.¹²

4. Hak dan kewajiban

¹⁰ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, ed. Rajawali Press, Revisi. (Yogyakarta, 2013), hlm. 21.

¹¹ Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Pasal 1 angka 1

¹² Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 1 angka 1

Konsep hak dan kewajiban memerlukan hubungan timbal balik, di mana pelaksanaan hak-hak individu diimbangi dengan kewajiban yang sesuai. Hak dan kewajiban mengacu pada kekuatan hukum yang diberikan kepada seorang individu.¹³

5. Pemutusan Hubungan Kerja

“Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha”.¹⁴

6. Investasi

Investasi menurut Abdul Halim (2005) pada hakikatnya merupakan penempatan sejumlah dana pada ini dengan harapan untuk memperoleh keuntungan di masa mendatang.¹⁵

7. Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan Industrial Pancasila mengacu pada interaksi antara entitas komersial, karyawan, dan pemerintah selama proses produksi produk dan jasa. Interaksi ini dipandu oleh prinsip-prinsip Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang berakar kuat pada identitas nasional dan warisan budaya negara.¹⁶

1.5 Kerangka Teoretis

Pada dasarnya kerangka teori diturunkan dari (beberapa) teori yang relevan dengan masalah yang diteliti dalam menyusun argumentasi. Hakikatnya, teori merupakan sumber dan landasan untuk menganalisis masalah yang akan dibahas.¹⁷ Oleh sebab itu teori-teori atau asas-asas yang digunakan oleh penulis

¹³ Beni Ahmad Saebani, *Hukum Ketenaga Kerjaan Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*, ed. CV Pustaka Setia (Bandung, 2021), hlm. 21.

¹⁴ Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Pasal 1 angka 15

¹⁵ Gusti Ayu Ketut Rencana Sari Dewi and & Diota Prameswari Vijaya, *Investasi Dan Pasar Modal Indonesia*, 1st ed. (Depok: Rajawali Pers, 2019).

¹⁶ Beni Ahmad Saebani, *Hukum Ketenaga Kerjaan Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2021, hlm.155.

¹⁷ Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Jakarta: FH-UBHARA JAYA PRESS, 2023, hlm. 8

dalam penelitian ini adalah teori investasi, teori perundang-undangan, teori kepastian, manfaat dan keadilan. Teori hukum yang tentunya nanti akan membantu penulis dalam mengidentifikasi dan memfasilitasi dalam menjawab rumusan masalah sesuai judul diatas. Maka teori-teori tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut:

1.5.1 Teori negara hukum (*recthsstaat*)

Di negara barat kita mengenal asas legalitas atau pemerintahan berdasar undang-undang. Unsur negara hukum negara barat ini ternyata mengandung kelemahan, yaitu menghambat kelancaran pelaksanaan tugas pemerintah karena terikat pada undang-undang yang memakan waktu lama dalam proses pembuatannya. Oleh karena itu dalam sistem konstitusi, Undang-Undang Dasar 1945 hanya mengatur hal-hal yang pokok saja. Untuk pengaturan lebih lanjut dilaksanakan dengan ketentuan hukum yang lebih mudah proses pembuatannya sehingga mampu mengikuti perkembangan masyarakat. Dalam Undang-Undang Dasar 1945 (sebelum amandemen) dapat kita jumpai sejumlah ketentuan yang mengatur masalah susunan dan kedudukan pemerintah, hak dan kewajiban pemerintah dan pengawasan terhadap pemerintah.

Ada tiga unsur teori negara hukum, yang meliputi:¹⁸

1. Adanya pendapat ahli;
2. Adanya tindakan ; dan
3. Didasarkan atas hukum

Pendapat ahli, yang dalam bahasa Inggris, disebut dengan the expert opinion, sedangkan dalam bahasa Belanda disebutkan dengan *deskundig advies* adalah pemikiran atau kesimpulan dari orang yang mempunyai pengetahuan atau ahli tentang negara hukum.

Tindakan atau action di artikan sebagai perbuatan yang akan dilakukan oleh pemerintah di dalam menjalankan roda pemerintahan maupun yang akan

¹⁸ Erlies Septiana Nurbani, Salim HS, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi Dan Tesis*, 3rd ed. (Mataram: Rajawali Pers, 2016).

dilakukan oleh rakyat. Tindakan itu, dibedakan menjadi dua macam, yang meliputi;¹⁹

1. Tindakan pemerintah; dan
2. Tindakan rakyat.

Tindakan pemerintah merupakan tindakan yang dilakukan oleh pemerintah, baik yang menyangkut tentang tindakan pemerintah dalam bidang hukum publik maupun hukum privat harus bertumpu pada ketentuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tindakan rakyat merupakan segala hal yang dilakukan oleh masyarakat harus didasarkan, pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tujuan dari tindakan pemerintah dan rakyat, yaitu untuk mencegah terjadinya kesewenang-wenangan.

Unsur lain dari teori negara hukum yang dikemukakan oleh F.J. Sthall, yaitu pemerintahan diselenggarakan berdasarkan undang-undang. Pemerintahan yang dalam bahasa Inggris, disebut dengan government, sedangkan dalam bahasa Belandanya, disebut dengan heersen merupakan proses atau segala urusan yang dijalankan oleh negara dalam menyelenggarakan kesejahteraan masyarakat dan kepentingan negara. Pemerintah yang dijalankan berdasarkan undang-undang merupakan pemerintahan yang dijalankan berdasarkan pada undang-undang yang di tetapkan oleh lembaga yang berwenang. Peradilan administrasi negara yang bertugas menangani kasus perbuatan melanggar hukum oleh pemerintah (*onrechtmatige overheidsdaad*)²⁰. Bagi negara Indonesia Pengadilan Tata Usaha Negara diharapkan dapat menjadi regulator bagi tindakan-tindakan pemerintah. Jadi berbeda dengan peradilan administrasi di negara barat yang bertujuan melindungi hak dan kebebasan individu.

1.5.2 Teori hubungan Industrial

Konsep merupakan sebuah konstruksi (*construct*), yaitu jalinan dari elemen-elemen yang dipersepsikan dan akan membentuk sebuah pengetahuan

¹⁹ *Ibid.* hlm. 4.

²⁰ *Ibid.* hlm. 8.

(*knowledge*). Konsep hubungan industrial senantiasa berkembang tergantung fenomena yang berhasil ditangkap indera dan di persepsi oleh pikiran.²¹

Secara etimologi, istilah hubungan industrial dapat di bahas dari dua sisi, pertama tentang istilah konsep hubungan, kedua istilah dan konsep industrial.

Istilah hubungan memiliki konotasi adanya dua atau lebih unsur/ anasir/ elemen/ komponen, konsep atau orang, yang satu sama lainnya saling berkaitan (interaksi), saling berhubungan (interrelasi), saling ketergantungan (interdependensi) dan pengaruh mempengaruhi. Dimana aksi dari satu pihak akan mempengaruhi pihak lain secara sepihak, atau sama-sama saling mempengaruhi.

Ada dua bentuk pola hubungan saling pengaruh, yaitu:²²

1. Hubungan kovariasional
2. Hubungan kausalitas

Hubungan kovariasional menunjukkan gejala perubahan yang terjadi secara bersamaan pada dua pihak atau lebih dan mengarah kejurusan tertentu.

Hubungan kausalitas sering disebut juga dengan hubungan sebab-akibat atau hubungan jika-maka. Pada hubungan ini jika terjadi perubahan pada satu unsur akan menghasilkan perubahan pada unsur yang lain.

Pola hubungan dalam hubungan industrial tidak hanya bersifat korelatif kausalitas, tetapi merupakan hubungan kausalitas yang terintegratif. Pada pola tersebut terdapat titik singgung (*core interface*) yang menggambarkan adanya penyatuan (integrasi) diantara unsur/ elemen. Meskipun integrasi tersebut hanya meliputi sebagian dari fungsi masing-masing, sesuai kesepakatan para pihak.

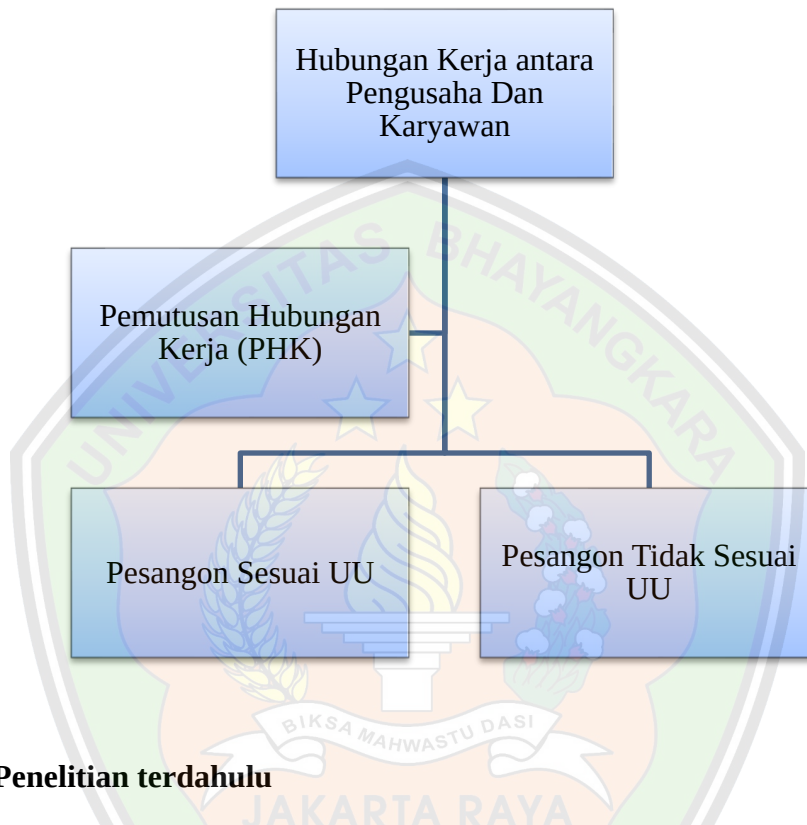
Ciri lain dari pola hubungan industrial adalah tidak bersifat vertikal yang saling membawahkan (*unter geordnet*), melainkan bersifat horisontal, karena masing-masing unsur memiliki kapasitas yang spesifik, bahkan relatif otonom. Pengusaha sebagai pemberi kerja hadir dengan kapasitas spesifik yang tidak

²¹ Adjat Daradjat Kartawijaya, *Hubungan Industrial Pendekatan Komperhensif- Inter Disiplin- Teori-Kebijakan-Praktik*, 1st ed. (Bandung: Alfabeta, 2018).

²² *Ibid.* hlm. 2.

dimiliki pekerja/karyawan, demikian juga pekerja/karyawan sebagai pelaksana pekerjaan memiliki kapasitas spesifik yang juga tidak dimiliki oleh pengusaha.

1.6 Kerangka Pemikiran



1.7 Penelitian terdahulu

Untuk mengetahui perbedaan, kesamaan, dan juga sebagai bahan perbandingan yang positif atas penulisan penelitian ini, maka tentunya penulis melibatkan dari beberapa karya tulis dari pihak lain, adapun karya tulis yang dimaksud antara lain:

1.7.1 Problematika Pembentukan RUU cipta kerja dengan konsep omnibuslaw pada klaster ketenagakerjaan Pasal 89 angka 45 tentang pemberian pesangon kepada pekerja yang di PHK²³

²³ Fajar Kurniawan & Wisnu Aryo Dewanto, *Problematika Pembentukan RUU cipta kerja dengan konsep omnibuslaw pada klaster ketenagakerjaan Pasal 89 angka 45 tentang pemberian pesangon kepada pekerja yang di PHK*, Jurnal Panorama Hukum, Vol.5, No.1, Juni 2020

Dalam tulisan penelitian dengan judul diatas tersebut secara pembahasan mengenai pemberian nilai kompensasi atau pesangon kepada karyawan/pekerja dalam hal ini ada kesamaan tentang metode penelitian yang di gunakan dan substansi yang di bahas, hanya saja peneliti tersebut mengacu pada sebuah Rancangan Undang-Undang artinya masih sebuah konsep pembahasan mengenai issue perbedaan dan problematika serta masalah yang muncul pada masyarakat terutama pada ekosistem ketenagakerjaan.

1.7.2. Deregulasi Hak Upah dan Pesangon Pekerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja Melalui Konsep Omnibus Law²⁴

Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian yang serupa, yaitu metode penelitian normatif, dengan menggunakan strategi yang menggunakan sistem perundang-undangan yakni “Undang-Undang nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja”, tetapi pada penelitian tersebut lebih terfokus pada hak konstitusi warga masyarakat terutama pada kalangan pekerja dengan bersumber pada substansi dari “Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat (2)” yakni “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja”

1.7.3. Pemberian Pesangon Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dimasa Pandemi Covid-19 (studi : Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)²⁵

Dalam Penelitian yang di tulis tersebut ada kesamaan dengan penelitian pada penulis yaitu bagaimana peran pengusaha yang wajib memberikan pesangon pada pekerja apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat di hindari yaitu dengan cara mengedepankan komunikasi yang efektif oleh para pihak yang berselisih yang dapat di kategorikan sebagai perselisihan hak sebagaimana di atur pada “Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)”. Tetapi dalam hal tersebut kondisi dari keadaan

²⁴ Moh Hamzah Hisbulah & Ruslina Dwi Wahyuni, *Deregulasi Hak Upah dan Pesangon Pekerja Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Melalui Konsep Omnibus Law*, Jurnal studi islam dan sosial, Vol.3, No.1, Juni 2022, hlm. 67--80

²⁵ Andiny Rahimah Kaffah dan Atik Winanti, *Pemberian Pesangon Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dimasa Pandemi Covid-19 (Studi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)*, Jurnal HUMANI, Vol.11, NO.2, November 2021, hlm. 224--236

ekonomi yang semua merasakan dampak akibat *covid-19* yang memungkinkan pemberian pesangon tidak sesuai harapan bagi para pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja tersebut.

1.7.4. Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan yang di PHK Pada Pemeberian Pesangon Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pada PT.Apm Logitics Cab.Pekan Baru, Skripsi, Oleh Chyntia Monica, Fakultas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru tahun 2022

Karya ilmiah tersebut lebih memfokuskan mengenai teknis pelaksanaan pemeberian pesangon kepada pekerja PT.Apm Logistics yang mengalami proses pemutusan hubungan kerja dengan mengacu kepada “peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja”.

1.7.5. Analisis Dampak Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja²⁶

Pada pembahasan masalah dalam penelitian di atas perbedaannya adalah dimana aturan yang mengatur mengenai kompensasi upah dalam “UU No.11 Tahun 2020 tentang cipta kerja yang sudah di amandemen menjadi Perppu No.2 Tahun 2022 tentang cipta kerja” yang merupakan bagian dari omnibus law, hanya saja pengaturan teknis dan tata cara pemeberian uang kompensasi dan pesangon kepada pekerja yang mengalami proses PHK tetap sama yaitu mengacu pada “PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja”.

1.8. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara yang di lakukan oleh penulis untuk mendapatkan informasi, data-data, fakta hukum yang akan di teliti, adapun metode penelitian yang di gunakan oleh penulis adalah jenis penelitian hukum

²⁶ Ollyvia Cantik Nur Annisa, *Analisis Dampak Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Equitable, Vol.8, No.1, 2023

yuridis-normatif. Dalam menyusun metode penelitian tersebut maka penulis melakukan uraian sebagai berikut:

1.8.1. Pendekatan penelitian

Pendekatan yang dilakukan oleh penulis yaitu dengan cara pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual.

1.8.2. Jenis dan sumber bahan hukum

Pada penelitian yang di gunakan oleh penulis yaitu jenis penelitian hukum normatif-empiris maka sumber hukum kepustakaan yang menjadi sumber utama adalah sebagai berikut:

Bahan hukum primer antara lain:

“Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”

“Kitab Undang-Undang Hukum Perdata”

“Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja”

“Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang”.

“Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan”.

“Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”.

“Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Pilihan Penyelesaian Sengketa”.

“Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal”.

“Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja”.

“PUTUSAN Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020”

Bahan hukum sekunder

Sebagai penunjang bahan hukum primer yang di bahas dalam penelitian yang di tulis maka sumber hukum sekunder antara lain terdiri dari beberapa karya ilmiah pakar hukum, buku-buku, jurnal penelitian hukum.

Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier ini juga menjadi penting untuk menyelaraskan apa yang dapat di jelaskan dalam penelitian ini dan bersumber pada kamus hukum, kamus bahasa, dan ensiklopedia hukum

1.8.3. Teknik pengumpulan bahan hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum yang dilakukan yaitu dengan cara menggabungkan serta memilih bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier dan juga mengakses karya ilmiah tentang hukum secara online melalui website seperti jurnal yang berkaitan dengan judul yang di tulis dalam pokok pembahasan penelitian ini.

1.8.4. Metode analisis

Penelitian ini telah mengumpulkan data dari dokumen hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Selanjutnya, data-data tersebut dianalisis untuk menjawab permasalahan yang di tuangkan dalam penelitian ini.